

BRANDWEERZONE RIVIERENLAND

BELEIDSPLAN 2020- 2025

V 1.2

Goedgekeurd door de zoneraad van 2 april 2021

Inhoud

1	Inleiding	4
2	Samenvatting.....	5
3	Opdracht – visie - waarden	6
3.1	Opdracht van de brandweerzone.....	6
3.2	Missie – visie – waarden.....	7
4	Traject naar een nieuw beleidsplan	8
4.1	Grote Brandweertoets.....	8
4.2	Werkgroepen.....	9
4.2.1	Werkgroep Financiering	9
4.2.2	Werkgroep Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH).....	9
4.3	Participatietraject	10
4.3.1	Sessies “TC komt naar je toe”	10
4.3.2	Dialogsessies.....	10
4.3.3	Clusterraadplegingen	10
4.3.4	Sessies Krijtlijnen	11
4.3.5	Vakbondsoverleg	11
4.4	Beslissingen van de zoneraad in de aanloop van het beleidsplan	12
4.4.1	Financiering	12
4.4.2	Efficiëntiewinsten.....	12
4.4.3	Service Level Agreement (SLA)	13
4.4.4	Spreidingsplan posten	13
4.4.5	Dringende Geneeskundige Hulpverlening.....	13
4.4.6	Organisatiestructuur	14
4.4.7	Kaderaanpassingen administratief-technisch personeel	14
5	Beschrijving van de huidige situatie van de brandweerzone.....	15
5.1	Lessen getrokken uit het vorige programma	15
5.2	Administratieve organisatie	16
5.2.1	Samenstelling van de zoneraad.....	16
5.2.2	Samenstelling van het zonecollege	16
5.2.3	Organogram van de zone: operationele en administratieve diensten	17
5.3	Operationele organisatie.....	17
5.3.1	Operationaliteit	17
5.3.2	Logistieke organisatie	19
5.3.3	Personeel.....	21
5.4	Partners – stakeholders.....	23

5.5	Bijzondere overeenkomsten	23
5.5.1	Netwerk Brandweer	23
5.5.2	Interzonale samenwerking	24
6	Analyse van de huidige situatie van de brandweerzone.....	25
6.1	Risico analyse	25
6.1.1	Tool	25
6.1.2	Samenvatting risico analyse	25
6.1.3	Conclusie risico analyse	29
6.2	Statistieken interventies.....	32
6.3	Opkomsttijden.....	34
6.4	Beschikbaarheid	34
6.5	Conclusie werkgroep DGH.....	35
7	Van uitdagingen naar strategische doelstellingen	37
7.1	Knelpunten en uitdagingen	37
7.2	Ambities.....	37
7.2.1	Uitdieping van het netwerkmodel.....	37
7.2.2	Optimalisatie van het materiaalplan	38
7.2.3	Optimale inzet van het personeel	38
7.2.4	Intensifiëren van samenwerking door clusterwerking.....	38
7.2.5	Evolueren naar een meer gelijkwaardige dienstverlening door nieuwbouwkazernes .	38
7.2.6	De veiligheidsketen vervolledigen, verfijnen en verbinden	39
7.2.7	Werken aan een organisatiecultuur	39
7.3	Strategische doelstellingen	39
8	Niveaus van dienstverlening en nodige middelen – uitwerking in operationele doelstellingen..	41
8.1	Strategische doelstelling 1: transformatie naar een verdere zone-integratie	41
8.1.1	OD 1.1: het netwerkmodel combineren met verzekerde posten	41
8.1.2	OD 1.2: een optimale spreiding van materieel in functie van SAH basisuitruk, specialisaties en SLA 1 ^e en 2 ^e uitruk	42
8.1.3	OD 1.3: zonale dispatching ondersteunt een optimale zonale uitruk.....	44
8.1.4	OD 1.4: posten werken geïntegreerd samen in (sub)clusters.....	44
8.1.5	OD 1.5: werkplaatsen lokaliseren in functie van de permanenties in posten.....	46
8.2	Strategische doelstelling 2: we zijn actief doorheen de volledige veiligheidsketen	51
8.2.1	OD 2.1: proactie.....	51
8.2.2	OD 2.2: preventie	52
8.2.3	OD 2.3: preparatie	53
8.2.4	OD 2.4: repressie	56
8.2.5	OD 2.5: nazorg	56
8.3	Strategische doelstelling 3: ons belangrijkste werkingsmiddel zijn onze mensen.....	58

8.3.1	OD 3.1: beroepspersoneel wordt optimaal ingezet	58
8.3.2	OD 3.2: bezetting van posten	59
8.3.3	OD 3.3: personeelskaders – bezetting vertaald naar VTE's.....	67
8.3.4	OD 3.4: werving vrijwilligers.....	71
8.3.5	OD 3.5: visie VormingTrainingOpleiding (VTO)	71
8.3.6	OD 3.6: competentiebeleid	73
8.4	Strategische doelstelling 4: ondersteunende diensten werken actief mee aan de transformatie.....	74
8.4.1	OD 4.1: faciliteiten ondersteunen de zonale werking.....	74
8.4.2	OD 4.2: interne communicatie ondersteunt de zonale werking.....	75
8.4.3	OD 4.3: externe communicatie ondersteunt de zonale werking	75
8.4.4	OD 4.4: ICT ondersteunt de zonale werking.....	75
8.4.5	OD 4.5: HRM ondersteunt de zonale werking.....	76
8.5	Strategische doelstelling 5: financieel beheer	77
8.5.1	OD 5.1: aankoopbeleid	77
8.5.2	OD 5.2: financieel management.....	77
8.6	Strategische doelstelling 6: één organisatiecultuur voor een slagkrachtige zone	79
8.6.1	OD 6.1: we blijven de principes van overleg en inspraak toepassen uit de vernieuwde aanpak brandweerzone 2.0.....	79
8.6.2	OD 6.2: de rollen, taken en verwachtingen naar ons hoger kader worden herbekeken in functie van de behoeften van een geïntegreerde zone	79
9	Financiële meerjarenplanning.....	81
9.1	Context	81
9.2	Beslissingen van de zoneraad in de aanloop van het beleidsplan	81
9.3	Uitdagingen	82
9.4	Financiële meerjarenplanning.....	82
10	Communicatiebeleid	84
11	Toepassing van de zonale doelstellingen op gemeentelijk niveau	84

1 Inleiding

Brandweerzone Rivierenland staat in voor de bescherming van 18 gemeenten gelegen in het hart van de Vlaamse ruit. Hieronder bevinden zich zowel verstedelijkte gebieden als meer landelijke of industrie-georiënteerde gebieden.



In totaal beschermen wij zo **422.739 inwoners** en **206.394 objecten** (bron: Statbel 2019 & Care model) met **15 brandweerposten** verspreid over het grondgebied, waarvan **4 met ziekenwagendienstverlening**.

Dit doen we met een gemotiveerd team van **123 beroeps-**, **542 vrijwillige brandweermannen** en een **kader van bijkomende niet brandweermannen-ambulanciers**, geleid door **21 beroeps- en 25 vrijwillige officieren**. Dit team wordt ondersteund door **36 administratief en technische personeelsleden**. *(situatie op datum 06-2020)*

Als leidraad bij de organisatie van de werking is het beleidsplan centraal. In september 2016 werd het eerste beleidsplan van de brandweerzone goedgekeurd. Dit document is het tweede beleidsplan, goedgekeurd door de zoneraad van 2 april 2021.

2 Samenvatting

Dit beleidsplan van brandweerzone Rivierenland beschrijft welk beleid de hulpverleningszone in haar tweede beleidsperiode zal voeren. De opbouw van het document is conform het model dat aangereikt wordt in het Koninklijk Besluit van 24 april 2014.

Na het inleidend hoofdstuk en de samenvatting wordt in hoofdstuk 1 de missie, visie en de waarden van de zone beschreven.

In hoofdstuk 4 werd het traject naar het nieuwe beleidsplan opgenomen, waaronder het participatietraject en de eerder genomen beslissingen van de zoneraad.

U kan in hoofdstuk 5 kennis maken met de huidige situatie van de operationele en administratieve organisatie van de brandweerzone bij de opmaak van het beleidsplan. Hoofdstuk 6 bevat dan de analyse van die situatie. De risico analyse vormt daarbij een fundamentele vertrekbasis voor de ontwikkelingen van de beleidsdoelstellingen.

Alvorens in hoofdstuk 7 de strategische doelstellingen voor de komende periode worden uitgewerkt, zijn de knelpunten en uitdagingen voor de zone samengevat.

De strategische doelstellingen zijn in hoofdstuk 8 geconcretiseerd in operationele doelstellingen én acties.

De financiële meerjarenplanning werd opgenomen in hoofdstuk 9.

Hoofdstuk 10 verwijst naar de operationele doelstellingen van het communicatiebeleid voor de komende periode en hoofdstuk 10 naar de toepassing van de zonale doelstellingen op gemeentelijk niveau.

3 Opdracht – visie - waarden

3.1 Opdracht van de brandweerzone

De bestaansreden van hulpverleningszones vindt zijn fundament in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid:

- Hulpverleningszones maken deel uit van de civiele veiligheid van het land die alle civiele maatregelen en middelen omvat om ten allen tijde personen, hun goederen en hun leefomgeving ter hulp te komen en te beschermen (art 3).
- De hulpverleningszone dient de oprichting, en organisatie van posten op haar grondgebied te verzekeren en vervult op autonome wijze de taken die de wet haar toewijst. De hulpverleningszone is samengesteld uit een netwerk van posten waarvan het aantal en de inplanting wordt bepaald aan de hand van een risicoanalyse (art 5).
- De posten voeren, alleen of samen, de opdrachten uit die de wet hen toewijst, rekening houdend met het principe van de snelste adequate hulpverlening (art 6).

De algemene opdrachten van de operationele diensten van de civiele veiligheid zijn:

- Redding van en de bijstand aan personen in bedreigende omstandigheden en de bescherming van hun goederen;
- De dringende geneeskundige hulpverlening zoals bepaald in art 1 Wet 8 juli 1964
- Bestrijding van brand en ontploffing en hun gevolgen;
- Bestrijding van vervuiling en het vrijkomen van gevaarlijke stoffen met inbegrip van radioactieve stoffen en ioniserende straling;
- Logistieke ondersteuning; (art 11, §1).

Alle opdrachten binnen de veiligheidsketen maken integraal deel uit van deze opdracht (art 11§2):

- Proactie: alle maatregelen om de risico's te inventariseren en te analyseren;
- Preventie: alle maatregelen om het zich voordoen van de risico's te beperken of de gevolgen van het zich voordoen te minimaliseren;
- Preparatie: alle maatregelen om te garanderen dat de dienst klaar is om het hoofd te bieden aan een reëel incident;
- Uitvoering: alle maatregelen die genomen worden wanneer er zich daadwerkelijk een incident voordoet;
- Evaluatie: alle maatregelen om de proactie, preventie, preparatie en uitvoering te verbeteren via lessen getrokken uit het incident;
- Onverminderd de bevoegdheden van andere openbare diensten, zien de hulpverleningszones toe op de toepassing van de reglementering inzake de preventie van brand en ontploffing (art 11 §3).

3.2 Missie – visie – waarden

Via een inspraaktraject werd de missie, visie en waarden uitgewerkt die ons nog steeds leidt bij het aansturen van de zone. Dit werd geïntegreerd in een deontologische code en goedgekeurd door de zoneraad van 6 maart 2018. Hieronder het gevalideerde resultaat.

De kernwaarden van brandweerzone Rivierenland zijn

- Veiligheid
- Collegialiteit
- Gedrevenheid
- Hulpvaardigheid

Met als doel onze medemens in nood te helpen.

Wij zullen als brandweerzone onze medewerkers centraal zetten en respecteren om zo tot een slagvaardige organisatie te komen. Dit verwezenlijken we door transparante communicatie en door innovatief in te zetten op zowel opleiding, materieel als procedures. Via een constante evaluatie en bijsturing staan we voor een optimale dienstverlening in een geest van samenwerking, ook met andere disciplines.

Binnen 5 jaar is in onze brandweerzone open communicatie de standaard. Gemotiveerde beslissingen worden genomen gebaseerd op de mogelijkheden en noden van de organisatie. Duidelijke afspraken zorgen voor een vlotte samenwerking tussen medewerkers, diensten en posten. Het geheel vormt de eenheid brandweerzone. Onze cultuur is er een van overleg, vertrouwen en openheid die de solide basis vormt voor een organisatie met daadkracht en draagkracht, waar iedere medewerker gewaardeerd wordt en betrokken is. Het is een organisatie waar wij trots op zijn.

4 Traject naar een nieuw beleidsplan

Het vorig beleidsplan was het eerste beleidsplan van de brandweerzone. Dit beleidsplan diende dan ook alle strategische keuzes van de nieuwe organisatie te bepalen. Alle leden van de zoneraad hebben in overleg gekozen voor een werking die ten goede dient te komen aan alle inwoners van de zone en dit over de gemeentelijke grenzen heen.

De opmaak van dit nieuwe plan was geen éénvoudige opgave. Iedere betrokkene vertrok immers vanuit zijn eigen achtergrond en ervaring. Het loskomen van post- of gemeente bleek niet makkelijk en de beperkte financiële middelen speelden eveneens een belangrijke rol. Vandaag blijkt meer dan ooit dat een verder doorgedreven zone-integratie de sleutel is naar een efficiëntere zonewerking.

Kort na de beslissing van de zoneraad van 6 september 2019 mbt de financiering van de brandweerzone is de Technische Commissie (TC) aan de slag gegaan met de opmaak van een beleidsplan. Het beleidsplan werd opgebouwd door het volledige directieteam, waarin ieder – voor zijn domein - zijn aandeel heeft. Deze inbrengen worden ondersteund door participatieve trajecten met de diverse echelons van onze organisatie, van basis tot kader, postoversten en officieren, operationeel en administratief-technisch personeel. Zo creëren wij de basis voor een intern gedragen plan.

4.1 Grote Brandweertoets

BVV organiseerde begin 2018 onder alle Vlaamse hulpverleningszones een grote belevingsenquête (de Brandweertoets). Zij werden voor deze grote wetenschappelijk gebaseerde enquête ondersteund door Universiteit Antwerpen. Het doel: weten hoe het personeel het werken in de nieuwe hulpverleningszones beleeft.

Voor onze zone kwamen de deelnemers uit zowat alle geledingen. Ruim de helft van onze medewerkers vulde de enquête in. Deze resultaten leveren dan ook een representatief beeld op van wat leeft binnen de zone.

Over het algemeen is het brandweerpersoneel positief over de evolutie van de brandweer in Vlaanderen. Een kleine meerderheid (56%) van onze zone stelt dat een en ander in de positieve zin evolueert. Samenwerking, uitwisseling, collegialiteit en samenhangigheid tussen de posten werden in Vlaanderen als meest positief ervaren. Financiële aspecten, bezuinigingen, kosten en besteding van middelen werden het vaakst aangekaart als negatieve ontwikkelingen.

Daartegenover staat dat een grote meerderheid van het operationeel personeel zich niet betrokken voelt bij de brandweerzone zelf, maar een sterke verbondenheid heeft met de post. Niet-operationele ondersteunende collega's voelen zich dan juist wel meer betrokken bij de zonewerking. De waardering voor leidinggevendenden neemt af naarmate zij zich hoger in de organisatiestructuur bevinden.

Deze resultaten liggen in lijn met de vaststellingen binnen andere hulpverleningszones. Het is duidelijk dat de afstand tussen management en werkvloer door de schaalvergroting alle hulpverleningszones parten speelt.

Tegelijkertijd stellen toch 74% van de medewerkers binnen onze zone dat zij zelf ook actief moeten bijdragen aan een oplossing voor deze problemen en men erkent dat dit geen evidente opdracht is.

Voor het beleid rond vrijwilligers stelt een meerderheid van het personeel dat combinatie van vrijwilliger met zowel een job als een privéleven er niet makkelijker op geworden is, vooral door de

vele bijkomende regels en reglementen. Het is hierdoor ook lastiger geworden om nieuwe vrijwilligers te werven.

De resultaten van de brandweertoets kan je niet echt verrassend noemen. Samenwerken in één zone heeft een belangrijke impact op onze manier van werken. Van de ene dag op de andere werden we wakker in een uit de kluiten gewassen hulpverleningszone. Een organisatie met ongeveer 750 medewerkers, integratie van 15 voormalige korpsen, 18 gemeenten en een te beschermen gebied van iets meer dan 420.000 inwoners. Al die mensen rekenen erop dat wij een goede efficiënte bescherming kunnen bieden.

Om de betrokkenheid van de basis bij de toekomstige beleidsvorming te verbeteren organiseerden wij op 7-8 mei 2019 het Grote Brandweer Overleg.

Er namen een 80-tal medewerkers deel. Het was een goede weerspiegeling van onze organisatie, met deelnemers van alle brandweerposten, vrijwilligers, beroeps en administratief personeel. Tijdens dit evenement dachten we samen na over de toekomst van onze zone. De deelnemers konden werken rond 8 thema's:

- Betrokkenheid & Communicatie
- Interventietijden
- Budget
- Vrijwilligers
- Specialisaties
- Samenwerken
- Verwachtingen management
- Creëren van een brandweerfamilie Rivierenland

De resultaten van dit overleg werden gebruikt als input om ons beleid verder uit te stippelen.

4.2 Werkgroepen

4.2.1 Werkgroep Financiering

De zoneraad van 1 maart 2019 heeft beslist tot de oprichting van een werkgroep Financiering, met vertegenwoordigers vanuit de zoneleiding en de zoneraad om de financiële noden in kaart te brengen en voorstellen te doen voor een financiële meerjarenplanning die streeft naar een evenwicht. De conclusies van deze werkzaamheden zijn verder in de tekst opgenomen.

4.2.2 Werkgroep Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)

De zoneraad van 6 maart 2020 heeft beslist tot de oprichting van een werkgroep DGH, met vertegenwoordigers vanuit de zoneleiding, de zoneraad en FOD Volksgezondheid om een beleidsbeslissing rond DGH binnen de brandweerzone voor te bereiden. De conclusies van deze werkzaamheden zijn verder in de tekst opgenomen.

4.3 Participatietraject

4.3.1 Sessies "TC komt naar je toe"

Inhoudelijk werden de deelnemers geïnformeerd over de stand van zaken van de beleidsplanning én de beslissingen van de zoneraad op 6 september 2019. Tegelijkertijd werden er een aantal denkposten voorgesteld:

- aanpassing van ons netwerkmodel door intensieve samenwerking tussen posten
- betere spreiding van beroeps BWM en meer samenwerking met vrijwillige BWM
- intensifiëren samenwerking operationeel en ATP personeel
- vermijden van nieuwe aankopen door betere inzet huidig aanwezig materiaal
- samenwerken met andere zones

In elke informatiesessies was ruimte voorzien voor een ronde tafel gesprek over de denkpost van de intensieve samenwerking tussen posten en de spreiding van het beroepskader (en dus samenwerking beroeps/vrijwilligers).

Er werden 8 sessies georganiseerd op 9 werkdagen met in totaal 190 unieke deelnemers.

- voor administratief-technisch personeel op 18 september 2019 in Duffel
- voor cluster Centrum op 23 september 2019 in Duffel
- voor cluster West op 24 september 2019 in Bornem
- voor cluster Oost op 26 september 2019 in Lier
- voor cluster Centrum op 30 september 2019 in Mechelen
- tijdens het officieren- en diensthoofdenoverleg op 18 september 2019
- tijdens het vakbondsoverleg op 26 september 2019
- tijdens de adviesraad op 2 oktober 2019

4.3.2 Dialoogsessies

Tijdens de besprekingen op de sessies van "TC komt naar je toe" werd aangegeven dat er medewerkers interesse hebben om dieper op een thema in te gaan. Er werden volgende dialoogsessies georganiseerd.

- Op 20 november 2019 met als thema "Betere dekking van onze risico's door een nieuw netwerkmodel"
- Op 21 november 2019 met als thema "Verzekeren van onze uitruk door beter inzetten van personeel".
- Op 26 november 2019 met als thema "Een nieuw voertuigplan".
- Op 27 november 2019 met als thema "Aansturing van posten en diensten om samen 1 zone te vormen".

Er waren in totaal 49 deelnemers aan bovenstaande sessies.

- Tijdens het officieren- en diensthoofdenoverleg van 25 november 2019 werd het thema "wachtrekening" uitgediept.
- Tijdens de adviesraad van 5 december 2019 werd het thema van het netwerkmodel uitgediept.

4.3.3 Clusterraadplegingen

Tijdens de dialoogsessies werd aangegeven dat medewerkers interesse hebben om dieper op het thema van de verzekerde posten in te gaan. Daarom werden er clusterraadplegingen georganiseerd.

Doelstelling was om per (sub)cluster een meer diepgaande werksessie te organiseren waarin wij in meer detail konden inzoomen op de specifieke omgevingsfactoren van elke post. Onderwerpen van gesprek worden in 3 grote hoofdstukken opgedeeld:

- Analyse van de plaatselijke situatie mbt bereik vanuit onze kazernes, lokale beschikbaarheden van BWM/OOFF/OFF, SLA, uitrukprocedures, enz. Op basis van deze analyses willen wij samen gaan bekijken hoe de clusterwerking tussen posten onderling concreet zouden kunnen uitwerken: hoe kunnen we lokaal zowel bij dag als nacht de uitruk van 1 AP verzekeren?
- Interventies: hoe kunnen we efficiëntiewinsten boeken in jouw (sub)cluster door een intensere samenwerking tussen posten onderling.
- Interne werking van de posten: Hoe kunnen we efficiëntiewinsten boeken in jouw (sub)cluster door een intensere samenwerking tussen posten onderling.

Er werden clusterraadplegingen georganiseerd:

- Op 10 februari 2020 in Puurs voor de posten : Puurs, Bornem, Sint Amands
- Op 11 februari 2020 in Nijlen voor de posten: Lier, Nijlen, Berlaar
- Op 12 februari 2020 in Duffel voor de posten: Mechelen, Willebroek, Duffel
- Op 17 februari 2020 in Boom voor de posten: Boom, Rumst, Hemiksem en Niel
- Op 20 februari 2020 in Putte voor de posten Heist od Berg en Putte

Er waren in totaal 93 deelnemers aan bovenstaande sessies. Daarnaast werd de gelegenheid geboden aan de vertegenwoordigers van de vakorganisatie deze sessies te volgen als waarnemer.

4.3.4 Sessies Krijtlijnen

De zoneraad van 2 oktober 2020 keurde het document “Krijtlijnen van het beleidsplan 2020-2025” goed. Het document bevat, naast het personeelsluik, het algemeen kader voor het ontwerpbeleidsplan en kon als basisdocument voor onderhandeling en overleg gebruikt worden door de zoneleiding.

Op 14 oktober 2020 werd dit via een nieuwsflash bezorgd aan alle medewerkers van de zone. In bijkomende sessies werden de overlegorganen mondeling ingelicht over de speerpunten van de Krijtlijnen. Deze sessies werden omwille van de bestaande coronamaatregelen digitaal georganiseerd:

- Officierien- en diensthooftenoverleg op 20 oktober 2020
- Adviesraad op 28 oktober 2020
- Bureau van de vrijwilliger op 29 oktober 2020

Op de Krijtlijnen werd een advies geformuleerd door de adviesraad op 29 november 2020 en door het bureau van de vrijwilliger op 17 november 2020.

4.3.5 Vakbondsoverleg

Met de vakorganisaties werd tussen eind 2019 en het voorjaar van 2021 meermaals overlegd over het personeelsplan dat een belangrijk onderdeel uitmaakt van het beleidsplan. In dit beleidsplan werden de elementen van het protocol verwerkt.

Eind 2019 werden informele overlegmomenten opgestart:

- 12 november 2019
- 9 december 2019
- 17 januari 2020
- 30 januari 2020

- 17 februari 2020
- 10 maart 2020
- 29 januari 2021

Op 2 oktober 2020 heeft de zoneraad de Krijtlijnen van het beleidsplan goedgekeurd. Hierdoor konden de formele vergadermomenten voor onderhandeling opgestart worden:

- 15 oktober 2020
- 29 oktober 2020
- 2 december 2020
- 26 februari 2021

4.4 Beslissingen van de zoneraad in de aanloop van het beleidsplan

In december 2019 werden sinterklaassessies georganiseerd voor de leden van de zoneraad, op vraag van het zonecollege. De presentatie, toegelicht op het zonecollege van 22 november 2019, werd gepresenteerd.

- 4 december 2019
- 6 december 2019
- 13 december 2019

Sinds 2019 heeft de zoneraad reeds meermaals thema's besproken die onderdeel zijn van het beleidsplan dat voorligt. Hierdoor zijn er reeds beslissingen genomen zijn die verwerkt werden.

4.4.1 Financiering

De zoneraad van 6 september 2019 behandelde de bevindingen van de werkgroep Financiering, en nam o.a. onderstaande beslissingen.

Gemeentelijke dotaties voor de dienstjaren 2020-2025. Deze zijn als volgt samengesteld:

1. een gemiddelde jaarlijkse exploitatiedotatie van 21.563.142 euro
2. een jaarlijkse investeringsdotatie van 500.000 euro
3. een uitzonderlijke investeringsdotatie van 4.500.000 euro in het dienstjaar 2023

Vervangingstermijnen grote voertuigen

- Autopomp 1ste lijn: 18 jaar (ipv 15 jaar)
- Autopomp 2de lijn: 20 jaar (ipv 15 jaar)
- Tankwagen: 25 jaar (ipv 20 jaar)
- Ladderwagen: 24 jaar (ipv 20 jaar)

De zoneraad beslist dat een voertuig van de ene post naar de andere post zal verschoven worden, als het betreffende voertuig in overtal is in die post en de afschrijfleefijd nog niet bereikt heeft. Dit betreft niet het occasioneel verschuiven van voertuigen naar aanleiding van herstellingen van voertuigen die niet in overtal zijn, maar betreft verschuivingen die noodzakelijk zijn voor de operationaliteit voor de post waar het voertuig naar wordt verschoven.

4.4.2 Efficiëntiewinsten

De zoneraad van 6 september 2019 nam akte van onderstaande mogelijke efficiëntiewinsten en vraagt aan de zoneleiding om deze op te nemen in de jaaractieplannen en in de loop van 2021 de zoneraad te informeren over:

1. Over gemeentegrenzen heen werken (clusterwerking)
2. Inzetbaarheid vrijwilligers overdag: dubbele beschikbaarheid

3. Uniformiseren bemanning uitruk
4. Optimalisatie organisatie opleidingen
5. Optimalisatie werkorganisatie

4.4.3 Service Level Agreement (SLA)

De zoneraad van 3 maart 2020 bekrachtigde de eerder goedgekeurde SLA:

- de eerste AP is ter plaatse binnen 13 minuten na alarmering met een bemanning van 6 man
- het tweede voertuig is ter plaatse binnen 18 minuten
- de volledige uitruk is ter plaatse binnen 20 minuten

4.4.4 Spreidingsplan posten

Zoneraad 6 september 2019

Het tempo van de nieuwbouwkazernes werd als volgt aangepast:

1. De vervanging van post Heist-op-den-Berg wordt voorzien in de legislatuur 2019-2025, met name 2023.
2. De vervanging van de posten Boom en Willebroek worden voorzien in de volgende legislatuur.
3. De renovatie van de post Niel wordt voorzien in de volgende legislatuur.

Zoneraad 3 maart 2020

Het behoud van de 15 bestaande brandweerkazernes wordt bekrachtigd, evenals nieuwbouwkazernes voor de vervanging van de posten Heist-op-den-Berg, Boom en Willebroek.

Zoneraad 3 juli 2020

Naar aanleiding van het memorandum van de Rupelregio volgende elementen in het ontwerpbeleidsplan worden opgenomen:

- aandacht voor een versnelde opbouw van een vrijwilligerskorps in Mechelen
- vervroeging van de uitvoering van de nieuwbouwkazerne Rupel in deze legislatuur
- verduidelijking garantie uitruk in Rupelregio indien er onvoldoende beschikbaarheid is overdag

4.4.5 Dringende Geneeskundige Hulpverlening

De zoneraad van 2 oktober 2020 behandelde de bevindingen van de werkgroep DGH, en nam o.a. onderstaande beslissingen.

- Behoud van de specialiteit van DGH binnen de brandweerzone
- Optimalisatie van de organisatie van DGH binnen de brandweerzone, met name:
 - behoud van een combinatie van rendabele en minder rendabele ziekenwagendiensten
 - maximale organisatie van springbemanning
 - maximale organisatie van 24/7 bezetting
- optimalisatie van de standplaatsen op het grondgebied van de zone
 - actie 1: behoud licentie Bornem 1 vanuit Bornem
 - actie 2: ziekenwagen Bornem 2 verzorgt vanuit brandweerkazerne Puurs dekking
 - actie 3: uitbreiding op termijn van de activiteitsperiode ziekenwagen Boom naar 24/7 en 's nachts wordt de dekking verzorgt vanuit Hemiksem/Niel
 - actie 4: faciliteren ziekenwagen Rode Kruis Berlaar door onderdak aan te bieden in Nijlen

4.4.6 Organisatiestructuur

De zoneraad van 5 april 2019 keurde een aangepaste organisatiestructuur goed. Hierbij hield het Managementteam op te bestaan. De samenstelling van de Technische Commissie werd gewijzigd naar:

- De zonecommandant
- 3 directeurs, met name Risicobeheersing, Operaties, Bedrijfsvoering
 - Ter verduidelijking: momenteel is er nog een 4^{de} directeur, met name voor Aankoop en Logistiek actief.
- 3 clustercoördinatoren

Er werd een nieuw overlegorgaan in het leven geroepen, met name het postenoverleg met de volgende samenstelling:

- De zonecommandant
- De directeurs
- 15 postoversten

Het nieuwe model heeft als doel de kloof MAT-postoversten te verkleinen en heeft niet als doel om alle problemen rond inspraak op te lossen. Inspraak betekent niet dat iedereen alles moet meebeslissen. In het nieuw model is inspraak voorzien via diensthooften en via clusterverantwoordelijken, en niet meer direct door alle postoversten.

4.4.7 Kaderaanpassingen administratief-technisch personeel

- De zoneraad van 5 april 2019 heeft de opname van een directielid Bedrijfsvoering in het administratief-technisch kader voorzien en dit naar aanleiding van de aanpassing van de organisatiestructuur.
- De zoneraad van 4 oktober 2019 heeft dit kader verder aangepast met de omzetting van de functie van sportfunctionaris - niveau B, naar een deskundige VTO - niveau.
- De zoneraad van 8 mei 2020 heeft dit kader verder aangepast met een parttime regeling voor 6 personeelsleden op niveau E2 en 1 voltijds op niveau D2 voor de aanwerving van een eigen poetsploeg.

5 Beschrijving van de huidige situatie van de brandweerzone

5.1 Lessen getrokken uit het vorige programma

De opdracht was om tijdens de eerste beleidsperiode binnen een strikt budget te blijven. De uitdagingen waren echter enorm. Op korte termijn diende de operationele dienstverlening geoptimaliseerd te worden én diende er een zelfstandig ondersteunende structuur uitgebouwd te worden. We beseffen dat niet alle zaken gerealiseerd werden uit het vorige beleidsplan, dit heeft diverse redenen zowel op sociaal, wetgevend, financieel als operationeel vlak.

We kunnen de realisaties van de afgelopen jaren als volgt samenvatten:

- Uitgewerkt beleidsplan en personeelsplan op basis van een risicoanalyse.
- Uitbouw van:
 - personeelsdienst met extern sociaal secretariaat en geneeskundige dienst
 - financiële dienst
 - logistieke dienst
 - brandpreventiedienst
 - communicatiedienst
 - ICT dienst
 - zonale dispatch
 - dienst vorming en opleidingen
 - beleid rond informatieveiligheid
 - beleid rond arbeidsveiligheid en conditiebeleid
 - harde preventie : een zonaal reglement Publiek Toegankelijk Inrichtingen
 - zachte preventie: infomomenten in de wijken waar vooropgestelde interventietijden moeilijk worden gehaald met aandacht voor sensibilisering van de burger.
 - voertuigen en manschappen worden uitgestuurd op basis van beschikbaarheden en dit in een netwerkmodel.
 - uitbouwen van een VTO-beleid, waardoor er veel intenser ingezet wordt op uniforme opleidingen en oefeningen.
 - maken of updaten van uniforme zonale procedures voor alle aspecten van de werking.
 - geleidelijke uniformisering van voertuigen en materialen. Inzetten op beter maar minder materieel.
 - opmaken van zonale afspraken rond dagindeling, officier-van-dienst systeem, beschikbaarheid vrijwilligers.
 - uitwerken van een zonaal retributiereglement.
 - optimaliseren van de specialisaties binnen de zone.
 - opstart van een zonaal en efficiënt organiseren van de koude en ondersteunende taken
 - uitbouwen van een eigen IT dienst en communicatiedienst met eigen website en e-formulieren.
 - overdracht roerende en onroerende goederen werd geregeld.
 - uitwerken van een personeelsbeleid, selectiereglementen, statuten, reglementen
- Oprichting van onze overlegorganen:
 - adviesraad
 - officieren & diensthooftenoverleg
 - cluster & postenoverleg
 - bureau van de vrijwilliger
 - vakbondsoverleg

5.2 Administratieve organisatie

5.2.1 Samenstelling van de zoneraad

De zoneraad is verantwoordelijk voor de organisatie en het beheer van de brandweerdiensten in de hulpverleningszone. De zoneraad is van rechtswege samengesteld uit de burgemeesters van de 18 gemeenten die binnen ons interventiegebied vallen en die bijgevolg financieel bijdragen in de werkingsmiddelen.

Op 22 februari 2019 werd, na de gemeenteraadsverkiezingen van oktober 2018, de zoneraad geïnstalleerd. In het voorjaar van 2021 zetelen de onderstaande burgemeesters in de zoneraad:

Aartselaar	Sophie De Wit
Berlaar	Walter Horemans
Bonheiden	Lode Van Looy
Boom	Jeroen Baert
Bornem	Kristof Joos
Duffel	Sofie Joosen
Heist-op-den-Berg	Luc Vleugels
Hemiksem	Luc Bouckaert
Lier	Frank Boogaerts
Mechelen	Alexander Vandersmissen Voorzitter
Niel	Tom De Vries
Nijlen	Paul Verbeeck
Putte	Peter Gysbrechts
Puurs – Sint Amands	Koen Van den Heuvel Plaatsvervangend voorzitter
Rumst	Jurgen Callaerts
Schelle	Rob Mennes
Sint-Katelijne-Waver	Kristof Sels
Willebroek	Eddy Bevers

De meest actuele samenstelling is raadpleegbaar op de website van de brandweerzone.

5.2.2 Samenstelling van het zonecollege

Het zonecollege vormt het dagelijks bestuur van de brandweerzone. Het zonecollege is verantwoordelijk voor de goede gang van zaken bij alle brandweerposten van de brandweerzone. De zoneraad kiest uit de raadsleden de leden die het college vormen.

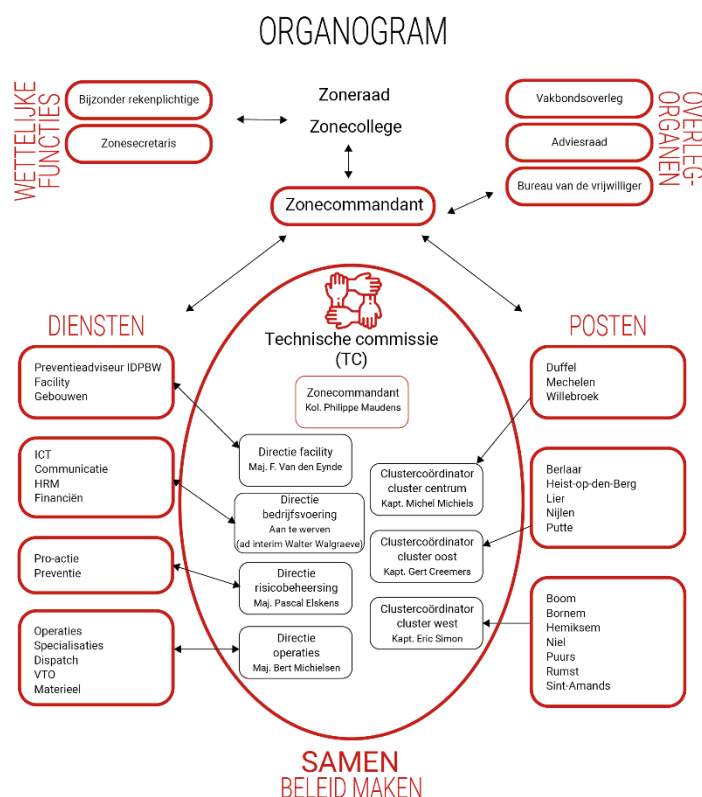
Op 22 februari 2019 verkoos de installatievergadering van de zoneraad de leden van het zonecollege. In de zomer van 2020 zijn de onderstaande burgemeesters de effectieve leden van het zonecollege:

Aartselaar	Sophie De Wit
Berlaar	Walter Horemans
Lier	Frank Boogaerts
Mechelen	Alexander Vandersmissen
Puurs – Sint Amands	Koen Van den Heuvel
Willebroek	Eddy Bevers

De meest actuele samenstelling is raadpleegbaar op de website van de brandweerzone

5.2.3 Organogram van de zone: operationele en administratieve diensten

Na de goedkeuring van de aangepaste organisatiestructuur in het voorjaar van 2019 kan deze als volgt visueel worden weergegeven:



5.3 Operationele organisatie

5.3.1 Operationaliteit

5.3.1.1 Service Level (SLA)

In de prézoneraad van 12 september 2014 was er een unaniem akkoord om het servicelevel (SLA) vast te leggen binnen een normtijd (opkomsttijd) van 13 minuten voor 85% van de dekking van de zonale objecten. Dit principe werd bekrachtigd met het beleidsplan goedgekeurd in de zoneraad van september 2016. In de aanloop van het nieuwe beleidsplan werd dit nogmaals bekrachtigd door de zoneraad van 6 maart 2020.

Door een betere inzet van middelen streven wij :

- Naar een maximale basisdekking (streefdoel 95%) van de zonale objecten binnen de normtijd van 13 minuten (1ste voertuig, 5 brandweermannen en 1 onderofficier)
- 2de voertuig op plaats van het incident binnen de 18 minuten
- Streven naar een volledige uitruk ter plaatse binnen de 20 minuten
- Bij een 2de gelijktijdige uitruk, streven naar een dekking binnen de 18 minuten van een eerste autopomp (5 brandweermannen en 1 onderofficier)
- Streven naar een verzekerde uitruk per (sub)cluster.

De posten worden aangestuurd door de zonale dispatch op basis van de gegevens van de 112 centrale (SAH).

5.3.1.2 Oproepprocedure

De zone werkt met een éénvormige oproepprocedure. Eerste stap hierin is de alarmering via NC112. Deze kiest de zone/post in functie van de doorgegeven opkomsttijden en de aanrijtijden. Alles wordt daarna verwerkt door de zone in één gecentraliseerde alarmeringsterminal waar met een software tool berekend wordt welke post en welke middelen (personeel en materiaal) moeten ingezet worden.

Vanuit ons netwerk van posten wordt dan de uitruk georganiseerd. Voor dringende interventies sturen we steeds de snelst beschikbare middelen (voertuigen en/of personeel). De voertuigtrein kan daardoor bestaan uit middelen van verschillende posten.

5.3.1.3 Specialisaties

Volgende specialisatie zijn aanwezig binnen brandweerzone Rivierenland:

- Gaspakken
- Meetploegen
- Duikers
- GRIMP (klimteam)
- DGH

5.3.1.4 Standaardprocedures

In onze zone zijn diverse zonale standaardoperatieprocedures (SOP's) uitgewerkt die door de posten worden toegepast:

- Brand gebouw
- Radioprocedure – Dynamische gespreksgroepen
- Hygiëne bij brandinterventies
- Kledijwissel op interventie
- Noodplanprocedure
- TWT
- GWT
- Noodplanprocedure
- Poederbrief
- Signalisatie openbare weg

Een aantal bijkomende SOP's worden momenteel verder uitgewerkt of geüpdatet (niet-limitatief):

- Tunnelbrandbestrijding
- GRIMP
- Storm -> opschaling zonale dispatching
- REHAB
- Mayday procedure (initiatief vanuit Netwerk Operaties BVV)
- Redden van dieren
- Elektrische voertuigen
- Stormcontainer
- Wespenverdelging / Aziatische hoornaar
- Technische hulpverlening

5.3.1.5 OVD regeling

In elke subcluster is er een "officier van dienst" wachttrol. Tijdens de weekdays overdag (uitgezonderd feestdagen) wordt deze functie hoofdzakelijk uitgevoerd door beroepsofficieren. 's Nachts, in de weekends en tijdens feestdagen wordt deze functie hoofdzakelijk uitgevoerd door vrijwillige officieren met thuiswacht.

In post Nekker wordt de functie steeds ingevuld door een beroepsofficier.

5.3.1.6 CP-OPS

Voor de functie van Dir CP-OPS heeft de zone een wachtrol uitgewerkt bestaande uit officieren die in het bezit zijn van het wettelijk vereiste bekwaamheidsattest. We beschikken over een CP-OPS container met standplaats in Boom.

Voor DIR BW werken we op basis van onze beschikbaarheden van officieren met dien verstande dat de betrokken officieren over de nodige diploma's en opleidingsvereisten beschikken.

5.3.2 Logistieke organisatie

5.3.2.1 Spreidingsplan voor de posten

De hulpverleningszone Rivierenland beschikt over een fijnmazig netwerk van 15 kazerneposten verspreid doorheen de zone:

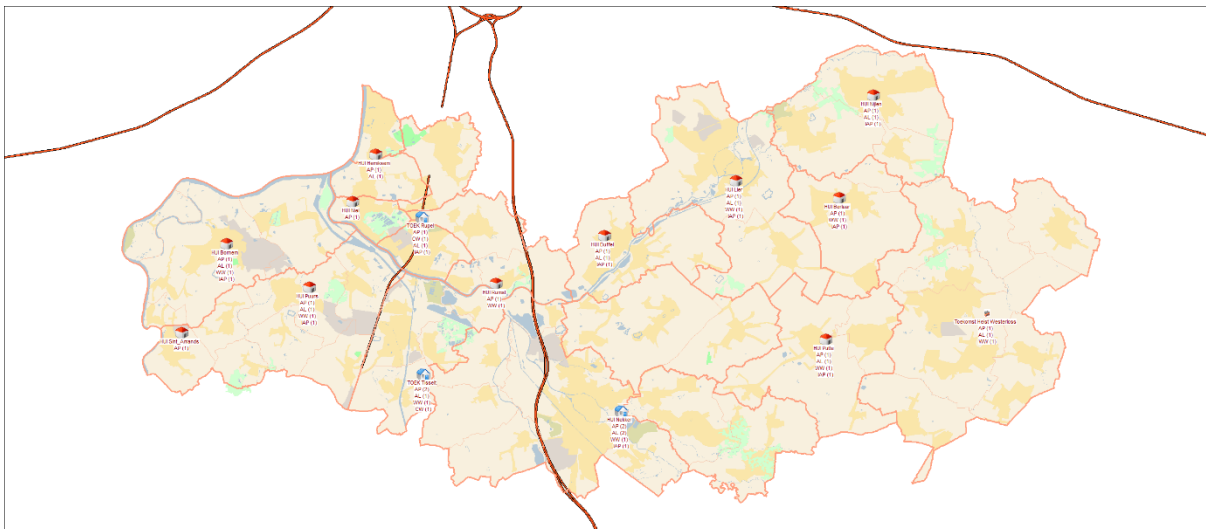
- 2 gemengde posten beroeps/vrijwilligers zonder DGH: Nekker en Lier
- 4 gemengde posten beroeps/vrijwilligers met DGH: Boom, Bornem, Heist-op-den-Berg en Willebroek
- 9 posten met vrijwilligers: Berlaar, Duffel, Hemiksem, Niel, Nijlen, Putte, Puurs, Rumst en Sint-Amands
- In een beperkt deel van de posten zijn technici en administratieve krachten actief die voor de zone werken.

Na de opstart van de zone werd in 2017 de overdracht geregeld van de onroerende goederen.

- De volgende kazernes werden in eigendom overgedragen aan de zone: Berlaar, Bornem, Duffel, Hemiksem, Lier, Nijlen, Putte, Puurs, Rumst, Sint-Amands
- De volgende kazernes worden momenteel door de betrokken gemeentes verhuurd aan de zone: Boom, Heist op den Berg, Niel, Willebroek
- Kazerne Nekker in Mechelen werd gerealiseerd in 2019 door de zone – in samenwerking met de stad Mechelen. Hiervoor werd contractueel een overeenkomst afgesloten via een DBFM constructie.

De locaties en oorsprong van deze posten zijn vooral historisch bepaald met als resultaat dat ons netwerk van kazernes in sommige gebieden fijnmaziger is dan in andere gebieden. In de praktijk blijkt dat deze historische oorsprong nog steeds verschillen in dienstverlening oplevert. Graad van afdekking van risico's verschilt soms, manschappen zijn niet steeds evenredig beschikbaar, sommige posten hebben tekorten aan onderofficieren, terwijl anderen beschikken over voldoende manschappen.

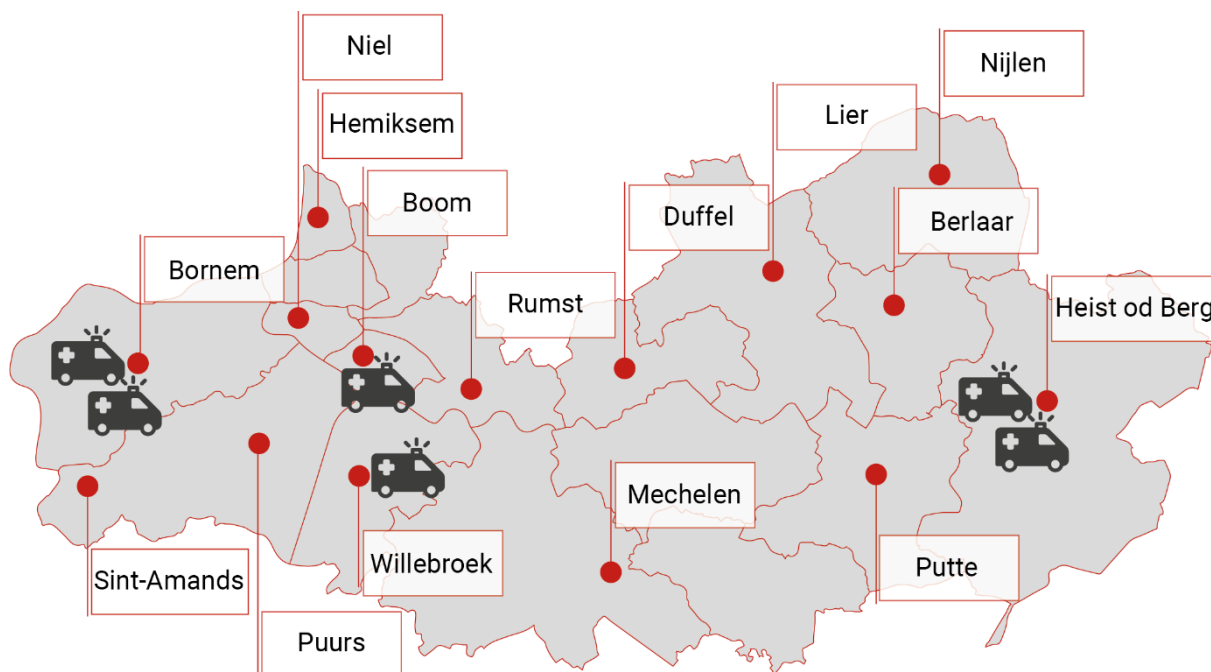
Op het grondgebied van de zone is de geografische ligging van de posten niet altijd optimaal. Een betere spreiding van posten geeft meer mogelijkheden voor een betere gelijkwaardige dekking. Eerder heeft het bestuur daarom reeds beslissingen genomen over het spreidingsplan van de brandweerkazernes. Momenteel staan er nog 3 nieuwbouwkazernes geprogrammeerd, met een aangepast locatie. Hieronder een kaartje met de huidige kazernes, én de geplande bewegingen.



Wat betreft Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) is het dekkingsplan ook historisch gegroeid. Bij de zonevorming in 2015 werden de ziekenwagendiensten bij de gemeentelijke brandweerkorpsen opgenomen in de brandweerzone. In afwachting van een fundamentele beleidsbeslissing over DGH bij de brandweerzone op het grondgebied van de zone werd de situatie behouden.

In het voorjaar van 2019 heeft de zoneraad de bestaande situatie in conventies met FOD Volksgezondheid (FOD VG) geformaliseerd. Deze conventie bevat in concreto de locaties van de standplaatsen en de activiteitsperiode.

Op onderstaand kaartje worden de standplaatsen en ziekenwagens weergegeven die de brandweerzone op het grondgebied uitbaat.



5.3.2.2 Materieel

De verdeling van het materieel, en met name de voertuigen, over de zone is begin 2021 als volgt:

HUIDIG	MFAP	LW/HW	TANKWAGEN	IAP	THV	HAARWVOERTUIG	MATERIAALWAGEN	PICK UP	PERONEELSWAGEN	COMMANDOWAGEN	DUIKERSWAGEN	SIGNA	ZIEKENWAGEN	UNIMOG	BOSBRAND	BUFFERTANKWAGEN	LOG VRACHT	REHAB	LOGISTIEK CADDY	LOGISTIEK SPRINTER	PW zone
BERLAAR	2	1					2		1	1											1
RUPEL	1	1	2	1	2	2	1		2	1	1	1	1			1					
BORNEM	2	1	1		1		2	1	1	1		1	2								
DUFFEL	2	1	1	1	1		2	1	1	1											
HEMIKSEM	2	1			1		2		1	1											
HODD	2	1	1	0	1	1	3		2	1		1	2								
LIER	3	1	1	1	1	1	2		1	2	1	1			1						
MECHELEN	3	2	1	1	2	3	5		4	2	1	1		1			1				
NIEL	1	1			1	2	3		1	1											
NIJLEN	2	1	1		1		1		2	1	1										
PUTTE	2	1	1	1					1	1											
PUURS	2	1	1		2	1	1		1	1	1										
RUMST	1		1					1		1											
SINT AMANDS	1		1		1		1			1											
WILLEBROEK	2	1	1		1	1	2	1	1	1		1	1								
ZONE										2							2		1	3	2
KESSEL																					
TOTAAL	28	14	13	4	16	11	27	4	19	19	5	6	6	1	1	1	3	0	1	3	3
1 x zonale reserve AP																					
reserve LW/HW																					

5.3.2.3 Kazernering

De bezetting van de kazernes met operationeel personeel wordt opgenomen onder 5.3.3.2.

5.3.3 Personeel

5.3.3.1 Directies en diensten

Begin 2021 zijn er binnen brandweerzone 4 directies en de verschillende diensten zijn actief onder hun bevoegdheid:

- Directie Risicobeheersing
 - Preventie
 - Proactie
- Directie Operaties
 - Dispatching en alarmering
 - Operationeel materieel
 - Procedures en operaties
 - Specialisaties
 - VTO
- Directie Aankoop en logistiek
 - Aankopen, economaat en overheidsopdrachten
 - Autoherstelplaats
 - Facility: gebouwen en technische installaties
 - IDPW
 - Logistiek
 - Verzekeringen

- Directie Bedrijfsvoering
 - Communicatie & PR
 - Financiën
 - HRM
 - ICT

De directies worden aangestuurd door de zonecommandant.

Daarnaast zijn er nog de 2 wettelijke staffuncties, met name de zonesecretaris en de bijzonder rekenplichtige. Deze laatste wordt ondersteund door de financiële dienst.

5.3.3.2 Operationeel personeel

Het meest recente goedgekeurde kader van operationeel personeel dateert van de zoneraad van 10 maart 2017.

Voor het operationele kader wordt bij de invulling rekening gehouden met de bemanning van de voertuigen conform het KB minimale middelen en de risicoanalyse. De inzet van personeel is echter afhankelijk van diverse andere factoren zoals :

- beschikbaarheid en opkomsttijd van vrijwilligers
- ziekte dagen, verloven, opt-out bij het beroepspersoneel
- opleiding en specialisaties
- arbeidsgeneeskundige voorwaarden opgelegd door de arbeidsgeneesheer

Vandaag beschikken we – exclusief officieren- over 123 operationele beroepsmedewerkers en 542 vrijwilligers als volgt opgedeeld (*situatie op datum 06-2020*). Verspreid over de verschillende posten ziet deze bezetting er als volgt uit:

Hemiksem		
	B	V
OOF	0	5
BRW/ KPL	0	29

Nijlen		
	B	V
OOF	0	6
BRW/ KPL	0	32

Lier		
	B	V
OOF	1	5
BRW/ KPL	2	47

Berlaar		
	B	V
OOF	0	4
BRW/ KPL	0	20

Rumst		
	B	V
OOF	0	2
BRW/ KPL	0	20

Duffel		
	B	V
OOF	0	6
BRW/ KPL	0	34

Boom		
	B	V
OOF	4	9
BRW/ KPL	3	40

Sint-Amands		
	B	V
OOF	0	3
BRW/ KPL	0	22

Puurs		
	B	V
OOF	0	11
BRW/ KPL	0	40

Willebroek		
	B	V
OOF	3	4
BRW/ KPL	3	37

Mechelen		
	B	V
OOF	19	0
BRW/ KPL	73	10

Putte		
	B	V
OOF	0	6
BRW/ KPL	0	30

Heist o/d Berg		
	B	V
OOF	4	6
BRW/ KPL	7	37

Bornem		
	B	V
OOF	1	5
BRW/ KPL	3	39

Niel		
	B	V
OOF	0	6
BRW/ KPL	0	27

Het huidige officierenkader bestaat uit 21 beroepsofficieren en 25 vrijwillige officieren .

Binnen de brandweerzone zijn er ook ambulanciers-niet brandweerman aan de slag, met name 22 vrijwilligers (*situatie: januari 2021*).

5.3.3.3 Administratief personeel

Het meest recente goedgekeurde kader van administratief-technisch personeel dateert van de zoneraad van 6 juli 2018. In totaal werd een kader van 38,9 VTE's goedgekeurd. In de periode van 2019-2020 werd de zoneraad al goedkeuring verleend voor 4,5 VTE's. In februari 2021 waren er 40,15 VTE's met het administratief-technisch statuut aan de slag.

5.4 Partners – stakeholders

Het onderstaande overzicht geeft de voornaamste stakeholders weer in de opdrachten van de zone. De doelstellingen per opdracht in de veiligheidsketen komen verder in dit beleidsplan aan bod. Voor elke stakeholder is de kritische succesfactor dat de verwachting niet in overeenstemming zou kunnen zijn met de uitvoering van de doelstellingen van de hulpverleningszone.

	Verwachtingen
Burgers	Er kan vanuit gegaan worden dat burgers erop rekenen dat een hulpverleningszone zich erop voorbereid dat een snelle én adequate hulpverlening wordt geboden, zowel voor de dringende als niet dringende hulpverlening.
Overheden	Er kan vanuit gegaan worden dat andere overheden er vanuit gaan dat een hulpverleningszone zich voorbereid op haar wettelijke opdrachten en engagementen zodat de hulpverleningszone haar rol in de veiligheidsketen kan opnemen.
Andere hulpverleningsdiensten	Er kan vanuit gegaan worden dat andere overheden er vanuit gaan dat een hulpverleningszone zich voorbereid op haar wettelijke opdrachten en engagementen zodat de hulpverleningszone haar rol in de veiligheidsketen kan opnemen.
Bedrijven en organisaties	Er kan vanuit gegaan worden dat bedrijven en andere organisaties verwachten dat een hulpverleningszone zich voorbereid op het bieden van snelle én adequate hulpverlening, zowel voor de dringende als niet dringende hulpverlening.

5.5 Bijzondere overeenkomsten

5.5.1 Netwerk Brandweer

De zoneraad van 2 juni 2017 keurde de principiële aansluiting bij Netwerk Brandweer goed. Op 2 februari 2018 werd de toetreding bekrachtigd.

Onder de vleugels van VVSG worden de handen in elkaar geslagen en vormen de 20 Vlaamse hulpverleningszones en de Brussels Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp 1 netwerk. Op die manier kan oa. een groter politiek draagvlak, een uitgebreider expertisenetwerk, erkenning als gesprekspartner op Vlaams en federaal niveau, sterk politiek netwerk, linken tussen verschillende werelden, belangenbehartiging bij de Europese Commissie en grotere expertise rond integrale brandweezorg bekomen worden.

Netwerk Brandweer moet samenwerking stimuleren en hulpverleningszones ondersteunen waarbij ze zich richt op kennisopbouw en innovatie. Netwerk Brandweer heeft de ambitie de

belangbehartiging vanuit de sector efficiënt en effectief te organiseren en zo een uniek referentiepunt te worden.

Vanuit de brandweerzone participeren we actief in deze bijzondere overeenkomst.

5.5.2 Interzonale samenwerking

De zoneraad van 4 december 2020 keurde de overeenkomst goed betreffende de samenwerking provinciale permanentie “Adviseur Gevaarlijke Stoffen” met de hulpverleningszones Antwerpen, Rand, Kempen en Taxandria.

Op basis van deze overeenkomst neemt BZA de coördinerende rol op zich om te voorzien in een organisatie van een wachtdienst voor de provincie Antwerpen in samenwerking met de andere hulpverleningszones. De overeenkomst bepaalt de minimale eisen van de provinciale AGS-wachtdienst inclusief de daaruit volgende verplichtingen van AGS uit de verschillende zones. Dit komt overeen met de huidige praktijk. De overeenkomst beschrijft daarnaast ook het samenwerkingsmodel tussen de hulpverleningszones, het operationeel beheer dat door de coördinerende zone (BZA) moet opgenomen worden en de financiële modaliteiten voor de hulpverleningszones.

6 Analyse van de huidige situatie van de brandweerzone

Om tot beleidskeuzes te komen werd de huidige situatie van de brandweerzone geanalyseerd. De conclusies van deze analyse worden in dit hoofdstuk gebundeld.

6.1 Risico analyse

6.1.1 Tool

Het Koninklijk Besluit van 24 april 2014 tot vaststelling van de minimale inhoud en de structuur van het meerjarenplan vraagt om de doelstellingen van de hulpverleningszone te baseren op een risicoanalyse.

De tool voor zonale risicoanalyse is een softwaretoepassing Care, aangeleverd door het ministerie van Binnenlandse Zaken.

De toepassing heeft twee belangrijke functionaliteiten:

1. Visualiseren van de verschillende risico's binnen een zone
 2. Berekeningen en simulaties maken die cruciaal zijn voor de dagelijkse praktische werking van een zone of die kunnen helpen bij het nemen of motiveren van bepaalde beleidsbeslissingen.
- Bijvoorbeeld:

- Binnen welke tijd een brandweerkorps vanuit hun kazerne ergens kan zijn, welke objecten niet binnen een bepaalde tijd bereikt kunnen worden en dus ook welke locaties vanuit een andere kazerne sneller bereikt kunnen worden.
- Waar nieuwe brandweerkazernes best gebouwd worden en wat de impact is van de inplanting, verplaatsing of sluiting van een bepaalde brandweerpost.

Brandweerzones hebben met deze toepassing dus niet alleen een overzichtelijk beeld van de risico's in hun zone. De risicotool maakt het ook mogelijk berekeningen en simulaties te maken zodat de gevolgen van een bepaalde beslissing beter ingeschat kunnen worden, personeel efficiënter ingezet kan worden en indien nodig de gepaste maatregelen getroffen kunnen worden in het voordeel van de veiligheid van zowel het brandweerpersoneel als de bevolking in een zone. Kortom, deze tool is een beleidsinstrument gebaseerd op objectieve criteria en afgetoetst met de realiteit. Dit alles garandeert een rationele blik op de risico's op het grondgebied van de zone.

In voorbereiding van dit beleidsplan werd de tool intensief gebruikt om meerdere simulaties te maken. Als uitgangspunt voor de analyse waarop de beleidsbeslissing is gebaseerd werd uitgegaan van een situatie zonder posten in de omliggende zones. Het bestuur verkiest een beleidsplan waar wordt uitgegaan van de eigen werking, en rekent dus niet op de omliggende zones. Zo neemt de brandweerzone verantwoordelijkheid over het eigen grondgebied.

6.1.2 Samenvatting risico analyse

6.1.2.1 *Risico's op het grondgebied van de zone*

De hulpvraag vanuit de basisbrandweezorg en de daarmee samenhangende gevaren voor de aanwezigen wordt in principe bepaald door het aantal gebouwen en het gevaar voor de aanwezigen in dat gebouw. Het type gevaar bepaalt onder meer hoe snel en met hoeveel voertuigen de brandweer na melding van een brand zou moeten ter plaatse zijn.

- In de brandweerzone zijn er verspreide risico's, zo heeft elke gemeente wel een industriepark of KMO-zone doch de grote en de activiteit binnen deze parken is zeer divers.
- De Seveso bedrijven situeren zich in Puurs-Sint-Amands, Bornem, Willebroek, Mechelen en Hemiksem.
- De gebouwen met verhoogde aanwezigheid van personen is situeren zich meestal in stedelijk gebied.
- In de steden zie je een concentratie van scholen, rustoorden, kantoorgebouwen.
- De concentratie van gebouwen waar direct een ladder noodzakelijk is bevinden zich grotendeels in Mechelen en Lier.
- Uit de interventieanalyse blijkt dat de ladderwagen vooral wordt ingezet bij storm, als hulpmiddel bij een ziekenwageninterventie en bij schouwbrand. Effectieve reddingen met de ladder bij brand gebeuren slechts zelden.
- De historische gebouwen concentreren zich vooral in Mechelen en Lier.

Vanuit de risico's op het grondgebied kan de omslag gemaakt worden naar het niveau van dienstverlening en nadien de locaties van de posten.

6.1.2.2 Niveau van dienstverlening (SLA)

Voor de risicoanalyse en de daaruit voortkomende interventietijden werd door de federale overheid geen wetgevend kader gemaakt welke de minimaal of maximaal te halen SLA (servicelevel agreement, dekkingspercentage en interventietijden) moet zijn. Het besluit van de commissie Paulussen kan wel als richtlijn gebruikt worden, maar de zoneraad bepaalt wel zelf de SLA.

In de prézoneraad van 12 september 2014 was er een unaniem akkoord om het servicelevel vast te leggen voor onze zone binnen een normtijd (opkomsttijd) van 13 minuten voor 85% van de dekking van de zonale objecten.

Dit principe werd bekrachtigd in de zoneraad van september 2016 met het eerste beleidsplan en nogmaals op 6 maart 2020.

De keuze voor een SLA is een afweging tussen risico's en kosten. Bij een verlaging van de SLA:

- Verbeterd de dienstverlening niet en stijgt de kans op slachtoffers
- Worden uitruktijden langer
- Zijn 1 of meerdere bestaande posten niet meer noodzakelijk zijn en verliezen we opleidde en ervaren medewerkers. Hierdoor zal het opvangen van piekmomenten, bijv. een storm, bemoeilijkt worden.
- Is de kostenbesparing beperkt aangezien de middelen op andere plaatsen zullen nodig zijn

Het behoud van de SLA heeft de voorkeur.

Concreet is het niveau van dienstverlening voor dringende brandweezorg waarnaar gewerkt wordt:

- de eerste AP is ter plaatse binnen 13 minuten na alarmering met een bemanning van 6 man
- het tweede voertuig is ter plaatse binnen 18 minuten
- de volledige uitruk is ter plaatse binnen 20 minuten

6.1.2.3 Locaties posten

De ligging van een post is één van de belangrijkste factoren om de objecten binnen de gestelde normtijd te bereiken. Een perfecte situatie zou zijn om in iedere woonwijk een brandweerpost te plaatsen. Het is echter duidelijk dat dit financieel, materieel en personeelsgericht onhaalbaar is. Via de risicotool kan men berekeningen uitvoeren naar optimale locaties in functie van de afdekking van objecten en woonplaatsen van vrijwilligers.

Uit de analyse kunnen we **algemeen** het volgende **samenvatten**:

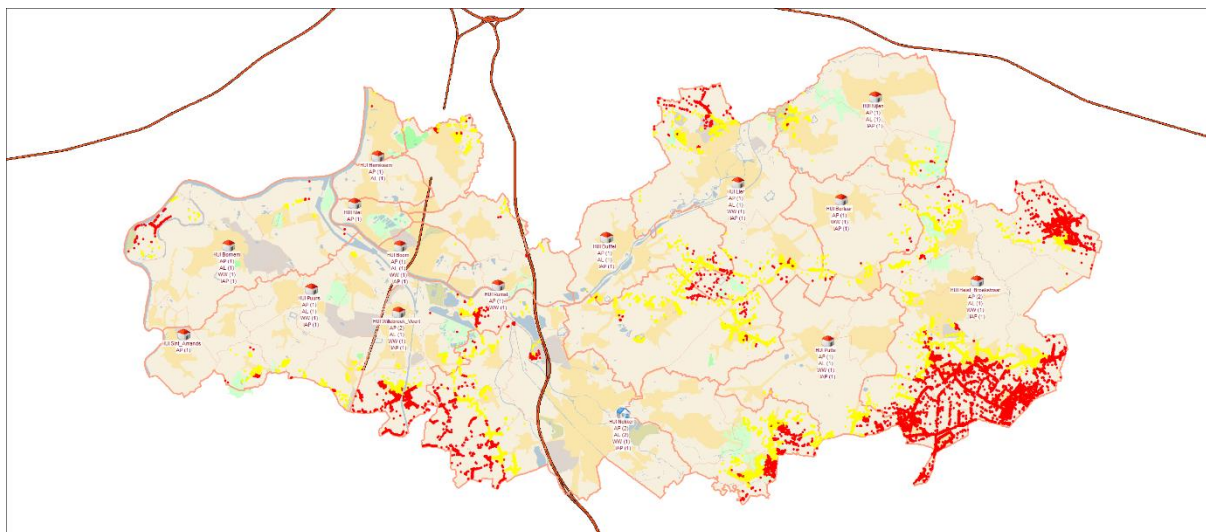
- Het niveau van dienstverlening over de zone is zeer divers en niet gelijkwaardig maar gemiddeld goed tot zeer goed.
- We hebben zicht gekregen op de locatie van de rode punten (probleemgebieden). Dit zijn objecten waar we niet binnen de normtijd aankomen.
- Er is een concentratie van deze rode punten rond specifieke zones.
- Het verschil in dekkingpercentage met de naburige posten en zonder de naburige posten is miniem(1%).
- Als je kijkt naar de gemiddelde uitruktijden dan scoort de zone bijzonder goed. Dit is ook te verklaren omdat de brandweerposten dicht bij wooncentra liggen en hierdoor veel objecten afdekken.
- Niets doen is geen optie om de vooropgestelde SLA te behalen. De situatie is oplosbaar mits dezelfde middelen van materieel en personeel anders in te zetten in een aangepast organisatiemodel en de vooropgestelde bouw van de posten te realiseren.

Uit de analyse kunnen we **wat betreft de locaties van posten** het volgende **samenvatten**:

- Heist-op-den-Berg heeft een onvoldoende dekking voor een gedeelte van de gemeente door de slechte geografische locatie van post Heist-op-den-Berg
- Het zuiden van de gemeente Willebroek, met name Tisselt, heeft een mindere dekking. In realiteit wordt de dekking momenteel verzorgd door Londerzeel. Door de post Willebroek te verplaatsen kan de zone zelf instaan voor die dekking, zonder afbreuk aan de andere gebieden.
- De post Rupel zorgt ervoor dat we de gemeente Aartselaar beter afdekken door de eigen zone.
- Er zijn nog wel kleinere gebieden met een aantal rode punten, deze oplossen vraagt bijkomende posten in dat gebied wat organisatorisch en kosten-baten niet realistisch is. Uit verdere analyse blijkt dat het hier om een vertraging gaat van een aantal minuten.

Visueel wordt impact van de huidige situatie van spreiding van posten op dekking als volgt voorgesteld.

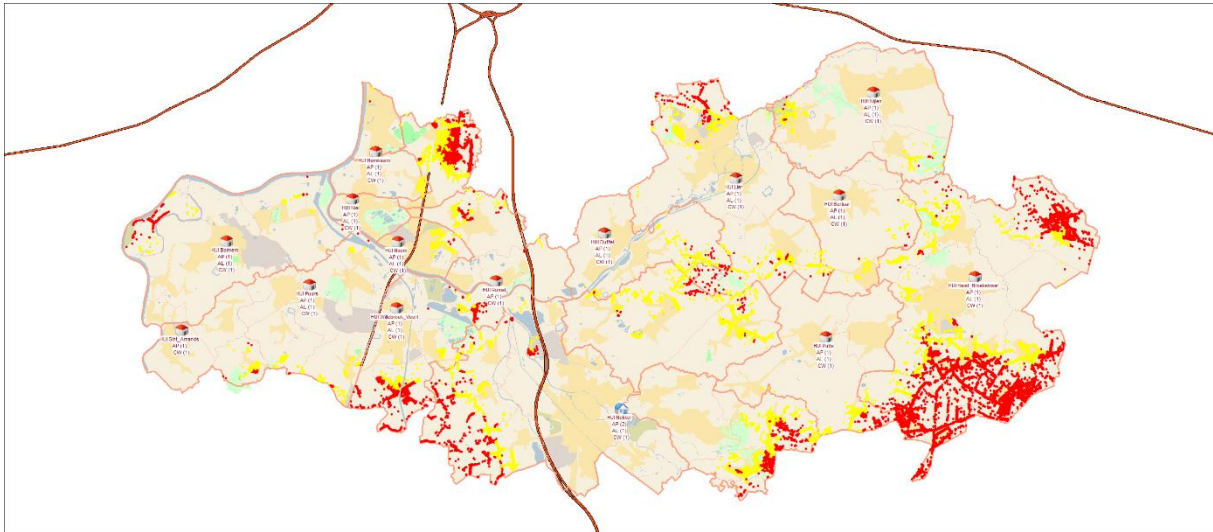
Dagsituatie zonder naburige posten



Naam	Totaal	Binnen norm	Binnen norm %	Binnen marge	Binnen marge %	Buiten norm	Buiten norm %	Dekking	Dekking %	Min	P25	P50	P75	Max	Gemiddelde
Aartselaar	7461	7230	96,90%	194	2,60%	37	0,50%	7424	99,50%	00:07:08	00:10:27	00:11:12	00:11:51	00:14:48	00:10:59
Berlaar	5428	5304	97,72%	117	2,16%	7	0,13%	5421	99,87%	00:07:00	00:08:27	00:09:20	00:11:31	00:14:23	00:09:49
Bonheiden	6602	5069	76,78%	1063	16,10%	470	7,12%	6132	92,88%	00:04:59	00:07:48	00:09:28	00:12:54	00:15:52	00:10:05
Boom	9108	9106	99,98%	2	0,02%	0	0,00%	9108	100,00%	00:04:11	00:07:59	00:08:37	00:09:41	00:13:02	00:08:49
Bornem	10863	10609	97,66%	106	0,98%	148	1,36%	10715	98,64%	00:06:01	00:07:55	00:09:14	00:11:10	00:16:13	00:09:31
Duffel	8300	7898	95,16%	351	4,23%	51	0,61%	8249	99,39%	00:06:46	00:08:57	00:10:04	00:11:05	00:14:48	00:10:05
Heist op den Berg	20317	10722	52,77%	2605	12,82%	6990	34,40%	13327	65,60%	00:07:00	00:10:52	00:12:48	00:14:57	00:21:23	00:12:57
Hemiksem	5496	5492	99,93%	3	0,05%	1	0,02%	5495	99,98%	00:07:03	00:08:39	00:09:38	00:10:20	00:14:13	00:09:33
Lier	19173	17715	92,40%	1165	6,08%	293	1,53%	18880	98,47%	00:07:06	00:09:41	00:10:53	00:12:03	00:39:18	00:10:52
Mechelen	43890	42326	96,44%	889	2,03%	675	1,54%	43215	98,46%	00:04:35	00:07:06	00:08:15	00:09:26	00:18:01	00:08:31
Niel	5516	5516	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	5516	100,00%	00:05:16	00:07:52	00:08:28	00:08:49	00:10:59	00:08:19
Nijlen	10257	9759	95,14%	475	4,63%	23	0,22%	10234	99,78%	00:07:00	00:08:31	00:09:52	00:11:44	00:14:26	00:10:07
Putte	8722	8283	94,97%	305	3,50%	134	1,54%	8588	98,46%	00:07:00	00:08:45	00:09:54	00:11:02	00:16:01	00:10:02
Puurs-Sint-Amands	12800	12323	96,27%	427	3,34%	50	0,39%	12750	99,61%	00:06:03	00:08:51	00:09:52	00:11:02	00:16:19	00:10:00
Rumst	6941	6906	99,50%	29	0,42%	6	0,09%	6935	99,91%	00:06:31	00:08:25	00:09:44	00:11:00	00:39:18	00:09:43
Schelle	3954	3954	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	3954	100,00%	00:07:39	00:08:49	00:09:16	00:09:42	00:12:14	00:09:19
Sint-Katelijne-Waver	9123	7717	84,59%	1325	14,52%	81	0,89%	9042	99,11%	00:05:23	00:09:25	00:11:32	00:12:42	00:15:19	00:10:52
Willebroek	12443	10537	84,68%	678	5,45%	1228	9,87%	11215	90,13%	00:06:02	00:09:11	00:10:27	00:11:51	00:18:50	00:10:43
Totaal	206394	186466	90,34%	9734	4,72%	10194	4,94%	196200	95,06%	00:04:11	00:08:23	00:09:43	00:11:31	00:39:18	00:10:02

Uit het bovenstaande blijkt dat 90,34 % van objecten binnen de norm wordt behaald. 19.928 van 206.394 objecten wordt buiten de norm bediend (= rode vlekken op het kaartje).

Avond Nacht Weekend (ANW) situatie zonder naburige posten



Naam	Totaal	Binnen norm	Binnen norm %	Binnen marge	Binnen marge %	Buiten norm	Buiten norm %	Dekking	Dekking %	Min	P25	P50	P75	Max	Gemiddelde
Aartselaar	7461	2286	30,64%	2430	32,57%	2745	36,79%	4716	63,21%	00:09:46	00:12:41	00:13:38	00:14:15	00:16:18	00:13:27
Berlaar	5428	5304	97,72%	117	2,16%	7	0,13%	5421	99,87%	00:07:00	00:08:27	00:09:20	00:11:31	00:14:23	00:09:49
Bonheiden	6602	5069	76,78%	1063	16,10%	470	7,12%	6132	92,88%	00:04:59	00:07:48	00:09:28	00:12:54	00:15:52	00:10:05
Boom	9108	8456	92,84%	644	7,07%	8	0,09%	9100	99,91%	00:07:11	00:10:52	00:11:31	00:12:08	00:14:47	00:11:29
Bornem	10863	10609	97,66%	106	0,98%	148	1,36%	10715	98,64%	00:06:01	00:07:55	00:09:14	00:11:10	00:18:03	00:09:31
Duffel	8300	7898	95,16%	351	4,23%	51	0,61%	8249	99,39%	00:06:46	00:08:57	00:10:04	00:11:05	00:14:48	00:10:05
Heist-op-den-Berg	20317	10722	52,77%	2605	12,82%	6990	34,40%	13327	65,60%	00:07:00	00:10:52	00:12:48	00:14:57	00:21:23	00:12:57
Hemiksem	5496	5492	99,93%	3	0,05%	1	0,02%	5495	99,98%	00:07:03	00:08:39	00:09:38	00:10:20	00:14:13	00:09:33
Lier	19173	17715	92,40%	1165	6,08%	293	1,53%	18880	98,47%	00:07:06	00:09:41	00:10:53	00:12:03	00:39:18	00:10:52
Mechelen	43890	42326	96,44%	889	2,03%	675	1,54%	43215	98,46%	00:04:35	00:07:06	00:08:15	00:09:26	00:18:01	00:08:31
Niel	5516	5516	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	5516	100,00%	00:07:00	00:08:26	00:09:01	00:09:57	00:12:32	00:09:09
Nijlen	10257	9759	95,14%	475	4,63%	23	0,22%	10234	99,78%	00:07:00	00:08:31	00:09:52	00:11:44	00:14:26	00:10:07
Putte	8722	8283	94,97%	305	3,50%	134	1,54%	8588	98,46%	00:07:00	00:08:45	00:09:54	00:11:02	00:16:01	00:10:02
Puurs-Sint-Amands	12800	12317	96,23%	431	3,37%	52	0,41%	12748	99,59%	00:06:03	00:08:51	00:09:53	00:11:08	00:16:19	00:10:01
Rumst	6941	6628	95,49%	235	3,39%	78	1,12%	6863	98,88%	00:07:01	00:08:54	00:10:36	00:11:35	00:39:18	00:10:23
Schelle	3954	3898	98,58%	56	1,42%	0	0,00%	3954	100,00%	00:07:39	00:08:50	00:09:18	00:09:46	00:13:50	00:09:29
Sint-Katelijne-Waver	9123	7717	84,59%	1325	14,52%	81	0,89%	9042	99,11%	00:05:23	00:09:25	00:11:32	00:12:42	00:15:19	00:10:52
Willebroek	12443	10537	84,68%	678	5,45%	1228	9,87%	11215	90,13%	00:06:02	00:09:12	00:10:34	00:11:53	00:18:50	00:10:46
Totaal	206394	180532	87,47%	12878	6,24%	12984	6,29%	193410	93,71%	00:04:35	00:08:32	00:10:05	00:11:52	00:39:18	00:10:17

Uit het bovenstaande blijkt dat 87,47 % van objecten binnen de norm wordt behaald. 25.862 van 206.394 objecten wordt buiten de norm bediend (= rode vlekken op het kaartje).

6.1.3 Conclusie risico analyse

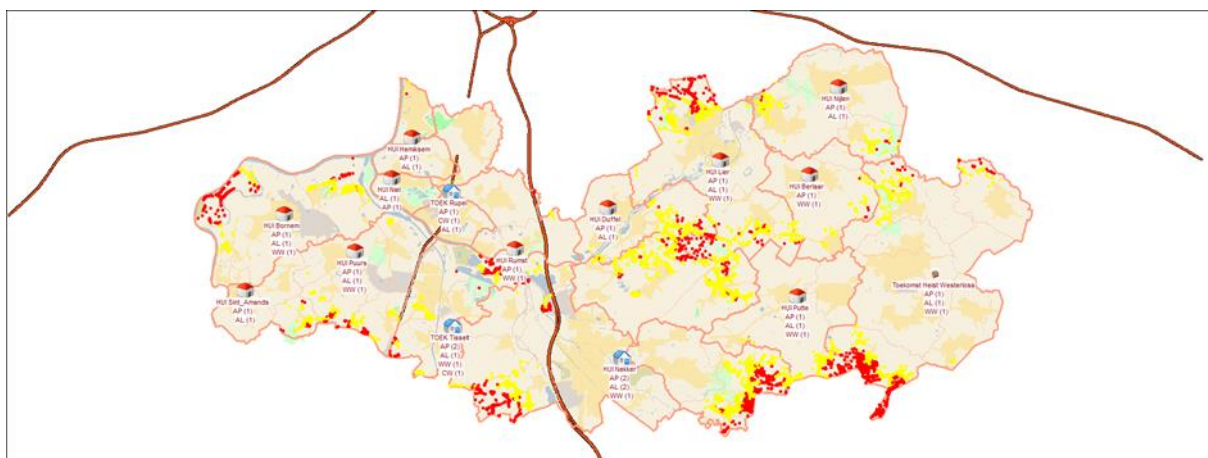
De zoneraad aanvaardt geen status quo en kiest voor een meer gelijkwaardige dienstverlening. Onderlinge verschillen dienen geminimaliseerd worden. Een cruciaal middel om dit te bewerkstelligen is de aanpassing van het spreidingsplan van de posten.

De risico analyse bevestigt eerder genomen raadsbeslissingen wat betreft het spreidingsplan van kazernes. Concreet worden de volgende aanpassingen in locaties voorbereid:

- Door de bouw van nieuwe post Heist en een permanentie te voorzien wordt het dekkingpercentage voor Heist-op-den Berg gevoeliger beter.
- De bouw van post Rupel, ter vervanging van de post Boom, en een permanentie worden de Rupelgemeenten beter afgedekt.
- Post Willebroek wordt verplaatst naar post Tisselt (aan rondpunt Mazda) zodat zowel de dekking van Willebroek als Mechelen verbetert.

Visueel wordt impact van de toekomstige situatie van spreiding van posten op dekking als volgt voorgesteld.

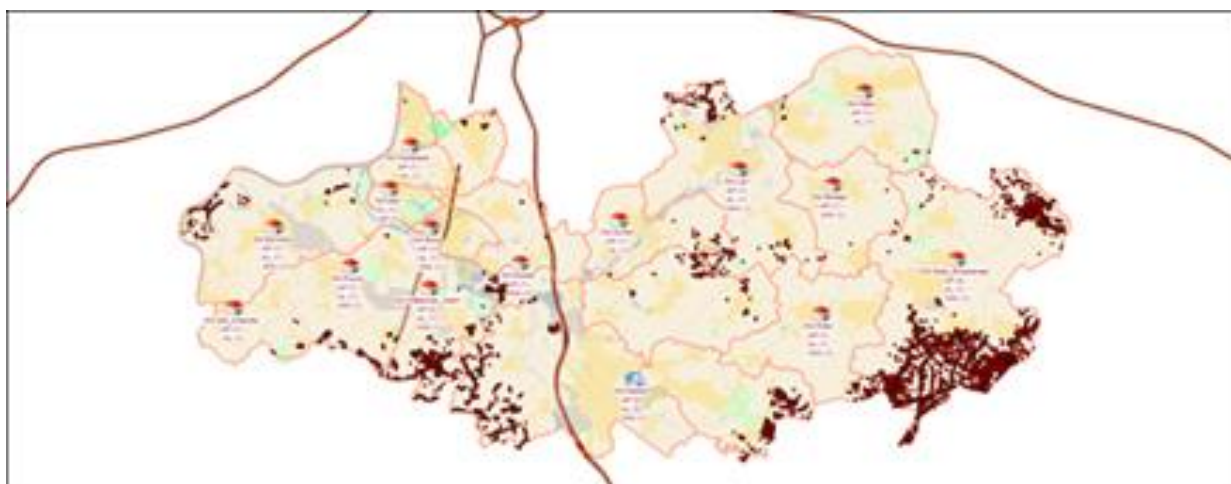
Dagsituatie zonder naburige posten



Naam	Totaal	Binnen norm	Binnen norm %	Binnen marge	Binnen marge %	Buiten norm	Buiten norm %	Dekking	Dekking %	Min	P25	P50	P75	Max	Gemiddelde
Aartselaar	7461	7461	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	7461	100,00%	00:04:20	00:07:13	00:07:58	00:08:39	00:11:48	00:07:49
Berlaar	5428	5347	98,51%	75	1,38%	6	0,11%	5422	99,89%	00:07:00	00:08:27	00:09:20	00:11:02	00:14:23	00:09:42
Bonheiden	6602	5069	76,78%	1063	16,10%	470	7,12%	6132	92,88%	00:04:59	00:07:48	00:09:28	00:12:54	00:15:52	00:10:05
Boom	9108	9108	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	9108	100,00%	00:04:23	00:06:40	00:07:25	00:08:08	00:10:21	00:07:19
Bornem	10863	9799	90,21%	810	7,46%	254	2,34%	10609	97,66%	00:07:01	00:08:54	00:10:03	00:11:51	00:17:04	00:10:23
Duffel	8300	7785	93,80%	435	5,24%	80	0,96%	8220	99,04%	00:07:16	00:09:27	00:10:32	00:11:31	00:14:48	00:10:31
Heist-op-den-Berg	20317	18382	90,48%	1058	5,21%	877	4,32%	19440	95,68%	00:04:01	00:07:30	00:09:17	00:11:34	00:17:32	00:09:35
Hemiksem	5496	5492	99,93%	3	0,05%	1	0,02%	5495	99,98%	00:07:03	00:08:39	00:09:38	00:10:20	00:14:13	00:09:33
Lier	19173	17715	92,40%	1165	6,08%	293	1,53%	18880	98,47%	00:00:00	00:09:43	00:10:53	00:12:04	00:18:37	00:10:53
Mechelen	43890	43083	98,16%	513	1,17%	294	0,67%	43596	99,33%	00:04:35	00:07:06	00:08:15	00:09:26	00:17:41	00:08:27
Niel	5516	5516	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	5516	100,00%	00:04:56	00:07:23	00:07:57	00:08:21	00:11:08	00:07:50
Nijlen	10257	9759	95,14%	475	4,63%	23	0,22%	10234	99,78%	00:07:00	00:08:31	00:09:52	00:11:44	00:14:26	00:10:07
Putte	8722	8283	94,97%	305	3,50%	134	1,54%	8588	98,46%	00:07:00	00:08:45	00:09:52	00:10:48	00:16:01	00:09:58
Puurs-Sint-Amands	12800	12118	94,67%	547	4,27%	135	1,05%	12665	98,95%	00:07:00	00:09:26	00:10:28	00:11:26	00:16:19	00:10:27
Rumst	6941	6930	99,84%	9	0,13%	2	0,03%	6939	99,97%	00:00:00	00:07:38	00:08:40	00:09:38	00:13:37	00:08:32
Schelle	3954	3954	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	3954	100,00%	00:05:03	00:08:34	00:08:59	00:09:21	00:11:03	00:08:54
Sint-Katelijne-Waver	9123	7626	83,59%	1402	15,37%	95	1,04%	9028	98,96%	00:05:23	00:09:25	00:11:33	00:12:44	00:15:19	00:10:53
Willebroek	12443	11759	94,50%	485	3,90%	199	1,60%	12244	98,40%	00:07:04	00:09:53	00:10:46	00:11:29	00:17:46	00:10:47
Totaal	206394	195186	94,57%	8345	4,04%	2863	1,39%	203531	98,61%	00:00:00	00:08:02	00:09:21	00:11:03	00:18:37	00:09:32

Uit het bovenstaande blijkt dat 94,57 % van objecten binnen de norm wordt behaald. 11.208 van 206.394 objecten wordt buiten de norm bediend (= rode vlekken op het kaartje).

ANW situatie zonder naburige posten



Naam	Totaal	Binnen norm	Binnen norm %	Binnen marge	Binnen marge %	Buiten norm	Buiten norm %	Dekking	Dekking %	Min	P25	P50	P75	Max	Gemiddelde
Aartselaar	7461	7286	97,65%	161	2,16%	14	0,19%	7447	99,81%	00:07:20	00:10:13	00:10:58	00:11:38	00:14:35	00:10:49
Berlaar	5428	5304	97,72%	117	2,16%	7	0,13%	5421	99,87%	00:07:00	00:08:27	00:09:20	00:11:31	00:14:23	00:09:49
Bonheiden	6602	5069	76,78%	1063	16,10%	470	7,12%	6132	92,88%	00:04:59	00:07:48	00:09:28	00:12:54	00:15:52	00:10:05
Boom	9108	9076	99,65%	32	0,35%	0	0,00%	9108	100,00%	00:07:23	00:09:40	00:10:25	00:11:07	00:13:20	00:10:18
Bornem	10863	9799	90,21%	810	7,46%	254	2,34%	10609	97,66%	00:07:01	00:08:54	00:10:03	00:11:51	00:19:06	00:10:23
Duffel	8300	7785	93,80%	435	5,24%	80	0,96%	8220	99,04%	00:07:16	00:09:27	00:10:32	00:11:31	00:14:48	00:10:31
Heist-op-den-Berg	20317	12310	60,59%	2368	11,66%	5639	27,76%	14678	72,24%	00:07:01	00:10:30	00:12:09	00:14:11	00:20:32	00:12:21
Hemiksem	5496	5492	99,93%	3	0,05%	1	0,02%	5495	99,98%	00:07:03	00:08:39	00:09:38	00:10:20	00:14:13	00:09:33
Lier	19173	17715	92,40%	1165	6,08%	293	1,53%	18880	98,47%	00:00:00	00:09:43	00:10:53	00:12:04	00:18:37	00:10:53
Mechelen	43890	43083	98,16%	513	1,17%	294	0,67%	43596	99,33%	00:04:35	00:07:06	00:08:15	00:09:26	00:17:41	00:08:27
Niel	5516	5513	99,95%	3	0,05%	0	0,00%	5516	100,00%	00:07:00	00:08:24	00:08:58	00:09:44	00:13:06	00:09:06
Nijlen	10257	9759	95,14%	475	4,63%	23	0,22%	10234	99,78%	00:07:00	00:08:31	00:09:52	00:11:44	00:14:26	00:10:07
Putte	8722	8283	94,97%	305	3,50%	134	1,54%	8588	98,46%	00:07:00	00:08:45	00:09:54	00:11:02	00:16:01	00:10:02
Puurs-Sint-Amands	12800	11899	92,96%	726	5,67%	175	1,37%	12625	98,63%	00:07:00	00:09:28	00:10:41	00:11:53	00:16:51	00:10:41
Rumst	6941	6912	99,58%	23	0,33%	6	0,09%	6935	99,91%	00:00:00	00:08:26	00:09:39	00:10:56	00:14:45	00:09:41
Schelle	3954	3954	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	3954	100,00%	00:07:39	00:08:49	00:09:16	00:09:43	00:12:02	00:09:19
Sint-Katelijne-Waver	9123	7626	83,59%	1402	15,37%	95	1,04%	9028	98,96%	00:05:23	00:09:25	00:11:33	00:12:44	00:15:19	00:10:53
Willebroek	12443	11537	92,72%	705	5,67%	201	1,62%	12242	98,38%	00:07:04	00:10:09	00:11:18	00:12:04	00:17:46	00:11:08
Totaal	206394	188402	91,28%	10306	4,99%	7686	3,72%	198708	96,28%	00:00:00	00:08:37	00:10:03	00:11:36	00:20:32	00:10:10

Uit het bovenstaande blijkt dat 91,28 % van objecten binnen de norm wordt behaald. 17.992 van 206.394 objecten wordt buiten de norm bediend (= rode vlekken op het kaartje).

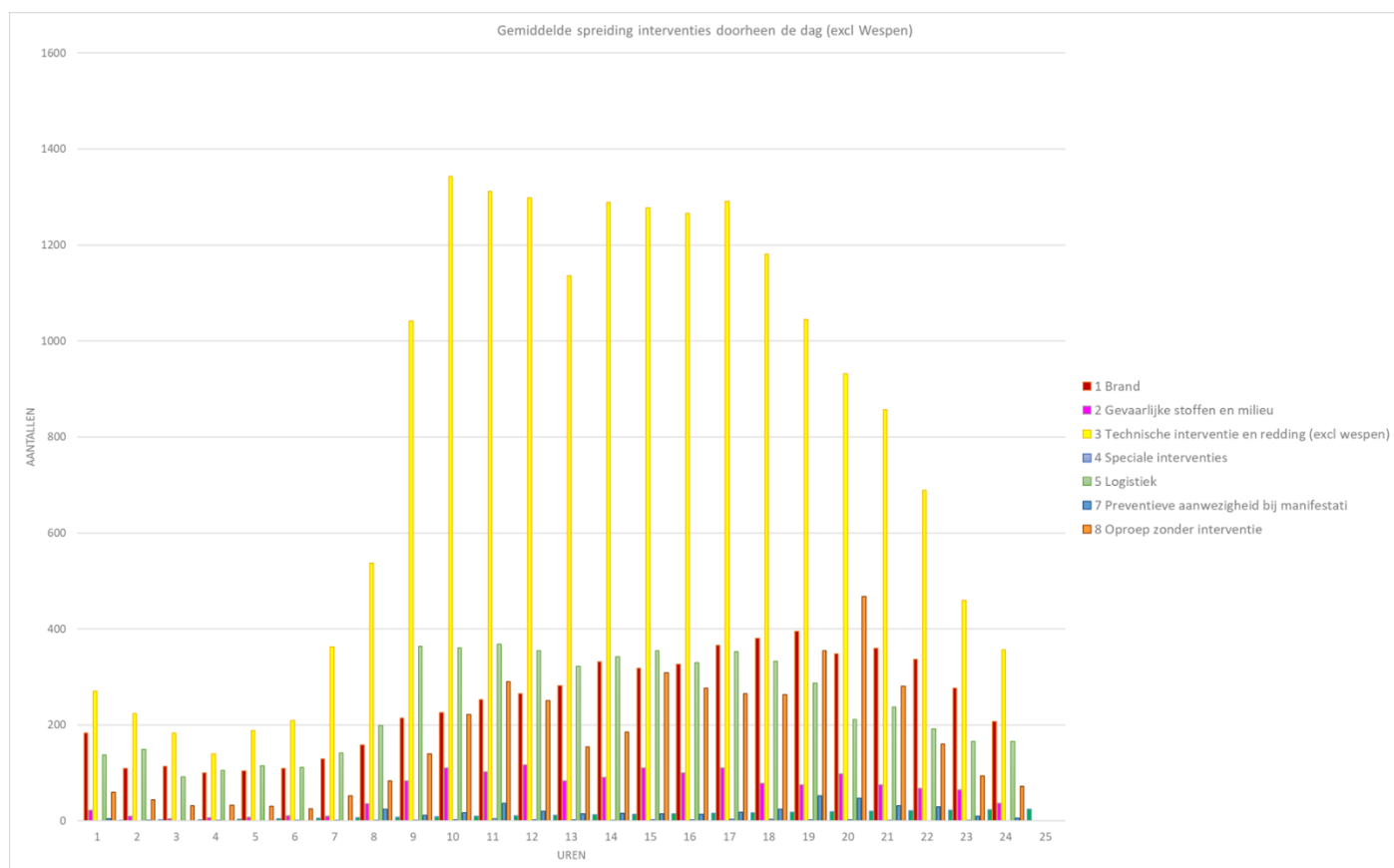
6.2 Statistieken interventies

Onderstaande statistieken zijn gebaseerd op de reële ingevulde interventieverslagen van 01/01/2015 tot en met 31/12/2019 (5 jaar).

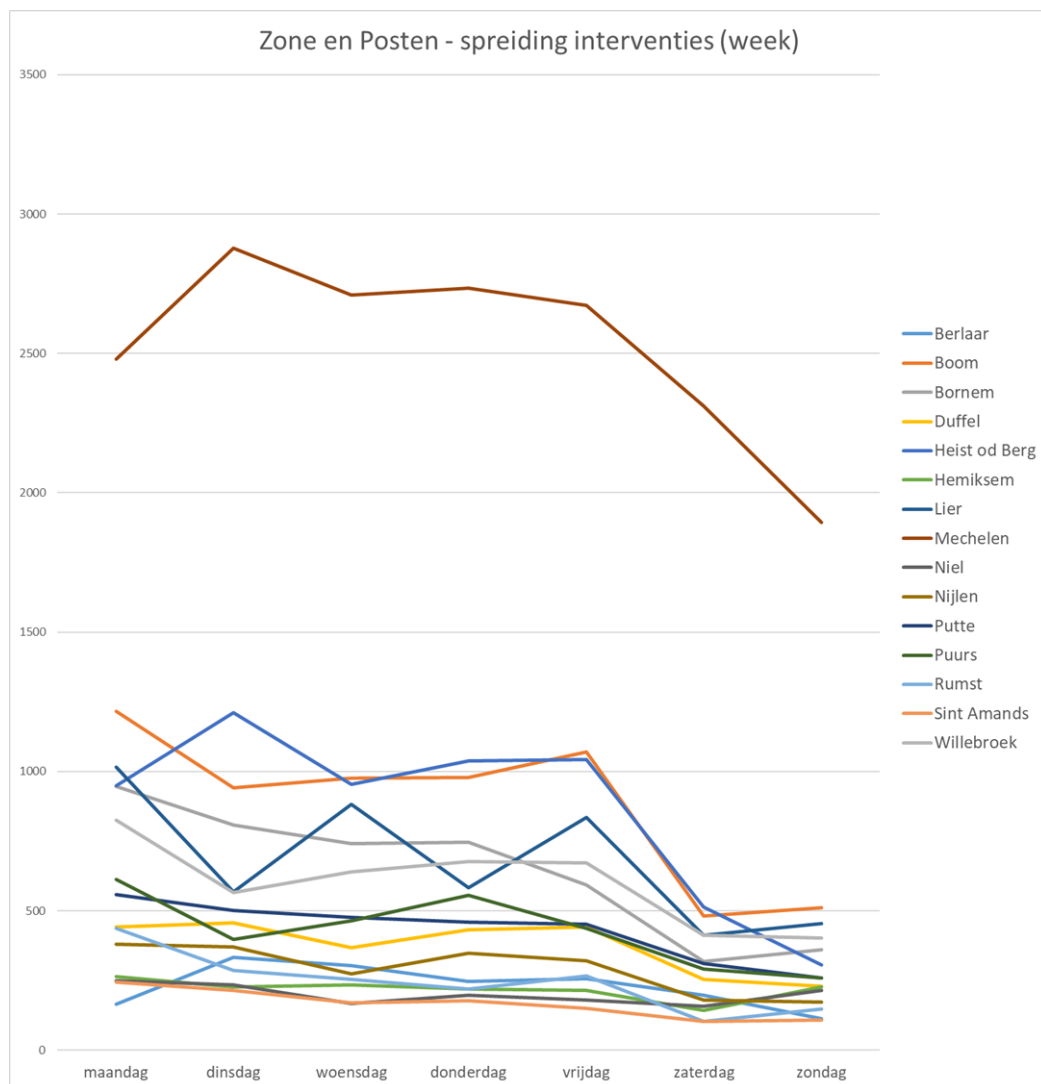
interventies 2015-2019	Mechelen	Duffel	Puurs	Putte	Nijlen	Heist o/d IJberlaar	Niel	Boom	Hemiksem	Lier	Willebroel	Bornem	Rumst	Sint-Amands	zone	
Brand	2303	292	459	318	231	491	141	154	803	235	563	546	320	98	112	7066
Gevaarlijke stoffen en milieu	540	73	87	64	30	101	43	65	187	64	163	96	79	20	22	1634
Technische interventie en redding	13024	2035	2238	2466	1686	4909	1349	1019	4124	1026	3391	2859	3610	1562	937	46235
Speciale interventies	20	1	2	1	1	0	0	1	7	0	7	9	2	0	0	51
Logistiek	1765	194	176	151	92	509	65	122	988	194	611	644	450	19	78	6058
Preventieve aanwezigheid bij manifestati	27	24	57	11	4	3	15	39	68	9	18	37	54	14	16	396
Oproep zonder interventie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Loos alarm	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vals alarm	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
totaal zonder loos/vals	17679	2619	3019	3011	2044	6013	1613	1400	6177	1528	4753	4191	4515	1713	1165	61440
brand	2303	292	459	318	231	491	141	154	803	235	563	546	320	98	112	7066
andere interventies	15376	2327	2560	2693	1813	5522	1472	1246	5374	1293	4190	3645	4195	1615	1053	54374

Uit onderstaande grafiek kan je de interventies zien in uur verloop. Hier is er een duidelijk verschil tussen dag (8u-20u) en nacht (20u-8u). In de zone hebben we gemiddeld

- 2,8 brand uitrukken per dag , overdag 63% en 's nachts 37%
- 30,1 andere interventies per dag, overdag 81% en 's nachts 19%



Uit onderstaande grafiek kan je zien dat er in het weekend minder interventies zijn.



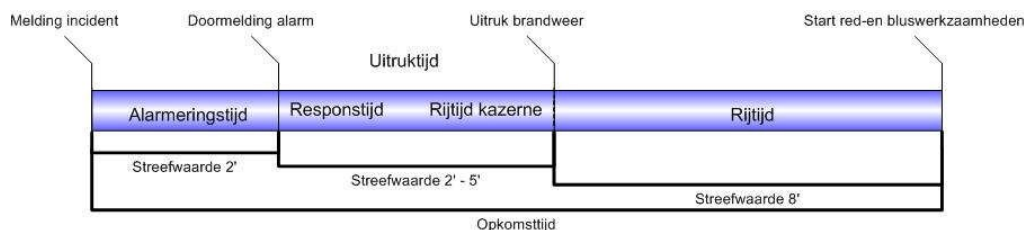
Uit de combinatie van de beschikbare informatie over brandinterventies kunnen we de volgende **conclusies** trekken:

- Interventies staan in verhouding tot bevolkingsaantallen en aantal af te dekken objecten. Het is niet zo dat er naar risicovolle objecten meer interventies zijn.
- De interventies voor brand verhouden zich ongeveer op 37 % 's nachts en 63 % overdag. De andere interventies verhouden zich op 19% 's nachts en 81% overdag. Hierdoor is het mogelijk dat de operationele organisatie overdag niet identiek hoeft te zijn aan die van de nacht.

6.3 Opkomsttijden

De opkomsttijd bestaat uit:

- de alarmeringstijd: dit is de tijd die de 112-centrale nodig heeft om de oproep van de burger te verwerken en door te sturen naar de hulpverleningszone.
- de uitruktijd is de tijd tussen de oproep en het vertrek vanuit de post.
- de rijtijd is de verplaatsingstijd vanaf de post tot de plaats van de interventie.



In de huidige situatie hanteert NC112 (noodcentrale 112) de uitruktijd (= tijd dat vrijwilligers zich verplaatsen van een bepaalde locatie naar kazerne) als volgt:

Post	DAG	ANW
Mechelen	2'	2'
Boom	2'	5'
Bornem	4'	5'
Puurs	4'	5'
Willebroek	4'	5'
Duffel	4'30''	5'
Sint-Amands	5'	5'
Niel	5'	5'
Hemiksem	5'	5'
Rumst	5'	5'
Putte	5'	5'
Lier	5'	5'
Berlaar	5'	5'
Nijlen	5'	5'
Heist op den Berg	5'	5'

Er kan uit het bovenstaande de **conclusie** getrokken worden dat de geregistreerde uitruktijden bij NC112 niet uniform zijn. Een bijsturing is bijgevolg nodig. Het is immers ten allen tijde te vermijden dat er een vorm van concurrentie ontstaat tussen de verschillende posten in de zone.

6.4 Beschikbaarheid

De zonale dispatching werd volledig uitgebouwd met een beschikbaarheidsmodule voor al het operationeel personeel. Opvolgen en bijsturen van middelen wordt hierdoor mogelijk. Via de beschikbaarheidsmodule gaan we na of er voldoende personeel beschikbaar is of niet. Onderstaande cijfers geven de beschikbaarheid van 1 AP weer. De cijfers dateren uit 2019. Minder beschikbaarheid van vrijwilligers of onvoldoende bezetting kan de uitruktijd beïnvloeden. Indien er gebrek is aan personeel in een post zal het volgende snelst beschikbare voertuig met beschikbaar personeel uitrukken en dit volgens het netwerkmodel.

Post	aantal vrijwilligers	totale beschikbaarheid	beschikbaarheid binnen de werkuren	Beschikbaarheid buiten de werkuren	Aantal periodes van 1/2 hr overdag in de week niet beschikbaar	reden onbeschikbaarheid OOFF	reden onbeschikbaarheid Chauffeur	Reden onbeschikbaarheid Bwm
Berlaar	25	97,51%	95,27%	99,95%	146	71,00%	0,00%	31,00%
Boom	57	99,85%	99,72%	100,00%	9	11,00%	56,00%	55,00%
Bornem	45	99,40%	98,91%	99,93%	34	46,00%	22,00%	35,00%
Duffel	40	99,77%	99,57%	100,00%	13	100,00%	0,00%	0,00%
Heist op Berg	46	99,85%	100,00%	99,70%	0	100,00%	0,00%	0,00%
Hemiksem	35	85,93%	73,92%	98,99%	807	18,00%	30,00%	78,00%
Lier	54	99,66%	99,41%	99,93%	18	100%	0,00%	0,00%
Niel	31	82,04%	66,02%	99,46%	1052	36,00%	4,00%	79,00%
Nijlen	39	97,72%	96,16%	99,43%	119	32,00%	0,00%	70,00%
Putte	37	99,32%	98,70%	100,00%	40	12,00%	12,00%	83,00%
Puurs	55	99,31%	98,76%	99,90%	38	51,00%	35,00%	23,00%
Rumst	21	45,97%	10,59%	84,42%	2768	68,00%	24,00%	84,00%
St Amands	26	95,19%	90,76%	100,00%	286	16,00%	38,00%	57,00%
Willebroek	42	99,60%	99,41%	99,80%	18	100,00%	0,00%	0,00%

(Situatie 2019)

We stellen vast dat de bepalingen die opgelegd werden in het Kb minimale middelen (AP6) betreffende personeelsbezetting soms moeilijk gehaald worden, zeker overdag. Dit ten gevolge van onvoldoende beschikbaarheid van manschappen, onvoldoende chauffeurs of onderofficieren in sommige posten.

In onderstaande tabel kan je het effect van de “onbeschikbaarheid” van een 1ste autopomp op de dekkingsgraad van de verschillende gemeenten aflezen.

Vooral een eventuele “onbeschikbaarheid” van de 1ste autopomp in de posten Mechelen, Lier, Heist, Rumst, Duffel, Berlaar en Nijlen heeft een groot effect op de dekkingsgraad van de gemeenten die deze posten beschermen.

ANW 13 min dekkingspercentage																		
Post	Mechelen	Bonheiden	Sint-Katelijne-W	Lier	Heist op den Berg	Willebroek	Puurs-Sint-Amands	Bornem	Boom	Niel	Schelle	Hemiksem	Aartselaar	Rumst	Duffel	Putte	Berlaar	Nijlen
Mechelen	2,6	9,3	20,2	98,5	68,3	98,2	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	98,7	98,5	99,9	99,9
Lier	98,7	92,9	99	19,3	68,3	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	90,4	98,5	99,9	97,7
Heist op den Berg	98,7	92,9	99	98,5	19	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	99,9
Willebroek	98,7	92,9	99	98,5	68,3	94	99,4	98,6	99,2	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	99,9
Puurs	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	84,2	89,1	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	99,9
Sint-Amands	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	99,5	95,8	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	99,9
Bornem	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	99,5	81,9	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	99,9
Boom	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	99,5	98,6	98,7	100	100	100	100	97	99,1	98,5	99,9	99,9
Niel	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	99,9
Hemiksem	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	99,9
Rumst	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	62,5	99,1	98,5	99,9	99,9
Duffel	98,7	92,9	97,8	98,5	68,3	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	73,3	98,5	99,9	99,9
Putte	98,7	90	96,6	97,7	64,4	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	18,6	97,3	99,9
Berlaar	98,7	92,9	99	98,5	67,7	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	26,4	99,9
Nijlen	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	37,4
alle posten actief	98,7	92,9	99	98,5	68,3	98,3	99,5	98,6	99,9	100	100	100	100	99,1	99,1	98,5	99,9	99,9

Uit het bovenstaande kan de **conclusie** getrokken worden dat het aspect beschikbaarheid een belangrijk aandachtspunt is. Indien er onvoldoende beschikbaarheid is, heeft dit immers impact op de uitruktijd.

6.5 Conclusie werkgroep DGH

FOD Volksgezondheid (VG) heeft de huidige standplaatsen en de werking ervan geëvalueerd op het grondgebied van de 18 gemeenten van de zone. Deze evaluatie gebeurt op basis van simulaties gemaakt door een tool van Ugent. Deze tool zet de SLA van FOD VG af tegenover het aantal ritten. De afgelopen jaren is in de provincie Antwerpen een duidelijke toename in het aantal ritten waarneembaar. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat dit verder zal stijgen. Het grootste voordeel van de berekening van de Ugent is dat deze een volledig cascade-effect geeft bij wegvallen van een ambulance, dus met een effect op alle diensten van de provincie (en verder).

Focus lag hierin op de locaties waarin de brandweerzone een rol speelt of kan spelen zonder fundamentele wijzigingen in de licenties. In het kort wordt het volgende vast gesteld:

- Overcapaciteit
 - In Bornem zijn 2 ziekenwagens actief. Beide ziekenwagens behouden is niet efficiënt.
- Ondercapaciteit
 - Er is nood aan bijkomende capaciteit voor Puurs-Sint-Amands.
 - Er is op termijn nood aan bijkomende capaciteit voor Hemiksem.
 - Er is nood aan bijkomende capaciteit voor Nijlen.
- Noodzakelijke capaciteit
 - Er blijft een ziekenwagen nodig in regio Willebroek.
 - Er blijven 2 ziekenwagens nodig in regio Heist-op-den-Berg.
 - Er blijft een ziekenwagen nodig in regio Reet.

Een beslissing van de zoneraad rond DGH wordt genomen in de specifieke context van de dringende geneeskundige hulpverlening. Hieronder een aantal speerpunten die bepalend zijn:

1. DGH is een taak die door de brandweer kan opgenomen worden, maar ook door andere spelers. Als er geen andere spelers zijn, zal de FOD VG een brandweerzone verplichten als “eerste partner” de DGH te verzekeren.
2. FOD VG reikt de licenties aan de uitvoerders van de DGH uit. De uitvoerder staat in voor de organisatie van de dienst en ontvangt de subsidies én de inkomsten van de ritprijs.
3. Wanneer een licentie vrijkomt, wordt deze via een aanbestedingsproces geveild. Licenties worden dus niet doorgegeven. Eens een licentie door de brandweer teruggegeven wordt, verlies je als brandweer ook de regie over het ooit al dan niet opnieuw binnenhalen ervan. Een ongelijke dienstverlening op het grondgebied wordt met andere woorden niet ingegeven door een beleidskeuze van de brandweerzone, maar is een keuze bij FOD VG.
4. Een ziekenwagen dient jaarlijks ongeveer 1200 ritten te doen om efficiënt te kunnen zijn. Het subsidiëringssysteem (in voege vanaf 2019) moedigt 24/7 bezetting op standplaats aan.
5. Voor de FOD VG is het uitgangspunt (SLA) dat in 85% van de gevallen binnen 15 minuten na oproep bij de noodcentrale een ziekenwagen de burger moet bereiken. Dit komt overeen met uitrijtijd van 2 minuten en een aanrijtijd van 11 minuten.
6. In het algemeen zijn permanenties van thuis uit geen optie meer gezien recente arresten.

Vanuit de werkgroep werd voorgesteld om fundamenteel te kiezen om DGH binnen de brandweerzone te behouden.

- Uitvoeren van DGH diensten kadert in de algemene visie van de brandweer: dringende hulp aan de bevolking bieden.
- De zone hecht belang aan de meerwaarde van een inbreng van medische kennis in de brandweezorg, zowel voor burgers als voor de eigen medewerkers.
- Zelfs zonder ingrepen in het huidige systeem is de kost voor de zone als geheel verwaarloosbaar. Het behoud van een combinatie van rendabele en minder rendabele ziekenwagendiensten is te verkiezen. Een situatie waarin we alleen nog opgelegde (niet-rendabele) ziekenwagendiensten behouden is voor de zone te vermijden
- Door maximaal in te zetten op springbemanning in een regime van 24/7 worden de kosten onder controle gehouden.

7 Van uitdagingen naar strategische doelstellingen

7.1 Knelpunten en uitdagingen

Bij de analyse van de huidige operationele situatie werd de gekozen SLA als uitgangspunt gehanteerd.

Uit die analyse in het vorige hoofdstuk blijkt dat de brandweerzone met een aantal knelpunten en uitdagingen wordt geconfronteerd:

- 3 posten zijn niet goed gelegen om voldoende dekking te geven conform de SLA, met name Boom, Heist-op-den-Berg en Willebroek
- Het aantal interventies is gerelateerd aan bevolkingsaantallen en aantallen af te dekken objecten. De geografische situatie bepaalt dus mee de operationele organisatie.
- Er zijn verschillen in aantallen interventies overdag/'s nachts en week/weekend. De operationele organisatie hoeft dus overdag niet identiek te zijn aan die van de nacht en kan ook in het weekend anders zijn.
- Gemiddeld genomen scoort de zone qua uitruktijd in geval van interventie goed. Maar als we de resultaten gedetailleerd bekijken, merken we dat geregistreerde uitruktijden bij NC 112 gemiddeld in realiteit niet haalbaar zijn.
- Ook de beschikbaarheid is een belangrijk aandachtspunt. Indien er onvoldoende personeel beschikbaar is, heeft dit immers impact op de uitruktijd.
- Er wordt aangereikt vanuit FOD VG dat zij vragende partij zijn om een meer gelijkwaardige dienstverlening van de ziekenwagendiensten over het grondgebied te realiseren.

Om een meer gelijkwaardige dienstverlening over het grondgebied van de brandweerzone te bewerkstelligen en meer garanties in te bouwen in het realiseren van de dienstverlening, formuleert de zoneleiding een aantal ambities.

7.2 Ambities

Ambities zullen uiteraard niet op zeer korte termijn bereikt kunnen worden. Het zijn wel ambities die we voor ogen houden de komende jaren.

7.2.1 Uitdieping van het netwerkmodel

Samenwerken in één zone levert heel wat opportuniteiten voor de operationele werking van de brandweer. Een zone bestaat immers per definitie uit een netwerk van posten die samen een zo goed mogelijke dienstverlening moeten leveren aan de burger.

Er wordt nog te veel gedacht vanuit de oude postenstructuur. We moeten nu de stap zetten naar een meer doorgedreven netwerkmodel waar personeel, materieel en infrastructuur in één model samenkomen om onze opdrachten op de meest efficiënte wijze te kunnen organiseren.

Voor dringende opdrachten werken we nog alleen onder het principe van de snelste adequate hulpverlening wat trouwens een wettelijke opdracht is voor een hulpverleningszone. We werken gestaag verder aan een écht netwerkmodel waarin interventies samengesteld worden op de meest efficiënte wijze, zonder nog rekening te houden met de oude gemeentelijke grenzen van voor de opstart van de zones. Door gemengde interventieploegen in te zetten verhogen wij de efficiëntie van zowel inzet van personeel als van materieel zonder evenwel de SLA te beïnvloeden.

7.2.2 Optimalisatie van het materiaalplan

Een materieelplan bekeken vanuit een zone-netwerkmodel zal er anders uitzien dan wanneer we dit post per post moeten bekijken.

Samenwerken betekent ook dat we op dat niveau moeten bepalen over welk materieel we moeten beschikken. Kunnen posten elkaar hierin ondersteunen door het materiaalplan van elke post complementair te maken binnen de (sub)clusters? Reserves kunnen gedeeld worden. Het bepalen van materieel en voertuigen zal gebeuren op basis van risico's.

Slim investeren in multifunctionaliteit van voertuigen zal eveneens ervoor zorgen om het wagenpark van de zone efficiënter te maken. Meer doen met minder middelen.

7.2.3 Optimale inzet van het personeel

Personeelskaders zijn vandaag vaak verbonden aan één post. Willen we maximaal de vruchten kunnen plukken van de zonevorming, dan moeten we kunnen en willen inzetten op een meer flexibele inzet van personeel over het volledige grondgebied van de zone. Zo kunnen we onder- of overbezetting tijdens bepaalde momenten van de dag proberen te vermijden. Sommige posten binnen de zone vertonen overdag problemen van beschikbaarheden van vrijwilligers waardoor de zekerheid van een uitruk vanuit die post meer en meer onder druk komt te staan. Uiteraard moeten we blijvend inzetten op het aanwerven van vrijwilligers voor die posten om deze problematiek te beperken, maar dit alleen zal niet voldoende zijn. Door een meer flexibele inzet van (beroeps)personeel ervoor zorgen dat dit probleem kleiner wordt. Maar ook permanenties door vrijwilligers zorgen ervoor dat er een verzekerd uitruk mogelijk is.

7.2.4 Intensifiëren van samenwerking door clusterwerking

De stap van gemeentelijke brandweerposten naar een meer collectieve verantwoordelijkheid door de inbreng van brandweerdiensten in één zonale structuur heeft er voor gezorgd dat de verschillende posten meer en meer geconfronteerd worden met elkaars werking. En iedereen vertrekt daarbij vanuit zijn eigen ervaring en achtergrond. De praktijk toont ons dat hier nog een heel traject moet afgelegd worden.

Taken waarvoor snelheid en nabijheid voor interventies belangrijk zijn worden decentraal georganiseerd. Andere taken worden beoordeeld vanuit efficiëntieoverwegingen waar deze dienen georganiseerd te worden. Telkens dient dus bepaald te worden wat we op postniveau, op (sub)clusterniveau of centraal moeten organiseren.

7.2.5 Evolueren naar een meer gelijkwaardige dienstverlening door nieuwbouwkazernes

Een netwerk van goed gelegen kazernes is voor een brandweerzone essentieel om de vooropgestelde SLA's te realiseren. Het is één van de belangrijkste hefboomen om de SLA te bereiken. De risicoanalyse toont duidelijk aan dat wij onze huidige dekking van objecten binnen de SLA kunnen verbeteren door een aantal kazernes te verplaatsen.

De bouw van die kazernes versnellen zal vlugger leiden tot een gelijkwaardige dienstverlening.

7.2.6 De veiligheidsketen vervolledigen, verfijnen en verbinden

Bij de opstart van de zones is meer aandacht gegaan naar het operationele en minder naar de andere schakels. Dat is een fenomeen in alle zones: de continuïteit van de hulpverlening diende immers prioritair gewaarborgd.

Logisch uitgangspunt nu is om continu te zoeken naar leermomenten en daaraan leerpunten te hangen en die door te voeren in de organisatie.

Kenmerk van het basismodel dat we hanteren in onze organisatie is de veiligheidsketen met de 5 schakels of kerntaken van onze organisatie. De samenhang tussen elk ervan, moet voldoende gewaarborgd zijn om te kunnen functioneren. De samenhang, de wisselwerking tussen de schakels, zit hem in de onderlinge dynamiek die d.m.v. de continu beweging ervoor zorgt dat “de cirkel blijft draaien”.

Het is duidelijk dat één van de grote uitdagingen voor de komende beleidsperiode is om alle schakels naadloos te laten aansluiten op elkaar, en zelfs in mekaar te integreren tot op een bepaalde hoogte. De verwevenheid tussen de schakels van de keten wordt met die toenemende techniciteit veel belangrijker dan bij het begin van de hervorming kon worden ingeschat.

7.2.7 Werken aan een organisatiecultuur

De overstap van 15 gemeentelijke werkingen naar één zonewerking met 18 betrokken gemeenten en 15 posten die moeten samenwerken in één netwerk is geen makkelijke opgave.

Uit de Brandweertoets georganiseerd door BVV in 2018 bleek duidelijk in alle zones en dus ook in onze zone dat door deze beweging operationeel personeel zich minder betrokken voelt bij de nieuwe organisatie, maar zich nog steeds het sterkst verbonden voelt met de post waar ze werkzaam zijn. Eén van de belangrijke uitdagingen is dan ook om actief met deze schaalvergroting om te gaan.

Vooraf op niveau van hoger en middenkader moeten wij inspanningen leveren opdat iedereen zich bewust is van zijn rollen en takenpakketten en deze desgewenst aan te passen aan een zone-cluster netwerkomgeving. Doelstelling is om tot een bundeling van rollen en taken te komen waar mensen elkaar kunnen inspireren, ondersteunen, kennis kunnen doorgeven en middelen kunnen delen. Efficiëntie en effectiviteit moeten centraal staan om te bepalen welke taken centraal of decentraal dienen te gebeuren en hoe we posten kunnen laten samenwerken om zowel de dienstverlening te verbeteren naar de burger als om kosten delend te kunnen werken.

7.3 Strategische doelstellingen

Deze ambities vertalen we naar **zes strategische doelstellingen**:

- **SD1 : Transformatie naar een verdere zone-integratie.** De inzet van al onze middelen (personeel, materieel, kazernes) vertrekt vanuit een ‘zone first’ denken. We implementeren een volledig geïntegreerd zone-netwerkmodel dat garant staat voor een gelijkwaardige zonale operationele dekking van de kerntaken.
- **SD2 : We zijn actief doorheen de volledige veiligheidsketen.** We optimaliseren onze werking doorheen de volledige veiligheidsketen waardoor we de risico’s zo veel als mogelijk beperken, redding en bijstand van personen in nood kunnen verbeteren evenals hun goederen beter kunnen beschermen
- **SD3 : Ons belangrijkste werkingsmiddel zijn onze mensen.** We zetten in op mensen door zowel beroepsmedewerkers als vrijwilligers op een adequate wijze in te zetten, te

ondersteunen met permanente vorming, opleiding en training om zo de veiligheid en welzijn van het personeel te waarborgen

- **SD4 : Ondersteunende diensten** werken actief mee aan de transformatie naar een meer geïntegreerde zonewerking
- **SD5 : Financieel beheer.** We houden de financiële kosten onder controle door middelen optimaal als een goede huisvader te beheren. We streven bij elke uitgave en investering naar een juiste balans tussen effectiviteit, efficiëntie en zuinigheid.
- **SD6 : Eén organisatiecultuur voor een slagkrachtige zone.** In een cultuur van overleg en conversatie, vertrouwen en samenwerking willen we een moderne, slagkrachtige organisatie worden waar teams in een netwerkmodel met elkaar samen werken.

8 Niveaus van dienstverlening en nodige middelen – uitwerking in operationele doelstellingen

De bovenstaande strategische doelstellingen beschrijven het gewenst effect dat de zone wil bereiken. In dit hoofdstuk zijn de operationele doelstellingen opgenomen: het gewenst effect wordt verstaald in te bereiken resultaten.

8.1 Strategische doelstelling 1: transformatie naar een verdere zone-integratie

SD1 : Transformatie naar een verdere zone-integratie. De inzet van al onze middelen (personeel, materieel, kazernes) vertrekt vanuit een ‘zone first’ denken. We implementeren een volledig geïntegreerd zone-netwerkmodel dat garant staat voor een gelijkwaardige zonale operationele dekking van de kerntaken.

8.1.1 OD 1.1: het netwerkmodel combineren met verzekerde posten

Om het hoofd aan de moeilijkere beschikbaarheid overdag te bieden wordt het concept van verzekerde posten uitgewerkt.

- Zowel in cluster Oost als in cluster West worden verzekerde kazernes voorzien, met name Lier, Heist-op-den-Berg, Rupel, Puurs. Naast deze 4 verzekerde kazernes is Mechelen de verzekerde kazerne in Centrum. Uit de risico analyse blijkt dat dit de ideale locaties zijn voor een maximale dekking van de objecten in onze zone binnen de SLA.
- Het is fundamenteel te vermelden dat vanuit de verzekerde posten een autopomp multifunctionele (MFAP) wordt verzekerd en een ladderwagen of hoogwerker voor interventies van het type “bijstand ziekenwagen”. Andere voertuigen worden niet verzekerd.

Ter verduidelijking: het is niet uitgesloten dat de AP ook van een andere post kan komen. Als de snelste post beschikbaar is, zal die vertrekken.

Andere, bijkomende middelen zullen nog steeds van de omliggende posten komen, tenzij de verzekerde post zelf de snelste post is met voldoende beschikbare manschappen..

Dit impliceert dat ook in de niet verzekerde kazernes een beschikbaarheid van vrijwilligers noodzakelijk blijft in alle posten. Het netwerkmodel zal immers blijven functioneren wanneer de beschikbaarheid voldoende hoog is daarvoor. In de posten waar de beschikbaarheid momenteel onder druk staat, is het realistischer om bijv. een tankwagen te bemannen dan een volledige bemanning van een autopomp te voorzien.

In het toekomstige plan werd de uitruktijd voor posten zonder permanentie bepaald op 5 minuten, met een gegarandeerde permanentie van minimum 6 personen op 2 minuten.

Kortom, het bestaande netwerkmodel wordt gecombineerd met 5 verzekerde posten waar overdag een AP verzekerd is. Het bestaande netwerkmodel blijft 's nachts en in het weekend behouden.

Tegelijkertijd wordt een uniformisering van de uitruktijden voorzien.

Toekomstige uitruktijden		
	DAG	ANW
Nekker	2'	2'
Rupel	2'	5'
Bornem	5	5'
Puurs	5	5'
Tisselt	5	5'
Duffel	5	5'
Sint-Amands	5'	5'
Niel	5'	5'
Hemiksem	5'	5'
Rumst	5'	5'
Putte	5'	5'
Lier	5'	5'
Berlaar	5'	5'
Nijlen	5'	5'
Heist op den Berg W	2'	5'

Met uitzondering van de post Nekker zijn deze uitruktijden enkel van toepassing voor de 1ste Autopomp. Voor uitsturen van de middelen gaan we in post Rupel en Heist voor de overige voertuigen uit van een uitruktijd van 5 minuten.

8.1.2 OD 1.2: een optimale spreiding van materieel in functie van SAH basisuitruk, specialisaties en SLA 1^e en 2^e uitruk.

In aanloop naar de opmaak van het nieuwe beleidsplan werd ook het bestaande voertuigplan opnieuw geëvalueerd. Uitgangspunten waren duidelijke, reeds eerder vastgelegde, afspraken en beleidsbeslissingen.

De volgende drie basiselementen zijn dan ook de grondslag voor het nieuwe voertuigplan:

- De risicoanalyse blijft de basis van onze benadering van de dekkingsgraad van de volledige zone (zonder rekening te houden met brandweerposten uit de omliggende brandweerzones)
- De reeds eerder besliste SLA (Service Level Agreement) blijft behouden.
- We willen onze zone laten werken in een netwerkmodel. In dit model heeft elke post zijn bestaanstreden en bestaansopdrachten. Samen zorgden de posten er voor dat de vastgelegde SLA wordt behaald en dit voor elk type van voertuig en elk type van interventie.

Het voertuigpark neemt het overgrote deel van onze investeringen in beslag en hierdoor moeten we dit plan evenzeer kostenefficiënt en realiseerbaar opbouwen. Uit alle analyses blijkt overduidelijk dat onze zone met minder voertuigen, efficiënter ingericht, maximaal multifunctioneel opgebouwd met modern interventiematerieel, alle doelstellingen kan behalen.

Doelstelling moet zijn dat we met modern en up to date materieel en dito voertuigen onze opdrachten kunnen uitvoeren. Duidelijke afschrijftermijnen werden vastgelegd om dit streefdoel zo maximaal mogelijk te kunnen realiseren in de huidige beleidsperiode. De veiligheid van onze manschappen is hierbij primordiaal.

Het voertuigplan werd verder uitgediept naar de kleinere inzetvoertuigen en een aantal nieuwe types van interventievoertuigen werden toegevoegd. Deze voertuigen worden strategisch in de onze zone geplaatst, rekening houdend met risico's, aanrijtijden, bezetting en SLA. Deze werkwijze vormt eveneens de basis van enerzijds specialisaties van het personeel van de posten en anderzijds een

breedere deelname aan het netwerk en dus een ruimere inzet bij verschillende (grotere of gespecialiseerde) interventies.

Enkele voorbeelden:

LOG 2:	uniform opgebouwde en ingerichte voertuigen voor een breed scala van kleine logistieke opdrachten (met een cabine voor 3 of 5 personen)
VERSTERKING BRAND	(de vroegere industriële autopomp) voertuig specifiek voor ondersteuning bij grotere brandinterventies, industrie, ondergrondse parkeergarages, tunnelbrandbestrijding e.d.
THV	ondersteunend voertuig (met extra en gespecialiseerd materieel) voor ongevalsbestrijding. Dit voertuig ondersteund de MFAP bij beknellingen.
REHAB	voertuig voor logistieke sanitaire ondersteuning bij grootschalige of langdurige interventies. (catering, kleine EHBO, rust, sanitair,...)

Vastgelegde afschrijftermijnen grote voertuigen (gefaseerd te realiseren in stappenplan)

MFAP	eerste pomp	18 jaar
MFAP	tweede pomp	20 jaar
LW/HW		24 jaar
TW		25 jaar
HAVO		25 jaar

Acties

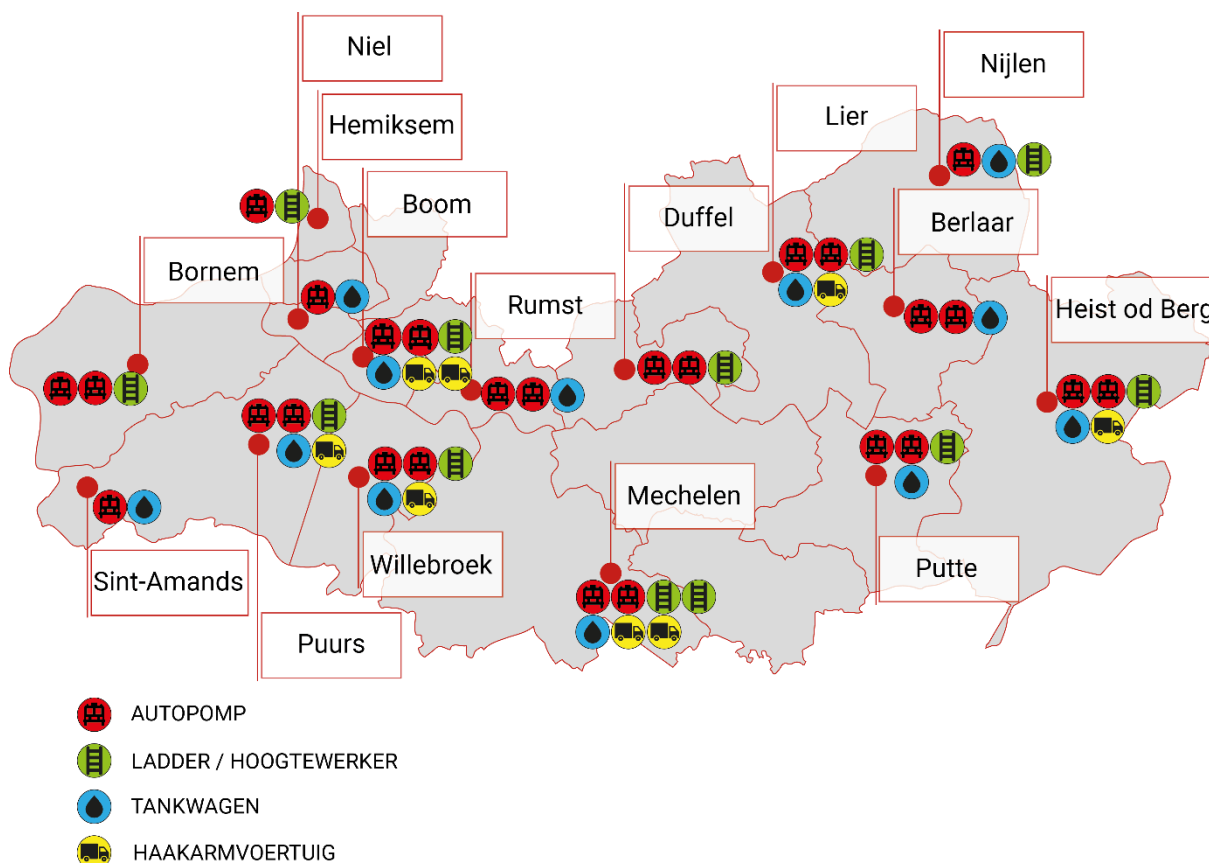
- Voor materieel werken we een zonaal spreidingsplan uit dat in huidige beleidsperiode wordt uitgerold.

Op basis van het spreidingsplan geeft dit onderstaande samenvattende tabel:

Bp 2.0	MFAP	LW/HW	TANKWAGEN	IAP - VERSTERKING BRAND	THV - VERSTERKING	HAARKARVOERTUIG	LOG 2	PICK UP	PERSENEELSWAGEN	COMMANDOWAGEN	DUIKERSWAGEN	SIGNA	ZIEKENWAGEN	UNIMOG	BOSBRAND	BUFFERTANKWAGEN	LOG VRACHT	REHAB	LOGISTIEK CADDY	LOGISTIEK SPRINTER	PW zone
BERLAAR	2	1	1				2		1	1											
RUPEL	2	1	1		1	2	2		2	1	1		1			1					
BORNEM	2	1			1		1	1	1	1		1	1					1			
DUFFEL	2	1		1			1	1	1	1											
HEMIKSEM	1	1					2		1	1		1									
HODB	2	1	1		1	2	2		2	1		1	2								
LIER (*)	2	1	1		1	1	2		2	1	1	1			1 (*)						
MECHELEN	3	2	1		1	2	3		4	2	1	1		1			1				
NIEL	1		1				1	1	1	1											
NIJLEN	1	1	1				2		1	1	1										
PUTTE	2	1	1	1			2		1	1											
PUURS	2	1	1			1	2		1	1	1		1								
RUMST	1		1				1	1	1	1											
SINT AMANDS	1		1				2		1	1											
WILLEBROEK	2	1	1	1		1	2		2	1		1	1								
ZONE										3					1		2	1	1	4	6
KESSEL													1								
TOTAAL	26	12	12	3	5	9	27	4	22	19	5	6	7	1	1	1	3	2	1	4	6
1 x zonale reserve AP																					
reserve LW/HW																					

(*) oplossing voor Begijnhof te voorzien in de toekomst

Visueel wordt dit als volgt voorgesteld:



8.1.3 OD 1.3: zonale dispatching ondersteunt een optimale zonale uitruk

De zone behoudt een éénvormige oproepprocedure, aangestuurd vanuit onze centrale dispatch in post Nekker. Deze centrale dispatch wordt 24/24, 7/7 bemand met 2 dispatchers. In de personeelskader wordt hiervoor het nodige personeel voorzien om dat te realiseren.

Acties

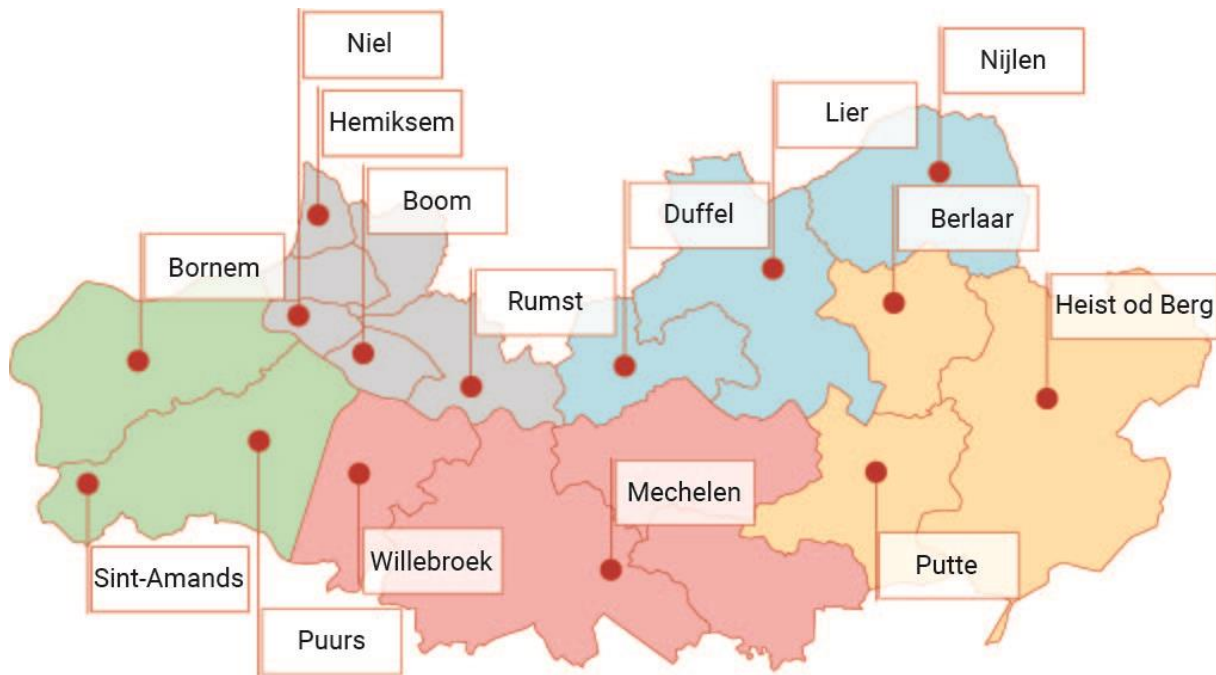
- Vernieuwing van de software van de zonale dispatch waardoor nieuwe technieken en toepassingen kunnen worden gebruikt zoals dubbel beschikbaarheden, gedetailleerde aansturing van middelen, betere opvolging van de ploegen op terrein.
- We werken samen met de andere zones van de provincie Antwerpen aan bovenzonale/provinciale operationele samenwerkingsverbanden op het vlak dispatching.

8.1.4 OD 1.4: posten werken geïntegreerd samen in (sub)clusters

De geest van de clusterwerking wordt verder gezet waarbij gestreefd wordt naar een duidelijker mandaat voor clustercoördinatoren, postoversten en officieren, onderofficieren en manschappen. Clustercoördinatoren zijn vooral actief geweest binnen de TC zelf en hebben gestreefd naar een informatiedoorstroom naar hun cluster. Binnen de clusters werden de eerste stappen gezet naar een nauwere samenwerking tussen de posten onderling.

Tot op heden is er nog onduidelijkheid wat de positie van de clustercoördinator betreft, maar zullen er in de nabije toekomst meer duidelijke en concrete afspraken worden gemaakt.

We blijven geloven in een netwerkmodel voor heel de zone, waarin posten nauwer met elkaar gaan samenwerken in clusters. Deze samenwerking moet nog beter zichtbaar worden op het terrein.



Doelstelling van de clusterwerking binnen onze brandweerzone:

In onze brandweerzone willen we gelijkwaardige, betaalbare en een zo optimaal mogelijke dienstverlening aan alle burgers van onze zone kunnen garanderen door op zonaal niveau een sterkere samenwerking te stimuleren tussen de verschillende brandweerposten, waarbij we dit vanuit een gevoel van nabijheid willen opstarten

Om de burger een gewaarborgde hulpverlening te bieden wordt er daarom geopteerd om verschillende brandweerposten, die een geografische nabijheid hebben, sterker te koppelen in de vorm van een cluster.

Binnen deze cluster gaan we op zoek naar mogelijkheden om samen te oefenen, trainen met gedeeld materiaal, mensen en voertuigen en dit zonder de globale werkingskosten te verhogen.

Daarom willen we:

- Vrijwilligers en beroepskrachten van de verschillende posten in de cluster laten samenwerken op basis van gelijkheid
- Meer gericht samenwerken en samen denken door o.m. gemeentegrenzen weg te gommen i.f.v. kleine taken en opdrachten (bv. wespenverdelging, stormschade, ...) De burgers willen immers en snelle, efficiënte en professionele hulpverlening en hebben absoluut geen voorkeur voor hulp uit een bepaalde post.
- Werking van de verschillende posten op elkaar afstemmen, zodat uitwisseling en/of aanvulling personeel gemakkelijk en flexibel realiseerbaar is.
- Dit willen we in de eerste plaats bekomen door het op elkaar afstemmen van oefeningen, het benutten van lokale oefenopportuniteiten en organisatie van gezamenlijke oefenmomenten. Oefening is een basistaak van elke brandweerman, boven interventies, en moet dan ook de sleutel zijn om de werking op elkaar af te stemmen.
- Als kleinere entiteit binnen de grote organisatie willen we erover waken dat we de maximale flexibiliteit kunnen behouden. Het rechtstreekse contact tussen naburige posten maakt ons fijnmazig netwerk sterker en dynamischer om onmiddellijk in te spelen op veranderingen in onze omgeving.

- Binnen elke cluster zoeken naar synergiën die we kunnen benutten. Binnen het netwerk van de zone is er ruimte om kleinere netwerken uit te bouwen, die verder kunnen zorgen voor een betere en economischere spreiding van materiaal, middelen, voorraden, capaciteiten. Dit zowel operationeel als administratief.
- Erover waken dat ook de niet-verzekerde posten ondersteund worden zodat deze posten niet in verval geraken. Dit door een gelijkwaardige verdeling van taken, lokaal, per cluster, zonaal, op basis van expertise, specialisatie en capaciteit.
- Het grote potentieel aan goed getrainde brandweervrijwilligers flexibel benutten en inzetten, over de grenzen van de posten heen. Hierdoor hopen we tevens de medewerker nieuwe uitdagingen en opportuniteiten te bieden die hem of haar kunnen versterken in de taak van brandweerman.
- Nieuwe taakinfilling bepalen voor clustercoördinatoren, postoversten, officieren en manschappen i.f.v. de clusterwerking en de zonale werking. Alleen zo kunnen we loskomen van het post-denken.
- Binnen elke cluster waken over effectief toepassen van de bestaande SOP's, dienstnota's e.a. en dit op een uniforme zonale wijze.

8.1.5 OD 1.5: werkplaatsen lokaliseren in functie van de permanenties in posten

Door een (gedeeltelijke) centralisatie van een aantal taken, kunnen we ook een meer economisch verantwoorde organisatie opzetten. Het aanwezig personeel in de posten kan deze taken opnemen in zijn beschikbare niet-operationele uren zodat hiervoor geen extra ATP personeel dient te worden aangeworven.

We streven daarbij meteen ook naar een verdere optimalisatie en uniformisatie van nazicht en herstelling van verschillende materialen in de posten met daaraan gekoppeld een maximaal gewaarborgde inzetbaarheid van deze middelen en mogelijk langere levensduur.

Door de uitgestrektheid van onze operationele organisatie bestaat de noodzaak van een logistieke ondersteuning welke perfect aansluit op de (operationele) behoeften van onze 15 brandweerposten en ondersteunende diensten, welke tegelijk een verantwoord gebruik van mensen en middelen beoogt.

Binnen de gekende structuren maken we een opdeling van het werkgebied in 3 logistieke regio's: Oost, West en Centrum met als motor het aanwezige beroepspersoneel.

De aanwezigheid van een ruime groep beroepsbrandweerlieden in de post Nekker vormt enerzijds een opportuniteit en is anderzijds een aandachtspunt naar operationaliteit. Om deze reden wordt de post Nekker niet betrokken bij het uitvoeren van zonale of clustergebonden transport van zuiver logistieke aard. De noodzakelijke operationele logistiek (bvb het ter plaatse brengen van containers en specialistisch materieel) behoort uiteraard wel tot het takenpakket.

Een aantal taken welke hetzij specialistisch zijn of gespecialiseerde uitrusting noodzaken, zullen uniek in de post Nekker worden uitgevoerd voor de ganse zone. (zie overzicht onder)

Daarnaast vormen we twee 'logistiek hubs' (Rupel en Heist op den Berg) van waaruit de logistieke bewegingen in de cluster(s)/zone worden gecoördineerd. Hiervoor rekenen we o.a. op de actieve inzet van onze vrijwilligers uit de verschillende posten van de cluster (o.a. ook zij die om één of andere reden tijdelijk niet of minder operationeel inzetbaar zijn om op deze wijze hun betrokkenheid te kunnen behouden)

Beide hubs zijn identiek georganiseerd en uitgerust zodat ze zowel als back-up als complementair kunnen worden ingezet.

De logistiek meerwaarde van de post binnen de zonale structuur.

Een goed werkende brandweerorganisatie gestoeld op vrijwilligers en beroepskrachten moet oog hebben voor de betrokkenheid van de vrijwilligers binnen elk segment van zijn organisatie.

De analyse van alle onderhoudswerkzaamheden maakte duidelijk dat onze huidige organisatie dringend nood heeft aan een ernstige upgrade van onderhoudstechnieken, periodiciteit, opvolging van wettelijke procedures en verplichtingen enz.

De druk om al deze taken over te laten aan de vrijwillige medewerkers binnen de huidige moderne brandweerstructuur en – organisatie is duidelijk te groot om realistisch te zijn of te blijven.

Anderzijds mogen we de betrokkenheid en motivatie niet uit het oog verliezen.

Een aantal basistaken van onderhoud blijven/worden daarom toevertrouwd aan de posten zelf. Ze kunnen binnen hun eigenstructuur de medewerkers motiveren om hieraan deel te nemen mits het volgen van zonaal vastgelegde procedures en met een vooraf bepaalde periodiciteit. De lokale werkplaatsen zullen worden uitgerust met de noodzakelijke uitrusting om het takenpakket optimaal te kunnen uitvoeren.

Een aantal voorbeelden van lokaal onderhoud:

- nazicht en onderhoud van kettingzagen, motorpompen en aggregaten
- basisnazicht voertuigen volgens opgemaakte checklist
- basisnazicht na gebruik hydraulische gereedschappen
- kleine herstellingen aan materieel
- kleine herstellingen aan het gebouw (na goedkeuring dienst facility)
-

Anderzijds kunnen vrijwillige medewerkers zich binnen het logistieke netwerk blijven engageren om in sector- of zonale werkplaatsen hun kennis en ervaring te blijven benutten en delen.

Waarom de keuze voor zonale werkplaatsen?

Ademlucht

Van de 15 brandweerposten waren er slechts een drietal welke waren uitgerust met moderne testapparatuur. Daarnaast werden absoluut niet alle noodzakelijke testen binnen de juiste periodiciteit uitgevoerd en bleek de kwaliteit van de uitvoering niet altijd gewaarborgd.

De uitbreiding van de noodzakelijke testprocedures tot het wettelijke niveau vergt een zeer ruime (en in de praktijk onhaalbaar) tijdsengagement van onze brandweervrijwilligers. De update van de noodzakelijke testapparatuur zou een zeer grote investering met zich meebrengen (+/- € 500.000)

Door het centraliseren van de verschillende magazijnen met onderdelen wordt een brede kostenefficiëntie gerealiseerd.

Wasplaats kledij

Het reinigen van interventiekledij is een zeer belangrijk topic geworden in de laatste jaren in het kader van kankerpreventie bij de brandweer. In het verleden werd de interventiekledij absoluut onvoldoende en niet volgens de noodzakelijke procedures gewassen en onderhouden. Opvolging van dit gegeven was quasi onbestaand.

Tijdens de voorbije beleidsperiode werden de drie clusters (Oost-West-Centrum) reeds uitgerust met de noodzakelijke was- en droogapparatuur teneinde alle kledij op een uniforme en conforme wijze te wassen, te desinfecteren en de nodige waterdichting te geven. Hier rond werd reeds een logistieke organisatie opgebouwd welke met de nodige feed-back en ervaring verder zal worden geoptimaliseerd. Het uitvoeren van de noodzakelijke kledijwissels op het terrein zal worden

uitgevoerd door de specifieke logistieke hub van de desbetreffende cluster teneinde onnodig lange rij- en /of wachttijden te voorkomen.

Teneinde de nodige flexibiliteit te behouden en onnodige logistieke bewegingen te kunnen vermijden blijft elke post uitgerust met een beperkte voorraad wisselkledij voor gebruik bij bij beperkte contaminaties.

Hydraulische gereedschappen

Periodiek nazicht van de hydraulische gereedschappen is noodzakelijk om een optimale inzetbaarheid op het terrein te kunnen waarborgen. In het verleden gebeurde dit ofwel niet, ofwel niet periodiek ofwel enkel bij herstelling bij de leverancier. Vorige beleidsperiode werd overgestapt naar een jaarlijks nazicht door de leverancier wat echter een ruim hoge kost met zich meebrengt.

Een aantal personeelsleden kregen een opleiding bij de leverancier van deze gereedschappen waardoor nazicht en herstelling grotendeels in eigen beheer kan worden uitgevoerd. Hierdoor kunnen we het gespecialiseerde nazicht (waarvoor we niet gecertificeerd zijn) terugbrengen naar een periodiciteit van twee jaar.

Omwille van logistiek redenen is het aangewezen om de periodieke nazichten op drie locaties in de zone te kunnen uitvoeren.

Onderhoud en herstellen brandweerslangen

Het onderhouden en herstellen van brandweerslangen vraagt speciale apparatuur en kennis. Dit is op twee locaties van onze zone aanwezig en dit willen we dan ook (deels om logistiek redenen) zo behouden.

Herstelwerkplaatsen voertuigen

Brandweervoertuigen vormen uiteraard de kern van onze interventies. Dit maakt dat een goed evenwicht moet worden gezocht naar het intern of extern omgaan met herstellingen of onderhoud. Voor de kleine (transport)voertuigen wordt stelselmatig bij aankoop een onderhoudscontract afgesloten bij de dealer omdat hierbij een eventuele wachttijd onze operationaliteit niet direct in het gedrang brengt.

Voor de grote (gespecialiseerde) voertuigen is het echter niet mogelijk om absolute voorrang af te dwingen bij externe leveranciers voor onderhoud of nazicht. Daartegenover staat dat leveranciers meer en meer gebruik maken van technologie waarvoor onze werkplaatsen niet zijn uitgerust of opgeleid.

Er dient dus een duidelijke afweging te worden gemaakt tussen welke werkzaamheden we intern uitvoeren (met het aanwezige personeel en de aanwezige kennis/ervaring) en de noodzaak tot externe herstelling.

Om deze reden werden twee verantwoordelijken aangeduid die de taak op zich nemen hierin telkens tot de juiste besluitvorming te komen.

Om operationele en logistieke reden is het noodzakelijk om de herstelwerkplaatsen geografisch te spreiden over de zone op drie locaties. Omwille van uitrusting en aanwezige kennis en ervaring worden twee werkplaatsen uitgerust voor onderhoud en herstelling van alle soorten voertuigen en een derde specifiek gericht naar het segment personenwagens en camionettes. Voor de werkplaatsen is – om de nodige continuïteit van herstellingen te waarborgen – noodzaak aan bijkomend ATP personeel met specifieke opleiding (voorzien in personeelsplan).

Nazicht EHBO koffers

De zone beschikt over een ruim contingent aan EHBO koffers. Deze zijn allen uniform uitgerust en bevatten allen materieel dat beschikt over een vervaldatum en dus op regelmatige basis dient te worden vervangen.

Gebruikte materialen moeten worden aangevuld.

De praktijk (en jaarlijkse rondgangen door de arbeidsgeneesheer) leerde ons dat beide zaken absoluut niet op een adequate wijze werden uitgevoerd in het verleden. We centraliseren dit in drie posten waar we ook een degelijke opvolging uitrollen.

Schrijnwerkerij en garnierderij

De kennis, ervaring en nodige uitrusting hiervoor was voorhanden in de post Nekker. Gelet op de lage noodzaak van beide werkplaatsen volstaat dit op zonaal niveau op één locatie.

Zandzakkenbeheer

Op diverse locaties in de zone staat een grijpvoorraad zandzakken inzetklaar voor interventie. In het verleden werd een zandzakvulmachine aangekocht teneinde het arbeidsintensieve werk te kunnen reduceren tot een uiterste minimum.

De gebruikte voorraden worden tijdens of na interventie dadelijk aangevuld teneinde de operationaliteit te waarborgen.

Deze functionaliteit werd opgenomen door de post Niel voor de ganse zone.

Zonale uitleendienst

Een ruim scala aan (oefen) toestellen is gespreid aanwezig in de verschillende posten van de zone. Er is geen duidelijk overzicht over wat exact waar beschikbaar is. de dienst VTO werkt aan gestructureerde opleidingsmomenten waar regelmatig oefenmaterieel noodzakelijk is.

Voor de dienst gebouwbeheer zijn een aantal materialen beschikbaar welke zonebreed kunnen worden ingezet zodat deze niet in alle posten moeten worden aangekocht (bvb stelling, bosmaaier, grasmaaier, poetsmachines,...)

Teneinde al deze materialen efficiënt te kunnen beheren en onderhouden vormen we één zonale uitleendienst welke instaat voor het inventariseren, uitlenen en beschikbaar stellen van deze goederen over de ganse zone. Tevens organiseren zij de nodige logistieke bewegingen via de coördinator logistiek.

Aldus komen wij tot volgend plan voor de uitbouw van zonale werkplaatsen:

Nekker	• Adembescherming • Wasplaats (Centrum) • Garagewerkplaats (Centrum) • Schrijnwerkerij (beperkt) (Oost + Nekker) • Wassen/herstellen slangen • Garnierderij • Hydraulische gereedschappen
Oost 1 - Lier	• Adembescherming (cluster oost) • Adembescherming back up Centrum indien nodig
Oost 2 Heist op den Berg	• Wasplaats IV kledij cluster Oost, ondersteuning Centrum indien nodig • Logistiek kledij cluster Oost • Werkplaats Holmatro Oost • Werkplaats kleine voertuigen

	• Werkplaats pompen, aggregaten en kettingzagen Oost • Logistieke ondersteuning algemeen Oost en Centrum
West 1 Puurs	• Adembescherming cluster West, ondersteuning Centrum indien nodig • Wasplaats slangen cluster West • Herstelwerkplaats slangen cluster West • Verantwoordelijke poetsploeg zone (admin/log)
West 2 Rupel	• Wasplaats IV kledij cluster West, ondersteuning Centrum indien nodig • Logistiek kledij cluster West • Werkplaats voertuigen algemeen • Centraal magazijn • Logistieke ondersteuning algemeen West en Centrum
Willebroek	• Werkplaats Holmatro West • Werkplaats kettingzagen en stroomaggregaten West • Projectmatige ondersteuning directie logistiek
Bornem	• Facturatie ziekenwagen • Beheer zonale uitleendienst
Niel	• Zandzakkenbeheer

8.2 Strategische doelstelling 2: we zijn actief doorheen de volledige veiligheidsketen

SD2 : We zijn actief doorheen de volledige veiligheidsketen. We optimaliseren onze werking doorheen de volledige veiligheidsketen waardoor we de risico's zo veel als mogelijk beperken, redding en bijstand van personen in nood kunnen verbeteren evenals hun goederen beter kunnen beschermen

8.2.1 OD 2.1: proactie

We bereiden ons optimaal voor door risico's te inventariseren, te analyseren en plannen uit te werken.

8.2.1.1 OD 1.2.1: bluswatervoorziening

Alhoewel het nog steeds een gemeentelijke verantwoordelijkheid is om voldoende bluswater te voorzien en deze te controleren en te onderhouden, is onze interactie daarin logisch: we hebben de bluswatervoorraden nodig.

- Voor de hydranten zoeken we naar een systeem van controle en onderhoud dat zonaal uniform is en we aan de gemeenten kunnen voorstellen.
- We verbeteren de beschikbaarheid van gegevens over de operationele status van de hydranten en vullen deze aan met gegevens over druk en debiet, gemeten op het terrein.
- We zetten een systeem op dat deze gegevens beschikbaar zijn doorheen de hele veiligheidsketen.
- We volgen van nabij de nieuwe visie van de watermaatschappijen en werken actief mee aan het overleg door het zoeken van alternatieven voor drinkwater als bluswater te gebruiken.

8.2.1.2 OD 1.2.2: sleutelkluizen

- We blijven het principe van de sleutelkluizen verder uitbouwen zodat onze ploegen op het terrein snel toegang kan krijgen tot gebouwen.
- We verbeteren en vereenvoudigen reeds in gebruik zijnde systemen en onderzoeken de toepasbaarheid van nieuwe ontwikkelingen op de markt.

8.2.1.3 OD 1.2.3: noodplannen

- We verbeteren de samenwerking met de noodplancoördinatoren (NPC) en onderzoeken of het daarvoor aangewezen is om de NPC'n op de ene of de andere manier op te nemen in onze dagelijkse werking, zoals door sommige gemeentebesturen voorgesteld.
- We stellen een team samen uit operationele personeelsleden die de ANIP's en de BNIP's mee vorm geven en actueel en beschikbaar houden.
- We werken een BIP uit, ons monodisciplinair Brandweer InterventiePlan. Dit is een samenwerking tussen de diensten Operaties en Proactie.
- We werken een beurtrol uit voor deelname aan de veiligheidscellen zodat de ondersteuning van de burgemeesters is gewaarborgd.

8.2.1.4 OD 1.2.4: interventieplannen en interventiefiches

- De 1e fase, nl. het samenbrengen van alle historisch gegroeide operationele info en interventieplannen van het prézonetijdperk uit de 15 posten werd afgerond medio 2020. De inhoud dient verder nagekeken op actuele bruikbaarheid.

- De volgende fase is het opstarten van de aangekochte software Certeso voor het opstellen van digitale interventieplannen, gaande van installatie, implementering, opleiding, testen en uitrollen.
- We beginnen met de uitbouw van de ondersteuning van de dienst Proactie:
 - we tellen daarvoor een team “Interventieplannen” samen uit operationele personeelsleden.
 - we verstevigen en breiden de samenwerking tussen Proactie en Preventie uit door de taak interventieplannen mee te laten coördineren door Preventie.
- We hanteren een prioriteitenplan gebaseerd op de zonale risicoanalyse om na te gaan welke regio's en bedrijven of uitbatingen prioritair aan bod moeten komen.
- We motiveren de uitbaters om zoveel mogelijk digitale info aan te leveren en ontwikkelen daarvoor een platform via onze website.

8.2.2 OD 2.2: preventie

We nemen maatregelen om het zich voordoen van risico's te beperken of de gevolgen daarvan te minimaliseren.

8.2.2.1 OD 2.2.1: Publiek Toegankelijke Inrichtingen (PTI)

- We actualiseren en verduidelijken het PTI-reglement zodat het beter kan opgevolgd en toegepast worden door de PTI-uitbaters.
- We stellen een team samen van Prev1-preventionisten uit de operationele personeelsleden die de PTI-controlebezoeken uitvoeren.
- We laten deze controlebezoeken verlopen m.b.v. een voor de collega's én uitbaters zo gebruiksvriendelijk mogelijke software en waarbij de verslagen ter plaatse kunnen worden gegenereerd.
- We moedigen de gemeenten aan de lijsten met te controleren PTI's te vervolledigen.

8.2.2.2 OD 2.2.2: Brandveilig Leven

- De lokale infomomenten in de rode zones werden systematisch aangepakt en gerealiseerd. We kunnen nu dus onze focus verleggen naar specifieke info-acties op opendeurdagen of deze georganiseerd door de overheden zoals de Week van de Veiligheid.
- We hebben bijzondere aandacht op deze info-acties voor de nieuwste technieken inzake brandveiligheid thuis en demonstreren deze. Maar doordat de technologie sneller draait dan wij ze kunnen aanbieden aan het publiek, wordt de verkoop van detectoren niet meer gedaan door onze diensten. Echter, we blijven vanzelfsprekend de aankoop ervan sterk aanmoedigen.
- We zetten met ons team van brandpreventieadviseurs in op het bekend maken en aanbieden van de gratis huisbezoeken en adviezen die wij aan de burgers kunnen geven, in nauwe samenwerking met onze communicatiedienst en de communicatie diensten van de gemeentebesturen.
- Tenslotte leggen we onze focus ook op de doelgroep senioren. Die willen we bereiken via allerlei thuishulporganisaties zoals Sociaal Huis, thuisverpleging, poetshulpen, enz. Ook hier is samenwerking met de gemeentebesturen cruciaal om dit in kaart te brengen. We willen de terreinwerkers van deze organisaties sensibiliseren en tonen hoe zij bepaalde zaken kunnen vaststellen en de senioren aansporen tot een betere basis brandveiligheid thuis.

8.2.2.3 OD 2.2.3: harde Preventie

- We geven het secretariaat van de dienst Preventie de ondersteuning die nodig is om te kunnen voldoen aan onze taak als onderdeel van het omgevingsloket en passen ons aan het nieuwe normenboek van de Vlaamse Regering aan. Die ondersteuning omvat :

- een uitbreiding van digitale mogelijkheden door het linken van het omgevingsloket met de preventiesoftware en bestanden.
- een voltijdse bezetting van het secretariaat zodat ook een voltijds dossierverloop en een voltijdse dienstverlening aan de burger kan worden aangeboden.
- daarvoor zoeken we intern en extern naar geschikte medewerkers, eventueel door een beperkte aanwerving die dan ook voor Proactie kan worden ingezet.
- We bereiden de dienst Preventie voor opdat we moeiteloos de nieuwe uitdagingen in ons vakgebied aankunnen door:
 - we moedigen onze deskundigen aan zich te specialiseren in Fire Safety Engineering en andere nieuwe technieken en ondersteunen hun inspanningen hierin. o We initiëren zelf verdere specialisatie bij alle TBVK'ers en organiseren daarvoor zonale info-momenten met experts uit de verschillende gebieden van de brandpreventie.
 - We hanteren het principe dat preventie deel uitmaakt van de zonale specialisaties en komen zo tot een team van deskundigen (operationele + ATP-medewerkers) waarbinnen een evenwichtige spreiding van het aantal preventiedossiers onder de leden van dit team wordt bekomen.
- We breiden de samenwerking tussen Proactie en Preventie uit door verweven taken die starten bij Proactie maar een vervolg krijgen bij Preventie, ook te laten beheren door Preventie, zoals de interventieplannen.
- We laten het werk van de dienst Preventie over de volledige keten renderen door onze mensen, hun kennis en onze dossiers ter beschikking te stellen als ondersteuning op het terrein.
- Daarvoor onderzoeken we de meerwaarde van een deskundige Preventie in de CP-OPS, analoog aan het voorbeeld van de ondersteuning door een AGS'er en evalueren d.m.v. een proefproject de informatie-uitwisseling in beide richtingen: preventiegegevens vanuit Preventie naar Ops en lessons learned vanuit Ops naar Preventie.
- We werken een zonaal reglement voor kamers en studentenkoten uit zodat we naar een uniforme aanpak gaan. We ontwikkelen verder onze zonale reglementen waarvoor hogere wetgeving ontoereikend is en waarnaar toch vraag is vanuit de lokale overheden om een uniforme aanpak te hebben (bv. studentenkamers, kamerwoningen, ...).

8.2.3 OD 2.3: preparatie

We nemen maatregelen om te garanderen dat de zone klaar is om het hoofd te bieden aan een reëel incident.

Onder de andere strategische doelstellingen werden operationele doelstellingen die ook als preparatie te beschouwen zijn:

- Nieuwe softwareimplementatie in de zonale dispatching met beschikbaarheidsmodule voor uitruk van materieel en personeel : werd opgenomen onder SD1 –OD 1.3
- Optimalisatie van de specialisaties-> zie hieronder SD2- OD 2.3.2.
- Afbouw van het voertuigpark, in combinatie met een maximale uniformiteit en kwaliteit inzake materieel en voertuigen: werd opgenomen onder SD1- OD 1.2
- Effectieve en efficiënte opleiding van het operationeel personeel, zowel bij de start van de loopbaan als tijdens de loopbaan: werd opgenomen onder SD3- OD 3.4.
- Verdere optimalisatie van de ondersteunende diensten en koude taken : werd opgenomen onder SD4.
- Implementatie van een zonaal 12 uren systeem werd opgenomen onder SD3- OD 3.1
- Implementatie van een zonaal georganiseerd OVD-systeem werd opgenomen onder SD2- OD 2.3.2.

8.2.3.1 OD 2.3.1: uitvoering spreidingsplan

Acties

- De vervanging van de post Heist op Berg, Boom en Willebroek wordt voorzien in deze legislatuur 2019-2025.
- De renovatie van de post Niel wordt voorzien in de volgende legislatuur.

8.2.3.2 OD 2.3.2: specialisaties worden optimaal georganiseerd vanuit de noodwendigheid van de zone en volgens een zonale geïntegreerde aanpak.

Gaspakken en meetploegen

De zone bouwt een adequate specialisatie IGS uit. Voor sommige taken gaan we kijken waarvoor een interzonale samenwerking een meerwaarde kan betekenen.

Specifiek voor interventies waar schuim dient ingezet te worden, willen we eveneens interzonale afspraken maken opdat onze totale schuimvoorraad kan dalen (op dit moment beschikken wij over een schuimvoorraad van meer dan 30.000 liter SVM).

Duikers en boten

Doelstelling is om deze specialisatie binnen de zone te behouden en te optimaliseren. Mogelijke interzonale samenwerkingsverbanden worden gericht op kennisdeling en naar samenwerkingen tussen de zones voor grotere duikinterventies (vb incident rivier cruiseschip met groot aantal drenkelingen).

GRIMP (klimteam)

De zone bouwt een adequate specialisatie uit voor “Redding op hoogte”. Hierbij gaan we bekijken welke interzonale samenwerkingen een meerwaarde kunnen betekenen.

Tot op heden zijn de teamleden beperkt gebleven tot operationele leden van post Mechelen. In de toekomst willen we de opleidingen hiervoor ook openstellen voor medewerkers van andere posten.

CP-OPS

Voor DIR BW werken we op basis van onze beschikbaarheden van officieren met dien verstande dat de betrokken officieren over de nodige diploma's en opleidingsvereisten beschikken.

Interzonaal zijn sommige zones vragende partij om DIR CP OPS samen te organiseren. Hierbij gaan we bekijken welke interzonale samenwerkingen een meerwaarde kunnen betekenen.

Vooruitzichten

We werken een nieuwe ondersteunende specialisatie 'Rehab' die kan ingezet worden doorheen de volledige zone ter ondersteuning van langdurige interventies.

Voor het redden van grote dieren willen wij de middelen hiervoor centraliseren in de post Nekker.

Persoonsgebonden specialisaties/functies

We streven ernaar dat elke brandweerman kiest om een aantal specialisaties/functies te doen. We streven daarbij naar een minimum/maximum aantal per specialisatie/functie.

Persoonsgebonden specialisaties/functies zijn nodig om alzo de continuïteit in de specialisaties/functies zonaal te kunnen organiseren.

Acties

- We willen de specialisaties door interzonale samenwerking verder verbeteren, optimaliseren en de beschikbaarheid waarborgen.

8.2.3.3 OD 2.3.3: optimalisatie DGH binnen de brandweerzone

8.2.3.3.1 Wat betreft standplaatsen

De regie voor de standplaatsen DGH ligt in handen van FOD VG. Vanuit de brandweerzone kunnen we er weliswaar voor opteren om actief een bijdrage te leveren om een maximale dekking te garanderen voor de burgers op ons grondgebied.

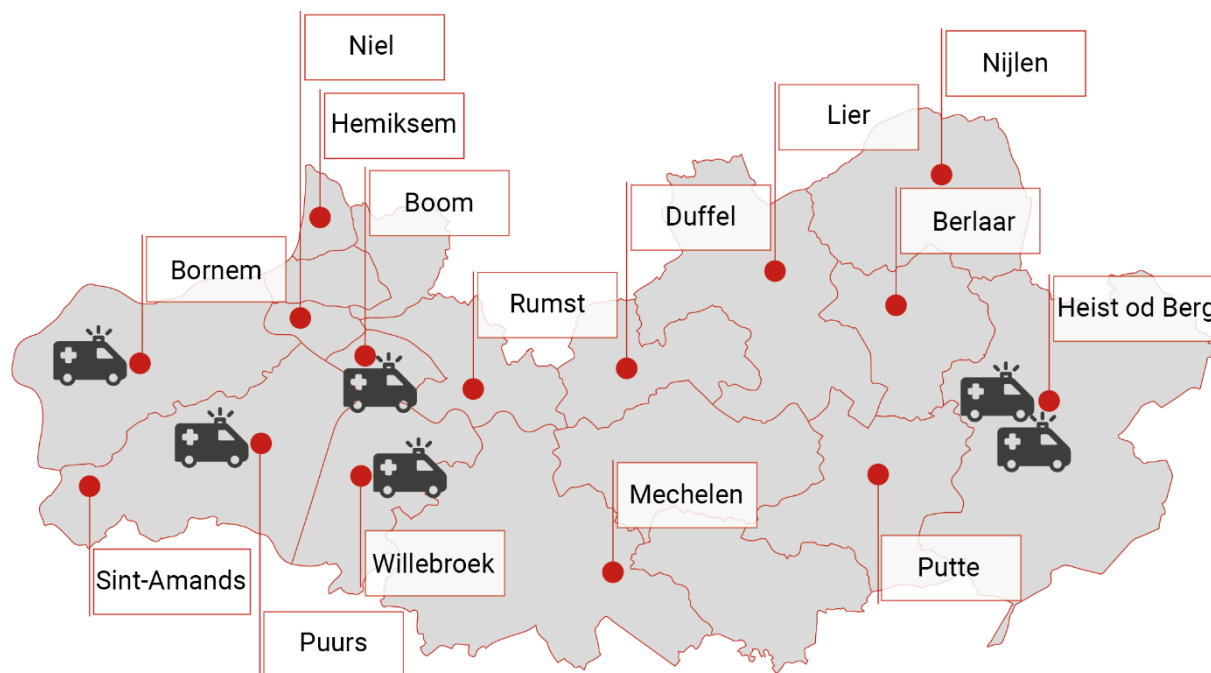
Deze re-organisatie is een evenwichtsoefening waarbij een verbeterde hulpverlening aan de burger voorop staat.

De verbeterde hulpverlening ontstaat door een betere tactische spreiding van de beschikbare middelen, maar is tevens afhankelijk van de bereidheid van de medewerkers om te participeren in deze gewijzigde structuur.

Wat betreft de standplaatsen heeft de zoneraad van 2 oktober 2020 reeds de acties bepaald:

- actie 1: behoud licentie Bornem 1 vanuit Bornem
- actie 2: ziekenwagen Bornem 2 verzorgt vanuit brandweerkazerne Puurs de DGH dekking
- actie 3: uitbreiding op termijn van de activiteitsperiode ziekenwagen Boom naar 24/7 en 's nachts wordt de dekking verzorgt vanuit Hemiksem/Niel. De timing hiervan zal gerelateerd worden aan nieuwbouwkazerne Rupel.
- actie 4: faciliteren ziekenwagen Rode Kruis Berlaar door onderdak aan te bieden in Nijlen

De ziekenwagendiensten vanuit de kazernes Heist-op-den-Berg en Willebroek blijven behouden.



8.2.3.3.2 Kwaliteitszorg inbouwen en bewaken

We willen de kwaliteit van de prehospitalzorg verhogen door te investeren in opleiding van onze ambulanciers/verpleegkundigen en samen te werken met de ziekenhuizen in onze zone voor kwaliteitsbewaking. De kwaliteitsbewaking kan gerealiseerd worden door middel van een nauwe samenwerking met de spoedgevallendiensten waarbij er opvolging is van staande orders en afstemming van procedures en materieel.

8.2.3.4 OD 2.3.4: implementatie van een zonaal georganiseerd Officier van Dienst (OVD)-systeem

Met een nieuwe OVD regeling (in voegen vanaf 1 maart 2021) willen met het officierenkader efficiëntiewinsten boeken in het aansturen van interventies door officieren. Deze regeling beantwoordt aan de volgende doelstellingen:

- verzekering van aanwezigheid één officier binnen 18 minuten
- max. 1 officier per interventie (mits uitzonderingen)
- dag: maximaal verzekerd via beroepsofficieren
- nacht: maximaal verzekerd via vrijwilliger officieren (uitzondering post Nekker)
- elke operationele officier neemt deel aan regeling
- gelijkwaardige regeling wachtdiensten

Officieren worden ook gekoppeld aan een 2^{de} cluster ivv wissels voor ziekte of verlof. Zo loopt dit systeem parallel met de toekomstige werking voor de manschappen (hoofdstandplaats en 2^e standplaats). Een derde occasionele standplaats is uitzonderlijk mogelijk indien dit operationeel noodzakelijk blijkt.

Tot slot willen we het principe hanteren dat we eerst de basisuitruk verzekeren alvorens de OVD. Hierdoor krijgt het vertrek van een volledige AP voorrang op de invulling van de OVD.

8.2.4 OD 2.4: repressie

We optimaliseren onze dienstverlening in geval van een effectief incident.

Onder de andere strategische doelstellingen werden operationele doelstellingen die ook als preparatie te beschouwen zijn:

- Nieuwe softwareimplementatie in de zonale dispatching met beschikbaarheidsmodule voor uitruk van materieel en personeel : werd opgenomen onder SD1 –OD 1.3.
- Optimalisatie van de specialisaties-> zie hieronder SD2- OD 2.3.2.

8.2.5 OD 2.5: nazorg

We trekken maximaal lessen uit alle maatregelen om proactie, preventie, preparatie en repressie continu te verbeteren.

8.2.5.1 OD 2.5.1: Instrument inzake de kwaliteit van het management

Om te kunnen uitgroeien tot een efficiënte en slagkrachtige organisatie is het nodig dat de principes van kwaliteitsmanagement in de brandweerorganisatie worden binnen gebracht, niet alleen vanuit de theorie maar toegepast op de praktijk.

Binnen Netwerk Brandweer werd het platform gecreëerd waar alle 20 Vlaamse hulpverleningszones aan kunnen participeren. De tool die daarbij wordt gebruikt “Traject naar Uitmuntendheid” werd ontwikkeld binnen VVSG en is in gebruik sinds 2010 bij lokale besturen.

De thema’s die aan bod komen om de sterkte punten/bewijsvoering/verbeterpunten en -acties te bepalen, zijn de volgende:

- Management: dit onderdeel bevat verschillende elementen van betrokkenheid van bestuurders en leidinggevend, klantgerichtheid, ambities van de werking, planning, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Middelen: dit onderdeel bevat de verschillende randvoorwaarden waarmee rekening moet gehouden worden, zoals financiële middelen, personeel en competenties, infrastructuur en ICT.

- Hulpverlening: dit onderdeel bevat aandachtspunten i.k.v. de uitwerking, uitvoering en beheersing van de uitvoering van de kernprocessen, -taken, -activiteiten en –opdrachten
- Meten en verbeteren: het onderdeel Meten en Verbeteren bevat aandachtspunten van bewaken, meten, opvolgen en verbeteren
- Kwaliteitsmanagementsystemen: Het onderdeel kwaliteitsmanagementsystemen bevat de ondersteunende elementen, zoals documenten- en registratiebeheer.

Op basis van de scan van de verschillende thema's kan dan een eigen verbeterplan worden opgemaakt. Het instrument kan gehanteerd worden op een manier die voor de zone haalbaar, wenselijk en realistisch is. Op het einde van de cyclus moet elke hulpverleningszone beschikken over een zelfevaluatie rapport zodat zij een zicht heeft om de min- en pluspunten van haar eigen organisatie.

De zoneraad van 3 maart 2020 nam akte van de deelname van de brandweerzone aan dit traject.

8.2.5.2 OD 2.5.2: Lessen getrokken uit het vorige programma

Preventie, proactie en nazorg komen eveneens in een “stroom”-versnelling: uitbouwen digitale interventieplannen met inbreng van de posten en met centrale ondersteuning zodat we onderweg al beter geïnformeerd worden over wat we kunnen verwachten ter plaatse, degelijke gegevens hydranten, invoeren nieuwe digitale sleutelkluizen, vereenvoudigen preventieverslagen en een evenredige verdeling van het werk.

Maar dat werk maken we ook makkelijker voor de preventionisten waarvoor we regelmatig opleiding op maat en digitale middelen op het terrein voorzien.

Met Nazorg verfijnen we de leerpunten uit onze werking en trekken die door naar onze hele organisatie. Maar we beoordelen niet elkaar, wel onze werking, uiteraard.

Onder de andere strategische doelstellingen werden operationele doelstellingen die ook als repressie te beschouwen zijn:

- Het netwerkmodel combineren met verzekerde posten: werd opgenomen onder SD 1 – OD 1.1.
- Een optimale spreiding van materieel: werd opgenomen in SD 1 – OD 1.2.
- Een zonale dispatching die de zonale uitruk ondersteunt : werd opgenomen onder SD 1 –OD 1.3.
- Bezetting van posten: werd opgenomen in SD 3 – OD 3.2.
- VTO: werd opgenomen in SD 3 – OD 3.4.
- Faciliteiten ondersteunen de zonale werking: werd opgenomen in SD 4 – OD 4.1.

8.3 Strategische doelstelling 3: ons belangrijkste werkmiddel zijn onze mensen

SD3 : Ons belangrijkste werkmiddel zijn onze mensen. We zetten in op mensen door zowel beroepsmedewerkers als vrijwilligers op een adequate wijze in te zetten, te ondersteunen met permanente vorming, opleiding en training om zo de veiligheid en welzijn van het personeel te waarborgen.

8.3.1 OD 3.1: beroepspersoneel wordt optimaal ingezet

Uitgangspunt bij de opmaak van het beleidsplan is de bescherming van onze burgers op peil houden en mogelijke problemen van onbeschikbaarheden oplossen. Binnen clusters gaan wij de beschikbaarheid van 1 AP verbeteren door de beschikbare manschappen binnen deze cluster desgewenst aan te vullen. Om dit te realiseren zijn de onderstaande acties voorzien:

- Beschikbaarheid van onze beroepskrachten wordt gepoold binnen de zone en vanuit die pool leveren wij op een gerichte wijze -op basis van de bepaalde bezetting per post- bijkomende mankracht onder de vorm van verplaatste diensten.
- In aanvulling op deze beroepszetting maken we het mogelijk voor vrijwilligers die hierop willen ingaan om permanentiediensten te doen.

Naast het poolen van onze beroepsbemanning en het ter beschikking stellen daarvan aan de verschillende posten, willen we de inzet van onze medewerkers optimaliseren door een betere planning. Door een flexibelere inzet van ons personeel over het volledige grondgebied én door een betere planning willen we over- of onderbezetting tijdens bepaalde momenten van de dag vermijden. Om dit te realiseren zijn de onderstaande acties voorzien:

- Voor de volledige zone schakelen we over naar een systeem van zelfroostering. Verschillende medewerkers zullen door de aanpassing naast hun hoofdstandplaats een 2e standplaats krijgen. Om hen toe te laten hun werkroosters in te plannen zodat dit maximaal aansluit op hun wensen en behoeften opteren wij voor een algemeen systeem van zelfroostering. Het huidige cyclisch roosteren op sommige plaatsen in onze zone heeft in de praktijk immers aangetoond dat dit kan leiden tot onder- of overbezetting van de post.
- We schakelen over naar één planningstool (toegekend aan Ortec) voor alle planningen binnen de zone, waardoor er een totaaloverzicht ontstaat en manschappen efficiënter kunnen ingezet worden terwijl we de harde grenzen die moeten gerespecteerd worden (zoals bijvoorbeeld 12u rust tussen 2 shiften, max 60u/week, enz) veel makkelijker kunnen beheren. Dit laat ook toe om structureel plaatsen bij de opmaak van de planning vrij te houden voor vrijwilligers.

De spreiding van de beroepskrachten is geen doelstelling op zich. De doelstelling is een meer gelijkwaardige dienstverlening. Beroepskrachten zullen – in combinatie met beschikbare vrijwilligers – samen zorgen voor een meer gelijkwaardige dienstverlening. Om posten overdag te bemannen én dus de eerste autopomp vanuit de verzekerde kazerne te garanderen, zonder bijkomende aanwerving van beroepskrachten, is de gemengde bezetting beroeps/vrijwilligers noodzakelijk zijn.

Het algemeen principe is dat een operationele beroepsmedewerker een 12 uur dienstregeling heeft. Met het protocol afgesloten in het voorjaar van 2021 behoudt een deel van het operationeel

personeel tot 2034 het recht op gekoppelde diensten (2 opeenvolgende 12 uur diensten). Dit aspect wordt vertaald in dienstplanningen.

8.3.2 OD 3.2: bezetting van posten

De bezetting van posten met permanentie heeft een tweeledige doelstelling:

- Het realiseren van de goedgekeurde SLA door de zoneraad voor brandweezorg, gebaseerd op de gemaakte risico analyse.
- Het realiseren van de SLA opgelegd door FOD VG voor DGH

De verschillende posten worden bemand door inzet van beroeps- en vrijwillig personeel aanwezig in de post, gecombineerd met verplaatste diensten en permanenties.

Per post wordt een ideale bezetting bepaald en deze bezetting zal ingevuld worden door beroepsmedewerkers en vrijwilligers zowel voor brandweer als ambulance. We bepalen de minimale bezetting van posten voor elke dag van de week en binnen de 24u (dag/nacht).

De toepassing van deze visie resulteert in volgende verdeling van manschappen over de zone. Dit overzicht bevat zowel beroepspersoneel als vrijwilligers.

- In de praktijk is het echter mogelijk dat de inplanning van de invulling licht kan afwijken. Indien bijv. bij de planning blijkt dat er onvoldoende beroepspersoneel voorhanden is, kan een vrijwilliger inspringen en vice versa.
- In de tabellen zijn ook kommagetallen. Wanneer bijv. 0,5 vrijwilliger is opgenomen, betekent dit dat voor de invulling van deze dienst voor de helft wordt gericht op vrijwilligers.
- Het zonale totaal wordt begrensd door het operationeel kader.

In onderstaande overzichten is met beroepsbrandweerman het basiskader bedoeld en met beroepsonderofficier het middenkader.

	Mechelen							
	Dag				Nacht			
beroeps brandweerman	bw	pringbn	dgh	totaal	bw	pringbn	dgh	totaal
maandag	13,0			13,0	8,0			8,0
dinsdag	13,0			13,0	8,0			8,0
woensdag	13,0			13,0	8,0			8,0
donderdag	13,0			13,0	8,0			8,0
vrijdag	13,0			13,0	8,0			8,0
zaterdag	12,0			12,0	8,0			8,0
zondag	8,0			8,0	8,0			8,0
totaal				85,0				56,0
Behoefte aan manschappen	60,4							
beroeps onderofficier								
maandag	2,0			2,0	2,0			2,0
dinsdag	2,0			2,0	2,0			2,0
woensdag	2,0			2,0	2,0			2,0
donderdag	2,0			2,0	2,0			2,0
vrijdag	2,0			2,0	2,0			2,0
zaterdag	2,0			2,0	2,0			2,0
zondag	2,0			2,0	2,0			2,0
totaal				14,0				14,0
Behoefte aan OOFF	12,0							
vrijwilligers								
maandag	1,0			1,0	2,0			2,0
dinsdag	1,0			1,0	2,0			2,0
woensdag	1,0			1,0	2,0			2,0
donderdag	1,0			1,0	2,0			2,0
vrijdag	1,0			1,0	2,0			2,0
zaterdag	1,0			1,0	2,0			2,0
zondag	2,0			2,0	2,0			2,0
totaal				8,0				14,0
Behoefte aan vrijwilligers wachtdiensten	22							
maandag				16				12
dinsdag				16				12
woensdag				16				12
donderdag				16				12
vrijdag				16				12
zaterdag				15				12
zondag				12				12

	Willebroek							
	Dag				Nacht			
beroeps brandweerman	bw	pringbn	dgh	totaal	bw	pringbn	dgh	totaal
maandag	0,5	1,0		1,5				0,0
dinsdag	0,5	1,0		1,5				0,0
woensdag	0,5	1,0		1,5				0,0
donderdag	0,5	1,0		1,5				0,0
vrijdag	0,5	1,0		1,5				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				7,5				0,0
Behoefte aan manschappen	3,2							
beroeps onderofficier								
maandag	0,5	0,5		1,0				0,0
dinsdag	0,5	0,5		1,0				0,0
woensdag	0,5	0,5		1,0				0,0
donderdag	0,5	0,5		1,0				0,0
vrijdag	0,5	0,5		1,0				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				5,0				0,0
Behoefte aan OOFF	2,1							
vrijwilligers								
maandag		0,5		0,5			2,0	2,0
dinsdag		0,5		0,5			2,0	2,0
woensdag		0,5		0,5			2,0	2,0
donderdag		0,5		0,5			2,0	2,0
vrijdag		0,5		0,5			2,0	2,0
zaterdag			2,0	2,0			2,0	2,0
zondag			2,0	2,0			2,0	2,0
totaal				6,5				14,0
Behoefte aan vrijwilligers wachtdiensten	20,5							
maandag				3				2
dinsdag				3				2
woensdag				3				2
donderdag				3				2
vrijdag				3				2
zaterdag				2				2
zondag				2				2

	Heist							
	Dag				nacht			
beroeps brandweerman	bw	springbm	dgh	totaal	bw	springbm	dgh	totaal
maandag	1,0	2,0	2,0	5,0				0,0
dinsdag	1,0	2,0	2,0	5,0				0,0
woensdag	1,0	2,0	2,0	5,0				0,0
donderdag	1,0	2,0	2,0	5,0				0,0
vrijdag	1,0	2,0	2,0	5,0				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				25,0				0,0
Behoefte aan manschappen	10,7							
beroeps onderofficier								
maandag	1,0			1,0	1,0			1,0
dinsdag	1,0			1,0	1,0			1,0
woensdag	1,0			1,0	1,0			1,0
donderdag	1,0			1,0	1,0			1,0
vrijdag	1,0			1,0	1,0			1,0
zaterdag	0,5			0,5	0,5			0,5
zondag	0,5			0,5	0,5			0,5
totaal				6,0				6,0
Behoefte aan OOFF	5,1							
vrijwilligers								
maandag	2,0			2,0		2,0	2,0	4,0
dinsdag	2,0			2,0		2,0	2,0	4,0
woensdag	2,0			2,0		2,0	2,0	4,0
donderdag	2,0			2,0		2,0	2,0	4,0
vrijdag	2,0			2,0		2,0	2,0	4,0
zaterdag	0,5	2,0	2,0	4,5		2,5	2,0	4,5
zondag	0,5	2,0	2,0	4,5		2,5	2,0	4,5
totaal				19,0				29,0
Behoefte aan vrijwilligers wachtdienster	48							
maandag				8				5
dinsdag				8				5
woensdag				8				5
donderdag				8				5
vrijdag				8				5
zaterdag				5				5
zondag				5				5

	Rupel							
	Dag				Nacht			
beroeps brandweerman	bw	pringbr	dgh	totaal	bw	pringbr	dgh	totaal
maandag	3,0	0,0	1,0	4,0				0,0
dinsdag	3,0	0,0	1,0	4,0				0,0
woensdag	3,0	0,0	1,0	4,0				0,0
donderdag	3,0	0,0	1,0	4,0				0,0
vrijdag	3,0	0,0	1,0	4,0				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				20,0				0,0
Behoefte aan manschappen	8,6							
beroeps onderofficier								
maandag	1,0			1,0				0,0
dinsdag	1,0			1,0				0,0
woensdag	1,0			1,0				0,0
donderdag	1,0			1,0				0,0
vrijdag	1,0			1,0				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				5,0				0,0
Behoefte aan OOFF	2,1							
vrijwilligers								
maandag	2,0		1,0	3,0			2,0	2,0
dinsdag	2,0		1,0	3,0			2,0	2,0
woensdag	2,0		1,0	3,0			2,0	2,0
donderdag	2,0		1,0	3,0			2,0	2,0
vrijdag	2,0		1,0	3,0			2,0	2,0
zaterdag			2,0	2,0			2,0	2,0
zondag			2,0	2,0			2,0	2,0
totaal				19,0				14,0
Behoefte aan vrijwilligers wachtdienste	33							
maandag				8				2
dinsdag				8				2
woensdag				8				2
donderdag				8				2
vrijdag				8				2
zaterdag				2				2
zondag				2				2

	Puurs							
	Dag				Nacht			
beroeps brandweerman	bw	springbm	dgh	totaal	bw	springbm	dgh	totaal
maandag	0,2	1,0		1,2				0,0
dinsdag	0,2	1,0		1,2				0,0
woensdag	0,2	1,0		1,2				0,0
donderdag	0,2	1,0		1,2				0,0
vrijdag	0,2	1,0		1,2				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				6,0				0,0
Behoefte aan manschappen	2,6							
beroeps onderofficier								
maandag	0,8			0,8				0,0
dinsdag	0,8			0,8				0,0
woensdag	0,8			0,8				0,0
donderdag	0,8			0,8				0,0
vrijdag	0,8			0,8				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				4,0				0,0
Behoefte aan OOFF	1,7							
vrijwilligers								
maandag	0,4	1,0		1,4			2,0	2,0
dinsdag	0,4	1,0		1,4			2,0	2,0
woensdag	0,4	1,0		1,4			2,0	2,0
donderdag	0,4	1,0		1,4			2,0	2,0
vrijdag	0,4	1,0		1,4			2,0	2,0
zaterdag		2,0		2,0			2,0	2,0
zondag		2,0		2,0			2,0	2,0
totaal				11,0				14,0
Behoefte aan vrijwilligers wachtdienste	25							
maandag				3,4				2
dinsdag				3,4				2
woensdag				3,4				2
donderdag				3,4				2
vrijdag				3,4				2
zaterdag				2,0				2
zondag				2,0				2

	Bornem							
	Dag				Nacht			
beroeps brandweerman	bw	pringbr	dgh	totaal	bw	pringbr	dgh	totaal
maandag	0,4		0,3	0,7			0,5	0,5
dinsdag	0,4		0,3	0,7			0,5	0,5
woensdag	0,4		0,3	0,7			0,5	0,5
donderdag	0,4		0,3	0,7			0,5	0,5
vrijdag	0,4		0,3	0,7			0,5	0,5
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				3,5				2,5
Behoefte aan manschappen	2,6							
beroeps onderofficier								
maandag	0,1		0,2	0,3				0,0
dinsdag	0,1		0,2	0,3				0,0
woensdag	0,1		0,2	0,3				0,0
donderdag	0,1		0,2	0,3				0,0
vrijdag	0,1		0,2	0,3				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				1,5				0,0
Behoefte aan OOFF	0,6							
vrijwilligers								
maandag	0,5		0,5	1,0			0,5	0,5
dinsdag	0,5		0,5	1,0			0,5	0,5
woensdag	0,5		0,5	1,0			0,5	0,5
donderdag	0,5		0,5	1,0			0,5	0,5
vrijdag	0,5		0,5	1,0			0,5	0,5
zaterdag			1,0	1,0			1,0	1,0
zondag			1,0	1,0			1,0	1,0
totaal				7,0				4,5
Behoefte aan vrijwilligers wachtdiensten	11,5							
maandag				2				1
dinsdag				2				1
woensdag				2				1
donderdag				2				1
vrijdag				2				1
zaterdag				1				1
zondag				1				1

	Lier							
	Dag				Nacht			
beroeps brandweerman	bw	pringbn	dgh	totaal	bw	pringbn	dgh	totaal
maandag	0,8			0,8				0,0
dinsdag	0,8			0,8				0,0
woensdag	0,8			0,8				0,0
donderdag	0,8			0,8				0,0
vrijdag	0,8			0,8				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				4,0				0,0
Behoefte aan manschappen	1,7							
beroeps onderofficier								
maandag	0,8			0,8				0,0
dinsdag	0,8			0,8				0,0
woensdag	0,8			0,8				0,0
donderdag	0,8			0,8				0,0
vrijdag	0,8			0,8				0,0
zaterdag				0,0				0,0
zondag				0,0				0,0
totaal				4,0				0,0
Behoefte aan OOFF	1,7							
vrijwilligers								
maandag	0,4			0,4				-
dinsdag	0,4			0,4				-
woensdag	0,4			0,4				-
donderdag	0,4			0,4				-
vrijdag	0,4			0,4				-
zaterdag	-			-				-
zondag	-			-				-
totaal				2,0				-
Behoefte aan vrijwilligers wachtdiensten	2							
maandag				2				0
dinsdag				2				0
woensdag				2				0
donderdag				2				0
vrijdag				2				0
zaterdag				0				0
zondag				0				0

8.3.3 OD 3.3: personeelskaders – bezetting vertaald naar VTE's

8.3.3.1 OD 3.3.1: operationeel beroepskader

De toepassing van deze visie resulteert in volgende verdeling van operationeel actieve beroepsmanshappen over de zone (basis kader + middenkader + ambulanciers):

	Mechelen	Willebroek	Heist od Berg	Boom	Puurs	Bornem	Lier	TOTAAL
Behoefte aan effectief operationele manshappen (beroeps) in VTE	72,4	5,4	15,9	10,7	4,3	3,2	3,4	115,3

Er wordt tegelijkertijd voor geopteerd om in te zetten op een middenkader dat voldoende groot is om de operationele noden het hoofd te bieden. Binnen het totaal van VTE's van 115,3 actieve beroepsmedewerkers zijn het basis- en het middenkader dus communicerende vaten. Het totaal van 115,3 kan niet overschreven worden.

Voor de invulling van deze effectieve operationele manshappen streven wij naar verhouding tussen basiskader en middenkader als volgt:

	Mechelen	Willebroek	Heist od Berg	Boom	Puurs	Bornem	Lier	TOTAAL
BASISKADER								
minimum	58,4	2,2	9,7	7,6	2	2,2	1,4	83,5
maximum	60,4	3,2	10,7	8,6	2,6	2,6	1,7	89,8

	Mechelen	Willebroek	Heist od Berg	Boom	Puurs	Bornem	Lier	TOTAAL
MINDERKADER								
minimum	12,0	2,1	5,1	2,1	1,7	0,6	1,7	25,3
maximum	14,0	3,1	6,1	3,1	2,3	1,0	2	31,6

Zoals hierboven toegelicht is er voor de operationele noden nood aan **115,3** VTE's in het basis- en middenkader.

Daarnaast worden 2 categorieën toegevoegd :

- Praktijk toont ons dat om over een effectief beschikbaar aantal operationele manshappen te beschikken, we met een hogere formatie van operationele manshappen moeten beschikken omwille van tijdelijke onbeschikbaarheden door ouderschapsverloven, langdurige ziektes of tijdelijke loopbaanonderbrekingen. Om dit op te vangen en ons te verzekeren van

een voldoende aantal effectief beschikbare operationele manschappen dient onze formatie te voorzien in een bijkomend aantal operationele manschappen van 5.

- Er worden 6 plaatsen voorzien voor operationele beroepsmedewerkers die in aanmerking komen voor wedertewerkstelling en/of eindeloopbaanregime (titel 4 en 5 administratief statuut).

Samenvattend is de maximale behoefte in VTE's aan operationele medewerkers **126,3** in het kader. Dit is het streven tegen het einde van de lopende legislatuur en is samengesteld uit:

- 115,3 actieve operationele VTE's
- 5 niet actieve operationele VTE's
- 6 VTE's voor wedertewerkstelling en/of eindeloopbaanregime
- Totaal: 126,3 in het kader

8.3.3.2 OD 3.3.2: operationeel vrijwilligerskader

Momenteel worden we geconfronteerd met posten waarvoor er kandidaten zijn maar waar het kader niet toelaat aan te werven. Voor de toekomst gaat de zone werken met een vork, tzt een minimum én maximum aantal vrijwilligers. Zowel op het niveau van de post als op het niveau van de zone. Bovendien kan dit de motivatie van vrijwilligers bevorderen: wanneer een ploeg vrijwilligers te groot wordt voor het aantal interventies in de regio zal men minder effectief ingezet worden.

De vork voor het basis/middenkaders voor vrijwilligers wordt bepaald op 600-800. Er wordt tegelijkertijd voor geopteerd om in te zetten op een middenkader dat voldoende groot is om de operationele noden het hoofd te bieden. Binnen het totaal van 600-800 zijn het basis- en het middenkader dus communicerende vaten.

	Vrijwilligers basis- en middenkader
Berlaar	36-42-48
Boom	48-56-64
Bornem	42-48-56
Duffel	36-42-48
Heist op den	48-56-64
Hemiksem	36-42-48
Lier	48-56-64
Mechelen	36-42-48
Niel	36-42-48
Nijlen	36-42-48
Putte	36-42-48
Puurs	48-56-64
Rumst	36-42-48
Sint-Amands	36-42-48
Willebroek	42-48-56
Totaal	600-642-800

8.3.3.3 OD 3.3.3: operationeel officierenkader

Het officierenkader evolueert naar:

- 19 beroepsofficieren
- 23 vrijwillige officieren (streefdoel)

8.3.3.4 OD 3.3.4: kader administratief-technisch personeel

Voor de optimalisatie van het ATP kader worden onderstaande aanpassingen voorzien:

- administratieve aanpassingen: uniformisering van de graden , aanpassing functiebeschrijvingen, verwerking eerder genomen beslissingen van de zoneraad
- kaderaanpassingen: verhoging van de graden van een aantal functies en overschakeling naar een volledig contractueel kader op termijn
- versterking van het kader: bij de financiële dienst, pro actie & preventie, aankoop & verzekeringen, technisch logistiek medewerker.

Er wordt een kader van 43,40 VTE's administratief-technisch personeel voorzien.

Specifieke voor het administratief-technisch personeel is in deze legislatuur een aanpassing van de Rechtspositieregeling wenselijk. In voorbereiding daarvan zal kort na de goedkeuring van het beleidsplan een voorstel voor aanpassing van de regeling mbt anciënniteit worden voorgelegd aan het bestuur.

Daarnaast werken we verder aan de uitrol van onze functionerings- en evaluatiegesprekken.

Huidige goedgekeurde functiebenaming in kader	Voorstel toekomstige functiebenaming in kader	Huidige goedgekeurde graad in kader	Voorstel toekomstige graad in kader	Huidig # VTE goedgekeurd kader en tussentijds beslist beleid	Voorstel wijziging # VTE in toekomstig kader nieuw beleid	Voorstel totaal # VTE toekomstig kader	Toelichting
zonesecretaris		B1-B3	A1a-A1b-A2a	1		1	aanpassing functiebeschrijving + bevordering
preventieadviseur		A1a-A2a	A1a-A1b-A2a	1		1	
	directeur Bedrijfsvoering		A5a-A5b	1		1	ZR 5/04/2019: aanpassing organisatiestructuur vanaf 21/04/2019 ingevuld via detachering opmaak functiebeschrijving + aanwerving
bijzonder rekenplichtige diensthoofd financiën		A1a-A2a-A3a		0,25		0,25	
deskundige financiën	hoofdboekhouder	B1-B3	B4-B5	1		1	administratieve correctie: van detachering naar contractueel aanpassing functiebeschrijving + bevordering
deskundige financiën	boekhouder		B1-B3	0	1	1	bestaande functiebeschrijving + aanwerving ivf versterking dienst
medewerker financiën		C1-C3		0,8	0,2	1	wordt voor 0,6 ingevuld, mogelijkheid tot uitbreiding
medewerker HRM	medewerker financiën/ personeel	C1-C3		1		1	aanpassing functiebeschrijving
diensthoofd personeel		A1a-A3a	A1a-A2a-A3a	1		1	
deskundige personeel		B1-B3		1		1	
deskundige personeel		B1-B3		1		1	titularishouder bevordert naar diensthoofd hrm open te verklaren
medewerker personeel		C1-C3		1		1	
medewerker personeel		C1-C3		0,25	-0,25	0	te schrappen
deskundige communicatie & PR		B1-B3		1		1	wanneer de huidige titularishouder de functie niet meer invult, zal het statuut voor de volgende titularishouder aangepast worden naar contractueel
deskundige communicatie & PR		B1-B3		1		1	
deskundige ICT		B4-B5		1		1	is hoger in weddeschaal wegens knelpuntberoep
deskundige ICT		B4-B5		1		1	is hoger in weddeschaal wegens knelpuntberoep
brandpreventie		A1a-A2a	A1a-A1b-A2a	1		1	titularishouder uit dienst gegaan open te verklaren
brandpreventie		A1a-A2a	A1a-A1b-A2a	1		1	
brandpreventie		A1a-A2a	A1a-A1b-A2a	1		1	
brandpreventie		A1a-A2a	A1a-A1b-A2a	1		1	
brandpreventie		A1a-A2a	A1a-A1b-A2a	1		1	
brandpreventie				0		0	ZC 15/01/2021: tijdelijke halftijdse preventie tot eind januari 2022
medewerker preventie		C1-C3		0,8	0,2	1	wordt voor 0,8 ingevuld, mogelijkheid tot uitbreiding
	medewerker preventie/ pro-actie	C1-C3	C1-C3	0	1	1	nieuwe functiebeschrijving + aanwerving ivf versterking dienst
deskundige overheidsopdrachten		B1-B3		1		1	
deskundige verzekeringen		C4-C5	B1-B3	1		1	wanneer de huidige titularishouder de functie niet meer invult, zal het statuut voor de volgende titularishouder aangepast worden naar contractueel en wordt de graad aangepast
medewerker aankoop/verzekeringen/geb ouwenbeheer		C1-C3		0,5	0,5	1	titularishouder uit dienst - open te verklaren uitbreiding ivf versterking dienst
logistiek medewerker	technisch logistiek medewerker	C1-C3		1		1	
logistiek medewerker	technisch logistiek medewerker	C1-C3		1		1	ingevuld voor 0,5
	technisch logistiek medewerker		C1-C3	0	1	1	aanwerving ivf versterking dienst
technicus	logistiek medewerker	D1-D3		0,8	0,2	1	wordt voor 0,8 ingevuld, mogelijkheid tot uitbreiding
onderhoudsmedewerker	logistiek medewerker	E1-E3	D1-D3	1		1	aanpassing functiebeschrijving + bevordering
	onderhoudsmedewerker/ verantwoordelijke		D1-D3	0,5		0,5	ZR 8/05/2020: functiebeschrijving + aanwerving ivf opstarten zonale poetsdienst
	onderhoudsmedewerker/ verantwoordelijke		D1-D3	0,5		0,5	ZR 8/05/2020: functiebeschrijving + aanwerving ivf opstarten zonale poetsdienst
	onderhoudsmedewerker		E1-E3	0,5		0,5	ZR 8/05/2020: functiebeschrijving + aanwerving ivf opstarten zonale poetsdienst
	onderhoudsmedewerker		E1-E3	0,5		0,5	ZR 8/05/2020: functiebeschrijving + aanwerving ivf opstarten zonale poetsdienst
	onderhoudsmedewerker		E1-E3	0,5		0,5	ZR 8/05/2020: functiebeschrijving + aanwerving ivf opstarten zonale poetsdienst
	onderhoudsmedewerker		E1-E3	0,5		0,5	ZR 8/05/2020: functiebeschrijving + aanwerving ivf opstarten zonale poetsdienst
onderhoudsmedewerker		E1-E3		0,5		0,5	ZR 8/05/2020: functiebeschrijving + aanwerving ivf opstarten zonale poetsdienst
sportfunctionaris	deskundige VTO	B1-B2	B1-B3	1		1	ZR 4/10/2019: wijziging invulling functie - ingevuld via mutatie in voorjaar 2020 vernuiming range graad
medewerker VTO/logistiek	medewerker VTO/ gebouwenbeheer	C1-C3		1		1	aanpassing functiebeschrijving
medewerker VTO		C1-C3		1		1	
medewerker VTO	medewerker VTO/ personeel	C1-C3		1		1	aanpassing functiebeschrijving in te vullen na de mutatie naar deskundige VTO
sectorsecretariaat	medewerker Operaties	C1-C3		1		1	aanpassing functiebeschrijving
dispatchers		C1-C3		1		1	
dispatchers		C1-C3		1		1	
dispatchers		C1-C3		1		1	
dispatchers		C1-C3		1		1	
dispatchers		C1-C3		1		1	
dispatchers		C1-C3		1		1	
dispatchers		C1-C3		1		1	wanneer de huidige titularishouder de functie niet meer invult, zal het statuut voor de volgende titularishouder aangepast worden naar contractueel
artsen				0,2		0,2	op afroep
jobstudent				0,08		0,08	1 maand per jaar
jobstudent				0,08		0,08	1 maand per jaar
jobstudent				0,08		0,08	1 maand per jaar
jobstudent				0,08		0,08	1 maand per jaar
TOTAAL (excl jobstudent/arts)				43,40	3,85	47,25	

8.3.3.5 OD 3.3.5: kader vrijwillige niet brandweerman-ambulanciers

De voorkeur wordt gegeven aan springbemanning waar mogelijk. Bijkomend wil de brandweerman-ambulance beroep doen op ambulanciers- niet brandweerman.

Voor het kader ambulanciers-niet brandweerman gaat de voorkeur uit naar vrijwilligers met een achtergrond als verpleegkundige met een bijzondere beroepstitel spoel & intensieve zorg. Om de evolutie mogelijk te maken naar een kader met meer profielen, wordt het kader tijdelijk verhoogd naar 50 ambulanciers-niet brandweerman.

Het is weliswaar niet de bedoeling om dit kader volledig en permanent in te vullen. Door een tijdelijke verhoging kunnen de huidige actieve ambulanciers die geen verpleegkundige zijn behouden blijven en kunnen er verpleegkundigen aangetrokken worden. Het streefdoel is een kader van 36 actieve ambulanciers met een achtergrond verpleegkundige.

8.3.4 OD 3.4: werving vrijwilligers

Al een aantal jaren merken we dat het aantrekken en behouden van brandweervrijwilligers moeilijker wordt. Met o.a. de oprichting van een Bureau van de Vrijwilligers hopen we hierin verandering te brengen.

Het bureau van de vrijwilliger zal de werving en selectie actief ondersteunen. Een weerkerende analyse van de afgeronde selectieprocedure moet meer duidelijkheid brengen op de sterkte en de zwakte van elke selectie. Door hierop in te zetten hopen we een meer succesvol selectieresultaat te behalen.

Eenzijds verandert de maatschappij natuurlijk en ook de plaats van het voluntariaat daarin, waarbij het opnemen van lange termijn engagementen moeilijker ligt dan vroeger. Anderzijds zijn de vereisten die men oplegt aan het opnemen van een rol als brandweervrijwilliger stevig gestegen door bijkomende aspecten zoals opleiding, fysieke paraatheid, beschikbaarheid, combinatie met (hoofd)werk en gezin, enz. Door de leeftijdspiramide wordt er ook een uitstroom verwacht, waardoor de zone versterkt moet inzetten op de werving van vrijwilligers.

Acties

- Jaarlijks organiseren wij wervingscampagnes voor vrijwilligers, waarbij wij telkens ook rekening houden met de beschikbare plekken in de brandweerscholen.
- Voor post Nekker wordt er een specifieke bijkomende wervingscampagne voor vrijwilligers uitgewerkt om het contingent aan vrijwilligers voor Nekker significant te doen groeien.

8.3.5 OD 3.5: visie VormingTrainingOpleiding (VTO)

Interventies die brandweerlui uitvoeren zijn vaak risicovol. Daarom is het belangrijk dat het operationeel personeel van de zone over de nodige competenties en vaardigheden beschikt en dat deze veilig ingeoeft worden. Praktijkopleidingen (warm en koud) vormen hierin een belangrijk onderdeel.

We voorzien een gedifferentieerd aanbod voor de verschillende doelgroepen:

- Brandweermannen/korporaals (basiskader)
- Onderofficieren (middenkader)
- Officieren (hoger kader)
- Specialisaties (niet-DGH)
- Administratie en Technisch personeel

Thematisch kunnen deze opleidingen opgedeeld worden als volgt:

- Voortgezette opleiding
- Modulaire opleidingen
- Permanente opleidingen: georganiseerd op post-, cluster- en/of zonaal niveau
- Specialisaties: georganiseerd door specialisaties
- PPMO
- Diverse andere opleidingen
 - DGH

- Studiedagen
- Administratieve opleidingen

Aansturing VTO beleid

Om de werking van de dienst VTO zo soepel mogelijk te laten verlopen, wordt er in elke post een lokale VTO-verantwoordelijke voorzien die o.a. zal fungeren als connectie tussen de dienst VTO en de posten. Voor de uitwerking van de voortgezette en permanente opleidingen kunnen vakwerkgroepen ingeschakeld worden.

Voortgezette opleiding

Alarmvrij oefenen geniet de voorkeur.

Er dient ten allen tijd bewaakt te worden dat men de opleiding volledig kan volgen. M.a.w. dat men niet weggeroepen wordt voor een interventie, tenzij bij overmacht.

Het beroepspersoneel in onze zone volgt bij voorkeur de opleidingen tijdens de diensttijd.

Modulaire opleidingen

De inhoud van de opleiding is afhankelijk van KCCE & de vakwerkgroepen van de brandweerscholen. Er is echter te weinig input vanuit de zones en/of aansturing vanuit operaties naar deze inhoud toe. Vandaar dan ook dat wij vanuit de zones wensen om de leden van de vakwerkgroepen samen met de opleidingscoördinatoren en Campus Vesta te bepalen en deze vanuit de zone te mandateren binnen deze vakwerkgroepen.

Permanente opleidingen

Er dient zowel op post-, cluster- als op zonaal niveau geoefend te worden.

- Postniveau = oefenen met eigen materiaal, procedures, ..., met eigen mensen
- Clusterniveau = opleidingen op vlak van samenwerking, teambuilding – posten die vaak samen werken moeten ook samen oefenen.
- Zonaal niveau = opleidingen op vlak van grootschalig optreden / specialisaties /materiaal, posten en collega's leren kennen

Specialisaties

De basisopleiding wordt voorzien door een erkend lescentrum. We bewaken dat onze medewerkers geoefend blijven door permanente opleidingen te voorzien voor de specialisaties.

PPMO

Om brandweertaken op een veilige en adequate wijze uit te voeren is het van belang om te werken aan de fitheid van het operationele personeel, door middel van begeleiding en aftoetsing.

In de eerste plaats wensen we ondersteuning te voorzien aan het operationele personeel om het algemene conditieniveau op peil te houden.

Er zullen PPMO-testen worden voorzien voor het aftoetsen van het minimale conditieniveau van het operationele personeel. Bij het niet slagen voor deze testen wordt voorzien in begeleiding en voldoende tijd om de conditie terug op peil te brengen. Indien men na de begeleiding en overgangsperiode alsnog niet slaagt voor de PPMO-testen wordt men ontheven van operationele taken.

Andere opleidingen

Niet alleen opleidingen in het kader van permanente, modulaire en voortgezette opleidingen voor operationeel personeel is belangrijk, maar ook het voorzien van opleidingen / bijscholing / teambuilding / ... voor het ATP moet een prioriteit zijn van de dienst VTO. Alle mogelijkheden tot opleidingen dienen in samenspraak met de verschillende diensten binnen onze zone te gebeuren.

Ook dienen andere opleidingen (softwarekennis, coaching, leiderschap, ...) te worden bekeken en aangeboden voor het leidinggevend personeel. Dit om onze organisatie constant te kunnen versterken en de werking er van te kunnen verbeteren.

Acties

- Per jaar bepaalt de dienst VTO welke opleidingen onze medewerkers dienen te volgen (opleidingspakketten).
- De dienst VTO werken opleidingspakketten op maat van alle functies uit.
- Clusterwerking wordt ook in het VTO beleid uitgewerkt
- Bovenzoneaal nemen we initiatieven om vanuit de zones onze invloed op de vakwerkgroepen van de scholen te verhogen.
- De dienst VTO publiceert de opleidingskalender zo vroeg mogelijk opdat opleidingen kunnen opengesteld worden voor inschrijving alvorens de operationele planning plaatsvindt.
- We voorzien bijkomende opleidingen om de werking van onze organisatie te verbeteren.
- Voor het administratief en technisch personeel voorzien we een aangepast opleidingsaanbod.

8.3.6 OD 3.6: competentiebeleid

Dit beleidsplan bevat heel wat uitdagingen naar veranderingen. Een meer doorgedreven samenwerking, het anders aansturen van medewerkers, meer zone-integratie, meer verwachte flexibiliteit van medewerkers, enz. Om dit te realiseren is een belangrijke rol weggelegd voor onze hoger kader. Zij moeten hierin de leiding opnemen en het voorbeeld stellen.

We willen in deze beleidsperiode dan ook inzetten op de competenties van dit hoger kader door:

- De relationele en management competenties van ons hoger kader te stimuleren
- Duidelijkheid te scheppen in wat de taken en rollen zijn van ons hoger kader en hoe zij hiermee om kunnen gaan;
- Hen de middelen aan te reiken om hun competenties verder aan te scherpen
- Ons organogram aan te passen aan een verder doorgedreven zone-integratie.

Bij aanwervingen baseren wij ons op onze competentiematrix en wordt er in selectiereglementen systematisch de verwachte competenties getest.

Voor de verwerking van het evaluatie- en competentie management stappen we over van de gewone Abi naar de AbiWeb-module. Voor de evaluatie zijn we nog in testfase. De toepassing zal zowel voor de medewerker, de leidinggevende als de dienst hrm de mogelijkheid geven om het traject van de evaluatie van de medewerker op te volgen.

Acties

- De zone competentiematrix wordt actief gebruikt als tool bij onze aanwervingen, bevorderingen en evaluaties.
- We focussen ons in deze beleidsperiode vooral op de competenties en ontwikkeling daarvan van ons hoger kader
- We passen ons organogram aan met inbegrip van rollen en taken van ons hoger kader aan een verdere zone-integratie
- Bij aanwervingen baseren wij ons op onze competentiematrix en wordt er in selectiereglementen systematisch de verwachte competenties getest.

8.4 Strategische doelstelling 4: ondersteunende diensten werken actief mee aan de transformatie

SD4 : Ondersteunende diensten werken actief mee aan de transformatie naar een meer geïntegreerde zonewerking

8.4.1 OD 4.1: faciliteiten ondersteunen de zonale werking

De organisatie van de ondersteunende diensten (facility) wordt opgebouwd op een aantal belangrijke pijlers:

- Een evolutieve aanpak met oog voor onze vrijwilligers
- Samen uitbouwen van de totaalvisie
- DURVEN veranderen – zonaal denken
- Anders hoeft niet minder te beteken
- Waarom zij wel en wij niet?
- Wat maakt ons samen sterk(er)?
- De cluster als opstap/instap

Een evolutieve aanpak met oog voor onze vrijwilligers

We hebben respect voor éénieders bijdrage en interessegebied en maken gebruik van onze specialisten. Onze toekomstige organisatie moet gesteund zijn op het principe ‘wat kan ik voor mijn buur betekenen / wat kan mijn buur voor mij (ons) betekenen. Ook hier moet de zone (en de cluster) de nieuwe motor van onze organisatie zijn. De vraag is WIL IK ME SMIJTEN OF WIL IK ME WEGSTOPPEN?

Samen uitbouwen van de totaalvisie

We denken samen (middels werkgroepen) na over nieuwe mogelijkheden, uitdagingen en opportuniteiten. We bekijken en evalueren gekende en nieuwe methodieken en middelen om onze organisatie te optimaliseren en te moderniseren.

De bouwgrond en het fundament van het nieuwe ‘facilitaire bedrijf’ in onze zone wordt gevormd door de cluster en/of de zone. We engageren ons om iedereen hier een volwaardige plaats te laten in vinden.

DURVEN veranderen – zonaal denken

Het totaalpakket wat ons maakt en vormt tot een bekwaam brandweerman legt vandaag meer dan ooit een zware druk op onze schouder. In al onze gedrevenheid moeten we oog hebben voor alle randvoorwaarden welke onze werkomgeving veilig en professioneel maken. In dit kader moeten we durven erkennen dat het uitbouwen van 15 identieke werkplaatsen en continue opleiden en bijscholen van professioneel personeel om de vele gespecialiseerde onderhoudstaken uit te voeren, onrealistisch is geworden.

Een aantal basisfundamenten zijn hier belangrijk:

- Ik heb respect en vertrouwen in het werk dat mijn collega’s doen; ook zij zijn gepassioneerd brandweerman
- Ik wordt specialist in die taken waar ik me 100% voor engageer
- Ik wordt gerespecteerd voor wat ik beteken voor de organisatie
- Samen worden we meer professioneel in onze taakuitvoering.

Anders hoeft niet minder te betekenen

Het (gedeeltelijk) centraliseren van een aantal taken is de weg naar een moderne brandweerorganisatie. Het geeft ons de kans om uitstekend uitgeruste werkplaatsen met voldoende en modern materiaal en gereedschap uit te bouwen waar het aangenaam is om te werken. Het biedt ons de mogelijkheid om doorgedreven gespecialiseerde opleidingen te organiseren en van elke medewerker een specialist te maken in het domein waar hij zich goed voelt. Dit resulteert in erkenning en respect voor wat we allen samen doen voor mekaar en voor onze organisatie. Onze buur wordt een collega en niet langer een concurrent!

Acties

- We bouwen een logistiek netwerk uit gesteund op het principe van de clusterwerking.
- We ontlasten post Nekker maximaal van koude taken BUITEN de kazerne.
- We zorgen voor een uitgebalanceerde taakinfilling voor het beroepspersoneel van de post Nekker en de posten met (beperkte) beroepsbezetting.
- Daar waar mogelijk en kostenefficiënt betrekken we onze vrijwilligers bij logistieke opdrachten om hun betrokkenheid bij de zonale werking te verhogen.

8.4.2 OD 4.2: interne communicatie ondersteunt de zonale werking

Acties

- We bouwen verder aan performante participatie & inspraaktrajecten op alle niveaus van onze zone.
- We geven onze zone één gezicht, zonder onderscheid tussen posten, diensten of specialisaties.
- Het nieuwe beleidsplan bevat heel wat veranderingstrajecten. We gaan deze actief begeleiden met een doordachte communicatiemix.
- We vereenvoudigen en verduidelijken het aantal beschikbare interne communicatiekanalen.
- In kader van de COVID-19 pandemie behouden we een overzichtelijke crisis- en risicocommunicatie toegankelijk voor alle medewerkers van de zone.
- We zorgen voor een goede basis interne communicatie (wie is wie, status weergave vb in kader van telewerken, enz.).

8.4.3 OD 4.3: externe communicatie ondersteunt de zonale werking

Acties

- We verhogen de zichtbaarheid van de brandweer bij de burger
- We ontwikkelen naast algemene wervingscampagnes voor vrijwilligers een specifieke wervingscampagne voor de post Nekker in samenwerking met het Bureau van de Vrijwilliger en externe partners, waaronder de gemeentebesturen.
- We zorgen voor een klare en duidelijke communicatie ingeval van Noodweer, Storm en grote interventies met belangrijke impact op het publiek.
- We stroomlijnen en verbeteren het telefonisch onthaal in onze kazernes en diensten
- We verhogen de samenwerking met andere zones en disciplines.

8.4.4 OD 4.4: ICT ondersteunt de zonale werking

Acties

- We beheren onze huidige systemen optimaal en integreren een aantal nieuwe systemen zoals een nieuwe alarmeringsterminal, tikklowsysteem, planningssoftware en telefonie systeem.

- We werken een performante telewerken omgeving uit.
- We migreren bestaande lokale systemen naar één zonale oplossing (vb planningstool)
- Bovenzonaal werken we aan systemen die via het samenbrengen van data uit diverse applicaties efficiëntiewinsten kunnen genereren binnen onze zone.
- We bouwen onze mobiele device applicaties via tablet verder uit.
- We identificeren actief de bedrijfsprocessen die kunnen gedigitaliseerd worden en werken hiervoor trajecten uit.

8.4.5 OD 4.5: HRM ondersteunt de zonale werking

Acties

- We werken een aanwerving & bevorderingsbeleid uit volgens de behoeften uit het beleidsplan.
- We werken verder aan de uitrol van onze functionerings- en evaluatiegesprekken voor alle niveaus van de zone.
- We brengen onze pre-payroll workflows in beeld en zoeken naar efficiëntiewinsten en mogelijkheden tot automatisering hiervan, met inbegrip van digitale loonbrief.
- We rollen een nieuwe planningstool uit die de principes bevat zoals vastgelegd in het beleidsplan.

8.5 Strategische doelstelling 5: financieel beheer

SD5: Financieel beheer. We houden de financiële kosten onder controle door middelen optimaal als een goede huisvader te beheren. We streven bij elke uitgave en investering naar een juiste balans tussen effectiviteit, efficiëntie en zuinigheid.

8.5.1 OD 5.1: aankoopbeleid

De centrale rol van de aankoopdienst in onze organisatie is een belangrijk element in het kader van een doorgedreven uniformisatie over alle posten heen enerzijds en zorgt er voor dat de beschikbare financiële middelen maximaal kunnen worden benut.

Hiervoor maken we maximaal gebruik van een netwerk van nauwkeurig uitgekozen leveranciers welke aan onze kwaliteits- en financiële eisen voldoen.

Daarnaast maken we maximaal gebruik van bestaande aankoopcentrales op nationaal, vlaams of interzonaal niveau. Deze werkwijze verlaagt de administratieve druk op onze diensten en biedt bovendien de mogelijkheid tot een meer economisch aankoopbeleid. Ook onze zone levert zijn bijdrage als 'trekker' voor een aantal dossiers op interzonaal niveau.

Een nieuw boekhoudpakket (Mercurius) legt meer financiële responsabiliteit op niveau van de posten in de toekomst.

Acties

- We blijven verder werken op een zeer doorgedreven uniformisatie van materieel en verbruiksgoederen om kostenefficiënt te kunnen werken.
- We maken maximaal gebruik van bestaande aankoopcentrales en zoeken interzonale samenwerkingsmogelijkheden bij belangrijke aankoopdossiers.
- We blijven onze interne logistiek en het centraal stockbeheer verder optimaliseren door een verhoogde automatisering en informatisering via moderne en performante magazijnbeheerssystemen en een aangepaste magazijnruimte (voorzien in nieuwe post Rupel).

8.5.2 OD 5.2: financieel management

We wensen alle collega's te betrekken bij de financiële handel en wandel van de hulpverleningszone met als doel financiële betrokkenheid bij elke medewerker van de zone te creëren en als ultiem doel een doorgedreven kostenbewustzijn in hoofde van elke medewerker te bekomen. Natuurlijk gaan we niet het kind met het badwater weggieten en zal dit stapsgewijs met het nodige overleg en onderricht ingevoerd worden.

Alles start met het nieuwe financieel programma dat in 2020 geïmplementeerd wordt en van start gaat op 01 januari 2021. De eerste maanden van de overschakeling zal alle aandacht gericht zijn op alle bestaande processen binnen de omgeving van het nieuwe programma correct te laten verlopen. Wel zullen in de loop van de volgende maanden de verschillende processen hertekend worden met telkens de vraag : Kunnen we dit proces decentraliseren ?

De eerstvolgende grote mijlpaal zal de begrotingsopmaak 2022 zijn die we trachten gedecentraliseerd te laten verlopen en waarbij de financiële dienst als regisseur en coördinator van het zonale begrotingsproces zal optreden. Alle voorstellen zullen elektronisch bij financiën toekomen. Het globale voorstel van begroting zal in de eerste plaats aan de Technische Commissie voorgelegd worden om te kijken of dit alles binnen het haalbare financieel plaatje past. Ervaring leert

ons dat deze oefening enkele malen moet herhaald worden om een financieel haalbaar resultaat te bekomen.

In 2023 is de doelstelling dat elke medewerker het budget zelf kan consulteren én de nodige bestelaanvragen via het programma aan de centrale aankoopdienst te laten verlopen. Ook zal begrotingswijziging voor de eerste keer decentraal verlopen.

De verschillende stappen zullen altijd gepaard gaan met het nodige overleg én onderricht.

De volledige financiële omschakeling dient op volle kruissnelheid in het jaar 2024 & 2025 te zijn.

Acties

- We introduceren een aantal BBC principes in de zone met een transitieplan om beleidsplan en begroting aan elkaar te koppelen.
- We rollen de implementatie van de nieuwe boekhoudsoftware verder uit in de zone.
- We werken op een nieuwe procesflow voor budgetteren/begroting/uitgavenbeheer met empowerment van de verschillende diensten, evenwel zonder verlies van centralisatie van de aankopen.
- We analyseren de huidige werking van onze facturatiestromen teneinde deze efficiënter te maken.

8.6 Strategische doelstelling 6: één organisatiecultuur voor een slagkrachtige zone

SD6 : : Eén organisatiecultuur voor een slagkrachtige zone. In een cultuur van overleg en conversatie, vertrouwen en samenwerking willen we een moderne, slagkrachtige organisatie worden waar teams in een netwerkmodel met elkaar samen werken.

8.6.1 OD 6.1: we blijven de principes van overleg en inspraak toepassen uit de vernieuwde aanpak brandweerzone 2.0

Met dit beleidsplan willen we verdere transitie naar een zonaal geïntegreerde zone doorzetten. Voor heel wat medewerkers zal dit zichtbaar en voelbaar zijn op de werkvloer. Het zal van hen dan ook een extra inzet vragen met een cultuur- en mentaliteitswijziging die verwacht wordt. Daarom hebben we de vernieuwde aanpak met brandweerzone 2.0. uitgewerkt:

Brandweerzone 2.0 is gebaseerd op volgende principes:

- Verder doorzetten van een geïntegreerde zonewerking
- Aanpassing organisatiestructuur: MAT wordt vernieuwde Technische Commissie met toevoeging van clustercoördinatoren
- Overleg & inspraakmomenten met diverse geledingen op de werkvloer
- Verhoogde interne communicatie

Acties

- De zone betreft de beschikbare adviesorganen in zijn beleidsvorming
- Op periodieke basis organiseert de zone overleg- en inspraakmomenten met het basiskader
- We zorgen voor een effectieve communicatiemix naar alle geledingen van de zone

8.6.2 OD 6.2: de rollen, taken en verwachtingen naar ons hoger kader worden herbekeken in functie van de behoeften van een geïntegreerde zone

Eén van de cruciale elementen om tot één zonaal geïntegreerde organisatie te komen is het creëren van heldere taakinvullingen volgens de zonale verwachtingen. Huidige realiteit is echter dat leidinggevendenden vaak onduidelijkheid qua rollen en taken ervaren, of dat rollen en taken wel duidelijk zijn, maar ze niet concreet worden opgenomen.

De vernieuwde matrixstructuur, met directies en diensten enerzijds en clusters en posten anderzijds dient verder vorm gegeven te worden vooral voor het betrokken hoger kader. Welk leiderschapsmodel gaan we hanteren, welke rolafspraken maken we, hoe gebeurt concreet de aansturing, besluitvorming en communicatieprocessen binnen een geïntegreerde zone/cluster, hoe moeten besluitvormingsprocessen verlopen en hoe gaan we monitoren dat wat we besluiten ook effectief wordt uitgevoerd en gerespecteerd.

Met het project Rolduidelijkheid en Leiderschap willen we:

- Een grondige analyse maken van huidige werking, huidige onduidelijkheden en wat hieraan moet gebeuren. Dit moet leiden tot een concreet plan van aanpak
- Op basis van dit plan van aanpak worden rollen, functies en organogrammen geëxpliciteerd
- Door vergelijking met huidige werking, analyses van het aanwezige potentieel en ambities van medewerkers wordt dan bekeken hoe we dit kunnen implementeren

- Noodzakelijke begeleiding onder de vorm van opleiding, coaching, ontwikkelingstrajecten, enz wordt aangeboden
- Hiërarchische en functionele gezagslijnen worden uitgewerkt
- Via permanente monitoring en periodieke feedbackmomenten, wordt realisatie vergeleken met de vastgelegde KPI's en kan worden bijgestuurd.

Acties:

- We starten het project Rolduidelijkheid en Leiderschap op

9 Financiële meerjarenplanning

9.1 Context

Door een samenloop van omstandigheden zijn de uitdagingen voor de brandweerzone op het vlak van financiering zeer hoog. De problematieken werden door de werkgroep Financiering in kaart gebracht.

De werkgroep Financiering, opgericht door de zoneraad van 1 maart 2019, stelde vast dat de brandweerzone geconfronteerd werd met 3 soort toenames van kosten tegelijkertijd.

- Het personeelsbudget, verantwoordelijk voor +/- 80% van de begroting neemt de komende jaren fors toe, door indexering, toelages, schaalverhogingen, enz.
- De leningkost voor de aankoop en bouw van kazernes, voorzien in het vorige beleidsplan staat in diezelfde periode gepland en hetzelfde geldt voor het investeringsplan voor de voertuigen.
- Sinds 2015 is er geen enkele indexering toegepast op de gemeentelijke en federale dotaties. De stapsgewijze verhoging van de federale dotaties brengen ons nog steeds niet op de gewenste 50-50 verhouding tussen gemeentelijke en federale dotaties. De kosten blijven stijging maar de inkomsten volgen niet op hetzelfde niveau.

Om een verdere stijging van onkosten te beperken, werd duidelijk dat een combinaties van acties nodig.

9.2 Beslissingen van de zoneraad in de aanloop van het beleidsplan

De zoneraad van 6 september 2019 heeft al een aantal relevante beslissingen genomen. De meest fundamentele vanuit financieringsoogpunt was de goedkeuring van de **gemeentelijke dotaties** voor de dienstjaren 2020-2025. Deze zijn als volgt samengesteld:

1. een gemiddelde jaarlijkse exploitatiedotatie van 21.563.142 euro
2. een jaarlijkse investeringsdotatie van 500.000 euro
3. een uitzonderlijke investeringsdotatie van 4.500.000 euro in het dienstjaar 2023

De zoneraad bekrachtigde tevens haar beslissing van 9 november 2018, nl. de verdeling van de gemeentelijke dotaties gebeurt vanaf 2020 op basis van het aantal inwoners van de gemeente.

Op 2 oktober 2020 heeft de zoneraad beslist tot een verrekening van de gemeentelijke dotaties bij een indexatie van de **federale dotaties** mits de meerjarenplanning van de brandweerzone sluitend blijft. Doordat in het najaar een nieuwe federale regering gestart is, leeft immers de hoop op dat bijkomende federale dotaties mogelijk zijn.

Op 4 september 2020 heeft de zoneraad een nieuw **retributiereglement** goedgekeurd dat vanaf 1 januari 2021 ingevoerd werd. Bij het oorspronkelijke retributiereglement werd er van uit gegaan dat interventies van de brandweer betalend zijn als de wetgeving dit toelaat en dit principe werd verder gezet.

Naast een aantal inhoudelijke aanpassingen in het kader van de werkbaarheid van het reglement, werden ook de tarieven aangepast. Hierdoor komt de retributie meer in overeenstemming met de kosten die de zone heeft op de interventie te kunnen uitvoeren. Retributies hebben echter niet de intentie om kostendekkend te zijn, maar retributies zijn een bijdrage door de begunstigde in de beschikbare dienstverlening. Door tegelijk een indexering van de tarieven te voorzien komt dit tegemoet aan de doelstelling om de kosten onder controle te houden.

9.3 Uitdagingen

Het beleidsplan dient dus ook een antwoord te zijn op de conclusies van de ZR van 6 september 2019 naar aanleiding van het tussentijds verslag van de werkgroep financiering. Het uitvoeren van het investeringsplan en operationeel plan binnen de krijtlijnen van het huidige budget zal uitdagend zijn. De aangepaste vervangingstermijnen van grote voertuigen en aangepaste financieringswijze voor nieuwbouwkazernes was nodig om de uitgaven onder controle te houden.

Personeelsuitgaven vertegenwoordigen 78% van de normale uitgaven van onze zone en zijn aldus het belangrijkste werkingsmiddel van de zone.

Grosso modo kunnen deze personeelskosten als volgt opgedeeld worden (basis cijfers 2018):

Totaal gewone uitgaven					
100%					
personeelsuitgaven					
78%					
Beroeps			Vrijwilligers		
75%			25%		
Hoger kader	Middenkader	Basiskader	Hoger kader	Middenkader	Basiskader
16,38%	24,50%	34,11%	2,53%	4,29%	18,19%

Doordat het aantal interventies van jaar tot jaar sterk kan verschillen zijn deze uitgaven (en hun verhoudingen) ook onderhevig aan schommelingen en dus moeilijk te voorspellen. In jaren met veel interventies zal het relatief aandeel van vrijwilligers zwaarder doorwegen dan in jaren met relatief weinig interventies. De komende jaren zal een kwaliteitsvolle simulatie een aandachtspunt zijn zodat de beschikbare gegevens accuraat zijn.

Vanaf 1 januari 2021 schakelt de zone over naar het software pakket Mercurius van Cipalschaubroeck voor zijn boekhoudsoftware. Dit boekhoudprogramma bevat een koppeling naar het rijksregister en de databank van de ondernemingen evenals een gedigitaliseerde workflow voor begrotingswerking, aankopen, leveringen en betaling van facturen.

Deze digitalisering heeft vele voordelen (hoger kostenbewustzijn, betere en correcte BTW aangifte, digitalisering van de goedkeuringsflow, facturen kunnen nergens meer blijven hangen, ...) en is een noodzaak om in de huidige digitaliseerde, financiële wereld mee te draaien.

Deze nieuwe software zorgt ervoor dat de hulpverleningszone kan aansluiten bij het BBC verhaal van de gemeenten.

Deze nieuwe software zorgt op termijn voor een hoger kostenbewustzijn bij alle medewerkers van de hulpverleningszone.

9.4 Financiële meerjarenplanning

De zoneraad van 2 oktober 2020 heeft de begroting van het dienstjaar goedgekeurd, én de meerjarenplanning 202-2023.

Vereenvoudigde voorstelling begroting/rekening

(cijfers afgerond)				Rekening	BUDGET	BUDGET	Projectie	Projectie
				2019	2020	2021	2022	2023
GEWONE DIENST								
Begrotingsresultaat vorige jaren (Batig resultaat)	000/00 951-01	66	+	2.794.209	3.116.061	3.529.819	3.570.090	2.804.608
Onbenutte overgedragen uitgavekredieten (Vorige jaren - Personeel)		76	+	7.450	0			
Onbenutte overgedragen uitgavekredieten (Vorige jaren - Werkingskosten)		76	+	31.354	0			
Begrotingsresultaat vorige jaren (Nadelig resultaat)	000/00 991-01	76	-	0	0			
Uitgaven vorige jaren (Nieuwe kredieten - Personeel)		76	-	28.206	0			
Uitgaven vorige jaren (Nieuwe kredieten - Werkingskosten)		76	-	3.335	0			
Saldo vorige jaren Gewone Dienst :			=	2.801.472	3.116.061	3.529.819	3.570.090	2.804.608
<u>Gewone uitgaven :</u>				<u>25.341.922</u>	<u>28.828.394</u>	<u>29.289.101</u>	<u>30.109.353</u>	<u>30.620.671</u>
Personeel - Brandweer	351xx 11-**	70	+	19.129.433	21.063.869	21.482.334	22.022.550	22.281.509
Personeel - DGH	352/xx 11-**	70	+	0	0			
Werkingskosten - Brandweer	351xx 12**	71	+	4.478.097	5.446.418	5.154.285	5.187.423	5.277.819
Werkingskosten - DGH	352/xx 12**	71	+	188.693	286.853	198.097	200.239	203.774
Overdrachten (Onwaarden, Lidgelden, Tussenkost in vakbondspremi	351xx 301332/415**	72	+	196.272	118.500	104.500	75.000	75.000
Schuld - Interesten en kosten van Leningen	35100 211-01	7x	+	488.450	748.316	759.000	745.152	730.044
Schuld - Aflossingen van Leningen	35100 911**	7x	+	860.670	1.163.938	1.590.385	1.878.489	2.052.025
Schuld - Boeten en dwangsommen	35100 215-02	7x	+	308	500	500	500	500
<u>Gewone ontvangsten :</u>			=	<u>25.871.584</u>	<u>29.242.152</u>	<u>29.329.372</u>	<u>29.343.872</u>	<u>29.505.642</u>
Prestaties :								
* Interventie & Preventie	35101 151-01	60	+	1.173.252	730.000	900.000	900.000	1.056.770
* Dringende Geneeskundige Hulp	352/00 151-01	60	+	389.256	395.000	405.000	410.000	415.000
* Overige (Cnota's, Terugvorderingen niet MTC, Verkoop gdn,BTW regul,...)	356/xx 106/151**	60	+	447.599	99.720	53.500	60.500	60.500
* Overige (Terugvordering VIN eigen bijdrage MTC)	35100 151-14	60	+	41.150	42.000	42.000	44.500	44.500
Overdrachten :								
* Federale dotaties - Brandweer Basisdotatie	351 465-48	61	+	1.142.012	1.142.012	1.142.012	1.142.012	1.142.012
* Federale dotaties - Brandweer Bijkomende dotatie	35104 465-48	61	+	4.391.040	4.169.859	4.169.859	4.169.859	4.169.859
* Federale dotaties - DGH	352/xx 465-01	61	+	876.383	860.000	860.000	860.000	860.000
* Gemeentedotaties exploitatie	351xx 485-48	61	+	17.327.417	21.727.001	21.727.000	21.727.000	21.727.000
* Andere (schadevergoedingen,bijdrage in de personeelsuitgaven)	351** 380-01	61	+	83.474	76.500	30.000	30.000	30.000
Schulden :								
* Interesten (op bankrekeningen)	351xx 264**	62	+	0	60	0	0	0
Saldo eigen dienstjaar Gewone Dienst :			=	529.662	413.758	40.271	-765.481	-1.115.029
<u>Overboekingsuitgaven :</u>								
Naar buitengewone dienst voor financiering investeringen	060/00 957/01	78	-	215.073	0	0	0	0
SALDO GEWONE DIENST			=	3.116.061	3.529.819	3.570.090	2.804.608	1.689.579
BUITENGEWONE DIENST								
Begrotingsresultaat vorig jaar (Batig resultaat)	000/00 952-01	86	+	0	0	0	0	0
Begrotingsresultaat vorig jaar (Nadelig resultaat)	000/00 992-01	96	-		0			
Onbenutte overgedragen uitgavekredieten (Vorige jaren)			+	19.905	0			
Uitgaven vorige jaren (Nieuwe kredieten investeringen)		86	-		0			
Saldo vorige jaren Buitengewone Dienst :			=	19.905	0	0	0	0
<u>Buitengewone uitgaven</u>				<u>13.838.207</u>	<u>3.325.000</u>	<u>2.000.000</u>	<u>2.000.000</u>	<u>6.500.000</u>
Erfpachtvergoeding/ Bouw brandweerkazernes	351xx 630-54	90	+	11.308.366	0			4.500.000
Investeringen	351xx 711-74**	91	+	2.314.768	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Investeringen - overdracht (vorige jaren)		91	+	0	1.325.000	0	0	0
Deelneming in overheidsondernemingen	35100 811-51	92	+	215.073	0	0	0	0
Overname roerende goederen	351xx 911-52	92	+	0	0	0	0	0
<u>Buitengewone ontvangsten</u>			=	<u>13.603.229</u>	<u>3.325.000</u>	<u>2.000.000</u>	<u>2.000.000</u>	<u>6.500.000</u>
Investeringsdotaties gemeenten	351xx 685-51	80	+	500.012	500.000	500.000	500.000	500.000
Investeringsdotatie (exceptioneel)roerende goederen			+		0			4.500.000
Investeringsubsidie Mechelen en verkoop activa			+		0			
Specifieke subsidie in kapitaal FOD (pompgagen Willebroek)	35100 665-52	82	+	0	0	0	0	0
Lening investeringen algemeen	351xx 961-51	82	+	1.393.529	2.825.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Lening voor specifieke doeleinden		82	+	11.467.585	0			
Recuperatie BTW	35100 706-51	81	+	242.103	0			
Uitzonderlijke verkoop van machines (vb: voertuigen,materieel,...)	35100 774-51	81	+	0	0	0	0	0
Saldo eigen dienstjaar Buitengewone Dienst			=	-234.978	0	0	0	0
<u>Overboekingsontvangsten</u>								
Van gewone dienst voor financiering investeringen	060/00 997/51	88	+	215.073	0	0	0	0
SALDO BUITENGEWONE DIENST			=	0	0	0	0	83
GLOBAL SALDO				3.116.061	3.529.819	3.570.090	2.804.608	1.689.579

10 Communicatiebeleid

Het toekomstige communicatiebeleid werd geïntegreerd bij de operationele doelstellingen.

11 Toepassing van de zonale doelstellingen op gemeentelijk niveau

Het plan omvat enkel een gemeentelijk luik als de projecten/het beleid van de zone een bijzondere impact hebben op een gemeente ten opzichte van de andere gemeenten van de zone. Na de goedkeuring van het ontwerpbeleidsplan door de zoneraad wordt dit luik uitgewerkt.