

Meerjarenplan 2020 - 2025

OP WEG NAAR 2030



1 INHOUD

1	INHOUD	- 2 -
2	INLEIDING	- 4 -
3	HULPVERLENINGSZONE 1	- 5 -
	ORGANOGRAM ZONE 1	- 5 -
	ZONE 1 EN “THE GOLDEN CIRCLE” VAN SIMON SINEK	- 6 -
4	MISSIE, VISIE & WAARDEN	- 7 -
	MISSIE	- 7 -
	VISIE	- 7 -
	WAARDEN	- 7 -
5	(STRATEGISCHE) BELEIDSDOELSTELLINGEN ZONE 1	- 8 -
	INLEIDING	- 8 -
	BELEIDSDOMEINEN	- 8 -
	STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	- 8 -
	BELEIDSDOELSTELLINGEN (OPERATIONELE DOELSTELLINGEN)	- 8 -
6	VISIE PER DIRECTIE	- 9 -
	RISICOBEBEERSING	- 9 -
	INLEIDING	- 9 -
	PREVENTIE	- 9 -
	BPA	- 10 -
	PREPLANNING	- 10 -
	NOODPLANNING	- 10 -
	OPERATIES/VTO	- 11 -
	INLEIDING	- 11 -
	OPERATIES ALGEMEEN	- 11 -
	DISPATCHING	- 12 -
	DRINGENDE GENEESKUNDIGE HULPVERLENING (DGH)	- 13 -
	VORMING – TRAINING – OPLEIDING (VTO)	- 13 -
	DIRECTIE UITRUSTING	- 14 -
	GEBOUWEN	- 14 -
	MATERIAAL - ALGEMEEN	- 15 -
	MATERIEEL - VOERTUIGEN	- 16 -

WERKPLAATSEN	- 17 -
KLEDIJ	- 17 -
DIRECTIE BEDRIJFSVOERING	- 18 -
INLEIDING	- 18 -
ALGEMEEN	- 18 -
COMMUNICATIE & INFORMATIEVEILIGHEID	- 19 -
FINANCIËN	- 20 -
ICT	- 20 -
PERSONEELSZAKEN	- 21 -
SECRETARIAAT	- 21 -
7 SLOTWOORD	- 22 -
8 BIJLAGE 1 – DOELSTELLINGENBOOM	- 28 -
BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING	- 28 -
STRATEGISCHE DOELSTELLING	- 28 -
BELEIDSDOELSTELLING	- 28 -
ACTIEPLAN B.1.1.	- 28 -
BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING	- 29 -
STRATEGISCHE DOELSTELLING	- 29 -
BELEIDSDOELSTELLING	- 29 -
ACTIEPLAN A1.1.	- 29 -
ACTIEPLAN A1.2.	- 30 -
<i>ACTIEPLAN A1.4.</i>	- 31 -
STRATEGISCHE DOELSTELLING	- 31 -
BELEIDSDOELSTELLING	- 31 -
<i>ACTIEPLAN B1.2.</i>	- 31 -
BELEIDSDOELSTELLING	- 32 -
ACTIEPLAN B2.1.	- 32 -
ACTIEPLAN B2.2.	- 33 -
BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN	- 35 -
STRATEGISCHE DOELSTELLING	- 35 -
BELEIDSDOELSTELLING	- 35 -
ACTIEPLAN C1.1.	- 35 -
ACTIEPLAN C1.2.	- 37 -
ACTIEPLAN C1.3.	- 38 -
ACTIEPLAN C1.4.	- 42 -
ACTIEPLAN C1.5.	- 43 -
BELEIDSDOELSTELLING	- 43 -
ACTIEPLAN C2.1.	- 43 -
ACTIEPLAN C2.2.	- 45 -
ACTIEPLAN C2.3.	- 45 -

2 INLEIDING

In 2015 kwam de hervorming van de Belgische brandweer. De hervorming kwam er geïnspireerd door de leerpunten van de gasramp in Gellingen. Schaalvergroting was het antwoord op de uitdagingen van vandaag en morgen. Deze schaalvergroting leidde tot de vorming hulpverleningszones en van onze hulpverleningszone Zone 1. Hoewel deze gebeurtenis een van de grootste hervormingen in de geschiedenis van de brandweer is, was er geen volledige breuk met het verleden. De wortels van de hulpverleningszones liggen in het verleden, een tijd waarbij de brandweer onlosmakelijk verbonden was met het gemeentelijk niveau. De zonevorming heeft de posten losgerukt van dat gemeentelijk denken.

Geleidelijk aan raken we vertrouwd met de zonale werking van de brandweer, waarbij we het lokale denken beter kunnen plaatsen en aandacht kunnen besteden aan het zonale denken. Echter mogen we niet vergeten dat het voor sommige brandweercollega's een abrupte en moeilijke overgang was, met afscheid van enkele lokale gewoontes en culturen. Voor andere collega's verliep deze overgang dan weer vlotter, dankbaar met de frisse wind en de blik op en zin in de toekomst.

En die (nabije) toekomst zit volgestouwd met nieuwe uitdagingen, kansen, bedreigingen en mogelijkheden. De samenleving verandert aan een ontzettend snel tempo en onze omgeving wordt steeds complexer. We zien nu al dat nieuwe technologieën de kop op steken, er wordt geëxperimenteerd met nieuwe beleidsinstrumenten, de bevolking vergrijs, het klimaat gedraagt zich steeds extremer... Al deze ontwikkelingen dwingen de brandweer om zich hierop voor te bereiden, om klaar te zijn voor de toekomst. Deze uitdagingen kwamen ruimschoots aan bod in de Inspiratienota en daarin werd al aangegeven waarmee er zoal rekening moet gehouden worden de komende jaren. We richten ons op dat moment op het jaar 2030. Ook de resultaten van Risicoanalyse zetten Zone 1 voor een aantal grote beslissingen.

Het meerjarenplan 2020 – 2025 moet een aanzet zijn in het bieden van antwoorden op die uitdagingen. Het beleidsplan is ambitieus in die zin dat het erop is gericht de hulpverleningszone verder te doen groeien naar een innovatieve, professionele organisatie in een nauw contact met de steden en gemeentes en in nauwe samenwerking met het Netwerk Brandweer en de Vlaamse brandweergebieden en rekening houdend met de budgettaire ruimte.

Zone 1 en BBC

De basiswetgeving voor de hulpverleningszones is de Wet betreffende de Civiele Veiligheid van 15 mei 2007. Daarin wordt enkel bepaald (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. Het komt er op neer dat voor de hulpverleningszones het BBC-tijdperk (Beleids- en Beheerscyclus) nog een ver-van-mijn-bedshow is. Niettemin ziet de zoneleiding enkel voordelen om het meerjarenbeleidsplan op een BBC-matige manier aan te pakken. Dit is het vertrouwde systeem voor de gemeentes en bovendien zorgt het voor een geïntegreerde aanpak, waarbij het financiële en het beleidsmatige als 1 geheel worden bekeken. Het is dus voor het eerst dat de terminologie van BBC aan bod zal komen in de opmaak van het strategisch meerjarenplan.

Als bijlage bij dit document is de doelstellingenboom toegevoegd. Dit is een overzichtelijke weergave van het Meerjarenplan. Maar daarin komen enkel de hoofdlijnen aan bod en kan niet afzonderlijk gelezen worden van het ganse document.

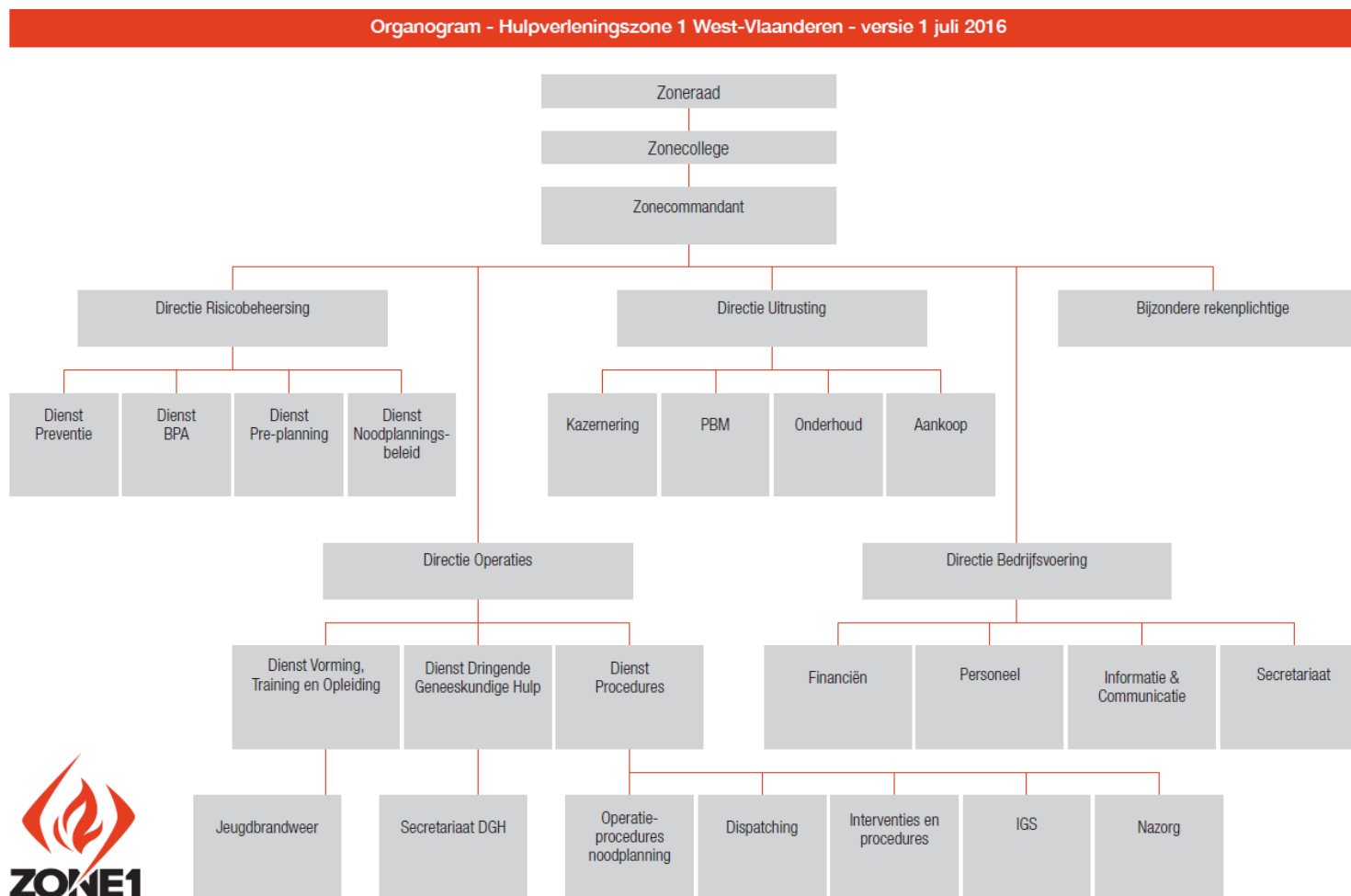
Zone 1 en de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen



Als moderne organisatie is het voor Zone 1 belangrijk om ook even stil te staan bij de 17 duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's). Daarom is het meerjarenplan 2020-2025 ook getoetst aan deze SDG's. In diverse delen is de link gemaakt met de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen die op onze organisatie van toepassing zijn.

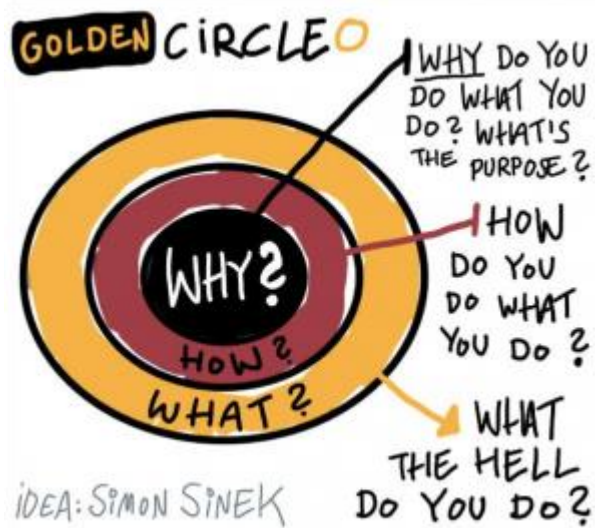
3 HULPVERLENINGSZONE 1

Organogram Zone 1



Zone 1 en “the Golden Circle” van Simon Sinek

De Golden Circle is een denkmodel van Simon Sinek. Hij schoof dit model naar voren na onderzoek naar succesvolle leiders en merken. Het model gaat uit van drie niveaus waarop organisaties en mensen opereren: wat je doet (what, de buitenste ring), hoe je het doet (how) en waarom je het doet (why, de kern). Hij stelt dat organisaties over het algemeen weten wat ze doen, vaak ook hoe ze het doen, maar dat veel organisaties niet voldoende aandacht besteden aan “waarom” ze iets doen.



Als we deze theorie toepassen op Hulpverleningszone 1, dan is moeten we er eerst even bij stilstaan waarom we doen wat we doen. We verzanden al vlug in het wat en het hoe, omdat dat is opgelegd vanuit de wetgever en heel duidelijk is. Het wordt iets ingewikkelder wanneer we naar onze kern gaan: waarom doen we wat we doen? Dat moeten we heel eerlijk en open durven neerschrijven.

Waarom doen we wat we doen?

- De hulpverleners van Zone 1 (brandweer/ambulance) willen een impact hebben op de levens van de burgers.
- De hulpverleners van Zone 1 (brandweer/ambulance) willen mensen en dieren redden.
- De hulpverleners van Zone 1 (brandweer/ambulance) willen de adrenaline door de aderen voelen stromen wanneer ze gealarmeerd worden.
- De hulpverleners van Zone 1 (brandweer/ambulance) willen gewaardeerd worden voor hun werk en het vertrouwen krijgen van de burgers.
- De hulpverleners van Zone 1 (brandweer) willen die mooie brand zien en hem blussen.
- Vanuit de organisatie willen we dat er geen doden meer vallen in branden.
- Vanuit de organisatie willen we brand zoveel mogelijk vermijden.
- Zone 1 wil een brandveilige samenleving
- Zone 1 wil snelle en adequate hulpverlening op vlak van brandweezorg en op vlak van dringende geneeskundige hulpverlening.
- Vanuit de organisatie willen we onze hulpverleners (brandweer/ambulance) zoveel mogelijk ondersteunen om hun werk te kunnen uitvoeren.

Hoe doen we dit?

- Zone 1 zet in op een goeie bedrijfsvoering (ondersteunende diensten) en efficiënte ondersteunende processen en IT.
- Zone 1 zet in op innovatieve, moderne kazernes met duidelijke aandacht voor duurzaamheid en klimaat.
- Zone 1 zet in op modern, hoogstaand technologisch rollend en niet-rollend materieel.
- Zone 1 zet in op een goeie samenwerking met de gemeentebesturen, hogere overheid, andere Vlaamse zones en Netwerk Brandweer.

- Zone 1 zet in op een dynamische communicatie via diverse kanalen (intern & extern).
- Inzetten op een aangepast, motiverend personeelsbeleid, d.m.v gezondheidsbeleid enz.

Wat doen we?

- Taken die vallen onder de “algemene opdrachten van de operationele diensten van de civiele veiligheid” en die ressorteren onder “snelle en adequate hulpverlening”.
- De taken die behoren tot de diverse pijlers van de veiligheidsketen (proactie, preventie, preparatie, uitvoering, evaluatie).
- Organiseren van ondersteunende diensten om de dienstverlening inzake brandweertaken en dringende geneeskundige hulpverlening te kunnen blijven garanderen.

Vanuit deze vaststellingen, kunnen we als Zone 1 overgaan tot het formuleren van een visie voor onze organisatie.

4 MISSIE, VISIE & WAARDEN

Missie

Als brandweer staan we er. Samen, altijd en voor iedereen!

Visie

Zone 1 wil mensen in nood helpen, de samenleving beschermen, de burger informeren en adviseren en streven naar het verhogen van de zelfredzaamheid in onze maatschappij. De zone zal daarom verder gemotiveerd personeel aanwerven en opleiden en zal verder inzetten op de samenwerking tussen vrijwilligers en beroepspersoneel, ondersteund door een competent burgerkader. We willen een brandweerorganisatie zijn waar het aangenaam is om te werken en waar burgers vol vertrouwen en zonder twijfel een beroep op doen. Zone 1 wil een innovatieve, lerende organisatie zijn met goed afgestemde en geoefende procedures, hoogstaand technologisch materiaal, goed uitgeruste, moderne kazernes en een (kosten)efficiënte bedrijfsvoering.

Waarden

Loyaal

Teamwerk

Klantgericht

Integer

Innovatief

Daadkrachtig

Respect

5 (STRATEGISCHE) BELEIDSDOELSTELLINGEN ZONE 1

Inleiding

Er wordt voor gekozen om met “slechts” 3 beleidsdomeinen te werken. 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 gekoppeld.

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 (brandweezorg 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.

6 VISIE PER DIRECTIE

Risicobeheersing

Inleiding

De directie Risicobeheersing situeert zich in het eerste deel van de veiligheidsketen (proactie – preventie – preparatie) en bestaat uit drie diensten, nl. de dienst Preventie, BPA en Noodplanning.

Waarom?

In eerste instantie zijn de diensten van de directie Risicobeheersing er op gericht om de dodentol in branden naar 0 te herleiden.

Hoe?

Door burgers bewust te maken van brandveiligheid en om hen te begeleiden naar een grotere zelfredzaamheid en naar de juiste keuzes omtrent hun eigen veiligheid thuis en in de samenleving.

Wat?

De dienst Preventie is de dienst bij uitstek die instaat voor adviesverlening inzake brandveiligheid op bouwplannen, maar even goed voor wat betreft evenementen en d.m.v. terreincontroles in het kader van stedelijke opdrachten.

BPA (Brandpreventieadviseurs), is gericht op een “brandveilige samenleving” en wil de tools aanreiken om samen te werken aan een brandveiliger bestaan. Dit gebeurt door diverse sensibiliseringscampagnes die uitgaan van Zone 1 en/of door samenwerking met andere (West-)Vlaamse zones. BPA wordt getrokken door operationele (vrijwillige) officieren met antennes in de diverse posten. Er is in dit verhaal geen administratieve ondersteuning voorzien van een burgerpersoneelslid.

In de dienst Preplanning wordt de Risicoanalyse uitgewerkt en worden risico's op het grondgebied in kaart gebracht via het InMap systeem.

En dan is er nog de dienst Noodplanning, waarbij er aandacht wordt besteed aan de aanpak van mogelijke noodsituaties. Dit luik heeft een directe link met de directie Operaties.

Preventie

Het objectief is het uitbouwen van de dienst Preventie als **autonome, professionele dienst** binnen Zone 1 zodat de dienstverlening los kan opereren van de ondersteuning van de (beroeps-)officieren.

Sinds de start van de hulpverleningszone in 2015, is de dienst Preventie al geëvolueerd van een nog heel lokale, postgebonden werking, naar een goed uitgebouwde zonale dienst. Momenteel bestaat de dienst uit 4 fulltime burgerpreventionisten en 1 persoon in opleiding (5 FTE), aangevuld met beroepsofficieren en vrijwillige officieren die eveneens preventiedossiers behandelen of meehelpen met controles op het terrein. Er is een administratieve ondersteuning van 2 administratief medewerkers van het burgerkader (goed voor 1,5 FTE).

Het is de bedoeling dat de beroepsofficieren, die meedraaien in de dienst Preventie, elk 10 dossiers behandelen per maand. Enkel en slagen daar met glans in, andere officieren komen helemaal niet aan dat aantal. De continuïteit van de dienstverlening is heel sterk afhankelijk van deze officieren. Doordat zij ook moeten inzetten op operationele taken en meedraaien in de clusterwerking van officieren is er veel rendementsverlies. In de komende jaren is het zaak om de dienst Preventie helemaal uit te bouwen met burgerpreventionisten, die binnen de kantooruren fulltime hun tijd kunnen wijden aan deze kerntaak. Het aantal FTE dient afgestemd te zijn op de taak en de werklast. De rol van de huidige officieren van wie preventieadvies hun hoofdverantwoordelijkheid is, moet als uitdovend gezien worden. Bovendien is er ook een preventionist op het burgerkader die in de huidige legislatuur zal uitvloeien. Deze persoon moet vervangen worden en met een bijkomende burgerpreventionist, moet het haalbaar zijn om de werklast aan te kunnen. Er moet hier duidelijk rekening worden gehouden met het feit dat het 2 jaar duurt om een preventionist volledig klaar te stomen om zijn taak ten volle aan te kunnen.

Het opzet is om de tijd tussen de aanvraag en het effectief afleveren van een advies te optimaliseren. Hierbij kan een aanpassing aan de website een ondersteuning zijn. De website moet dus verder uitgebouwd worden. Inhoudelijk moet de info verder uitgebreid worden. D.m.v. een vraaggerichte website en/of FAQ moet de aanvrager via raadpleging van de website op weg geholpen worden in de ingewikkelde wetgeving. Daarnaast is een uitbreiding van het E-loket essentieel. Om de aanvragen voor controles beter op te volgen, is het aangewezen dat alle aanvragen via het E-loket verlopen. Ook de burgemeesters zal gevraagd worden om dergelijke aanvragers

naar het E-loket toe te leiden. Nu is er door heen en weer gaan van vragen soms een vertraging in de procedure. Een E-loket met een workflow eraan gekoppeld, die de behandeling van de dossiers in goede banen leidt, zal hierin soelaas bieden. In 2020 moet er ook een boekingtool worden toegevoegd aan de website van Zone 1, zodat de dienst Preventie transparant is, bereikbaar en er makkelijk een afspraak kan worden gemaakt. Idealiter wordt er op termijn ook een chatfunctie voorzien, zodat eenvoudige vragen onmiddellijk kunnen opgelost worden.

Tot slot is het nodig om de *brandweerreglementering in de lokale politieverordeningen te uniformiseren*. Er moet een canvas komen met alle mogelijke reglementering, aangepast aan de huidige wetgeving, zodanig dat controles binnen de zone in elke stad of gemeente op dezelfde manier kunnen uitgevoerd worden. Dit kader moet bezorgd worden aan de burgemeesters. Per gemeente moet dan bekeken worden wat er nodig is in het licht van mogelijke controles. Bovendien is een intrazonale samenwerking noodzakelijk om eenduidigheid in werken en adviesverlening te bekomen.

BPA

Uitwerking van een zonale, doelgroepgerichte strategie voor wat betreft BPA, zodat alle posten op een zelfde niveau werken. Hiervoor moet er een doelgroepenbepaling gebeuren voor Zone 1, zodat duidelijk wordt voor welke gemeentes, welke specifieke doelgroepen, ... extra inzet nodig is en welke acties op touw moeten gezet worden om die doelgroepen te bereiken. Samenwerking met de gemeentelijke diensten en andere hulpverlenende diensten zoals bv. Wit-Geel Kruis, ... is hierin een meerwaarde.

Bij het uitwerken van een zonale, doelgroepgerichte strategie voor BPA, hoort een duidelijk communicatieplan en een samenwerking met de dienst Communicatie is daarin onontbeerlijk. Een communicatieplan gericht op brandveilig samenleven, impliceert dat hier voldoende budget moet voor vrijgemaakt worden.

De aansturing van de dienst gebeurt momenteel door een beroepsofficier. Deze persoon nadert de pensioengerechtigde leeftijd en het moet voorzien worden dat de volgende die de leiding neemt, krachtig en visionair kan sturen en de ruimte heeft om hier intensief mee bezig te zijn. Deze dienst wordt steeds belangrijker.

Preplanning

Up to date houden en verder uitwerken van de Risicoanalyse, zodat er verdere beslissingen kunnen genomen worden op het vlak van inzet van mensen en middelen.

Verder voeden en finaliseren van het InMap verhaal. In InMap worden fiches aangemaakt van alle risico-objecten. Dit is een werk van lange adem en er moet nog heel wat ingeput worden. Dit brengt een grote werklust met zich mee. Het voorstel is om mensen die bv. in het kader van lichter werk aangepaste taken vragen hierop in te zetten.

Noodplanning

Wat noodplanning betreft, is het nodig om te zoeken naar synergieën met partners om zo de samenwerking te optimaliseren. Dit kan bijvoorbeeld door te onderzoeken welke rol Zone 1 kan spelen in het luik noodplanning voor de gemeentebesturen van Zone 1.

Daarnaast is er een mogelijkheid om een win win te creëren door onze diensten aan te bieden aan bedrijven om hun intern noodplan te helpen opstellen. Zo krijgen wij de input die we nodig hebben om onze risico-objecten op ons grondgebied voldoende te documenteren, gebruiken we onze software en moet het bedrijf niet specifiek op zoek naar iemand die deze taak aankan. Bovendien kunnen we hier ook inkomsten genereren. Dit opent overigens ook een opportuniteit om personeelsleden hier op in te zetten die om medische redenen niet meer operationeel kunnen zijn.

Al het bovenstaande is een mogelijkheid, onder voorbehoud dat het personeelsbestand hier voldoende op wordt afgestemd.



“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.

Operaties/VTO

Inleiding

De directie Operaties/VTO (Vorming Training en Opleiding) is een zeer uitgebreide directie en de werking situeert zich in verschillende schakels veiligheidsketen, nl. vanaf preparatie tot evaluatie. Ook voor de directie Operaties/VTO is het nuttig om even stil te staan bij "The Golden Circle".

Waarom?

De brandweezorg en 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.

VTO is er omdat de mensen die deze hulpverlening voor hun rekening nemen, moeten weten wat ze doen. Ze moeten goed opgeleid zijn om hun taken aan te kunnen.

Hoe?

Door voldoende te oefenen, door te zorgen voor opleiding, door te zorgen voor adequaat (rollend en niet-rollend) materieel en het zorgen voor gestandaardiseerde procedures, zodat de hulpverlening een automatisme wordt. Een duidelijke hiërarchische structuur, zodat duidelijk is op het terrein wie de leiding heeft. Zorgen voor een goeie ondersteuning d.m.v. IT-materiaal, IT-systemen en een goed draaiende dispatch die de hulpverlening ondersteunt vanaf de alarmering tot de eindfase.

Wat?

VTO: organiseren van opleidingen, onderhandelen met opleidingsinstanties, opvolgen van wie wat moet volgen qua opleiding, ...

Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH): dringend ziekenvervoer en verzorgen, organiseren en opvolgen van opleiding voor de ambulanciers.

Procedures Noodplanning: oefenen in het kader van noodprocedures op gemeentelijk en provinciaal niveau.

Dispatching: begeleiden van de interventie vanaf de alarmering tot einde interventie.

Procedures en Interventies (Technische Hulpverlening, Brandbestrijding, Duikteam, Klimteam, IGS, ...).

Nazorg – opvang na traumatiserende interventies, netwerk binnen de organisatie via FIST en externe hulpverlening.

Jeugdbrandweer: op 5 plaatsen in Zone 1 is er een team van Jeugdbrandweer, waarbij er jongeren van 12 tot 18j worden klaar gestoomd voor een eventuele carrière bij de brandweer.

Operaties algemeen

Onderzoeken of Zone 1 op lange termijn moet blijven inzetten op postgebonden inzet van brandweermannen of moet evolueren naar zonale brandweermannen. Dit strookt met de centralisering van de administratie, waarbij de brandweermannen hun vragen direct zullen richten aan de zonale administratie i.p.v. in de posten.

Op basis van de resultaten van de risicoanalyse moet het aantal posten rationeel bekeken worden. Er moeten moedige beslissingen genomen worden en de inplanting van de kazernes moet op een ideale manier gebeuren, niet gestuurd door externe overwegingen. Op vandaag zijn er 12 posten (9 posten, 2 voorposten en een ambulancedienst in Jabbeke). Er moet een strategische keuze gemaakt worden over de inplanting van en ook over het ideale aantal kazernes, waarmee de SAH kan worden voorzien, rekening houdend met de inzet van mensen en middelen en zonder in te boeten aan veiligheid. Daarbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen dag en nacht, wat personeelsbezetting van de posten betreft. Dit omhelst ook rationaliseren op het vlak van inzet van middelen. Er moet een "standaardpakket" zijn in iedere post, aangevuld met gespecialiseerd materiaal dat wordt toegewezen aan één post. In die bepaalde post moeten ze zich daar dan in specialiseren. Hieraan gekoppeld is een onderzoek om te evalueren of alle diverse specialisaties/functies in huis moeten aangeboden worden of als het efficiënter is om dergelijke taken uit te besteden. (Duiken, klimmen, wespen verdelen ...). Dit houdt verband met het kerntakendebat dat in de loop van 2020-2025 moet gevoerd worden. Bovendien heeft deze beslissing gestoeld op de risicoanalyse en de operationele werking een duidelijke impact op het luik "gebouwen" binnen de directie Uitrusting. (cf. blz. 14).

Boven op dat kerntakendebat dat zich opdringt, dringt ook de vraag zich op hoe Zone 1 moet omgaan met oneigenlijke taken. In de startjaren van de hulpverleningszone zijn er een aantal taken, gewoontes uit het verleden afgebouwd, dit in lijn met de wettelijk voorziene taken. Enkele gemeentebesturen zijn vragende partij dat Zone 1 enkele eerder technische taken op zich neemt als vorm van dienstverlening. Het is belangrijk dat het dienstverleningsniveau voor elke gemeente op eenzelfde niveau ligt of dat het op een zodanige manier wordt georganiseerd dat elke gemeente de regeling kan aanvaarden. Ook de aanpak van dergelijke taken moet geregeld worden, bv. inpassen in een oefening waarbij dit moet passen binnen het oefencontingent, of via een vergoedingsregeling, Er moet bekeken worden welke taken hieronder kunnen vallen, wat de impact zal zijn op de inzet van personeel en dus op de (personeels)kosten.

Eens er knopen zijn doorgehakt omtrent kazernering, dan kan deel 2 van de Risico-analyse beginnen. Het gaat om een optimalisatie die nu een stap verder gaat en waarbij (nieuwe) potentiële noodsituaties die op ons afkomen in kaart worden gebracht, zodat de nodige maatregelen kunnen genomen worden om ons daarvoor te bereiden. Vanuit de hulpverleningszones proactief inschatten wat de risico's zijn en niet te laat komen.

In de afgelopen jaren is er gestart met een clusterwerking voor officieren in Zone 1. De clusterwerking heeft zijn nut bewezen en het is de bedoeling om deze werking te behouden in de komende jaren. Daarnaast zijn er nog heel wat officieren die nog sterk verankerd zijn in hun post. In de komende jaren is het wenselijk dat de officierenwerking meer en meer zonaal wordt en dat deze mensen ook meer ingeschakeld worden in de werking van de directies. Er moet ook sterker ingezet worden op de zonale aansturing van de officieren.

In de jaren die voor ons liggen moet er ook extra aandacht zijn voor de rol van vrijwilligers en hoe een hulpverleningszone moet omgaan met vrijwilligers. De drempel om te kiezen voor een "bijberoep" als brandweerman-ambulancier is hoog, want de administratieve kant van het FGA is een bureaucratische manier met veel stappen en formaliteiten die in orde moeten zijn. Dan volgt de aanwerving en dan start de opleiding nog. De brandweerman-ambulancier die vandaag binnen komt en zijn opleiding voleindigt is -net zoals de collega beroeps- een professional. Maar er wordt veel van hem verwacht naast meestal al een fulltime betrekking, nl.: voortgezette en permanente opleidingen, oefeningen, een beschikbaarheid van 22%, In combinatie met een gezinsleven is dat voor een moderne vrijwilliger geen sinecure. De brandweerman die vandaag start is niet meer de brandweerman pur sang die enkel de brandweer als zijn hobby en sociale vangnet ziet. Hij is daarnaast lid van de sportclub, wil betrokken zijn in het gezinsleven en staat anders in de maatschappij dan een vrijwilliger van pakweg 25 jaar geleden. Ook de evolutie naar een zone zorgt voor een andere omgang met de vrijwilligers die mogelijk minder in de post betrokken zijn, maar "zonale pompiers" worden. Het is een uitdaging om het engagement hoog te houden en hen betrokken en gemotiveerd te houden. Daar is specifiek extra aandacht voor nodig. Bovendien moet -samen met andere zones, Netwerk Brandweer en de hogere overheid- onderzocht worden of er geen optie is om een nieuw soort vrijwilliger in de brandweerwereld te introduceren. Een vrijwilliger die een "light-versie" van de opleiding kan volgen en die bijvoorbeeld eerder kan ingezet worden voor technische interventies of bv. wespenverdelging. Belangrijk om daarbij mee te nemen, zouden we op ons grondgebied mensen kunnen rekruteren die hierin interesse hebben? Wat moet de verloning dan zijn? En kunnen dergelijke profielen dan zonaal ingezet worden zonder woonplaatsverplichting of is de woonplaatsverplichting nog steeds een must in dit verhaal?

Dispatching

Op dit moment is er nog geen vastomlijnd plan i.v.m. de zonale dispatch. Er zijn veel mogelijkheden, gaande van verdergaan hoe het nu draait, over de piste van de provinciale dispatch die wordt voorop gesteld door de gouverneur, langs de optie om aan te sluiten bij de dispatch van Zone Centrum tot aan de uitbouw van een doorgedreven professionele dispatch, die ook kan instaan voor dispatching van andere zones. In dit laatste scenario valt en staat alles met het systeem waarmee gewerkt wordt en met het personeel dat de dispatch bemant.

Het huidige systeem is Easycad van de firma Debocom. Easycad is sowieso een eindig verhaal en de firma is volop bezig met de ontwikkeling van een nieuw softwarepakket, nl. Verdi. Het is de bedoeling dat het systeem klaar is tegen 1 januari 2020. Daarnaast is er het systeem waarmee Zone Centrum werkt. Dit is een goed draaiend en getest systeem, maar er hangt natuurlijk een zeker prijskaartje aan vast.

Als we naar onze huidige dispatch kijken, die in de post Brugge (Pathoekeweg) wordt georganiseerd, dan zit de dienst ruimtelijk goed. In de loop van 2020 wordt de knoop definitief doorgehakt over welke vorm de toekomstige dispatch moet aannemen. Afhankelijk daarvan moet er hoogstwaarschijnlijk een bestek uitgeschreven worden om te bepalen met welk systeem onze toekomstige dispatch zal draaien.

Daarnaast moet ook het personeel van de dispatch bekeken worden. Op vandaag wordt gewerkt met 2 (in principe 3) fulltime burgers die enkel overdag en in shiften van 12u werken. Er wordt aangevuld met beroeps en vrijwilligers die ingeroosterd een dienst doen in de dispatch. Maar doordat verschillende onder hen te weinig komen, hebben ze het onvoldoende in de vingers. Er is dus nood aan een vaste, beroepsdispatcher (24/7). Dit is nodig om enerzijds de tekorten van het systeem op te vangen (niet alles kan automatisch) en anderzijds om het uit te breiden en ook te

dispatchen voor ambulances. Als we de AS IS kostprijs voor de dispatchers bekijken, dan komen we vlug tot de conclusie dat het het goedkoopste systeem is om de dispatch volledig uit te bouwen met burgerdispatchers. Tegelijk is er de ruimte om mensen in te zetten wanneer ze vragen naar lichtere taken. Hieraan moeten voorwaarden gekoppeld worden, nl. minstens 6 maanden, fulltime en wedertewerkstelling op eigen verzoek of lichtere taken omwille van medische redenen. Hoedanook is het noodzakelijk om het opleidingsniveau en kwaliteitsniveau waaraan dispatchers moeten voldoen te bepalen.

Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)

Momenteel zijn er 24 ambulances verspreid over de kazernes, een vertrekplaats in Jabbeke en 3 PIT's. De vraag is in hoeverre dit de efficiëntste inzet is van mensen en middelen. Zone 1 moet durven bekijken of het beter kan, zonder aan dienstverlening in te boeten. Binnen Zone 1 is het nodig te overwegen of de zone hetzelfde aantal ritten kan verwerken met minder ambulances, die efficiënter worden ingezet. Er moet onderzocht worden of het opportuun is om ambulances te behouden als er maar 1 rit, 2 ritten op een dag zijn en of het interessant is binnen onze zone om te werken met een gedifferentieerde spreiding, afhankelijk van het seizoen. Indien wordt gekozen voor minder ambulances, moeten we onderzoeken welke impact dit zou hebben op het personeelsbestand. M.a.w., er is nood aan een visie voor een efficiëntere inzet en strategische opstelling met optimale spreiding van de ambulances binnen het werkingsgebied van Zone 1.

Verder blijven inzetten en versterken van het PIT-verhaal en daarvoor overleg plegen met de ziekenhuizen in de zone. Inzet van vrijwillige ambulanciers voor het bemannen van de PIT is een meerwaarde.

Dit brengt ons bij de kwestie wie moet ingezet worden op de ziekenwagens. Is het een meerwaarde om vanuit de zone altijd een verpleegkundige op de ambulance te zetten naast een ambulancier? Zij mogen immers een aantal medische handelingen stellen. (In Limburg is er een pilootproject waar dit wordt onderzocht).

Een belangrijke vraag momenteel is of we moeten blijven inzetten op de combinatie van functies: brandweerman-ambulancier. De combinatie van functies heeft een grote meerwaarde, bv. bij een ongeval met geknelde is er een mooie synergie met de 2 functies als de ambulancier ook een brandweerman is. Zone 1 is voorstander om verder in te zetten op de combinatie van functies, maar voor de eerste ambulance in Oostende, eerste ambulance in Brugge en de 2 PIT's zou het voor Zone 1 op termijn een besparing opleveren om beroepsambulanciers in te zetten. Voor beroepsambulanciers (-niet brandweerman) moet er nl. geen operationaliteitspremie worden betaald. Daarom wenst Zone 1 in 2020 over te gaan tot de aanwerving van 10 beroepsambulanciers. Deze 10 worden in mindering gebracht op het kader van de beroepsbrandweermannen (de 327) en komen als beroepsambulanciers apart op het kader naast de andere pijlers van het operationeel personeel.

Vorming – Training – Opleiding (VTO)

Wat IT-ontwikkelingen betreft, zowel in huis als extern en door wat de wetgever oplegt i.v.m. vorming, is er nood aan extra (tijdelijke) administratieve ondersteuning van burgerpersoneel. Het personeelsbestand is daar niet op voorzien, dus deze vraag moet ook meegenomen worden in het personeelsbehoefteplan.

De overschakeling van Abiware naar Magenta wordt een uitdaging, maar ook het K.B. Quick Wins zorgt voor een grotere werklust en zal er vooral ook voor zorgen dat het krediet voor VTO onoverzichtelijker wordt.

Binnen de permanente vorming moet een antwoord komen om de ontwikkelingen in de zone aanvaard(baar) te maken voor de operationele personeelsleden. Opleiding in de IT enerzijds met de vele programma's die op ons afkomen en in soft skills (leiderschap, financieel management, ...) zijn nodig. In de huidige cursus voor brandweerman komen er vermoedelijk dergelijke soft skills aan bod. Door het idee om naar analogie met de DGH-opleiding, om de 5 jaar iedere brandweerman de basis cursus te laten doorlopen, brengt deze nieuwe aspecten aan bod.

Een ontwikkelings-/feedbackcyclus zou een meerwaarde zijn in het opleidingsverhaal. In dergelijke gesprekken, kun je nl. detecteren of mensen interesse hebben om bepaalde andere functies op zich te nemen. Vanuit de dienst Personeelszaken wordt hieraan voorbereid en dit moet prioritair worden aangepakt in de loop van 2020.

Zone 1 wil om opleiding beter en makkelijker in te plannen "opleidingsweken" voorzien voor beroeps. Daarbij wordt een ploeg 1 week vrijgesteld om opleiding te volgen i.p.v. dit versnipperd te moeten inplannen. Het is makkelijker voor de planning van de ploegen op dienst en ook voor de planning van de opleiding zelf. De opleiding wordt hierbij voorzien per 8u en verspreid over 3 dagen. Deze methode wordt doorgetrokken voor de ambulanciersopleidingen. Vrijwilligers kunnen mee instappen in dit systeem. Opleiding in het weekend zal nog altijd noodzakelijk blijven voor vrijwillige personeelsleden.

Onderhandeling met WOBRA is noodzakelijk om de school mee te laten moderniseren, tegemoet te komen aan de eisen van de wetgeving (24 uren opleiding) om de opleidingen bovendien efficiënt te organiseren en om de communicatie vlotter te laten verlopen tussen WOBRA en de zones. Het is nodig om de opleidingsnoden van de zone en het opleidingsaanbod van het opleidingscentrum te harmoniseren. WOBRA kan de 24u opleiding per brandweerman momenteel niet aanbieden voor alle brandweermannen van West-Vlaanderen. De brandweerschool heeft een mooi aanbod, maar beschikt niet altijd over de capaciteit van lesgevers. Hiervoor moet een oplossing gevonden worden. Vanuit Zone 1 zoeken we graag mee naar oplossingen. Zelf beschikken we over goeie lesgevers. We kunnen onze goeie instructeurs detacheren om les te geven voor onze zone en mits betaling eventueel voor andere zones.

Er is momenteel nog geen uniform oefenbeleid. Er zijn heel veel goeie initiatieven, maar er is nog geen structuur. Willen we zonaal een overzicht houden op ieder personeelslid? Er hangt aan elke oefenkaart een evaluatie, momenteel wordt hier nog niet op ingezet. Daarnaast moeten de kaders oefenen op hun niveau (de ploegchef krijgt uren permanente vorming omdat ze het uitleggen aan de ploegen), maar ze moeten zelf op hun niveau kunnen oefenen. We stellen ook vast dat de ploegchefs wel oefening geven over een bepaald onderwerp, maar zelf niet oefenen. Er worden ook heel weinig scenario-oefeningen gedaan om op hun niveau te kunnen werken. Bovendien zijn er ook nog oefeningen noodplanning, ICMS (Het incident & crisis management systeem). Een degelijk zonaal oefenbeleid, met ruimte voor de eigenheid van de posten dringt zich op, waarbij er ook aandacht is voor "lessons learned" uit diverse incidenten.



"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.

Directie Uitrusting

Waarom?

De directie Uitrusting doet wat er moet gebeuren omdat de brandweermannen en ambulanciers de beste kans krijgen en met goed verzorgd en adequaat materiaal kunnen vertrekken naar een interventie.

De directie Uitrusting staat in voor de facilitaire ondersteuning van het operationeel en het administratief personeel.

Hoe?

Het beheren en onderhouden van de brandweerkazernes in dialoog met de lokale overheden die eigenaar zijn van de gebouwen. Door voldoende en adequaat materiaal aan te kopen en dit op een budgettaire verantwoorde manier, rekening houdend met het investeringsplafond dat er tot nu toe was.

Door het afsluiten van samenwerkingsovereenkomsten met leveranciers, andere hulpverleningszones en lokale besturen voor het afnemen van diensten en aankopen van goederen.

Wat?

Zorgen voor een aangename werkomgeving, een kwalitatieve uitrusting en uitstekend rollend materieel voor al haar medewerkers..

Gebouwen

Zoals al aangehaald op blz. 11, bij de beleidsvisie bij de directie Operaties, de risicoanalyse moet uitsluitend geven over het aantal- en de inplanting van de kazernes. Daar hangt voor de periode 2020 – 2025 en erna veel vanaf.

Wie fungeert als bouwheer? Wat is de ideale locatie en hoe moeten eventuele nieuwe kazernes opgebouwd worden, ten eerste rekening houdend met de financiering, daarnaast met de invulling en samenhang van functies, moderne technologie en met aandacht voor o.a. duurzaamheid en ergonomie.

Indien er wordt beslist dat er nieuwe kazernes worden opgetrokken en het financiële luik is uitgeklaard, is er nood aan een projectmatige aanpak, waarbij diverse interne en externe partners worden betrokken. Er is op dat moment nood aan een duidelijk bouwprogramma waarin met heel wat facetten moet rekening worden gehouden: ruimte, ontsluiting, invulling van functies, moderne technologie, duurzaamheid, De invulling van de kazernes heeft ook zijn invloed op de inzet van personeel. Een grote bekommernis is om beroeps personeelsleden nuttig werk te laten verrichten. Dit kan bijvoorbeeld door hen op basis van hun specialisatie toe te wijzen aan een bepaalde kazerne. Dit neigt ook al naar de zonale inzetbaarheid van brandweermannen/ambulanciers.

Wanneer een nieuwbouw wordt opgetrokken, is er nood aan iemand die de bouw kan opvolgen, een projectcoördinator voor de opvolging van o.a. werfvergaderingen, onderhandelingen met aannemers, De gemiddelde leeftijd van ons patrimonium is hoger dan 30 jaar, concreet betekent dit dat het merendeel van de brandweerkazernes afgeschreven is en niet langer voldoet aan de huidige normering voor hygiëne, arbeidsveiligheid, duurzaamheid en milieu. Het is een illusie aan te nemen dat in komende legislatuur deze kazernes allen in aanmerking komen voor vernieuwing of structurele renovatie. Tot aan een grondige opwaardering van deze gebouwen is het noodzakelijk om de huidige huurovereenkomst te evalueren en bij te sturen. Een mogelijke optie hierin is om zowel het structureel, correctief en preventief onderhoud ten laste van de hulpverleningszone te maken tegen een eerlijke vergoeding. De hulpverleningszone is het best geplaatst om in te schatten waar de prioriteiten liggen binnen het patrimoniumbeheer.

Het onderhoud van de gebouwen wordt op vandaag volledig uitbesteed via eigen contracten en dienstverlening die afgenomen wordt via Vlaamse en Federale raamovereenkomsten. Het ontbreekt ons echter aan mankracht om een kwaliteitscontrole van de uitgevoerde werken te doen. Er is nood aan een bijkomend profiel van technisch medewerker die de functie van toezichter kan opnemen en zelf kan instaan voor het uitvoeren van kleine klusjes.

Binnen Zone 1 is er ook nood aan een degelijk contractbeheer. 90% van de contracten die worden aangegaan tussen Zone 1 en een leverancier, horen tot de dienst Uitrusting. Zone 1 moet streven om maximaal in te zetten op het gebruik van raamcontracten, bv. via FOD Binnenlandse Zaken of Farys om zo interessante prijzen te bekomen. Daarnaast is er binnen de directie Bedrijfsvoering het contract van de verzekeringen en een raamovereenkomst met diverse advocatenkantoren i.v.m. juridische bijstand. De knowhow van de wetgeving betreffende overheidsopdrachten is binnen onze organisatie beperkt. Binnen de organisatie is er nood aan een specialist die de contracten opvolgt, bestekken opmaakt en expert is in de wetgeving. Deze functie moet niet per se door 1 VTE ingevuld worden. Dit kan eventueel bovenzonaal geregeld worden, door een samenwerking met de West-Vlaamse zones. Een andere piste is om voor die knowhow een beroep te doen op de aanwezige kennis binnen de gemeentebesturen binnen Zone 1 en daarvoor de nodige afspraken te maken.

De directie uitrusting zet volop in op procesmanagement.

Komende jaren wordt de modules wijzigings-, contract- en projectbeheer binnen Topdesk verder ontwikkeld.



“Veerkrachtige/robuuste infrastructuur, inclusieve en duurzame industrialisering en innovatie”

Bij plannen en opmaken van programma's voor eventuele nieuwe kazernes of vernieuwen van kazernes, zal innovatie en duurzaamheid heel belangrijk zijn. Ook bij het vervangingsprogramma van het wagenpark is duurzaamheid een factor die mee bepalend is.

Materiaal - algemeen

Een brandweerzone is geen statisch gegeven en bevindt zich in een steeds veranderende maatschappij. Het materiaal dat nodig is om vlot en adequaat hulp te kunnen verlenen, moet continu bijgestuurd worden, want er komen telkens nieuwe risico's waar de brandweer op moet kunnen anticiperen. Het materiaal moet daarop afgestemd zijn. Om de ganse veiligheidsketen te dekken, is een dienstoverschrijdende samenwerking essentieel (Operaties – Uitrusting – Risicobeheersing – Bedrijfsvoering (IT), aangevuld met experts) om samen te onderzoeken welke nieuwe risico's er opduiken, welk materiaal er een antwoord op kan bieden en hoe de procedures er op afgestemd moeten worden. Binnen Zone 1 moet er een kenniscentrum (Innovatielab) zijn, dat de vinger aan de pols houdt en zelf continu bezig is met innoveren en leren. Het is niet opportuun om dit enkel over te laten aan de grote zones. Dit innovatielab brengt ons overigens tot “data-analyse”, wat het duidelijk maakt dat het innovatielab een zonale aangelegenheid is.

Via data is het opportuun om inzichten te verwerven, kennis te genereren ter onderbouwing en sturing van de strategie. Hierbij is er nood aan meer ruimte voor innovatie en experimenten. De omgeving waarin de brandweer opereert wordt in de toekomst slimmer. Er is immers heel wat data beschikbaar. Naast op de voet volgen van technologische en maatschappelijke evoluties is het ook noodzakelijk dat Zone 1 gebruik maakt van kennis die we hebben. “Meten is weten” zegt men vaak en uiteindelijk heeft Zone 1 heel wat data beschikbaar. Het wordt een uitdaging om beschikbare data te standaardiseren en harmoniseren om op basis daarvan de data klaar te maken als inputbron voor het maken van beslissingen (machine learning). Bovendien is het zaak om de beschikbare kennis tot op het terrein te brengen, zodat er operationele voordelen uit gehaald kunnen worden. Data-analyse kan de zone bovendien meer inzichten verschaffen over de organisatie zelf: verdeling personeelskosten bijvoorbeeld. Daarvoor moet een systeem worden ontwikkeld, een systeem om dataverwerking makkelijker te maken om zo een beter inzicht te verwerven op de professionele inzet (personeel, middelen, ...) voor alle facetten van de veiligheidsketen.

Naast het project Future Academy van het Netwerk Brandweer en het periodiek overleg van het Netwerk Logistiek waaraan onze zone actief deelneemt zal ook het advies uit het eigen kenniscentrum (Innovatielab) worden meegenomen in het investeringsprogramma dat uiteraard continu geëvalueerd en bijgestuurd kan worden. Aankopen dienen projectmatig aangepakt te worden. Naast innovatieve technieken moet ook het bestaande materiaal meegenomen worden in (het verderzetten van) een vervangingsprogramma.

Op basis van de adviezen uit het kenniscentrum (Innovatielab) wordt het investeringsprogramma opgesteld en continu geëvalueerd en bijgestuurd. Aankopen dienen projectmatig aangepakt te worden. Naast innovatieve technieken moet ook het bestaande materiaal meegenomen worden in (het verderzetten van) een vervangingsprogramma.

Topdesk is tot nu toe een meerwaarde voor de zone. Het is de bedoeling om de komende tijd verder in te zetten op de ontwikkeling van het softwareprogramma en om verder te automatiseren.

Ook wat het magazijn betreft is "automatiseren" het sleutelwoord. Al het materiaal moet verder gelabeld worden en gescand. De verbruiksgoederen komen in een webshop. Ook voor verbruiksgoederen is het de bedoeling om meer met contracten te werken en nog meer prijzen onderhandelen. De bestaande contracten moeten herbekeken worden en de prijzen opnieuw onderhandeld.



“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.

Materieel - voertuigen

De hulpverleningszone heeft het wagenpark geërfd van de 9 gemeentelijke brandweerdiensten die onze zone vormen. In een eerste ronde om te rationaliseren in 2016 werden alle voertuigen die hun houdbaarheidsdatum bereikt hadden, afgeschreven. Mits enkele verschuivingen onder de posten door kan in elke brandweerpost een basisuitruk met performant materieel verder gegarandeerd worden.

Het in stand houden van het huidige wagenpark is budgettair geen optie. Een tweede rationaliseringsoefening dringt zich op waarin keuzes zullen moeten worden gemaakt. Het is niet langer mogelijk om elke post van gespecialiseerde voertuigen te voorzien. Het investeringsplan 2020-2025 is al geënt op deze visie. Voor het standaardmaterieel zetten we in op uniformiteit door gefaseerd aan te kopen op basis van meerjarige overeenkomsten. De budgettaire beperkingen in de vorige legislatuur lieten niet toe om te investeren in gespecialiseerd materieel. De diverse risico's op ons grondgebied vereisen de inzet van zwaar gespecialiseerd materieel. Dit materieel is nog voorhanden maar vaak verouderd en dient nodig te worden vervangen.

De voertuigen in Zone 1 zijn tot op vandaag allemaal aangekocht en/of eigendom van de zone. De optie van “leasing” dient opnieuw te worden bekeken in een ruimer geheel waar ook het aspect onderhoud en herstellingen wordt ingecalculleerd. Binnen Zone 1 zal een marktonderzoek gebeuren, waarbij voor- en nadelen worden bekeken van leasing. Voor welke voertuigen is dit een interessante piste en voor welke andere zaken, bv. witgoed, telefoons, ... is het eveneens een mogelijkheid?

Als we aan het wagenpark denken, dan is het aspect “duurzaamheid” een heet hangijzer. De duurzaamheid van het wagenpark moet in vraag gesteld worden en het vervangingsplan is ook opgemaakt met duurzaamheid hoog op de lijst van prioriteiten. Vanuit de VVSG is er een nota verspreid i.v.m. duurzaam aankopen. Ook binnen Zone 1 is het de bedoeling om daar nu en in de toekomst meer en meer rekening mee te houden.

Het innovatielab moet in de toekomst een belangrijke adviserende rol spelen bij de aankoop van nieuwe voertuigen. Zone 1 kiest volop voor de implementatie van nieuwe technologieën om de inzet kwalitatief te verbeteren en de gevaren voor ons personeel zo minimaal mogelijk te houden.



“Dringende maatregelen nemen om de klimaatverandering en de gevolgen ervan te bestrijden”.

In de huidige maatschappij kun je er niet rond. Bij de brandweer is er een groot wagenpark en ook hier is het nodig om het aspect duurzaamheid mee te nemen in de keuze voor een bepaald voertuig.

Werkplaatsen

Momenteel is de werking van de werkplaatsen nog erg gestuurd door het verleden. Er is nog een grote decentrale aanpak. Binnen de directie Uitrusting is men ervan overtuigd dat we moeten evolueren naar een centrale aanpak voor het onderhoud. Waar de mankracht nu verspreid zit, zou het veel performanter zijn om hen samen te brengen. Bovendien kan hier een zonale, technische depannagedienst aan gekoppeld worden. We zien dit als een poule met wachtdienst en met een servicewagen.

De centrale aanpak hangt sterk samen met het programma voor de eventuele bouw van nieuwe kazernes en hoe deze zullen ingedeeld worden. Waar moet de centrale werkplaats gevestigd worden, is een knoop die nu nog niet kan worden doorgehakt.

Voor volgende onderhoudsprocessen dringt een verdere specialisatie zich op:

- onderhoud voertuigen;
- onderhoud klein materieel;
- onderhoud slangen;
- onderhoud adembescherming.

Het materieel dat eigendom is van de FOD Leefmilieu, dienst Marien Milieu moet in de toekomst ook worden onderhouden door het personeel van onze zone. Het is voorlopig nog koffiedik kijken welke werklust hieraan gekoppeld zal zijn. Er moet een plan van aanpak opgesteld worden samen met de verantwoordelijken van de betrokken diensten, de onderhoudswerkzaamheden moeten geïntegreerd worden in de zonale werking en kunnen niet binnen een afzonderlijke entiteit in onze organisatie worden uitgevoerd. We moeten een maximaal rendement uit ons onderhoudspersoneel halen door zo efficiënt mogelijk werken te gaan inplannen.

Wat personeel betreft, moeten we ons ook luidop durven afvragen of de mensen die het onderhoud doen aan het wagenpark nog operationeel personeel moet zijn en of dit niet kan gebeuren door burgers. De indeling van de kazernes en de verdeling van de specialiteiten zal ook zijn impact hebben op het personeel. Dit kan leiden tot een verschuiving van personeel.

De personeelsinzet moet gebaseerd zijn op de berekende werklust in een situatie waarin al het werk naar de centrale werkplaats gaat. Op termijn, schema van wagens die binnenkomen en hoeveel personen op een bepaalde dag dan nodig zijn in functie van het werk. Hiervoor kunnen ook nog altijd vrijwilligers worden ingeschakeld.

Het personeel actief in onze werkplaatsen moet continu worden bijgeschoold, er is nood aan een opleidings- en bijscholingstraject op maat van deze functie.

Kledij

Het kledijreglement moet herbekeken worden. Er zijn een aantal mogelijke pistes, maar in essentie is het de bedoeling af te stappen van het jaarlijkse persoonlijk kledijkrediet. Beter is om over te schakelen naar een systeem waarbij een standaardpakket wordt toegekend en wanneer iets is versleten te vervangen. Er moeten nog knopen doorgehakt worden over wat in het standaardpakket thuis hoort.

Wat de ambulancierskledij betreft en de overalls wordt de optie overwogen om de kledij in de kazerne te houden en extern te laten wassen. Daarnaast is het opportuun om te onderzoeken of kledij eventueel via een leasingcontract kan geregeld worden.

Het aspect hygiëne blijft bijzonder belangrijk. Het gebruik van de interventiekledij wordt nauwgezet opgevolgd, elke noemenswaardige vervuiling wordt geregistreerd en de pakken worden via CO²-reiniging proper gemaakt. De implementatie van een zonale kledijprocedure waarin een gespecialiseerd eigen team zal instaan voor de ganse kledijflow vanop de plaats van interventie tot in de wasserij moet een betere opvolging garanderen.

De zone onderzoekt ook de mogelijkheid om de ambulanciers- en dienstkledij te laten wassen met professionele toestellen of door een extern bedrijf.

Directie Bedrijfsvoering

Inleiding

De directie Bedrijfsvoering is de directie waarin alle ondersteunende diensten zijn ondergebracht. Het gaat om de diensten Communicatie, Financiën, ICT, Personeelszaken en het Secretariaat. Het zijn de diensten die noodzakelijk zijn om een bedrijf te doen draaien. Enkel de dienst “logistiek” is niet ondergebracht onder de directie Bedrijfsvoering, maar valt onder de directie Uitrusting.

Er is vaak een link tussen de diensten van Bedrijfsvoering en de andere directies. Alles wat de diensten regelen, is nl. ten dienste van de andere diensten en/of komt ten goede aan de samenwerking met de steden en gemeenten. Dit brengt ons meteen bij de interpretatie van “The Golden Circle” van Simon Sinek.

Waarom?

Binnen de directie Bedrijfsvoering situeren zich de ondersteunende diensten. Dat zijn de diensten die ervoor zorgen dat de bedrijfsprocessen op punt staan, zodat de brandweerzone als een geoliede machine kan draaien en dat het personeel op het einde van de maand tevreden is, wanneer de centjes mooi op de rekening komen.

Hoe?

Door in te zetten op een efficiënte organisatie van de diensten Communicatie, Financiën, ICT, Personeel, Secretariaat en het beschikbare personeel zo goed mogelijk in te zetten.

Wat?

De ondersteunende diensten leveren in de vorm van personeelsbeleid (werving en selectie), personeelsadministratie (o.a. loonverwerking, arbeidsongevallen, ...), ICT-ondersteuning, Communicatie en Informatieveiligheid, Secretariaat en Financiën een ondersteuning aan alle diensten en personeelsleden van Zone 1.

Algemeen

Vanuit de directie Bedrijfsvoering is het noodzakelijk om een aantal zaken aan te pakken die zonaal een meerwaarde kunnen betekenen. Samenwerking met de 17 gemeentebesturen, andere bestuursniveaus en andere hulpverleningszones een belangrijk onderdeel. Eigenlijk is dit een gegeven voor gans de zonale werking en er moet specifiek op ingezet worden. De relatie met de gemeentebesturen moet deze legislatuur versterkt worden, door in te zetten op een intenser contact en een goeie samenwerking. Verder is de samenwerking op alle niveaus met het Netwerk Brandweer een meerwaarde in informatiedeling en aftoetsen van diverse materies. Bovendien moet er vanuit de organisatie verder worden ingezet op het onderhouden van relaties met de hogere overheid: Directie Civiele Veiligheid, FOD Leefmilieu en FOD Volksgezondheid. Verder moeten met het oog op interventies op die plaatsen de banden met het havenbestuur en de havenautoriteiten en met de intercommunales aangehaald worden.

De Zone is voorbij de opstart en kan op beleidsmatig vlak al een stap verder gaan. Het wordt tijd om aandacht te hebben voor kwaliteitszorg en organisatiebeheersing. Hiervoor zal Zone 1 ook deelnemen aan een initiatief van zelfreflectie over de organisatie onder begeleiding van de VVSG en geworteld in het Netwerk Bedrijfsvoering, een onderdeel van Netwerk Brandweer.

Het wordt ook zaak om werk te maken van het verbeteren van de klantgerichtheid, administratieve dienstverlening en de telefonische bereikbaarheid. Hier is het mogelijk om te rationaliseren en er zijn zeker nog efficiëntiewinsten te boeken.

Een ander grootschalig project i.s.m. diverse diensten (VTO bijvoorbeeld, de arbeidsgeneeskundige dienst en de preventieadviseur) is Fit4Fire. Het algemeen gezondheidsbeleid werd in 2019 gelanceerd, er zijn ambassadeurs voor de posten gerekruteerd, maar nu moeten we een stap verder gaan naar een structurelere aanpak. Dit gezondheidsbeleid moet zijn impact hebben op de absenteïsmecijfers, op de employer branding en op de fysieke paraatheid van de operationele personeelsleden. Dit aspect dient verder uitgewerkt te worden, nl. in een beleid rond afnemen van testen om zo gericht te kunnen werken en ernaar te streven en de medewerkers te motiveren om de fysieke paraatheid op peil te houden. (cf. systeem Zone Centrum).

Bij eventuele bouw van een nieuwe kazerne zal het programma van de inhoud bekeken worden. Maar we moeten ook aandacht hebben voor het creëren van een ideale werkomgeving waarbij werken, beleven, ontspannen en opleiding een perfecte mix heeft en dit rekening houdend met de mix van beroeps en “bijberoeps”, in casu de vrijwilligers.



“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.



“Goede gezondheid en welzijn voor alle leeftijden”

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

Communicatie & Informatieveiligheid

Binnen de organisatie is (interne) communicatie een belangrijk punt. Het is een uitdaging om alle personeelsleden (burgers, operationele beroeps en vrijwilligers) op een adequate manier te bereiken. Er zijn dan wel al een aantal kanalen gericht op interne communicatie, maar het blijft een werkpunt om de ideale mix van interne communicatiemiddelen enerzijds te bestendigen en anderzijds te verbeteren en/of verder uit te bouwen. Specifiek voor het luik “interne communicatie”, moet er in de komende jaren een kanaalstrategie worden uitgewerkt. Daarbij focussen we op:

- Het intranet: een kanaal dat langverwacht was, maar nu het er is, te wensen over laat, moet in de loop van 2021-2022 aangepakt worden. Het moet uitgebouwd worden als portaal voor heel wat toepassingen en er moeten goede afspraken worden gemaakt over wat IT moet doen en wat Communicatie.
- De schermen moet we kunnen inzetten als volwaardig communicatiemiddel waarop filmpjes, boodschappen, affiches, ... kunnen gedeeld worden. Dit moet los worden gezien van de schermen met operationele info.

Daaraan gekoppeld, is het essentieel om te kunnen zorgen voor een vlotte doorstroom van communicatie in het kader van operationele procedures, het gezondheidsbeleid (Fit4Fire), BPA, Op termijn is het interessant om de onderofficieren te betrekken in de communicatiedoorstroom.

Om de interne communicatie verder te ondersteunen en levendig te maken in alle posten, is het de bedoeling om in de komende jaren “antennepunten communicatie” in te schakelen. Zij kunnen mee instaan voor communicatiedoorstroom top down en bottom-up, maar even goed aanbrengen van ideeën, erover waken dat affiches worden opgehangen, ... betrokkenheid verhogen in de organisatie en het zonale gevoel uitdragen.

Het is bovendien nodig om duidelijk af te bakenen waar de verantwoordelijkheid van de dienst eindigt en de verantwoordelijkheid van de communicatieverantwoordelijke start.

Wat externe communicatie betreft, wordt er vooral ingezet op communicatie via Facebook. Ook op onze website, via Twitter en Instagram, kan er informatie gedeeld worden. De website moet inhoudelijk verder aangevuld worden. Dat is een eerste stap, want de website kan ook qua lay-out aantrekkelijker en klantgerichter.

De bestaande kanalen moeten verder versterkt worden. Dit kan o.a. door een social mediaplan. Het is zaak om de kanalen te vervolledigen en uit te bouwen. De communicatieverantwoordelijke moet tijd claimen om hiermee bezig te zijn. Er bestaan overigens diverse social media pagina's die gelinkt zijn of ergens een link hebben met de zone. De mensen die die pagina's beheren, zouden we samenroepen en hen wijzen op hun verantwoordelijkheden en een korte opleiding voorzien.

Het luik crisiscommunicatie heeft specifieke aandacht nodig. Het is interessant om te netwerken met de communicatieverantwoordelijken van de gemeentes binnen Zone 1 en met de dienst noodplanning van de gouverneur. Wanneer er zich iets voor doet, is het handig om te weten wie op wie beroep kan doen en hoe je elkaar makkelijk contacteert. Het is nog steeds nodig om een opleiding mediatraining te organiseren voor alle officieren en daarbij de zonale afspraken rond woordvoerderschap scherp stellen. Het is de ideale gelegenheid om op dat moment ook de rol van de communicatieverantwoordelijke t.o.v. woordvoerderschap uit te klaren.

Op West-Vlaams niveau is er een vlotte en vruchtbare samenwerking met de andere communicatieverantwoordelijken. Het plan is om dit verder te zetten.

Communicatie speelt ook een rol binnen PR en plechtigheden/feesten van de zone. Het is nog aftasten welke rol er precies is weggelegd voor de communicatieverantwoordelijke.

Wat Informatieveiligheid betreft, moeten er focusgroepen georganiseerd worden en de communicatieverantwoordelijke moet zelf ook nog een opleiding DPO volgen.

Financiën

Vanuit Financiën is het nodig om te streven naar een transparant financieel beheer voor Zone 1 en voor de stakeholders van de zone. Een financieel gezonde basis is belangrijk om de hulpverleningszone verder te blijven uitbouwen.

Een professionele financiële dienstverlening, door ondersteuning van het BBC-proces, tijdige btw-aangiftes, ... staat voorop.

Daarnaast is er blijvend aandacht nodig voor 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, zodat ze te allen tijde up to date zijn. Veranderende wetgeving kan er immers voor zorgen dat deze processen anders moeten aangepakt worden en dus bijgevolg moeten hertekend worden. Dit vergt continu waakzaamheid.

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 en op termijn ook gevoed door data-analyse en/of het innovatielab. Zo is het de bedoeling om te evolueren naar de efficiëntst mogelijke organisatie.

Het retributiereglement dient in de loop van 2020-2025 geactualiseerd te worden.

ICT

De dienst ICT is een cruciale schakel in de ondersteuning van de operationele dienstverlening. Het gaat om de basisinfrastructuur die nu wordt uitbesteed aan e-BO Enterprises. Maar er zijn ook een aantal softwareprogramma's die essentieel zijn voor de werking. Denk maar aan Debocom (het softwarepakket van het dispatchingsysteem), Magenta (het basis softwareprogramma waar Zone 1 naar overschakelt), Topdesk, Ortec (plannings- en tijdsregistratie) en tal van kleinere programma's zoals Endare, Ambureg, ... waar IT-ondersteuning niet voor mag ontbreken. Dan spreken we nog niet van de hardwarematige kant van de dienst ICT.

Op vandaag is er 1VTE (B1-B3) tewerkgesteld op ICT. Hij wordt versterkt door een werkgroep "Core-ICT", waarbij een operationeel personeelslid ook fulltime in de ICT-werking is ingeschakeld, er nog een medewerker in Brugge is die zich sporadisch inzet voor ICT en daarnaast steunt op 3 vrijwillige brandweermannen. De personeelsbezetting voor ICT heeft heel wat beperkingen. Bijvoorbeeld, het feit dat we verplicht zijn om onze basisinfrastructuur, netwerkgeving, ... volledig uit te besteden, zorgt ervoor dat we zelf heel weinig de touwtjes in handen hebben en continu afhankelijk zijn van een externe partner. Binnen ICT missen we een aantal profielen die zich fulltime kunnen wijden aan IT en die bovendien via een beurtrol de helpdesk 24/24u kunnen bemannen. De aan te werven profielen, moeten bepaald worden door de analyse van het personeelsbehoefteplan enerzijds en door een duidelijke visie van de IT van Zone 1. Er zal een TO BE worden uitgewerkt waarbij er een visie wordt ontwikkeld rond basisinfrastructuur, zonale dispatching en de (basis) softwareprogramma's.

In het verleden vergaloppeerden we ons aan de veranderingen en lieten we ons vangen om te snel te gaan. Voor deze legislatuur is de ambitie er om de bestaande/gekozen softwarepakketten nu volledig te beheersen en in gebruik te nemen vooraleer iets nieuws op te starten.

In de organisatie moet vlugger de klik worden gemaakt om IT te betrekken bij de ontwikkeling van een project. Bv. nieuwe kazernes, nieuwe locaties ambulances, vernieuwen softwarepakketten. De organisatie moet hiervan doordrongen zijn, dat IT een partner is en niet puur een uitvoerder.

Veel vernieuwing in de IT zorgt ervoor dat opleiding noodzakelijk is. Binnen de posten wordt vaak aangegeven dat de veranderingen te snel gaan. Deze opleiding moet afgestemd worden met VTO en de "eigenaar" van het pakket. Het kan niet de bedoeling zijn dat opleiding steeds door IT'ers moet gegeven worden. Het is wel een optie om te werken met het principe "Train the trainer". Toch is er voortdurende waakzaamheid nodig om ervoor te zorgen dat het personeel voldoende wordt opgeleid op vlak van ICT zodat men er niet afkerig van wordt.

Binnen IT moet men altijd mee zijn met de nieuwste ontwikkelingen en innovatieve projecten. Stilstaan in de IT-wereld is achteruitgaan.

Personeelszaken

De dienst Personeelszaken bestaat enerzijds uit mensen die lokale ondersteuning en verwerking van personeelsadministratie voorzien in de diverse posten en anderzijds uit een gecentraliseerde dienst met focus op personeels- en loonadministratie en personeelsbeleid. In werkelijkheid slaagt de dienst met de capaciteit (aantal VTE) er voornamelijk in om de reguliere taken i.v.m. personeelsadministratie en personeelsbeleid (voornamelijk werving & bevordering) aan te pakken. Deze taken zijn uiteraard cruciaal, maar we missen de evolutie, modernisering en een uitgedacht strategisch personeelsbeleid.

De beleidsmatige taken en opdrachten die idealiter zouden moeten aangepakt worden, blijven op het achterplan. Uiteraard staan beide luiken van personeelszaken niet los van elkaar, maar er is ook overlap tussen de twee domeinen en bovendien is er ook een raakvlak met de diensten VTO en DGH. Dit impliceert dat een nauwere samenwerking nodig is. Op termijn, verhuis naar nieuwe locatie, waar een *centrale zonale administratie* mogelijk is. In afwachting is een overleg administratie VTO/DGH/Personeelszaken noodzakelijk om afspraken te maken, zodat taken gestroomlijnd zijn en er geen zaken dubbel worden gedaan.

Finaal is het de bedoeling om te: zorgen voor een optimale inzet van kwaliteitsvol en gemotiveerd personeel (zowel beroeps- vrijwilligers en administratief personeel) - rekening houdend met het budgettaire aspect en conform de geldende regelgeving. Zoals al op verschillende momenten aangehaald nemen de personeelskosten de grootste hap uit het budget. Het is dan ook een uitdaging om een strategisch HRM-beleid op poten te zetten, waarbij efficiëntie aan de basis ligt, waarbij het personeel optimaal is voorbereid op en ook is opgewassen om de operationele taken op zich te nemen. Ook het administratieve en logistieke kader is belangrijk in dit verhaal. De personeelsdienst moet dan ook voldoende uitgerust zijn (menselijke middelen/FTE) om de nodige ondersteunende taken voor een dergelijke organisatie, met meer dan 850 personeelsleden, aan te kunnen en ook in te spelen op de ontwikkelingen in het HRM-veld.

Er zijn binnen de dienst Personeelszaken diverse “reguliere taken”, die verweven zijn binnen de dienstverlening en die in de loop van 2020-2025 blijven behoren tot de kerntaken. Het gaat dan o.m. om: loonverwerking en -administratie, personeelsadministratie, taken omtrent loopbaanontwikkeling en selectie en rekrutering. Ook voor wat personeelsdienst betreft, is het belangrijk om de HRM-ontwikkelingen op de voet te volgen. Ook de wetgeving die nog steeds regelmatig wijzigt, heeft daar een impact op. Daarom is het belangrijk om te netwerken en kennis te delen met andere zones.

Er zijn nog een pak taken en projecten die in de loop van de beleidsperiode 2020-2025, met een correcte bezetting, dienen aangepakt te worden of dieper uitgewerkt moeten worden om de werking efficiënter en eenduidiger te maken. In de voorstellen om kosten te besparen is ook een rol weggelegd voor de personeelsdienst, want omtrent loonverwerking- en administratie, personeelsadministratie en algemeen personeelsbeleid zijn er nog diverse projecten die moeten aangepakt worden. Het gaat dan o.m. om een correcte verloning en voorwaarden voor het burgerkader (o.a. een RPR die “zorgt” voor het ondersteunend kader), aanpakken van een beleid omtrent opt-out, onderhandelen over een nieuwe loonverwerker, aanpakken van de verzekeringscontracten en de samenwerking met de arbeidsgeneesheer. Het project “aanwezigheidsbeleid” moet vanaf 2020 verder uitgerold worden en de voorstellen die uit het project personeelsbehoefteanalyse en -plan komen, moeten worden gevalideerd en geïmplementeerd. Het luik rond selectie en rekrutering moet er op gericht zijn om de vacatures in te vullen door de best passende persoon en dit zo tijdig mogelijk op de juiste plaats en binnen voorziene middelen.

Secretariaat

Het Secretariaat is een onontbeerlijke dienst in ondersteuning van de Zonecommandant en van de Directeur Bedrijfsvoering. Er zijn een aantal reguliere taken die verder moeten uitgevoerd worden.

Het gaat o.m. om professionele ondersteuning van de werking en de besluitvorming van de bestuursorganen, zodat het beleid voldoende geïnformeerd is voor het uitvoeren van hun opdrachten. Dit gebeurt door het ter beschikking stellen van de nodige documenten via owncloud en door het faciliteren van de fysieke bijeenkomsten.

Het secretariaat staat ook in voor verslaggeving van een aantal overlegstructuren (formeel en informeel) en bewaakt de kwaliteit van de verslagen en bewaakt de timing van de diverse overlegstructuren. Het gaat daarbij (informeel) om het Stafoverleg, Werkgroep Personeel, Informeel BOC en (formeel) om het CPBW en het (formele) BOC/HOC.

7 FINANCIËEL MEERJARENPLAN 2020-2025

Meerjarenplan 2020-2025: Gewone Dienst 2015 - 2019, budget 2020 en prognose 2021-2025: stijging toelage met 2%

	2015	2016	2017	2018	2019	Wijziging- en	2019 na BW	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Personeelskosten	26 983 814	29 480 867	31 044 789	32 854 725	34 919 014	-778 104	34 140 910	36 469 036	37 058 373	37 736 877	38 605 510	39 404 689	39 592 869
Weddekost													
beroepsbrandweerpersoneel	23 215 828	24 002 278	24 687 132	25 509 333	26 853 329	-1 010 469	25 842 860	27 575 315	27 626 821	27 679 358	27 732 945	28 287 604	28 353 356
Weddekost administratief personeel	33 801	918 240	1 240 439	1 570 909	1 919 254	-163 858	1 755 396	2 111 530	2 153 761	2 196 836	2 240 773	2 285 588	2 285 588
Weddekost vrijwilligers	3 251 397	3 883 362	4 666 895	5 105 350	5 196 431	319 223	5 515 654	5 655 191	5 768 295	5 883 661	6 001 334	6 121 361	6 243 788
- weddekost vrijwillige brandweermensen	2 750 487	2 916 794	3 214 095	3 452 235	3 498 172	41 176	3 539 348	3 600 706	3 672 720	3 746 175	3 821 098	3 897 520	3 975 470
- weddekost vrijwilligers D112	500 910	966 568	1 452 800	1 653 115	1 698 259	278 047	1 976 306	2 054 485	2 095 575	2 137 486	2 180 236	2 223 841	2 268 317
Responsabiliseringsbijdrage	0	0	195 160	181 637	300 000	52 000	352 000	400 000	779 496	1 247 023	1 900 459	1 980 137	1 980 137
Verzekering AO en hospitalisatie Bijdragen arbeidsgeneeskundige dienst	425 660	571 146	141 432	336 425	470 000	25 000	495 000	550 000	550 000	550 000	550 000	550 000	550 000
Rest	57 128	87 154	95 381	127 555	150 000	0	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000
		18 687	18 350	23 516	30 000	0	30 000	27 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Werkingskosten	7 803 738	7 300 906	7 416 690	7 576 614	7 628 091	2 050	7 630 141	7 726 810	7 650 925	7 718 224	7 786 211	7 854 897	7 924 296
vergoeding verplaatsingskosten	18 405	33 373	11 397	22 724	40 000	-10 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
diverse erelonen en vergoedingen	1 515 748	674 913	462 673	515 739	416 000	-22 000	394 000	359 000	335 500	335 500	335 500	335 500	335 500
erelonen studies en werken			20 635	18 785	30 000	-10 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
erelonen advocaten	7 172	2 310	635	2 075	2 500	10 000	12 500	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
presentiegelden juryleden	0	16 037	3 361	3 786	5 000	-1 500	3 500	3 500	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
gedetacheerd personeel	1 239 549	407 484	374 707	412 031	300 000	-50 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000
erelonen en andere vergoedingen	269 027	249 082	63 335	79 062	78 500	29 500	108 000	75 500	50 500	50 500	50 500	50 500	50 500
administratieve werkingskosten	1 363 688	1 211 688	1 443 255	1 749 476	1 809 101	4 500	1 813 601	1 917 610	1 968 600	1 988 600	2 008 600	2 028 600	2 048 600
kantoorbenodigdheden	33 682	30 060	36 782	34 971	40 000	-5 000	35 000	35 000	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000

prestaties door derden	60 610	112 763	99 985	121 406	122 000	0	122 000	122 000	122 000	122 000	122 000	122 000	122 000
frankeringskosten	45 064	56 745	66 960	67 795	65 000	3 000	68 000	70 000	75 000	75 000	75 000	75 000	75 000
telefoonkosten	77 305	71 013	78 256	74 912	79 000	0	79 000	81 000	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000
huur/onderhoud kantoormaterieel	57 758	69 597	75 222	128 586	100 000	5 000	105 000	130 000	140 000	140 000	140 000	140 000	140 000
kosten informatica	520 712	496 077	582 664	648 495	651 000	49 000	700 000	700 000	710 000	720 000	730 000	740 000	750 000
prestaties arbeidsgeneesk. Dienst	48 180	10 712	22 517	12 479	30 000	15 000	45 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
procedure en vervolgingskosten		2 228	1 709	1 061	2 000	-500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500
kosten beroepsopleiding	435 265	266 147	359 706	559 938	600 000	-75 000	525 000	650 000	660 000	670 000	680 000	690 000	700 000
kosten inrichten examens	39 201	20 818	16 230	6 979	15 000	0	15 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
aankoop documentatie	25 616	29 501	30 863	21 828	30 000	-2 000	28 000	28 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
receptie/representatiekosten	19 604	46 002	72 301	63 444	75 000	15 000	90 000	60 000	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000
andere administratiekosten		25	60	7 582	101	0	101	110	100	100	100	100	100
lidgelden	691	0	0	0	0	0	0						
aankoop en onderhoud technische benodigdheden	1 610 566	1 774 029	1 793 847	1 790 541	1 760 000	18 500	1 778 500	1 801 500	1 636 500	1 646 500	1 656 500	1 666 500	1 676 500
diverse benodigdheden	689 536	699 352	667 256	639 095	625 000	35 000	660 000	630 000	520 000	530 000	540 000	550 000	560 000
beroepskledij	458 132	538 062	603 243	649 995	575 000	0	575 000	635 000	550 000	550 000	550 000	550 000	550 000
technische prestaties door derden	118 749	138 605	116 723	126 215	125 000	7 000	132 000	132 000	125 000	125 000	125 000	125 000	125 000
verzekering BA	21 750	31 167	30 000	18 845	33 000	-10 000	23 000	23 000	25 000	25 000	25 000	25 000	25 000
belastingen, taksen, retr huur/Onderhoud techn.	853	1 258	5 674	11 567	10 000	-8 000	2 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Benodigdheden	254 979	360 105	359 955	338 582	380 000	0	380 000	365 000	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000
diverse technische kosten	66 567	5 480	10 996	6 242	12 000	-5 500	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500	6 500
onderhoud gebouwen	972 293	1 257 253	1 246 519	1 192 294	1 207 000	-20 000	1 187 000	1 192 000	1 198 150	1 204 392	1 210 728	1 217 159	1 223 686
benodigdheden gebouwen	174 237	208 943	256 793	226 050	225 000	0	225 000	230 000	230 000	230 000	230 000	230 000	230 000
onderhoud door derden	354 217	556 646	487 257	476 780	425 000	0	425 000	425 000	425 000	425 000	425 000	425 000	425 000
verzekering inboedel	1 864	0	1 889	1 695	2 000	0	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
levering EGW	336 191	381 006	399 615	388 748	430 000	-20 000	410 000	410 000	416 150	422 392	428 728	435 159	441 686
- elektriciteit	171 008	172 135	201 618	182 105	200 000	-10 000	190 000	190 000	192 850	195 743	198 679	201 659	204 684
- gas	102 268	131 607	136 881	123 839	150 000	-10 000	140 000	140 000	142 100	144 232	146 395	148 591	150 820
-water	62 915	77 264	61 116	82 804	80 000	0	80 000	80 000	81 200	82 418	83 654	84 909	86 183
diverse kosten gebouwen	105 784	110 658	100 965	99 021	125 000	0	125 000	125 000	125 000	125 000	125 000	125 000	125 000

- 23 -

MEERJARENPLAN 2020 – 2025 --- ZONE 1

huur gebouwen	1 102 159	1 124 202	1 154 186	1 187 841	1 221 340	4 000	1 225 340	1 250 000	1 275 000	1 300 500	1 326 510	1 353 040	1 380 101
onderhoud voertuigen	1 214 339	1 224 113	1 304 125	1 117 442	1 174 000	27 000	1 201 000	1 176 000	1 206 475	1 212 032	1 217 673	1 223 398	1 229 209
aankoop diverse materialen	201 696	185 812	226 245	187 200	200 000	0	200 000	195 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000
brandstof	230 477	222 664	261 767	336 029	255 000	110 000	365 000	365 000	370 475	376 032	381 673	387 398	393 209
herstelling door derden	397 321	410 672	418 043	339 207	365 000	-25 000	340 000	320 000	340 000	340 000	340 000	340 000	340 000
verzekering	320 559	335 734	347 536	213 535	300 000	-40 000	260 000	280 000	260 000	260 000	260 000	260 000	260 000
andere kosten voertuigen	4 204	8 236	0	0	1 000	0	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
renting voertuigen	50 738	51 262	44 771	37 975	38 000	-18 000	20 000	10 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
ingebruikstellingsheffing	9 344	9 733	5 763	3 496	15 000	0	15 000	5 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000
kosten financieel beheer	6 541	1 335	688	557	650	50	700	700	700	700	700	700	700
roerende voorheffing	6 433	1 219	217	186	150	50	200	200	200	200	200	200	200
administratiekosten financieel beheer	108	116	471	371	500	0	500	500	500	500	500	500	500

2015 2016 2017 2018 2019 wijzigingen 2019 na BW 2020 2021 2022 2023 2024 2025

Overdrachten	29 156	122 845	129 384	149 130	179 000	2 000	181 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000
onwaarden	0	92 188	92 496	100 988	97 000	2 000	99 000	69 000	69 000	69 000	69 000	69 000	69 000
lidmaatschapsbijdragen diverse instellingen	13 142	15 110	21 666	31 896	64 500	0	64 500	63 500	63 500	63 500	63 500	63 500	63 500
bijdrage vakbondspremies	16 013	15 547	15 222	16 246	17 500	0	17 500	17 500	17 500	17 500	17 500	17 500	17 500
Schulduitgaven	0	0	0	0	0	0	0	20 000	245 000	570 000	815 000	1 140 000	1 140 000

TOTAAL UITGAVEN	36 241 874	40 645 110	41 053 596	42 301 081	44 176 105	423 063	44 599 168	44 365 846	45 104 298	46 175 102	47 356 721	48 549 586	48 807 165
------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	----------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Prestaties	3 383 438	3 292 240	3 367 386	4 034 710	3 437 912	-805 252	2 632 660	2 890 438	2 950 000	3 000 000	3 050 000	3 100 000	3 150 000
prestaties - interventies	378 719	419 603	328 014	473 898	350 000	0	350 000	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000
prestaties -preventie	672 552	457 268	385 976	468 116	420 000	0	420 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000
prestaties - D 112	2 193 661	2 278 690	2 497 823	2 939 574	2 500 000	-800 000	1 700 000	1 750 000	1 800 000	1 850 000	1 900 000	1 950 000	2 000 000
overige prestaties	138 506	136 679	155 573	153 122	167 912	-5 252	162 660	240 438	250 000	250 000	250 000	250 000	250 000

- 24 -

MEERJARENPLAN 2020 – 2025 --- ZONE 1

woensdag 14 augustus 2019

Overdrachten	34 798 767	36 835 452	37 365 780	39 012 041	39 299 682	657 000	39 956 682	40 161 295	40 751 235	41 352 943	41 966 686	42 592 703	43 281 240
vergoeding arbeidsongevallen	145 512	125 739	169 898	147 830	100 000	250 000	350 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000
federale basistoelage	1 337 698	1 353 734	1 353 734	1 353 734	1 353 734	0	1 353 734	1 353 734	1 353 734	1 353 734	1 353 734	1 353 734	1 353 734
bijkomende federale basistoelage	3 540 482	5 270 230	5 632 990	5 855 557	5 855 092	0	5 855 092	5 855 092	5 855 092	5 855 092	5 855 092	5 855 092	5 855 092
toelage DGH	271 405	590 250	712 800	2 153 600	1 700 000	900 000	2 600 000	2 600 000	2 600 000	2 600 000	2 600 000	2 600 000	2 650 000
toelagen steden/gemeenten	29 495 499	29 495 499	29 495 499	29 495 499	29 495 499		29 495 499	29 495 469	30 085 409	30 687 117	31 300 860	31 926 877	32 565 414
Toelage CB					783 000	-493 000	290 000	696 000	696 000	696 000	696 000	696 000	696 000
overige	8 171	0	859	5 821	12 357	0	12 357	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000
Schuldontvangsten	25 733	4 541	724	784	500	0	500	600	600	600	600	600	600
creditintresten	25 733	4 516	724	620	500	0	500	500	500	500	500	500	500
nalatigheidsintrest		25	0	134	0		0	100	100	100	100	100	100
dividend	0	0	0	30	0		0						
TOTAAL ONTVANGSTEN	38 207 938	40 132 233	40 733 890	43 047 535	42 738 094	-148 252	42 589 842	43 052 333	43 701 835	44 353 543	45 017 286	45 693 303	46 431 840
Overboekingen(vanaf 2022 afn. gew reservefonds)	1 422 686	3 827 933	2 590 000	2 015 628	1 450 000	1 156 927	2 606 927	1 313 513		321 559	839 435	1 356 283	875 325
Overboekingen naar GRF									97 537				
Uitgaven vorige dj	2 480	-87 441	-127 267	-295 016	0	40 190	40 190	0	0	0	0	0	0
Overschot jaarrekening x - 1									1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
UITKOMST BEGROTINGSJAAR									0	0	0	0	0
Saldo reservefonds							4 612 586	3 299 073	3 396 610	3 075 051	2 235 616	879 333	4 008

Personeelskosten 2021-2025: + 2%/jaar o.b.v. 2020; in 2021-2022-2023: jaarlijks - 500.000 euro effect reorganisatie werking; en - 500.000 euro in 2025 (foutmarge ramingen)

I&A leningen obv investeringen in voertuigen en materiaal: 2020: 2,25 mi euro; 2021: 3 mi euro; 2022: 2,25 mi euro; 2023: 3 mi euro; 2024: 2,25 mi euro; 2025: 3 mi euro: lening op 10 j aan rentevoet van 1,5%

geen opname I & A leningen gebouwen: uitgangspunt investeringen in gebouwen zijn budgetneutraal

8 SLOTWOORD

Met dit meerjarenplan is geprobeerd om een volledig beeld te geven van de hulpverleningszone en een antwoord op de uitdagingen waar we voor staan. De beleidsperiode 2020-2025 is een cruciale periode en de verdere koers van Zone 1 wordt nu uitgezet.

Uiteraard is beleid geen statisch gegeven en zal er jaarlijks een aanpassing gebeuren. Dit zal zijn weerslag vinden in de jaarlijkse actieplannen.

9 BIJLAGE 1 – DOELSTELLINGENBOOM

De doelstellingenboom is expliciet bedoeld als bijlage bij het Meerjarenplan 2020-2025 en moet een duidelijk overzicht geven van de beleidsdoelstellingen, actieplannen en acties. Om al een zicht te krijgen op de concretere aanpak zijn er bij de acties ook “subacties” toegevoegd. Op die manier wordt het eenvoudiger om de doelstellingenboom over te nemen als “Jaarlijks Actieplan 2020” en aan te passen voor de komende Jaarlijkse Actieplannen binnen deze beleidsperiode.

Er staan ook 2 actieplannen in het blauw. Dit gaat om regulier beleid, dat met het oog op het gebruik als “Jaaractieplan” toch is opgenomen in de doelstellingenboom, hoewel dit beleidsmatig minder een impact heeft op de organisatie.

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 B.1.1.

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

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



“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.

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
A.1.2.1.	Onderzoeken met de 4 West-Vlaamse zones op welke manier en voor welke domeinen er kan samengewerkt worden.	Directeur Bedrijfsvoering	X					
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 Bedrijfsvoering	X	X				
	Actief inzetten op samenwerking via het Netwerk Brandweer	Staf	X	X				
	Inzetten op de samenwerking met de havens in Zeebrugge en Oostende en met de intercommunales.	Staf	X					
	Samenwerken met FOD Leefmilieu rond bestrijding van vervuiling op zee.	Staf	X					
	Optimaliseren van de samenwerking met FOD Volksgezondheid in het kader van DGH.	Staf	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 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.	<i>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.</i>	<i>Directeur Bedrijfsvoering</i>	x					x
A.1.4.2.	<i>Uitwerken van een manier van rapporteren aan het beleid en de zoneleiding i.v.m. realisatie van de beleidsdoelstellingen.</i>	<i>Directeur Bedrijfsvoering</i>	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.	<i>Verder werken aan de uitbouw van een professionele financiële dienstverlening, door ondersteuning van het BBC-proces, tijdige btw-aangiftes, ...</i>	<i>Hoofddeskundige Financiën</i>	x	x	x	x	x	x
B.1.2.2.	<i>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</i>	<i>Hoofddeskundige Financiën</i>	x	x	x	x	x	x
B.1.2.3.	<i>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</i>	<i>Hoofddeskundige Financiën</i>	x	x	x	x	x	x

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
B.1.2.4.	Actualiseren van het retributiereglement.	<i>Hoofddeskundige Financiën</i>						

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.

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
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 Bedrijfsvoering/Fit4Fire team	X	X	X	X	X	X
B.2.1.2.	Uitwerken van een beleid omtrent kwaliteitszorg en organisatiebeheersing om de organisatie naar een nog hoger niveau te tillen.	Directeur Bedrijfsvoering	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 Bedrijfsvoering	X					
	Verder verbeteren van klantgerichtheid/ organisatie van dienstverlening van niet dringende taken (vb. telefonie, informatisering)	Directeur Bedrijfsvoering	X	X				



“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.

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
B.2.2.1.	Aanpassen van de organisatiestructuur op basis van de aanbevelingen van en beleidsbeslissingen omtrent de personeelsbehoefteanalyse.	Staf	X	X				
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			
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.	Communicatie-verantwoordelijke	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.	Communicatie-verantwoordelijke	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.	Communicatie-verantwoordelijke	X	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				
B.2.2.5.	Ontwikkelen van een kwaliteitsvolle, stabiele ICT-Infrastructuur die de basis vormt voor een hedendaagse zonale werking.	Directeur Bedrijfsvoering						
	Subacties							

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	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.	Deskundige ICT/Core-ICT	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.	Deskundige ICT/Core-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.	Deskundige ICT/Core-ICT	X	X	X			
	Bepalen welke personeelsbezetting (aantal FTE + niveau) er nodig is voor het adequaat beheersen van het IT-luik binnen een hulpverleningszone.	Deskundige ICT/Core-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.	Deskundige ICT/Core-ICT	X	X	X	X	X	X
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 Bedrijfsvoering	X	X	X	X	X	X
	Subacties							
	Onderzoeken van een efficiënt burgerkader en optimaliseren van de RPR met o.a. correcte loonvoorwaarden.	Directeur Bedrijfsvoering	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.	Hoofddeskundige personeels-administratie en -beleid	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.	Hoofddeskundige personeelsbeleid	X	X				
	Inzetten op personeelsbeleid voor gans de organisatie en ook gericht op het burgerkader met o.m. uitwerking van een beleid	Hoofddeskundige personeels-	X	X	X	X	X	X

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	rond teambuildings, een vormingsbeleid voor burgers, herwerken van een moderne RPR, aanwezigheidsbeleid,	administratie en -beleid						
	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: thuishkomen op je werk.	Directeur Bedrijfsvoering			X	X		
B.2.2.7.	Correct uitbetalen van de weddes van de operationele beroeps.	Hoofddeskundige personeels-administratie	X	X	X	X	X	X
B.2.2.8.	Correct uitbetalen van de weddes van de vrijwilligers.	Hoofddeskundige personeels-administratie	X	X	X	X	X	X
B.2.2.9.	Correct uitbetalen van de lonen van het burgerpersoneel.	Hoofddeskundige personeels-administratie	X	X	X	X	X	X

Beleidsdomein: Veiligheidsketen

Strategische doelstelling

C. Zone 1 zet in op een operationele werking (brandweezorg 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)

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
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.	Verantwoordelijke BPA		X	X	X	X	X

Betrokken actie(s)	Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Subacties							
Houden van een doelgroepenbepaling, zodat duidelijk wordt voor welke gemeentes, welke specifieke doelgroepen, ... extra inzet nodig is.	Verantwoordelijke BPA		X	X	X	X	X
Bepalen van specifieke acties die op touw gezet moeten worden om die doelgroepen te kunnen bereiken.	Verantwoordelijke BPA			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.	Verantwoordelijke BPA	X	X				
Uitwerken van een duidelijk (meerjaren) communicatieplan i.s.m. dienst Communicatie om het BPA-verhaal zo eenvormig mogelijk naar buiten te brengen.	Verantwoordelijke BPA/Communicatie-verantwoordelijke	X		X		X	
Samenwerken op West-Vlaams niveau i.v.m. BPA en indien de gelegenheid zich voordoet, op Vlaams niveau.	Verantwoordelijke BPA/						
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.	Directeur Risicobeheersing	X	X				
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.	Directeur Risicobeheersing		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					
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.	Directeur Risicobeheersing		X	X			X
C.1.1.4. Verder inzetten op het in kaart brengen van de risico-objecten en hun bijzonderheden op het grondgebied van Zone 1.	Directeur Risicobeheersing						
Subacties							
Verder voeden en finaliseren van het InMap-systeem	Directeur 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.	Directeur Risicobeheersing		X	X	X	X	
	Subacties							
	Evolueren naar een team van burgerpreventieambtenaren, die allen binnen de kantooruren en fulltime kunnen werken aan deze opdracht en dat groot genoeg is om de opdrachten aan te kunnen.	Directeur Risicobeheersing		X	X	X	X	
C.1.2.2.	Optimaliseren van de doorlooptijd tussen de aanvraag en het effectief afleveren van een advies.	Directeur 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..	Directeur Risicobeheersing	X					
	Streven naar intrazonale samenwerking om eenduidigheid in werken en adviesverlening te bekomen.	Directeur Risicobeheersing		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.	Directeur Risicobeheersing	X					
	Uitbreiden van het E-loket met een workflow om de aanvragen voor controles beter op te kunnen volgen en te behandelen.	Directeur Risicobeheersing	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 preventieambtenaar.	Directeur Risicobeheersing	X	X				

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Onderzoeken of het zinvol is om ook een chatfunctie toe te voegen aan de website, zodat eenvoudige vragen onmiddellijk kunnen opgelost worden.	Directeur Risicobeheersing		X	X			
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.	Directeur Risicobeheersing		X	X			
Subacties								
	Onderzoeken welke rol Zone 1 kan spelen in het luik noodplanning voor de gemeentebesturen in Zone 1.	Directeur Risicobeheersing/Directeur Bedrijfsvoering		X	X			
	Onderzoeken of het mogelijk is om diensten t.o.v. bedrijven in het opmaken van een intern noodplan aan te bieden.	Directeur 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 C1.3.

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 Operaties	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.	Diensthooft Operaties	X	X				
	Uitwerken van operationele procedures die een snelle en adequate hulp garanderen.	Diensthooft Operaties	X	X	X	X	X	X

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	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.	Diensthooft Operaties		X	X			
	Onderzoeken of Zone 1 op lange termijn moet blijven inzetten op postgebonden inzet van brandweermannen of moet evolueren naar zonale brandweermannen.	Diensthooft Operaties		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.	Diensthooft Operaties			X			
	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.	Diensthooft Operaties		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			
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.	Diensthooft 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.	Diensthooft VTO	X	X				
	Onderhandelen met WOBRA om de school meet te laten moderniseren, tegemoet te komen aan de eisen van de wetgeving (24u opleiding), om opleidingen efficiënt te organiseren en om de communicatie tussen WOBRA en de zones vlotter te laten verlopen.	Diensthooft VTO	X					
	Aandacht besteden aan opleidingen IT en opleidingen i.v.m. de soft skills bv. leiderschap, zodat de vlug opeenvolgende veranderingen makkelijker verteerbaar worden voor de personeelsleden.	Diensthooft VTO	X	X				
	Inzetten op een uniform, zonaal oefenbeleid met aandacht voor de eigenheid van de posten en met aandacht voor "lessons learned" uit vorige incidenten.	Diensthooft VTO		X	X			

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	Ervoor zorgen dat de operationele medewerkers fysiek paraat zijn om hun opdrachten correct en veilig uit te voeren.	Diensthof 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 Operaties	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 Operaties		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/Hoofddeskundige Personeelsbeleid	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 Operaties/Staf	X	X	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 Operaties/Staf		X	X			
C.1.3.4.	Opzetten van efficiënte en duurzame logistieke processen die zowel de operationele als de bedrijfsmatige werking ondersteunen.	Directeur Uitrusting						
	Subacties							
	Verder ontwikkelen van een efficiënt, kostenbewust en duurzaam aankoopbeleid binnen Zone 1.	Directeur Uitrusting	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. <ul style="list-style-type: none"> Zone 1 moet streven om maximaal in te zetten op het gebruik van raamcontracten, bv. via FOD Binnenlandse Zaken of Farys om zo interessante prijzen te bekomen. 	Directeur Uitrusting/ Diensthof materieel/Diensthof gebouwen/Deskundige aankoop	X	X	X	X	X	X
	Verder inzetten op een efficiënt en effectief magazijnbeheer en distributie van kledij.	Directeur Uitrusting	X	X	X	X	X	X

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
C.1.3.5.	Investeren in innovatief en duurzaam rollend-materieel op maat van een zonale dienstverlening.	Directeur Uitrusting						
	Subacties							
	Opstellen, rekening houdend met advies van het innovatielab/kenniscentrum en de noden van de diensten van een (innovatief) investerings- en vervangingsprogramma.	Directeur Uitrusting		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.	Directeur Uitrusting/diensthofd materieel	X	X	X	X	X	X
C.1.3.6.	Centraliseren van de onderhoudsprocessen in functie van een kwalitatieve en professionele dienstverlening.	Directeur Uitrusting						
	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.	Diensthofd materieel/ werkplaatsoversten				X	X	X
C.1.3.7.	Herzien van het kledijreglement met aandacht voor hygiëne en kostenefficiëntie.	Directeur Uitrusting	X					
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.	Directeur Uitrusting/Staf						
	Subacties							
	Beheren van de brandweerinfrastuctuur op een efficiënte, kostenbewuste en duurzame manier, zodat dit een aangepaste werk- en leefomgeving vormt voor al het personeel.	Diensthofd 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 samenhang van functies van de diverse kazernes binnen Zone 1.	Staf		X	X	X	X	X
	Uitwerken van een financiële regeling voor de bouw van nieuwe brandweerkazernes.	Staf	X					
	Herevalueren van de huidige huurovereenkomsten en het structureel, correctief en periodiek onderhoud onderbrengen bij de hulpverleningszone tegen een correcte vergoeding.	Staf	X					
	Aantrekken van een projectcoördinator die de eventuele bouw van nieuwe kazernes op een professionele manier kan opvolgen.	Directeur Uitrusting	X					



“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)

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
C.1.4.1.	Zorgen voor een snel en adequaat antwoord op interventievragen en indien nodig ook voor het nodige crisismanagement en continuïteitsmanagement.	Directeur Operaties	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 Operaties	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 Operaties	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 Operaties	X					
	Verder uitbouwen van het Fire Stress Team en ervoor zorgen dat er steeds opgeleide mensen klaar staan.	Directeur Operaties	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 Operaties	X					

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.	Diensthooft DGH	X	X				
	Verder blijven inzetten en versterken van het PIT-verhaal en daarvoor overleg plegen met de ziekenhuizen in de zone.	Diensthooft DGH	X	X				

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	Onderzoeken of het interessant is om altijd een verpleegkundige mee te hebben op de ambulance, aangezien zij een aantal medische handelingen mogen stellen.	Diensthooft DGH		X	X			
	Aanpakken van de soorten ritten om efficiëntiewinst te boeken (cf. taxiritten vermijden).	Diensthooft DGH	X					
	Voorzien van beroepsambulanciers op het organigram om de eerste uitruk te kunnen bemannen met beroepsambulanciers i.p.v. brandweermannen-ambulanciers.	Staf/Hoofddeskundige Personeelsbeleid		X	X			
C.2.1.2.	Zorgen voor een juiste mix en inzet van beroeps en vrijwilligers.							
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.	Diensthooft VTO/Diensthooft DGH	X	X	X	X	X	X
	Subacties							
	Uitbreiden van het systeem van “opleidingsweken” naar ambulanciersopleidingen.	Diensthooft DGH	X	X				
C.2.1.4.	Verder optimaliseren van een efficiënte en duurzame logistieke werking die de werking DGH ondersteunt.	Diensthooft 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.	Diensthooft 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.	Diensthooft 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