

BRANDWEERZONE VLAAMS-BRABANT WEST

JAARACTIEPLAN 2026



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Bijlage 1: Lijst van afkortingen	2
Inleiding	3
1. Operaties	5
1.1 Inzet operationeel personeel	5
1.2 Reorganisatie Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)	5
1.3 Spreiding personeel en middelen - beleid specialisaties	5
1.4 Bestrijding Aziatische hoornaars	6
2. Preparatie	6
2.1 Fysieke paraatheid en medisch toezicht	6
2.2 Zonaal beleid Vorming Training & Opleiding (VTO) vernieuwen	7
2.3 Lokale verankering veiligheidscellen	7
3. Personeel & Organisatie	7
3.1 Een solide juridisch en reglementair kader	7
3.2 Strategische rekrutering en loopbaanontwikkeling	8
3.3 Efficiënte personeelsplanning en verloning	8
3.4 Welzijn en de 'Aantrekkelijke Werkgever'	9
3.5 Versterkt Management en Samenwerking	9
4. Bedrijfsvoering	10
4.1 Nieuwe infrastructuur	10
4.2 Onderhoud en instandhouding infrastructuur	10
4.3 Implementeren van milieu- en groene maatregelen	10
4.4 Beheersen en oplossen milieu- en bodemverontreiniging	11
4.5 Verhogen digitale weerbaarheid en fysieke beveiliging	11
5. Risicobeheersing	11
5.1 Sensibilisering lokale besturen omtrent bluswatervoorzieningen	11
5.2 Harmonisatie reglementen en sensibilisatie burgers	11
6. Strategie & Beleid	12
6.1 Website & intranet	12
6.2 Strategische dag	13
6.3 Netwerkdag	13
Bijlage 1: Lijst afkortingen	14

Inleiding

De komende jaren richten we ons op het realiseren van een hulpverleningszone die niet alleen efficiënt en effectief is, maar ook menselijk, innovatief en sterk verbonden met de gemeenschap. Onze inspanningen zullen zich concentreren op de volgende hoofdstrategische doelstellingen (HSD):

- **HSD1: Tevredenheid en welzijn van de medewerkers vooropstellen.**

Door te investeren in opleidingen, ontwikkeling en een aantrekkelijke werkomgeving willen we onze medewerkers in staat stellen om optimaal te presteren.

- **HSD2: Versterken van de operationele efficiëntie**

Door de inzet van innovatieve technologieën, de optimalisatie van onze processen en de digitalisering van onze dienstverlening streven we naar een snellere en efficiëntere hulpverlening.

- **HSD3: Verduurzamen van infrastructuur en logistiek**

Door te investeren in duurzame infrastructuur, energie-efficiëntie en innovatieve oplossingen bereiden we ons voor op de uitdagingen van de toekomst (cfr. European Sustainable Development Goals).



- **HSD4: Lokaal Verankeren van samenwerking en communicatie met stakeholders**

Door nauwe samenwerking met andere hulpdiensten, overheden en verenigingen willen we een geïntegreerd veiligheidsnetwerk opbouwen.

- **HSD5: Verbeteren van het veiligheidsbewustzijn, veerkracht en zelfredzaamheid van de burgers**

Door te investeren in brandpreventie, bewustmaking en burgerparticipatie willen we het aantal en de ernst van incidenten verminderen en de veerkracht van onze inwoners vergroten.

- **HSD6: Introduceren van een sterk management**

Door ook te investeren in de ontwikkeling van ons directieteam zullen de teams uiteindelijk zelf sterker worden en kan de zonale visie beter worden uitgedragen.

Deze hoofdstrategische doelstellingen tonen de richting die we als organisatie zullen uitgaan de komende beleidsperiode. Om deze te kunnen omzetten in een effectief beleid en concrete acties, werden er ook 24 strategische doelstellingen uitgeschreven die op hun beurt verder worden opgedeeld in operationele doelstellingen en daaraan gekoppelde

acties. Dit is een transversaal verhaal waar de verschillende departementen samen aan zullen werken om dit alles tot een goed einde te brengen.

Hieronder volgen de concrete actiepunten die op de planning staan per departement voor 2026.

1. Operaties

1.1 Inzet operationeel personeel

We starten dit jaar met een grootschalige selectieprocedure voor 125 nieuwe vrijwillige hulpverleners-ambulanciers niet brandweer (HVA) om de operationele slagkracht op lange termijn te borgen. Parallel hieraan optimaliseren we de personeelsinzet door het oproepsysteem voor zowel beroepspersoneel als vrijwilligers bij te sturen. Samen met het Bureau van Vrijwilligers en de Technische Commissie zullen ook het huishoudelijk reglement voor vrijwilligers en het 'operationeel organisatieschema' vastgelegd worden, met specifieke aandacht voor de afspraken rond beschikbaarheid, oproepbaarheid, herbestaffing/stand-by en de opt-out regeling.

1.2 Reorganisatie Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)



Het uiteindelijke doel van deze reorganisatie is de afbouw van de huidige springbemanning conform de aangepaste regelgeving van de FOD Volksgezondheid. Voor de eerstelijns ziekenwagens voeren we dit jaar de zonale poule DGH in die zal bestaan uit de beroeps hulpverleners-ambulanciers niet brandweer, de aan te werven vrijwillige hulpverleners-ambulanciers niet brandweer

en de vrijwillige en beroepsbrandweertlieden met DGH badge. Daarnaast starten we een onderzoek naar de uitbesteding van de tweedelijns ziekenwagens en zal er hiervoor een bestek opgemaakt worden. Hierbij onderzoeken we diverse scenario's, variërend van het behoud van licenties met externe uitvoering tot samenwerkingsvormen waarbij voertuigen en personeelsbezetting gedeeltelijk door partners worden ingevuld.

1.3 Spreiding personeel en middelen - beleid specialisaties

Het komende jaar zullen we het beleid rond specialisaties (klimteam (GRIMP), duikteam, specialisten gevaarlijke stoffen (IGS), ...) uitdenken en tegelijk ook het beleid van het wagenpark en de Astrid Radio's bijwerken. Dit valt allemaal onder een grootschalige efficiëntie-oefening waarbij we de spreiding van zowel de specialisaties als ons personeel en

middelen willen optimaliseren en zo veel mogelijk willen afstemmen op de zonale noden. De vormgeving van dit beleid zal gebaseerd zijn op data uit de laatste risicoanalyse, alsook uit de nieuwe die gepland staat in 2028.



1.4 Bestrijding Aziatische hoornaars



De bestrijding van de Aziatische hoornaar is een speerpunt in ons jaaractieplan. Ook dit jaar staan onze gespecialiseerde teams in voor de gratis verdelging tijdens het actieve seizoen. Omdat volledige uitroeiing in België en bij uitbreiding Europa niet langer realistisch is, verschuiven we onze focus deels naar preventie. Via campagnes en nauwe samenwerking met lokale besturen en imkerverenigingen zetten we maximaal in op beheersing.

Om onze werking optimaal af te stemmen op de lokale besturen, organiseren we dit voorjaar een bevraging voor een complementaire aanpak.

2. Preparatie

2.1 Fysieke paraatheid en medisch toezicht

We zullen het geïntegreerd beleid rond fysieke paraatheid en medisch toezicht implementeren om de operationele inzetbaarheid te waarborgen. Op 1 januari 2026 is de sportdeskundige gestart, die instaat voor de begeleiding en opvolging van de fysieke conditie van onze medewerkers. Daarnaast zullen we het komende jaar investeren in de

nodige infrastructuur voor de uitrol van de PPMO-testen (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek), zodat de fysieke geschiktheidstest structureel gefaciliteerd kan worden binnen onze brandweerzone.

2.2 Zonaal beleid Vorming Training & Opleiding (VTO) vernieuwen

Het zonaal beleid rond VTO wordt vernieuwd en de uitvoering gedecentraliseerd, waarbij we meer gebruik zullen maken van “in house” expertise en locaties anders dan de brandweerschool. We implementeren een vaardighedenmatrix in de opleidingsvisie om competenties gericht te monitoren. Specifieke aandacht gaat uit naar de chauffeursopleidingen, met focus op prioritair rijden, haakarmvoertuigen en de vaardigheden van pompbedienaars.



2.3 Lokale verankering veiligheidscellen

We versterken de samenwerking met lokale besturen door vanaf het komende jaar onze aanwezigheid in de gemeentelijke veiligheidscellen te verhogen. Hiervoor plannen we de aanwerving van een specialist preparatie die zal meewerken aan een uniform zonaal beleid. Door regelmatige contactmomenten bouwen we een nauwe werkrelatie op met de lokale noodplanningscoördinatoren. Tot slot zullen we starten met de samenwerking met crisisvrijwilligers, aanvullend aan het zonale brandweerbeleid, waardoor de burgerparticipatie gestimuleerd wordt en de maatschappelijke betrokkenheid bij noodsituaties vergroot.

3. Personeel & Organisatie

3.1 Een solide juridisch en reglementair kader

De basis van onze werking ligt in duidelijke en juridisch correcte afspraken. In 2026 actualiseren we de volledige breedte van onze personeelsreglementering. Dit omvat de herziening van de Rechtspositieregeling (RPR) voor ProDIS, administratief-technisch personeel (ATP) en het opmaken van zonale personeelsreglementering voor het

operationeel personeel (OPS). We besteden hierbij specifieke aandacht aan het verloop- en vormingsreglement dat aansluit bij de specifieke noden van de verschillende personeelsgroepen (OPS, ATP, ProDIS en HVA).

Daarnaast moderniseren we onze policies om aan te sluiten bij de huidige maatschappelijke standaarden. Dit vertaalt zich in een herziening van het telewerkbeleid en kledijreglement, een actueel bedrijfsmiddelenbeleid (laptop, gsm en wagenpark) en de implementatie van het middelenbeleid. Ook de integriteit binnen de Brandweerzone Vlaams-Brabant West wordt versterkt door de uitrol van een formele policy "klokkenluider", reïntegratiebeleid en een diversiteitspolicy.

3.2 Strategische rekrutering en loopbaanontwikkeling

Om de operationele slagkracht te garanderen zowel voor als achter de schermen, zetten we in op gerichte rekruteringscampagnes voor zowel vrijwilligers als ATP-personeel. Daarnaast starten we bevorderings- en mobiliteitsprocedures op voor het midden- en hoger kader, zowel voor beroepskrachten als vrijwilligers.

Een cruciale stap in onze organisatie-ontwikkeling is het uitschrijven van een functiehandboek. Door rolbeschrijvingen en functieprofielen voor het operationele kader, ProDIS en ATP te actualiseren, creëren we transparantie over verwachtingen en loopbaankansen. In het verlengde daarvan wordt er ook een doorstart gemaakt met de evaluatieprocedures voor zowel operationeel als ATP-personeel. Dit zal technisch worden gefaciliteerd door de implementatie van de evaluatiemodule in Zoneforce.



3.3 Efficiënte personeelsplanning en verloning

In 2026 digitaliseren we de personeelsplanning door de implementatie van Ortec. Voor een naadloos beheer realiseren we een directe koppeling met Zoneforce. Daarnaast automatiseren we de tijdsregistratie via de uitrol van Syncore voor operationeel personeel en ProDIS - voor ATP personeel is dit reeds van toepassing -, wat zorgt voor een sluitende en efficiënte registratie van alle prestaties.

We zullen onze verlonings- en vergoedingsmechanismen ook kritisch evalueren. Hierbij zullen verschillende aspecten zoals de herbestaffing / stand-by en de vergoeding van en overlap in prestaties geëvalueerd worden.

3.4 Welzijn en de 'Aantrekkelijke Werkgever'

Brandweerzone Vlaams-Brabant West wil een werkplek zijn waar medewerkers centraal staan. We zetten hier verdere stappen in het welzijnsbeleid door de installatie en rolverduidelijking van vertrouwenspersonen en de evaluatie van onze samenwerking met de externe partner WPO (Workplace Options). Specifieke aandacht gaat daarnaast naar reïntegratietrajecten en het beleid rond aangepaste taken voor zowel beroeps- als vrijwillig operationeel personeel.

Om onze aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt te vergroten, overwegen we de investering in secundaire arbeidsvoorwaarden zoals de verhoging van maaltijdcheques, onderzoeken we de mogelijkheden rond fietsleasing en het aanbieden van periodieke personeelsvoordelen. We zullen verder inzetten op de samenwerking met de verschillende vriendenkringen, de vzw's die per post instaan voor de organisatie van sociale activiteiten.

Waar het departement Preparatie het opleidingsplan voor operationelen zal vormgeven, zal het departement Personeel & Organisatie dit doen voor het Administratief-Technisch personeel en ProDIS.

3.5 Versterkt Management en Samenwerking

Leiderschap is de motor van onze verandering. Via externe begeleidingstrajecten investeren we gericht in de ontwikkeling van het directieteam, de diensthoofden en de officieren.

Tot slot kijken we over de grenzen van onze eigen hulpverleningszone heen. Door actieve deelname aan HR-netwerken en het opzoeken van interzonale samenwerkingsverbanden, wisselen we expertise uit en werken we samen aan raamovereenkomsten en een sluitende personeelsbegroting. Zo borgen we een gezonde en toekomstbestendige organisatie.

4. Bedrijfsvoering

4.1 Nieuwe infrastructuur

In het komende jaar leggen we de fundamenten voor een toekomstbestendige infrastructuur die onze werking en dienstverlening verder optimaliseert. Een cruciaal dossier hierin is de post Weerde, waar we zullen inzetten op de verwerving van de grond om de geplande nieuwbouw te faciliteren.

Voor de realisatie van het service center op de site in Liedekerke zullen we dit jaar ook de eerste stappen zetten. Er zal een interne studie plaatsvinden en het ontwerp van het gebouw zal ontwikkeld worden, waarbij er ook ruimte voorzien zal worden voor een brandweerpost en de ambulancedienst van ART. Tenslotte zal er ook een ontwerper geselecteerd worden voor dit project.



Naast deze nieuwbouwprojecten besteden we dit jaar ook aandacht aan de huidige capaciteit door het gericht realiseren van uitbreidingsmogelijkheden voor de posten Tollembeek en Opwijk, waardoor ook op deze locaties de nodige ruimte voor eventuele groei veilig gesteld wordt.

4.2 Onderhoud en instandhouding infrastructuur

In 2026 brengen we de technische staat van onze gebouwen nauwgezet in kaart via een integrale conditiestaatmeting. Op basis van deze objectieve data stellen we een globaal plan van aanpak op om bestaande gebreken structureel weg te werken. Dit plan legt de prioriteiten vast voor de nodige herstellingen en renovaties, zodat het onderhoud van onze posten voortaan doelgericht en efficiënt verloopt.

4.3 Implementeren van milieu- en groene maatregelen

We zullen inzetten op duurzaamheid door het energieverbruik in de posten en het zonehuis gericht te verminderen. Om de ecologische voetafdruk van onze infrastructuur te verkleinen, voeren we een gericht onderzoek uit naar vergroeningsmogelijkheden, zowel voor de site in Liedekerke als voor de posten. De resultaten van deze onderzoeken vertalen we direct naar

een globaal plan van aanpak voor de vergroening van alle bestaande posten, zodat we investeringen voor milieu - en groene maatregelen zonebreed kunnen uitrollen.

4.4 Beheersen en oplossen milieu- en bodemverontreiniging

We pakken de historische bodemverontreiniging structureel aan door de opstart van gerichte procedures op diverse locaties. In 2026 voeren we een beschrijvend bodemonderzoek (PFAS) uit voor de site in Liedekerke en ev. andere sites waarvoor het ons door de OVAM zou worden opgelegd. Tegelijkertijd stellen we een studiebureau aan voor de opmaak van saneringsdossiers. Onder dit bureau starten we met de opmaak van de saneringsdossiers voor de posten Opwijk, Dilbeek, en ev. andere sites waarvoor het beschrijvend bodemonderzoek zou uitwijzen dat sanering noodzakelijk is, om de noodzakelijke saneringsmaatregelen juridisch en technisch voor te bereiden.

4.5 Verhogen digitale weerbaarheid en fysieke beveiliging

Om de veiligheid van onze systemen en gebouwen te garanderen, verhogen we in 2026 de bescherming tegen zowel digitale als fysieke dreigingen. We starten met een volledige inventarisatie van de noodzakelijke maatregelen, gevolgd door het voeren van de bijbehorende aankoopprocedures. Daaropvolgend starten we met de stapsgewijze uitrol van deze beveiligingsmaatregelen, zodat de weerbaarheid van onze infrastructuur en data direct wordt versterkt.

5. Risicobeheersing

5.1 Sensibilisering lokale besturen omtrent bluswatervoorzieningen

In 2026 leggen we opnieuw de focus op het sensibiliseren van de lokale besturen rond bluswatervoorzieningen. Door gericht overleg en advies verduidelijken we de gedeelde verantwoordelijkheden en stimuleren we de nodige investeringen in het waternet en alternatieve bluswaterbronnen. Dit zorgt voor een betere afstemming tussen de operationele noden van de brandweer en het beleid van de gemeenten.

5.2 Harmonisatie reglementen en sensibilisatie burgers

We zetten in op een eenduidig beleid en een verhoogde burgerbetrokkenheid door reglementen te stroomlijnen en preventie toegankelijker te maken. In 2026 willen we de de zonale reglementen harmoniseren voor evenementen, markten, kermessen en Publiek

Toegankelijke Instellingen (PTI). Om onze capaciteit optimaal te benutten, voeren we een werklasmeting preventie uit en stellen we de controlebezoeken op basis daarvan bij.

Daarnaast zullen we de brandweerverslagen digitaliseren voor een efficiëntere werking en vlot toegankelijke database.

Tegelijkertijd versterken we de zelfredzaamheid van de burger door de ontwikkeling van een online platform met brandveiligheidstips, adviezen en interactieve tests. Daarnaast zullen we ook inzetten op sensibilisering van de jeugd via het basis- en secundair onderwijs.



6. Strategie & Beleid

6.1 Website & intranet

Om de communicatielijnen te verkorten en de interne communicatie te optimaliseren, starten we met een gefaseerde aanpak. Cruciaal hierbij is dat we eerst luisteren: in 2026 lanceren we een uitgebreide enquête onder al onze medewerkers en stakeholders, zoals de lokale besturen en de burgers, om inzicht te krijgen in hun specifieke noden en voorkeuren wat betreft onze zonale communicatie.

In het verlengde hiervan pakken we ons intranet aan. Dit kanaal bevat momenteel een overvloed aan informatie die deels achterhaald is, waardoor de relevantie afneemt. Wij zullen de structuur en de layout opruisen en de informatie saneren, zodat het een actueel en gebruiksvriendelijk platform wordt.

Daarnaast zullen we eerste stappen zetten richting een nieuwe website zodat alle informatie voor de burger en onze partners op een duidelijke manier aangeboden wordt. Dit jaar beginnen we met een marktonderzoek om de interne en externe noden, de budgetten, leveranciers en andere mogelijkheden te leren kennen.

Bijkomend werken we ook aan een update van onze nieuwsbrief en lanceren we een externe website voor het DIP (Digitaal Interventieplan) om de informatie hieromtrent vlot beschikbaar te maken.

6.2 Strategische dag

Jaarlijks wordt er een strategische dag georganiseerd waarbij de burgemeesters samengebracht worden om de lijnen uit te zetten voor het komende jaar en enkele beleidsmatige topics onder de loep te nemen. De strategische dag van dit jaar staat gepland op 22 april.



6.3 Netwerkdag

Er wordt in principe twee keer per jaar een netwerkdag georganiseerd met de collega's van Vlaams-Brabant Oost. De bedoeling is om kennis te delen en te bekijken in welke domeinen we van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen. Het is de intentie om de collega's van Brandweer Brussel hierbij te betrekken. Dit kadert in de rol van onze zonecommandant als vertegenwoordiger van de provincie Vlaams-Brabant binnen het Netwerk Brandweer.

Met dit jaaractieplan zetten we krachtig in op de modernisering van onze werking, de zorg voor ons personeel en de versterking van onze band met de burger. We gaan voor een zone die innovatief durft te zijn, maar die haar wortels in de lokale gemeenschap nooit uit het oog verliest.

Bijlage 1: Lijst afkortingen

ProDIS	Provinciale Dispatching
DGH	Dringende Geneeskundige Hulpverlening
GRIMP	Groep voor Redding en Interventie op Moeilijk bereikbare Plaatsen
IGS	Incident Gevaarlijke Stoffen
OPS	Operationeel
HVA	Hulpverlener-ambulancier niet-brandweer
P&O	Personeel & Organisatie
ATP	Administratief-Technisch Personeel
RPR	Rechtspositieregeling
VTO	Vorming, Training & Opleiding
PTI	Publiek toegankelijke inrichting
HSD	Hoofdstrategische doelstelling
SD	Strategische doelstelling
PPMO	Periodiek Preventief Medisch Onderzoek