

Jaarlijks Actieplan 2024



1 INHOUD

1	INHOUD	- 2 -
2	INLEIDING	- 4 -
	ALGEMEEN	- 4 -
	BELEIDSDOMEINEN	- 4 -
	STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	- 4 -
	BELEIDSDOELSTELLINGEN (OPERATIONELE DOELSTELLINGEN)	- 4 -
3	BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING	- 5 -
4	BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING	- 5 -
	ACTIEPLAN A1.1.	- 5 -
	ACTIEPLAN A1.2.	- 5 -
	ACTIEPLAN A1.4.	- 5 -
	ACTIEPLAN B2.1.	- 6 -
	ACTIEPLAN B2.2.	- 6 -
5	BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN	- 6 -
	ACTIEPLAN C1.1.	- 7 -
	ACTIEPLAN C1.2.	- 7 -
	ACTIEPLAN C1.3.	- 7 -
	ACTIEPLAN C1.4.	- 8 -
	ACTIEPLAN C1.5.	- 8 -
	ACTIEPLAN C2.1.	- 8 -
	ACTIEPLAN C2.2.	- 8 -
	ACTIEPLAN C2.3.	- 8 -
	DOELSTELLINGENBOOM	9
	BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING	10
	STRATEGISCHE DOELSTELLING	10
	BELEIDSDOELSTELLING	10
	ACTIEPLAN B.1.1.	10
	BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING	11
	STRATEGISCHE DOELSTELLING	11
	BELEIDSDOELSTELLING	11
	ACTIEPLAN A1.1.	11
	ACTIEPLAN A1.2.	12

ACTIEPLAN A1.4.	13
STRATEGISCHE DOELSTELLING	14
BELEIDSDOELSTELLING	14
<i>ACTIEPLAN B1.2.</i>	14
BELEIDSDOELSTELLING	15
ACTIEPLAN B2.1.	15
ACTIEPLAN B2.2.	17
BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN	23
STRATEGISCHE DOELSTELLING	23
BELEIDSDOELSTELLING	23
ACTIEPLAN C1.1.	23
ACTIEPLAN C1.2.	25
ACTIEPLAN C1.3.	26
ACTIEPLAN C1.4.	32
ACTIEPLAN C1.5.	32
BELEIDSDOELSTELLING	33
ACTIEPLAN C2.1.	33
ACTIEPLAN C2.2.	34
ACTIEPLAN C2.3.	34

2 INLEIDING

Algemeen

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 zag de zoneleiding bij de opmaak van het Meerjarenplan 2020-2025 enkel voordelen om het meerjarenbeleidsplan op een BBC-matige manier aan te pakken.

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

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

Beleidsdomeinen

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

Strategische doelstellingen

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

3 BELEIDSDOMEIN: ALGEMENE FINANCIERING

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

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

4 BELEIDSDOMEIN: INTERNE ORGANISATIE, BELEID- EN ORGANISATIEBEHEERSING

De **strategische doelstelling A**. “Zone 1 is een informatiegestuurd, innovatieve, open en duurzame netwerkorganisatie die verankerd is in de moderne maatschappij”, is uitgewerkt in 1 beleidsdoelstelling, nl. “A.1. Samenwerken met de diverse bestuursniveaus, Netwerk Brandweer en verschillende partners, zoals onderwijsinstellingen, lokale bedrijven ... om een professionele organisatie te zijn en blijven, die vooruit kijkt en anticipeert op wat er in de maatschappij gebeurt.”

Actieplan A1.1.

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

In 2020 is er een toekomstverkenning gebeurd als deel van de omgevingsanalyse. Daarin was al duidelijk dat de (nabije) toekomst zit volgestouwd met nieuwe uitdagingen, kansen, bedreigingen en mogelijkheden. In werkelijkheid zijn we inmiddels geconfronteerd met uitdagingen die we op dat moment nog niet voor mogelijk hielden, nl. een pandemie en de oorlog in Oekraïne die zorgde voor torenhoge brandstof- en energiekosten. Rekening houdend met de ontzettend snelle technologische evolutie en de transitie weg van fossiele brandstoffen, is het duidelijk dat dit actieplan met de daarbij horende acties noodzakelijk is in onze sector. Op heden is er lokaal echter nog niet mee begonnen. Vanuit Netwerk Brandweer wordt hier met werkgroepen wel verder aandacht aan besteed. De komende jaren is het de intentie om hier lokaal ook verder op in te zetten.

Actieplan A1.2.

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

Er is eerder al onderzocht op welke manier er kan samengewerkt worden met de West-Vlaamse zones. Verder wordt er wel ingezet op een sterker contact met de lokale besturen, de andere zones en Netwerk Brandweer, de havens en met de federale diensten, zoals Leefmilieu en Volksgezondheid. Vanuit het Traject naar Uitmuntendheid, is samenwerken wel als een prioriteit naar voren gekomen. In 2024 wordt er daarom een oefening gedaan naar mogelijke samenwerkingen tussen verschillende hulpverleningszones.

Actieplan A1.4.

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

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

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

Ook hieronder komen we opnieuw voornamelijk regulier financieel beleid tegen omtrent financiële dienstverlening, interne financiële processen en het investeringsbeleid. Het hernieuwde retributiereglement en de toepassing ervan in 2023 wordt in 2024 opnieuw geëvalueerd.

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

Actieplan B2.1.

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

Dit omhelst het Fit4Fire-beleid (het gezondheidsbeleid) dat inmiddels eigenlijk regulier beleid is. In een grote organisatie als Zone 1 is dit een blijvend aandachtspunt. In 2024 wordt een project uitgewerkt rond stress en burn-outpreventie. In het komende jaar wordt verder het beleid fysieke paraatheid afgewerkt en wordt het conditiebeleid uitgerold met o.a. de opleiding van sportantennes.

In de lokale besturen is “organisatiebeheersing” ingebed in het decreet lokaal bestuur. In de hulpverleningszone is er een intentie om ook verder te werken rond kwaliteitszorg en organisatiebeheersing met o.a. een structurele rapportage met het oog op verbeteren. In 2023 werd gewerkt aan de projectmethodiek dat in 2024 verder moet ingebed worden in de organisatie. Er is verder gefocust op een klantvriendelijke telefonische dienstverlening en bereikbaarheid. Verder is hierin het uitwerken en opvolgen van de acties die uit evaluatietrajecten komen die in 2022 zijn gebeurd, nl. de Black Box, de RAPS-i en het Traject naar uitmuntendheid, belangrijk. De Black Box was een actie waarbij letterlijk boxen in de posten zijn geplaatst waarbij de medewerkers briefjes konden deponeren met hun opmerkingen, verbeterpunten op geschreven. De RAPS-i is een risicoanalyse psychosociale aspecten die is uitgevoerd door IDEWE en waaruit diverse punten komen waarop kan gewerkt worden om het psychosociaal welzijn te verbeteren. Veel van die punten hangen ook samen uit de scan die is gebeurd in het traject naar uitmuntendheid, een zelfevaluatie van de organisatie die simultaan is uitgevoerd in de Vlaamse Hulpverleningszones en dat heeft geleid tot een verbeterplan. In 2024 wordt hier verder op ingezet.

Actieplan B2.2.

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

In 2023 ligt de focus op het uitbouwen van een efficiënte informatiedoorstroom voor interne en externe communicatie. In 2023 is er een vernieuwd intranet in gebruik genomen en is er een communicatieplan uitgewerkt. In 2024 wordt er gefocust op het opmaken van een crisiscommunicatieplan en is het de bedoeling om te werken aan een nieuwe website voor Zone 1.

Op het vlak van ICT wordt ook gewerkt aan een kwaliteitsvolle, stabiele ICT-infrastructuur. In 2022 stapten we over van de citrixomgeving naar Sharepoint en in 2023 is het bestek gegund voor ICT-ondersteuning aan eBO Enterprises. Tegelijk is er doorlichting gebeurd op vlak van cyberveiligheid. In 2024 en komende jaren worden er stappen gezet om dit in onze organisatie te verbeteren. Verder werd er in 2023 extra ingezet op opleiding i.v.m. IT-toepassingen gericht op het administratief en technisch personeel, nl. omtrent Sharepoint, Teams, Microsoft 365. In 2024 wordt dit aangeboden voor de middenkaders en het basiskader van de operationele personeelsleden.

Op het vlak van Personeel is er in 2023 wordt ingezet op de reguliere taken rond loonverwerking en -administratie, en het voeren van selectieprocedures voornamelijk om operationele functies in te vullen De aanwervingsprocedure voor beroepsbrandweermannen/-vrouwen die in '23 is opgestart, wordt afgerond in 2024. Verder staan er in 2024 diverse bevorderingsprocedures op het programma. Het beleid rond wedertewerkstelling/eindeloopbaan is uitgewerkt en wordt begin '24 geïmplementeerd. Het waarderingsbeleid wordt begin 2024 goedgekeurd en wordt geleidelijk aan uitgerold voor het operationeel personeel. In 2024 wordt er gewerkt aan een concreet loopbaanbeleid. In 2023 was het de bedoeling om een project op te zetten rond de inzet van vrijwilligers en de organisatie van de vrijwilligerswerking in Zone 1 in de komende jaren. Dat is in 2023 niet gelukt en wordt in 2024 opgenomen. Het is meer en meer duidelijk dat de gewaarborgde inzet moeilijker wordt en dat het ook moeilijker wordt om nieuwe vrijwilligers aan te trekken. In het verlengde daarvan wordt ook bekeken om de ganse operationele inzet te optimaliseren. In 2024 wordt er een tijdsregistratiesysteem in gebruik genomen.

5 BELEIDSDOMEIN: VEILIGHEIDSKETEN

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

technische hulpverlening te verzorgen en dringend ziekenvervoer te organiseren. Veiligheid is een van de basisbehoeftes binnen de maatschappij.

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

Actieplan C1.1.

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

Sensibilisering heeft de vorige jaren op een laag pitje gestaan. In 2023 en 2024 wordt dit onder de loep genomen. In 2023 zijn er 2 diensthoofden aangesteld, het zijn operationele medewerkers die deze taak in duo opnemen. In 2024 werken ze een zonale, doelgroepgerichte strategie uit, zetten ze in op een gelijke werking in de verschillende posten en komt sensibilisering ook meer aan bod in de externe communicatie.

In 2023 is ingezet op de uitwerking van deel 2 van de risicoanalyse, waarbij er gefocust wordt op inzet van mensen en middelen, terwijl in deel 1 voornamelijk werd gefocust op de locatie van de kazernes. De risico-objecten op het grondgebied van de Zone worden eveneens verder in kaart gebracht. In 2024 wordt hier verder aan gewerkt .

Actieplan C1.2.

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

De dienst Preventie is inmiddels gevormd door een team van 5 burgerpreventieënisten. De laatste kwam in dienst op 1 januari 2023. De werking van de preventiedienst blijft in 2024 een belangrijke pijler.

Ook op het vlak van noodplanning wordt verder bekeken welke rol Zone 1 kan opnemen voor de gemeentebesturen van Zone 1. Het diensthoofd noodplanning gaat in 2024 met pensioen en er moet een opvolger worden klaargestoomd.

Actieplan C1.3.

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

Hieronder vallen heel wat acties die inmiddels reguliere werking zijn. Maar daarnaast wordt hier bv. ook vermeld dat er wordt onderzocht of Zone 1 op lange termijn moet blijven inzetten op postgebonden inzet van brandweermannen of moet evolueren naar zonale brandweermannen. Dit hangt eigenlijk samen met het project rond de toekomst van vrijwilligers en met de inzet van brandweerlieden in het algemeen operationeel organisatieschema. In 2024 wordt hier verder aan gewerkt.

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

Voor wat de dispatching betreft, wordt verder gewerkt aan het optimaliseren van het nieuw geïmplementeerde softwareprogramma Verdi. In 2024 wordt onderzocht of het een optie is om te evolueren naar een volledige burgerbezetting in de dispatch en hier geen volledig operationele beroeps of vrijwilligers in te zetten om shiften in de dispatch op te nemen.

Modern materiaal hangt samen met de logistieke processen in Zone 1. Een duurzaam magazijnbeheer behoort bv. tot de reguliere werking evenals investeren in innovatief en duurzaam rollend materieel. Wat dit laatste betreft zijn er met het oog op de budgettaire beperkingen ook maatregelen getroffen. In 2023 moest er voor het eerst een lening aangegaan worden voor de financiering van de investeringen. In 2023 is er verder werk gemaakt van een professionele aanpak van overheidsopdrachten en wordt vooral ingezet op het gebruik van raamcontracten. In 2024 wordt verder gewerkt aan een performant contractbeheer.

Er worden ook toekomstgericht al stappen gezet. Zo wordt er nu al werk gemaakt om met de komst van de nieuwe kazernes over te gaan tot een centralisering van de werkplaats. Door budgettaire beperkingen en de prijs van energie, wordt er bovendien ook ingezet op energiebesparing door een sensibiliseringscampagne die nu loopt en waarvoor er ook in 2024 verder aandacht wordt gevraagd.

In 2023 worden op het vlak van kazernering verdere stappen gezet in het kader van het beheer en onderhoud van de brandweerinfrastuctuur. De huidige huurovereenkomsten worden in 2023 geëvalueerd. Verder moet ook het plan gefinaliseerd worden omtrent inplanting van eventuele nieuwe kazernes op maat van de zonale werking. In 2023 zijn er verder stappen gezet met het oog op de bouw van een nieuwe kazerne in Knokke-Heist. Dit wordt verdergezet in 2024. Eind 2023 zijn er voor de kazerne van Brugge 2 offertes ingediend. In 2024 zal er een definitieve keuze gemaakt worden en wordt een timing opgesteld voor de effectieve realisatie van de kazerne van Brugge. En ook voor een nieuwe kazerne van Torhout zijn er in 2023 onverwacht stappen gezet. Er wordt in 2024 verder gewerkt om deze opportuniteit te realiseren.

Actieplan C1.4.

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

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

Actieplan C1.5.

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

Psychosociaal welzijn staat hoog op de prioriteitenlijst en er wordt zwaar ingezet op nazorg i.v.m. traumatiserende gebeurtenissen of een ingrijpende interventie. De werking van het Collegiaal Ondersteuningsteam (COT-antennes) wordt verder versterkt en er wordt ook regelmatig gecommuniceerd en geïnformeerd over de mogelijkheden. In 2024 wordt een nieuwe samenwerking aangegaan met een externe partner voor psychosociale ondersteuning dat op korte termijn kan opgestart worden.

Beleidsdoelstelling C1 legt de nadruk op brandweerinterventies. De volgende beleidsdoelstelling C.2. stelt: "Verder uitbouwen van een zonale visie en werking Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) die is aangepast aan de noden en uitdagingen Zone 1."

Actieplan C2.1.

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

In 2023 wordt voornamelijk gefocust op de aanpak van de soorten ritten om efficiëntiewinst te boeken. Er wordt namelijk vastgesteld dat er heel veel ritten gedaan worden die eigenlijk niet zouden moeten toegewezen worden aan een ambulancedienst die instaat voor dringende geneeskundige hulp. Dit gaat dan om taxiriten waarbij de patiënt letterlijk met zijn valies klaar staat, mensen die gevallen zijn en niemand hebben om hen recht te helpen, Hiervoor is er een werkgroep opgericht binnen Netwerk Brandweer. Het is immers niet enkel in onze zone dat deze problematiek voorvalt. In 2023 verliep de samenwerking met FOD Volksgezondheid en de hulpverleningszones eerder stroef. In 2024 wordt hier aandacht voor gevraagd.

In 2020 was het nog de bedoeling om verder te blijven inzetten op en het PIT-verhaal te versterken. Maar in 2022 is dit omgedraaid o.m. omwille van de PIT-regulatie waarbij een PIT ambulance in principe niet meer mag uitrukken voor de gewone ambulanceritten. In 2023 is de samenwerking met de PIT in de Brugse ziekenhuizen stopgezet. Voor wat de PIT in Blankenberge betreft, is er afgesproken dat deze werking eind 2025 uitdooft.

Actieplan C2.2.

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

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

Actieplan C2.3.






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

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

DOELSTELLINGENBOOM

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

Legende pictogrammen/kleuren:

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

Beleidsdomein: Algemene financiering

Strategische doelstelling

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

Beleidsdoelstelling

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

Actieplan 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>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	2024	<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	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
<i>Dit zijn reguliere acties</i>								

Beleidsdomein: Interne organisatie, beleid- en organisatiebeheersing

Strategische doelstelling

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

Beleidsdoelstelling

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

Actieplan A1.1.

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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
A.1.1.1.	Uitbouwen van een innovatielab/kenniscentrum dat zich buigt over nieuwe risico's, maatschappelijke veranderingen en waarin wordt bepaald welk (innovatief) materiaal een antwoord kan bieden in de aanpak en de juiste procedures daarrond ontwikkelt.	Staf		X	X	X	X	X
A.1.1.2	Standaardiseren en harmoniseren van beschikbare data om enerzijds op basis daarvan de data klaar te maken als inputbron voor het maken van beslissingen (machine learning) en anderzijds een zicht te krijgen op de werkelijke kost van de zone in het algemeen en van de verschillende aspecten van de veiligheidsketen.	Staf		X	X	X	X	X

Deze acties zijn nog niet uitgevoerd, maar blijven op de planning staan. Er is uiteraard aandacht voor nieuwe zaken, maar er is nog geen echt innovatielab/kenniscentrum. Deze rol wordt ook deels opgenomen in Netwerk Brandweer. Data-analyse gebeurt, maar hier moet nog verder op ingezet worden.



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

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





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

In de huidige maatschappij kun je er niet rond. Ook bij de brandweer moet naar oplossingen worden gezocht omtrent hernieuwbare energie en hoe omgaan met water met extreme droogte.

Actieplan A1.2.

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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
A.1.2.1. 	Onderzoeken met de 4 West-Vlaamse zones op welke manier en voor welke domeinen er kan samengewerkt worden.	Directeur Strategie en Beleid	X					
	Subactie							
	Onderzoeken met de Vlaamse zones op welke manier en voor welke domeinen er kan ingezet worden op samenwerking. (Prioriteit uit het Traject naar Uitmuntendheid.)	Directeur Strategie en Beleid					X	
<p><i>Er is onderzocht hoe kan samengewerkt worden met de 4 West-Vlaamse zones, maar samenwerking blijft relatief beperkt tot informatie-uitwisseling. Er wordt meer en meer gekeken om via Netwerk Brandweer met andere zones samen te werken en zaken samen uit te werken. Dit gebeurt vandaag niet structureel, maar eerder op projectvlak. In 2023 moesten we ons eerst focussen op onze eigen organisatie. In 2024 wordt er opnieuw gekeken waar samenwerking mogelijk is, maar dan op Vlaams niveau.</i></p>								
A.1.2.2.	Actief inzetten op samenwerking met de lokale besturen binnen de Zone, lokale havens en intercommunales en hogere overheden. via het Netwerk Brandweer.	Staf	X	X	X	X	X	X
	Subacties							
	Inzetten op een intenser contact en goeie samenwerking met de lokale besturen binnen Zone 1.	Directeur Strategie en Beleid/Zonecommandant	X	X	X	X	X	X
	Actief inzetten op samenwerking via het Netwerk Brandweer	Staf	X	X	X	X	X	X
	Inzetten op de samenwerking met de havens in Zeebrugge en Oostende en met de intercommunales.	Staf	X	X	X	X	X	X
	Samenwerken met FOD Leefmilieu rond bestrijding van vervuiling op zee.	Staf	X	X	X	X	X	X
	Optimaliseren van de samenwerking met FOD Volksgezondheid in het kader van DGH.	Staf	X	X	X	X	X	X
<p><i>Deze acties en subacties blijven belangrijk.</i></p>								







“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.

<i>Betrokken actie(s)</i>		<i>Verantwoordelijke</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	2024	<i>2025</i>
A.1.4.1.	Uitschrijven en up to date houden van het BBC-proces, rekening houdend met alle formaliteiten en nodige stappen in de wetgeving die van toepassing is op de hulpverleningszones.	Directeur Strategie en Beleid/Bijzondere Rekenplichtige	X		X	X	X	X
	Subacties							
	<i>Uitwerken van een proces voor het opmaken van een omgevingsanalyse</i>	<i>Directeur Strategie en Beleid</i>					X	X
	<i>Opmaken van een inspiratienota</i>	<i>Directeur Strategie en Beleid</i>					X	X
	<i>Evalueren van het huidig meerjarenplan 2020-2025 en de opmaak van de jaarlijkse actieplannen.</i>	<i>Directeur Strategie en Beleid</i>					X	
	<i>Opmaken van een voorontwerp van beleidsrapporten en opvolgingsrapporten</i>	<i>Directeur Strategie en Beleid</i>					X	X
<i>In 2024 wordt gestart met de voorbereiding van een nieuw meerjarenbeleidsplan 2026-2030.</i>								
A.1.4.2.	Uitwerken van een manier van rapporteren aan het beleid en de zoneleiding i.v.m. realisatie van de beleidsdoelstellingen.	Directeur Bedrijfsvoering	X		X	X	X	

Strategische doelstelling

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

Beleidsdoelstelling

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

Actieplan B1.2.

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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
 B.1.2.1.	Verder werken aan de uitbouw van een professionele financiële dienstverlening, door ondersteuning van het BBC-proces, tijdige btw-aangiftes, ...	Hoofddeskundige Financiën	X	X	X	X	X	X
 B.1.2.2.	Blijven updaten van de interne financiële processen (debiteurenbeheer, crediteurenbeheer, btw beheer inkomende en uitgaande facturen, btw-aangifte, betwistingen, ...), met aandacht voor de mogelijke risico's en de mogelijke beheersmaatregelen per processtap	Hoofddeskundige Financiën	X	X	X	X	X	X
 B.1.2.3.	Opstellen van een investeringsbeleid voor gebouwen, rollend en niet rollend materieel voor de planningsperiode 2020 – 2025, o.a. op basis van de risicoanalyse en de toekomstverkenning en visievorming om te evolueren naar de efficiëntst mogelijke organisatie	Hoofddeskundige Financiën	X	X	X	X	X	X
 B.1.2.4.	Actualiseren van het retributiereglement.	Directeur Veiligheid/Bijzondere Rekenplichtige		X				
 B.1.2.5.	Evalueren van het vernieuwde retributiereglement	Directeur Veiligheid/Bijzondere Rekenplichtige			X	X		



De acties hier zijn reguliere acties. In 2021 is er hard gewerkt aan een nieuw retributiereglement dat van kracht ging vanaf 2022. Eind 2022 is dit retributiereglement geëvalueerd en zijn er wijzigingen voorgesteld n.a.v. mogelijke besparingen voor de zone. Het retributiereglement dient regelmatig geëvalueerd te worden.

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>	2024	<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	X	X
	Subacties							
	Opzetten van een preventiebeleid van psychosociale risico's o.m. om stress en burnout in de organisatie te voorkomen en mentaal welzijn te bevorderen.	Directeur Strategie en Beleid		X	X	X	X	
	Invoeren van een fitheidstest op basis waarvan een programma kan opgesteld worden om de conditie en/of de fysieke paraatheid te verbeteren.	Directeur Strategie en Beleid/diensthooft VTO			X	X	X	
	Implementeren van het beleid rond fysieke paraatheid, inclusief het conditiebeleid.	Directeur Strategie en Beleid/diensthooft VTO					X	
	Opleiden van Sportantennes om medewerkers te begeleiden op vlak van conditie om hen maximaal te ondersteunen om de doelstellingen inzake fysieke paraatheid te halen en deze werking volledig implementeren.	Directeur Strategie en Beleid/diensthooft VTO					X	
<p><i>Het Fit4Fire- of het gezondheidsbeleid is een permanent "project" in onze organisatie. Stress en burn-out zijn belangrijke aandachtspunten. In 2022 werd de RAPS<i>i</i> (vragenlijst met het oog op het afnemen van een risicoanalyse psychosociale aspecten) afgenomen. Begin 2023 wordt daarrond een actieplan gefinaliseerd. In 2023 en de komende jaren wordt dit actieplan uitgevoerd. In 2024 wordt er een project opgezet rond stress en burn-out i.s.m. IDEWE. In 2023 is hard gewerkt aan het beleid fysieke paraatheid. Begin 2024 zou dit goedgekeurd moeten worden en in de loop van 2024 wordt dit beleid uitgerold evenals het conditiebeleid met opleiding van sportantennes.</i></p>								
B.2.1.2.	Uitwerken van een beleid omtrent kwaliteitszorg en organisatiebeheersing om de organisatie naar een nog hoger niveau te tillen.	Directeur Strategie en Beleid/	X	X				
	Subacties							

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Uitwerken van een projectmethodiek Zone 1, zodat grote projecten op een doordachte manier worden aangepakt met een plan van aanpak, door de juiste partners van in het begin te betrekken, het uitschrijven van een stappenplan en oog voor communicatie.	Directeur Strategie en Beleid	X					
	Verder verbeteren van klantgerichtheid/ organisatie van dienstverlening van niet dringende taken (vb. telefonie, informatisering)	Directeur Strategie en Beleid	X	X	X	X	X	X
	Inzetten beleidsmedewerker projectcoördinerend om organisatiebrede opdrachten op een projectmatige manier aan te pakken.			X	X			
	Verfijnen, introduceren en implementeren van een projectmethodiek en het projectmatig werken verankeren				X	X	X	
	Aanpakken en opvolgen van de acties uit het verbeterplan dat werd opgesteld op basis van resultaten uit de Black Box, RAPS-i en het traject naar uitmuntendheid					X	X	X
	Opzetten van een systeem van meten van uitvoering, resultaten (effecten), kwaliteit van de werking en structurele rapportage + acties (rapporteren om te sturen).					X	X	X
	Uitwerken van een kader rond organisatiebeheersing.						X	
	Herhalen van de postbezoeken in het kader van de RAPS-i						X	
<p><i>In 2024 wordt er een nieuwe stap gezet in het projectmatig werken in gans de organisatie. Het verbeterplan opgesteld o.b.v. diverse bevestigingen/evaluaties die in 2022 zijn gebeurd, nl. de Black Box, de RAPS-i en het traject naar uitmuntendheid wordt verder opgevolgd en de acties die daaruit voortkomen worden de komende jaren verder aangepakt.</i></p> <p><i>In 2024 wordt het creëren van een kader voor organisatiebeheersing een belangrijk project.</i></p>								

















“Goede gezondheid en welzijn voor alle leeftijden”






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








Actieplan B2.2.









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



Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	B.2.2.1. Aanpassen van de organisatiestructuur op basis van de aanbevelingen van en beleidsbeslissingen omtrent de personeelsbehoefteanalyse.	Staf	X	X				
<i>In 2021 is de nieuwe organisatiestructuur goedgekeurd. In de loop van 2022 zijn er diverse sleutelfuncties ingevuld op het administratief en technisch kader.</i>								
	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			
<i>Deze actie staat on hold tot de bouw van een nieuwe kazerne. In de huidige setting is een volledige centralisering niet mogelijk.</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	X	X	x	x	X	x
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>	Deskundige Communicatie	X	X	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>	Deskundige Communicatie	X	X	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>	Deskundige Communicatie		X	X	X	X	x
	<i>Doorlichting zonale vergaderingen en overlegmomenten om tot een efficiënte informatiedoorstroom te komen.</i>	Zonecommandant		X	X	X		
	<i>Ontwikkelen en ingebruiknemen van een nieuw intranet en inzetten op vorming omtrent dit vernieuwd kanaal.</i>	Deskundige Communicatie				X		

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Ontwikkelen van een nieuwe website voor Zone 1.	Deskundige Communicatie					X	
	Uitwerken van een zonaal beleid rond crisiscommunicatie en uitwerken van een crisiscommunicatieplan.	Deskundige Communicatie					X	
	Opmaken en goedkeuren van een afsprakennota vergaderingen.	Directeur Strategie en Beleid					X	
B.2.2.4.	Veilig en kwaliteitsvol beheren van informatie/data in de vorm van een kwaliteitsvol archief en documentenbeheer, rekening houdend met de vereisten in het kader van informatieveiligheid en GDPR om effectief en efficiënt te kunnen werken.	DPO	X	X	X	X	X	X
<i>Dit is lopende. De samenwerking met C-Smart wordt verdergezet op vlak van informatieveiligheid. Cyberveiligheid blijft een belangrijk aandachtspunt de komende jaren. Op basis van een doorlichting, zijn er nog verschillende stappen vooruit te zetten op dit vlak.</i>								
B.2.2.5.	Ontwikkelen van een kwaliteitsvolle, stabiele ICT-Infrastructuur die de basis vormt voor een hedendaagse zonale werking.	Directeur Strategie en Beleid						
	Subacties							
	Ontwikkelen van een langetermijnvisie voor een professionele en performante IT-infrastructuur (server- en netwerkinfrastructuur) die professioneel wordt onderhouden en vernieuwd met het oog op een performante dienstverlening, met specifieke aandacht voor connectiviteit, beveiliging, continuïteit.	Deskundige ICT/Core-ICT	X	X	X			
	Zorgen voor een aangepaste hard- en software en digitale tools om vlot te kunnen werken en te allen tijde de dienstverlening te kunnen garanderen.	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		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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Gunnen van het ICT-bestek aan een (nieuwe) leverancier en zorgen voor een goeie opvolging hiervan.	Deskundige ICT				X		
<p>In 2021 is er een roadmap ICT opgesteld. Daarbij werd ook rekening gehouden met de nodige personeelsbezetting. In in 2022 is er een bestek gelanceerd met het oog op een vernieuwde ICT-omgeving. In november 2021 is er een nieuwe ICT- medewerker aangeworven als helpdeskmedewerker. In 2022 is er een tweede ICT-deskundige aangeworven, een stap in de goeie richting om het ICT-team verder te professionaliseren. In 2023 en de komende jaren is er nog steeds nood aan meer opleiding rond ICT. In 2023 is het ICT-bestek gegund aan e-BO Enterprises. Na de introductie van Sharepoint is er voor al het ATP een opleiding voorzien. In 2024 volgen er nog opleidingen voor alle personeelsleden.</p>								
B.2.2.6.	Zorgen voor een optimale inzet van kwaliteitsvol en gemotiveerd personeel (zowel beroeps, vrijwilligers als administratief personeel), rekening houdend met het budgettaire aspect en conform de geldende regelgeving.	Directeur Strategie en Beleid	X	X	X	X	X	X
	Subacties							
	Onderzoeken van een efficiënt burgerkader en optimaliseren van de RPR met o.a. correcte loonvoorwaarden.	Directeur Strategie en Beleid	X	X				
	<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	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 personeelsbeheer / deskundige werving en selectie	X	X	X	X	X	X
	<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>	Deskundige werving en selectie	X	X	X	X	X	X
	<i>Inzetten op personeelsbeleid voor gans de organisatie en ook gericht op het burgerkader met o.m. uitwerking van een beleid rond teambuildings, een vormingsbeleid voor burgers, herwerken van een moderne RPR, aanwezigheidsbeleid, Verplaatst – zie actie 2.2.10</i>	Hoofddeskundige personeels-administratie en -beleid	X					
	<i>Creëren van een ideale werkomgeving waarbij werken - beleven - ontspannen - opleiden een perfecte mix vormt, en dit met de volledige mix van beroeps en</i>	Directeur Strategie en Beleid			X	X	X	X

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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	B.2.2.8. Correct uitbetalen van de weddes van de vrijwilligers.	Hoofdeskundige personeelsbeheer	X	X	X	X	X	X
	B.2.2.9. Correct uitbetalen van de lonen van het burgerpersoneel.	Hoofdeskundige personeelsbeheer	X	X	X	X	X	X
	B.2.2.10. Inzetten op personeelsbeleid voor gans de organisatie en ook gericht op het burgerkader met o.m. uitwerking van een beleid rond teambuildings, een vormingsbeleid voor burgers, herwerken van een moderne RPR, aanwezigheidsbeleid, ...	Directeur Strategie en Beleid/Hoofdeskundige Personeelsadministratie/Deskundige werving en selectie		X	X	X	X	X
	Subacties							
	Uitwerken van een aangepaste regeling rond "voordelen alle aard" en een reglement "Smart@Work"	Directeur Strategie en Beleid		X	X	X		
	Uitwerken van het vormingsreglement voor het ATP en daaraan gekoppeld een vormingsbeleid, zodat ook het ATP voldoende kansen krijgt om te groeien in hun functie.	Deskundige werving en selectie	X	X	X	X		
	Opzetten van een vormingsaanbod voor ATP	Deskundige werving en selectie					X	X
	Opzetten van een traject rond leiding geven en het geven van feedback met o.m. voorbereiden van een opvolgingssysteem voor feedback- en evaluatiebeleid. Aangepast: zie subactie omtrent leiderschapstraject.	Directeur Strategie en Beleid/Deskundige Werving en Selectie						
	Uitwerken en invoeren van een waarderingsbeleid voor het administratief en technisch personeel (ATP)	Directeur Strategie en Beleid		X				
	Ontwikkelen en implementeren van een evaluatiebeleid voor het operationeel personeel	Directeur Strategie en Beleid			X	X	X	X
	Uitwerken van een leiderschapstraject voor alle leidinggevenden (operationeel en ATP)	Directeur Strategie en Beleid/Deskundige werving en selectie				X	X	
	Opzetten en implementeren en opvolgen van een appreciatiebeleid, waarbij speciale gelegenheden en realisaties in de kijker worden gezet (hieraan gekoppeld werken aan employer branding).	Deskundige Werving en Selectie				X		

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Uitwerken en implementeren van een re-integratiebeleid voor Zone 1	Directeur Strategie en Beleid/Hoofddeskundige Personeelsbeheer/Preventieadviseur					X	
Op het vlak van HRM zijn er al veel stappen gezet, maar er is nog een weg af te leggen om naar een duurzaam HRM-beleid te gaan. Momenteel zijn er nog diverse strategische projecten lopende, bv. het waarderingsbeleid. Sommige zaken zijn regulier beleid en vergen continu aandacht.								
B.2.2.11.	Implementeren van de nieuwe organisatiestructuur, met het oog op inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats.				X			
	Subacties							
	Voeren van aanwervings- en/of bevorderingsprocedures met het oog op het invullen van nieuwe functies.	Directeur Strategie en Beleid/Deskundige Werving en Selectie			X	X	X	X
	Voeren van gesprekken met de medewerkers (operationeel en ATP) om hen op de beste plaats in de organisatie te kunnen inzetten.	Staf			X	X		
	Evaluatie van het organigram en doorvoeren van eventuele bijsturing.	Staf					X	
Eind 2023 zijn nog niet alle functies ingevuld en ook niet alle voorziene bevorderingsprocedures zijn doorgevoerd. Toch dringt een evaluatie van het organigram zich op. Deze evaluatie wordt aangepakt in 2024.								

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)

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
C.1.1.1.	Uitwerken van een zonale, doelgroepgerichte strategie voor wat betreft BPA (BrandPreventieAdviseurs), zodat alle posten op een zelfde niveau werken en de burgers in gans Zone 1 duidelijke en eenduidige info krijgen.	Diensthooft Sensibilisering		X	X	X	X	X
	Subacties							
	<i>Houden van een doelgroepenbepaling, zodat duidelijk wordt voor welke gemeentes, welke specifieke doelgroepen, ... extra inzet nodig is.</i>	Diensthooft Sensibilisering		X	X	X	X	X
	<i>Bepalen van specifieke acties die op touw gezet moeten worden om die doelgroepen te kunnen bereiken.</i>	Diensthooft Sensibilisering			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>	Diensthooft Sensibilisering	X	X	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>	Diensthooft Sensibilisering /Deskundige Communicatie	X			X		X
	<i>Samenwerken op West-Vlaams niveau i.v.m. BPA en indien de gelegenheid zich voordoet, op Vlaams niveau.</i>	Diensthooft Sensibilisering /						
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.	Afdelingshooft Risicobeheersing	X	X	X	X		

Betrokken actie(s)	Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
In 2023 zijn er 2 diensthoofden sensibilisering (BPA) aangesteld. De eerste stappen naar een uitbouw van de dienst zijn gezet. In 2024 wordt er een beleid uitgewerkt conform C.1.1.1.							
C.1.1.3.	Optimaliseren van de risicoanalyse door over te gaan naar fase 2 waarbij er een diepgaandere analyse gebeurt en er een duidelijk inzicht komt op het vlak van inzet van mensen en middelen.	Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X	
	Subacties						
	<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	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 Risicobeheersing		X	X		X
In 2023 zal de risicoanalyse herbekeken moeten worden en zullen er een aantal knopen op basis daarvan en rekening houdend met budgettaire mogelijkheden moeten doorgehakt worden. In 2024 wordt dit verder gezet met het oog op het uitwerken van een nieuw meerjarenplan.							
C.1.1.4.	Verder inzetten op het in kaart brengen van de risico-objecten en hun bijzonderheden op het grondgebied van Zone 1.	Afdelingshoofd Risicobeheersing					
	Subacties						
X	<i>Verder voeden en finaliseren van het InMap-systeem</i> Dit wordt niet meer uitgevoerd. We zijn afgestapt van dit programma en in 2022 overgeschakeld naar Endare.	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X			
	<i>Verder voeden van Endare en uiteindelijk overschakelen naar Verdi.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing			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>	Diensthooft Brandweer/Afdelingshoofd Risicobeheersing			X	X	X
	<i>Opmaak DIP, beschikbaar op tablet, uniforme werking of platform voor informatie</i>	Diensthooft Brandweer/Afdelingshoofd Risicobeheersing				X	




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

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

Actieplan C1.2.

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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
C.1.2.1.	Uitbouwen van de dienst Preventie als een autonome, professionele dienst binnen Zone 1, zodat de dienstverlening inzake adviesverlening te allen tijde op hetzelfde niveau blijft.	Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X	X	
	Subacties							
	<i>Evolueren naar een team van burgerpreventieadviseurs, die allen binnen de kantoorruimtes 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	X	X	X			
	Subacties							
	<i>Uniformiseren van de regelgeving in de diverse gemeentes van Zone 1 en dit door de lokale politieverordeningen op elkaar af te stemmen. (In 2024 wordt hier niet aan gewerkt – evenementen is al afgestemd).</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	X	X		
	<i>Streven naar intrazonale samenwerking om eenduidigheid in werken en adviesverlening te bekomen.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	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	X	X		X	x
	<i>Uitbreiden van het E-loket met een workflow om de aanvragen voor controles beter op te kunnen volgen en te behandelen.</i>	Afdelingshoofd Risicobeheersing	X	X	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	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.	Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X		
<p><i>In de dienst Preventie werken inmiddels 5 burgerpreventieën. In 2023 is er ook een diensthoofd aangesteld. Er is onderzocht of het nuttig is om een chatfunctie toe te voegen aan de website, maar dit is geen haalbare kaart, net zoals het ook niet haalbaar blijkt om een bookingtool toe te voegen aan de website. Met de aanpak van de website, wordt het luik Preventie verder uitgewerkt. Dat komt aan bod in 2024 en in 2025 bij de komst van een nieuwe website.</i></p> <p><i>Er is een poging ondernomen om de regelgeving in de gemeentes meer op elkaar af te stemmen. Voor evenementen is dat gebeurd, maar verder is dat moeilijk te realiseren. We beschouwen deze subactie voorlopig als afgewerkt. Op vlak van adviesverlening wordt er in West-Vlaanderen geregeld afgestemd. Het e-loket is in orde. Het is mogelijk om controles aan</i></p>							
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.		X	X	X		
Subacties							
	Onderzoeken welke rol Zone 1 kan spelen in het luik noodplanning voor de gemeentebesturen in Zone 1.	Zonecommandant		X	X	X	X
	Onderzoeken of het mogelijk is om diensten t.o.v. bedrijven in het opmaken van een intern noodplan aan te bieden.	Afdelingshoofd Risicobeheersing		X	X	X	
Het onderzoek naar de mogelijkheid om diensten t.o.v. bedrijven is afgerond. Dit hangt samen met DIP. Het is duidelijk wat er eventueel mogelijk is.							











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






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

Actieplan C1.3.





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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
C.1.3.1.	Zorgen voor een juiste mix en inzet van beroeps en vrijwilligers en evalueren welke taken er door de brandweer op moeten genomen worden.	Directeur Veiligheid	X	X				
	Subacties							
	Onderzoeken welke taken Zone 1 op zich moet nemen om tot een optimaal systeem van dienstverlening te komen t.o.v. de burgers en de gemeentes, die door elke gemeente wordt ondersteund.	Diensthofd Brandweer	X	X				
	Uitwerken van operationele procedures die een snelle en adequate hulp garanderen.	Diensthofd Brandweer	X	X	X	X	X	X
	Uitwerken en steeds vernieuwen van een operationeel model dat is aangepast aan de (nieuwe) uitdagingen die zich op het vlak van veiligheid voordoen in de zone.	Diensthofd Brandweer		X	X	X	X	X
	Onderzoeken of Zone 1 op lange termijn moet blijven inzetten op postgebonden inzet van brandweermannen of moet evolueren naar zonale brandweermannen.	Diensthofd Brandweer		X	X	X	X	X
	Uitbreiden van het operationeel kader met beroepsambulanciers, te beginnen met 10 (deze zijn te verminderen op het kader van de beroeps brandweermannen-ambulanciers), waarbij de verhouding beroepsbrandweermannen/beroepsambulanciers in verhouding is met de leeftijds piramide en de taken. Hier wordt niet op ingezet.	Diensthofd Brandweer			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.	Diensthofd Brandweer		X	X	X	X	
	Onderzoeken hoe we anno 2030 zullen moeten omgaan met vrijwilligers om hen gemotiveerd te houden en blijvend beroep te kunnen doen op hun inzet.	Staf		X	X	X	X	
	Zonaal uitrollen van "het systeem Oostkamp", rekening houdend met de bezetting en specifieke procedures, zodat de werking nog meer geüniformiseerd wordt.	Zonecommandant/ Directeur Veiligheid			X	X		
	Uitklaren welke functies een vrijwillige brandweerman allemaal moet doen: technische hulpverlening en brandbestrijding en in kaart brengen wat de consequenties zijn qua inzetbaarheid.	Zonecommandant			X	X	X	
	Onderzoeken wat een herverdeling van shiften naar een 8-10-8 systeem zou betekenen voor de organisaties en de voor- en nadelen in kaart brengen.	Zonecommandant					X	X

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Evalueren van de invulling van functies in dagdienst en zorgen dat de rollen van deze personen duidelijk zijn.	Directeur Veiligheid	X					
	Uitzuiveren van de mogelijke taken in opt-out, zodanig dat het gebruik van opt-out conform de wetgeving gebeurt.	Directeur Veiligheid		X				
C.1.3.2.	Zorgen voor een zonaal beleid rond Vorming, Training en Opleiding rekening houdend met de wetgeving en met wat er mogelijk is in samenwerking met WOBRA.	Diensthofd 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.	Diensthofd VTO	X	X	X	X	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.	Diensthofd VTO	X	X	X	X	X	X
	Aandacht besteden aan opleidingen IT en opleidingen i.v.m. de soft skills bv. leiderschap, zodat de vlug opeenvolgende veranderingen makkelijker verteerbaar worden voor de personeelsleden.	Diensthofd VTO	X	X	X	X	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.	Diensthofd VTO		X	X			
	Ervoor zorgen dat de operationele medewerkers fysiek paraat zijn om hun opdrachten correct en veilig uit te voeren.	Diensthofd VTO	X	X	X	X	X	X
C.1.3.3.	Uitbouwen van een professionele dispatch, gebaseerd op een goed draaiend softwareprogramma, zodat Zone 1 de dispatching helemaal zelf onder controle heeft.	Directeur Veiligheid	X	X	X			
	Subacties							
	Aanbesteden van een goed draaiend softwareprogramma met goeie ondersteuning.	Verantwoordelijke dispatch/Deskundige ICT	X	X				
	Bemannen van de dispatch met burgerdispatchers en dit 24/7, wat een wijziging van het kader inhoudt.	Directeur Veiligheid		X	X			
	Aanvullen van de bemanning door mensen die omwille van medische redenen of op eigen verzoek lichtere taken aanvatten en gemotiveerd en bekwaam zijn om minimaal 6 maanden en fulltime in te stappen in deze functie.	Staf/Directeur Strategie en Beleid	X	X	X		X	X

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Opnemen van bijkomende taken, zoals facturatie van de interventies, algemeen telefonisch onthaal, ...	Verantwoordelijke dispatch/Staf	X					
	Mogelijkheid geven aan andere (West-)Vlaamse zones om in te stappen in het systeem van Zone 1, zodat Zone 1 op termijn de dispatching verzorgt van andere Vlaamse zones, mits (financiële) afspraken.	Directeur Veiligheid/Staf						X
	Onderzoeken of het mogelijk is om op termijn zelf in te staan voor het dispatchen van onze ambulances, zodat de "muur" die er staat bij samenwerking tussen brandweer en ambulances, verdwijnt.	Directeur Veiligheid/Staf						X
	Vanaf 2023 mogelijkheid onderzoeken om over te stappen naar volledige burgerbezetting van de zonale dispatch of aangevuld met mensen in kader van wedertewerkstelling	Directeur Veiligheid/Verantwoordelijke dispatch				X	X	
	Uitwerken van een voorstel en implementatie van een stormwerking.	Verantwoordelijke dispatch/Diensthooft Brandweer					X	X
C.1.3.4.	Opzetten van efficiënte en duurzame logistieke processen die zowel de operationele als de bedrijfsmatige werking ondersteunen.	Afdelingshoofd Kazernering/Diensthooft facility en aankoop						
	Subacties							
	Verder ontwikkelen van een efficiënt, kostenbewust en duurzaam aankoopbeleid binnen Zone 1.	Afdelingshoofd Kazernering/Diensthooft materieel/Diensthooft gebouwen/Diensthooft facility en aankoop	X	X	X	X	X	X
	Evolueren naar een degelijke vorm van contractbeheer, waarbij een specialist in de materie overheidsopdrachten de dossiers nauw opvolgt vanaf het moment van lanceren tot einde contract.	Diensthooft facility en aankoop	X	X	X	X	X	X
	Verder inzetten op een efficiënt en effectief magazijnbeheer en distributie van kledij.	Diensthooft facility en aankoop	X	X	X	X	X	X
	Maximaal inzetten op het gebruik van raamcontracten, bv. via FOD Binnenlandse Zaken of Farys om zo interessante prijzen te bekomen.				X	X	X	X

Met de komst van een diensthooft Facility & Aankoop in 2022 is er al veel ingezet op een duurzaam aankoopbeleid. In 2024 wordt verder ingezet op contractbeheer.

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	X
	<i>Zorgen voor een wagenpark dat is afgestemd op de risicobeoordeling en bijhorend dekkingsplan en dat duurzaam en kostenefficiënt wordt beheerd.</i>	Afdelingshoofd kazernering/diensthooft materieel	X	X	X	X		X	X
	<i>Heroriënteren en optimaliseren van de voertuigtipes technische hulpverlening, logistiek en waterbevoorrading.</i>	Diensthooft 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>	Diensthooft materieel/ werkplaatsoversten				X			
	<i>Evolueren naar een centralisering van het onderhoud van de brandweerslangen.</i>	Diensthooft materieel			X				
C.1.3.7.	Herzien van het kledijreglement met aandacht voor hygiëne en kostenefficiëntie.	Afdelingshoofd kazernering	X						
									
<i>De centralisering van de werkplaats kan maar doorgevoerd worden bij de bouw van een nieuwe kazerne in Brugge. Het kledijreglement is helemaal vernieuwd in het begin van de legislatuur. In 2023 is er een kledijcampagne gelanceerd om meer aandacht te vragen voor het correct dragen van de kledij.</i>									
C.1.3.8.	Streven naar een optimale spreiding van onze brandweerkazernes binnen het zonaal netwerk om een snelle adequate hulpverlening te kunnen garanderen geënt op de aanwezige risico's op het terrein.	Afdelingshoofd Kazernering/Staf							
	Subacties								
	<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>	Diensthooft gebouwen	X	X	X	X		X	X
	<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	X

	<i>Uitwerken van een financiële regeling voor de bouw van nieuwe brandweerkazernes.</i>	Afdelingshoofd Kazernering/Bijzondere Rekenplichtige	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	X	X	X		X
	<i>Aantrekken van een projectcoördinator die de eventuele bouw van nieuwe kazernes op een professionele manier kan opvolgen.</i>	Afdelingshoofd Kazernering	X					
	<i>inzetten op energiebesparing door sensibilisering en een actieplan</i>	Afdelingshoofd Kazernering				X	X	X
<i>De huidige huurovereenkomsten zijn herbekeken en er is een nieuw contract aangegaan voor 2 jaar. In 2025 wordt dit opnieuw geëvalueerd en wordt dit bekeken samen met de bepaling van een nieuwe verdeelsleutel.</i>								



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

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



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

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




Actieplan C1.4.

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

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

Actieplan C1.5.

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

Betrokken actie(s)		Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
C.1.5.1	Onderhouden en ontwikkelen van de stappen en procedures rond nazorg i.v.m. traumatiserende gebeurtenissen of een ingrijpende interventie.	Directeur Operaties	X	X	X	X	X	X
	Subacties							
	Zorgen dat het duidelijk is in de organisatie waar men terecht kan bij het verwerken van een traumatiserende ervaring.	Directeur Veiligheid/Preventieadviseur	X	X	X	X	X	X
	Verder uitbouwen van het Fire Stress Team Collegiaal Ondersteuningsteam (COT) en ervoor zorgen dat er steeds opgeleide mensen klaar staan.	Directeur Veiligheid/Preventieadviseur	X	X	X	X	X	X
	Verderzetten van het samenwerkingscontract met Pobos, een netwerk van hulpverleners met een specialisatie in traumazorg, zodat we ook gespecialiseerde hulp kunnen van buiten de organisatie.	Directeur Veiligheid/Preventieadviseur	X	X	X	X	X	X

Deze subacties behoren tot de reguliere werking.

Beleidsdoelstelling

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

Actieplan C2.1.

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


Betrokken actie(s)	Verantwoordelijke	2020	2021	2022	2023	2024	2025
C.2.1.1. Efficiënter inzetten en strategisch opstellen met een optimale spreiding van de ambulances binnen het werkingsgebied van Zone 1.	Directeur Operaties	X	X				
Subacties							
<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>	Diensthof DGH	X	X				
X <i>Verder blijven inzetten en versterken van het PIT-verhaal en daarvoor overleg plegen met de ziekenhuizen in de zone. De strategie is hier gewijzigd.</i>	Diensthof DGH	X	X				
✓ <i>Onderzoeken of het interessant is om altijd een verpleegkundige mee te hebben op de ambulance, aangezien zij een aantal medische handelingen mogen stellen.</i>	Diensthof DGH		X	X			
<i>Aanpakken van de soorten ritten om efficiëntiewinst te boeken (cf. taxiriten vermijden).</i>	Diensthof DGH	X	X	X	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>			X	X			
X <i>Voorzien van beroepsambulanciers op het organigram om de eerste uitruk te kunnen bemannen met beroepsambulanciers i.p.v. brandweermannen-ambulanciers. Er zal niet ingezet worden op beroepsambulanciers. Deze piste werd verlaten.</i>	Staf/Hoofddeskundige Personeelsbeleid		X	X			
<i>Afbouwen en finaal afstoten van de PIT-werking i.p.v. de werking te versterken.</i>				X	X	X	

DGH vergt een grote inzet. Bij het begin van de legislatuur werd een bepaalde piste bekeken, maar ondertussen is de strategie veranderd. Er is onderzocht of het interessant is om een verpleegkundige mee te hebben in een ambulance, maar na onderzoek is duidelijk dat dit niet interessant is.² In 2022 zijn de eerste stappen gezet om te stoppen met het PIT-verhaal. In 2023 werden de PIT St.-Jan en PIT St.-Lucas stopgezet. PIT Blankenberge zal in 2025 eindigen.

							2024	
C.2.1.2.	Zorgen voor een juiste mix en inzet van beroeps en vrijwilligers.		X	X	X	X	X	X
C.2.1.3.	Zorgen voor een zonaal beleid rond Vorming, Training en Opleiding rekening houdend met de wetgeving en met wat er mogelijk is in samenwerking met WOBRA.	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