



BRANDWEER

BELEIDSVISIE

**Vijf speerpunten
voor een moderne
brandweer**

2024-2028

netwerk  brandweer

vvsg



1

Financiering

Meer dan 18000 brandweervrouwen en -mannen, ondersteund door een duizendtal administratieve medewerkers werken vandaag met een groot engagement en op een bijzonder professionele manier aan een brandveilige samenleving. De goede werking van de brandweer staat of valt met een duurzame, evenwichtige financiering. De rol van de brandweer binnen de Civiele Veiligheid verandert, onze taken breiden uit en worden steeds complexer. Het is noodzakelijk dat de financiering van de brandweer die evolutie volgt.

Federaal

Financieel meerjarenbeleid

Vanuit Netwerk Brandweer pleiten we voor een **financieel meerjarenplan met een groeipad dat de gemeentelijke legislatuur volgt**. Zo kennen de verschillende hulpverleningszones de beschikbare middelen voor de komende zes jaar, en kunnen ze daar hun beleids- en actieplannen op afstemmen. Het pad moet bekend zijn bij aanvang van de volgende gemeentelijke legislaturen.

Correcte en finale bepaling van de meerkost brandweershervorming

Nu zijn enkel de meerkosten berekend die verbonden zijn aan het statuut van het brandweerpersoneel dat met de brandweershervorming van 2015 veranderde. **Ook de andere meerkosten van de hervorming moeten nog in kaart worden gebracht**. De financiële impact van de eindeloopbaanregeling, de opleiding, de arbeidstijden en de verzelfstandiging van de hulpverleningszones is nog niet berekend. Als dat kostenplaatje duidelijk is, dient ook de federale verdelingsleutel aangepast te worden aan de meerkosten.

Structurele indexatie federale dotaties

In 2023 kregen de hulpverleningszones een eenmalige extra 18 miljoen euro om de inflatie op te vangen. Dit helpt de lokale besturen de gestegen kosten te milderen. Echter, deze maatregel is niet structureel ingeschreven. Daarom vragen wij dat dit -analoog met de politiediensten- ook voor de hulpverleningszones wordt ingeschreven als structurele maatregel zodat de **inflatiekosten** gemilderd kunnen worden. Met andere woorden:, de federale dotaties voor de brandweer moeten automatisch elk jaar geïndexeerd worden.

50/50 financiering van de brandweer

Tenslotte blijven we ijveren voor een 50/50 kostenverdeling, tussen de federale overheid en de lokale besturen. We zijn nog ver verwijderd van dat evenwicht. Maar onder andere het groeipad in het meerjarenbeleidsplan moet een duidelijke evolutie richting 50/50 verdeling uittekenen.

In 2022 heeft Binnenlandse Zaken een werkgroep opgericht om een uitvoeringsbesluit te schrijven voor art. 67 van de wet Civiele Veiligheid. Dit artikel stelt dat de financiering gelijk moet verdeeld zijn over federaal en lokaal niveau. Echter, dit Koninklijk Besluit gaat uit van een berekeningswijze die vertrekt van de periode voor de oprichting van de Hulpverleningszones. (31/12/2007). In deze berekening wordt (zo goed als) enkel indexatie toegepast. Alle meerkosten van de vorming van de hulpverleningszones, de uitbreiding van het takenpakket van de brandweer, hogere eisen wat betreft de snelste adequate hulp, de complexer wordende maatschappij (denken we bijvoorbeeld aan de impact van de klimaatverandering) ... worden hier allemaal buiten beschouwing gelaten.

Daarom is het Netwerk Brandweer uiterst belangrijk dat art. 67 zelf ook aangepast moet worden en niet enkel het uitvoeringsbesluit. Op die manier streven wij naar financiële zekerheid voor de hulpverleningszones, een zekerheid die nu in gevaar is.

Vlaams

Financiering voor gewestelijke taken

De Vlaamse overheid wijst vanuit haar bevoegdheid inzake brandveiligheid verschillende controletaken toe aan de brandweer. Als dé lokale actor inzake brandveiligheid zijn de hulpverleningszones uiteraard bereid om hun schouders onder deze taak te zetten. Ze zetten hun uitgebreide expertise graag in om de brandveiligheid te bewaken én te verbeteren.

Maar we vragen wel de **nodige budgettaire ondersteuning om deze controletaken uit te voeren**.

Voor opdrachten die rechtstreeks of onrechtstreeks onder de gewestelijke bevoegdheid vallen, is het logisch dat de Vlaamse overheid ook de middelen voorziet om die opdrachten kwalitatief uit te voeren. Deze extra financiering kan structureel, projectmatig of ad hoc zijn, afhankelijk van de specifieke vragen aan de brandweer.

Brandpreventie en brandveiligheid

Als dé lokale actor inzake brandveiligheid zijn de hulpverleningszones uiteraard bereid om hun schouders onder deze taak te zetten. Ze zetten hun uitgebreide expertise graag in om de brandveiligheid te bewaken én te verbeteren.

Netwerk Brandweer heeft de ambitie om in 2024 nog meer in te zetten op sensibiliseringscampagnes en informatieverstrekking mbt brandveiligheid en brandpreventie. Om dit op een structurele manier te kunnen doen is Netwerk Brand-

weer vragende partij om structurele partnerschappen aan te gaan met Vlaanderen. Enkel via die partnerschappen kan de burger voldoende worden geïnformeerd en gesensibiliseerd over de brandgevaaren en hoe ze te voorkomen.

Klimaat/milieu/duurzaamheid

De klimaatverandering heeft ook zijn effect op de brandweer en zijn werking. De steeds extremere hitteperiodes, droogte, overstromingen, watertekorten en stormen zorgen ervoor dat de brandweer steeds meer interventies heeft die aan deze klimatologische veranderingen gelinkt zijn.

Ook het bestrijden van bepaalde exotische dieren (insecten die tengevolge van het veranderende klimaat in België) het ecologische evenwicht dreigen te verstoren stijgen exponentieel.

Los van het klimatologische is er ook de bodemproblematiek, en meer bepaald de PFAS-verontreiniging, waar de brandweer mee geconfronteerd wordt. Aangezien er vroeger geen alternatief was voor PFAS-houdende blusschuimen heeft de brandweer deze schuimen moeten gebruiken. Het gevolg is nu dat heel wat brandweersites en voormalige brandweersites te kampen hebben met PFAS-bodemver-

ontreiniging. De sanering voor deze sites kosten handenvol geld. Om dit structureel probleem aan te pakken is er een structurele oplossing nodig. Daarom dringt Netwerk Brandweer er op aan om spoedig een bodemsaneringsfonds op te richten. Op die manier kunnen de kosten billijk verdeeld worden en kan op een efficiënte, gecoördineerde en effectieve manier deze bodemproblematiek aangepakt worden. Naast de brandweersites is er in het verleden ook schuim ingezet voor het blussen van specifieke branden in de industrie en ook daar worden de hulpverleningszones al geconfronteerd met zware schadeclaims voor sanering.

Aankoop via overheidsopdrachten

Vlaanderen voorziet in mogelijkheden voor lokale besturen om aankopen te doen via hun Vlaamse overheidsopdrachten en/aankoopcentrale(s). Echter voor de hulpverleningszones is dat nog steeds niet mogelijk. Dit terwijl de hulpverleningszones gekoppeld zijn aan de steden en gemeenten. Netwerk Brandweer blijft hier vragen aan Vlaanderen om de wetgeving aan te passen zodat ook de hulpverleningszones kunnen aankopen via de Vlaamse kanalen.



2

HR & welzijn

Een modern HR-beleid met bijzondere aandacht voor de brandweervrijwilligers

In tijden waar steeds meer dienstverlening van de overheid langs de digitale weg gebeurt, verzekert de brandweer nog het persoonlijke contact met de burger. Samen met onze grote mobilisatiekracht - de brandweer kan op de meest onverwachte momenten heel snel goed opgeleide mensen op de been brengen - zorgt die menselijke nabijheid voor een groot vertrouwen in de brandweer.

Maar dat vertrouwen staat onder druk. Een steeds beter geïnformeerde bevolking stelt, onder andere door de opkomst van sociale media en andere digitale communicatiemiddelen, steeds hogere eisen aan maatschappelijke dienstverleners. Om aan die eisen te voldoen, is **een aangepast en modern personeelsbeleid nodig**. Zowel voor beroepspersoneelsleden en vrijwilligers als voor administratief- en technisch personeel.

De combinatie van preventie en hulpverlening, de diversiteit in de samenleving en de razendsnelle technologische vooruitgang verplichten hulpverleningszones om voorbij de klassieke brandweervrijwilligers te kijken om hun taken kwalitatief te blijven vervullen.

Een geïntegreerd personeelsbeleid, met aandacht voor diversiteit in de werving, de selectie én de loopbaan

Brandweerteams worden steeds diverser. We hebben het dan niet alleen over de toename van het aantal vrouwen of over de diversiteit in achtergronden en origine, maar ook over diversiteit in de verschillende profielen. De 'klassieke' brandweperlui werken vandaag nauw samen met data-analisten, preventie-adviseurs, planologen ... Om die diversiteit te blijven verzekeren, moet de brandweer ook vrijwilligers en administratief- en technisch personeel kunnen aantrekken in deze domeinen. Experts moeten de kans krijgen om zich ook als vrijwilliger bij de brandweer in te zetten voor de samenleving. Als de brandweer alleen beroepspersoneel kan aantrekken met specifieke expertise in bepaalde domeinen dreigt bloedarmoede. Omgekeerd moet niet voor elke taak van de brandweer een hoogopgeleide vrijwilliger ingezet worden. Voor bepaalde taken kan ook beroep worden gedaan op geëngageerde burgers die ons logistiek willen bijstaan. De hulpverleningszones zijn dan ook de ideale partners om de voorstellen voor gemeentelijke vrijwilligerskorpsen te organiseren en in praktijk te brengen. Dat vereist bredere mogelijkheden in het statuut om zowel de klassieke brandweervrijwilliger, als vrijwilligers met andere profielen in te zetten, maar ook te vergoeden, te verzekeren en professioneel te ondersteunen.

Agressie tegen hulpverleners

Hulpverleners worden helaas steeds vaker het mikpunt van agressie. Uit een studie van VIAS blijkt dat de helft van de respondenten (50%), aangaf dat zij de laatste 12 maanden minstens 1 keer of meerdere keren last hebben gehad van fysieke agressie. Het ging dan over duwen, slaan of schoppen, gooien met/vernielen van voorwerpen en het fysiek hinderen van iemand. 8% krijgt maandelijks met fysieke agressie te maken.

Deze agressie heeft ook een negatieve impact op het beroep van brandweerman of ambulancier.

De wetgever heeft een duidelijk signaal willen geven met de verhoging van de strafmaat voor geweldsdelicten tegen brandweermensen. Dit signaal schrikt echter onvoldoende af als de maatregel vooral op papier bestaat en in de praktijk te weinig navolging vindt. Op het niveau van de strafuitvoering ontbreekt nog altijd een **consequente en logische houding inzake geweld tegenover hulpverleners**.

Brandweerpersoneel dat slachtoffer wordt van geweld moet kunnen rekenen op een **gewaarborgd loon en de volledige terugbetaling van alle medische kosten**. Alle geleden schade moet vergoed worden, snel en zonder administratieve rompslomp. Slachtoffers moeten ook kunnen rekenen op de bijstand van een raadsman om deze kosten te verhalen op de tegenpartij.

Momenteel worden in het strafdossier bij agressiegevallen ook alle privégegevens van de medewerker opgenomen. Het is niet ondenkbaar dat de betrokken medewerker zich zo blootstelt aan mogelijke represailles van de verdachten. We willen dan ook dat die gegevens uit de dossiers verwijderd worden zodat de anonimiteit gegarandeerd blijft.

Agressie tegenover hulpverleners ondermijnt de toekomst van het brandweerberoep. Wij vragen aan de federale overheid volgende concrete maatregelen om het tij te keren:

- Systematisch vervolgen van daders van geweldsdelicten tegen medewerkers.
- Een consequente houding van het parket wanneer klachten tegen brandweermensen ongegrond blijken, en een systematische vervolging bij tergende en roekeloze klachten.
- Anonimiseren van de privégegevens en van alle gelinkte documenten van de brandweered medewerkers die worden gedagvaard voor handelingen tijdens de dienstopdracht. In deze gevallen zal enkel het postadres van de hulpverleningszone opgenomen worden in het dossier.
- Het oprichten van een slachtofferfonds om brandweered medewerkers die het slachtoffer werden van opzettelij-

ke gewelddaden onmiddellijk te kunnen vergoeden. Dit slachtofferfonds vordert op haar beurt deze schade terug van de tegenpartij.

- Bijstand door de politie wanneer er geïntervenieerd wordt bij een 'gekend' persoon.
- Elke medewerker moet kunnen rekenen op rechtsbijstand.

De aanpassing van de camerawetgeving zodat, naar analogie van de regeling voor de politie, ook de brandweer camerabeelden kan gebruiken.

Intussen zijn enkele van bovenstaande maatregelen ingevoerd, maar blijft er nog ruimte voor verbetering op vele vlakken, zoals de anonimiseren van de privégegevens, oprichting slachtofferfonds. Vanuit Netwerk Brandweer blijven wij erop hameren dat alles in het werk wordt gesteld om agressie tegen hulpverleners terug te dringen.

Daarnaast moet er een denkoefening gebeuren rond de vermelding van namen op de interventie- en kazernekledij en het zichtbaar dragen van identificatiebadges. Enerzijds is er natuurlijk de plicht om zich als hulpverlener kenbaar te maken aan een slachtoffer, maar anderzijds is er ook het risico dat de hulpverlener nadien via zijn persoonsgegevens wordt opgezocht en belaagd.

Lokale selectieprocedures

Selectieprocedures moeten inspelen op de veranderingen in de samenleving. Als die context evolueert, dan moeten ook de selectieprocedures mee kunnen evolueren. Veranderende maatschappelijke noden en behoeften vragen om andere profielen bij de brandweer. De beste garantie op een doeltreffende selectieprocedure, die de juiste mensen op de juiste plaats zet, is een aanwerving die lokaal georganiseerd is. De brandweer is lokaal ingebed. Hoe dichter de selectieprocedure aansluit bij die lokale context, hoe beter ze daarop kan inspelen. **Als de federale overheid minimumvereisten opstelt die aangepast zijn aan de specifieke verantwoordelijkheden van elke functie kan de aanwervingsprocedure vervolgens lokaal gebeuren.** In één procedure.

Weg met de tussenschotten

Elke medewerker in een hulpverleningszone is 'de brandweer'. De schotten tussen de verschillende personeelscategorieën zijn achterhaald. **Een vlotte overgang van vrijwilliger naar beroeps- of administratief personeel, en omgekeerd, moet mogelijk zijn als de zone daar nood aan heeft,** als het personeelslid daar de geschikte capaciteiten voor heeft, of niet meer in staat is om veeleisende jobs uit te voeren. Een flexibele cumul tussen statuten of flexibele tijdelijke vervangingen kunnen de mobilisatiekracht van de brandweer verder versterken. Het weggommen van irrelevante verschillen in de verloning en de organisatie zal de werkbaarheid en het onderling respect vergroten. Om de schotten te doen verdwijnen en de hulpverleningszones flexibeler en efficiënter te organiseren, is een kwalitatief personeelskader nodig. Netwerk Brandweer vraagt de nodige (budgettaire) ondersteuning vanuit de federale overheid voor de processen die zo'n geïntegreerd personeelsbeleid

sturen. Netwerk Brandweer ziet ook mogelijke samenwerkingen met andere overheden en overheidsbedrijven om de brandweerman/vrouw op het einde van hun loopbaan een aangepaste job aan te bieden, rekening houdend met hun competenties.

Mobiliteit over hulpverleningszones heen

Personeelsleden van de brandweer moeten niet alleen binnen hun hulpverleningszone andere rollen en taken kunnen opnemen. **Een betere mobiliteit tussen de zones onderling voor administratief- en technisch personeel zal specifieke kennis behouden én versterken.** De ondersteunende processen moeten meerdere zones kunnen overkoepelen om zo zones toe te laten zich efficiënter en effectiever te organiseren, zonder de lokale binding te verliezen.

Investeren in vrijwilligerswerking

De huidige **fiscale wetgeving** rond vrijwilligers bij de brandweer brengt hoge overbodige kosten met zich mee, zoals onder meer de betaling van vakantiegeld. Een aanpassing is noodzakelijk om te garanderen dat de beschikbare financiële middelen voor de brandweer de (brand)veiligheid maximaal ten goede komen. **Daarnaast moet elke hulpverlener-ambulancewerker rekenen op een correcte en uniforme vergoeding** in functie van zijn taken en verantwoordelijkheden. Anders kan de brandweer in de dringende geneeskundige hulpverlening onmogelijk een dienstverlening aanbieden die kan concurreren met de private spelers. En dan komt de kwaliteit van de dringende geneeskundige hulp onvermijdelijk in het gedrang.

Samengevat zal een herziening en modernisering van het brandweerstatuut volgende cruciale elementen moeten bevatten:

- Federaal geschiktheidsattest: het principe van minimumvereisten moet volledig geïntegreerd worden in de procedures, zodat aanwervingcampagnes optimaal georganiseerd worden in functie van de lokale context.
- Aanwervingsprocedures: de aanwerving van personeelsleden moet volledig lokaal kunnen gebeuren, in één procedure.
- Bevorderingsprocedures: de overgang van kader dient beschouwd te worden als een sollicitatie voor een nieuwe job. De bevorderingsprocedure legt de nadruk op de intrinsieke competenties, de geslaagde kandidaten volgen nadien een opleiding die hen voorbereidt op hun aangepaste taken en verantwoordelijkheden. Dit systeem wordt al met succes toegepast bij de politie en bij de recrutering voor het basiskader bij de brandweer. Echter, voor de bevorderingsprocedure is het huidige systeem voor de brandweer net omgekeerd, en zien we al jaren dat dit niet werkt.
- Evaluatie- en competentie management: opheffen van strikte termijnen, en evolueren naar continue feedback en functioneringsgesprekken.
- Tucht: een vlotte procedure, in functie van de ernst van de tuchtfeiten

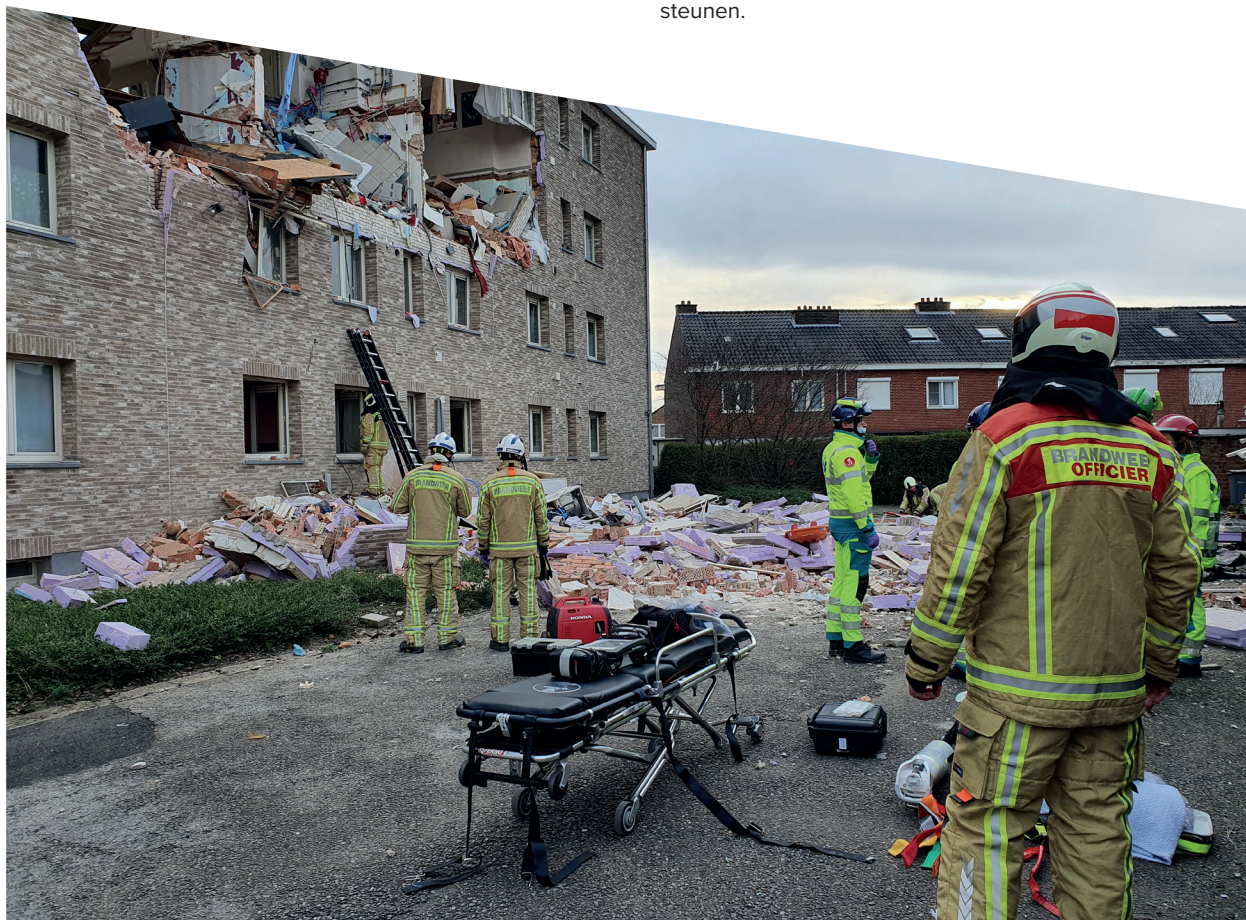
- Overgang tussen personeelscategorieën: een vlotte overgang van administratieve- naar operationele- naar vrijwillige personeelsleden, en omgekeerd.
- Een aangepaste (uur)verloning in functie van de concrete taken die het personeelslid uitvoert.
- Mogelijkheden om niet-brandweervrijwilligers aan te trekken voor alle taken in de veiligheidsketen.
- Overgang van operationeel brandweerpersoneel naar ambulancepersoneel, of omgekeerd. Uiteraard altijd met respect voor het afgelegde loopbaantraject.
- Flexibiliteit in de cumul tussen vrijwilliger en beroeps- of technisch-administratief personeel
- Flexibiliteit in de tijdelijke vervanging van beroepspersoneelsleden door vrijwilligers
- Een herziening van de fiscale wetgeving rond vrijwilligers bij de brandweer om de financiële middelen maximaal voor de kerntaken te kunnen inzetten.
- Wegwerken van irrelevante verschillen tussen beroeps en vrijwilligers, op het vlak van verloning, organisatie en overlegorganen.
- Mobiliteit mogelijk maken voor administratief en technisch personeel.
- Voldoende financiële middelen vanuit de federale overheid om een kwalitatieve ondersteuning van de kerntaken uit te bouwen.

Versterken driehoek werkgever-brandweervrijwilliger-werknemer

Om haar operationele capaciteit en haar unieke mobilisatiekracht ook in de toekomst te blijven garanderen, moet de brandweer sterk inzetten op haar vrijwilligerswerking. De driehoeksrelatie vrijwilliger - hoofdwerkgever - brandweer is daarbij cruciaal. De voordelen van de rol en het statuut van brandweervrijwilliger moeten duidelijk zijn voor de hoofdwerkgever. Dat kan bijvoorbeeld door verworven competenties als brandweervrijwilliger te laten erkennen als waardevolle competenties voor private werkgevers. Ook **fiscale voordelen voor werkgevers die brandweervrijwilligers tijdens hun diensturen op interventie laten vertrekken**, kunnen bijdragen aan het aantrekken en behouden van vrijwilligers.

Er is een daarnaast een duurzame oplossing nodig voor de gespannen relatie tussen onbetaalde verlopen en vrijwilligerswerk. Ook voor het inzetten van - voor de hoofdwerkgever - (deels) arbeidsongeschikte vrijwilligers voor administratieve- of preventieve brandweertaken is een regeling nodig. Anders dreigt onmisbare kennis en betrokkenheid verloren te gaan.

Netwerk Brandweer wil ook meer inzetten op erkenning van werkgevers die zich flexibel opstellen tov hun werknemers die ook brandweervrijwilliger zijn. We denken hierbij aan een erkend label voor werkgevers die zich inzetten om de combinatie op de werkvloer aan te moedigen en te ondersteunen.



Integraal gezondheidsbeleid

Onverwachte oproepen op elk moment van de dag, gevaarlijke opdrachten, tijdsdruk in adviesverlening, een overload aan informatie bij complexe en grootschalige interventies, agressie, het verhoogd risico op kanker en zware blessures ...

Het brandweerberoep is bijzonder belastend. Om een fysiek en mentaal fit korps te verzekeren, moet de brandweer een integraal gezondheidsbeleid kunnen voeren. Met **volgende begeleiding en ondersteuning van professionals**, maar ook met leidinggevendenden die de zorg voor de gezondheid van hun medewerkers als een expliciete opdracht meekrijgen en daar ook de nodige ruimte en opleiding voor krijgen.

Een integraal gezondheidsbeleid zorgt voor meer mogelijkheden om de fysieke paraatheid van het brandweerpersoneel te trainen. Maar het overstijgt de kazerne. Het gaat evengoed over het begeleiden van een gezonde levenswijze: een gezond slaappatroon, evenwichtige voeding, aandacht voor de mentale gezondheid. Allemaal aspecten van een gezonde levensstijl, die brandweerpersoneel toelaat om het zware beroep met eenzelfde engagement uit te blijven oefenen.

Arbeidstijden

De huidige arbeidstijdenregelgeving is niet meer aangepast aan de manier waarop de hulpverleningszones vandaag werken. Dat onevenwicht legt extra druk op de brandweerm medewerkers. De arbeidstijden liggen mee aan de oorzaak van ziekte, burn-outs en spanningen binnen het korps. Wij pleiten dan ook voor een **herziening van de wet op de ar-**

beidstijden en het administratief statuut. Zowel voor de organisatie van opleidingen als voor de inzet van vrijwilligers. Het Matzak-arrest is het arrest dat stelt dat thuiswachtdienst van een werknemer die verplicht is om op korte tijd aan oproepen van zijn werkgever gehoor te geven, als „arbeidstijd” wordt aangemerkt. Dat heeft natuurlijk zijn effect op de arbeidstijden- en reglementen, wat zowel voor beroeps als vrijwilligers gevolgen heeft.

Concreet dringen we aan op volgende wijzigingen in de arbeidstijdenregelgeving:

- Statutaire mogelijkheden creëren, door middel van overleg op zonaal niveau, om op vrijwillige basis arbeidstijdformules toe te passen die specifiek afgestemd zijn op de zonale behoeften. Uiteraard rekening houdend met een billijke verdeling van de arbeidstijd.
- De brandweerzones toelaten om, in overleg met de vakbondsorganisaties, te evolueren naar een gemiddelde van 40 werkuren per week die het brandweerpersoneel kan omzetten in vakantieverlof.
- Verlengen van de referentieperiode.

Pensioenhervorming en erkenning als zwaar beroep

Elke brandweervrouw- of man zal kunnen getuigen dat het een beroep is met een zware impact, zowel fysiek als mentaal. Soms zelfs letterlijk levensgevaarlijk. Diverse studies hebben bovendien al het aanzienlijk verhoogd risico op het ontwikkelen van kanker aangetoond. Het is dan ook de logica zelve dat de federale overheid het beroep in functie van de pensioenhervorming erkent als **zwaar beroep**.



3

Beleidsimpact

Nationaal Orgaan voor de Brandweer

Netwerk Brandweer ijverde al sinds haar oprichting voor een wettelijke vertegenwoordiging van de brandweer in het besluitvormingsproces. In 2021-2022 had Netwerk Brandweer uitvoerig overleg met de minister van Binnenlandse Zaken. Op die manier kwamen zij, samen met de collega's van de andere gewesten, tot een akkoord over een Nationaal Orgaan voor de Brandweer.

In dit orgaan zullen verschillende afgevaardigde vanuit de hulpverleningszones zetelen en zullen zij de minister bijstaan in het beleid betreffende de hulpverleningszones in ons land. Op die manier is de brandweer erkend als volwaardige gesprekspartner en schakel in het besluitvormingsproces. Hierdoor zal o.a. de kloof tussen de wetgevende theorie en de praktijk op het terrein gedicht worden. Netwerk Brandweer vraagt dan ook om dit Nationaal Orgaan verder uit te werken en in de volgende regering werk te maken van de goede uitrol van dit Orgaan, waarbij de nodige budgetten voor een goede werking worden voorzien.

Betrokken bij beleids- en actieplannen

Het spreekt voor zich dat de hulpverleningszones, vertegenwoordigd door het Netwerk Brandweer in het Nationaal Orgaan, actief betrokken worden bij het **uitwerken, implementeren, evalueren en bijsturen van de beleids- en actieplannen die een rechtstreekse of onrechtstreekse impact hebben op hun werking**. Dat gaat breder dan pure (brand) veiligheidsplannen. Zo wordt de brandweer ook best betrokken bij de adviesverlening rond ruimtelijke ordening, mobiliteit en stadsplanning. Op die manier kunnen heel wat incidenten vermeden worden of minstens sneller en accurater aangepakt worden. Daarnaast heeft de brandweer de meest

uitgebreide ervaring met de operationele coördinatie tijdens rampen en crisissen en met het beheer in het algemeen van crisissen. De brandweer moet dan ook een voorname partner zijn in het uitbouwen van een risicocultuur in ons land en een belangrijke adviesrol hebben in alle aanpassingen die gebeuren aan de operationele crisiscoördinatie.

Stresstest voor de lokale overheid

De federale overheid vraagt bij de opmaak van ontwerpen van wet en Koninklijke Besluiten meestal advies aan de Inspecteur van Financiën. Deze adviezen hebben vooral betrekking op de federale overheid, terwijl de impact voor de hulpverleningszones en de lokale overheid niet aan bod komt. Wij dringen aan op een stresstest voor de lokale overheid, waarbij de Inspecteur van Financiën ook de financiële impact op dat niveau meeneemt in zijn impactanalyse.

Vandaag worden opdrachten geregeld en zonder overleg doorgeschoven naar de brandweer. Die opdrachten hebben uiteraard een impact op de operaties, maar de financiering volgt niet mee. Denk maar aan de signalisatiewagen en de ondersteuning van ziekenwagens door de inzet van mankracht en de ladderwagen. Maar ook statutaire aanpassingen die gebeuren en waarbij de kosten naar het lokale niveau worden doorgeschoven.

Om de stem van de hulpverleningszones te verzekeren, moet er **minimaal een beleidsadviseur, referentiepersoon of verbindingsofficier aanwezig** zijn bij de respectievelijke bevoegde overheden. We pleiten ook voor een vertegenwoordiger van Netwerk Brandweer in:





- Comité C
- Begeleidingscommissie voor de hervorming van de civiele veiligheid
- De aankoopcentrale van de FOD BiZa
- Hoge Raad voor brand en ontploffing
- Hoge Raad voor de opleiding
- Etc.

Om bovenstaande op een gecoördineerde en structurele manier te laten verlopen wordt dit alles ondergebracht in het Nationaal Orgaan voor de Brandweer.

Ook een bredere visie op de werking van de noodcentrales en de aansturing van de hulpverlening is, zo hebben recente stormen duidelijk aangetoond, absoluut noodzakelijk. De hulpverleningszones willen constructief meewerken aan een oplossing, maar vragen wel van meet af aan betrokken te worden. Dit loopt via de strategische gebruikersgroep waarbij de vertegenwoordiging wordt georganiseerd vanuit het Nationaal Brandweergaan, waar Netwerk Brandweer de input aan geeft.

Investeren in opleiding en ontwikkeling

Voor alle brandweerm medewerkers - zowel beroepspersoneelsleden als vrijwilligers, ongeacht rang of taakin-vulling - geldt dat autonomie, betrokkenheid en competentie dé drie voorwaarden zijn om hun werk graag te doen en om optimaal te presteren. Levenslang leren biedt mensen groeiperspectief. Niet alleen in termen van bevordering, ook binnen de functie die ze uitoefenen of de rang die ze bekleden.

Na een kwalitatieve basisopleiding kunnen medewerkers hun kennis en vaardigheden verder bijspijken in vervolgoopleidingen die aangepast zijn aan de lokale risico's. Hierdoor stijgt hun competentie en voelen ze zich meer betrokken bij de organisatie. Een diversificatie van de opleidingen in functie van de specifieke noden van elke zone vergroot ook de haalbaarheid van de opleiding, zeker voor de vrijwilligers. Opleidingen moeten dus aangepast zijn aan de functie die brandweermannen en -vrouwen gaan invullen én moeten zoveel mogelijk lokaal georganiseerd worden. Zonale instructeurs kunnen de mogelijkheden voor werkplekleren vergroten.

Om een brandweerkorps op te leiden dat klaar is om de lokale noden en uitdagingen aan te pakken, moeten de functieprofielen afgestemd zijn op de risico's van elke zone. Een gemeenschappelijke, Belgische basis - over zones heen - wordt aangevuld met afwijkende zonale behoeften. Geen twee zones zijn immers gelijk.

Om de brandweeropleiding te versterken, is het KB op een aantal cruciale punten aan herziening toe:

- aangepast aan de noden van elke zone;
- haalbaar en nuttig voor personeelsleden in hun functie en dus gebaseerd op competenties en niet op uren;
- overgang naar een systeem waarbij brevetopleidingen in scholen gebeuren, maar voortgezette opleidingen in de

zone georganiseerd worden door zonale instructeurs die opgeleid zijn in de brandweerscholen;

- een verschil tussen brevetopleidingen en verdiepende opleidingen

Hervorming brandweeronderwijs

Het brandweeronderwijs is aan hervorming toe. **De hulpverleningszones moeten structureel inspraak krijgen in het aanbod van de brandweerscholen.** Samen met het Nationaal Orgaan voor de Brandweer worden bij de hervorming volgende principes bewaakt:

- een continue opvolgings- en verbeterproces van de kwaliteit van de opleidingen;
- aandacht voor nieuwe leertechnologieën;
- flexibilisering van opleidingen en levenslang leren zijn centrale elementen;
- nadruk op kennisverwerving, waarin de medewerker mee verantwoordelijk is voor het leerproces;
- op onderzoek gebaseerd onderwijs (en dus het installeren van structureel onderzoek naar het brandweernetwerk)

Transparante kostprijs brandweeroopleidingen

De brandweerscholen krijgen vandaag subsidies voor het organiseren van de brandweeroopleidingen, en brengen vervolgens een subsidiebedrag in mindering op de facturen die ze naar de zones sturen. Dit systeem is niet transparant, en dus ook moeilijk te controleren. Bovendien kunnen de zones de kostprijs van de opleidingen moeilijk vooraf inschatten.

Opleidingsaanbod voor vrijwilligers spreiden

Het aanbod van de brandweerscholen voor vrijwilligers moet beter aansluiten bij hun specifieke noden. Om te vermijden dat posten tijdelijk onderbemand raken, moet het **aanbod voor de vrijwilligers voldoende gespreid** worden. Ook een investering in de **kwaliteit van het cursusaanbod** is nodig. Het moet de bedoeling zijn om vrijwilligers op zo kort mogelijke tijd de nodige basiscompetenties mee te geven.

Crisisbeheer

Na de overstromingen van 2021 werden verschillende onderzoeken en evaluaties opgestart. We vragen de toepassing en implementaties van verschillende cruciale lessen uit deze onderzoeken, zoals de versterking van de noodcentrales 112, de aanpassing van de werking van de Civiele Bescherming aan de actuele noden, inclusief de betere integratie met de brandweermiddelen. Verder steunen we ook de oproep om een nationaal referentiecentrum voor het crisisbeheer op te starten, met een voldoende betrokkenheid en valorisatie van het werk van de hulpdiensten die op het terrein de ervaring hebben met noodplanning en crisisbeheer.

4

Innovatie en actuele uitdagingen

Het is de ambitie van Netwerk Brandweer om uit te groeien tot hét referentiepunt voor de verschillende overheden in België inzake de hulpverleningszones (brandweer en dringende geneeskundige hulpverlening) en brandveiligheid. We streven naar realistische, strategische en gemeenschappelijke standpunten of aanbevelingen rond brandweeritens. We willen de stem van de hulpverleningszones waar nodig ook vertolken bij de bevoegde overheden of bij andere organisaties.

We vragen aan de Vlaamse en federale overheid om Netwerk Brandweer te erkennen in deze rol, net zoals de lokale besturen reeds doen. Dit zal het best lopen via het Nationaal Orgaan voor de Brandweer waar Netwerk Brandweer een vaste plaats in neemt.

Noodcentrales

De personeelsbezetting van de 112 moet aangevuld worden tot de niveaus die gangbaar waren toen de brandweer nog verantwoordelijk was voor de werking van de 112. Enkel op die manier kan de goede werking gegarandeerd worden. Er moet ook een systematisch overleg komen tussen de partijen die worden aangestuurd door de 112 en de leiding van de 112. Dit om de wijzigingen in de werking en technologie van de 112 vroeger door te spreken en hierbij ook rekening te houden met de noden van het terrein. Er dient een betere afstemming te komen tussen de zonale dispatchings en 112-centra, zowel technisch, operationeel als menselijk, om meer toegevoegde waarde te realiseren en complementair te kunnen werken.

Om het noodnummer 112 te ontlasten bij stormschade en wateroverlast werd het nummer 1722 in het leven geroepen voor alle niet-dringende interventies. Maar bij zowat elke grote storm is gebleken dat het nummer niet goed werkt, en dat de keten van hulpverlening onvoldoende aangepast is aan het risico. Het nummer 1722 raakt om te beginnen telkens opnieuw overbelast, waarop burgers de brandweer contacteren via de lokale nummers (die fors zijn afgebouwd op vraag van het agentschap 112). De oproepen die de brandweer doorkrijgt van 1722 zijn ook veel te generiek, wat het moeilijk maakt om in te schatten hoe groot de schade is en welke middelen de brandweer moet inzetten.

Netwerk Brandweer wil mee nadenken over een oplossing voor de noodcentrales. Het overhevelen van het 1722-nummer naar de zones is een mogelijke oplossing, maar we willen dit met open vizier bekijken. We willen de werklasmeting afwachten om te verzekeren dat tegenover extra taken ook extra middelen staan. Bij grote incidenten zoals stormschade en wateroverlast is het cruciaal dat er voldoende rood op straat is. Innovatieve oplossingen zoals apps en webformulieren of het inzetten van callcentra om de overflow op

te vangen, kunnen oplossingen bieden om de burger beter te helpen.

Brandveiligheid anno 2024

De hulpverleningszones ijveren voor het terugdringen van het aantal brandslachtoffers (elk slachtoffer is er één teveel), **voor het verminderen van de economische schade door brand, maar ook voor het verhogen van de zelf- en samenredzaamheid van de mensen in onze samenleving.** Mensen bewust maken van de veiligheidsrisico's is maar stap één, Netwerk Brandweer wil hen ook hen wegwijzen om de risico's weg te werken of minstens tot een absoluut minimum te herleiden. Voorkomen is beter dan genezen.

Brandveiligheid is één van de kernopdrachten van de hulpverleningszones, maar ze kunnen deze opdracht onmogelijk op hun eentje bolwerken. Ze kijken hiervoor in de eerste plaats naar de federale en Vlaamse overheid.

Samenwerking Federale overheid:

- De federale overheid werkt samen met Netwerk Brandweer een kadernota Brandpreventie uit die rekening houdt met de specifieke verwachtingen van de lokale verkozenen en de lokale partners. Deze kadernota, zoals omschreven in het KB van 19 december 2014, legt afspraken vast tussen de hulpverleningszones en de federale overheid rond gezamenlijke acties.
- De hulpverleningszones vragen een herlancering van de nationale brandpreventieweken.
- De hulpverleningszones vragen financiële middelen aan de federale overheid voor het organiseren van brandpreventiecampagnes voor de burgers en het bedrijfsleven.
- Samen met de federale overheid willen we werken aan een snellere en bedrijfsvriendelijke procedure voor de afwijkingsaanvragen en een veel snellere doorlooptijd voor afwijkingsaanvragen. Dit kan bijvoorbeeld door zones de bevoegdheid te geven gebruik te maken van standaardafwijkingen die meer en meer worden gedefinieerd (eventueel na een audit van de bevoegde dienst, zoals ook gebeurd is om gemeenten de verantwoordelijkheid te geven over het vergunningsbeleid)

Samenwerking Vlaamse overheid:

- De hulpverleningszones vragen een centraal orgaan waar ze kunnen samenwerken met de verschillende Vlaamse departementen. Een dergelijke samenwerking moet leiden tot meer coherentie inzake brandveiligheid bij de Vlaamse regelgeving, maar ook tot een betere samenwerking bij Vlaamse preventiecampagnes.
- Samen met de Vlaamse overheid willen we werken aan een snellere en bedrijfsvriendelijke procedure voor de af-

wijkingsaanvragen. De hulpverleningszones vragen ook dat ze op de hoogte worden gesteld van de beslissingen van de Vlaamse afwijkingscommissies.

- De hulpverleningszones vragen financiële middelen aan de Vlaamse overheid voor het organiseren van brandpreventiecampagnes voor de burgers en het bedrijfsleven.

Data-analyse

Het verbeteren van de brandveiligheid kan enkel effectief zijn wanneer we voldoende kennis hebben van de kans, de omstandigheden en de effecten van brand. Verschillende Europese landen hebben hier reeds belangrijke stappen gezet. Nederland speelt een voortrekkersrol met het ontwikkelen van een methodiek die het al tien jaar hanteert om trends te ontwaren en om brandpreventie gericht te organiseren. De Europese Unie wil ook andere lidstaten aan boord krijgen. De brandweer mag en wil deze trein niet missen.

Dit betekent ook dat we met de hulpverleningszones veel sterker willen **inzetten op het verzamelen van data**. Deze data zullen niet alleen een rol spelen in de proactieve- en evaluatiefase, maar ook in meer gerichte sensibiliseringscampagnes en een efficiëntere preventie. **Zo zal ook de kwaliteit van de repressie stijgen**. In samenwerking met Statistiek Vlaanderen en de Vlaamse gemeente- en stadsmonitor willen de hulpverleningszones betrouwbare Vlaamse statistieken inzake brandveiligheid uitbouwen.

Een Belgische Onderzoeksraad voor de Veiligheid, naar analogie van de Onderzoeksraad die reeds bestaat in Nederland, kan op een onafhankelijke wijze incidenten onderzoeken en beleidsadviezen formuleren. De Onderzoeksraad kan dit volledig gescheiden van het gerechtelijke onderzoek doen.

Controle en handhaving

De hulpverleningszones geven in vele domeinen brandpreventieadviezen, maar ze hebben niet de mogelijkheden om die adviezen ook te handhaven. Daarvoor moeten ze rekenen op andere partners, zoals verschillende Vlaamse overheidsorganisaties en de lokale besturen. **Samen met de betrokken instanties willen de hulpverleningszones zoeken naar oplossingen om een brug te slaan tussen controle en handhaving.**

Digitalisering

Door werkprocessen te digitaliseren, kan het brandweerpersoneel zich **focussen op echte brandweertaken**, worden databanken toegankelijker en vermindert de werklust die interventieverslagen met zich meebrengen. De brandweerdiensten vragen ondersteuning vanuit de Vlaamse en federale overheid om die digitalisering door te voeren.

Netwerk Brandweer blijft pleiten voor connectiviteit op vlak van ICT, meer bepaald tussen alle verschillende databanken, applicaties, etc. Hiervoor heeft Netwerk Brandweer een Databus ontwikkeld.

Tenslotte streeft Netwerk Brandweer naar een continue ontwikkeling van de communicatiekanalen en technologieën, dit zowel voor audio als mobiele data. Hiervoor hebben we ons “Nextgen” communicatieproject of “communicatie van de toekomst”. We willen herdenken hoe communicatie kunnen gebruiken om onze manschappen in het veld te ondersteunen. Een roadmap maken om naar een optimale manier van werken gaan in plaats van systemen te gebruiken en zo te configureren dat ze beperkt werken. Hier starten we vanuit een brandweercontext in plaats van uit een multidisciplinaire context. De noden van de brandweer staan voorop. We kijken ook naar wat andere landen doen rondom ons. We zorgen voor een ecosysteem van partners en een ecosysteem van oplossingen. De huidige situatie is een voice netwerk met heel beperkte data.

Netwerk Brandweer streeft ernaar dat de Vlaamse hulpverleningszones een modern ICT-systeem kunnen uitrollen dat performant is en afgestemd op de noden in de toekomst; denken we hierbij aan informatienetwerken met spraak-data-video integratie en de uitdagingen met betrekking tot cybersecurity.





Cybersecurity vormt bovendien niet alleen een uitdaging voor de brandweer maar voor alle besturen, zeker daar waar er connectiviteit bestaat met de brandweer. Kritische processen dreigen in gedrang te komen als we hierop niet inzetten met recurrente middelen.

Partnerschappen

Netwerk Brandweer wil hulpverleningszones stimuleren én ondersteunen om structureel samen te werken. **Overkoepelende, bovenzonale structuren kunnen bepaalde taken overnemen:** loonadministratie, aankoopcentrales, kwaliteitsmanagement, ICT, preventie-adviseurs ... Zo kunnen ze kostenefficiënter werken en kleinere zones ontlasten. Het einddoel is altijd om meer tijd en ruimte vrij te maken voor de echte brandweertaken.

Ook andere partnerships, bijvoorbeeld met politiezones of met ziekenhuizen, kan leiden tot **een betere multidisciplinaire hulpverlening**. Misschien kan het concept van veiligheidszones, waarbij vanuit een globale en geïntegreerde kijk aan veiligheid gewerkt wordt overwogen worden.

Partnerschappen met de private brandweerdiensten kunnen ook meerwaarde opleveren voor burgers en bedrijven, maar de regie moet in handen van de hulpverleningszones blijven.

Innovatie

We leven in een tijdperk van razendsnelle technologische vooruitgang. **Innovatieve toepassingen kunnen ook de dagelijkse werking van de brandweer transformeren.** Zo kunnen zonale e-loketten het 1722-nummer voor niet-dringende interventies bij stormschade en wateroverlast helpen ontlasten. Nu merken we een te grote afstand tussen de noodcentrales en de operationele werking van de brandweer. Er is ook weinig luisterbereidheid bij de leiding van het agentschap 112. Daarom schuift Netwerk Brandweer e-loketten waar burgers hun hulpvraag digitaal kunnen doorgeven naar voor als alternatief om het probleem mee te helpen oplossen. De gebruikersgroep voor NC 112 is er uiteindelijk gekomen en wij vestigen hier onze hoop op

Om nieuwe technologische tools te implementeren, is er soms ook een nieuw wettelijk kader of nieuwe richtlijnen nodig. Daarom is het aangewezen om innovatieve technieken vooraf uit te testen, zodat de valkuilen en knelpunten zichtbaar worden.

Vandaag experimenteren sommige brandweerkorpsen al volop met nieuwe technologieën. Om technologische ontwikkeling op grote schaal te stimuleren en om te vermijden dat deze zones in een juridisch vacuüm terecht komen, vragen wij de mogelijkheid om testzones af te bakenen. Netwerk Brandweer heeft als doelstelling (internationale) trends op te volgen, kennis en goede praktijken ter beschikking te stellen, en innovatieve initiatieven te coördineren. De federale overheid kan hieraan bijdragen door een algemeen wettelijk kader uit te werken voor proeftuinen.

In deze digitale, hoogtechnologise tijden heeft de brandweer **nood aan expertise** die op de privémarkt onbetaalbaar is maar die wel broodnodig is om de hulpverleningszones voor te bereiden op de uitdagingen van de toekomst. Netwerk Brandweer pleit voor een reglementair kader om ook data-analisten, softwareontwikkelaars ... als brandweervrijwilligers in te kunnen zetten voor niet-repressieve taken.

Klimaatuitdagingen

Impact van het klimaat op de brandweer

De klimaatverandering brengt verschillende uitdagingen met zich mee voor de brandweerdiensten. Er is een toename van extreme weersomstandigheden, zoals hittegolven, overstromingen en bosbranden. Hierdoor zijn brandweerdiensten meer dan ooit uitgedaagd om adequaat te reageren en in te spelen op deze situaties.

Bovendien moeten brandweertaken voorbereid zijn op de veranderende omstandigheden en de bijbehorende risico's, waaronder de snelle verspreiding van branden en de verhoogde blootstelling aan giftige stoffen, uitvoeren van interventie bij extreme hitte. De brandweer moet daarom investeringen doen in moderne uitrusting en trainingen om deze uitdagingen aan te kunnen. Wij vragen dan ook dat er beleidsmatig verder wordt ingezet op de uitrol van (internationale) opleidingen zodat de kennisdeling over specifieke interventies kan worden. Bovendien verwacht de brandweer dat de overheid rekening houdt bij de uitwerking van richtlijnen en wetgeving met de noden van de operationele brandweer, al te vaak komt de impact van beslissingen pas naar boven als het te laat is, alleen al omdat men de brandweer nog niet voldoende als een betrokken partner aanziet.

Impact van de brandweer op het klimaat

Niet enkel het klimaat heeft impact op de brandweer. Hierbij denken we aan natuurbranden, hevige regenval ... Ook de brandweer kan een impact hebben op het klimaat. Daarom wil de brandweer nog meer inzetten op de verduurzaming van de eigen werking. Denken we hierbij aan de elektrificatie van het wagenpark, inzetten op verdere vergroening en verduurzaming van het patrimonium, inzetten op PFAS-vrije schuimen ...

Het is belangrijk nog meer te kunnen investeren in moderne gebouwen. We laten onderzoeken op welke manieren we onze werkprocessen milieuvriendelijker kunnen maken, we hebben hier een sterke focus op het gebruik van oppervlaktewater en regenwater. Samenwerkingen met wetenschappelijke instellingen, hogescholen en universiteiten zijn hier een belangrijke katalysator.



5

Hervorming Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)

Meer dan zes op tien ziekenwagens die in Vlaanderen rondrijden, worden bemand door brandweerpersoneel. Dat heeft een - letterlijk - levensbelangrijke taak, die nog te weinig bekend is en te vaak onderschat wordt. Maar er is nood aan een duidelijke visie over de organisatie van die Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) en betrokkenheid van de zones bij het beleid, zodat de hulpverleningszones zich beter op die specifieke taak kunnen organiseren. De hulpverleningszones willen een actieve rol opnemen in de organisatie en coördinatie van de ziekenwagens in hun zone (opleiding, logistiek, planning, risicoanalyse ...).

Hervormingen moeten absoluut zorgen voor:

- Een minimumstatuut en kwaliteitsnormen, om de oneerlijke concurrentie te stoppen
- Verbeterde en eerlijke financiering;

- Onafhankelijkheid van de ambulancediensten ten opzichte van derden;
- Geen benadeling ten opzichte van andere partijen;
- Een aanpassing van de brandweerstaturen aan de noden van de DGH
- Opleidingstrajecten die rekening houden met het brandweerlandschap

Om die principes om te zetten in concreet beleid vraagt Netwerk Brandweer nauw betrokken te worden bij de lopende hervormingen en de nodige initiatieven om te komen tot een modernisering van de statuten.

Het einddoel moet een goede, betrouwbare dienstverlening aan de burger zijn die ook op een efficiënte en effectieve manier wordt georganiseerd.

