

INHOUDSOPGAVE

DEEL 3 : TERRITORIALE ORGANISATIE EN OPERATIONELE INZET	2
1. DE POSTEN VAN DE ZONE EN DE SNELSTE ADEQUATE HULP - ADEQUATE MIDDELEN	2
1.1. Opdrachten van de posten.	2
1.2. Hiërarchische verantwoordelijke van de posten.	2
1.3. Interventievoertuigen van de posten (in tabelvorm)	3
1.4. De minimale personeelsbezetting van wacht in de kazerne of oproepbaar per post	3
1.4.1 Vrijwilligers - Basis- en middenkader	3
1.4.1 Beroeps - Basis en middenkader	6
1.4.1 Beroeps en vrijwilligers - Hoger kader	6
1.4.2 Operationeel personeelsplan zonaal	7
1.4.3 Bijkomende voorwaarden	7
1.4.3.1 Dispatching	7
1.4.3.2 Beschikbaarheid/oproepbaarheid	7
1.4.3.3 Samenstelling personeel	8
BIJLAGEN	11



DEEL 3 : TERRITORIALE ORGANISATIE EN OPERATIONELE INZET

1. DE POSTEN VAN DE ZONE EN DE SNELSTE ADEQUATE HULP - ADEQUATE MIDDELEN

1.1. Opdrachten van de posten.

Een netwerk van posten is essentieel om het vooropgestelde dienstverleningsniveau te realiseren. Op operationeel vlak is er reeds een intensieve samenwerking. Voertuigen en manschappen worden uitgestuurd op basis van beschikbaarheden waardoor interventies regelmatig door verschillende posten samen worden afgewerkt.

Ook op het vlak van de koude taken (dit zijn niet-interventie gerelateerde taken) wordt samenwerking tussen de posten via de regiowerking vooropgesteld. De beroepskrachten worden binnen een regio ingezet op het vlak van logistieke, technische en administratieve taken dewelke nodig zijn om de volledige veiligheidsketen (namelijk proactie, preventie, preparatie, interventie en evaluatie) te borgen.

1.2. Hiërarchische verantwoordelijke van de posten.

Wettelijk gezien worden de posten onder de hiërarchische bevoegdheid geplaatst van een verantwoordelijke officier. Eenzelfde officier kan verantwoordelijk zijn voor meerdere posten. De officier verantwoordelijk voor de posten brengt verslag uit aan de zonecommandant of aan zijn afgevaardigde.

De regiomanager is verantwoordelijk voor de werking van de posten binnen de regio. De regiomanager zorgt ervoor dat het strategisch beleid van de zone wordt vertaald binnen de regiowerking en de posten door dit te vertalen naar concrete actieplannen binnen de regio. De regiomanagers ondersteunen de zonecommandant en het SMT bij de ontwikkeling van een zonale visie en strategie ten aanzien van het beleid en de organisatie door feedback en informatiedoorstroming te verzekeren in de regio. De regiomanager onderhoudt tevens de externe contacten met stakeholders en de andere disciplines binnen de regio. Hij vertegenwoordigt de brandweerzone richting de burgemeester en het gemeentebestuur, zowel lokaal als regionaal als aanspreekpunt voor de brandweer. De regiomanager is verantwoordelijk voor de organisatie van de noodplanning binnen de regio in overleg met de directies risicobeheersing en operaties binnen de zonale richtlijnen.

De regiomanager wordt hierin bijgestaan door een regioteam, bestaande uit onder andere de regio-officieren (beroeps en vrijwillig) en de postcoördinatoren.

De postcoördinator is het eerste aanspreekpunt voor de medewerkers binnen de post en faciliteert en ondersteunt de dagelijkse werking binnen de post. De postcoördinator vertaalt de regionale en zonale richtlijnen en geeft hier uitvoering aan binnen de post. De postcoördinator zorgt voor de informatiedoorstroming en rapportage richting de regiomanager. De postcoördinator organiseert



gestructureerd overleg binnen de post. De postcoördinator staat in voor het motiveren, coachen, ondersteunen en begeleiden van de manschappen binnen de post.

De regio-officier faciliteert en ondersteunt de dagdagelijkse werking binnen de posten van de regio en het regioteam. De regio-officier vertaalt de regionale en zonale richtlijnen en borgt de uitvoering, opvolging en evaluatie hiervan binnen de posten van de regio. De regio-officier zorgt voor de informatiedoorstroming en rapportage richting de regiomanager. De regio-officier motiveert, ondersteunt, coacht, begeleidt en stuurt het regioteam en de medewerkers binnen de posten aan. De regio-officier is de verbindende factor tussen het hoger, midden- en basiskader in de regio en posten.

1.3. Interventievoertuigen van de posten (in tabelvorm)

De verdeling van de interventievoertuigen over de verschillende posten van Brandweer Zone Rand wordt beschreven in het zonaal materieelplan. Dit plan moet nog verder besproken worden met zoneraad alvorens beslissingen genomen worden.

1.4. De minimale personeelsbezetting van wacht in de kazerne of oproepbaar per post

De personeelsbezetting van de posten binnen Brandweer Zone Rand gebeurt primair met brandweervrijwilligers. Het beroepspersoneel is ondersteunend aan de vrijwilligers. Het noodzakelijk aantal vrijwilligers is afhankelijk van het te bedienen materieel in de post voor basiszorg en bepaalde specialismen. Niet al het materieel is altijd gelijktijdig nodig, maar de vrijwilliger is ook niet altijd beschikbaar. Het KB met betrekking tot de Snelste Adequate Hulp stelt wat de minimumbezetting is van een voertuig en welke minimale middelen worden uitgestuurd.

Bij het bepalen van de personeelsbezetting wordt rekening gehouden met de risicoanalyse, goedgekeurd door de zoneraad op 28 mei 2021, met de beschikbaarheidscijfers, de gelijktijdigheid van interventies,... en met de uitgangspunten van het operationeel organisatieschema met betrekking tot het dienstverleningsniveau.

1.4.1 Vrijwilligers - Basis- en middenkader

Brandweer Zone Rand erkent ten volle de nood en de meerwaarde van het werken in een netwerk van posten. Daarbij is de inzetbaarheid van de multifunctionele autopomp het belangrijkste en dus prioritair. De beschikbaarheid van een post wordt hier in eerste instantie op geëvalueerd. De invulling hieraan wordt in eerste instantie met vrijwilligers geborgd.

De basis van het netwerk vormen posten die minimaal met zes, maar optimaal met negen manschappen beschikbaar zijn. Zij kunnen dan minimaal een autopomp en optimaal nog een bijkomend voertuig bemannen, zonder de inzetbaarheid van de autopomp in het gedrang te brengen. De minimale grootte van deze standaard posten is 36 inzetbare manschappen.

Er zijn ook een aantal posten die omwille van de belasting en het belang binnen het netwerk groter moeten zijn.

Vandaag zijn een aantal posten die aanzienlijk kleiner zijn dan deze 36 manschappen. Deze kunnen op korte termijn niet onmiddellijk doorgroeien tot posten van 36 operationele manschappen. Voor hen wordt in eerste fase het ambitieniveau beperkt tot een groei naar 28. Doelstelling op lange termijn is



dat deze posten groeien richting een standaard post. We zien echter dat een structurele groei enige tijd in beslag neemt, waardoor een tussenfase voorzien wordt.

De samenstelling van de posten van Brandweer Zone Rand voor wat betreft de vrijwilligers op basis- en middenkader is als volgt:

Kleine posten

	Stagiair	brandweerman	korporaal	sergeant	Adjutant	Totaal
Lint	4	12	4	6	2	28
Sint Antonius	4	12	4	6	2	28
Westmalle	4	12	4	6	2	28
Totaal	12	36	12	18	6	84

Standaard posten

	Stagiair	brandweerman	korporaal	sergeant	Adjutant	Totaal
Borsbeek	6	20	8	4	4	42
Brecht	6	20	8	4	4	42
Essen	6	20	8	4	4	42
Kalmthout	6	20	8	4	4	42
Kontich	6	20	8	4	4	42
Oostmalle	6	20	8	4	4	42
Ranst	6	20	8	4	4	42
Schilde	6	20	8	4	4	42
Sint Job	6	20	8	4	4	42
Wommelgem	6	20	8	4	4	42
Wuustwezel	6	20	8	4	4	42
Zandhoven	6	20	8	4	4	42
Zoersel	6	20	8	4	4	42
Totaal	78	260	104	52	52	546

Grote posten

	Stagiair	brandweerman	korporaal	sergeant	Adjutant	Totaal
Brasschaat	12	28	8	8	4	60
Edegem	12	28	8	8	4	60
Kapellen	12	28	8	8	4	60
Schoten	12	28	8	8	4	60
Totaal	48	112	32	32	16	240



Ziekenwagen posten

Verder beschikt Brandweer Zone Rand over twee ziekenwagens. Deze zijn toegewezen aan de posten Oost- en Westmalle en Wuustwezel. Het bemannen van een ziekenwagen is een bijkomende belasting op een post. Hiervoor voorziet de zone bijkomend:

Post	hulpverlener - ambulancier
Oost-/Westmalle	10
Wuustwezel	10
Totaal	20

Zonaal totaal

Hierdoor komt het totaal voor de vrijwilligers basis- en middenkader voor de zone op:

	Stagiair	hulpverlener - ambulancier	brandweerman	korporaal	sergeant	Adjudant	Totaal
Klein	12		36	12	18	6	84
Standaard	78	20	260	104	52	52	546
Groot	48		112	32	32	16	240
Totaal	138	20	408	148	102	74	870

De manschappen in de hierboven opgenomen kaders dienen allemaal operationeel inzetbaar te zijn en dus minimaal geschikt te zijn als ademluchtdrager (met uitzondering van hulpverlener - ambulancier). Het is noodzakelijk om te evalueren in welke mate dit geldt voor de personeelsleden die momenteel in dienst zijn. Manschappen die tijdelijk of permanent ongeschikt zouden blijken om ingezet te worden als ademluchtdrager, worden meegeteld in de huidige personeelskaders van een post maar dragen niet bij tot de beschikbaarheid van een autopomp.

In afwachting van de groei van posten met onvoldoende personeel, kunnen posten met extra personeel hun groter aantal manschappen behouden. Bij de aanwerving wordt echter voorrang gegeven aan de posten waar de nood in functie van bovenstaand schema het grootste is. Het maximum wordt bepaald door het totaal zonaal ambitieniveau.

In afwachting van voldoende mogelijkheden tot opleiding en bevordering binnen de posten, kunnen de bevorderingsgraden, korporaal en adjudant, worden ingevuld door personeelsleden met de voorgaande graad, respectievelijk brandweerman en sergeant, om de operationaliteit van de post te borgen.

Momenteel is jaarlijks een budget voorzien voor de opleiding van 40 manschappen. In de praktijk blijkt dit slechts voldoende om het personeelsbestand op peil te houden. Indien er zich een opportuniteit zou voordoen om de posten op hun ambitieniveau te krijgen en dus meer vrijwilligers te kunnen laten starten, zal dit budgettair in de begroting opgenomen moeten worden



1.4.1 Beroeps - Basis en middenkader

Om de dienstverlening door vrijwilligers te borgen, is een duidelijk kader noodzakelijk. De nieuwe structuur, die is gebouwd op een aantal pijlers (bedrijfsvoering, risicobeheersing, operaties, logistiek en HR) en de regiowerking, zorgt met de beroepskrachten voor voldoende stabiliteit om de vrijwilligers te betrekken en een gewaardeerde plaats te geven binnen de organisatie.

Om de wisselende beschikbaarheid in de posten op te vangen, worden er in elke regio een aantal beroepsbrandweerlieden in basis- en middenkader voorzien. Zij worden in hun regio ingezet in functie van de noden op het vlak van beschikbaarheid. Ze worden niet aan een post toegewezen. De data rond het belang van de posten op de zonale dienstverlening uit de risicoanalyse dienen als basis om te bepalen waar prioritair beroeps ingezet kunnen worden.

Het totale beroepskader voor de zone voor basis- en middenkader is als volgt opgebouwd:

	Brandweerman	Korporaal	Sergeant	Adjutant
Totaal	20	8	14	6

Gezien de opleidings- en inwerktijd van een nieuw personeelslid op basis- en middenkader, voorziet de zone binnen het operationeel personeelsplan de mogelijkheid om tijdelijk in overtal te gaan om deze opleiding mogelijk te maken. Voor basis- en middenkader voorziet de zone een inwerktijd van één jaar.

1.4.1 Beroeps en vrijwilligers - Hoger kader

Een operationele wachttrol, zoals officier van dienst (OVD), dient 24/7 geborgd te worden. Hiervoor houden we rekening met ziekte-dagen op basis van de medex-cijfers voor federale ambtenaren van 2019, de arbeidstijden, verlof en feestdagen en dagen van de beroepsmedewerkers waarin zij niet in de mogelijkheid zijn om de wachttrol op te nemen zoals opleidingsdagen, thematische verloven... Dit resulteert in 6 VTE om één operationele wachttrol 24 op 7 te borgen.

In Brandweer Zone Rand wordt een operationele wachttrol zowel door vrijwilligers als door beroepsleden opgenomen. Bij de berekening van het aantal operationele personeelsleden wordt ieder beroepslid aangerekend als één voltijdse equivalent (VTE) en iedere vrijwilliger als 1/6 VTE. Voor zes OVD-gebieden zijn er zes vrijwillig officieren nodig om de wachtdienst te borgen. Dit resulteert in 36 vrijwillige officieren.

	Beroepsofficier	Vrijwillig officier
Zonecommandant	1	
Hoger kader	25	36
Totaal	26	36

Gezien de opleidings- en inwerktijd van een nieuw personeelslid op hoger kader, voorziet de zone binnen het operationeel personeelsplan de mogelijkheid om tijdelijk in overtal te gaan om deze opleiding mogelijk te maken. Voor beroeps hoger kader voorziet de zone een inwerktijd van drie jaar



(twee jaar opleiding en één jaar stage). Voor vrijwillig hoger kader voorzien we een inwerktijd van zes jaar (vijf jaar opleiding en één jaar stage).

Een verdere verfijning op graad niveau van onze officier functies wordt in een volgende fase van de uitwerking opgenomen

1.4.2 Operationeel personeelsplan zonaal

Dit geeft volgende samenvatting van het zonaal operationeel personeelsplan:

	Beroeps personeelsleden	Vrijwillige personeelsleden	Totaal
Ambulancier		20	20
Basis Kader	28	694	722
Midden Kader	20	176	196
Hoger kader	26	36	62
Totaal	74	926	1000

1.4.3 Bijkomende voorwaarden

1.4.3.1 Dispatching

Op dit ogenblik is er nog geen centrale seinkamer van waaruit de interventies opgevolgd en gedispatcht worden. Bij aanvang van een interventie wordt een lokale dispatcher opgeroepen om de dispatching op postniveau uit te voeren. Wel is er een zonale telefoonwacht, die 24/7 de zonale telefoonpermanentie op zich neemt en in afwachting van de overdracht aan een lokale dispatcher, deze taak op zich neemt.

De mogelijkheden van een centrale dispatching moeten verder bestudeerd worden.

1.4.3.2 Beschikbaarheid/oproepbaarheid

Brandweer Zone Rand heeft haar arbeidsreglement aangevuld met een

- een huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'
- een huishoudelijk reglement 'Oproepbaarheid van beroepskrachten'.

Deze reglementen beschrijven de beschikbaarheid en de oproepbaarheid in tijd en ruimte waaraan de personeelsleden van Brandweer Zone Rand moeten voldoen.

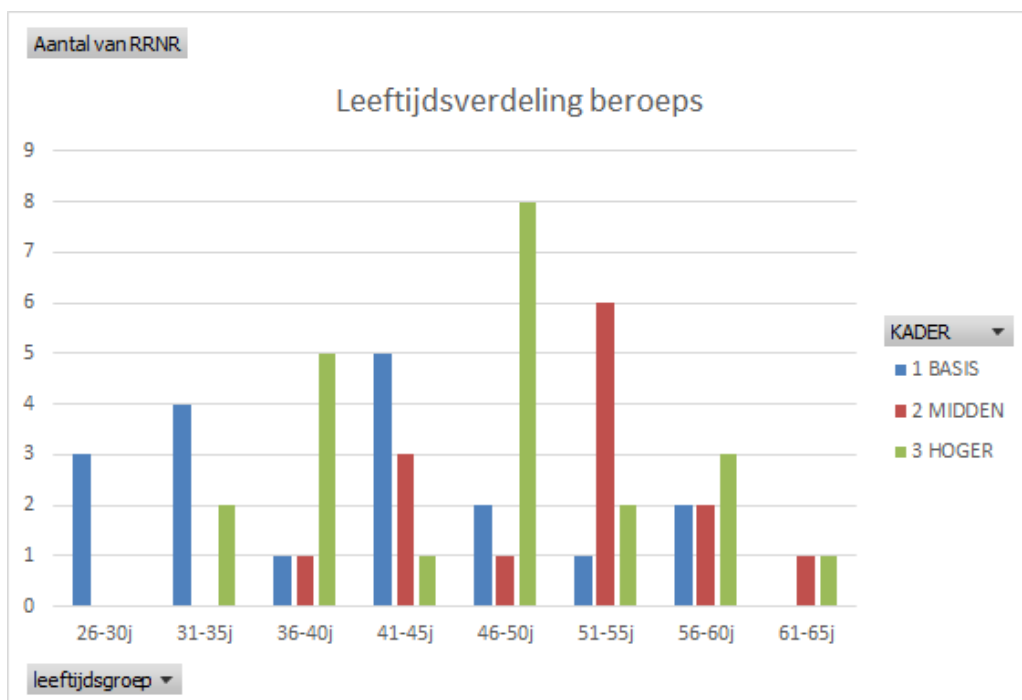
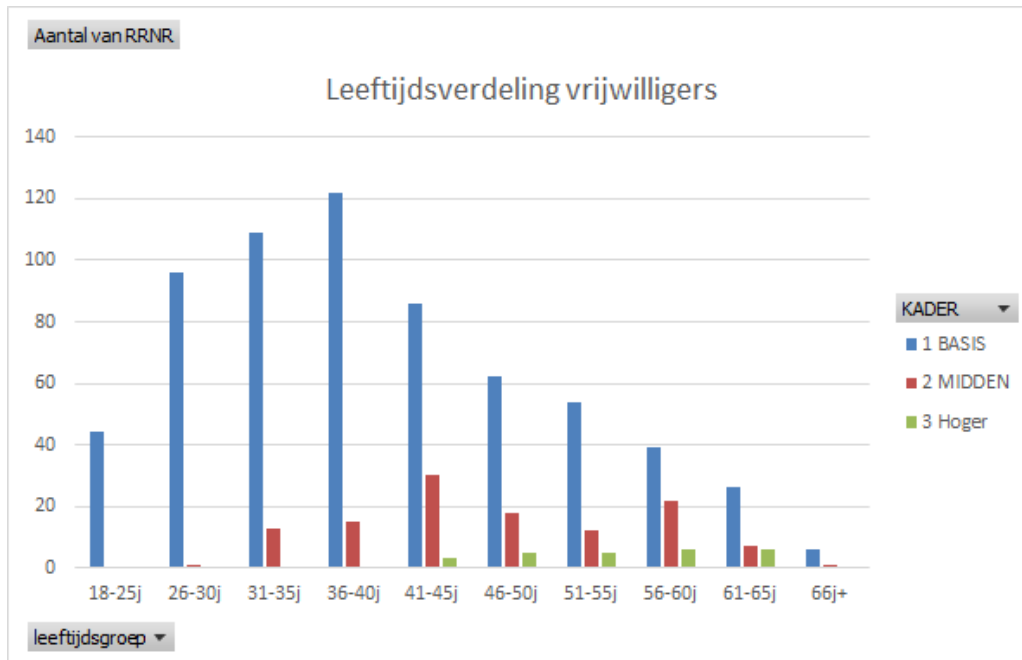


1.4.3.3 Samenstelling personeel

Onderstaande grafieken geven de situatie van het personeelsbestand weer van mei 2021.

Leeftijdverdeling

Onderstaande grafiek geeft de logische doorgroei weer, waarbij de brandweermannen pas na een aantal jaren ervaring opgebouwd te hebben, de overstap maken naar een volgend kader. We zien echter een grotere verdeling in de leeftijdsgroep 56-60 voor onze onderofficieren. Dit logisch verloop van de loopbaan in combinatie met de duurtijd van de opleiding houdt een risico in voor de toekomstige invulling van de plaatsen op niveau onderofficier.



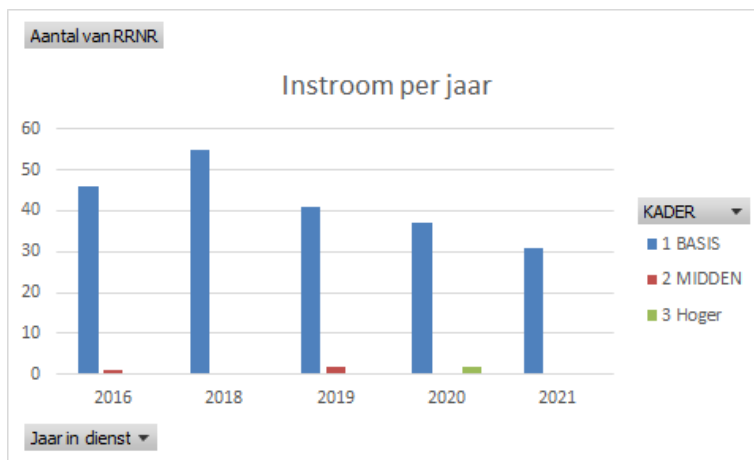


Instroom/uitstroom

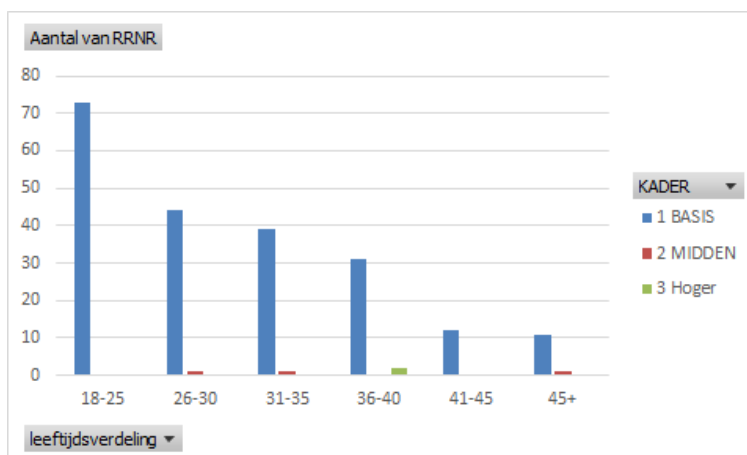
Onderstaande grafieken geven de instroom en uitstroom van vrijwillige manschappen voor de periode januari 2015 tot mei 2021.

Instroom vrijwilliger

Jaar	Basis	Midden	Hoger	Totaal
2016	46	1		47
2018	55			55
2019	41	2		43
2020	37		2	39
2021	31			31
Eindtotaal	210	3	2	215



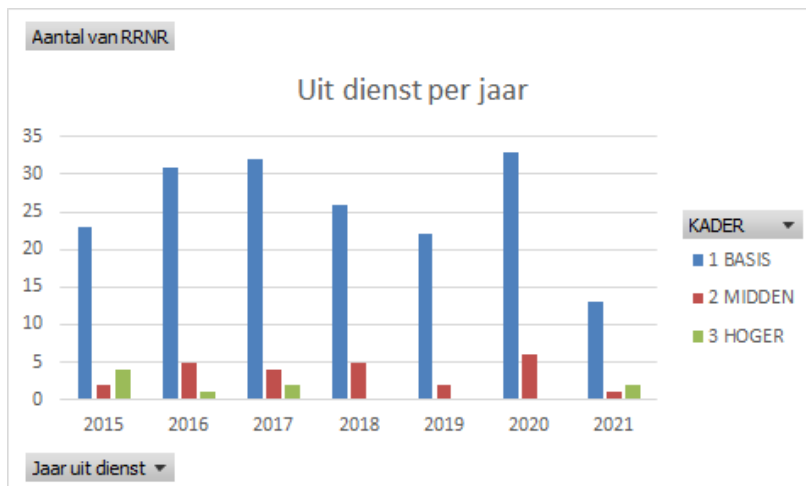
Leeftijd in dienst (periode 2016-2021)



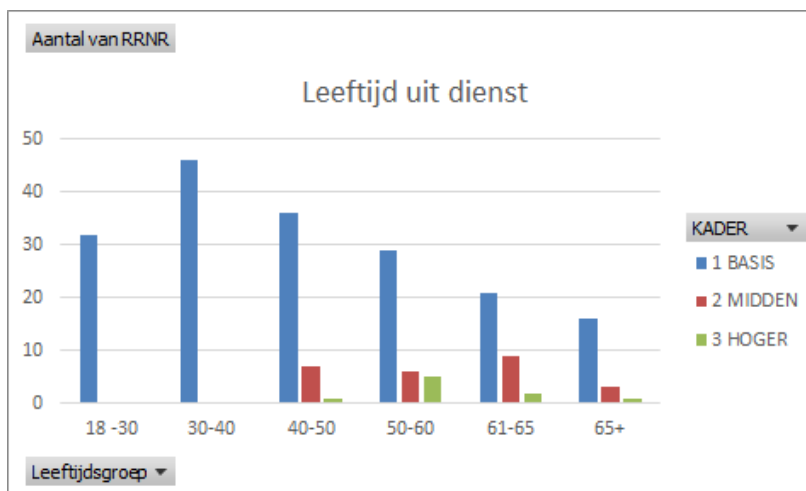


Uitstroom vrijwilliger

Jaar	Basis	Midden	Hoger	totaal
2015	23	2	4	29
2016	31	5	1	37
2017	32	4	2	38
2018	26	5		31
2019	22	2		24
2020	33	6		39
2021	13	1	2	16
Eindtotaal	180	25	9	214

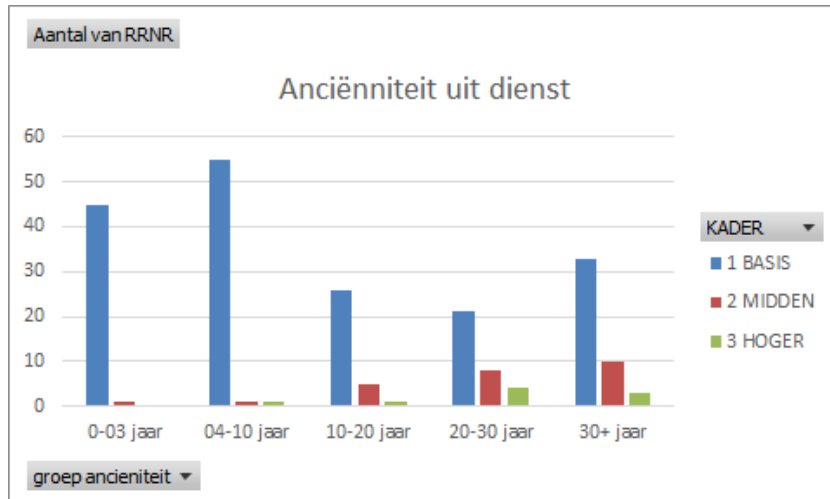


Leeftijd uit dienst (periode 2015-2021)





Anciënniteit uit dienst (periode 2015-2021)



BIJLAGEN

- 1.4.3.2_1_Huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'
- 1.4.3.2_2_Huishoudelijk reglement 'Oproepbaarheid van beroepskrachten'.