

BRANDWEERZONE VLAAMS-BRABANT WEST

MEERJARENBELEIDSPLAN 2026 – 2031



Goedgekeurd door de zoneraad op 26/11/2025.

Voorwoord: Bouwen op een stevige basis

De afgelopen jaren heeft Brandweezerzone Vlaams-Brabant West, geleid door ons tussentijdse strategisch plan #WEST, aanzienlijke vooruitgang geboekt. Dit plan met een focus op welzijn, efficiëntie, sterktes en teamspirit heeft ons op het pad gezet naar een organisatie waar mensen graag werken en waar we trots op kunnen zijn.

Door structureel te investeren in het welzijn van onze medewerkers, hebben we een steviger fundament gelegd voor een gezonde en gemotiveerde organisatie. Initiatieven zoals het preventief psychosociaal plan en het employee assistance program hebben een positieve impact gehad op de werksfeer, wat zich vertaalt in een hogere motivatie en een sterkere betrokkenheid van onze medewerkers.

Tegelijkertijd hebben we onze operationele efficiëntie aanzienlijk verbeterd door de implementatie van nieuwe technologieën en het optimaliseren van onze processen. Dit heeft niet alleen geleid tot een snellere responstijd bij incidenten, maar ook tot een efficiënter gebruik van onze middelen.

Ons meerjarenbeleidsplan 2026-2031 bouwt voort op deze successen en zet ambitieuze doelen voor de toekomst. We willen een organisatie zijn waar niet alleen efficiëntie centraal staat, maar waar ook een positieve en ondersteunende werkomgeving heerst. Een organisatie waar openheid, vertrouwen en respect de norm zijn.

Ons directieteam deelt deze ambitie en heeft als doel om een organisatie op te bouwen waar de hiërarchische structuur in balans is met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden op elk niveau. Door een transparante besluitvorming te bevorderen en de juiste mensen op de juiste plaats te zetten, kunnen we onze effectiviteit vergroten.

We streven naar een cultuur waarin het ondersteunend en respectvol met elkaar omgaan centraal staat, zowel tussen de verschillende functies en rollen binnen de organisatie als in de samenwerking met andere brandweezerzones. Door een gevoel van eenheid en betrokkenheid te creëren, kunnen we samenwerken aan oplossingen voor complexe uitdagingen.

Door verder te investeren in het welzijn van onze medewerkers, te blijven innoveren en onze samenwerking met partners te versterken, zullen we onze positie als toonaangevende

brandweerzone consolideren. We zullen een organisatie zijn die niet alleen klaar is voor de uitdagingen van vandaag, maar ook voor de toekomst.

Onze medewerkers zijn onze grootste troef. Door in hen te investeren, creëren we een organisatie waar mensen met plezier naartoe komen en waar ze het beste van zichzelf kunnen geven. Dit komt niet alleen ten goede aan onze medewerkers, maar ook aan de burgers die we dienen.

Kolonel Tom Van Esbroeck

Zonecommandant

Inhoudsopgave

Voorwoord: Bouwen op een stevige basis	3
Inhoudsopgave	4
Inleiding	8
Hoofdstuk 1: Missie - Visie - Waarden	10
1.1 Missie	10
1.2 Visie	10
1.3 Waarden	10
Hoofdstuk 2: Analyse van de huidige situatie van de Hulpverleningszone (AS IS)	12
2.1 Administratieve organisatie	12
2.1.1 Bevoegdheden zoneraad en zonecollege	13
2.1.2 Voorzitter en ondervoorzitter	14
2.1.3 Samenstelling van de Zoneraad	14
2.1.4 Samenstelling van het Zonecollege	14
2.1.5 Organisatievorm van de zone	15
2.2 Operationele organisatie	16
2.2.1 Netwerk van posten	17
2.2.2 Uniforme uitrukprocedure	17
2.2.3 Uniforme voertuigen	17
2.2.4 Uniforme Standaard Operatie Procedures	17
2.2.5 Minimaal beschikbaar personeel	18
2.2.5.1. Beroepspersoneel	18
2.2.5.2. Vrijwilligers	18
2.2.6 Instroombeleid vrijwilligers	19
2.2.7 Specialisaties	19
2.2.8 Wachttrollen vanaf 1 januari 2026	20
2.2.8.1. Wachttrol officieren	20
2.2.8.2. Wachttrol Dir-CP-Ops	21
2.2.8.3. Wachttrol Dir-BW	21
2.2.8.4. Wachttrol Dir-D1	21
2.2.8.5. Opschalingen	22
2.2.9 Dringende Geneeskunde Hulp	22
2.3 Logistieke organisatie	23
2.3.1 Spreiding van de posten, het logistiek en administratief centrum en de provinciale dispatching	23
2.3.2 Kazernerings	24
2.3.3 Materieel	25
2.4 Personeel	27
2.4.1 Departementen en diensten	28
2.4.2 Operationeel personeel van de zone	29
2.4.3 Administratief personeel	31
2.4.4 Personeelsplan	31
2.4.5 Rekruteringen	32
2.4.6 Vorming, Training & Opleiding	32

2.4.7 Eindeloopbaanbeleid	35
2.5 Partners - Stakeholders	35
2.5.1 Burgers	35
2.5.2 Personeel	35
2.5.2.1 Vriendenkringen	36
2.5.3 Overheden	36
2.5.3.1 Lokale besturen	36
2.5.3.2 Provincie	36
2.5.3.3 Federale overheid	37
2.5.3.4 Toekomstforum	37
2.5.4 Politiezones en andere hulpdiensten	37
2.5.5 Bedrijven	37
2.5.5.1 Luchthaven	37
2.5.6 Onderwijs	38
2.5.7 Pers	38
2.6 Bijzondere overeenkomsten	38
2.6.1 Andere hulpverleningszones	38
2.6.1.1 Brandweer Brussel	38
2.6.1.2 Andere omliggende zones	39
2.6.2 Citymesh	39
2.6.3 PIT	39
2.6.4 Politie	39
2.6.5 Brussels Airport Company	39
2.6.6 Netwerk Brandweer & Brandweer België	40
2.7 Lessen getrokken uit het vorige programma	40
2.8 Omgevingsanalyse	41
2.8.1 De politieke en bestuurlijke omgeving	42
2.8.2 De financiële en economische omgeving	42
2.8.3 De maatschappelijke en operationele omgeving	43
2.8.4 Strategische conclusie	44
2.9 Risicoanalyse	44
2.9.1 Service Level Agreement	44
2.9.1.1 Toelichting en berekening SLA	44
2.9.1.2 Service Level Agreement MJBP 2026-2031	46
2.9.1.3 Optimalisatie dekkingsgraad	47
2.9.1.4 Aanpassing model operationele inzet	47
2.9.2 Reorganisatie DGH	49
2.9.3 Gelijktijdige inzet van wachtofficiëren	49
2.9.4 Verantwoord investeren	50
2.9.5 Optimalisatie van inzetbaarheid personeel	50
Hoofdstuk 3: Strategische Doelstellingen, Niveaus van Dienstverlening en Nodige Middelen - TO BE	51
3.1 Overzicht en toelichting van hoofdstrategische doelstellingen	51
3.2 Overzicht en toelichting van strategische doelstellingen per hoofdstrategische doelstelling	52
3.3 Tijdlijn	60

3.4 Evaluatie	61
3.4.1 Instrument inzake de kwaliteit van het management	61
Hoofdstuk 4: Financiële Meerjarenplanning	63
4.1 Begroting	63
4.1.1 Evolutie van de kredieten	63
4.1.2 Gemeentelijke dotatie	64
4.2 Retributie	64
Hoofdstuk 5: Communicatiebeleid	65
5.1 Interne communicatie	65
5.2 Externe communicatie	66
5.3 Crisiscommunicatie	68
5.4 Monitoring en evaluatie	68

Inleiding

‘Brandweerzone Vlaams-Brabant West als betrouwbare partner voor een veilige thuis’

De Brandweerzone Vlaams-Brabant West staat dag en nacht klaar om de inwoners van de regio te beschermen. Gedreven door de kernwaarden hulpvaardigheid, samenwerking, integriteit, welzijn en professionaliteit, zetten we ons in voor een veilige en leefbare omgeving.

Onze ambitie reikt verder dan het blussen van branden. We willen proactief zijn en samen met onze partners de veiligheid in de regio verhogen. Door middel van gerichte preventiecampagnes streven we naar een verhoogde zelfredzaamheid van onze inwoners. Door in te zetten op snelle interventies en een doordacht crisisbeheer bieden we ondersteuning daar waar voor onze burgers de veer breekt.

Om deze ambitie te realiseren, investeren we in innovatieve technologieën en werkwijzen. Zo maken we gebruik van drones voor verkenning, zetten we data-analyse in om trends te identificeren en ontwikkelen we nieuwe blusmiddelen en technieken. Daarnaast hechten we veel belang aan de samenwerking met andere hulpdiensten, overheden, bedrijven en vrijwilligersorganisaties. Door deze krachten te bundelen, kunnen we sneller en efficiënter werken.

Het welzijn van onze medewerkers staat bij ons hoog in het vaandel. Door te investeren in een goede werkomgeving, voldoende opleidingen en een open communicatieklimaat, zorgen we voor een gemotiveerd team dat met plezier zijn werk doet.

Onze infrastructuur is modern en duurzaam, waardoor we snel ter plaatse kunnen zijn bij een incident. Door continu te streven naar verbetering, zorgen we ervoor dat we ook in de toekomst klaar zijn om de uitdagingen aan te gaan.

Kortom, de Brandweerzone Vlaams-Brabant West is een dynamische organisatie die zich aanpast aan de veranderende omgeving. Door onze kernwaarden te combineren met een proactieve aanpak en een focus op innovatie, streven we naar een toekomst met zo weinig mogelijk ernstige incidenten..

Dit meerjarenbeleidsplan vormt de strategische roadmap voor Brandweerzone Vlaams-Brabant West voor de komende jaren. Het doel is om onze brandweerzone te

positioneren als een moderne, efficiënte en duurzame organisatie die optimaal is voorbereid op toekomstige uitdagingen.

Hoofdstuk 1: Missie - Visie - Waarden

1.1 Missie

Onze missie is om levens te redden en schade te beperken door professioneel en efficiënt te reageren op incidenten van elke omvang. We willen een betrouwbare partner zijn in het beheersen van risico's en het bouwen van een veerkrachtige gemeenschap. Daarnaast willen we de volgende generatie voorbereiden op de uitdagingen van morgen.

1.2 Visie

Onze visie is dat de Brandweerzone Vlaams-Brabant West uitgroeit tot een toonaangevende en wendbare hulpverleningszone die garant staat voor een optimale veiligheid en bescherming van onze inwoners. We streven naar een organisatie die proactief is, een uitgebreid netwerk van partners heeft en een sterke focus op innovatie legt.

Door een geoptimaliseerde dienstverlening voor brandweer en ziekenwagens en de inzet van geavanceerde technologieën, staan we klaar om de veiligheid van onze inwoners te garanderen. Daarnaast willen we ook meer inzetten op het project burgerparticipatie, waarbij we onder andere denken aan community workers, crisisvrijwilligers, een jeugdbrandweer. We willen een voorbeeld zijn voor andere hulpverleningszones en een actieve rol spelen in de ontwikkeling van de veiligheidssector.

1.3 Waarden

Onze werking wordt geleid door de volgende kernwaarden:

Hulpvaardigheid:	We staan 24/7 klaar om onze medemens te helpen, ongeacht de omstandigheden. Onze hulpvaardigheid uit zich niet alleen in het reageren op incidenten, maar ook in het proactief informeren en adviseren van onze inwoners.
Samenwerking:	Door nauw samen te werken met andere hulpdiensten, overheden en verenigingen bouwen we aan een sterk netwerk dat ons in staat stelt om efficiënter te werken. We geloven dat samen meer mogelijk is en streven naar samenwerking op alle niveaus.

Integriteit:	We handelen altijd eerlijk en open, zowel naar onze collega's als naar de inwoners. Integriteit is voor ons de basis voor vertrouwen en een goede samenwerking.
Professionaliteit:	We streven naar de hoogst mogelijke kwaliteit in alles wat we doen. Door het gebruik van de nieuwste technologieën en methoden garanderen we een optimale dienstverlening. We blijven onszelf continu ontwikkelen door opleiding en training.
Welzijn:	We investeren in het welzijn van onze medewerkers, omdat we weten dat gemotiveerde medewerkers de beste resultaten behalen. Een gezonde balans tussen werk en privé is voor ons van groot belang.

Hoofdstuk 2: Analyse van de huidige situatie van de Hulpverleningszone (AS IS)

De Brandweerzone Vlaams-Brabant West strekt zich uit over het westelijke deel van de provincie Vlaams-Brabant in België en bestrijkt een oppervlakte van 883,59 km². Het gebied omvat 31 gemeenten en grenst aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Samen goed voor 631.724 inwoners.

De betrokken gemeenten zijn: Affligem, Asse, Beersel, Bever, Dilbeek, Drogenbos, Grimbergen, Halle, Kapelle-op-den-Bos, Kortenberg, Kraainem, Lennik, Liedekerke, Linkebeek, Londerzeel, Machelen, Meise, Merchtem, Opwijk, Pajottegem (fusiegemeente sinds 2025 van Gooik, Herne en Galmaarden), Pepingen, Roosdaal, Sint-Genesius-Rode, Sint-Pieters-Leeuw, Steenokkerzeel, Ternat, Vilvoorde, Wemmel, Wezembeek-Opem, Zaventem en Zemst.

Bestuurlijk gezien is de Brandweerzone Vlaams-Brabant West een van de 34 hulpverleningszones in België. De omliggende hulpverleningszones zijn Hulpverleningszone Oost, DBDMH Brussel, zone de Secours du Brabant Wallon, zone de Secours Hainaut-Centre, zone de Secours Wallonie Picarde, Hulpverleningszone Zuid-Oost, Brandweerzone Oost en Brandweerzone Rivierenland.

2.1 Administratieve organisatie

Onze brandweerzone wordt zowel bestuurlijk als operationeel geleid.

Voor wat betreft het **bestuurlijke luik**, worden de beslissingen genomen in een Zonecollege en Zoneraad, naar analogie met de werking van een stad of gemeente. De **Zoneraad** bestaat uit alle burgemeesters van de 31 steden en gemeenten die door onze brandweerzone beschermd worden. Het Zonecollege bestaat uit een afvaardiging van tien burgemeesters. Het voorzitterschap van deze organen wordt momenteel waargenomen door de burgemeester van de gemeente Lennik, Irina De Knop.

Het **operationele** luik wordt geleid door een **Zonecommandant** die een mandaat voor zes jaar maakt. Daarnaast heeft hij ook een adviserende stem in het Zonecollege en de Zoneraad. De huidige Zonecommandant van de Brandweerzone Vlaams-Brabant West is Kolonel Tom Van Esbroeck, hij is zijn mandaat gestart in 2023.

2.1.1 Bevoegdheden zoneraad en zonecollege

De **zoneraad** is belast met alle taken en opdrachten zoals vastgesteld in de Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en het uitvoeren van bijkomende onderrichtingen vanwege de hogere overheid.

De zoneraad ziet toe op de uitvoering van de afspraken, die bepaald zijn in: de gemaakte overeenkomsten, opgestelde reglementen of algemene afspraken die in de schoot van de vergadering werden gemaakt. Doelstelling van de zoneraad is een gericht beleid te voeren op het vlak van civiele veiligheid. Verdere opdrachten van de zoneraad:

- 1° ziet toe op de coördinatie van de activiteiten binnen de hulpverleningszone;
- 2° laat de opdrachten zoals vermeld in de Wet van 15 mei 2007 uitvoeren en draagt er zorg voor dat de omstandigheden en modaliteiten om dit te doen gecreëerd worden;
- 3° kan worden belast met de uitvoering van taken in opdracht zoals opgedragen door de Minister of Gouverneur;
- 4° zal alle gemeenten binnen de zone op een gepaste wijze informeren over de genomen beslissingen;
- 5° zal een meerjarenbeleidsplan uitwerken dat jaarlijks door een specifiek actieplan zal ingevuld worden. Zowel het meerjarenbeleidsplan als de jaaractieplannen worden voorgelegd aan elke gemeenteraad van de zone.

Naast de door de zoneraad toevertrouwde opdrachten is het **zonecollege** belast met:

- 1° de bekendmaking en de uitvoering van de besluiten van de zoneraad;
- 2° het beheer van de gebouwen en eigendommen van de zone;
- 3° het beheer van de inkomsten, de ordonnanciering van de uitgaven van de zone;
- 4° de controle op de boekhouding;
- 5° de leiding van de werken binnen de zone;
- 6° het toezicht op het administratieve en operationele personeel van de zone;
- 7° de vertegenwoordiging van de zone bij het afsluiten van overeenkomsten waarbij de zone betrokken partij is;
- 8° de uitvoering van de verplichtingen die voortvloeien uit het werkgeversstatuut van de zone;
- 9° de vertegenwoordiging van de zone bij rechtsgedingen.

2.1.2 Voorzitter en ondervoorzitter

Het zonecollege wijst zijn voorzitter aan, die ook voorzitter is van de zoneraad. In het huishoudelijk reglement van de zone Vlaams-Brabant West werd vastgelegd dat het zonecollege eveneens een eerste en tweede ondervoorzitter aanwijst. De respectievelijk eerste of tweede ondervoorzitter vervangt de voorzitter tijdens diens afwezigheid.

2.1.3 Samenstelling van de Zoneraad

De zoneraad is samengesteld uit één vertegenwoordiger per gemeente, dit is van rechtswege de burgemeester. De leden van de zoneraad zijn: Walter De Donder (Affligem), Koen Van Elsen (Asse), Jo Vander Meylen (Beersel), Kristof Cattie (Bever), Stijn Quaghebeur (Dilbeek), Alexis Calmeyn (Drogenbos), Bart Laeremans (Grimbergen), Eva Demesmaeker (Halle), Mathias Diricx (Kapelle-op-den-Bos), Alexandra Thienpont (Kortenberg), Bertrand Waucquez (Kraainem), Irina De Knop (Lennik), Berdien Van Den Abeele (Liedekerke), Yves Ghesquiere (Linkebeek), Nadia Sminate (Londerzeel), Jean-Pierre De Groef (Machelen), Gerda Van den Brande (Meise), Maarten Mast (Merchtem), Johan Deleu (Opwijk), Kris Poelaert (Pajottegem), Peter Van Cutsem (Pepingen), Wim Goossens (Roosdaal), Pierre Rolin (Sint-Genesius-Rode), Jan Desmeth (Sint-Pieters-Leeuw), Kurt Ryon (Steenokkerzeel), Ines Swaelens (Ternat), Jo De Ro (Vilvoorde), Walter Vansteenkiste (Wemmel), Nicolas Celis (Wezembeek-Oppem), Dirk Philips (Zaventem), Bart Coopman (Zemst).

2.1.4 Samenstelling van het Zonecollege

Het zonecollege is proportioneel samengesteld uit 10 leden die door de zoneraad onder zijn leden worden gekozen. In de legislatuur 2024-2029 maken volgende burgemeesters deel uit van het zonecollege:

Koen Van Elsen (Asse), Stijn Quaghebeur (Dilbeek), Bertrand Waucquez (Kraainem), Irina De Knop (Lennik), Berdien Van Den Abeele (Liedekerke), Maarten Mast (Merchtem), Ines Swaelens (Ternat), Jo De Ro (Vilvoorde), Nicolas Celis (Wezembeek-Oppem), Dirk Philips (Zaventem)

Burgemeester van Lennik, Irina De Knop, werd verkozen als voorzitter. Burgemeester van Liedekerke, Berdien Van Den Abeele, is eerste ondervoorzitter en burgemeester van Asse, Koen Van Elsen, is tweede ondervoorzitter.

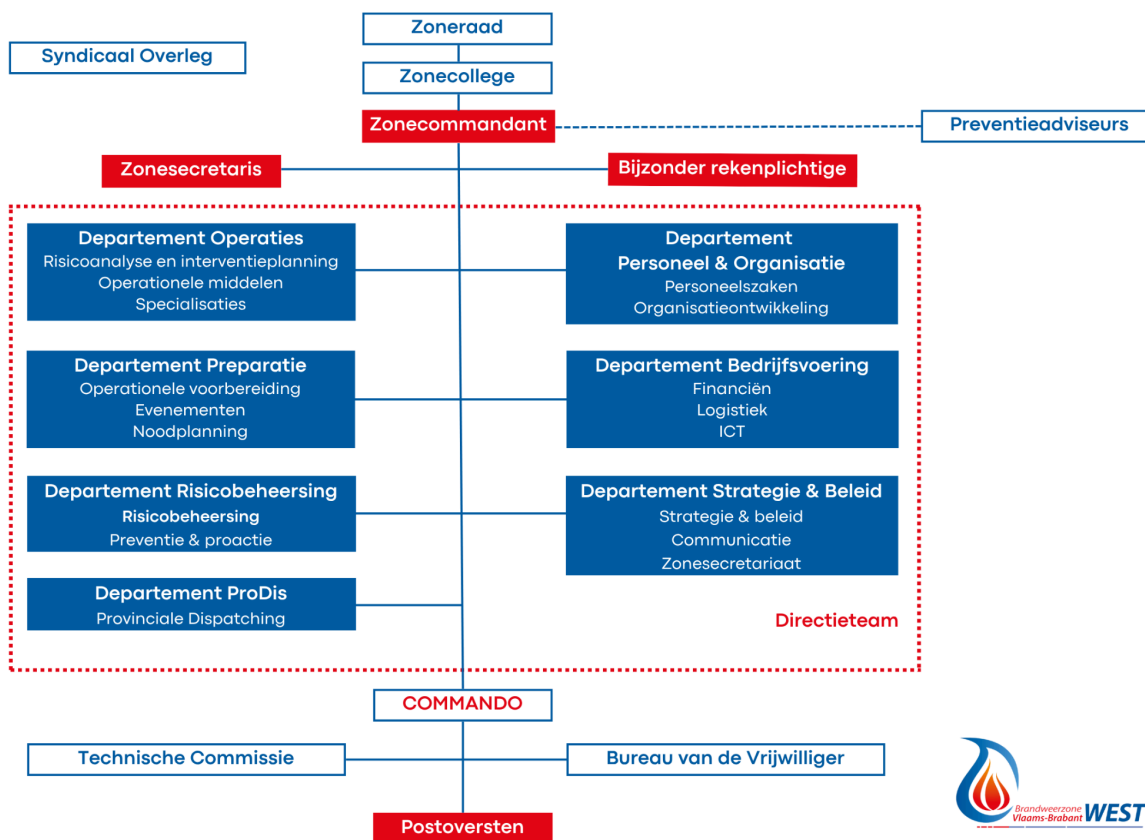
2.1.5 Organisatievorm van de zone

De zonecommandant heeft zoals hierboven reeds toegelicht een adviserende stem in de Zoneraad en het Zonecollege. Daarnaast staat hij in voor de operationele organisatie van onze brandweerzone. Hij wordt bij de uitvoering van zijn opdracht bijgestaan door de zonesecretaris die de zittingen van de zoneraad en het zonecollege voorbereid en opvolgt, de bijzonder rekenplichtige en verschillende (advies)organen: het Directieteam van waaruit de besluitvorming ontstaat, een Commando voor de operationele materie, de door de wet voorziene Technische Commissie en het Bureau van de Vrijwilliger voor advies vanuit het werkveld.

Deze structuren worden op hun beurt ondersteund door een belangrijke administratieve pool (ICT, logistieke medewerkers, de provinciale dispatching, de personeelsdienst, communicatie, enz.....).

Onderstaande organisatievorm toont de structuur van de Brandweerzone Vlaams-Brabant West en de hiërarchische opbouw van de verschillende diensten en verantwoordelijken binnen de zone:

ORGANISATIEVORM BRANDWEERZONE VLAAMS-BRABANT WEST



Deze organisatievorm illustreert een gestructureerde samenwerking tussen verschillende afdelingen en rollen binnen de brandweerzone, gericht op efficiëntie, veiligheid en goede dienstverlening aan de samenleving.

2.2 Operationele organisatie

Toelichting

Het beleid van de hulpverleningszone wordt op zonaal niveau bepaald door de zonecommandant, bijgestaan door het commando en de verschillende departementen. Voor de operationele uitwerking van dit beleid wordt de hulpverleningszone vanaf 1 januari 2026 verdeeld in twee sectoren rond Vilvoorde en Halle

De sectoren staan onder leiding van de majoor Operaties. Hij draagt de verantwoordelijkheid voor de operationele uitwerking van het beleid. Deze uitwerking is in overeenstemming met

de strategische doelstellingen van de zone. Drie beleidsondersteunende kapiteins staan hem bij in deze taak.

Voor het lokaal operationeel beheer van de posten wordt gewerkt met postoversten die deel uitmaken van de technische commissie.

2.2.1 Netwerk van posten

De negen brandweerposten van de zone worden aangestuurd door een provinciale dispatching. Dit maakt dat voor de keuze van de uit te sturen middelen altijd gekeken wordt naar de beschikbaarheden in de volledige zone om automatisch de meest optimale combinatie van hulpvoertuigen samen te stellen. Door te werken met een provinciale brandweerd Dispatching, samen met brandweerzone Oost Vlaams-Brabant, kan er ook van dat netwerk gebruik worden gemaakt.

2.2.2 Uniforme uitrukprocedure

Overal op het grondgebied worden voor hetzelfde incident steeds dezelfde middelen gestuurd, ongeacht uit welke brandweerposten deze zullen komen. Dat zorgt voor een standaard kwaliteitsniveau van dienstverlening en voor veiligheidsgaranties voor het brandweerpersoneel.

2.2.3 Uniforme voertuigen

Waar nodig werd de uitrusting van voertuigen aangepast om vanuit elke post op dezelfde manier te kunnen werken. Bij de aankoop van nieuwe voertuigen wordt uiteraard met één lastenboek gewerkt en krijgt elke post hetzelfde materiaal. Het meer uniformiseren heeft ook een keerzijde op het vlak van herkenbaarheid. Voertuigen kunnen moeilijker visueel onderscheiden worden en daarom krijgen ze momenteel beter leesbare voertuignummers die ook zichtbaar zijn voor luchtsteun van politiediensten, drones en CCTV.

2.2.4 Uniforme Standaard Operatie Procedures

Standaard Operatie Procedures (federale standaard) of Standaard Operatie Richtlijnen (zonale standaard) zorgen ervoor dat verschillende posten de interventies op dezelfde manier aanpakken. Zo verloopt de samenwerking vlotter. De procedures versterken onze filosofie van een uniform wagenpark en dragen bij tot de veiligheid van ons personeel.

Dit is een continu proces. De basistussenkomsten (gebouwbrand, verkeersongeval,...) zijn uitgewerkt maar zijn onderhevig aan evolutie door nieuwe inzichten. Voor bijzondere en nieuwe risico's zoals een ongeval met een gevechtsvliegtuig F-35 of nieuwe vormen van terreur zijn werkgroepen aan de slag.

2.2.5 Minimaal beschikbaar personeel

2.2.5.1. Beroepspersoneel

In de posten Halle, Vilvoorde en Zaventem geldt een minimale bezetting van 8/8 (dag/nacht). In deze posten mag met vrijwilligers of opt-out personeel worden aangevuld tot 10/10.

In de posten Londerzeel en Asse geldt een minimale bezetting van 6/6. In deze posten mag met vrijwilligers of opt-out personeel worden aangevuld tot 8/8.

In de posten Lennik en Dilbeek geldt een minimale bezetting van 9/9 voor de hele cluster (resp. 6/6 voor post Lennik en 3/3 voor post Dilbeek). In beide posten mag met vrijwilligers of opt-out personeel worden aangevuld tot respectievelijk 8/8 en 5/5.

De kritieke bezetting wordt voor alle posten met beroepspersoneel op 6 vastgelegd. Voor de cluster Lennik-Dilbeek is dit 9. Indien dit kritisch minimum niet kan worden verzekerd, dient er contact te worden opgenomen met de wachttol Dir-CP-Ops. De posten helpen elkaar om de minimale bezetting samen rond te krijgen.

2.2.5.2. Vrijwilligers

We stellen vast dat de beschikbaarheden tussen 7 uur en 19 uur, met uitzondering van de post Opwijk, zeer laag zijn. Steeds minder mensen kunnen zich overdag vrijmaken, bijvoorbeeld door hun werk- (werken verder van huis) en/of sociale situatie. Die trend is ook op zaterdagen voelbaar, deels omdat de vrijwilligers dan regelmatig hun verplichte opleidingen volgen. Het gevolg is dat gemengde posten overdag quasi volledig op beroepspersoneel zijn aangewezen. In de gemengde posten worden vrijwilligers vooral ingezet om stand-by te doen (in de kazerne komen wachten terwijl beroepsen zijn ingezet). Er wordt naar nieuwe manieren gezocht om de vrijwilligers efficiënter in te zetten.

2.2.6 Instroombeleid vrijwilligers

Met de hervorming van de brandweer heeft de wetgever de lat een stuk hoger gelegd voor brandweermannen en -vrouwen, ook voor vrijwilligers. Voor 2015 moest iedereen al jaarlijks 24 uur permanente opleiding volgen in de posten. Daar is gradueel 24 uur voortgezette opleiding bij gekomen. Sinds 2019 is de regeling iets flexibeler en kunnen vrijwilligers 120 uren voortgezette opleiding spreiden over vijf jaar. Dat blijft een groot engagement, want er zijn ook extra opleidingen voor de verschillende specialisaties.

Vrijwilligers worden voor alle prestaties vergoed – ook voor bijscholingen en cursussen. Door de opgetrokken belastingvrijstelling is het fiscaal ook interessanter geworden. Maar het is steeds moeilijker om vrijwilligers te vinden én te houden. Het is een maatschappelijke trend waar ook andere organisaties mee worstelen. De druk op de professionele, familiale en sociale context speelt daarbij een belangrijke rol. Brandweerzone Vlaams-Brabant West moet dan ook blijvend op zoek naar vrijwilligers waardoor afgewerkte campagnes snel gevolgd worden door een nieuwe campagne.

2.2.7 Specialisaties

Alle operationele personeelsleden moeten de basiszorg onder de knie hebben, maar we kunnen onmogelijk verwachten dat ze alle (specialistische) taken kunnen uitvoeren. Daarom voorziet de zone diverse specialisaties, zowel op beroeps- als vrijwilligersposten. Op basis van de risicoanalyse van onze zone hebben we deze specialisaties nodig, zeker omdat we de meeste specialisaties dag en nacht willen garanderen.

Momenteel zijn er drie erkende specialisaties: GRIMP (Groep voor Redding en Interventie op Moeilijk bereikbare Plaatsen), duikers en gaspakdragers. De teamleden zijn, als gevolg van de structuur uit het verleden, verspreid over alle verschillende posten.

Het is zeer moeilijk om op die manier de beschikbaarheid te garanderen en bovendien betekent het een reëel risico dat bij de oproep voor de tussenkomst van een team, meerdere brandweerposten onder de minimale bezetting zakken.

Daarom dient een nieuw, zonaal beleid specialisaties uitgewerkt te worden. Daarbij zal per post moeten worden bepaald welke specialisaties nodig zijn, rekening houdend met de risico's, de spreiding en de mogelijkheden.

2.2.8 Wachttrollen vanaf 1 januari 2026

2.2.8.1. Wachttrol officieren

Voor alle oproepen waarvoor volgens de MO van 18 november 2021 een officier deel uitmaakt van de adequate middelen is de tussenkomst van een officier gegarandeerd door de aanwezigheid van een officier in elk van de twee zwaartepunten (brandweerpost Halle en brandweerpost Vilvoorde).

Inzet:

Bij een oproep waarbij een officier deel uitmaakt van de adequate middelen wordt altijd de OVD uitgestuurd die het snelste ter plaatse kan zijn.

Wanneer op het moment van een noodoproep, ergens een andere officier beschikbaar is, én sneller ter plaatse kan zijn dan de eigenlijke OVD, dan wordt die snellere officier door de brandweerd Dispatching uitgestuurd volgens de principes van S.A.H. Dus enkel wanneer het om een dringende tussenkomst gaat en de officier (niet OVD) sneller ter plaatse kan zijn dan een OVD.

Weliswaar gaat de OVD alsnog ter plaatse gezien zijn rol en de beschikbare middelen. De OVD neemt bij aankomst de rol van de S.A.H.-officier over zodat deze kan terugkeren naar zijn brandweerpost. Echter, indien er omwille van verdere opschaling meerdere officieren noodzakelijk zijn, vullen beide officieren hun rol in zoals voorzien in het monodisciplinair interventieplan.

Eerste back-up:

In de zwaartepunten (brandweerpost Halle en brandweerpost Vilvoorde) zijn de OVD-commandowagens ontdubbeld. Wanneer er in het zwaartepunt een inzetbare officier aanwezig is (bijvoorbeeld tijdens z'n 7,6u-shift) dan kan deze worden ingezet als extra OVD.

Tweede back-up:

Er is 24/7 een Dir-BW ingeroosterd. Deze kan inspringen in de rol van OVD (n-1) wanneer er een tekort is. Op deze manier is de beschikbaarheid van een derde OVD gegarandeerd.

2.2.8.2. Wachttrol Dir-CP-Ops

Voor de hele zone is een officier aangesteld als Dir-CP-Ops. Deze wachtdienst wordt deels aan huis en deels tijdens de diensttijd uitgevoerd door de majoors en is voor het hele jaar in het wachtrooster opgenomen.

Back-up:

De majoors vullen de wachttrol in met een eerste, tweede, derde en vierde rol. Dat maakt dat er te allen tijde een cascade kan worden geactiveerd.

2.2.8.3. Wachttrol Dir-BW

De rol van Dir-BW wordt georganiseerd met de kapiteins (postoversten en beleidsondersteunenden) die met een pool van 12 collega's zorgen voor 24/7 beschikbaarheid van één Dir-BW. Dit gebeurt deels tijdens de geplande dagshiften en deels met terugroepbaarheid tijdens de nacht en de weekends.

De periode waarin de kapitein de wachttrol van Dir-BW invult heeft hij een dienstvoertuig ter beschikking wat toelaat zich prioritair naar een interventie te begeven.

De opdracht beperkt zich niet tot het opnemen van de rol van Dir-BW in het geval van een opschaling maar de kapitein die deze wachttrol invult is ook het operationele aanspreekpunt voor alle OVD's die op dat ogenblik van wacht zijn. In die hoedanigheid kan de Dir-BW van wacht te allen tijde het initiatief nemen om zich ter plaatse te begeven bij ernstige incidenten of incidenten waarvan hij bij de oproep meent dat ze een potentieel risico inhouden wat zijn aanwezigheid vereist.

Bij een tekort aan OVD's kan hij als (n-1) inspringen in die rol.

Back-up:

De majoor in de wachttrol van Dir-CP-Ops kan op elk moment snel uitrukken en kan de rol van Dir-BW (n-1) invullen.

2.2.8.4. Wachttrol Dir-D1

De beleidsdirectie van discipline 1 berust bij de commandant van de territoriaal bevoegde zone, overeenkomstig het koninklijk besluit van 26 maart 2014 tot vaststelling van het functieprofiel van de commandant van een hulpverleningszone en van de nadere bepalingen voor zijn selectie en zijn evaluatie, of bij de vertegenwoordiger die hij aanduidt.

Bij geplande afwezigheid wordt de functie overgedragen aan een majoor. Dit wordt op voorhand afgesproken en bijgehouden in een digitale planning.

Back-up:

Bij een onverwachte onbeschikbaarheid wordt de cascade van de majoors geactiveerd.

2.2.8.5. Opschalingen

De opschaling in commandostructuren wordt geregeld via het zonale brandweerinterventieplan.

De opschaling in middelen wordt geregeld via de opschaling modellen:

- voor brand (F1, F2, F3,...)
- voor technische hulp (THV-1, THV-2, THV-3,...)
- voor incidenten gevaarlijke stoffen (IGS-1, IGS-2, IGS-3,...)
- voor watertransport (WTR-1, WTR-2, WTR-3...)

2.2.9 Dringende Geneeskunde Hulp

De dringende geneeskundige hulpverlening (DGH) valt onder de bevoegdheid van de FOD Volksgezondheid. De zone koopt het wagenpark en het materiaal aan en de ambulanciers zijn onze werknemers. De noodcentrale 112 stuurt de middelen aan onder leiding van haar medisch directeur.

Huidig is de beschikbaarheid van ziekenwagens, in overleg met de federale gezondheidsinspectie als volgt verdeeld:

- Brandweerpost Asse: 1 ziekenwagen
- Brandweerpost Dilbeek: 1 ziekenwagen
- Brandweerpost Halle: 2 ziekenwagens
- Brandweerpost Lennik: 2 ziekenwagens
- Brandweerpost Londerzeel: 2 ziekenwagens
- Brandweerpost Tollembeek: 1 ziekenwagen
- Brandweerpost Zaventem: 2 ziekenwagens
- Brandweerpost Vilvoorde: 2 ziekenwagens
- Ziekenhuis Asse: 1 PIT (samenwerking tussen ZVBW en A-Zorg)
- Ziekenhuis Vilvoorde 1 PIT (samenwerking tussen ZVBW en Jan Portaels)

De bestaffing is in transitie met als doel de bezetting beter te garanderen en de inzet van springbemanningen zo veel mogelijk te beperken. Hiertoe werden 30 beroeps hulpverleners-ambulanciers aangeworven en volgen nog aanwervingen van vrijwillige hulpverleners-ambulanciers.

2.3 Logistieke organisatie

2.3.1 Spreiding van de posten, het logistiek en administratief centrum en de provinciale dispatching

Wij hebben een netwerk van 9 posten verspreid over ons grondgebied, meer bepaald in Asse, Dilbeek, Halle, Lennik, Londerzeel, Opwijk, Tollembeek, Vilvoorde en Zaventem. De posten Opwijk en Tollembeek worden uitsluitend door vrijwilligers bemand, de andere posten werken met beroepskrachten op dienst en worden aangevuld met vrijwilligers.

De normtijden die wij hanteren zijn gebaseerd op de adviezen van commissie Paulus dd. 2006. We gebruiken een aanrijtijd van 12 minuten. Deze aanrijtijd is een combinatie van de opkomsttijd (2 minuten voor een beroepspost en 5 minuten voor een vrijwilligerspost) en de verplaatsingstijd naar het incident. Hiervoor is een optimale spreiding van de posten, materiaal en voertuigen nodig. Uit het vorige meerjarenbeleidsplan is reeds gebleken dat er nood is om de huidige ligging van de posten te herbekijken. Zo zijn er momenteel nieuwe kazernes in aanbouw in Vilvoorde en Londerzeel en werd het plan gemaakt om extra posten in Alsemberg en Weerde te bouwen. Die laatste plannen werden echter nog niet concreet gemaakt. Uit de risicoanalyse van 2025 komt deze noodzaak echter weer naar boven, welke versterkt wordt door de verhuis van de posten in Vilvoorde en Londerzeel (zie hoofdstuk 2.9 Risicoanalyse).

Naast de posten hebben we nog het zonehuis in Liedekerke en de Provinciale Dispatching in Asse. Dit zijn de twee voornaamste werklocaties van het administratief-technisch personeel binnen onze zone. Het zonehuis is het administratief en logistiek centrum van onze zone. Hier bevinden zich de burelen van het directieteam en het administratief personeel en gaan ook de vergaderingen van het zonecollege en de zoneraad door alsook bepaalde interne opleidingen. Op dezelfde site bevindt zich ook het centraal magazijn van waaruit een pendeldienst georganiseerd is naar de posten. Hieronder valt ook een garage waar enkele (dienst)voertuigen staan en die we tegelijk ook delen met de private ambulancedienst ART. De opslagruimte begint echter uit zijn voegen te treden en er is nood

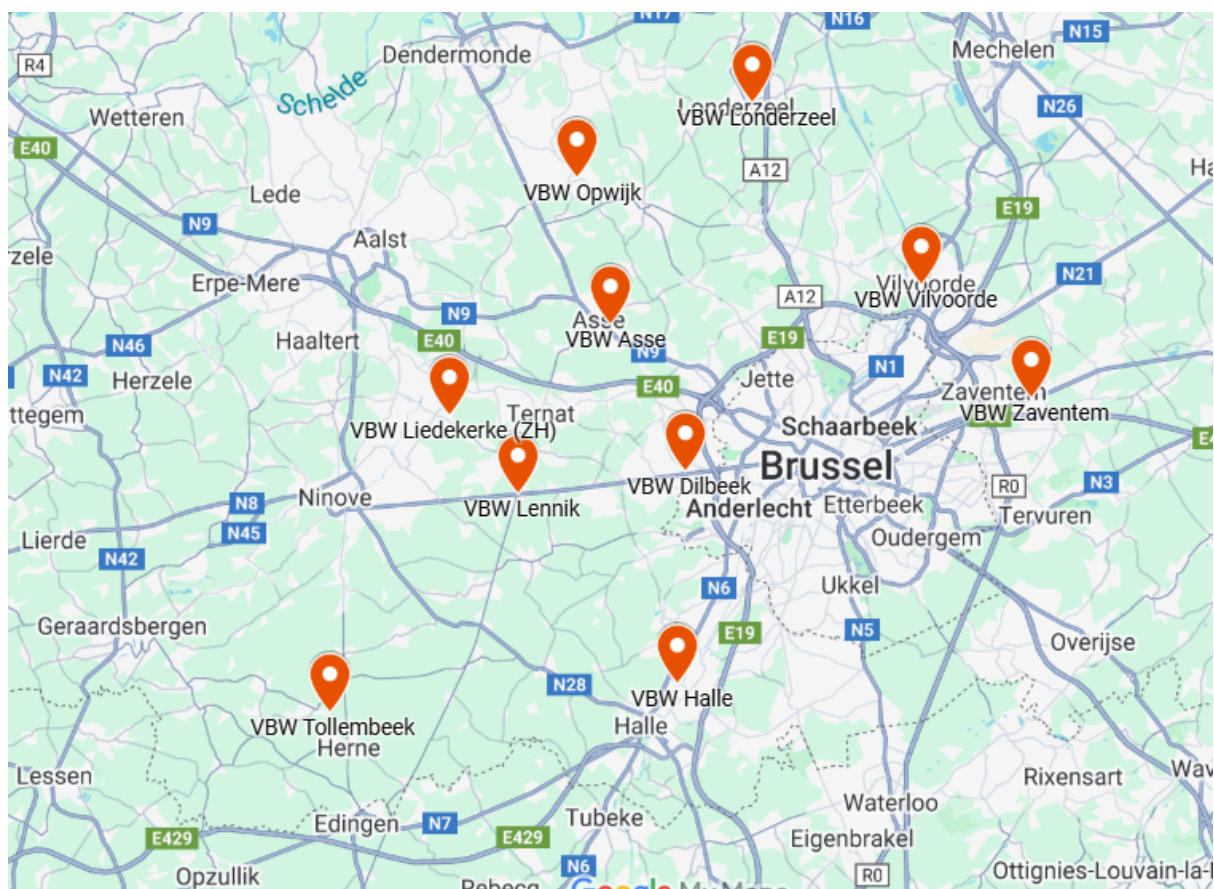
aan een centrale locatie voor bepaalde gespecialiseerde onderhoudstaken, waardoor er concrete plannen op tafel liggen voor de realisatie van een servicecenter op deze locatie.

De Provinciale Dispatching bevindt zich in dezelfde gebouwen als post Asse, op de eerste verdieping. Van hieruit wordt de dispatching voor de volledige provincie Vlaams-Brabant georganiseerd.

2.3.2 Kazernerings

Een overzicht van de locaties van de posten en andere infrastructuren:

- Post **Asse**: Asphaltcosite 110, 1730 Asse
- Post **Dilbeek**: Oudesmidsestraat 38A, 1700 Dilbeek
- Post **Halle**: Vanhamstraat 1, 1501 Halle
- Post **Lennik**: Assesteenweg 244, 1750 Lennik
- Post **Londerzeel**: Brandweerplein 1, 1840 Londerzeel (Toekomstige adres: Arduinstraat 70, 1840 Londerzeel)
- Post **Opwijk**: Heiveld 13a, 1745 Opwijk
- Post **Tollembeek**: Hernessstraat 51, 1570 Tollembeek
- Post **Vilvoorde**: Rondeweg 32, 1800 Vilvoorde (Toekomstige adres: Koning Boudewijnlaan 3, 1800 Vilvoorde)
- Post **Zaventem**: Leuvensesteenweg 550, 1930 Zaventem
- **Zonehuis** (Logistiek en administratief centrum): Laan I nr 57, 1770 Liedekerke
- **Provinciale Dispatching** (ProDis): Asphaltcosite 110, 1730 Asse



2.3.3 Materieel

Rollend materieel

Onder het rollend materieel van onze brandweerzone verstaan we alle voertuigen die we ter beschikking hebben staan voor zowel interventies als logistieke ondersteuning. Hieronder een overzicht van de spreiding van onze voertuigen:

Post	aanhangwagen	AP	commandopost	commandowagen	commandowagen OVD	container	duikerswagen	grimp-wagen	haakarmvoertuig	hoogwerker	IGS-wagen	karweiwagen	ladderwagen	logstrek voertuig	MAP	materieelvoertuig	materieelwagen groot	materieelwagen klein	mech.wagen	signalisatiewagen	tankwagen	ziekenwagen	dienstwagen	reserve ziekenwagen	Totaal
VBW Asse	1	0	1	3	1	5	0	0	1	0	1	4	2	0	3	1	1	0	1	2	2	0	0	0	29
VBW Dilbeek	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	8
VBW Halle	2	0	0	2	1	6	1	1	1	0	0	5	1	0	2	0	1	0	1	2	2	0	0	0	28
VBW Lennik	2	0	0	2	1	2	0	0	1	0	0	5	1	0	1	0	1	0	1	1	2	0	0	0	20
VBW Londerzeel	1	1	0	2	1	1	1	0	0	0	0	3	1	0	2	0	1	0	1	2	3	0	0	0	20
VBW Opwijk	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	1	1	2	0	1	0	1	1	0	0	0	0	13
VBW Tollembeek	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	10
VBW Vilvoorde	1	1	0	3	1	4	2	0	1	0	1	4	1	0	2	0	1	0	2	2	3	0	0	0	29
VBW Zaventem	4	1	0	2	1	13	0	1	3	1	0	7	1	0	2	1	2	1	2	2	3	0	0	0	47
VBW Liedekerke (ZH)	2	0	0	5	0	5	0	0	1	0	0	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	6	3	27	
Totaal	15	3	2	20	7	36	4	2	8	1	2	36	10	4	17	2	10	1	11	14	17	6	3	231	

De huidige situatie van het rollend materieel binnen de zone kenmerkt zich door een historisch bepaalde spreiding en een verouderd vervangingsprincipe. De locatie van de basisvoertuigen, waaronder ziekenwagens, autopompen, tankwagens, ladderwagens, signalisatiewagens en karweiwagens, is nog steeds grotendeels dezelfde als bij de start van de zone. De commandowagens van de Officieren Van Dienst (OVD) zijn verspreid op basis van de posten waaruit de wachtofficiëren uitrukken, terwijl de haakarmvoertuigen afhankelijk zijn van de locaties waar containers zich bevinden. De speciale voertuigen, zoals IGS-voertuigen en containers voor het reinigen van het wegdek, zijn verspreid op basis van een combinatie van geografische spreiding en de aanwezigheid van specifieke specialisaties in de posten.

Het vervangingsbeleid is momenteel eerder beperkt. Voertuigen worden momenteel vervangen op basis van de gebruiksduur, zoals vastgelegd in een beslissing van de zoneraad (2017). Tot op heden wordt er geen rekening gehouden met andere parameters zoals bijvoorbeeld de intensiteit van het gebruik. Een groot knelpunt is dat deze vervangingstermijnen niet realiseerbaar zijn met de huidige investeringsportefeuille, een belangrijke reden hiervoor zijn de prijsstijgingen van de voertuigen sinds 2020. Vooruitkijkend is er de intentie om dit te doorbreken: men wil een stap zetten van het huidige voertuigenplan dat enkel eerstelijnsvoertuigen omvat, naar een globaal voertuigenplan voor alle voertuigen, waarbij naast de spreiding ook de aankoop, onderhoud en vervanging in de toekomst georganiseerd zullen worden op basis van meerdere, meer omvattende parameters dan louter de leeftijd.

Niet-rollend materieel

Bij het niet-rollend materieel kijken we naar het beleid rond persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), kledij en materialen voor specialisaties of andere innovatieve middelen zoals de recente aankoop van drones binnen onze zone.

PBM's worden aangekocht volgens de noodzaak en financiële haalbaarheid. Wat de kledij betreft, wordt deze voorzien volgens het kledijreglement. Momenteel doet zich echter het probleem voor dat niet alle voorziene kledijstukken en aantallen voor iedereen beschikbaar zijn. Dit komt door een ontoereikend kledijbudget om alles in één keer te realiseren. Een niet onbelangrijk deel van dit budget gaat jaarlijks op aan kledij voor nieuwe medewerkers, wat de inhaalbeweging belemmert. Een herziening van dit reglement staat gepland om dit te laten aansluiten op de noden van vandaag.

In het kader van operationele innovatie en efficiëntie, werd er ook geïnvesteerd in de aankoop van vier drones die zich in de commandowagens bevinden. Op het vlak van specialisaties wordt de wens uitgesproken om in de toekomst de specialistische middelen efficiënter aan te wenden door een slimme spreiding van de specialisaties en bijhorend materieel.

Ten slotte zal er voor alles wat betreft niet-rollend materieel gekeken worden naar gepaste software voor inventarisatie en opvolging.

2.4 Personeel

Het Departement Personeel & Organisatie (P&O) vormt de cruciale motor achter het personeelsbeleid en -beheer van onze zone. De personeelsdienst is verantwoordelijk voor het beheer, de ontwikkeling en het welzijn van het gehele personeelsbestand, dat bestaat uit zowel operationele medewerkers (beroeps- en vrijwillige brandweerlieden en hulpverleners-ambulanciers) als administratief en technisch personeel (ATP). Ook het personeel van de Provinciale Dispatching (ProDis) valt onder dit beheer.

Eind 2025 waren er 760 personeelsleden actief in Brandweerzone Vlaams-Brabant West. Van hen waren 385 beroepskrachten, 308 vrijwilligers, 43 administratieve medewerkers en 24 personeelsleden binnen ProDis. Onze zone groeit wat betreft de bevolking en het aantal interventies, dus zal ons personeel moeten meegroeien. In de volgende hoofdstukken wordt de huidige situatie beschreven en wordt er alvast een blik op de toekomst geworpen, die duidelijk vorm krijgt in de strategische doelstellingen.

2.4.1 Departementen en diensten

De Brandweerzone is verdeeld in zeven departementen waar aan het hoofd een majoor of directeur staat. Deze departementen hebben elk hun eigen bevoegdheden en worden bemand door operationeel (= vakofficieren of antennes) en / of administratief-technisch personeel (ATP) en personeel van de Provinciale Dispatching. Hieronder een overzicht:

- **Departement Risicobeheersing:**
 - Diensthoofd
 - Specialisten brandpreventie
 - Administratief medewerkers
 - Vakofficieren
- **Departement Preparatie:**
 - Specialist preparatie
 - Zone-arts
 - Sportdeskundige
 - Administratief medewerker
 - Vakofficieren
- **Departement Operaties:**
 - Administratief medewerker
 - Vakofficieren
- **Departement ProDis:**
 - Diensthoofd
 - Teamleaders
 - Dispatchers
- **Departement Personeel & Organisatie:**
 - Diensthoofd
 - Deskundigen
 - Administratief medewerkers
- **Departement Bedrijfsvoering:**
 - Diensthoofden
 - Deskundigen
 - Administratief medewerkers
 - Magazijniers
 - Antennes in posten

- **Departement Strategie & Beleid:**
 - Diensthoofd
 - Secretariatsmedewerker
 - Deskundigen
 - Woordvoerder
 - Preventieadviseur

2.4.2 Operationeel personeel van de zone

In totaal werken er in onze zone 680 operationele personeelsleden. 316 hiervan zijn vrijwilligers, 354 zijn beroepskrachten. Hieronder is het overzicht van beroepskrachten en vrijwilligers per post en per graad terug te vinden 14/11/2025.

Beroeps

BRANDWEER												
AS IS	Kolonel	Majoor	Off	Kpt (12)	Lt (12)	Ooff	Adj (4)	Sgt (12)	Mansch	Kpl (12)	Bwm (12)	TOTAAL
Officier commando	1	5	0			0			0			6
Officier dagdienst	0	0	0			0			0			0
Officier ploegen	0	0	24	17	7	0			0			24
Post Asse	0	0	0			12	3	9	29	14	15	41
Post Halle	0	0	0			16	4	12	35	16	19	51
Post Dilbeek	0	0	0			4	0	4	16	0	16	20
Post Lennik	0	0	0			12	4	8	27	10	17	39
Post Londerzeel	0	0	0			9	6	3	30	19	11	39
Post Vilvoorde	0	0	0			17	4	13	35	24	11	52
Post Zaventem	0	0	0			14	4	10	38	23	15	52
SUBTOTAAL 1	1	5	24			84			210			324

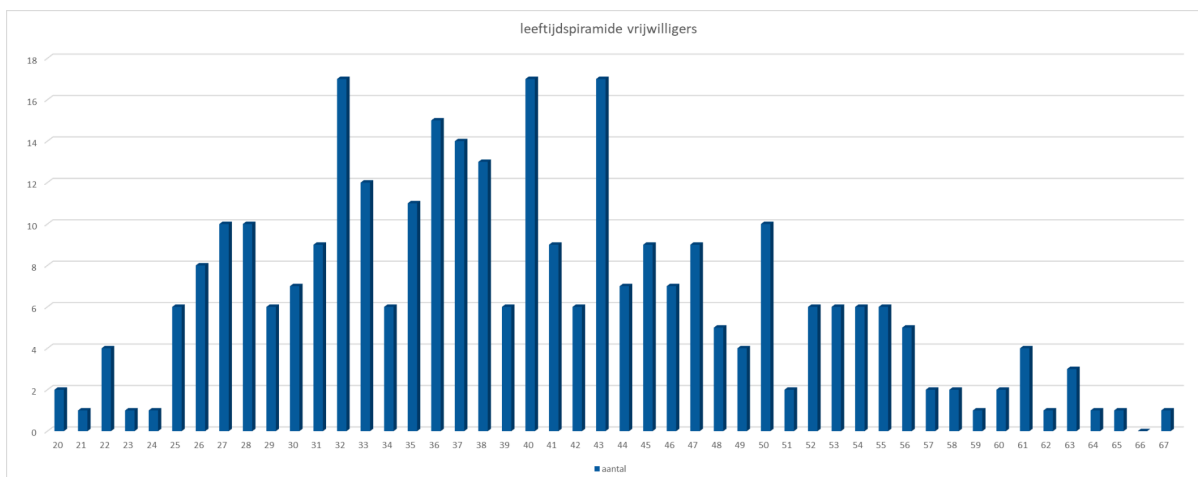
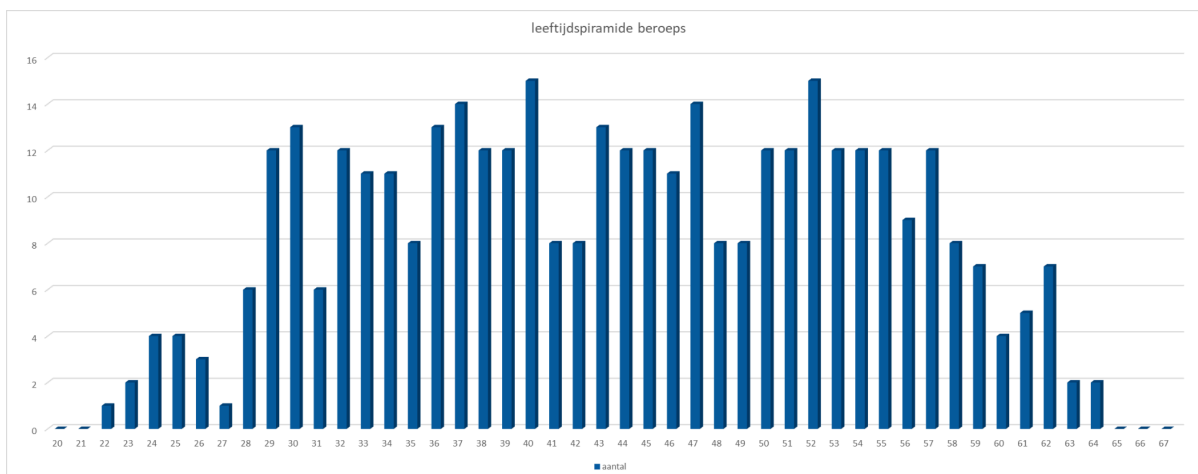
AMBULANCIER												
AS IS						Coord			HVA			TOTAAL
Coordinator HVA	0	0	0			0			0			0
Hulpverlener-ambulance NB	0	0	0			0			30			30
SUBTOTAAL 2	0	0	0			0			30			30

Daarnaast zijn er nog 16 operationele personeelsleden die momenteel niet als brandweerman of ambulancier worden ingezet, maar aangepaste taken uitvoeren of om andere redenen niet actief zijn.

Vrijwilligers

AS IS	Off	Kpt	Lt	Ooff	Adj (2)	Sgt (6)	Mansch	Kpl (16)	Bwm (16)	HVA	TOTAAL
Officieren	0			0			0				0
HVA											0
Post Asse	1	1		4		4	16	3	13		21
Post Dilbeek	0			7	2	5	29	10	19		36
Post Halle	0			4		4	24	2	22		28
Post Lennik			1	3	1	2	30	3	27	3	37
Post Londerzeel	1	1		1	1	0	33	7	26	1	36
Post Opwijk	2	2		8	2	6	40	8	32		50
Post Tollembeek	1		1	5	1	4	29	7	22	4	39
Post Vilvoorde	1	1		3	1	2	31	6	25		35
Post Zaventem	1	1		3		3	22	4	18		26
SUBTOTAAL 1	7			38			254			8	316

De leeftijdspiramide van het operationeel personeel voor zowel beroepskrachten als vrijwilligers ziet er als volgt uit:



2.4.3 Administratief personeel

Om onze brandweerzone draaiende te houden en in goede banen te leiden, is er naast de operationele inzet ook een goede administratieve omkadering nodig. Hiervoor kunnen we rekenen op 67 medewerkers die vallen onder het administratief-technisch personeel. 43 personen zijn werkzaam in het zonehuis en 24 in ProDis.

Er wordt gewerkt aan het opstellen van de rechtspositieregeling (RPR) voor ProDis en het ATP-personeel, als onderdeel van een bredere uniformisering van de zonale regelgeving. De eerste stappen zijn hierin reeds gezet maar dit zal nog verder op punt moeten gesteld worden. Daarnaast wensen we verder in te zetten op een talentgericht beleid, waarbij we zowel het opleidings- als evaluatiebeleid voor personeel binnen ATP en ProDis verder zullen vormgeven. Al deze factoren zullen bijdragen aan een competitieve werkomgeving en de persoonlijke groei van ons personeel en bijgevolg ook onze organisatie.

2.4.4 Personeelsplan

Hieronder een overzicht van het voorziene aantal voltijdse equivalenten per niveau en functie. We zijn momenteel aan het evolueren naar een nieuw personeelsplan, hieronder dan ook de huidige én de toekomstige versie.

HUIDIG (ZR 3/02/2025)	Brandweer beroeps	Hulpverlener - Ambulancier beroeps	Brandweer Vrijwilliger	Hulpverlener- ambulancier vrijwilliger	ProDis	ATP (administratief personeel)
Hoger kader	30	-	4	-	-	10,2
Middenkader	100	6	72	-	5	16
Basiskader	232	30	304	40	24	25
Totaal	362	36	316	40	29	51,2
<i>Aangepast werk</i>	22					
Totaal incl. Aangepast werk	384	36	380	40	29	51,2
Eindtotaal alle personeel	920,2					

TOEKOMSTIG (onder voorbehoud)	Brandweer beroeps	Hulpverlener - Ambulancier beroeps	Brandweer Vrijwilliger	Hulpverlener- ambulancier vrijwilliger	ProDis	ATP (administratief personeel)
Hoger kader	30	-	4	-	1	12,2
Middenkader	88	2	72	-	7	18
Basiskader	236	30	324	125	21	25
Totaal	354	32	400	125	29	55,2
<i>Aangepast werk</i>	14					
Totaal incl. aangepast werk	368	32	400	125	29	55,2
Eindtotaal alle personeel	1008,2					

2.4.5 Rekruteringen

Zowel voor de rekrutering van operationeel als van administratief-technisch personeel is de war for talent nog steeds niet gaan liggen. Onze zone wil dan ook een aantrekkelijke en professionele werkgever zijn waar iedereen voldoening haalt uit zijn job en zich warm omringd voelt. Als dit gevoel van binnenuit heerst, kunnen we dit ook uitdragen in onze rekruterings - en employerbrandingcampagnes.

De laatste jaren werd een inhaalbeweging gedaan om het structureel personeelstekort weg te werken wat betreft het beroepskader, waar we nu op zo goed als op aantal zitten. In 2025 werden ook de eerste nieuwe collega's aangeworven onder het statuut "hulpverleners-ambulanciers niet brandweer" als beroeps in het kader van de reorganisatie van DGH. In de komende beleidsperiode zal hier nog verder op ingezet worden.

Momenteel worden aanwervingen voor operationelen - en dan voornamelijk in het geval van vrijwilligers - eerder ad hoc gedaan. In de toekomst wensen we dit verder te structureren en naar een permanente, cyclische en proactieve aanpak te evolueren.

2.4.6 Vorming, Training & Opleiding

De kwaliteit en deskundigheid van onze hulpverlening zijn direct gekoppeld aan de competenties van ons operationeel personeel. Vorming, training en opleiding (VTO) zijn dan

ook een permanente opdracht voor elk personeelslid, gedurende de volledige loopbaan. Ons opleidingsbeleid is verweven met de organisatiedoelstellingen van de zone, heeft tot doel de kwaliteit van de dienstverlening op een deskundig niveau te houden, en anticipeert op toekomstige ontwikkelingen op het vlak van civiele veiligheid.

De VTO-inspanningen voor het operationeel personeel zijn gestructureerd rond de volgende wettelijke categorieën:

Basisopleiding

- De basisopleiding is verbonden aan de hiërarchische loopbaan, hetzij om de loopbaan te starten, hetzij om naar een hogere graad over te gaan.
- Het doel is de kandidaat de nodige professionele basiscompetenties te laten behalen om toekomstige essentiële taken uit te voeren.

Voortgezette Opleiding (VO BW)

- De VO is een plicht voor het aanvullen, behouden of verbeteren van reeds verworven competenties.
- Omvang: Het personeelslid volgt minimaal 120 uur voortgezette opleiding per vijf jaar.
- Aansturing: De zone kan een verplichte voortgezette opleiding opleggen uit een jaarlijks vooropgestelde selectie. De VO wordt georganiseerd door de brandweerschool, in samenwerking met de brandweerzone.

Permanente Opleiding (PO BW)

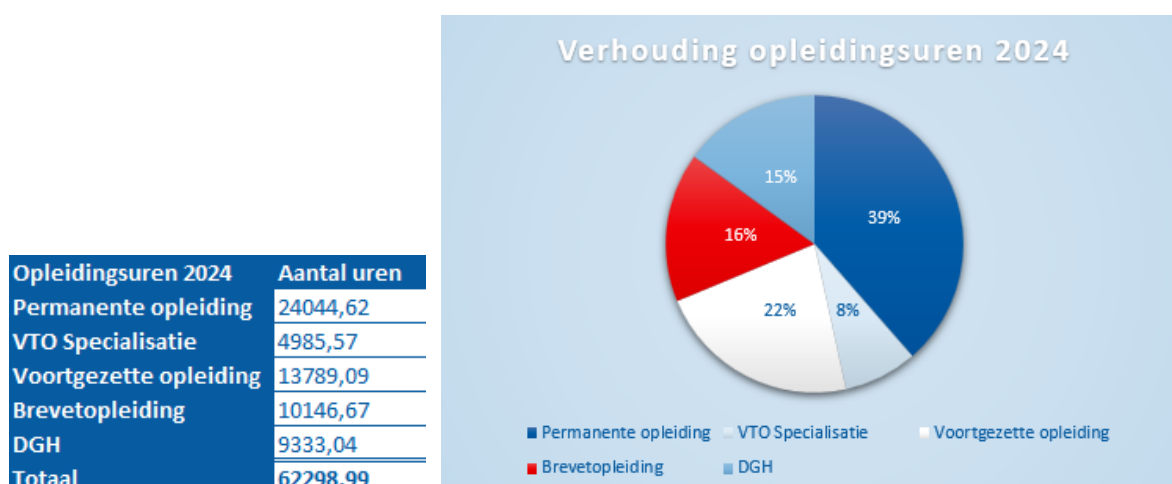
- De PO is eveneens een plicht en is gericht op het verankeren van vaardigheden door oefening met beschikbaar materieel en procedures.
- Minimumvereiste Basiszorg: Van iedere BWM-MAP en Brandweerman wordt verwacht dat hij/zij minimaal 24 uur permanente opleiding rond basiszorg volgt, onafhankelijk van het aantal uren voortgezette opleiding.
- Organisatie: De PO is onderverdeeld in Zonale Permanente Opleiding (ZPO), Lokale Permanente Opleiding (LPO), en Functiegerichte Permanente Opleiding (FPO). De

organisatie gebeurt in functie van de personeelsbezetting, de spreiding van de middelen en het resultaat van de zonale risicoanalyse.

Gespecialiseerde Opleiding

- Dit betreft opleiding voor het verwerven van kennis en competenties, nodig voor het uitoefenen van een gespecialiseerde functie (bijvoorbeeld ambulancier, brandweerder, GRIMP).
- De uren gevolgd in deze categorie zijn bijkomend aan de 24 uur verplichte permanente vorming basiszorg.

Hierbij een overzicht van het aantal opleidingsuren per categorie en de verhouding onderling voor 2024:



Alle VTO-activiteiten worden gecoördineerd via het jaarlijkse oefenplan, dat wordt opgesteld door de Zonale VTO-verantwoordelijke en goedgekeurd door de Zonecommandant. Het personeelslid heeft hierbij zowel het recht als de plicht om door middel van VTO de persoonlijke bijdrage aan de organisatie te verbeteren of op peil te houden. De hulpverleningszone heeft bovendien de bevoegdheid om vormingsinspanningen op te leggen met het oog op een betere uitoefening van de functie(s) of een betere werking van de dienst; deze vorming is een plicht als ze noodzakelijk is voor een betere functie-uitoefening of als ze deel uitmaakt van de implementatie van nieuwe werkmethodes. De praktische uitwerking en implementatie van dit vormingsbeleid en het oefenplan is de verantwoordelijkheid van de Zonale Werkgroep VTO, die bestaat uit de zonale en lokale VTO-verantwoordelijken.

2.4.7 Eindeloopbaanbeleid

Een personeelslid kan een aanvraag indienen voor het eindeloopbaanregime als hij/zij minimaal 58 jaar oud is en minstens 25 jaar dienst in de openbare sector heeft, waarvan ten minste 15 jaar in een operationele functie. Aan het einde van het eindeloopbaanregime, dat maximaal 4 jaar duurt, moet het personeelslid in aanmerking komen voor vervroegd pensioen volgens de wet van 15 mei 1984. De raad beslist binnen 6 maanden na ontvangst van de aanvraag.

De raad bepaalt, na advies van de eindeloopbaancommissie, een lichtere operationele betrekking voor het personeelslid of indien door het personeelslid gevraagd, een aangepaste taak. Het personeelslid moet deze functie aanvaarden of zijn huidige functie behouden. Het personeelslid moet met pensioen gaan zodra het aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen voldoet.

Het personeelslid dat tewerkgesteld wordt in het eindeloopbaanregime en in een lichtere operationele betrekking wenst te werken, moet medisch geschikt zijn, slagen in de fysieke test en operationeel geschikt zijn voor de operationele dienst. Het wordt vrijgesteld van het dragen van perslucht onder inspanning en het uitvoeren van specialisaties.

2.5 Partners - Stakeholders

De goede werking van onze zone hangt ook af van een goede wisselwerking met onze partners en stakeholders. Hieronder lichten we hen toe en beschrijven we de relatie en eventuele samenwerking met hen.

2.5.1 Burgers

Zij zijn nog steeds de cruciale factor waarom wij bestaan: de snelste adequate hulp leveren aan de inwoners van onze zone of andere burgers die zich in onze zone bevinden. Vanuit onze zone willen we zowel preventief inzetten op de veiligheid van onze burgers door hen te sensibiliseren als natuurlijk bij ongevallen de best mogelijke hulpverlening bieden.

2.5.2 Personeel

Onze medewerkers, zowel het operationeel - beroeps en vrijwilliger - als het administratief-technisch personeel, zijn de kern van onze dienstverlening. Zij zijn de spil die onze organisatie draaiende houdt en hun interne expertise is een grote meerwaarde bij het

maken van bepaalde beslissingen. We willen van onze kant inzetten op een modern HR-beleid.

2.5.2.1 Vriendenkringen

Per post is er een vriendenkring aanwezig in de vorm van een vzw die sociale aangelegenheden organiseert. Dit zijn belangrijke initiatieven die vanuit de zone gesteund worden. Om dit een betere omkadering te geven, werd er een samenwerkingsovereenkomst opgesteld tussen onze brandweerzone en de vriendenkring van elke post alsook van het zonehuis en de dispatching.

2.5.3 Overheden

2.5.3.1 Lokale besturen

Een goede samenwerking met de lokale besturen die deel uitmaken van onze brandweerzone, is van essentieel belang. Zij staan niet enkel mee in voor het bestuur van onze zone, maar wij staan ook mee in voor de bescherming van de burgers, gebouwen en dergelijke meer op hun grondgebied. De burgemeesters zijn aanwezig in de maandelijkse zittingen van de Zoneraad, een afvaardiging ook nog in het tweewekelijkse zonecollege en op jaarlijkse basis trachten we een strategische dag te organiseren om dieper in te gaan op bepaalde thema's. Daarnaast zullen we inzetten op het project "Lokale verankering", voor een zo hoog mogelijke betrokkenheid van de lokale besturen in het algemeen. De jaarlijkse actieplannen worden naar de gemeenteraden gestuurd en we zetten in op proactie en preventie door onder andere een actieve deelname aan de veiligheidscellen.

2.5.3.2 Provincie

Onze zone valt onder Provincie Vlaams-Brabant, waarbij provinciegouverneur Jan Spooren een sturende, coördinerende, adviserende en ondersteunende rol speelt in de werking van de brandweer en de brandweerzones in de provincie. Enkele concrete zaken die in samenwerking met of onder toezicht van de provincie gebeuren zijn bv. nood- en interventieplannen bij grootschalige incidenten, behoeften in opleidingen en het administratief toezicht.

2.5.3.3 Federale overheid

Ook op hoger niveau speelt de overheid een cruciale rol, en dan met name de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken. Zij bepalen het wettelijk kader voor de brandweerwerking en staan deels mee in voor de financiering van de brandweerzones. Daarnaast wordt er ook op de federale overheid gerekend om het belang van de brandweer op federaal en Europees niveau mee te verdedigen.

2.5.3.4 Toekomstforum

Bovenstaande partners komen ook samen in het “Toekomstforum Halle-Vilvoorde”. Alle burgemeesters van de besturen die hieronder vallen, komen samen met de Vlaams minister bevoegd voor de Rand, de gedeputeerden van de provincie Vlaams-Brabant en andere relevante partners waaronder dus ook onze brandweerzone. Deze samenwerking zorgt voor korte communicatielijnen en gerichte acties binnen thema’s zoals Integrale Veiligheid en Zorg & Welzijn.

2.5.4 Politiezones en andere hulpdiensten

Deze partners verzekeren samen met ons de integrale veiligheid, een nauwe en goede multidisciplinaire samenwerking is essentieel om efficiënt en gecoördineerd te kunnen reageren op incidenten en crises.

2.5.5 Bedrijven

Bedrijven binnen onze zone zijn de focus van brandpreventiecontroles en vergunningsadviezen. Vanuit onze kant dient een goede adviesverlening te gebeuren en we verwachten voor de veiligheid binnen onze zone dan ook een goede opvolging vanuit hun kant. Anderzijds kunnen bedrijven ook expertise aanleveren bij bepaalde technische interventies (bijvoorbeeld bij seveso-bedrijven). Deze samenwerking vereist duidelijke afspraken, regelmatige oefeningen en gedetailleerde informatie-uitwisseling over hun risicoprofiel en noodprocedures.

2.5.5.1 Luchthaven

Brussels Airport Company verdient binnen deze groep speciale aandacht. Gezien hun risicoprofiel, is een goede samenwerking noodzakelijk om snel en efficiënt te kunnen optreden bij rampscenario’s. Regelmatige oefeningen en overlegmomenten zorgen ervoor

dat we ons bewust zijn van de potentiële gevaren, valkuilen rond security en andere aandachtspunten.

2.5.6 Onderwijs

Het onderwijs is een tweeledige partner, essentieel voor zowel onze interne werking als de externe veiligheidspromotie binnen onze zone. Wat betreft de interne werking kijken we naar de samenwerking met het PIVO, de brandweerschool. Zij staan als partner mee in voor de opleiding en bijscholing van onze interne medewerkers welke moeten afgestemd zijn op onze operationele noden. Een goede informatie-uitwisseling is hierbij essentieel. Daarnaast is ook het onderwijs als externe partner van groot belang, onderwijsinstellingen binnen onze zone staan mee in voor de bewustmaking rond brandveiligheid. Vanuit beide richtingen dienen we hieromtrent kennis te delen en initiatieven rond te nemen

2.5.7 Pers

Een goede verstandhouding met de pers dragen we hoog in het vaandel. Wij rekenen erop dat zij als betrouwbaar kanaal fungeren om correcte informatie te delen omtrent interventies. Daarnaast is hun rol ook van essentieel belang om mee maatschappelijk bewustzijn te creëren rond brandveiligheid. Onze zone wenst een toegankelijke bron van informatie te zijn voor hen hierbij.

2.6 Bijzondere overeenkomsten

Vertrekkende vanuit het principe van Snelste Adequate Hulp zijn samenwerkingen en partnerschappen cruciaal. Hoe beter we samenwerken met andere zones, partners etc., hoe efficiënter en beter we de dienstverlening naar de burger kunnen organiseren. Hieronder een overzicht van de huidige overeenkomsten die onze zone heeft afgesloten of die op de rol staan.

2.6.1 Andere hulpverleningszones

2.6.1.1 Brandweer Brussel

Er is momenteel een samenwerkingsakkoord met Brandweer Brussel. Het uitsturen van de middelentreinen door de dispatchings van beide zones naar een incident werd hierdoor op elkaar afgestemd bij gebeurtenistypes waarvoor de Snelst Adequate Hulp van toepassing is.

2.6.1.2 Andere omliggende zones

Er zullen gesprekken opgestart worden met alle omliggende hulpverleningszones (Rivierenland, Waals Brabant, Zuid Oost (lopende), Oost Oost-Vlaanderen (lopende), Henegouwen centrum) om tot samenwerkingsakkoorden te komen naar analogie met de overeenkomst met Brandweer Brussel. Dit moet de mobilisatie van andere, korter gelegen of sneller beschikbare zones vergemakkelijken en kan in twee richtingen werken.

2.6.2 Citymesh

De zone neemt deel aan het Citymesh-project, waarbij drones bij vooraf gedefinieerde interventietypes gelijktijdig met alarmering automatisch worden uitgestuurd. ProDis geniet momenteel kosteloos van dit project, met locaties reeds voorzien in Affligem, Halle, Asse en Tollembeek.

2.6.3 PIT

De PIT-werking is een versterking van de dringende geneeskundige hulpverlening. De PIT-teams, bestaande uit een ambulancier en een spoedverpleegkundige, kunnen meer medische handelingen uitvoeren dan een gewone ziekenwagen en zij vertrekken vanuit het ziekenhuis. Er zijn momenteel twee samenwerkingen, meer bepaald in het AZORG-ziekenhuis in Asse en in het AZ Jan Portaels in Vilvoorde.

2.6.4 Politie

Er wordt tijdens interventies met multidisciplinaire tussenkomst regelmatig samengewerkt met zowel de lokale als de federale politie. Daarnaast is er ook een overeenkomst met bepaalde afdelingen van de politie (rijschool, politiehonden ...) om te oefenen op onze site in Liedekerke.

2.6.5 Brussels Airport Company

Brussels Airport Company kwam in hoofdstuk 2.6 al aan bod als belangrijke partner, maar er wordt ook effectief gewerkt aan de vernieuwing van de samenwerkingsovereenkomst. Zowel voor preventie als voor operaties is er een korte samenwerking en vinden er structurele overlegmomenten plaats.

2.6.6 Netwerk Brandweer & Brandweer België

Netwerk Brandweer is een samenwerkingsverband van de hulpverleningszones in Vlaanderen en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG). Het Netwerk Brandweer neemt verschillende rollen op: het behartigt de belangen van de Vlaamse hulpverleningszones bij de Vlaamse en de federale overheden, het treedt op als adviesverlener aan politieke bestuurders of personeelsleden van overheden en ten slotte is het ook een netwerkorganisatie waarbinnen kennis- en ervaringsuitwisseling plaatsvindt.

Brandweer België is het Strategisch Comité en Nationaal Orgaan van de hulpverleningszones in België. Op deze manier krijgen de 34 hulpverleningszones en de Brusselse brandweer één stem om hun belangen op federaal niveau te verdedigen.

Onze brandweerzone gelooft enorm in de werking en meerwaarde van deze instanties en wil hier dan ook een actieve rol spelen. Niet alleen zijn er heel wat collega's van onze departementen aangesloten vertegenwoordigd in de verschillende netwerken van Netwerk Brandweer, maar is ook onze zonecommandant actief lid van beide organisaties. Zo is hij lid van de internationale cel van Brandweer België en werd hij eind 2025 opgenomen in het Bureau van Netwerk Brandweer.

2.7 Lessen getrokken uit het vorige programma

Sinds de zonevorming in 2015 stonden alle brandweerzones voor een spannende uitdaging: evolueren van een gemeentelijke of stedelijke naar een zelfstandige organisatie van niet enkel een post maar een volledige zone. Dit is een traject dat met vallen en opstaan verloopt, en dat is voor onze brandweerzone niet anders. Dit is een voortdurend proces en de veranderende maatschappij zorgt dat we onszelf en onze hulp- en dienstverlening steeds moeten bijsturen.

Als we terugkijken op de vorige beleidsperiode, kunnen we vaststellen dat we enkele stappen vooruit hebben gezet en er reeds enkele doelstellingen afgevinkt kunnen worden. We zoomen graag in op enkele van de voornaamste realisaties. Het ontwerp van het brandweer interventieplannen (BIP) dat door onze zone werd uitgewerkt is op een succes uitgedraaid en zijn officieel erkend door het Netwerk Brandweer. Ook de uitbouw van specifieke ondersteunende middelen bij opschalingen kreeg vorm, zo werden de commandoposten CP-OPS en CP-BW uitgewerkt en werden er drones aangekocht. De bouwprojecten in Londerzeel en Vilvoorde zijn ook in actie omgezet, in Londerzeel wordt in

november 2025 de eerste steen gelegd en in Vilvoorde zal de verhuis in de zomer van 2026 plaatsvinden.

Er zijn ook heel wat onderdelen of doelstellingen waarvan blijkt dat dit een constante oefening is. Sommige zaken moeten we constant monitoren en aanpassen aan nieuwe inzichten zoals bijvoorbeeld het gebruik van raamcontracten bij aankopen van materieel, de evolutie van informatica en radiocommunicatie opvolgen, de werking van specialisaties die in de vorige beleidsperiode werd uitgebouwd en nu weer verder verfijnd of geoptimaliseerd moet worden etc. Daarnaast zijn er ook bepaalde doelstellingen onder de loep genomen en is gebleken dat er toch een andere aanpak nodig is. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de implementatie van een zonaal sleutelkluis systeem, na analyse is gebleken dat dit systeem achterhaald is en het interessanter is voor alle partijen (ook voor andere zones of disciplines binnen de hulpverlening) dat dit georganiseerd wordt door de exploitant. De verdeelsleutel is een ander voorbeeld, welke wordt opgemaakt door de provinciegouverneur en wat ook zo zal blijven.

Helaas zijn er ook doelstellingen waar niet voldoende aandacht is geweest voor de effectieve uitvoering ervan en die we dus niet behaald hebben. Deze laten we echter niet links liggen, maar zullen we weer oppikken in dit nieuwe meerjarenbeleidsplan. De voornaamste zijn de volgende:

- Structurele vertegenwoordiging in de gemeentelijke veiligheidscellen
- Nauwe samenwerking opbouwen met de noodplanningscoördinatoren
- Beleid fysieke paraatheid verder uitwerken
- Verdere uitwerking en ingebruikstelling van de digitale interventieplannen
- Zonale regelgeving voor evenementen, markten, PTI's harmoniseren
- Bijkomende posten bouwen in Alsemberg en Weerde
- Het technisch onderhoud van materieel uitbouwen in eigen beheer (service center)

2.8 Omgevingsanalyse

De Brandweerzone Vlaams-Brabant West opereert in een snel veranderende en complexe omgeving. De externe krachten op politiek, financieel en maatschappelijk vlak bepalen niet alleen de uitdagingen, maar ook de strategische kansen voor de komende beleidsperiode 2026–2031. Een grondige analyse van deze omgevingsfactoren is cruciaal voor het bepalen van de strategische focus.

2.8.1 De politieke en bestuurlijke omgeving

De evolutie in de bestuurlijke landschappen, zowel in de Vlaamse Rand als op federaal niveau, heeft een directe impact op de werking en financiering van de brandweerzone.

Eenzijds vereist de Vlaamse focus op regiovorming en de initiatieven binnen het Toekomstforum Vlaamse Rand een versterkte rol van de zone in de regionale veiligheidsstructuren. De zone moet haar positie als betrouwbare partner op regionaal niveau verstevigen door actief deel te nemen aan overleg en duidelijke beleidsafspraken te maken rond grensoverschrijdende en subregionale samenwerkingen. Dit is des te belangrijker in de complexe context van de Vlaamse Rand, gekenmerkt door dubbele bevolkingsdiversiteit en -groei.

Anderzijds vragen de 31 gemeenten binnen de zone steeds meer om maatwerk. De grote verschillen tussen de stedelijke (Vilvoorde, Halle) en landelijke (Pajottenland) gebieden maken een one-size-fits-all beleid onhoudbaar. De zone moet een strategische balans vinden tussen zonale efficiëntie en lokale responsiviteit door een differentiatiebeleid uit te werken. Dit beleid moet de specifieke risico's en behoeften per cluster van gemeenten weerspiegelen, wat getoond zal worden in de jaarlijkse actieplannen en preventiestrategieën.

Tot slot vereist de mogelijke hertekening van politiezones een proactieve aanpak. Wijzigingen in de operationele grenzen van de politie hebben directe gevolgen voor de noodplanning en de multidisciplinaire samenwerking. Structureel overleg met de leiding van de betrokken politiezones is nodig om gezamenlijke procedures te optimaliseren en de integratie in de lokale veiligheidscellen te verzekeren (het project lokale verankering).

2.8.2 De financiële en economische omgeving

De financiële middelen staan onder druk, wat de brandweerzone dwingt tot efficiëntie, rationalisatie en het zoeken naar innovatieve financieringsmodellen.

De algemene economische context wordt gekenmerkt door een neerwaartse tendens, gecombineerd met stijgende kosten voor personeel, materieel en energie. Deze factoren zorgen voor een gespannen budgettair kader met beperkte groeimogelijkheden in de dotatie. De noodzaak tot een grondige efficiëntie-oefening en rationalisatie is dan ook hoog. Dit beïnvloedt keuzes rond kazernering, het voertuigenpark en personeelsinzet. Een

datagestuurde efficiëntie-oefening zal daarom worden opgestart om middelen objectief toe te wijzen, bijvoorbeeld door de risicoanalyse te koppelen aan de inzet van materieel en de rationalisatie van voertuigen, zoals ladderwagens in vrijwillige posten.

Gezien de hoge kostprijs van moderne technologie (drones, ICT) en de nood aan verantwoorde investeringen, moet de zone actief op zoek naar slimme investeringen en synergie. Dit omvat het onderzoeken van publiek-private samenwerking (denk aan het Citymesh drone project) en interzonale samenwerking voor gezamenlijke (materiële) aankopen om schaalvoordelen te realiseren. Tegelijkertijd worden investeringen in duurzame infrastructuur (Groene Golf, zonnepanelen) noodzakelijk geacht om de lange termijn exploitatiekosten te drukken.

2.8.3 De maatschappelijke en operationele omgeving

De maatschappelijke verwachtingen, demografische veranderingen en nieuwe risico's beïnvloeden de personeelsstrategie en de noodhulpverlening.

Ten eerste dwingt de maatschappelijke druk op duurzaamheid en de gevolgen van de klimaatverandering de zone tot een proactieve aanpak. Extreme weersomstandigheden (hitte, droogte, wateroverlast) leiden tot nieuwe risico's en een toename van inzet voor niet-brandgerelateerde incidenten. De zone moet haar operaties vergroenen en proactief anticiperen op extreem weer door in te zetten op alternatieve bluswaterbronnen (Groenwaternet, GWT), te investeren in alternatieve energie, R&D te ontwikkelen om geschikt materiaal aan te kopen en te voorzien in de opmaak van een "BIP maxi meteo" (zie 3.4.3).

Ten tweede vormt de arbeidsmarktvergrijzing en de beschikbaarheid van vrijwilligers een kritieke uitdaging. De krapte op de arbeidsmarkt maakt de rekrutering en retentie van (beroeps)personeel en een 50/50 verhouding tussen vrijwilligers en beroepskrachten moeilijk. Dit dwingt de zone tot een grondige herziening van het HR-beleid met een focus op welzijn en aantrekkelijke voorwaarden voor alle statuten. De ontwikkeling van een nieuw engagement vrijwilligers 2.0 beleid is noodzakelijk om de beschikbaarheid te garanderen. Parallel daaraan, beantwoordt de reorganisatie van de dringende geneeskundige hulpverlening aan een operationele noodzaak om het onhoudbare model van springbemanning stop te zetten. De introductie van het statuut hulpverlener-ambulancier

niet-brandweer en de opzet van de 'zonale poule DGH' scheidt het personeelsmodel en moet de paraatheid van de brandweer verbeteren.

Tot slot verwachten burgers enerzijds een sterke focus op de kerntaken (SAH) en anderzijds een verhoogde burgerparticipatie. Het is essentieel om de maatschappelijke relevantie te tonen door de kerntaken optimaal uit te voeren en tegelijk de zelfredzaamheid te verhogen. De oprichting van een jeugdbrandweer, de inzet van community workers, crisisvrijwilligers en het investeren in preventie- en sensibiliseringscampagnes zullen hieraan bijdragen.

2.8.4 Strategische conclusie

De omgevingsanalyse maakt duidelijk dat de Brandweerzone Vlaams-Brabant West haar ambities de komende jaren op drie hoofdassen moet richten om de externe druk te beheersen en kansen te verzilveren:

1. **Differentiëren:** Een differentiatiebeleid is cruciaal om zowel de stedelijke als de landelijke uitdagingen in de zone aan te pakken.
2. **Rationaliseren:** Een datagestuurde efficiëntie-oefening is onvermijdelijk om de stijgende kosten op te vangen zonder de operationele dekkinggraad in gevaar te brengen.
3. **Vernieuwen:** Een proactief en inclusief HR-beleid en het vergroten van de veerkracht tegen klimaatrisico's zijn nodig om de organisatie toekomstbestendig te maken.

2.9 Risicoanalyse

Op basis van de risicoanalyse (d.d. 2025) kunnen enkele aanbevelingen geformuleerd worden welke hieronder worden opgelijst.

2.9.1 Service Level Agreement

2.9.1.1 Toelichting en berekening SLA

Met de Service Level Agreement (SLA) doelen we op de normtijden en dekkinggraad die worden vastgelegd voor onze brandweerzone.

De **normtijd** is de tijd die verstrijkt tussen de noodoproep die binnenkomt bij de NC112 en de aankomst van de hulpdiensten op de plaats van interventie.

De **dekkingsgraad** is de mate waarin wordt voldaan aan de normtijd voor enerzijds alle objecten in de zone, en anderzijds alle objecten in elke gemeente van de zone.

In het MJBP 2020-2025 werden de normtijden realistisch vastgelegd. Hierbij werd de volgende formule kunnen gebruikt:

$$t=16-3,5*\log(d/50)$$

Hierin is "d" de dichtheid van een (deel)gemeente en "t" de normtijd.

Aan brandweerposten van buiten de zone wordt een bijkomende reactietijd toegevoegd:

- + 30s voor posten van buiten de provincie
- + 60s voor anderstalige posten (Brussel en Wallonië)

Dit resulteert in normtijden tussen de

- 15:28 minuten, in de dunstbevolkte deelgemeente (Bogaarden 71 inw/km² in 2018)
- 9:51 minuten, in de dichtstbevolkte deelgemeente (Strombeek-Bever 2.847 inw/km² in 2018)

De aanrijtijd voor het dichtstbevolkte gebied wordt dan vastgelegd op 7:51 minuten. Dit benadert meer de richtlijnen die door de commissie Paulus werden voorgesteld.

Analyse van de huidige situatie

Gemeente	Binnen de normtijd	Binnen de normtijd +30s	Binnen de normtijd +60s	Buiten de normtijd +60s	Gemiddelde normtijd	Gemiddelde opkomsttijd
Affligem	52%	16%	27%	21%	0:11:42	0:11:38
Asse	99%	1%	1%	0%	0:12:02	0:07:28
Beersel	82%	6%	10%	8%	0:11:42	0:08:48
Bever	29%	12%	24%	47%	0:14:47	0:15:37
Dilbeek	94%	2%	4%	2%	0:11:16	0:07:37
Drogenbos	13%	38%	66%	21%	0:10:13	0:10:47
Galmaarden	94%	3%	5%	1%	0:13:32	0:09:53
Gooik	81%	7%	14%	5%	0:13:39	0:11:08
Grimbergen	89%	2%	4%	7%	0:11:24	0:08:35
Halle	96%	3%	4%	1%	0:11:37	0:08:08
Herne	96%	2%	3%	0%	0:14:18	0:10:21
Kapelle-op-d en-Bos	89%	5%	8%	3%	0:11:58	0:09:30

Kortenberg	94%	3%	5%	1%	0:12:02	0:09:14
Kraainem	85%	5%	11%	4%	0:10:09	0:07:58
Lennik	100%	0%	0%	0%	0:13:15	0:06:52
Liedekerke	84%	12%	16%	1%	0:11:02	0:10:04
Linkebeek	97%	2%	2%	1%	0:11:14	0:09:41
Londerzeel	99%	1%	1%	0%	0:12:23	0:07:52
Machelen	99%	1%	1%	0%	0:10:58	0:08:40
Meise	95%	3%	5%	1%	0:12:17	0:09:32
Merchtem	83%	11%	14%	2%	0:12:32	0:11:07
Opwijk	100%	0%	0%	0%	0:11:55	0:07:59
Pepingen	60%	9%	23%	17%	0:14:38	0:13:53
Roosdaal	99%	0%	1%	0%	0:12:22	0:07:41
Sint-Genesius-Rode	24%	9%	19%	57%	0:11:47	0:13:01
Sint-Pieters-Leeuw	91%	7%	9%	0%	0:11:31	0:09:26
Steenokkerzeel	92%	2%	4%	3%	0:12:23	0:10:05
Ternat	93%	3%	6%	1%	0:12:02	0:08:51
Vilvoorde	84%	5%	7%	9%	0:10:19	0:08:14
Wemmel	85%	5%	9%	6%	0:10:30	0:08:50
Wezembeek-Oppeem	60%	13%	24%	16%	0:10:21	0:10:03
Zaventem	100%	0%	0%	0%	0:11:07	0:06:56
Zemst	2%	2%	7%	92%	0:12:15	0:14:46
Eindtotaal	80,00%	5,76%	10,12%	9,91%	0:11:59	0:09:42

2.9.1.2 Service Level Agreement MJBP 2026-2031

In de zone wordt een gemiddelde dekkinggraad gerealiseerd van 80% van de objecten binnen de gestelde normtijd en van 75% voor alle objecten in elke gemeente. Dit is de doelstelling voor het MJBP 2026-2031.

In 5 gemeenten wordt de gewenste doelstelling van 75% van de objecten binnen de gestelde normtijd niet gehaald. Deze gemeenten zijn: Affligem (52%), Bever (29%), Drogenbos (14%), Pepingen (60%) en Wezembeek-Oppeem (60%).

De inspanningen die de zone moet doen om ook in deze gemeenten een dekking van 75% te bereiken zijn opgenomen in de HSD 2: Versterken van de operationele efficiëntie en HSD3: Verduurzamen van de infrastructuur en gebouwen (zie hoofdstuk 2).

2.9.1.3 Optimalisatie dekking

Door de verhuizing van de posten Vilvoorde en Londerzeel naar nieuwe locaties is er een verhoogde nood aan een bijkomende brandweerpost in Weerde. De risicoanalyse van 2018 en het MJB 2019-2025 hadden dit reeds vastgesteld, maar de realisatie werd uitgesteld en is maar blijft nog steeds relevant. Ook in Alsemberg blijft de situatie ongewijzigd.

Het installeren van een brandweerpost in Liedekerke kan bijdragen aan een betere dekking binnen de normtijden voor Affligem en Liedekerke. Deze post kan geïntegreerd worden in de toekomstige nieuwbouw van een Servicecenter in Liedekerke, samen met de huisvesting van het ziekenwagenpersoneel (ART).

2.9.1.4 Aanpassing model operationele inzet

Er dient te worden afgestapt van het principe dat elke post te allen tijde zelfstandig kan instaan voor alle taken. De schaalvergroting als gevolg van de hervorming biedt de kans om via een netwerk van samenwerkende posten de operationele werking en organisatie efficiënter te modelleren.

De vooropgestelde 'Paraatheid van 95%' uit het MJB 2019-2025 wordt momenteel niet gehaald. De belangrijkste knelpunten hierbij zijn:

- Dilbeek beschikt niet over een volwaardige beroepskern;
- Vrijwillige posten zijn afhankelijk van de beschikbaarheid van personeel;
- Voortdurende en toenemende nefaste invloed van de springbemanning DGH;
- Structureel personeelstekort en oneigenlijk gebruik van de OPT-OUT-regeling;
- Ontoereikende beschikbaarheid van vrijwilligers en OPT-OUT om permanentie bij te springen;
- Gebrek aan flankerende personeels- en arbeidsreglementering voor operationeel beheer.

Daarnaast blijkt dat standby- en wachtdiensten zwaar doorwegen op de inzetbaarheid. Het systeem van herbestaffing dient herzien te worden, aangezien het niet altijd rendabel of noodzakelijk is binnen een netwerkstructuur. Ook het huishoudelijk reglement van de

vrijwilliger moet aangepast worden, zodat de verwachtingen rond oproepbaarheidsdienst beschikbaarheid duidelijker worden afgebakend.

Voor de brandweerposten bevelen we de volgende minimale beroepsbezetting aan:

- **Halle, Vilvoorde en Zaventem:** een kern van 8 beroepsbrandweerlieden, waarbij 6 personeelsleden een multifunctionele autopomp bemannen en 2 polyvalent inzetbaar zijn voor de andere aanwezige brandweermiddelen.
De eerste ziekenwagen wordt bemand door beroeps hulpverleners-ambulanciers niet brandweer, de tweede door ambulanciers uit de zonale poule DGH.
- **Cluster Lennik-Dilbeek:** een gecombineerde bezetting van 10 beroepsbrandweerlieden verdeeld over de twee posten (6 in Lennik, 4 in Dilbeek). De eerste ziekenwagen van Lennik wordt bemand door beroeps hulpverleners-ambulanciers niet brandweer, de tweede ziekenwagen van Lennik en de ziekenwagen van Dilbeek door ambulanciers uit de zonale poule DGH.
- **Londerzeel:** een kern van 6 beroepsbrandweerlieden die een multifunctionele autopomp bemannen. De eerste ziekenwagen wordt bemand door beroeps hulpverleners-ambulanciers niet brandweer, de tweede door ambulanciers uit de zonale poule DGH.
- **Asse:** een kern van 6 beroepsbrandweerlieden die een multifunctionele autopomp bemannen. De ziekenwagen wordt bemand door ambulanciers uit de zonale poule DGH.
- **Tollembeek:** een kern van 4 beroepsbrandweerlieden die in staat is om in eerste instantie dag en nacht de snelste adequate hulp te leveren. Dit kan de dekingsgraad voor Bever, Pepingen en Pajottegem aanzienlijk verbeteren. De bezetting van 4 beroepsleden laat toe om, als de beschikbaarheid van vrijwilligers niet toereikend is, samen met de posten Lennik of Halle een uitruk SAH te verzorgen. De ziekenwagen wordt bemand door ambulanciers uit de zonale poule DGH.
- **Tollembeek, Opwijk, Weerde, Alsemberg en Liedekerke:** vrijwillige brandweerposten, met de aanbeveling om op termijn een basisbezetting van twee sleutelfuncties (chauffeur en bevelvoerder) permanent te voorzien overdag. Door in te zetten op een basisbezetting garanderen we lokaal rendement: met een minimum aan beschikbare permanentie (2) kan een lokale post minstens 66% van de brandweerinterventies uitvoeren. Dit zijn de niet-dringende interventies. Door deze lokale versterking en inzet worden de omliggende posten minder aangesproken (=

gunstige invloed op paraatheid). In 33% van de incidenten 'snelste adequate hulp' (=SAH) is steeds een volwaardige bezetting (6) noodzakelijk beschikbaar. Indien deze niet wordt gerealiseerd, is versterking nodig van omliggende posten.

2.9.2 Reorganisatie DGH

De derde ziekenwagen in Vilvoorde, Zaventem en Londerzeel wordt stopgezet, en er wordt een vernieuwde samenwerking opgezet met de ziekenhuizen Jan Portaels (Vilvoorde) en A-zorg (Asse) voor de implementatie van een PIT (Paramedisch Interventie Team). Dit betekent ook het verlaten van het concept 'springbemanning' en de overstap naar een systeem waarbij alle ziekenwagens onder dak bemand worden.

Om de bestaffing van de eerste ziekenwagens te verzekeren, introduceert onze zone de personeelscategorie 'hulpverlener-ambulancier niet brandweer'. Dit kunnen zowel beroeps als vrijwilligers zijn. Dit verlaagt de werkdruk voor brandweerlieden en biedt op termijn een kostenbesparing. De bestaffing van de ziekenwagen en PITs kan worden gerealiseerd met vrijwilligers - zowel hulpverlener-ambulance niet brandweer als brandweerman-ambulance - en de beroepspersoneelsleden met een opt-out contract die zich daartoe willen engageren. Deze diverse groep van ambulance noemen we de 'zonale poule DGH'. Dit verlaagt de werkdruk voor brandweerlieden en biedt op termijn een kostenbesparing. Indien deze poule niet haalbaar blijkt, moet privatisering van één of meerdere DGH-middelen worden overwogen. Voor wat betreft de tweede ziekenwagens zal de stap naar uitbesteding van de licenties worden voorgesteld.

We hebben tevens de intentie om de tweede ziekenwagens in te plannen onder dak. Dit kan ingevuld worden met vrijwilligers - zowel hulpverleners-ambulance niet brandweer als brandweerman-ambulance - en de beroeps personeelsleden met een opt-out contract die zich daartoe willen engageren. Deze diverse groep van ambulance noemen we de 'zonale poule DGH'. Dit verlaagt de werkdruk voor brandweerlieden en biedt op termijn een kostenbesparing. Indien deze poule niet haalbaar blijkt, moet privatisering van één of meerdere DGH-middelen worden overwogen.

2.9.3 Gelijktijdige inzet van wachtofficiëren

De nachtelijke inzet van wachtofficiëren wordt gereduceerd van drie naar twee. Overdag blijft een extra officier noodzakelijk vanwege het verhoogde risico op incidenten en de

mobiliteitsuitdagingen. De vrijgekomen arbeidstijd kan worden ingezet voor preventie en beleidsmatige taken buiten de operationele wachttol.

2.9.4 Verantwoord investeren

De efficiëntie oefening beperkt zich niet enkel tot de spreiding van personeel op de posten. Ook de spreiding van middelen en de noodzaak ervan dient te worden in vraag gesteld. Bijvoorbeeld, de kostprijs van een ladderwagen bedraagt €1.250.000 per stuk en de inzet ervan is relatief laag in vrijwillige posten zoals Tollembeek en Opwijk. Daarom is het te overwegen om deze voertuigen in bovengenoemde posten af te bouwen.

2.9.5 Optimalisatie van inzetbaarheid personeel

Tot slot moet worden ingezet op het verhogen van de fysieke paraatheid en medisch toezicht van het personeel, evenals de implementatie van beleid rond aangepaste taken en re-integratie. Vorming, training en opleiding blijven een speerpunt om de operationele inzetbaarheid te garanderen. Het strekt tot aanbeveling om de personeelsleden die niet operationeel inzetbaar zijn ook te vervangen in het operationeel personeelsplan. Naast de aangepaste taken gaat dit ook over de personeelsleden die 'historische recap' opnemen voorafgaand aan hun pensioen.

Hoofdstuk 3: Strategische Doelstellingen, Niveaus van Dienstverlening en Nodige Middelen - TO BE

De zoneraad bepaalt de strategische richting voor de Brandweerzone Vlaams-Brabant. Dit meerjarenbeleid is gebaseerd op een evaluatie van de huidige organisatie, de belangrijkste lessen uit het vorige programma (MJB 2020-2025), de recente omgevingsanalyse en de gedetailleerde risicoanalyse met bijbehorende aanbevelingen.

3.1 Overzicht en toelichting van hoofdstrategische doelstellingen

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Deze hoofdstrategische doelstellingen tonen de richting die we als organisatie zullen uitgaan de komende beleidsperiode. Bij alle beslissingen die we nemen, zullen we deze in het achterhoofd houden. Om dit te kunnen omzetten in een effectief beleid en concrete acties, werden er ook 24 strategische doelstellingen uitgeschreven. Deze worden nog verder onderbouwd met operationele doelstellingen en daaraan gekoppelde acties die in de jaaractieplannen van de komende jaren zullen worden uitgevoerd. Dit zijn grotendeels transversale doelstellingen waar de verschillende departementen samen aan zullen werken om tot het gewenste resultaat te komen.

In wat hierop volgt zullen we dieper ingaan op de strategische doelstellingen: wat willen we bereiken en op welke manieren zullen we dit trachten te doen?

3.2 Overzicht en toelichting van strategische doelstellingen per hoofdstrategische doelstelling

HSD1: Tevredenheid en welzijn van de medewerkers vooropstellen

SD 1.1: Aandacht voor mens- en loopbaanontwikkeling

Investeren in de groei van elke medewerker is de meest effectieve manier om samen de strategische doelstellingen van de zone te realiseren en een veerkrachtige en toekomstbestendige organisatie te bouwen waarin medewerkers voldoening uit hun job halen. Daarom ook dat we in de eerste plaats willen focussen op persoonlijke groei en ontwikkeling.

Onze zone zal inzetten op het vernieuwen van het opleidingsbeleid voor operationelen, waarbij ook aandacht zal zijn voor de verdere uitwerking en implementatie van het oefenbeleidsplan en vormingsreglement. We wensen ons echter niet te beperken tot enkel het operationeel personeel, maar willen een persoonlijk ontwikkelingsplan voor elke medewerker mogelijk maken. Ten slotte zal ook het evaluatiebeleid gemoderniseerd worden, wat zal helpen om medewerkers gericht te laten groeien in hun loopbaan.

SD 1.2: Welzijn en duurzame inzetbaarheid

Onze zone streeft ernaar om het psychosociaal welzijn te versterken en onze medewerkers ook duurzamer inzetbaar te maken. Onze mensen zijn ons meest cruciale kapitaal. Door actief te investeren in deze pijlers, zorgen we ervoor dat onze zone over een gezond, gemotiveerd en veerkrachtig personeelsbestand beschikt. Dit leidt tot een hogere kwaliteit van de dienstverlening, een lager ziekteverzuim en de garantie dat we nu en in de toekomst over de nodige competenties en paraatheid beschikken om onze taken effectief uit te voeren.

Concreet zullen we in de eerste plaats meer inzetten op een verbeterde samenwerking met en opleidingen voor vertrouwenspersonen, het FIST-team en preventieadviseurs. Er zal een globaal preventieplan ontwikkeld worden en het preventief psychosocial plan zal verder worden geïmplementeerd. Daarnaast wordt er ingezet op een geoptimaliseerd beleid voor fysieke paraatheid en medisch toezicht middels de preventieve invoering van PPMO- en VO2max-testen en het opvolgen van de medische geschiktheid. Door hier preventief op in te zetten willen we medische problemen op voorhand detecteren en een verhoogde inzetbaarheid creëren. Daarnaast wordt een volledig geïmplementeerd beleid aangepaste taken nagestreefd, waarbij dit officieel aangevraagd kan worden en er reeds een proactieve zoektocht zal plaatsvinden naar geschikte posities. Ook het algemene welbevinden en gevoel van verbonden - en betrokkenheid willen we verhogen door meer aandacht te hebben voor sociale activiteiten en een gezonde werk-privébalans te waarborgen.

SD 1.3: Modern en aantrekkelijk HR-Beleid

We willen onze brandweerzone verder uitbouwen als een aantrekkelijke werkgever door een employer branding strategie te ontwikkelen. Er wordt een nieuw personeelsplan uitgewerkt, waaruit de beoogde groei van ons personeelsbestand duidelijk wordt. Er zal ingezet worden op structurele en cyclische aanwervingen van zowel vast personeel (om het basiskader aan te vullen en pensioneringen op te vangen) als van vrijwilligers (via permanente campagnes) om een continue instroom van nieuwe krachten te garanderen. Het ontwikkelen van een sterk employer brand is van grote meerwaarde om deze aanwervingen en groei van onze zone vlot te laten verlopen.

Het juridisch kader wordt geactualiseerd door de personeels- en arbeidsreglementen voor ProDis en ATP te vernieuwen en te zorgen voor zo veel mogelijk uniformiteit over de

statuten heen. Ten slotte staat het uitwerken van een concreet functiehandboek centraal: functiebeschrijvingen worden geactualiseerd en gestructureerd. Dit heeft als doel om aan de hand van deze concrete functiebeschrijvingen de rekruteringen vlotter te laten verlopen en ook de juiste competenties op de juiste plaats te zetten, wat uiteindelijk ook leidt tot gelukkigere werknemers.

HSD2: Versterken van de operationele efficiëntie

SD 2.1: Reorganisatie DGH

De reorganisatie van de Dringende Geneeskundige Hulp (DGH) is gericht op de verdere uitbreiding van het aantal **hulpverleners-ambulanciers** (niet-brandweer) om het personeelsbestand aan te vullen en te kunnen voldoen aan de wettelijke eisen rond de reorganisatie van DGH opgelegd door de FOD Volksgezondheid (wegwerken springbemanning).

SD 2.2: Optimalisatie van personeelsinzet

Onze zone wenst het operationeel model zo efficiënt mogelijk te maken, zowel op vlak van operationele als financiële slagkracht. Hiervoor dienen we de inzet van zowel onze beroepskrachten als van onze vrijwilligers te evalueren. We dienen enerzijds onze beroepsbrandweermannen flexibeler inzetbaar te zetten. Anderzijds zullen we de inzet van vrijwilligers herbekijken en aanpassen aan de huidige situatie. De veranderende maatschappij verplicht ons namelijk na te denken over de vrijwilliger van morgen. We bevinden ons in een netwerk van posten en daar dienen we optimaal gebruik van te maken. Daarom moeten we een zo uniform mogelijke werking nastreven en zowel ons personeel als bepaalde specialisaties en dergelijke zo efficiënt mogelijk verspreiden.

SD 2.3: Optimalisatie van het wagenpark & SD 2.4 Optimalisatie van het gebruik van Astrid Radio's

Deze doelstellingen worden samengenomen omdat ze vertrekken van hetzelfde principe dat ook hierboven reeds werd toegelicht: we zijn werkzaam in een netwerk van posten, wat betekent dat we hier ook optimaal gebruik van moeten maken en slimme keuzes moeten maken van de spreiding van zowel onze voertuigen als beschikbare radio's. Daarnaast zullen we ook het vervang - en aankoopbeleid optimaliseren.

SD 2.5: Innovatieve technologieën in de operationele werking integreren

Innovatieve technologieën integreren in de operationele werking is cruciaal voor onze zone omdat ze de ambitie belichaamt om te evolueren naar een efficiëntere, datagestuurde en beter voorbereide brandweerzone. Concreet wordt dit nagestreefd door de inzet van nieuwe technologieën en de slimme koppeling van onze softwaretoepassingen voor alarmering, personeels- en competentie management en de planningstool. Op deze manier zorgt de zone ervoor dat de inzet van personeel en middelen niet alleen sneller, maar ook correcter en veiliger gebeurt.

SD 2.6: Proactieve risicoanalyse: risico's in kaart brengen en hierop anticiperen

Met deze doelstelling richten we ons op twee cruciale onderdelen: het actualiseren van de zonale risicoanalyse en het verbeteren van de bluswatervoorziening. De zonale risicoanalyse (versie 2025), die wettelijk verplicht is, wordt geüpdatet door alle benodigde data centraal te verzamelen en te beheren, inclusief het automatiseren van periodieke updates van externe bronnen en het koppelen van interne data, om zo evoluties, trends en patronen zichtbaar te maken. Daarnaast wordt ingezet op een shift naar alternatieve bluswaterbronnen ter anticipatie op waterschaarste. Ook worden risicozones met een mogelijk watertekort in kaart gebracht en opgenomen in de zonale risicoanalyse.

HSD3: Verduurzamen van infrastructuur en logistiek

SD 3.1: Toekomstgerichte en milieuvriendelijke infrastructuur realiseren

We wensen de fysieke basis van de zone te versterken en te optimaliseren. Dit wordt nagestreefd door een actief vastgoedbeleid dat de realisatie van nieuwe posten en het onderzoeken van uitbreidingsmogelijkheden omvat, met als doel de operationele dekking en de respons te verbeteren. Een cruciaal element hiervan is het uitbouwen van het servicecenter, waar gespecialiseerde onderhoudstaken en opslag gecentraliseerd worden. Dit zal leiden tot een aanzienlijke kostenbesparing en een hogere efficiëntie in de logistieke en technische ondersteuning.

SD 3.2: Optimaliseren van het onderhoud en de instandhouding van de infrastructuur

Met deze doelstelling willen we de duurzaamheid en functionaliteit van alle gebouwen en installaties van de zone garanderen. De zone zet hierop in om de operationele continuïteit

en veiligheid te garanderen, aangezien een goed onderhouden infrastructuur hier een essentiële rol speelt. Dit wordt bereikt door het systematisch wegwerken van vastgestelde gebreken, het inplannen van regelmatig preventief en structureel onderhoud via onder andere onderhoudscontracten maar ook onze eigen klusjesdienst en het voorzien van periodieke investeringen. Zo is onze aanpak niet langer reactief maar proactief, wat niet alleen de levensduur van het vastgoed verlengt, maar op lange termijn ook leidt tot kostenbeheersing en een efficiënter beheer van onze infrastructuur.

SD 3.3 Milieu- en groene maatregelen implementeren in onze brandweerposten en het administratief - logistiek centrum

De zone verbindt deze bouw- en uitbreidingsplannen met een sterke focus op duurzaamheid, door de integratie van milieuvriendelijke technieken zoals zonnepanelen en ontharding van de sites, om zo de gehele operationele werking toekomstbestendig en ecologisch verantwoord te maken.

SD 3.4 Beheersen en oplossen van milieu- en bodemverontreiniging

We zullen actieve en verantwoordelijke maatregelen nemen om de milieuhygiëne van alle zonesites te garanderen. De zone zet hierop in om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen en om de maatschappelijke verantwoordelijkheid voor het milieu op te nemen. Het systematisch aanpakken en oplossen van milieu- en bodemverontreiniging is cruciaal om de toekomstbestendigheid en de bruikbaarheid van de infrastructuur te waarborgen voor verdere uitbreidingen en investeringen, terwijl ook de risico's op aansprakelijkheid en de kosten op lange termijn worden beheerst.

SD 3.5 Verhogen van de digitale weerbaarheid en fysieke beveiliging van de organisatie

Hiermee beogen we de bescherming van alle kritieke middelen van de brandweerzone in een gecoördineerde aanpak die cybersecurity en fysieke veiligheid omvat. De zone zet hierop in om de operationele continuïteit en betrouwbaarheid van alle systemen en locaties te garanderen, wat essentieel is voor een snelle en efficiënte hulpverlening. Door het implementeren van robuuste beveiligingsmaatregelen, beschermt de zone gevoelige data, voldoet ze aan de wettelijke vereisten en beperkt ze de financiële en reputatieschade door het voorkomen van verstoringen of inbreuken.

HSD4: Verankeren van samenwerking en communicatie met stakeholders

SD 4.1: Verbeteren van stakeholdermanagement en samenwerking met lokale besturen

Onze zone wil op deze manier een nauwe, goed geïnformeerde samenwerking met de lokale besturen creëren die essentieel is om zowel de operationele slagkracht als de preventieve rol van de brandweerzone te maximaliseren. Het project “Lokale verankering” dat we zullen introduceren, zal hierbij een belangrijke rol spelen. Met dit project wensen we de samenwerking met veiligheidscellen te verbeteren, een nauwere samenwerking met de noodplanningscoördinatoren te bekomen en een beleid rond evenementen te implementeren. Op deze manier wensen we een snellere besluitvorming, gecoördineerde veiligheidsacties en een verhoogde publieke veiligheid te bekomen.

SD 4.2: Optimaliseren en formaliseren van samenwerkingen met andere zones en externe partners

We wensen meer in te zetten op structurele, formele afspraken en samenwerkingen met partners en stakeholders voor logistieke en operationele doeleinden. Door afspraken te formaliseren creëren we een duidelijker en betrouwbaarder kader voor de inzet van middelen, expertise en personeel over de grenzen van de eigen zone heen. Dit is cruciaal voor de continuïteit, efficiëntie en kwaliteit van de hulpverlening. Op deze manier kunnen we de reactietijden verkorten bij grootschalige of complexe incidenten. Daarnaast zorgt het delen van schaarse middelen en het vermijden van duplicatie voor een betere risicobeheersing en kostenefficiëntie. Kortom, het zorgt voor een robuuster en geïntegreerd veiligheidsnetwerk ten dienste van de burger.

SD 4.3: Versnellen en stroomlijnen van de informatie-uitwisseling met burgers

Als brandweerzone willen we de burger op de eerste plaats zetten door de toegankelijkheid tot overheidsinformatie en -documenten maximaal te garanderen, en dit via snelle en intuïtieve digitale kanalen. Dit omvat het vlot beschikbaar stellen van alle nodige documenten die burgers aan ons moeten aanleveren of van ons verwachten, én het onmiddellijk en helder communiceren over cruciale zaken zoals de voortgang of planning van interventies die hen direct aangaan. De reden hiervoor is dat het vergroten van de transparantie en het gemak waarmee burgers informatie vinden, essentieel is voor een

vertrouwensvolle relatie tussen overheid en burger. Door informatie en documenten snel en correct aan te bieden, verminderen we onzekerheid en verhogen we de efficiëntie van de publieke dienstverlening aanzienlijk, waardoor burgers zich beter geïnformeerd en bediend voelen.

SD 4.4: Uitbouwen van internationale samenwerking

Op nationaal en Europees niveau is er ook heel wat aandacht voor de thema's veiligheid en veerkracht. Veiligheidsrisico's en crises kennen geen landsgrenzen en vereisen daarom een gecoördineerde, grensoverschrijdende aanpak. Door internationale samenwerking bouwen we gezamenlijk aan een sterkere Europese strategische autonomie en collectieve verdediging. Deelname aan deze projecten verschaft ons toegang tot cruciale kennis, innovatieve technologieën en Europese financiering, waardoor we onze eigen capaciteiten sneller kunnen ontwikkelen, onze processen kunnen harmoniseren en zo onze burgers beter kunnen beschermen.

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

SD 5.1: Verhogen van de bewustwording van brandveiligheid

We wensen binnen onze zone het belang van brandveiligheid extra onderstrepen bij zowel onze burgers, lokale besturen als bedrijven en organisatoren van evenementen en dergelijke. Belangrijk hierbij is een efficiënt en realistisch plan van aanpak om de technische brandpreventie in goede banen te leiden. In de eerste plaats zullen de zonale reglementen rond brandveiligheid geharmoniseerd worden. Ook zullen de ambities van de controlebezoeken die door onze dienst brandpreventie en vakofficieren worden uitgevoerd, net als de retributietarieven, geëvalueerd worden. Om ook de burger bewust te maken van brandveiligheid en bijgevolg het aantal meldingen te verlagen, zal ook verder ingezet worden op sensibiliseringcampagnes en soortgelijke initiatieven.

Het verhogen van de bewustwording en de zelfredzaamheid binnen onze zone - zowel van burgers, organisaties en besturen - is van cruciaal belang om het aantal branden en het aantal slachtoffers te verminderen, wat de primaire taak is van elke hulpverleningszone. Door proactief te investeren in kennis en heldere regels, wordt de hele samenleving brandveiliger.

SD 5.2: Burgerparticipatie in de uitvoering van het zonale brandweerbeleid stimuleren

Hierbij leggen we de nadruk op het bevorderen van de zelfredzaamheid van de burgers, meer bepaald hun vermogen om preventief op te treden en adequaat te reageren in geval van nood. Dit omvat het opzetten van specifieke participatie programma's en initiatieven die burgers de nodige kennis en vaardigheden bijbrengen. Een cruciaal onderdeel is de focus op de jeugd, door middel van educatieve programma's of jeugdwerkingen. Een brandweerzone kan namelijk niet alleen instaan voor de veiligheid. Door burgers, en in het bijzonder de jeugd, actief te betrekken, creëren we een veerkrachtige samenleving waarin het veiligheidsbewustzijn breed gedragen wordt. De jeugd is de sleutel tot de toekomst: als zij van jongs af aan worden opgeleid in brandveiligheid en zelfredzaamheid, zullen zij de veiligheidscultuur van morgen bepalen, wat leidt tot een aanzienlijke daling van het aantal incidenten en een efficiëntere respons op lange termijn. Een belangrijke stap die we hierin willen zetten is de inrichting van een jeugdbrandweer. Zo kunnen jongeren op een speelse manier kennis maken met de wereld van brandveiligheid en mogelijks ook al eens eerste stap zetten richting een job bij de brandweer.

HSD6: Introduceren van een sterk management

SD 6.1: Kwaliteitsmanagementsysteem inrichten (zelfevaluatie/kwaliteitscontrole KPI/CAF)

Deze doelstelling richt zich op het structureel verankeren van een cultuur van continue verbetering door het inrichten van een gestructureerd kwaliteitsmanagementsysteem. De inhoud omvat de implementatie van instrumenten zoals het Common Assessment Framework (CAF) voor periodieke zelfevaluatie van het management en de definitie van duidelijke Key Performance Indicators (KPI's) om de prestaties van de processen en de realisatie van de strategische doelen te meten en te controleren. Op deze manier willen we de transparantie, efficiëntie en effectiviteit van het management en de dienstverlening fundamenteel versterken.

SD 6.2: Aandacht voor de continuïteit van de activiteiten van onze brandweerzone

Deze strategische doelstelling richt zich op het waarborgen van de ononderbroken operationele capaciteit van de brandweerzone, ongeacht de omstandigheden. De inhoud omvat het ontwikkelen, testen en implementeren van een Business Continuity Plan. Dit

behelst de identificatie van kritieke processen en essentiële middelen (personeel, materieel, communicatie-infrastructuur) en de voorbereiding op diverse (ramp)scenario's – van grootschalige stroomuitval of natuurrampen tot cyberincidenten die de interne werking bedreigen. Onze brandweerzone vervult een cruciale taak op het vlak van openbare veiligheid. Door continuïteit te garanderen, tonen we aan dat we veerkrachtig zijn en onze wettelijke en maatschappelijke verantwoordelijkheid te allen tijde kunnen nakomen.

SD 6.3: Beleidsplan ICT updaten

ICT is als het ware een strategische hefboom voor de gehele zone waar we stevig op willen inzetten. Door een datagedreven aanpak kunnen we efficiënter en risicogerichter werken, de kwaliteit van de dienstverlening verhogen (bijvoorbeeld door snellere respons en een vlottere verwerking van aanvragen of efficiëntere werking van processen), en voldoen aan de verwachtingen van zowel de burger als de overheid op het gebied van digitale transformatie, transparantie en veiligheid.

SD 6.4: Coaching Directieteam

Binnen een organisatie die in volle beweging is en met constante verandering te maken heeft, moet het directieteam sterk in zijn schoenen staan en over de nodige competenties en veerkracht beschikken om leiding te geven aan deze transformaties. De coaching richt zich op het versterken van leiderschapsvaardigheden, het verbeteren van de gezamenlijke besluitvorming, het bevorderen van een eenduidige communicatiestrategie en het ontwikkelen van een strategische visie die de organisatie door complexe periodes leidt. De kwaliteit van het management is namelijk een cruciale succesfactor voor de realisatie van alle andere strategische doelstellingen. Door het directieteam te coachen, garanderen we dat zij effectief de verandering kunnen aansturen, medewerkers kunnen inspireren en zo de duurzame slagkracht van de brandweerzone op lange termijn verzekeren.

3.3 Tijdlijn

Hieronder de timing die we vooropstellen om deze hoofdstrategische doelstellingen te verwezenlijken. HSD3 loopt verder door omdat ze elementen bevat die zo goed als zeker nog zullen doorlopen naar de volgende legislatuur (bv. bouwprojecten).

2026				2027				2028				2029				2030				2031			
Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
HSD 1: Tevredenheid en welzijn van de medewerkers vooropstellen																							
HSD 2: Versterken van de operationele efficiëntie																							
HSD 3: Verduurzamen van infrastructuur en logistiek																							
HSD 4: Verankeren van samenwerking en communicatie met stakeholders																							
												HSD 5: Verbeteren van het veiligheidsbewustzijn, veerkracht en zelfredzaamheid van de burgers ▲ LOREM											
HSD 6: Introduceren van een sterk management																							

3.4 Evaluatie

3.4.1 Instrument inzake de kwaliteit van het management

Voor de evaluatie en instrumenten inzake kwaliteitsmanagement binnen Brandweerzone Vlaams-Brabant West, kan het Common Assessment Framework (CAF) dienen als een robuust framework om het geheel te managen. Dit model, dat de EFQM-filosofie omvat, is breed inzetbaar en kan cyclisch, transparant en continu verankerd worden in het management- en kwaliteitsproces.

Het proces omvat vijf stappen:

- **Voorbereiding:** Het opzetten van een structuur (stuurgroep, CAF-ambassadeurs), communiceren van het doel, in kaart brengen van stakeholders en datastromen, en het klaarmaken van werkvormen en tools. Hier kan ook gestart worden met het schrijven van een kwaliteitshandboek.
- **Zelfevaluatie:** Alle afdelingen scoren gezamenlijk per criterium aan de hand van duidelijke doelstellingen en objectief bewijs, om een betrouwbare nulmeting te verkrijgen.
- **Analyse & Prioritering:** Het vergelijken van behaalde scores met gewenste prestatieniveaus, identificeren van problemen en formuleren van SMART-doelen per criterium, gekoppeld aan KPI's in een management dashboard.

- Verbeterplannen & Implementatie: Het uitwerken van actieplannen voor elke prioriteit (wie, wat, wanneer, welke middelen) en deze integreren in bestaande PDCA- en CAPA-cycli voor naadloze uitvoering en borging.
- Monitoring & Review: Kwartaalsgewijs volgen van de voortgang via CAF-scores en dashboards, halfjaarlijks evalueren in de stuurgroep en waar nodig bijsturen. Successen worden opgeschaald en nieuwe knelpunten geprioriteerd.

Het is cruciaal om te bewaken dat de doelstellingen gedragen zijn en kleinschalig te starten. Succeservaringen op korte termijn zorgen voor draagvlak en fungeren als katalysatoren voor grotere uitdagingen.

Daarnaast is het belangrijk om te vertrekken vanuit een algemene visie op kwaliteitszorg in de zone, waarbij elementen vanuit de organisatievisie worden doorgetrokken. Data-geïnformeerd werken, kan hier een onderdeel van zijn. Een beleidsplan dat cyclisch geëvalueerd wordt met afgesproken termijnen van rapportering, kan als beleidskompas dienen. Een dashboard met belangrijke data kan leidend zijn in het datagedreven werken.

Voor de vertaling van het gekozen model naar de praktijk kan een kwaliteitshandboek worden aangelegd, waarin de procedures voor de verschillende onderdelen van het model zijn vervat. Per onderdeel (personeel, externe relaties, paraatheid) kunnen KPI's worden bepaald die via een dashboard-systeem worden gemonitord.

Om 'van elkaar te leren', kan het COBRA-model, voortvloeiend uit de KULeuven, worden ingezet. Dit model bevordert een reflexieve cultuur met ruimte voor dialoog en intervisie. Rapporteringen uit Zoneforce kunnen ook veel van deze elementen omvatten en geautomatiseerd worden voor regelmatige rapportering.

Tot slot is het belangrijk om systematisch interne en externe stakeholders te bevragen over de sterktes en zwaktes van de werking/dienstverlening. Een SOAR-analyse kan hierbij helpen om evaluatie en samenwerking/externe relaties te integreren.

Hoofdstuk 4: Financiële Meerjarenplanning

4.1 Begroting

De begroting is opgesteld rekening houdende met de federale onderrichtingen voor de opmaak van de begroting van de hulpverleningszones voor 2026 en de bijhorende begrotingswijzigingen, opgenomen in de ministeriële omzendbrief van 7 oktober 2025.

De gemeentelijke dotaties voor 2026 worden opgesplitst in gewone en buitengewone dienst en worden verdeeld over de gemeenten volgens de (meest recente) verdeelsleutel voor 2025 die bepaald werd door de provinciegouverneur. De gewone dienst bevat alle uitgaven die gekoppeld zijn aan de dagelijkse werking van onze brandweerzone. De buitengewone dienst zijn uitgaven die gelinkt zijn aan investeringen zoals de bouwprojecten, aankopen van voertuigen en materieel.

Gelet op vele toekomstige onzekerheden (zoals reorganisatie DGH, rekruteringen en vooral de historische recup) wordt gevraagd om een reservefonds aan te leggen ten belope van de gerealiseerde budgettaire overschotten. Deze kunnen naar de toekomst toe als buffer dienen en in functie van de noodzaak terug opgenomen worden.

4.1.1 Evolutie van de kredieten

GEWONE DIENST	Krediet 2026	Krediet 2027	Krediet 2028	Krediet 2029	Krediet 2030	Krediet 2031
Ontvangsten	68.230.556,01	69.792.016,03	71.848.118,52	73.994.563,54	76.134.807,62	78.226.853,87
60 GO_Prestaties	2.583.100,00	2.583.100,00	2.583.100,00	2.583.100,00	2.583.100,00	2.583.100,00
61 GO_Overdracht	65.638.856,01	67.200.316,03	69.256.418,52	71.402.863,54	73.543.107,62	75.635.153,87
62 GO_Schuld	8.600,00	8.600,00	8.600,00	8.600,00	8.600,00	8.600,00
68 GO_Overboekingen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Uitgaven	65.902.476,21	69.792.016,03	71.848.118,52	73.994.563,54	76.134.807,62	78.226.853,87
70 GU_Personeel	53.663.665,96	56.362.597,71	57.939.439,15	59.670.203,49	61.529.226,89	63.291.572,46
71 GU_Werkingskosten	9.057.550,00	8.423.950,00	8.605.050,00	8.796.350,00	8.991.750,00	9.192.650,00
72 GU_Overdracht	358.100,00	359.300,00	360.500,00	361.700,00	362.900,00	364.200,00
78 GU_Overboekingen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7X GU_Schuld	2.823.160,25	4.646.168,32	4.943.129,37	5.166.310,05	5.250.930,73	5.378.431,41
Huidig dienstjaar	2.328.079,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

BUITENGEWONE DIENST	Krediet 2026	Krediet 2027	Krediet 2028	Krediet 2029	Krediet 2030	Krediet 2031
Ontvangsten	28.100.300,00	14.100.300,00	10.200.300,00	7.302.300,00	9.406.400,00	5.512.600,00
80 BO_Overdracht	4.100.300,00	5.100.300,00	5.200.300,00	5.302.300,00	5.406.400,00	5.512.600,00
81 BO_Investering	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
82 BO_Schuld	24.000.000,00	9.000.000,00	5.000.000,00	2.000.000,00	4.000.000,00	0,00
88 BO_Overboekingen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Uitgaven	27.540.300,00	14.700.300,00	9.950.300,00	6.952.300,00	8.856.400,00	6.312.600,00
90 BU_Overdracht	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
91 BU_Investering	27.540.300,00	14.700.300,00	9.950.300,00	6.952.300,00	8.856.400,00	6.312.600,00
92 BU_Schuld	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
98 BU_Overboekingen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Huidig dienstjaar	560.000,00	-600.000,00	250.000,00	350.000,00	550.000,00	-800.000,00

4.1.2 Gemeentelijke dotatie

GEWONE DIENST	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Gem dot GD	44.818.119,00	47.955.387,35	49.873.602,85	51.868.546,96	53.943.288,84	55.561.587,51
€ delta per jaar	2.932.026,46	3.137.268,35	1.918.215,50	1.994.944,11	2.074.741,88	1.618.298,67
% delta per jaar	7%	7%	4%	4%	4%	3%
BUITENGEWONE DIENST	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Gem dot BD	4.039.300,00	5.100.300,00	5.200.300,00	5.302.300,00	5.406.400,00	5.512.600,00
€ delta per jaar	1.089.074,00	1.061.000,00	100.000,00	102.000,00	104.100,00	106.200,00
% delta per jaar	37%	26%	2%	2%	2%	2%
TOTAAL	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Gem dot TOT	48.857.419,00	53.055.687,35	55.073.902,85	57.170.846,96	59.349.688,84	61.074.187,51
€ delta per jaar	4.021.100,46	4.198.268,35	2.018.215,50	2.096.944,11	2.178.841,88	1.724.498,67
% delta per jaar	9%	9%	4%	4%	4%	3%
% delta 2025-2031						36%

4.2 Retributie

De zoneraad heeft het retributiereglement goedgekeurd in haar zitting van 26 februari 2025. Het retributiereglement zal in de komende beleidsperiode echter worden onderworpen aan een revisie.

Hoofdstuk 5: Communicatiebeleid

Ook met onze communicatie willen we bijdragen aan dezelfde missie, visie en waarden en deze zowel intern als extern uitdragen. Als proactieve en innovatieve organisatie willen we professioneel en efficiënt reageren op incidenten van elke omvang, een veerkrachtige gemeenschap bouwen en de volgende generatie voorbereiden op de uitdagingen van morgen.

Om dit alles te kunnen verwerken in een onderbouwd communicatiebeleid, dienen we ons eerst en vooral een goed beeld te hebben van hoe sterk - of zwak - onze interne en externe communicatie momenteel staat. Hiervoor werd een SWOT-analyse uitgevoerd waarvan de bevindingen en het plan van aanpak hieronder verder worden toegelicht.

5.1 Interne communicatie

Interne communicatie is essentieel voor het ontwikkelen van een sterk zone gevoel en medewerkersbetrokkenheid. Onze organisatie staat echter voor een unieke communicatie-uitdaging door de grote diversiteit en de versnippering van ons personeel.

Deze verscheidenheid is significant: we hebben zowel operationeel als administratief-technisch personeel, zij werken op diverse locaties en met wisselende regimes, en het operationeel personeel bestaat uit zowel beroepskrachten als vrijwilligers.

Om al deze verschillende groepen snel, efficiënt en gericht te bereiken, moeten wij bij elke boodschap goed nadenken over de te gebruiken kanalen.

Tegelijkertijd willen we eenzijdige communicatie vermijden en volop inzetten op dialoog. Het is cruciaal dat we voor al onze personeelsleden gemakkelijk bereikbaar zijn. Daarom is ons doel om een toegankelijk platform te creëren waar medewerkers niet alleen de benodigde informatie vinden, maar ook eenvoudig vragen kunnen stellen, feedback geven en zaken melden. Onze huidige interne communicatiekanalen zijn de volgende:

- **Intranet:** Als centraal informatieplatform.
- **Dienstmededelingen en dienstorders:** Voor beleidsmatige mededelingen of werkprocedures
- **Interne nieuwsbrieven/updates:** Regelmatige, gestructureerde informatievoorziening waar ook luchtige weetjes en verhalen onder vallen

- **Personeelsbijeenkomsten en teamoverleg:** Voor directe interactie en feedback.
- **Infoschermen:** Zowel voor dringende operationele informatie als algemene weetjes

Om de communicatielijnen te verkorten en de interne communicatie te optimaliseren, starten we met een gefaseerde aanpak. Cruciaal hierbij is dat we eerst luisteren: in het eerste jaar van de nieuwe legislatuur lanceren we een uitgebreide enquête onder al onze medewerkers om inzicht te krijgen in hun specifieke noden en voorkeuren wat betreft de communicatie. Diverse concrete initiatieven liggen reeds op tafel. Denk hierbij aan de introductie van communicatie-antennes in de posten, het frequenter inzetten van video voor de toelichting en kadering van belangrijke boodschappen, en een verhoogde en zichtbare aanwezigheid van de zoneleiding in de posten. Parallel hieraan pakken we de modernisering van ons intranet aan. Dit kanaal bevat momenteel een overvloed aan informatie die deels achterhaald is, waardoor de relevantie afneemt. Wij zullen de structuur en de layout oprispen en de informatie saneren, zodat het een actueel en gebruiksvriendelijk platform wordt. Ten slotte passen we de inhoudelijke focus van onze interne communicatie aan. Naast de essentiële “need to know” (beleidsinformatie en procedures), zullen we meer inzetten op “nice to know” en verhalen van onze personeelsleden. Deze verrijking is gericht op het versterken van de onderlinge verbondenheid, het verhogen van de betrokkenheid en het stimuleren van het algemene zone gevoel.

5.2 Externe communicatie

Met onze externe communicatie wensen we ook een divers doelpubliek te bereiken: partners, stakeholders en burgers. Zoals ook gedefinieerd in onze strategische doelstellingen willen we meer inzetten op een goede samenwerking en communicatie met onze stakeholders en ook het veiligheidsbewustzijn, de veerkracht en de zelfredzaamheid van onze burgers versterken. Bij deze doelen speelt communicatie een belangrijke rol, we willen een toegankelijke brandweerzone zijn die (pro)actief communiceert met externe betrokkenen.

Net als bij onze interne communicatie, dienen we ons ook bij onze externe communicatie bewust te zijn van enkele valkuilen of moeilijkheden. We hebben namelijk te maken met een zeer divers publiek uit alle lagen van de maatschappij wat betreft leeftijd, opleiding, inkomen etc. Dit zorgt ervoor dat we over verschillende informatiekanaalen moeten beschikken,

aangezien niet iedereen toegang heeft tot internet of actief is op sociale media. De kanalen waar we momenteel voornamelijk op inzetten zijn:

- **Website:** De primaire externe informatiebron
- **Persrelaties:** Zowel de lokale als nationale media
- **Publicaties:** Jaarverslagen, beleidsdocumenten, brochures
- **Evenementen en infosessies:** Voor direct contact met het publiek
- **Sociale media:** Snelle en brede communicatie omtrent interventies, vacatures of andere activiteiten binnen de zone

In deze snel veranderende maatschappij dienen we deze kanalen constant te evalueren en bij te sturen. Om ook de verwachtingen omtrent de gebruikte kanalen en inhoud van onze communicatie te kennen, zullen we zoals ook het plan is bij het personeel, een enquête lanceren in 2026 gericht naar onze burgers en partners/stakeholders. Op die manier kunnen we onderbouwde beslissingen nemen in ons communicatiebeleid de komende jaren. Een belangrijk actiepunt wat sowieso op de planning staat, is de update van onze externe website. De huidige site biedt geen aangename gebruikerservaring en heeft enkele functionele lagunes. Met een nieuwe site wensen we meer in te zetten op een efficiëntere dienstverlening, betere interactie en bij te dragen aan het moderne, professionele imago van onze brandweergeslacht. Daarnaast bekijken we ook de mogelijkheden om meer initiatieven te nemen om rechtstreeks in contact te treden met burgers en partners door info-avonden te organiseren of actief deel te nemen aan bepaalde evenementen. Daar willen we echter ook alert zijn om een uniforme boodschap en huisstijl te hanteren.

5.3 Intern en extern communicatieplan

Momenteel wordt onze communicatie (zowel intern als extern) te vaak gevoerd op een ad-hoc basis, ingegeven door de actualiteit of onmiddellijke vragen. Dit kan leiden tot inconsistentie in de kernboodschappen, eerder reactieve in plaats van proactieve communicatie en een gebrek aan coherentie tussen de interne en externe communicatie. Om deze uitdagingen aan te pakken en de communicatie in lijn te krijgen met hoofddoelstellingen 1, 4 en 5, zullen we een strategisch communicatieplan implementeren. Dit plan zal als kompas dienen om heldere eenduidige boodschappen te brengen via alle kanalen, om proactief nieuws en informatie te communiceren en doelgroepgericht te werk om de juiste boodschap, via het juiste kanaal, op het juiste moment en naar de juiste doelgroep te brengen.

De dienst communicatie wil betrokken zijn bij elke externe of beleidsmatige interne communicatie die gebeurt door andere departementen. Hiervoor is een systeem uitgewerkt met een aanvraagformulier en leescommissie om consistentie en kwaliteit te waarborgen. Dit systeem willen we in de toekomst verder uitwerken.

5.3 Crisiscommunicatie

In sommige gevallen die eigen zijn aan onze sector, dienen we snel en ad hoc te communiceren tijdens noodsituaties. We willen echter nog steeds dat dit gestructureerd en efficiënt verloopt.

Tijdens crisissituaties doen we een beroep op het netwerk D5, zoals voorzien in het Koninklijk Besluit betreffende de lokale noodplanning. Voor andere dringende of directe communicatie tussen onze brandweerzone en de pers, werd een woordvoerder aangeduid. De woordvoerder is verantwoordelijk voor het coördineren van alle communicatie met de media en zorgt ervoor dat onze organisatie consistent en professioneel naar buiten treedt. In het kader van een operationele coördinatie kan de woordvoerder, op uitdrukkelijke vraag van de Dir-CP-Ops, de rol van Dir-Info (binnen D5) op zich nemen.

5.4 Monitoring en evaluatie

Momenteel worden de impact en de resultaten van onze communicatie-initiatieven niet in kaart gebracht. Om gericht te kunnen bijsturen, is er naast een doelgericht communicatieplan, ook nood aan constante monitoring en evaluatie. Hiervoor hebben we momenteel niet altijd de digitale mogelijkheden, zo bevat onze huidige website slechts beperkte analytics-mogelijkheden en kunnen we ook geen cijfers trekken uit onze Google-omgeving betreffende bijvoorbeeld het bereik of het aantal “views” en “reads” van interne communicatie zoals nieuwsbrieven of dienstmededelingen/orders. Deze mogelijkheden zullen we in de komende jaren verder onderzoeken en inrichten.