



► Hulpverleningszone Noord-Limburg

Verslag inspectiebezoek 2023

► Colofon

Hulpverleningszone : Noord-Limburg

Inspectiebezoek: 23 maart 2023

Context:

In 2017 en 2019 bracht de brandweerinspectie, ressorterend onder de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, in uitvoering van de artikelen 168-174 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid (WCV), enkele bezoeken aan Hulpverleningszone Noord-Limburg. Dit resulteerde in inspectierapporten, die de stand van zaken weergaven met betrekking tot een aantal kernaspecten binnen de context van de hulpverleningszone.

Met het oog op een adequate monitoring van de evolutie in de hulpverleningszone worden opvolgingsbezoeken uitgevoerd. Hierbij wordt getracht de voortgang in kaart te brengen.

De focus van dit verslag ligt onder meer op de prioritaire actiepunten zoals geïdentificeerd in de vernoemde inspectierapporten. Eveneens worden ook andere (reglementaire) aspecten gecontroleerd en worden, waar relevant, suggesties en aanbevelingen gedaan ter verbetering van de werking van de zone (cf. wettelijke bevoegdheden algemene inspectie WCV).

De zoneleiding bezorgde op 13/06/2023 een recht van antwoord, hetgeen verwerkt werd in onderhavig, definitief verslag.

Contactpersoon: Desante Karen

T: 0470 21 39 95

E-mail: karen.desante@ibz.be

F: /

Bijlage: checklist agressie

Bestemmingen rapport¹:

- De Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing
- De Gouverneur van de provincie Limburg
- De Voorzitter van de zoneraad en het zonecollege van de Hulpverleningszone Noord-Limburg
- De Zoneraadsleden van de Hulpverleningszone Noord-Limburg
- De Zonecommandant van de Hulpverleningszone Noord-Limburg

¹ Noot: Voor de verdere verspreiding van het rapport binnen de zone, o.a. naar de directeurs van de behandelde beleidsdomeinen en andere relevante actoren, rekent de inspectie op de binnen de zone aanwezige communicatiekanalen.

Inhoud

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Pro memorie | 4 |
| 2 | Management | 7 |
| 2.1 | Meerjarenbeleidsplan | 7 |
| 2.2 | Personeelsplan | 8 |
| 2.3 | Operationeel organisatieschema | 8 |
| 2.4 | Werking actoren/organen | 9 |
| 3 | Bedrijfsvoering | 13 |
| 3.1 | Personeelsbeleid | 13 |
| 3.2 | Communicatiebeleid | 15 |
| 3.3 | ICT-beleid | 16 |
| 3.4 | Welzijn op het werk en agressiebeleid | 17 |
| 4 | Veiligheidsketen | 20 |
| 4.1 | Proactie: Risicoanalyse | 20 |
| 4.2 | Proactie: Voorafgaandelijke/digitale interventieplannen | 21 |
| 4.3 | Preventie: Technische en sensibiliserende brandpreventie | 22 |
| 4.4 | Preparatie: Opleiding & oefenen | 24 |
| 4.5 | Preparatie: Logistiek | 24 |
| 4.6 | Uitvoering: Dispatching – Alarmering – Interventie | 26 |
| 4.7 | Evaluatie | 27 |
| 5 | Besluit | 29 |
| 6 | Bijlage | 31 |



1 Pro memorie

Om inzicht en omkadering te bieden met betrekking tot onderhavig verslag worden de besluiten van de vorige inspectierapporten hieronder weergegeven.

➤ Het inspectierapport van **2017**²:

Met de hulpverleningszone Noord-Limburg trof de brandweerinspectie een zone aan die de goede werking, vastgesteld in het najaar van 2015, gestaag heeft verdergezet.

Hoewel er nog ruimte voor verbetering is, werden zowel in de niet-operationele als in de operationele organisatie belangrijke doelstellingen gerealiseerd.

Op vlak van management finaliseerde de hulpverleningszone relatief snel alle vereiste documenten en toont men de enorme meerwaarde van een degelijk meerjarenbeleidsplan aan. Vanuit de opgestelde missie, visie en waarden werden de strategische doelstellingen, niveaus van dienstverlening en de vereiste middelen om dit te bereiken vastgelegd. Onmiskenbaar was de goedkeuring van het meerjarenbeleidsplan een belangrijke incentive om zonaal beleid in de praktijk te kunnen brengen.

Inzake bedrijfsvoering werd eveneens vooruitgang vastgesteld, al wordt gewezen op de preciaire situatie op vlak van ondersteunend personeel en worden het bestuur en de verantwoordelijken gestimuleerd de vooropgestelde uitbouw van deze diensten verder uit te voeren. Zeker het vermelden waard is de aandacht die wordt besteed aan persoonlijke ontwikkeling van het personeel. Wel wordt opgeroepen zich te conformeren aan de reglementaire bepalingen zowel op vlak van welzijn op het werk als inzake naleving van de diverse statuten en wettelijke bepalingen.

In de verschillende deelaspecten van de veiligheidsketen is een doorgedreven uitvoering van het zonale beleid aanwezig. Exponenten zijn onder andere de zonale dispatching, de zonale werking op vlak van preventie en het, samen met de andere Limburgse zones uitgewerkte, opleidingsbeleid. Er kon echter ook worden vastgesteld dat er zeker nog ruimte is voor verbetering en verfijning. Hiervoor wordt doorverwezen naar de bespreking per thema.

Met oog op een verdere ontwikkeling en uitbouw van de hulpverleningszone ziet de brandweerinspectie volgende prioriteiten en actiepunten:

- Het verder uitwerken van een gestructureerd en volledig beleid inzake welzijn op het werk ten einde te voldoen aan de wettelijke verplichtingen ter zake en de werknemers een adequate omkadering aan te bieden bij de uitoefening van hun werk.
- Het aanpassen van een aantal reglementen en praktijken, ten einde zich te conformeren aan de vigerende regelgeving ter zake.
- De formalisering van een duidelijke visie inzake vrijwilligheid binnen de brandweer (met vastlegging van modaliteiten, richtlijnen inzake beschikbaarheden en dergelijke in het wettelijk vereiste huishoudelijk

² Verslag inspectiebezoek Hulverleningszone Noord-Limburg, 09/05/2017





reglement) ten einde deze belangrijke en grootste personeelscategorie binnen de zone Noord-Limburg op een efficiënte en kwalitatieve manier te blijven inzetten.

- Gezien de ontwikkeling en implementatie van zonaal beleid relatief vlot lijkt te verlopen wordt aangeraden om (interne) controlesystemen te ontwikkelen / te verfijnen ten einde het opgestelde en geïmplementeerde zonaal beleid te kunnen evalueren en indien nodig bij te sturen.

➤ Verslag opvolging inspectiebezoek van **2019**³:

Binnen de hulpverleningszone Noord-Limburg werd de eerder vastgestelde goede werking verdergezet. Op beleids- en managementvlak waren de noodzakelijke plannen en schema's reeds geformaliseerd tijdens de vorige inspectiebezoeken. Met oog op de volgende beleidsperiode worden zowel het meerjarenbeleidsplan als het personeelsplan geactualiseerd.

Op vlak van personeelsbeleid wordt blijvende aandacht gevraagd voor de nog steeds preciaire situatie bij het administratief en technisch personeel en wordt gewezen op het belang van competentie management met oog op o.a. een duidelijke bepaling van de taken en functies van de personeelsleden. Het is alleszins zeer positief dat de organisatie zelf gevraagd heeft om een externe doorlichting en dat de zoneraad akkoord is gegaan om de voorgestelde maatregelen ter remediëring van de problemen integraal uit te voeren.

In het vorige verslag werden een aantal actiepunten geïdentificeerd. Met betrekking tot deze aspecten werd een duidelijke vooruitgang waargenomen, al blijven er ook nog een paar aandachtspunten bestaan.

- De visie met betrekking tot vrijwilligheid binnen de zone, m.i. van de vastlegging van verschillende modaliteiten inzake de beschikbaarheden en inzet van het vrijwillig personeel werd geformaliseerd. Hier wenst de inspectie evenwel te wijzen op de soms preciaire situatie in bepaalde posten op vlak van operationaliteit en beschikbaarheid.

- Op het gebied van welzijn op het werk werd een positieve evolutie geschetst. De vereiste plannen werden opgesteld en hebben een bevordering van het welzijn van de werknemers tot gevolg.

- Een aantal reglementen werden zoals gevraagd aangepast, maar sommige praktijken zijn nog steeds niet reglementair conform (m.n. de oprichting van het bureau van de vrijwilliger, de vergoeding van de uren aanvullende arbeidstijd en de vergoeding van de verplaatsing van vrijwilligers van de kazerne naar de plaats van opleiding). Hier dringt de inspectie aan op een onverwijld, correcte toepassing van de reglementaire bepalingen.

- Zowel in het nieuwe als het vorige (ontwerp) meerjarenbeleidsplan werd voorzien in de nodige interne controlesystemen. Zeer positief werd vastgesteld dat binnen de zone ook de intentie aanwezig is om aan de slag te gaan met de resultaten en gegevens die gegenereerd werden uit de verschillende analyses. O.a. de problematiek op vlak van dekking om het gewenste niveau van dienstverlening overall in de zone te kunnen waarborgen werd geïdentificeerd als een topprioriteit.

³ Verslag opvolging inspectiebezoek Hulpverleningszone Noord-Limburg 19/06/2019





- Het thematisch inspectierapport met betrekking tot het opleidings- en oefenbeleid van **2019**⁴:

Op basis van de toegepaste methodiek en de in overweging genomen aspecten kan het beleid inzake opleiding en fysieke paraatheid binnen de hulpverleningszone Noord-Limburg als positief worden beschouwd.

De zone beschikt immers over een gedragen, integrale en gevalideerde visie omtrent de plaats die opleiding, oefenen en fysieke paraatheid binnen de organisatie inneemt en legt zeer duidelijk vast waar men naartoe wil op zowel middellange- als lange termijn.

Inzake algemeen beleid beschikt de zone over een kwalitatief hoogstaand oefenbeleidsplan waarin een duidelijke oefensystematiek te onderscheiden valt. Hierdoor wordt een cyclisch en continue streven naar optimalisatie ingebouwd in het opleidingsbeleid. De verschillende zonale directies en diensten zijn op afdoende wijze betrokken bij de totstandkoming van het beleid en op vlak van conformiteit aan de regelgeving past de zone alle in beschouwing genomen vigerende bepalingen correct toe.

In de planning en uitvoering van de oefeningen wordt op voldoende wijze rekening gehouden met zowel praktische als inhoudelijke aspecten en wordt getracht door middel van analyses, (beoordelings-) criteria en evaluaties op verschillende niveaus een systematische actualisering en verbetering te realiseren.

De inspectie wenst dan ook haar appreciatie uit te drukken voor de aanwezige voorzieningen en geleverde inspanningen van alle betrokkenen bij het beleid en de uitvoering er van. Al zijn er voor wat betreft deze aspecten soms ook nog mogelijkheden om de thans goede werking verder te verbeteren. Hiervoor wordt doorverwezen naar de thematische suggesties en aanbevelingen.

Met als doel een verdere en continue verbetering en verfijning van het beleid inzake opleiding te bewerkstelligen konden er ook een aantal significante aandachtspunten geïdentificeerd worden. Zo laat de deelname aan en organisatie van multidisciplinaire oefeningen te wensen over (m.u.v. de jaarlijkse table top oefeningen voor de officieren), is er op vlak van voorbereidingsdocumenten nog veel werk om te komen tot uniforme oefenkaarten, lesbrieven, draaiboeken, ... en kan ook de explicitering van doelen en beoordelingscriteria voor de oefeningen nog beter.

De gebruikte criteria voor de selectie van instructeurs, evenals de verdere coaching, begeleiding en ondersteuning, kunnen eveneens geoptimaliseerd worden.

Voor wat betreft het beleid inzake fysieke paraatheid kon de inspectie vaststellen dat de zone Noord-Limburg alle noodzakelijke voorzieningen getroffen heeft en beschikt over een kwalitatief hoogstaand, reglementair conform beleid.

⁴ Verslag thematische inspectie opleidings- en oefenbeleid Hulverleningszone Noord-Limburg, 17/06/2019





2 Management

2.1 Meerjarenbeleidsplan

Vaststellingen

Binnen hulpverleningszone Noord loopt momenteel het meerjarenbeleidsplan 2020-2025. Dit meerjarenbeleidsplan werd geïmplementeerd en is in volle uitvoering door de Covid-19 pandemie werd er volgens de zonaal verantwoordelijken wel wat vertraging opgelopen. Een monitoring van het meerjarenbeleidsplan werd niet voorzien.

Het nieuwe beleidsplan zal lopen van 2026-2031. Binnen de zone Noord is de opmaak van dit nieuwe beleidsplan nog niet gestart aangezien er nog verschillende zaken onduidelijk zijn, voornamelijk door mogelijke fusies van gemeenten. De doelstelling is volgens de zonaal verantwoordelijken om dit plan in de loop van 2024 voor te bereiden.

Er zal wel sowieso een nieuwe post komen in Peer volgend jaar. Door deze nieuwe kazerne kan de dienstverlening volgens de zonaal verantwoordelijken verbeterd worden en de Service Level Agreement (SLA) verscherpt worden van 90% van de zone binnen 20 minuten bereiken naar 95% van de zone binnen de 16 minuten bereiken in de dag situatie en 80% tijdens de avond-nacht-weekend (ANW). De zone ambieert zelf om aan minstens 85% te geraken, enerzijds door de vertrektijden te verbeteren (werken aan beschikbaarheid, bereikbaarheid van kazernes verbeteren, bewustwording en verantwoordelijkheden,...), anderzijds in overleg met de gemeenten de verkeerstroom ook voor prioritaire voertuigen te bevorderen. Door ook sensibiliseringscampagnes rond (brand)veilig samenleven te organiseren, zeker gericht op de regio's met een grote risico-dichtheid, zal ernaar gestreefd worden om het aantal interventies (en zo de GRD) te verminderen.

Sinds 2019 loopt binnen de zone een oefening om de werkingsstructuur van de zone te herbekijken. Er werd een organisatiescan uitgevoerd door een externe firma en daarna besloot het toenmalige directiecomité om een veranderingstraject op te starten rond een transparante en duidelijke werkingsstructuur en daar de gewenste cultuur en leiderschap aan te koppelen. Er werd een projectgroep samengesteld met personeel uit het directieteam, andere interne personeelsleden en een externe begeleiding van het proces. In 2021 werd het project on hold gezet door de coronapandemie. In juni 2022 landde deze projectgroep en werd de nieuwe werkingsstructuur en leiderschapsvisie toegelicht aan alle personeelsleden via infosessies (Feniksproject). Er werd door de zonecommandant vorm gegeven aan het managementteam (MAT) en de implementatiefase loopt. Er werd gekozen voor een werkingsstructuur met zoveel mogelijk bevoegdheden in de posten met kernteams waarin elke post vertegenwoordigd is, ondersteunende diensten, ervaringsdeskundigen, postverantwoordelijken en managers. In januari 2023 werd gestart met de nieuwe structuur, de postverantwoordelijken, managers en ervaringsdeskundigen werden aangesteld en momenteel loopt de vorming van de teams.

Er wordt voorzien dat het nieuwe beleidsplan tegen de zomer van 2024 klaar is en dit zal volgens de zonaal verantwoordelijken opgemaakt worden volgens de principes van de nieuwe samenwerkingsvormen en werkingsstructuur binnen Noord-Limburg, met daarin concrete doelstellingen die de verschillende teams willen realiseren.



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



Bemerkingen

De brandweerinspectie toont waardering voor het opgestelde meerjarenbeleidsplan, de implementatie en de uitvoering ervan.

Het nieuwe organisatiemodel is ambitieus. De inspectie is geïnteresseerd om de verdere evolutie van de nieuwe werkingsstructuur te volgen, ze adviseert wel om sterk in te zetten op communicatie met alle medewerkers, de principes van changemanagement toe te passen en voldoende begeleiding, ondersteuning en een evaluatie te voorzien.

2.2 Personeelsplan

Vaststellingen

Binnen zone Noord wordt momenteel gewerkt aan de actualisering van het personeelsplan. Dat zal rekening houden met de nieuwe werkingsstructuur die momenteel geïmplementeerd wordt. In juli 2023 zou het geactualiseerde personeelsplan afgerond en goedgekeurd moeten zijn.

Bemerkingen

Zoals wettelijk bepaald⁵, beschikt zone Noord-Limburg over een gevalideerd personeelsplan. Voor zover de inspectie kan inschatten, werd er rekening gehouden met de reglementair vastgelegde criteria voor het bepalen van het personeelsplan⁶.

Wat betreft de update van het personeelsplan aan de nieuwe werkingsstructuur werd afgesproken met de zone dat dit afgetoetst zal worden met de brandweerinspectie en dienst toezicht binnen FOD Binnenlandse Zaken. Een gesprek hierover werd gepland.

De inspectie raadt aan om na de update van het personeelsplan ook te voorzien in een proactieve en permanente monitoring van het personeelsbestand zodat er steeds over het noodzakelijke personeelsbestand beschikt wordt in functie van de noden. Zo kan er tijdig worden bijgestuurd wanneer dit nodig zou blijken. Ook de integratie van verschillende parameters en voorziening van bijkomende plaatsen voor het opvangen van eventuele verlopen of eindeloopbaantrajecten voor beroepspersoneel is een garantie dat men steeds beschikt over een adequate personeelsenveloppe.

2.3 Operationeel organisatieschema

Vaststellingen

Er is geen gevalideerd operationeel organisatieschema zoals voorzien in de regelgeving⁷. Deze informatie is wel terug te vinden in andere documenten zoals de risicoanalyse (+ updates) en het meerjarenbeleidsplan en heeft zijn uitwerking in het personeelsplan volgens de zonaal

⁵ Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikel 102.

⁶ Koninklijk besluit van 29 juni 2014 tot vaststelling van de criteria voor het bepalen van het personeelsplan van het operationeel personeel van de zones.

⁷ Koninklijk besluit van 25 april 2014 tot vaststelling van de minimale inhoud en de structuur van het operationeel organisatieschema van de hulpverleningszones.





verantwoordelijken. Er is een minimum beschikbaarheid voor de posten vastgelegd en de uitruktijden worden heel strikt gemeten. Door deze tijden goed bij te houden, beschikt de zone over een sterk drukkingsmiddel bij de burgemeesters en andere organisaties waardoor ze moeilijkheden of noden met betrekking tot de uitruk snel kunnen aantonen.

Bemerkingen

Conform de wettelijke vereisten werd een operationeel schema opgemaakt dat de modaliteiten bevat inzake operationele organisatie en met de nodige middelen om de opdrachten te verzekeren in het kader van de proactie, preventie, preparatie, uitvoering en evaluatie. De inspectie wenst echter de aandacht te vestigen op de noodzaak ook qua vorm de vigerende reglementering te respecteren. Hoewel de verschillende facetten zeker impliciet of expliciet aanwezig zijn in bepaalde documenten of achterliggend, is het de bedoeling een operationeel organisatieschema op te stellen volgens de voorgeschreven minimale inhoud en structuur. Zoals ook voorzien werd in het verslag aan de Koning: "Het operationeel organisatieschema moet parallel gelezen worden met het meerjarenbeleidsplan bedoeld in artikel 23 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid. Het operationeel organisatieschema vermeldt immers alle elementen die verbonden zijn aan de operationele organisatie van de zone en beoogt als publiek de operationele en administratieve leden van de zone. Het meerjarenbeleidsplan is voornamelijk gebaseerd op de strategische doelstellingen van de zone en beoogt als hoofdpubliek de leden van de raad. Deze twee documenten zijn complementair om een goed overzicht op de zone te hebben."

De inspectie voegt nog toe dat er volgens de regelgeving een driejaarlijkse evaluatie dient te gebeuren van het operationeel organisatieschema, m.n. aan de hand van de interventiestatistieken⁸.

In het overgemaakte recht van antwoord geeft de zone aan dat alle documenten worden verzameld (met linken), conform het operationeel organisatieschema. Nu is alles er wel, volgens de zonaal verantwoordelijken, maar zit het niet meer in één apart gebundeld document.

Voor wat betreft de driejaarlijkse evaluatie geeft de zonaal verantwoordelijke aan dat sinds de verlenging van het mandaat van de zonecommandant elk kwartaal aan de zoneraad een uitgebreid verslag voorgelegd wordt (met daarin alle facetten, maar inderdaad niet in de vorm van operationeel organisatieschema, maar wel onder de vorm van een rapport en een jaarlijks verslag). Tot op heden werd er ook een update van de volledige risicoanalyse uitgevoerd om de 2 jaar, alleen dit jaar met implementatie FENIKS zal het om de 3 jaar zijn.

2.4 Werking actoren/organen

Zoneraad

⁸ Koninklijk besluit van 25 april 2014 tot vaststelling van de minimale inhoud en de structuur van het operationeel organisatieschema van de hulpverleningszones, artikel 4.





De vergaderingen van de zoneraad vinden, conform de wetgeving⁹, plaats met een periodiciteit van minstens één vergadering per trimester (er wordt gestreefd naar ongeveer 1 vergadering per maand).

De aanwezigheid van de burgemeesters in de zoneraad is goed volgens de zonaal verantwoordelijken. Het quorum¹⁰ wordt telkens ruim gehaald. De betrokkenheid en het vertrouwen van de zoneraad is volgens de zoneverantwoordelijken ook goed. Er zijn weinig discussies rond het gevoerde beleid en op moeilijke onderwerpen wordt er in consent beslist. De Raad en het College gaan door op dezelfde dag. Binnen zone Noord is er elk jaar ook een strategische dag voor de burgemeesters wat volgens de zonaal verantwoordelijken de betrokkenheid verhoogt. Er kunnen ook anoniem vragen worden gesteld en de antwoorden en reacties daarop worden meegenomen en besproken op de zoneraad om tot een duidelijke en gedragen beslissing te komen over moeilijke, gevoelige of lange termijn onderwerpen.

| Vergadering zoneraad | Aantal aanwezigen |
|--------------------------------|--------------------------|
| 28/01/2022 | 8/9 |
| 25/03/2022 | 8/9 |
| 22/04/2022 | 5/9 |
| 20/05/2022 | 6/9 |
| 24/06/2022 | 7/9 |
| 26/08/2022 | 6/9 |
| 30/09/2022 | 7/9 |
| 28/10/2022 | 6/9 |
| 25/11/2022 | 8/9 |
| 23/12/2022 | 7/9 |
| Gemiddelde aanwezigheid | 6,8/9 = 75,5 % |

Tabel 1 Overzicht aanwezigheden zoneraad HVZ Noord-Limburg 2022

⁹ Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikel 34.

¹⁰ Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikel 41.





Uit het overzicht van 2022 blijkt dat de gemiddelde aanwezigheid op de zoneraad 75% bedraagt. Op basis van deze beschikbare data wordt de positieve inschatting van de aanwezigheid van de burgemeesters in de zoneraad bevestigd.

Zonecollege

Het college van de hulpverleningszone is proportioneel samengesteld uit de leden van de raad en de zonecommandant neemt deel aan de vergaderingen met raadgevende stem¹¹. Er werd een huishoudelijk reglement opgesteld en de vergaderfrequentie van ongeveer 1 maal per maand is voldoende om het beleid goed te kunnen opvolgen. De betrokkenheid van het college is volgens de zoneverantwoordelijken ook zeer goed.

| Vergadering zonecollege | Aantal aanwezigen |
|--------------------------------|----------------------|
| 28/01/2022 | 5/6 |
| 25/03/2022 | 6/6 |
| 22/04/2022 | 4/6 |
| 20/05/2022 | 4/6 |
| 24/06/2022 | 5/6 |
| 26/08/2022 | 4/5 |
| 30/09/2022 | 3/5 |
| 28/10/2022 | 4/5 |
| 25/11/2022 | 4/5 |
| 23/12/2022 | 3/5 |
| Gemiddelde aanwezigheid | 22,8/30 = 76% |

Tabel 2 Overzicht aanwezigheden zonecollege HVZ Noord-Limburg 2022

Uit het overzicht van 2022 blijkt dat het gemiddelde percentage aanwezigheid op het zonecollege op 76% ligt, wat ook goed is en de positieve inschatting bevestigd.

Bemerkingen

In het kader van de reglementaire bepaling rond het driemaandelijks verslag van de zonecommandant aan het college¹², voorziet de zone sinds 1 januari 2022 in een uitgebreid kwartaal rapport aan de burgemeesters en een keer per jaar wordt er een jaarverslag voorzien, dat ook aan de

¹¹ Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikelen 55-56.

¹² Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikel 110.





gemeenteraadsleden van de aangesloten gemeenten wordt toegelicht (maar de opkomst hiervoor is vrij beperkt).

Technische Commissie/ Managementteam

Binnen zone Noord werd er eerst gewerkt met sectorverantwoordelijken en was de zone opgedeeld in drie sectoren. De Technische Commissie (TC) bestond toen uit de drie sectorverantwoordelijken, de zonecommandant en de directeur operaties. De Technische Commissie was de operationele link tussen de posten en de directieraad. In de nieuwe werkingsstructuur zal opnieuw gewerkt worden met postverantwoordelijken en zal er een Managementteam (MAT) opgericht worden waarin de postverantwoordelijken (TC) zitten samen met de directeurs van de directies.

De werking van het MAT is momenteel moeilijk in te schatten aangezien die pas sinds kort in haar actuele hoedanigheid functioneert.

Bureau van de vrijwilligers

Het bureau van de vrijwilligers werd opgericht conform de wetgeving¹³ en er worden op regelmatige basis vergaderingen georganiseerd.

De inspectie ontving een aantal verslagen van de georganiseerde overlegmomenten en kon vaststellen dat het bureau haar wettelijk voorziene rol speelt.

Volgens de zonaal verantwoordelijken werkt het Bureau niet zoals verwacht. Er was veel enthousiasme in het begin maar de opmerkingen die naar boven komen in het Bureau zijn vaak zaken die in het statuut staan en die niet kunnen veranderd worden. Een jaar lang werd het syndicaal overleg samen met het Bureau georganiseerd en kwamen vaak dezelfde opmerkingen naar boven, maar op vraag van de beide partijen en om zeker te zijn dat de vrijwilligers voldoende aandacht krijgen, werd beslist om apart te vergaderen.

Met het oog op de concrete werking van het Bureau merkt de brandweerinspectie op dat zij niet gekant is tegen een zo efficiënt mogelijke organisatie en alineëring met andere organen (bv. afstemming, aansluitende vergaderingen, ...) maar er wordt wel opgeroepen om er op toe zien dat zowel de samenstelling als de bevoegdheden van het Bureau conform de wettelijke bepalingen worden geregeld.

Volgens de inspectie heeft het orgaan een onmiskenbare meerwaarde met betrekking tot de verschillende aspecten verbonden aan de functionering van de vrijwillige personeelsleden. De nieuwe werkingsstructuur kan misschien meer input geven aan de werking van het Bureau.

¹³ Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikel 66/1 – 66/4.





3 Bedrijfsvoering

3.1 Personeelsbeleid

Vaststellingen

De organisatie en werking rond het personeelsbeleid binnen zone Noord verloopt steeds beter. Het is echter niet evident, zeker voor een kleine zone en het blijft een moeilijk onderdeel zoals in veel organisaties. Bovendien beschikt zone Noord nog niet over een directeur Personeel en organisatie maar kan wel rekenen op een HR-verantwoordelijke.

Hieronder volgt een overzicht met de belangrijkste problematieken van de zone:

- De stages van de operationele personeelsleden worden opgevolgd zoals voorzien door de regelgeving. Dit houdt in dat er een stagebegeleider is aangesteld, er wordt een logboek bijhouden waarin opgenomen is welke opleiding de stagiair volgt en dat er stageverslagen worden opgemaakt (cf. koninklijk besluit administratief statuut¹⁴). De opvolging van de stages is volgens de zonaal verantwoordelijken zeer arbeidsintensief qua administratie. Binnen de zone Noord zal dit binnenkort digitaal kunnen en men hoopt dat dit de administratieve last wat naar beneden kan halen.
- Evaluatie en Competentiemanagement: volgens de zonale verantwoordelijken verloopt alles zoals reglementair voorgeschreven¹⁵ wat betreft de evaluatie sinds de opstart van de cyclus in 2017. De zone vindt het wel een uitdaging, zeker bij de vrijwilligers, om er zinvolle gesprekken van te maken. Ook voor afwijkende cycli is de administratieve opvolging moeilijk.
- Eindeloopbaanbeleid en wedertewerkstelling om medische redenen: er wordt echter gebotst op enkele problemen: voor wat betreft de beroeps valt het voorlopig nog mee binnen de zone. Het is volgens de zone echter moeilijk om op voorhand een plan op te stellen qua eindeloopbaan en wedertewerkstelling. Voor vrijwilligers is het probleem nog groter aangezien daar momenteel geen regelgeving rond voorzien is.

Inzake de arbeidstijd “opt-out” (of aanvullende arbeidstijd): in zone Noord werd gekozen om maximaal 18 shiften per jaar in opt-out toe te laten.

De instroom van vrijwilligers verloopt minder vlot in bepaalde posten. Vroeger waren er in Leopoldsborg veel personeelsleden van Defensie beschikbaar als vrijwilliger. Een wijziging in visie bij de militaire leiding zorgde ervoor dat ze overdag niet meer (of zeer beperkt) kunnen beschikbaar zijn voor de brandweer. Bovendien ligt de nieuwe kazerne in Leopoldsborg voornamelijk aan het militair domein waardoor er minder andere vrijwilligers te vinden zijn. De post bestaat ook uit een oudere populatie waardoor de zone en de post in de toekomst in de problemen zullen komen als er geen instroom meer is van nieuwe vrijwilligers.

Door alle recuperatie en aanvragen van thematische verloven wordt volgens de zonaal verantwoordelijken een personeelsplanning opstellen steeds moeilijker. Er wordt tegen de limieten

¹⁴ Koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, artikelen 39 e.v.

¹⁵ Koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, artikelen 150, e.v.





aangelopen van het deeltijds werken zeker in een kleine zone zoals Noord-Limburg. In het algemeen zien de zonaal verantwoordelijken de aangevraagde afwezigheden in stijgende lijn gaan.

Bemerkingen

Een goed functionerend personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor een efficiënte werking en doeltreffende rekrutering, opleiding, begeleiding en inzet van het personeel. Alle vereiste documenten rond personeelsbeleid werden opgesteld. De inspectie benadrukt dat een samenwerking met de dienst toezicht van Binnenlandse Zaken geapprecieerd wordt en dat er steeds kan afgetoetst worden of bepaalde werkwijzen mogelijk zijn of niet.

Wat de problematiek rond eindeloopbaanbeleid en wedertewerkstelling medische redenen betreft, dit is een gekende problematiek en de verschillende actoren betrokken rond de brandweer zijn zich ervan bewust dat daar de komende jaren op ingezet moet worden. De hulpverleningszones onderling kunnen ook best practices uitwisselen of aanpakken delen. Voor beroeps is het noodzakelijk voor de hulpverleningszones om een eindeloopbaanbeleid en wedertewerkstellingsbeleid uit te werken. Voor vrijwilligers wordt dit inderdaad bewust niet door de reglementering voorzien Cfr. Verslag aan de Koning KB 19/04/2014: "Artikel 2, § 2 *De rechtspositie van het vrijwillig personeelslid wordt eenzijdig geregeld door dit besluit. Het vrijwillig personeelslid bevindt zich in een statutaire situatie. Hij wordt niet benoemd in vast dienstverband. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers zijn niet op hem van toepassing. De rechtspositie van een vrijwillig brandweerman is sui generis. Omwille van de specifieke rol die zij vervullen in de organisatie van de zones, m.n. het feit dat zij enkel prestaties leveren wanneer ze opgeroepen worden door de zone voor interventies, worden sommige rechten wel en andere niet toegekend. De vrijwillige brandweelieden hebben de mogelijkheid om de uren waarop ze al dan niet beschikbaar zijn in real time mee te delen. Deze soepelheid in de mogelijkheid om zich beschikbaar te maken is een element dat het mogelijk maakt om de naleving van het vrijwillige karakter van de burgerbetrokkenheid van deze brandweelieden te garanderen. Omdat het niet gaat over een voltijdse, noch een vaste benoeming, en de vrijwillig brandweerman zelf over zijn beschikbaarheid beschikt - hij heeft immers nog een hoofdactiviteit- binnen de grenzen bepaald door het statuut, worden bepaalde rechten niet voorzien, zoals verloven, wedertewerkstelling en een specifieke eindeloopbaanregeling. Tegelijk geniet de vrijwillig brandweerman wel een fiscale vrijstelling (art. 36, 12° WIB) en een vrijstelling inzake sociale zekerheidsbijdragen (artikel 17quater KB 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders), om zijn engagement ten dienste van de maatschappij te belonen, waarop de beroepsbrandweelieden dan weer geen recht hebben. Daarom werd besloten om uitdrukkelijk in de tekst te behouden dat de vrijwillige brandweelieden zich in een sui generis statutaire situatie bevinden. Het is immers belangrijk te benadrukken dat hun statutaire relatie andere gevolgen heeft dan de gevolgen van een gewone statutaire relatie, zoals die van de beroepsbrandweerman."*

De hulpverleningszones dienen er rekening mee te houden dat een beleid voor vrijwilligers nadelig kan zijn voor de kansen van de beroepsbrandweelieden - voor wie de functie wel hun hoofdactiviteit en dus hun beroepsinkomen uitmaakt - bij wedertewerkstelling in een alternatieve functie gezien deze functies beperkt zijn. Als men logistieke of andere niet-operationele taken op structurele basis gaat geven aan vrijwilligers, zullen deze taken niet meer beschikbaar zijn voor beroeps die moeten wedertewerkgesteld worden of eindeloopbaanregime/wedertewerkstelling op eigen verzoek aanvragen. De inspectie begrijpt dat de zones ook proberen om hun vrijwilligers te behouden en te verzorgen, zeker als ze voornamelijk met vrijwilligers werken. Voor vrijwilligers die (tijdelijk) medisch ongeschikt zijn, kunnen de zones wel



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



wedertewerkstelling voor medische redenen voorzien omdat de re-integratieprocedure uit de codex welzijn op het werk ook van toepassing is op de vrijwillige brandweerlieden.

Een andere piste zou kunnen zijn dat ex-vrijwilligers aan de slag kunnen blijven bij de zone voor niet-operationele taken als gewone vrijwilliger (Wet van 03/07/2005).

Met betrekking tot de aanwerving van vrijwillige personeelsleden erkent de brandweerinspectie dat dit een belangrijk aandachtspunt blijft. Een blijvende inspanning onder de vorm van aanwercingscampagnes is dan ook cruciaal. Hierbij kan er ook gekeken worden naar nieuwe initiatieven en andere mogelijkheden zoals bv. meer inzetten op permanenties.

3.2 Communicatiebeleid

Vaststellingen

De brandweerinspectie ontving geen communicatiebeleidsplan van zone Noord. In het meerjarenbeleidsplan van 2019-2025 is er nochtans sprake van een *“communicatieplan dat opgemaakt zal worden en dat bepaalt hoe zowel de interne als de externe communicatie gevoerd moet worden”*¹⁶

Binnen de zone Noord is de communicatieverantwoordelijke momenteel ook de zonesecretaris. In de nieuwe werkingsstructuur wil de zone graag een aparte communicatie medewerker/verantwoordelijke. De interne communicatie kan nog verbeterd worden volgens de zonaal verantwoordelijken.

De interne communicatie verloopt voornamelijk via een nieuwsbrief, die per email verstuurd wordt en die ook terug te vinden is op het intranet van de zone. Voor de nieuwe werkingsstructuur (Feniksproject) wordt er een aparte nieuwsbrief gestuurd. Er wordt gemonitord of de nieuwsbrieven gelezen worden, gemiddeld 40-50% van de personeelsleden lezen de nieuwsbrief blijkt uit die monitoring. Het intranet wordt volgens de zonaal verantwoordelijken te weinig gebruikt. Dit wordt wel deels opgevangen door de briefings in de posten voor de beroeps en de algemene vergadering in de posten. De personeelsdienst is ook aanwezig in de posten, elke maand zijn ze in de posten aanwezig voor ondersteuning. De interne communicatie loopt ook via persoonlijke communicatie, vaak komt daar dan aan bod dat ze iets niet weten maar bij navraag blijkt dan dat de nieuwsbrief niet gelezen wordt en ook het intranet niet geraadpleegd wordt.

Wat de externe communicatie betreft, daar kan volgens de zonaal verantwoordelijken nog meer op ingezet worden, voornamelijk op sociale media. Dit is volgens de zonaal verantwoordelijken ook de bedoeling naar de toekomst toe. Wat betreft de pers- en crisiscommunicatie is er een samenwerking met de communicatieverantwoordelijken van de gemeente(n), de provincie en de andere Vlaamse zones (via Netwerk Brandweer).

In het overgemaakte recht van antwoord voegen de zonaal verantwoordelijken nog toe dat de zone bekijkt hoe men de interne communicatie in de toekomst zal aanpakken en via welke interne en externe tools er zal ingezet worden en dat ze de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de verantwoordelijken heel belangrijk vindt. Voor wat de externe communicatie betreft voegt de zone nog toe dat ter

¹⁶ Hulpverleningszone Noord-Limburg, Meerjarenbeleidsplan 2019-2025 p. 146





ondersteuning van de bevelvoerders en lokale besturen een crisiscommunicatie- en ondersteuningsteam kan opgericht worden.

Overzicht initiatieven/middelen:

| Interne communicatie | Externe communicatie |
|-------------------------------------|--|
| Nieuwsbrief via mail en op intranet | Website |
| Intranet (met dienstnota's) | Artikels in gemeentelijke infobladen |
| Sociale media (interne groepen) | Sociale media (beperkt) |
| Digitale infoschermen | Samenwerking gemeentes/provincie |
| Huisstijl | Deelname aan evenementen / campagnes / opendeurdagen |

Bemerkingen

Zoals aangegeven in het koninklijk besluit met betrekking tot het meerjarenbeleidsplan is een communicatiebeleid van cruciaal belang. Er kunnen volgens de inspectie echter nog meer mechanismen en acties voorzien worden om te komen tot een efficiënt communicatiebeleid dat gedragen wordt door alle actoren binnen de zone. Het opstellen van een communicatiebeleidsplan is sterk aan te bevelen. In een communicatieplan kan concreet worden beschreven op welke manier de communicatiestrategie verwezenlijkt zal worden en kan er in kaart worden gebracht via welke kanalen de verschillende communicatie-initiatieven kunnen gebeuren. Ten slotte kan worden voorzien in verschillende tools om het gevoerde beleid te meten, evalueren en te verankeren in de organisatie.

3.3 ICT-beleid

Vaststellingen

De dienst ICT zal in de nieuwe structuur bestaan uit twee ICT medewerkers en een vrijwilliger die zal werken aan data analyses. Zone Noord wil ook de implementatie van een "brandweerbus" waarin alle software systemen kunnen gekoppeld worden (via Netwerk Brandweer). Alle software die dan nog nodig is binnen de zones zal compatibel moeten zijn met de brandweerbus. Deze implementatie zal volgens de zonaal verantwoordelijken wel nog wat tijd vragen. De zonale verantwoordelijke ziet via Netwerk Brandweer ook mogelijkheden om de ICT voor alle zones gemeenschappelijk te organiseren.

In de posten is volgens de zonaal verantwoordelijken de nodige ICT infrastructuur beschikbaar.



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



Bemerkingen

De inspectie waardeert de nodige aandacht voor dit domein, een degelijke werking op het vlak van ICT-beleid is cruciaal en noodzakelijk binnen de hulpverleningszones.

Gezien recente inzichten met betrekking tot de toestand op het vlak van cybersecurity in de hulpverleningszones¹⁷, waarbij het relatief makkelijk bleek van buitenaf het IT-systeem binnen te dringen bij een nochtans als beveiligd geacht systeem, wordt de zone ertoe aangemoedigd de veiligheid afdoende te blijven monitoren.

In het overgemaakte recht van antwoord voegt de zonaal verantwoordelijke toe dat de zone werd doorgelicht door een externe firma in 2021 en in 2022 werden een week ethische hackers in de kazerne gezet om onze zwakke punten te zoeken. De zone zet er echt op in, maar beseft hoe kwetsbaar ze zal blijven.

3.4 Welzijn op het werk en agressiebeleid

Vaststellingen

Voor de volledigheid herhaalt de brandweerinspectie dat de effectieve controle van de verantwoordelijkheden en plichten van de werkgever in het kader van het beleid inzake welzijn op het werk niet behoren tot haar primaire bevoegdheden en ze geenszins de taken van de bevoegde overheidsdienst wil overnemen. Echter, gezien artikel 171 WCV¹⁸ en het feit dat alle aspecten met betrekking tot welzijn op het werk zo doorweven zijn in de gehele organisatie en wel degelijk een impact hebben op de organisatie en werking van de zone, bespreekt de inspectie een aantal cruciale aspecten.

De drie Limburgse hulpverleningszones hebben een gemeenschappelijke interne preventieadviseur niveau 1. Het globale beleid rond preventie en bescherming op het werk is dan ook gemeenschappelijk. De noden kunnen in de drie zones soms anders zijn maar dan wordt er gedifferentieerd. De praktische zaken worden in de zones zelf opgevolgd door een zonale preventieadviseur niveau 2 en enkele medewerkers.

Er werd een globaal preventieplan vastgelegd voor 2018-2022 en jaaractieplannen voor de drie zones. Gezien de coronaperiode werd het globaal preventieplan met een jaar verlengd en loopt het huidige plan door tot en met 2023. In het plan wordt op een schematische manier bepaalde risico's geïdentificeerd en wanneer deze risico's aangepakt zullen worden. In dit plan heeft men de focus gelegd op een aantal speerpunten die als prioritair beschouwd worden.

Binnen de zones is er ook een goede samenwerking met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De samenwerking met de arts verloopt vlot aangezien hij al lang voor de hulpverleningszones werk en steeds goed bereikbaar is. De externe dienst regelt het medische luik, de

¹⁷ Marynissen, Bruggemans & van den Oord, Brandweer in Transitie, Vanden Broele, 2020, p.40.

¹⁸ Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid: "De algemene inspectie geeft haar adviezen en suggesties aan de verantwoordelijke overheden over elke maatregel die verbeteringen met zich zou kunnen meebrengen inzake organisatie en werking van de zones ..., evenals inzake brandvoorkoming. Bovendien vermeldt zij elke overtreding van de reglementering die zij vaststelt."



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



rondgangen in de kazernes en het psychosociale luik. Er worden samen met de externe dienst en de interne preventieadviseurs interzonale visiemomenten georganiseerd.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) vervult haar voorziene opdrachten en is reglementair conform samengesteld.

Hieronder worden per welzijnsdomein de belangrijkste vaststellingen opgesomd¹⁹:

- Arbeidsveiligheid:
 - Onthaalbeleid: specifieke informatie rond welzijn op het werk komt aan bod tijdens de infosessies voor nieuwe medewerkers. De informatie kreeg vorig jaar een update.
 - Voorschriften arbeidsmiddelen: de zonale preventieadviseurs zijn hier verantwoordelijk voor. Dit zit vervat in het aankoopprogramma. Afhankelijk van het middel is dit standaard voor veelvoorkomende middelen met algemene eisen of meer specifiek indien nodig. Als de bestelde middelen binnen komen, wordt er een indienstellingsverslag opgemaakt en indien nodig een veiligheidsinstructiekaart. Die zijn ook allemaal beschikbaar op het extranet. Er wordt reeds drie jaar op deze manier gewerkt, dus voor alle nieuwe middelen of materiaal zijn er voorschriften. Voor oudere middelen/materialen nog niet.
 - Keuringen: alles wat keuringsplichtig is in de gebouwen wordt gekeurd door een externe keuringsdienst. Er is een keuringsregister en de zonale verantwoordelijke preventie en welzijn op het werk volgt dit op. Als er iets mis is, wordt er onmiddellijk teruggekoppeld. Wanneer het keuringsverslag wordt ontvangen dan wordt dat ook toegevoegd in het register.
 - Collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen (CBM en PBM): voorschriften zitten ook vervat in het aankoopprogramma, er is geen risicoanalyse specifiek voor de aankoop van PBM.

Wat betreft de arbeidshygiëne van de PBM zijn er in alle posten industriële wasmachines en droogkasten beschikbaar. Er is een uitgebreide procedure voorzien om via een REHAB-container manschappen al op de plek van interventie van zuivere kledij en de eerste hygiënische zorgen te voorzien.
- Bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk:
 - Gezondheidstoezicht: alle voorzieningen, waaronder het medisch onderzoek worden uitgevoerd en dit verloopt vlot. Elk jaar krijgen alle operationelen een uitgebreide screening inclusief inspanningsproef.
 - Taakrisicoanalyses (TRA)/ Last Minute Risico Analyses (LMRA): Er werden een aantal risicoanalyses overgemaakt. Dit aspect kan evenwel nog verder uitgewerkt en verfijnd worden.
 - Arbeidsongevallen: deze worden behandeld zoals voorgeschreven (aangifte, verslaggeving, preventie maatregelen om herhaling te vermijden, ...). Een

¹⁹ In het licht van de bevoegdheden van de brandweerinspectie en de doelstelling van het bezoek.





arbeidsongeval wordt samen met een aangestelde onderofficier ingediend en komt daarna bij de zonale preventieadviseur terecht. De administratieve opvolging gebeurt door de personeelsdienst, de arbeidsongevallen komen in een zonaal register wat analyses mogelijk maakt en wat er kan gedaan worden om ze te voorkomen. De arbeidsongevallen vergen veel opvolging.

- Uitwerking van alcohol- en drugsbeleid: samen met de externe dienst werden er workshops rond alcohol – en drugsbeleid georganiseerd waaruit een charter is voortgekomen. Deze charter werd voorgesteld op de jaarvergadering, uitgehangen in de kantines en is terug te vinden op het intranet. De zone Noord-Limburg heet ook alcoholtesters ter beschikking.
- Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk:
 - Agressie: de brandweerinspectie apprecieert de reeds genomen initiatieven en raadt aan om omzendbrief agressie en de checklist als leidraad te nemen voor verdere ontwikkeling en implementatie van het agressiebeleid (checklist agressie in bijlage)
 - Fire stress team (FIST): De zone beschikt over een goed uitgebouwde FIST-team werking. Er is hierover ook een visienota binnen de zone.
- Ergonomie: in het verleden waren er reeds opleidingen via de externe dienst. In het jaaractieplan is er een praktische opleiding rond ergonomie voorzien voor de drie Limburgse zones. Ook de operationele personeelsleden kunnen hieraan deelnemen. Hef- en tiltechnieken zit standaard in de opleidingen (VO) en de recyclage. Iedereen heeft de mogelijkheid om dit te volgen aangezien bijna iedereen zowel brandweerman als ambulancier is.
- Arbeidshygiëne m.b.t. schadelijke stoffen:
 - Dit werd in 2020 opgestart, er is een inventaris voor elke post, die staat echter nog niet volledig op punt. Voor bijna elke stof is er reeds een instructiekaart die op het extranet komen.
 - Asbest: er is een procedure en een werkgroep die hier rond werkt.
 - Acties PFOS / PFAS: alle PFOS houdende schuimen zijn verwijderd. Via een aanbesteding van Brandweerzone Antwerpen zijn PFOS vrije schuimen besteld. Voor de rest wacht de zone af wat verder onderzoek zal uitwijzen. Met de burgemeesters is afgesproken om verder te inventariseren en budgetten te voorzien voor in 2024, maar dat zal via de werkingskosten moeten.
- Verfraaiing van de arbeidsplaatsen: rondgangen in de kazernes staat jaarlijks op de planning zonder arbeidsgeneesheer en tweejaarlijks met de arbeidsgeneesheer. De algemene veiligheid in de kazernes wordt dan nagekeken. Sommige kazernes hebben ook een werkplaats, dit wordt ook nagekeken, de aanwezigheid van pictogrammen, ed. Dit jaar staat brandpreventie op het jaaractieplan.

Na de rondgangen wordt een verslag opgemaakt dat teruggekoppeld wordt naar de posten. Het is de bedoeling dat zij dan actie ondernemen om zaken aan te pakken.



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



Bemerkingen

De inspectie kreeg op basis van de verstrekte informatie de indruk dat de meest noodzakelijke voorzieningen, procedures en maatregelen in het kader van welzijn op het werk aanwezig zijn binnen de zone. Het feit dat de wettelijk verplichte documenten zoals een duidelijk en ambitieus globaal preventieplan en jaaractieplannen worden opgemaakt en de uitdagingen en actiepunten voor de toekomst identificeren, is een zeer positieve vaststelling. Net zoals onder andere de maatregelen op het vlak van arbeidsveiligheid en de aandacht voor arbeidshygiëne. Sommige initiatieven zijn nog niet volledig op punt en er is steeds verbetering mogelijk om een blijvend en effectief veiligheidsbeleid en een veiligheidscultuur te implementeren in de verschillende posten.

Een belangrijk aandachtspunt voor de inspectie is de staat van de elektrische installaties, de brandveiligheid en de aanwezigheid van interne noodplannen. De inspectie apprecieert de reeds genomen initiatieven en de jaarlijkse en tweejaarlijkse rondgangen. De brandweer heeft ter zake een belangrijke verantwoordelijkheid en voorbeeldfunctie.

Verder is een nog een verhoogde inspanning op het vlak van risicoanalyses mogelijk (risicoanalyse psychosociale belasting, PBM, schadelijke stoffen,...).

Op het vlak van kazernering werden er reeds belangrijke acties ondernomen. Het is belangrijk de situatie afdoende te blijven monitoren om snel te kunnen inspelen op (wijzigende) omstandigheden en ervoor te zorgen dat de veiligheid en het welzijn van het personeel ten allen tijde gewaarborgd blijft.

De inspectie verwijst ten slotte naar de preventie- / informatiecampagne van de FOD Binnenlandse Zaken: "Soms is vuur niet jouw grootste risico"²⁰ waar aandacht gevraagd wordt voor een aantal belangrijke welzijnsaspecten binnen de hulpverleningszones (arbeidshygiëne, agressie en fysieke paraatheid). Deze campagne kan een hulpmiddel zijn voor de zones voor het (verder) ontwikkelen van hun beleid ter zake en bevat relevante informatie voor het personeel met betrekking tot de verschillende thema's.

4 Veiligheidsketen

4.1 Proactie: Risicoanalyse

Vaststellingen

Volgens de zonaal verantwoordelijken wordt de risicoanalyse elke twee jaar geüpdatet. De laatste keer was in 2021 dus komt er dit jaar een nieuwe update. In de recentste update werden simulaties uitgevoerd met en zonder de nieuwe kazerne in Peer. Op basis hiervan heeft de zoneraad de te bereiken doelstellingen voor de zonale SLA bepaald. De beslissing om een bijkomende post te op te richten in de gemeente Peer werd genomen en het perceel grond werd recentelijk aangekocht. Dit project was ook financieel voorzien in het meerjarenplan en maakt deel uit van de SLA die binnen HVZNL met de gemeenten werd vastgelegd.

²⁰ <https://www.civieleveiligheid.be/nl/pers/soms-vuur-niet-jouw-grootste-risico>





Het aantal objecten dat in een maximale streeftijd om aan te rijden van 16 minuten dient bereikt te worden is minstens 90% in dag situatie (met als streven om naar 95% te gaan) en in avond, nacht en weekend-situatie (ANW) is dat 80% (met als streefdoel naar 85% te gaan).

Op basis van de laatste risicoanalyses werd de SLA niet volledig waargemaakt, met de post Peer actief verwacht de zone 99% dekking te halen in DAG en ANW in de buurt van 85 % te raken (een gewogen verbetering van 6%).

Bemerkingen

De brandweerinspectie ontving het document met de recentste update van de risicoanalyse. De inspectie apprecieert de regelmatige actualisering van de risicoanalyse ten einde de evolutie van het risicobeeld binnen de zone te kunnen monitoren en indien nodig (bijkomende) maatregelen te nemen. Een objectieve analyse van de update van gegevens uit de risicoanalyse en de monitoring van de tijden geeft het bestuur en de zone een duidelijk beeld rond prioritaire actiepunten. In het meerjarenbeleidsplan en operationeel organisatieschema kunnen dan ook acties voorzien worden om hieraan tegemoet te komen en het niveau van dienstverlening te verbeteren. Een actuele risicoanalyse dient als basis voor alle andere wettelijk vereiste documenten.

4.2 Proactie: Voorafgaandelijke/digitale interventieplannen

Vaststellingen

Op het vlak van de voorafgaandelijke/digitale interventieplannen (VIP/DIP) wordt samengewerkt met de andere zones in Limburg. Er wordt gewerkt met digitale interventieplannen op basis van de input van bedrijven aangevuld met specifieke operationeel belangrijke informatie. De bedrijven kunnen de DIP zelf wijzigen, up tot date houden en plannen uploaden via een software programma. Er is een controle en opvolging voorzien door de zones. Preventieambtenaren die bij bouw aanvragen of controles aangeven dat een DIP nodig is, brengen de bedrijven/instellingen in contact met een coördinator DIP die de situatie verder opvolgt. Er is één contactpunt voor de instellingen/bedrijven. De informatie rond de digitale interventieplannen is ook op de website terug te vinden²¹.

Binnen zone Noord werd voor wat betreft het verder omzetten van de DIP's naar het nieuwe digitale platform volgende prioriteiten toegekend: instellingen met zorgbehoevende personen, parkeergarages, bedrijven die geïnvesteerd hebben in een sleutelkuis en nieuwe aanvragen.²² Van de 367 dossiers werden er begin 2020 reeds 100 dossiers omgezet naar het nieuwe digitale platform. Momenteel zouden alle plannen die in het oude software systeem zaten omgezet zijn naar een DIP.

De opgemaakte plannen zijn ter beschikking voor de meldkamer en tijdens interventies zijn de plannen beschikbaar op een tablet die in alle voertuigen (autopompen en commandowagens) aanwezig zijn. Ook bij oefeningen wordt gebruik gemaakt van de tablet en er werden opleidingen voorzien rond de digitale interventieplannen. De tablet wordt bij interventies ook gebruikt voor informatie over de aanwezige water- en gasleidingen, hydranten en er zijn applicaties op beschikbaar voor onder andere verkeersongevallen en technische fiches van voertuigen.

²¹ <https://noord-limburg.hulpverleningszone.be/pagina/een-interventiedossier-voor-je-bedrijf>

²² Hulpverleningszone Noord-Limburg, Preventie Doelstellingen beleids- en actieplan risicobeheersing (2020)





Bemerkingen

De brandweerinspectie apprecieert dat er reeds veel werk verzet werd rond dit belangrijke domein. De opmaak van de VIP/DIP betreft een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel de exploitant als de hulpverleningszones. Het koninklijk besluit dat de organisatie van de brandpreventie in de zones vastlegt, stelt duidelijk dat de hulpverleningszones als opdracht hebben mee te werken aan het opstellen van voorafgaande interventieplannen²³.

De brandweerinspectie stimuleert de verantwoordelijken de inspanningen verder te zetten zodat alles in het werk kan gesteld worden om de noodzakelijke data te genereren en ter beschikking te stellen tijdens interventies. Een kwalitatief (digitaal) interventieplan draagt immers bij aan een snelle en doelgerichte hulpverlening.

4.3 Preventie: Technische en sensibiliserende brandpreventie

Vaststellingen Technische brandpreventie

Gezien de Covid19 pandemie werden de controles ter plaatse volledig stilgelegd en uitgesteld. De achterstand of vertraging kon snel worden weggewerkt. De controles werden vanaf het terug kon weer opgestart en momenteel is er geen achterstand of vertraging. Alle aanvragen die binnenkomen worden doorgegeven en afgehandeld, zelden of nooit worden met de aangesloten gemeenten afgesproken termijnen overschreden.

Binnen zone Noord wordt er momenteel gewerkt met twee burger preventionisten, ook alle officieren werken een aantal uren per week aan preventiedossiers. Tussen de administratieve medewerkers is er constant overleg maar eerder ad hoc. De officieren hebben ook regelmatig contact met de burger preventionisten en op het officieren overleg komen preventiedossiers ook aan bod.

Er wordt voorzien in een aantal acties met als doel het bewerkstelligen van kwaliteit, uniformiteit en het op peil brengen/houden van het competentieniveau van de medewerkers:

- Werken met sjablonen met vaste structuren
- Opleidingen en overleg
- Informatie via website hulpverleningszone²⁴

Aanvullend passeren alle dossiers via de verantwoordelijke die het dossier in de grote lijnen nakijkt, werkt men aan goede afspraken met de gemeenten en is er wat preventie betreft ook een goede samenwerking met de andere Limburgse zones zoals een provinciaal plan rond horeca, winterterrassen, parkeergarages, evenementen, ed.

De zoneraad gaf aan de zone Noord-Limburg ook de opdracht om minder reactief, maar pro-actief preventiebezoeken uit te voeren op alle bouwaanvragen. Het extra personeel dat hiervoor nodig is wordt voorzien in het nieuwe personeelsplan.

²³ Koninklijk besluit van 19 december 2014 tot vastlegging van de organisatie van de brandpreventie in de hulpverleningszones.

²⁴ <https://noord-limburg.hulpverleningszone.be/pagina/wettelijke-preventie>





Bemerkingen

De inspectie stelde vast dat er voorzieningen aanwezig zijn om een goede werking op het vlak van de technische brandpreventie te realiseren. Zo wordt er gewerkt met sjablonen en zijn er maatregelen aanwezig om de uniformiteit en kwaliteit te garanderen. De inspectie raadt wel aan om actieplannen aangaande de technische brandpreventie uit te werken zodat de werking nog kan verfijnd worden en zo de kwaliteit van de verslagen nog verder te waarborgen zodat de installatie van een volwaardig intern controlesysteem mogelijk wordt.

De omslag van een louter repressieve naar een proactieve en preventieve brandweerorganisatie kadert binnen de doelstellingen van enerzijds de hervorming van de civiele veiligheid en anderzijds de objectieven van de hulpverleningszones zelf. De brandweerinspectie apprecieert de samenwerking binnen de provincie van ook dit onderdeel en de inzet van de zone bij dit steeds belangrijker wordend onderdeel van de veiligheidsketen.

Vaststellingen Sensibiliserende brandpreventie

Binnen zone Noord werken er twee administratieve medewerkers als brandpreventieadviseurs (BPA), binnen elke post is er ook een aanspreekpunt en werken er verschillende personeelsleden mee aan projecten. Elk jaar worden er ook minstens twee opleidingen georganiseerd rond brandveilig samenleven.

Er zijn verschillende uiteenlopende initiatieven en activiteiten rond brandpreventie binnen zone Noord. Zo werden er tijdens corona interactieve wandeling georganiseerd (Vuuravonturen²⁵) met doe- en denkopdrachten voor het gezin in samenwerking met de gemeenten Lommel en Pelt. Hiervoor werd de zone genomineerd voor de European Fire Safety Award 2021. Verder organiseerde de zone ook een project rond brandveilig samenleven en werd er gratis preventieadvies aangeboden aan jonge ouders maar dat was geen groot succes. Er wordt ook gewerkt met doelgroepen om extra op in te zetten wat betreft de sensibiliserende brandpreventie. Zo werden er informatiesessies gegeven aan jeugdmedewerkers rond brandveiligheid in jeugdlokalen. Zone Noord is ook aanwezig op opendeurdagen, evenementen en doet rondgangen in de kazernes voor scholen. De scholen en zorginstellingen worden ook bijgestaan bij het organiseren van evacuatieoefeningen.

Bemerkingen

De brandweerinspectie apprecieert de reeds ondernomen acties. De inspanningen in het kader van de sensibiliserende brandpreventie zijn een belangrijke doelstelling van de hervorming en kadert in een shift van een louter repressieve naar een pro-actievare brandweer. De cijfers inzake aantal dodelijke slachtoffers bij woningbranden in België, geven aan dat er zeker niet op de lauweren gerust mag worden en dat blijvende inspanningen noodzakelijk zijn.

De brandweerinspectie oppert dat er nog ingezet kan worden op het formeel vastleggen van een beleidsvisie en strategische doelstellingen voor wat betreft de sensibiliserende brandpreventie. Ook de

²⁵ <https://noord-limburg.hulpverleningszone.be/pagina/vuuravonturen>





ontwikkeling van een informatiedatabank, met oog op nazorg, kan nog geïnstalleerd worden. Verder suggereert de inspectie ook een doorgedreven samenwerking met de dienst communicatie.

4.4 Preparatie: Opleiding & oefenen

Vaststellingen

De brandweerinspectie heeft het initiatief genomen om een thematische inspectieronde met betrekking tot het beleid inzake opleiding & oefenen en fysieke paraatheid uit te voeren in alle hulpverleningszones. In de zone Noord werd deze thematische inspectie uitgevoerd in juni 2019. Daarna werden de bevindingen en bemerkingen inzake dit thema gecommuniceerd in een apart inspectieverslag. Uit dit verslag blijkt dat het beleid rond opleiding en fysieke paraatheid binnen de zone reeds goed was. De aandachtspunten waren:

- multidisciplinaire oefeningen
- uniforme voorbereidingsdocumenten (oefenkaarten, lesbrieven, draaiboeken)
- ontbreken van formele beoordelingen en analyses na de oefencyclus om de kwaliteit van het beleid verder te verhogen
- criteria voor selectie van instructeurs en begeleiding en ondersteuning van de instructeurs

Uit de opvolging van de thematische inspectie blijkt dat er door de zonaal verantwoordelijken een document werd opgesteld met actiepunten naar aanleiding van de VTO inspectie. Hierin werden de bovenstaande aandachtspunten opgenomen en wordt aangegeven hoe deze aandachtspunten zullen worden aangepakt.

De samenwerking met de brandweerschool verloopt goed. Door de crisis en de stijgende kosten zijn er nu wel meer discussies over de prijzen van de opleidingen.

Bemerkingen

De brandweerinspectie waardeert dat er een actieplan VTO werd opgesteld en dat er reeds initiatieven genomen werden en reeds (deels) uitgevoerd werden zoals voorzien in het actieplan. Zoals de aandacht voor de multidisciplinaire oefeningen en dat er een zonale oefenbibliotheek komt in 2023 waarin per onderwerp het lesmateriaal gebundeld wordt.

De invoering van beoordelingen en analyses van de oefeningen en oefencycli is nog niet evident voor de zone, net zoals criteria voor selectie van instructeurs en de coaching van de instructeurs. Dit blijven nog aandachtspunten.

4.5 Preparatie: Logistiek

Vaststellingen Persoonlijke beschermingsmiddelen



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



De persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) worden binnen de zone als een zeer belangrijk aspect beschouwd. De zonale verantwoordelijken geven dan ook aan dat alle operationele personeelsleden beschikken over een uitrusting conform de minimale normen betreffende de PBM²⁶.

Binnen zone Noord worden de PBM geïnventariseerd en wordt bijgehouden hoeveel keer een item gewassen wordt. Er is een zonaal meerjarenplan met doelstellingen qua PBM en daar wordt ook budget voor voorzien. Een zonaal magazijn is nog niet aanwezig in zone Noord-Limburg. Er wordt onderzocht of er in Pelt een zonaal magazijn kan uitgebouwd worden.

In het overgemaakte recht van antwoord geeft de zone nog mee dat er een kledijmagazijn in Lommel en Leopoldsburg is en een operationeel magazijn dat nog te zeer verspreid zit over de posten. De doelstelling is om tegen eind 2024 een volledig zonaal magazijn en voorraadbeheer uit te bouwen in de post Pelt.

Bemerkingen

De voorziene middelen om de operationele personeelsleden blijvend uit te rusten conform de geldende minimale normen zijn niet te onderschatten. Het feit dat de organisatie het nodige gedaan heeft en doet, wordt bijgevolg geapprecieerd. Ze nemen hiermee ook de nodige verantwoordelijkheid om in het kader van welzijn op het werk risico's op te sporen en gepaste materiële maatregelen te nemen.

De inspectie merkt tevens verschillende positieve elementen op, waaronder een systematische opvolging, periodieke controles, structurele inventarisatie, Al deze aspecten kaderen in het reglementaire kader met betrekking tot het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen²⁷.

Vaststellingen Rollend- en niet-rollend materiaal

Analoog aan de persoonlijke beschermingsmiddelen werd er reeds veel geïnvesteerd in rollend materieel. In het kader van de verplichting tot het opstellen van een materieelplan conform de wetgeving²⁸ wordt vermeld dat er een plan werd opgemaakt dat deel uitmaakt van het meerjarenbeleidsplan. In het meerjarenbeleidsplan 2019-2025 zijn dit echter nog meerjarenplannen zoals die door de posten in het prezonetijdperk werden opgesteld²⁹. Wel werden er zonale afschrijvingstermijnen vastgelegd.

Er was een zonale databank met een registratie van het rollend materiaal in een software toepassing, deze toepassing is echter verouderd en werd niet meer geüpdatet.

Het onderhoud gebeurt intern voor wat betreft het jaarlijks onderhoud van wagens waarvan de garantieperiode en onderhoudscontract is verstreken, voor aanpassingen van de inrichting van de wagen en eenvoudige reparaties. Complexe reparaties worden uitbesteed.

²⁶ Koninklijk besluit van 30 augustus 2013 tot vaststelling van de minimale normen betreffende de persoonlijke beschermingsmiddelen en bijkomende uitrusting die de hulpverleningszones en prezones ter beschikking stellen van hun operationeel personeel.

²⁷ Koninklijk besluit van 13 juni 2005 betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, artikel 20.

²⁸ Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikelen 118 & 223.

²⁹ Hulpverleningszone Noord-Limburg, Meerjarenbeleidsplan 2019-2025 p. 54 - 56





Bemerkingen

De wet betreffende de Civiele Veiligheid stelt duidelijk dat het een opdracht is van de zone om het materieel en de uitrusting te verwerven dat nodig is voor een goede uitvoering van de toebedeelde taken. Bovendien dient de zone in te staan voor het beheer en onderhoud ervan³⁰.

De geschetste situatie op het vlak van materieel toont aan dat er reeds een aantal goede initiatieven zijn genomen en de investeringen worden naar waarde geschat. Voor verschillende andere aspecten moet de zonale visie echter nog geconcretiseerd worden in meerjarige beleidsplannen.

4.6 Uitvoering: Dispatching – Alarmering – Interventie

Vaststellingen Dispatching

Recent werd door de drie hulpverleningszones in Limburg een gemeenschappelijk dispatchplatform in gebruik genomen. Hierdoor worden automatisch de middelen van de snelste gestuurd, kan de beschikbaarheid bij de andere zones gezien worden en vallen de grenzen tussen de zones weg. Ook de digitale interventieplannen kunnen door de verschillende zones geraadpleegd worden

Het gemeenschappelijk platform is een eerste stap in de richting van een provinciale dispatching, hoewel dat nog niet meteen voorzien is.

Bemerkingen

De dispatching is een cruciaal element van de behandelingsketen van de oproep en dient de voorziene diensten te kunnen uitvoeren (zie omzendbrief dispatchingsysteem³¹). Een interzonale organisatie van de meldkamer geniet de steun van de inspectie en past volledig binnen de visie van de omzendbrief dispatchingsysteem. Het zorgt ook voor een nog betere operationele samenwerking met de omliggende zones. De aandachtspunten voor een interzonale meldkamer zijn: blijvende aandacht voor de opleiding van de personen die actief zijn binnen de dispatching en een goede afstemming van de systemen voor incidentmanagement, dispatching en crisismanagement.

Vaststellingen Alarmering en Interventie

Door middel van de vastgelegde uitrukprocedures beschrijft de zone welke middelen (voertuigen, materieel, personeel) per type actie ter plaatse gestuurd dienen te worden. De uitrukprocedures van de Limburgse hulpverleningszones verliepen al grotendeels gelijk. Door het nieuwe gemeenschappelijk dispatchplatform zijn de uitrukprocedures nu volledig identiek.

De zone voorziet momenteel geen uitruk AP4 en zet zeer sterk in op het uitsturen van minimaal AP6 per post, alsook steeds voldoende manschappen op te roepen (als onderdeel van het motivatiepakket voor de vrijwilligers).

De uitruktijden bij zone Noord zijn dynamisch en worden heel strikt gemeten. Wanneer een autopomp een vooraf bepaalde cirkel voorbij is wordt de tijd gemeten en de hele rit wordt gelogd, ook de snelheid

³⁰ Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikel 117.

³¹ Omzendbrief van 3 juni 2014 betreffende het zonaal / interzonaal / provinciaal dispatchingsysteem.





en wanneer het voertuig ter plaatse is (binnen een straal van 100 meter van de doorgegeven locatie). Deze data worden elk jaar ook gebruikt om de vertrektijden van de zone bij de 112 te laten aanpassen.

Zoals reeds vermeld onder personeelsbeleid is de instroom van vrijwilligers in sommige posten moeilijk en stelt de beschikbaarheid van vrijwilligers problemen voornamelijk tijdens de daguren en specifiek vlak na de werkuren en op weekend namiddagen. De zone probeert hieraan te remediëren door het verhogen van betrokkenheid bij de vrijwilligers en via beroepskrachten en permanenties.

Bij grootschalige interventies zijn er afspraken in de provincie met de ander zones.

Bemerkingen

In het kader van een adequaat repressief optreden benadrukte de inspectie reeds het belang van de ingebouwde mechanismen om conform de principes van de snelste en adequate middelen te interveniëren.

De inspectie waardeert ook de vlotte samenwerking met de naburige zones op het gebied van alarmering en interventies.

4.7 Evaluatie

Vaststellingen

Het sluitstuk van de veiligheidsketen betreft de evaluatie. De wet van 15 mei 2007³² definieert dit concept als volgt: *“Alle maatregelen om de proactie, preventie, preparatie en uitvoering te verbeteren via lessen getrokken uit het incident.”*

Na elke belangrijke interventie volgt een evaluatie, worden de belangrijke zaken daaruit meegenomen en worden de nodige acties ondernomen. Ook voor wat betreft de uitvoering wordt er op regelmatige basis een update uitgevoerd van de risicoanalyse en worden de gegevens geanalyseerd om het niveau van dienstverlening in de zone te kunnen waarborgen.

Wat de globale evaluatie betreft, dit aspect zit momenteel nog zeer beperkt vevat in de werking van de zone. Er zijn geen globale maatregelen om de beleidsplannen en de werking van de verschillende diensten van de zone te evalueren.

Bemerkingen

De inspectie wijst op het belang van het nastreven van een continue verbetering en vernieuwing van de werking. De hulpverleningszones spelen een cruciale rol op vlak van de Civiele Veiligheid. Een constante en structurele kwaliteitsbewaking en –verbetering zijn essentieel om op een verantwoorde manier de toebedeelde maatschappelijke rol te vervullen. Hierbij kunnen verschillende modellen (bv. PDCA-cyclus, CAF, ...) en initiatieven (interne controle, risicoanalyse, klachtenmanagement, ...) gebruikt worden om door middel van een cyclische benadering de kwaliteitsverbetering continu onder de aandacht te brengen.

³² Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid, artikel 11, §2, 5°.





Binnen de zone Noord-Limburg dient er nog ingezet te worden op een evaluatie en opvolging van de beleidsplannen. Er kan ook nog ingezet worden op een evaluatie van de werking van de verschillende diensten en op de opvolging en coördinatie van deze evaluaties. Zeker gezien de nieuwe werkingsstructuur binnen de zone met meer verantwoordelijkheden voor de personeelsleden is het belangrijk om een zekere opvolging en evaluatie van de werking te voorzien en te implementeren.

In het overgemaakte recht van antwoord vermelden de zonaal verantwoordelijken dat ze meer willen overleggen en coachen en minder controleren en opvolgen. Het Feniksproject streeft na dat we mensen vertrouwen en meer verantwoordelijkheid geven.

Voor de brandweerinspectie sluiten deze twee visies elkaar niet uit. Inzetten op overleg en coaching wordt sterk geapprecieerd door de inspectie, net zoals vertrouwen en verantwoordelijkheid geven. Er dient voor de inspectie alleen ook vastgesteld te worden wat de te bereiken doelstellingen zijn en te voorzien in een opvolging of evaluatie van deze doelstellingen. Deze opvolging en evaluatie van doelstellingen dient niet enkel bekeken te worden als behaald of niet behaald (tenzij dit uitdrukkelijk voorzien is) maar kan ook leiden tot herformuleringen of wijzigingen van doelstellingen door voortschrijdend inzicht. Voor de inspectie leidt dit inzicht tot continue verbetering en vernieuwing van de werking en is het daardoor zeker van belang.



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



5 Besluit

De brandweerinspectie waardeert dat hulpverleningszone Noord-Limburg zijn organisatie en werking op hetzelfde elan heeft verder gezet sinds de vorige inspecties.

Qua management beschikt de zone over de meeste wettelijk vereiste basisdocumenten, zoals het meerjarenbeleidsplan en het personeelsplan. Daarnaast is er een concrete uitwerking waarbij objectief en gefundeerd gemotiveerd wordt welke middelen en organisatie noodzakelijk zijn om de vooropgestelde niveaus van dienstverlening te kunnen behalen. Het meerjarenbeleidsplan is nog niet aangepast aan de nieuwe werkingsstructuur die de zone momenteel implementeert. De brandweerinspectie adviseert om de implementatie van de nieuwe werkingsstructuur goed op te volgen, te evalueren en de nieuwe structuur in te passen in het volgende meerjarenbeleidsplan. Een operationeel organisatieschema werd qua vorm (nog) niet opgesteld volgens de reglementering.

De verschillende actoren binnen de zone lijken goed te werken en vervullen hun voorziene rol.

Ook in de bedrijfsvoering kan gesproken worden van een verdere ontwikkeling van zonaal beleid.

Een belangrijk aandachtspunt binnen zone Noord is het vastleggen van een duidelijke visie rond het communicatiebeleid binnen de zone.

Inzake welzijn op het werk werden ook verdere stappen gezet. Sommige aspecten zijn reeds degelijk uitgewerkt, andere domeinen krijgen steeds meer vorm.

De verschillende aspecten van de veiligheidsketen zijn eveneens in evolutie al is er soms nog werk inzake implementatie. In de proactie wordt er werk gemaakt van kwalitatieve risicoanalyses met frequente updates. De inspectie apprecieert ook de inzet op het gebied van de digitale interventieplannen. Met betrekking tot preventie loopt de technische preventie goed en zijn er ook verschillende initiatieven op het vlak van sensibilisering. Op logistiek vlak werden er significante investeringen gedaan om iedereen te voorzien van de nodige beschermingsmiddelen en kreeg het beleid inzake rollend en niet-rollend materieel verder vorm. Op vlak van aankoop, beheer en opvolging kunnen nog stappen gezet worden om tot een efficiënte werking te komen waarbij schaalvoordelen kunnen spelen.

Ingebouwde interzonale uitrukprocedures en conformiteit aan de principes van de snelste en adequate hulp zijn belangrijke voorwaarden met het oog op veilig interveniëren. De correcte toepassing binnen de zone wordt gewaardeerd, net zoals de samenwerking met de buurzones.

Het sluitstuk van de veiligheidsketen, de evaluatie, blijft behoudens een aantal uitzonderingen, grotendeels onontgonnen terrein. De voordelen van een cyclische benadering met het oog op een continue betrachting naar kwaliteitsverbetering zijn nochtans onmiskenbaar. De zone wordt dan ook gestimuleerd acties hierrond te ondernemen.

Met het oog op een verdere ontwikkeling en uitbouw van de hulpverleningszone ziet de brandweerinspectie volgende prioriteiten en actiepunten:

- Het vastleggen van een duidelijke visie omtrent het **communicatiebeleid** teneinde voor alle personeelsleden nog duidelijker te maken welke richting de zone uit wil en naar welke doelen worden toegewerkt.



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



- Het verder **toewerken naar een gestructureerd en allesomvattend beleid inzake welzijn op het werk** *teneinde* te voldoen aan de verplichtingen ter zake en de werknemers een adequate bescherming aan te bieden bij de uitoefening van hun werkzaamheden.
- Het **implementeren van een gecoördineerd en globaal evaluatiebeleid** in alle domeinen van de organisatie *teneinde* een gestructureerd proces van opvolging, evaluatie en remediëring in het kader van een continue kwaliteitsverhoging in te bedden in de werking van de zone.



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65



6 Bijlage

Checklist agressie hulpverleningszones³³

Noord-Limburg

1. Preventie

| | |
|--|--|
| Werd er iemand aangesteld door de zone als contactpersoon voor het melden van agressie? (preventieadviseur of vertrouwenspersoon?) | Neen, er is niet één vaste contactpersoon, dit kan zowel via FIST, interventieleider, interne vertrouwenspersoon of externe vertrouwenspersoon. De registratieformulieren komen wel allemaal binnen bij de interne preventieadviseur en zij neemt contact op met de melder |
| Worden alle agressiemeldingen geregistreerd? | Ja |
| Is er een typeformulier voor het melden van agressie beschikbaar binnen de zone? | Ja, dit formulier werd ingevoerd begin 2022. Er wordt vanuit de zones gevraagd om zoveel mogelijk te melden (ook het verbale) om cijfers te hebben. Vaak is er een soort van gewenning t.o.v. verbale agressie en wordt dit niet altijd gemeld. Dit is ook vaker bij de ambulance interventies en veel minder bij brandweerinterventies. |
| Worden er statistieken bijgehouden over het aantal meldingen van agressie binnen de zone? | Neen, nog niet, het agressiebeleid moet nog gevalideerd worden. De interne preventieadviseur houdt wel alles bij en dit zal opgenomen worden in het |

³³ Op basis van de Ministeriële omzendbrief van 20 januari 2023 betreffende geweld tegen operationele personeelsleden van hulpverleningszones





| | |
|--|---|
| | jaarverslag. De vakbonden zijn vragende partij om de cijfers te krijgen |
| Wordt de rubriek over agressie ingevuld in het interventieverslag? | Neen, dat gebeurt vaak nog niet |
| Werd er een risicoanalyse opgemaakt binnen het domein Welzijn op het werk specifiek rond agressie? | Neen |
| Worden er binnen de zone opleidingen ³⁴ over agressie gepland/gegeven in een brandweerschool? | Ja, er werden reeds opleidingen intern georganiseerd, nog niet via de brandweerschool. In 2024 zal er een opleiding rond verbale agressie georganiseerd worden door de brandweerschool (voor de drie zones samen) |
| Werden er interne sensibiliseringscampagnes uitgevoerd rond het melden van agressie? | Ja |

2. Begeleiding na de agressie

| | |
|---|---|
| Wordt er passende en gratis psychologische ondersteuning voorzien door de zone voor slachtoffers van geweld? | Ja, dit werd reeds voorzien in Noord-Limburg |
| Worden de slachtoffers van geweld goed begeleid en ondersteund in de procedures op psychosociaal/administratief/financieel gebied door de zone? | Ja, dat wordt voorzien |
| Doen slachtoffers van geweld, die op of buiten het werk worden aangevallen, aangifte bij de politie? | NVT Dit is wel voorzien in het beleidsplan, het kan tijdens de arbeidstijden |

³⁴ Twee specifieke opleidingen over geweldbeheersing die door de brandweerscholen worden georganiseerd: "Omgaan met geweld tijdens interventies: Resultaatgericht communiceren met moeilijke burgers en omstaanders tijdens interventies op het terrein voor de operationele brandweertak" en "First Responder Anti-Agression Training"





3. Burgerlijke partijstelling

| | |
|---|--|
| Stelt de zone zich burgerlijke partij als een van haar operationele personeelsleden het slachtoffer wordt van geweld? | Ja, dat is voorzien in het beleidsplan |
| Biedt de zone een gratis juridische bijstand aan de aangevallen personeelsleden die zich burgerlijke partij stellen? | Ja, via de verzekering van de zone |

4. Administratieve procedure

| | |
|---|----|
| Indien agressie leidt tot een procedure van erkenning arbeidsongeval, wordt het personeelslid maximaal ondersteund/begeleid/opgevolgd en geïnformeerd door de zone? | Ja |
| Indien nodig, wordt de eventuele mogelijkheid tot wedertewerkstelling van het personeelslid onderzocht? | Ja |



Leuvenseweg 1
1000 Brussel

T 02 500 21 62
F 02 500 23 65