

Jaaractieplan 2022



1 INHOUD

1	INHOUD	- 2 -
2	INLEIDING	- 3 -
	DOELSTELLINGENBOOM	4
	BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING	4
	STRATEGISCHE DOELSTELLING	4
	BELEIDSDOELSTELLING	4
	ACTIEPLAN B.1.1.	4
	BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING	5
	STRATEGISCHE DOELSTELLING	5
	BELEIDSDOELSTELLING	5
	ACTIEPLAN A1.1.	5
	ACTIEPLAN A1.2.	6
	ACTIEPLAN A1.4.	7
	STRATEGISCHE DOELSTELLING	7
	BELEIDSDOELSTELLING	7
	ACTIEPLAN B1.2.	7
	BELEIDSDOELSTELLING	8
	ACTIEPLAN B2.1.	8
	ACTIEPLAN B2.2.	9
	BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN	12
	STRATEGISCHE DOELSTELLING	12
	BELEIDSDOELSTELLING	12
	ACTIEPLAN C1.1.	12
	ACTIEPLAN C1.2.	14
	ACTIEPLAN C1.3.	16
	ACTIEPLAN C1.4.	19
	ACTIEPLAN C1.5.	20
	BELEIDSDOELSTELLING	21
	ACTIEPLAN C2.1.	21
	ACTIEPLAN C2.2.	21
	ACTIEPLAN C2.3.	22

2 INLEIDING

Het Meerjarenplan 2020 – 2025 is zodanig opgesteld, dat het automatisch jaarlijks wordt aangepast. Het meerjarenplan wordt uitgewerkt in jaarlijkse actieplannen. Het concrete plan voor 2022, nl. het Jaaractieplan 2022 vormt dus de actualisering van het Meerjarenplan 2020-2025. Het is nl. de doelstellingenboom die als bijlage werd toegevoegd aan het Meerjarenplan die wordt geactualiseerd en het Jaaractieplan 2022 vormt. Voor een goed begrip en een vlotte lezing van het Jaaractieplan 2022 is voorkennis van de Inspiratienota die werd opgesteld ter voorbereiding van de opmaak van het beleidsplan en het Meerjarenplan 2020-2025 onontbeerlijk..

DOELSTELLINGENBOOM

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

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
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
B.1.1.2.	Beheren van de beschikbare financiële middelen.	Bijzondere Rekenplichtige	X	X	X	X
B.1.1.3.	Aangaan en correct afhandelen van leningen als financieringsbron voor investeringen.	Bijzondere Rekenplichtige	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.

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
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
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



“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>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
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
Subacties						
	<i>Inzetten op een intenser contact en goeie samenwerking met de lokale besturen binnen Zone 1.</i>	Directeur Strategie en Beleid	X	X	X	X
	<i>Actief inzetten op samenwerking via het Netwerk Brandweer</i>	Staf	X	X	X	X
	<i>Inzetten op de samenwerking met de havens in Zeebrugge en Oostende en met de intercommunales.</i>	Staf	X	X	X	X
	<i>Optimaliseren van de samenwerking met FOD Volksgezondheid in het kader van DGH.</i>	Staf	X	X	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 A1.4.

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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	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 Strategie en Beleid</i>	X			x
A.1.4.2.	<i>Optimaliseren van een manier van rapporteren aan het beleid en de zoneleiding i.v.m. realisatie van de beleidsdoelstellingen.</i>	<i>Directeur Strategie en Beleid</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	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
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
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/Staf</i>	x	x	x	x

B.1.2.5.	<i>Evalueren van het nieuwe retributiereglement en bepalen waar bijsturing nodig is.</i>	Directeur Veiligheid/Bijzondere Rekenplichtige				
----------	--	--	--	--	--	--

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>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 Strategie en Beleid/Fit4Fire team	X	X	X	X
	Subacties					
	<i>Opzetten van een preventiebeleid van psychosociale risico's o.m. om stress en burn-out in de organisatie te voorkomen en mentaal welzijn te bevorderen.</i>	Directeur Strategie en Beleid	X			
	<i>Invoeren van een fitheidstest op basis waarvan een programma kan opgesteld worden om de conditie en/of de fysieke paraatheid te verbeteren.</i>	Directeur Strategie en Beleid/Diensthoofd VTO	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 Strategie en Beleid.	x	x	x	x
	Subacties					
	<i>Verder verbeteren van klantgerichtheid/ organisatie van dienstverlening van niet dringende taken (vb. telefonie, informatisering)</i>	Directeur Strategie en Beleid.	X	X		
	<i>Verfijnen, introduceren en implementeren van een projectmethodiek en het projectmatig werken verankeren.</i>	Directeur Strategie en Beleid.	X	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>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
B.2.2.3.	Uitbouwen van een efficiënte informatiedoorstroom, zowel voor wat betreft interne communicatie, externe communicatie als crisiscommunicatie, zodat de juiste doelgroepen vlug en efficiënt bereikt worden.	Directeur Strategie en Beleid				
	Subacties					
	<i>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.</i>	Communicatie-deskundige	x	x	x	x
	<i>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.</i>	Communicatie-verantwoordelijke	X	x	x	X
	<i>Inzetten op projectcommunicatie en veranderingscommunicatie om ervoor te zorgen dat de correcte informatie op het juiste moment bij de juiste personen komt.</i>	Communicatie-verantwoordelijke	X	X	X	X
	<i>Doorlichting zonale vergaderingen en overlegmomenten om tot een efficiënte informatiedoorstroom te komen.</i>	Zonecommandant	X			
B.2.2.4.	Veilig en kwaliteitsvol beheren van informatie/data in de vorm van een kwaliteitsvol archief en documentenbeheer, rekening houdend met de vereisten in het kader van informatieveiligheid en GDPR om effectief en efficiënt te kunnen werken.	DPO	X	X	X	X
B.2.2.5.	Ontwikkelen van een kwaliteitsvolle, stabiele ICT-Infrastructuur die de basis vormt voor een hedendaagse zonale werking.	Directeur Bedrijfsvoering				
	Subacties					
	<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</i>	Deskundige ICT/Core-ICT	X			

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	<i>een performante dienstverlening, met specifieke aandacht voor connectiviteit, beveiliging, continuïteit.</i>					
	<i>Zorgen voor een aangepaste hard- en software en digitale tools om vlot te kunnen werken en te allen tijde de dienstverlening te kunnen garanderen.</i>	Deskundige ICT/Core-ICT	X	X	X	X
	<i>Realiseren van een adequate helpdesk zodat er een snelle ondersteuning is van de medewerkers en de werking niet in het gedrang komt.</i>	Deskundige ICT/Core-ICT	X	X		
	<i>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.</i>	Deskundige ICT/Core-ICT/VTO	X	X	X	X

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
B.2.2.6.	<i>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.</i>	Directeur Strategie en Beleid	X	X	X	X
	Subacties					
	<i>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.</i>	Hoofddeskundige personeels-administratie	X	X	X	X
	<i>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.</i>	Directeur Strategie en Beleid/Hoofddeskundige personeels-administratie				
	<i>Inzetten op selectie en rekrutering, waarbij Zone 1 mikt op het zo tijdig mogelijk invullen van een vacature door de best passende persoon.</i>	Directeur Strategie en Beleid/Deskundige werving en selectie				
	<i>Creëren van een ideale werkomgeving waarbij werken - beleven - ontspannen - opleiden een perfecte mix vormt, en dit met de volledige mix van beroeps en bijberoeps, en het burgerkader: thuiskomen op je werk.</i>	Directeur Strategie en Beleid	X	X	X	X
	<i>Onderzoeken of ander type medewerkers naast ATP en naast operationelen mogelijk is: burgervrijwilligers, community workers, ...</i>	Zonecommandant	X			

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2022	2023	2024	2025
	<i>Voeren van diverse selectieprocedures, telkens uitgezet in een jaarplanning op basis van voorziene uitstroom en doorstroom en in samenwerking met VTO zorgen voor gekwalificeerde medewerkers om functies zo tijdig mogelijk in te vullen</i>	Directeur Strategie en Beleid/Deskundige werving en selectie	X	x	x	X
	<i>Zorgen voor functieverduidelijking, rolverduidelijking en hiërarchische structuren in de organisatie, zodat er meer duidelijkheid komt rond invulling en verwachtingen.</i>	Directeur Strategie en Beleid	X			
	<i>Uitwerken van een proces voor behandelen van aanvragen voor lichter werk. (wedertewerkstelling, eindeloopbaanregime, ...)</i>	Directeur Strategie en Beleid				
	<i>Opvolgen van externe stages.</i>	Deskundige Werving en Selectie	X	x	x	x
	<i>Opvolgen van ziekteverlof, o.m. met de opstart van een nieuwe controlegeneesheer.</i>	Hoofddeskundige Personeelsadministratie	x	x	x	x
	<i>Bij toekomstige aanwervingen (beroeps en eventueel vrijwilligers) peilen naar de mogelijkheden en talenten met het oog om hen in te zetten op een zonale taak.</i>	Deskundige Werving en Selectie	X	X	X	X
B.2.2.7.	Correct uitbetalen van de weddes van de operationele beroeps.	Hoofddeskundige personeels-administratie	X	X	X	X
B.2.2.8.	Correct uitbetalen van de weddes van de vrijwilligers.	Hoofddeskundige personeels-administratie	X	X	X	X
B.2.2.9.	Correct uitbetalen van de lonen van het burgerpersoneel.	Hoofddeskundige personeels-administratie	X	X	X	X
B.2.2.10.	Inzetten op personeelsbeleid voor gans de organisatie en ook gericht op het burgerkader met o.m. uitwerking van een beleid rond teambuildings, een vormingsbeleid voor burgers, herwerken van een moderne RPR, aanwezigheidsbeleid, ...	Hoofddeskundige personeels-administratie en -beleid	X	X	X	X
	Subacties					
	<i>Uitwerken van een aangepaste regeling rond "voordelen alle aard" en een reglement "Smart@Work"</i>	Directeur Strategie en Beleid	X			
	<i>Uitwerken van het vormingsreglement voor het ATP en daaraan gekoppeld een vormingsbeleid, zodat ook het ATP voldoende kansen krijgt om te groeien in hun functie.</i>	Hoofddeskundige Personeelsbeleid	X	X		
	<i>Opzetten van een traject rond leiding geven en het geven van feedback met o.m. voorbereiden van een opvolgingssysteem voor feedback- en evaluatiebeleid.</i>	Directeur Strategie en Beleid/Deskundige Werving en Selectie	X	X		

	<i>Uitwerken en invoeren van een waarderingsbeleid voor het administratief en technisch personeel (ATP)</i>	Directeur Strategie en Beleid	x			
	<i>Ontwikkelen en implementeren van een evaluatiebeleid voor het operationeel personeel</i>	Directeur Strategie en Beleid	x	x		
B.2.2.1 1.	Implementeren van de nieuwe organisatiestructuur, met het oog op inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats.					
	Subacties					
	<i>Voeren van aanwervings- en/of bevorderingsprocedures met het oog op het invullen van nieuwe functies.</i>	Directeur Strategie en Beleid/Deskundige Werving en Selectie	x	x	x	x
	<i>Voeren van gesprekken met de medewerkers (operationeel en ATP) om hen op de beste plaats in de organisatie te kunnen inzetten.</i>	Staf	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>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
Subacties					

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	<i>Houden van een doelgroepenbepaling, zodat duidelijk wordt voor welke gemeentes, welke specifieke doelgroepen, ... extra inzet nodig is.</i>	Verantwoordelijke BPA	X	X	X	X
	<i>Bepalen van specifieke acties die op touw gezet moeten worden om die doelgroepen te kunnen bereiken.</i>	Verantwoordelijke BPA	X	X	X	X
	<i>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.</i>	Verantwoordelijke BPA	X	X	X	X
	<i>Uitwerken van een duidelijk (meerjaren) communicatieplan i.s.m. dienst Communicatie om het BPA-verhaal zo eenvormig mogelijk naar buiten te brengen.</i>	Verantwoordelijke BPA/Deskundige Communicatie		X		X
	<i>Samenwerken op West-Vlaams niveau i.v.m. BPA en indien de gelegenheid zich voordoet, op Vlaams niveau.</i>	Verantwoordelijke BPA/	X	X	X	X
C.1.1.2.	<i>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.</i>	Afdelingshoofd Riscobeheersing	X	X	X	X
C.1.1.3.	<i>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.</i>	Afdelingshoofd Riscobeheersing	X	X	X	
	Subacties					
	<i>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.</i>	Zonecommandant	X	X		
	<i>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.</i>	Afdelingshoofd Riscobeheersing	X			X
C.1.1.4.	<i>Verder inzetten op het in kaart brengen van de risico-objecten en hun bijzonderheden op het grondgebied van Zone 1.</i>	Afdelingshoofd Riscobeheersing				
	Subacties					
	<i>Verder voeren van Endare en uiteindelijk overschakelen naar Verdi.</i>	Afdelingshoofd Riscobeheersing	X	X	X	X
	<i>Zorgen voor doorstroom van informatie van preventie naar operaties om ook bij interventies gebruik te kunnen maken van deze info.</i>	Diensthoofd Brandweer/Afdelingshoofd Riscobeheersing	X	X	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)

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
C.1.2.1.	Uitbouwen van de dienst Preventie als een autonome, professionele dienst binnen Zone 1, zodat de dienstverlening inzake adviesverlening te allen tijde op hetzelfde niveau blijft.	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X	
	Subacties					
	<i>Evolueren naar een team van burgerpreventieadviseurs, die allen binnen de kantooruren en fulltime kunnen werken aan deze opdracht en dat groot genoeg is om de opdrachten aan te kunnen.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X	
C.1.2.2.	Optimaliseren van de doorlooptijd tussen de aanvraag en het effectief afleveren van een advies.	Afdelingshoofd Risicobeheersing				
	Subacties					
	<i>Uniformiseren van de regelgeving in de diverse gemeentes van Zone 1 en dit door de lokale politieverordeningen op elkaar af te stemmen..</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X			
	<i>Streven naar intrazonale samenwerking om eenduidigheid in werken en adviesverlening te bekomen.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X			
	<i>Uitbouwen van het luik preventie op de website van Zone 1, zodat de info op een vraaggerichte manier en eenduidig tot de burger komt.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X			
	<i>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 preventieadviseur.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X		
	<i>Onderzoeken of het zinvol is om ook een chatfunctie toe te voegen aan de website, zodat eenvoudige vragen onmiddellijk kunnen opgelost worden.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X		

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
C.1.2.3.	Optimaliseren van en creëren van meerwaarde in de werking omtrent noodplanning binnen Zone 1 door het zoeken naar synergieën met partners.	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X			
Subacties						
	<i>Onderzoeken welke rol Zone 1 kan spelen in het luik noodplanning voor de gemeentebesturen in Zone 1.</i>	Zonecommandant		X	X	X
	<i>Onderzoeken of het mogelijk is om diensten t.o.v. bedrijven in het opmaken van een intern noodplan aan te bieden.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X		



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

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

Actieplan C1.3.

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	2022	2023	2024	2025
C.1.3.1.	Zorgen voor een juiste mix en inzet van beroeps en vrijwilligers en evalueren welke taken er door de brandweer op moeten genomen worden.	Directeur Veiligheid				
	Subacties					
	<i>Uitwerken van operationele procedures die een snelle en adequate hulp garanderen.</i>	Diensthofd Brandweer	X	X	X	X
	<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.</i>	Diensthofd Brandweer	X	X	X	X
	<i>Onderzoeken of Zone 1 op lange termijn moet blijven inzetten op postgebonden inzet van brandweermannen of moet evolueren naar zonale brandweermannen.</i>	Diensthofd Brandweer	X	X		
	<i>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.</i>	Diensthofd Brandweer	X	X		
	<i>Onderzoeken hoe we anno 2030 zullen moeten omgaan met vrijwilligers om hen gemotiveerd te houden en blijvend beroep te kunnen doen op hun inzet.</i>	Staf	X	X	X	
	<i>Zonaal uitrollen van "het systeem Oostkamp", rekening houdend met de bezetting en specifieke procedures, zodat de werking nog meer geüniformiseerd wordt.</i>	Zonecommandant/ Directeur Veiligheid	X	X		
	<i>Uitklaren welke functies een vrijwillige brandweerman allemaal moet doen: technische hulpverlening en brandbestrijding en in kaart brengen wat de consequenties zijn qua inzetbaarheid.</i>	Zonecommandant	X	X		
	<i>Onderzoeken wat een herverdeling van shiften naar een 8-10-8 systeem zou betekenen voor de organisaties en de voor- en nadelen in kaart brengen.</i>	Zonecommandant				X
	<i>Evalueren van de invulling van functies in dagdienst en zorgen dat de rollen van deze personen duidelijk zijn.</i>	Directeur Veiligheid	X			
C.1.3.2.	Zorgen voor een zonaal beleid rond Vorming, Training en Opleiding rekening houdend met de wetgeving en met wat er mogelijk is in samenwerking met WOBRA.	Diensthofd VTO	X	X	X	X
	Subacties					

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	<i>Voorzien van de nodige opleiding voor de operationele personeelsleden en opstarten van "opleidingsweken" brandweer voor beroeps, om opleiding beter en makkelijker in te plannen.</i>	Diensthooft VTO	X	X	X	X
	<i>Onderhandelen met WOBRA om de school meet te laten moderniseren, tegemoet te komen aan de eisten van de wetgeving (24u opleiding), om opleidingen efficiënt te organiseren en om de communicatie tussen WOBRA en de zones vlotter te laten verlopen.</i>	Diensthooft VTO	X	X	X	X
	<i>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.</i>	Diensthooft VTO	X	X	X	X
	<i>Inzetten op een uniform, zonaal oefenbeleid met aandacht voor de eigenheid van de posten en met aandacht voor "lessons learned" uit vorige incidenten.</i>	Diensthooft VTO	X			
	<i>Ervoor zorgen dat de operationele medewerkers fysiek paraat zijn om hun opdrachten correct en veilig uit te voeren.</i>	Diensthooft VTO	X	X	X	X
C.1.3.3.	<i>Uitbouwen van een professionele dispatch, gebaseerd op een goed draaiend softwareprogramma, zodat Zone 1 de dispatching helemaal zelf onder controle heeft.</i>	Directeur Operaties	X			
	Subacties					
	<i>Aanbesteden van een goed draaiend softwareprogramma met goeie ondersteuning.</i>	Verantwoordelijke dispatch/Deskundige ICT	X			
	<i>Bemannen van de dispatch met burgerdispatchers en dit 24/7, wat een wijziging van het kader inhoudt.</i>	Directeur Operaties	X			
	<i>Aanvullen van de bemanning van de dispatch door mensen die omwille van medische redenen of op eigen verzoek lichtere taken aanvaatten en gemotiveerd en bekwaam zijn om minimaal 6 maanden en fulltime in te stappen in deze functie.</i>	Staf/ Hoofddeskundige Personeelsbeleid	X	X	X	X
	<i>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.</i>	Directeur Operaties/Staf				X
	<i>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.</i>	Directeur Operaties/Staf				X
C.1.3.4.	<i>Opzetten van efficiënte en duurzame logistieke processen die zowel de operationele als de bedrijfsmatige werking ondersteunen.</i>	Directeur Uitrusting				
	Subacties					

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	<i>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.</i>	Afdelingshoofd Kazernering/ Diensthoofd materieel/Diensthoofd gebouwen/Diensthoofd facility en aankoop	X	X	X	X
	<i>Maximaal inzetten op het gebruik van raamcontracten, bv. via FOD Binnenlandse Zaken of Farys om zo interessante prijzen te bekomen.</i>	Diensthoofd facility en aankoop	X	X	X	X
	<i>Verder inzetten op een efficiënt en effectief magazijnbeheer en distributie van kledij.</i>	Diensthoofd facility en aankoop	X	X	X	X
C.1.3.5.	Investeren in innovatief en duurzaam rollend-materieel op maat van een zonale dienstverlening.					
	Subacties					
	<i>Opstellen, rekening houdend met advies van het innovatielab/kenniscentrum en de noden van de diensten van een (innovatief) investerings- en vervangingsprogramma.</i>	Afdelingshoofd Kazernering	X	X	X	X
	<i>Zorgen voor een wagenpark dat is afgestemd op de risicobeoordeling en bijhorend dekkingsplan en dat duurzaam en kostenefficiënt wordt beheerd.</i>	Directeur Veiligheid/ diensthoofd materieel	X	X	X	X
	<i>Heroriënteren en optimaliseren van de voertuigtypes technische hulpverlening, logistiek en waterbevoorrading.</i>	Diensthoofd materieel	X			
C.1.3.6.	Centraliseren van de onderhoudsprocessen in functie van een kwalitatieve en professionele dienstverlening.					
	Subacties					
	<i>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.</i>	Diensthoofd materieel/ werkplaatsoversten		X	X	X
	<i>Evolueren naar een centralisering van het onderhoud van de brandweerslangen.</i>	Diensthoofd materieel	X	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					
	<i>Beheren van de brandweerinfrastuctuur op een efficiënte, kostenbewuste en duurzame manier, zodat dit een aangepaste werk- en leefomgeving vormt voor al het personeel.</i>	Diensthoofd gebouwen	X	X	X	X

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2022	2023	2024	2025
	<i>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.</i>	Staf	X	X	X	X
	<i>Herevalueren van de huidige huurovereenkomsten en het structureel, correctief en periodiek onderhoud onderbrengen bij de hulpverleningszone tegen een correcte vergoeding.</i>	Staf	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)

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

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	<i>Ontvangen en boeken van de inkomsten op basis van het retributiereglement.</i>	Directeur Veiligheid	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)

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
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
	Subacties					
	<i>Zorgen dat het duidelijk is in de organisatie waar men terecht kan bij het verwerken van een traumatiserende ervaring.</i>	Directeur Veiligheid/Prevetieadviseur	X	X	X	X
	<i>Verder uitbouwen van het Collegiaal Ondersteuningsteam (COT) en ervoor zorgen dat er steeds opgeleide mensen klaar staan.</i>	Directeur Veiligheid/Prevetieadviseur	X	X	X	X
	<i>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.</i>	Directeur Veiligheid/Prevetieadviseur	X	X	X	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	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 Veiligheid				
	Subacties					
	<i>Uitwerken van een rationeel plan op lange termijn, gefocust op een efficiënte inzet van ambulances en rationaliseren, maar met behoud van kwaliteit en dienstverlening.</i>	Diensthooft DGH	X	X	X	X
	<i>Aanpakken van de soorten ritten om efficiëntiewinst te boeken (cf. taxiritten vermijden).</i>	Diensthooft DGH	X			
	<i>Bespreken en bepalen van het takenpakket van de ambulanciers tijdens de wachttijd in de kazernes en tijdens een shift voor de PIT.</i>	Directeur Veiligheid	X	X		
	<i>Afbouwen en finaal afstoten van de PIT-werking i.p.v. de werking te versterken.</i>	Directeur Veiligheid	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
	Subacties					
	<i>Uitbreiden van het systeem van "opleidingsweken" naar ambulanciersopleidingen.</i>	Diensthooft DGH	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

Actieplan C2.2.

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

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
C.2.2.1.	Zorgen voor een snel en adequaat antwoord op een oproep van het HC112.	Diensthooft DGH	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

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)

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
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