

MEERJARENBELEIDSPLAN

2026-2031

brandweer zone centrum

Voorwoord

Een decennium van groei en verandering

In 2025 vierde Brandweerzone Centrum haar tienjarig bestaan: een belangrijke mijlpaal die het resultaat is van een decennium van evolutie en ontwikkeling. De zone heeft een **stevig traject** afgelegd. Wat begon als een bundeling van lokale korpsen is uitgegroeid tot een moderne, professionele en slagkrachtige hulpverleningszone die dag en nacht waakt over de veiligheid van burgers, bedrijven en bezoekers in onze regio.

Gemeentelijke fusies hadden een rechtstreekse impact op de samenstelling en schaal van onze zone. Na een eerste fusieronde op 1 januari 2019 sloten Deinze (voorheen Deinze en Nevele) en Lievegem (voorheen Lovendegem, Waarschoot en Zomergem) zich aan bij onze zone. Op 1 januari 2025 fuseerden de gemeenten Lokeren en Moerbeke tot de nieuwe gemeente Lokeren. Dat betekende het vertrek van Moerbeke uit onze zone. Tegelijkertijd traden Wetteren en Laarne toe tot Brandweerzone Centrum. De brandweerpost van Wetteren werd geïntegreerd in onze organisatie. Er waren ook enkele fusies van gemeenten binnen de zone: Nazareth-De Pinte, Merelbeke-Melle en Lochristi. Sindsdien telt de zone 16 gemeenten en beschikt ze over 14 operationele posten.

Met dit meerjarenbeleidsplan 2026–2031 zetten we een nieuwe stap in de verdere uitbouw van onze zone. Het plan is geen eindpunt, maar een **kompas** dat richting geeft aan onze ambities, keuzes en investeringen. We bouwen verder aan de fundamenten van de voorbije jaren, met aandacht voor innovatie, duurzaamheid, samenwerking en maatschappelijke betrokkenheid.

De **uitdagingen** zijn groot: klimaatverandering, technologische evoluties en een steeds complexer risicolandschap vragen om een wendbare en toekomstgerichte brandweerorganisatie. Tegelijk blijven we trouw aan onze kernmissie: snel, efficiënt en mensgericht hulp bieden in noodsituaties. Samen bouwen we aan een hulpverleningszone die klaar is voor de toekomst, met respect voor het verleden en oog voor de noden van morgen.

Sinds de start van de zone kunnen we rekenen op de **steun van de lokale besturen**. Na 10 jaar dragen de steden en gemeenten in onze zone nog steeds 80% van alle kosten. De 50/50-verdeling die de federale overheid in het vooruitzicht had gesteld, is nog steeds even ver af als bij de start van de zonevorming. Dankzij de blijvende steun van de burgemeesters in onze zoneraad en hun bereidheid om de nodige financiële middelen te voorzien, kan de zone zich toch verder ontwikkelen.

Kolonel Wim Van Zele



Inhoudstafel

1. Inleiding **7**

2. Missie, visie, waarden **9**

2.1. Missie 9

2.2. Visie 9

2.3. Waarden 9

3. Analyse van de huidige situatie van de hulpverleningszone **11**

3.1. Lessen getrokken uit het vorige programma 11

3.2. Administratieve organisatie 11

3.2.1. Samenstelling van de zoneraad 11

3.2.2. Samenstelling van het zonecollege 12

3.2.3. Organogram van de zone 13

3.3. Risicoanalyse 13

3.3.1. Inleiding 13

3.3.2. Risico's 13

Punctuele risico's 13

Recurrente risico's 14

3.3.3. Personeel 15

3.3.4. Dekking 16

3.4. Operationele organisatie 18

3.4.1. Operationaliteit 18

Context 18

Operationele bezetting 19

Vrijwilligerswerking 20

Organisatie van de directie Operaties 22

Coördinatie bij interventies 23

Standaard Operatie Procedures (SOP's) 24

Operationaliteit dagpersoneel 24

Specialisaties 25

Service Level Agreement (SLA) 25

Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) 29

3.4.2. Logistieke organisatie 30

Spreidingsplan voor de posten 30

Materiaal 31

Kazernering 33

3.4.3. Personeel 35

Zonecommandant en directeurs 35

Operationeel personeel 35

Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) 37

Administratief-technisch personeel (ATP) 38

3.4.4. HR-beleid 39

Instroombeleid 39

Loopbaanontwikkeling 40

Eindeloopbaan en wedertewerkstelling (WTW) 40
Vorming, Training en Onderzoek (VTO) 43
Leiderschap en beroepsfierheid 44
3.4.5. Welzijn 45
Welzijnsbeleid 45
Agressiebeleid 45
3.5. IT 46
3.5.1. IT-strategie 46
Cyberveiligheid en NIS2 46
Cloud-first 46
Digitale samenwerking tussen hulpverleningszones 46
Datagedreven organisatie 46
Afstemming operationele en administratieve IT-noden 47
Mensen als sleutel voor een duurzame digitale samenwerking 47
3.5.2. IT-ambitie van Brandweerzone Centrum voor 2026–2031 47
3.5.3. Informatieveiligheid 47
Informatieveiligheidscel, DPO & CISO 47
Maatregelen 48
NIS2 49
3.6. Partners en stakeholders 49
3.6.1. Externe stakeholders 49
Burgers van de zone 49
Gemeentelijke diensten 49
Burgemeesters 50
Gemeenteraden 50
Gouverneur en Provincie Oost-Vlaanderen 50
Federale overheid 50
Bedrijven en economische actoren 51
Politie en andere hulpdiensten 51
Ziekenhuizen en PIT-samenwerking 51
Sector- en kennispartners 51
Andere hulpverleningszones 51
North Sea Port en Veiligheidsregio Zeeland 51
Pers en media 51
3.6.2. Interne stakeholders 52
Beroepspersoneel 52
Vrijwillig personeel 52
Administratief-technisch personeel (ATP) 53
Vakorganisaties 53
Bureau van de Vrijwilliger 53
3.7. Bijzondere overeenkomsten en samenwerkingsverbanden 53
3.7.1. Snelste Adequate Hulpverlening (SAH) 53
3.7.2. PIT-overeenkomsten 54
3.7.3. District09 54
3.7.4. RED-team 55
3.7.5. AGS-overeenkomst 56

3.7.6. Grensoverschrijdende Samenwerking (GROS) North Sea Port 56
3.7.7. Interzonale dispatching 58
3.7.8. Team Hulpdiensten (samenwerking Stad Gent en OCMW Gent) 59

4. Strategische doelstellingen 61
4.1. Strategische doelstellingen 61
4.2. Uitvoering 62
4.3. Evaluatie 62

5. Financiële meerjarenplanning 65
5.1. Financiering 65
5.1.1. Algemene informatie 65
5.1.2. Federale dotaties 65
5.1.3. Federale financiering: indexering en 50/50-verdeling 66
5.1.4. Federale subsidiëring van de ambulancedienst 67
5.1.5. Retributies 68
5.1.6. Gemeentelijke dotaties 68
5.1.7. Bijdrage voor de spijziging van de pensioenreserves 70
5.1.8. De bijzondere rekenplichtige en het Team Hulpdiensten 70
5.1.9. De boekhouding van de hulpverleningszone 71
5.1.10. Het financieel adviescomité 71
5.2. Begroting 71
5.2.1. Besteding van de middelen 72
5.2.2. Het aankoopbeleid 72
5.3. Transparantie en rapportage aan zonecollege en zoneraad 72
5.3.1. Financiële risico's 73
Risico's aan de ontvangstenzijde 73
Risico's aan de uitgavenzijde 73
5.3.2. Risico's met betrekking tot de gemeenten die de zone samenstellen 76
5.3.3. Rol van de leden van de zoneraad 77

6. Communicatiebeleid 79
6.1. Lessen getrokken uit het vorige plan 79
6.1.1. Interne communicatie: Efficiëntieverhoging van de communicatiekanalen 80
6.1.2. Interne communicatie: Van actie naar interactie 82
6.1.3. Interne communicatie: Gevoel van verbondenheid 83
6.1.4. Externe communicatie: Van organisatie- naar gebruikersgerichte communicatie 84
6.1.5. Externe communicatie: Herkenbare organisatie 90
6.1.6. Operationele doelstellingen van het meerjarenbeleidsplan 2020 – 2025 92
6.2. Interne communicatie 92
6.2.1. Interne doelgroepen 92
6.2.2. Interne communicatiedoelen 92
6.2.3. Interne communicatiekanalen 93

6.2.4. Interne communicatiestrategieën 93
6.2.5. Interne communicatie-activiteiten 94
6.2.6. Interne communicatierollen 94
6.2.7. Ambities 96
6.3. Externe communicatie 96
6.3.1. Externe doelgroepen 96
6.3.2. Externe communicatiedoelen 98
6.3.3. Externe communicatiekanalen 98
6.3.4. Externe communicatiestrategieën 98
6.3.5. Externe communicatie-activiteiten 99
6.3.6. Externe communicatierollen 99
6.3.7. Ambities 100

7. Toepassing van de zonale doelstellingen op gemeentelijk niveau 103
7.1. Infrastructuurprojecten 103
7.2. Fusies van gemeenten en territoriale afbakening van de hulpverleningszones 104

Bijlagen 106

Bijlage 1: Overzicht doelstellingen en actieplannen 106
Bijlage 2: Financieel meerjarenplan 122

Afkortingenlijst 143

Lijst van gebruikte afkortingen 144



1 INLEIDING

Brandweerzone Centrum staat aan het begin van een nieuwe beleidsperiode, waarin **stabiliteit en vernieuwing** opnieuw hand in hand gaan. Als grootste hulpverleningszone van Oost-Vlaanderen, actief op een uitgestrekt en divers grondgebied van 16 gemeenten, bevat de zone een brede waaier aan risico's: van haven- en industriegebieden tot dichte stedelijke zones en landelijke gemeenten.

Dit meerjarenbeleidsplan voor de periode van 2026 tot en met 2031 beschrijft hoe Brandweerzone Centrum haar werking verder wil versterken in een omgeving die snel evolueert door technologische innovaties, klimaatverandering, demografische verschuivingen, geopolitieke spanningen en toenemende complexiteit in de veiligheidsketen.

Om de lezer houvast te bieden, is dit beleidsdocument opgebouwd in een **stapsgewijze structuur**. Na een schets van de missie, visie en waarden van de zone volgt een analyse van de huidige situatie, waarin we risico's, personeelsbezetting, geografische dekking en operationele uitdagingen in kaart brengen. Daarna lichten we de belangrijkste beleidsdomeinen van de zone toe: operationele werking, personeelsbeleid, opleidingen, welzijn, logistiek, IT en informatieveiligheid. Elk van deze hoofdstukken verduidelijkt zowel de actuele stand van zaken als de strategische keuzes waar we de komende jaren voor gaan.

In een volgend deel van het plan worden de **strategische doelstellingen** voor de beleidsperiode 2026–2031 uiteengezet. Deze doelstellingen vormen het kompas van de organisatie en worden verder vertaald naar **operationele doelstellingen** en concrete **actieplannen**.

Tot slot volgt de **financiële meerjarenplanning**, waarin de budgettaire impact van de beleidskeuzes wordt verduidelijkt en de financiële risico's en randvoorwaarden worden beschreven. Deze opbouw maakt het document bruikbaar voor verschillende lezers: van beleidsmakers en burgemeesters tot medewerkers, partners en stakeholders.

Met dit meerjarenbeleidsplan kiest Brandweerzone Centrum voor **duidelijkheid, realisme en ambitie**. De kracht van onze organisatie ligt in de professionaliteit en complementariteit van al onze medewerkers, de steun van onze 16 lokale besturen en de samenwerking met talloze partners. Samen bouwen we verder aan een betrouwbare, moderne en wendbare hulpverleningszone die klaarstaat voor de uitdagingen van morgen en die elke dag het verschil maakt voor de inwoners en bedrijven van onze regio.



2 MISSIE, VISIE, WAARDEN

Een missie en visie vormen de kern van de identiteit en richting van een organisatie. Ze zijn essentieel om duidelijkheid te scheppen, zowel intern als extern.

Een missie en een visie brengen:

- Richting en focus: Een duidelijke missie en visie geven richting aan de organisatie. Ze helpen bij keuzes en prioriteiten.
- Motivatie en betrokkenheid: Medewerkers willen weten waar ze aan bijdragen. Een sterke missie en inspirerende visie zorgen voor betrokkenheid en motivatie. Het geeft zin aan het werk en creëert een gevoel van samenhorigheid.
- Herkenbaarheid en imago: Voor klanten, partners en andere stakeholders is het belangrijk dat ze weten waar een organisatie voor staat. Een duidelijke missie en visie versterken het imago en maken je onderscheidend ten opzichte van de concurrentie.
- Basis voor strategie en beleid: Ze vormen het fundament waarop strategische plannen en beleidskeuzes worden gebouwd. Zonder duidelijke missie en visie is het moeilijk om consequent en doelgericht te sturen.
- Houvast in tijden van verandering: In turbulente tijden bieden missie en visie een kompas. Ze helpen om bij de essentie te blijven, ook als de omgeving snel verandert.

2.1. Missie

Brandweerzone Centrum is een netwerk van posten. Meer dan 1.000 mensen staan in voor brandbestrijding, hulpverlening, preventie en crisisbeheersing in alle gemeenten van de zone. We zijn een verbindende kracht, zowel binnen onze organisatie als erbuiten.

2.2. Visie

Bij Brandweerzone Centrum staan we klaar voor jou, voor elkaar en voor de toekomst.
We geloven in de kracht van gepassioneerde mensen en innovatie in een solide organisatie.
Samen gaan we voor kwaliteit bij dienstverlening en een brandveilige samenleving.

2.3. Waarden

Onze organisatie wordt gedragen door gedeelde overtuigingen en principes. Deze waarden bepalen het gewenste gedrag en de houding van elk lid van de zone. Ze vormen het fundament van onze cultuur en onze werking.

De zone wil samen met de opmaak van dit meerjarenplan nieuwe organisatiewaarden lanceren:

- Respect
- Veilig
- Nieuwsgierig
- Goesting
- Samen

In het nieuwe meerjarenbeleidsplan nemen we de tijd om onze organisatiewaarden te verankeren in de organisatie met een actieplan:

- We werken aan een communicatieplan om de waarden bekend en gedragen te krijgen in de organisatie.
- We zorgen ervoor dat de organisatiewaarden geïntegreerd worden in HR- processen:
    - in de employer branding van de organisatie
    - bij aanwervings- en bevorderingsprocedures
    - als onderdeel van de evaluatie- en samenwerkingsgesprekken
    - als dynamiek binnen het aanbod van de vormingen



3 ANALYSE VAN DE HUIDIGE SITUATIE VAN DE HULPVERLENINGSZONE

3.1. Lessen getrokken uit het vorige programma

Het vorige meerjarenbeleidsplan was erg ambitieus. We wilden **veel bereiken**, maar zo werd het minder duidelijk voor de organisatie wat écht belangrijk was. Dat maakte het moeilijk om goed te sturen en keuzes te maken.

Ook de financiële situatie speelde een rol. De steun van hogere overheden is niet altijd stabiel of voorspelbaar. Daarom is het lastig om op lange termijn goed te plannen. We willen in de toekomst **realistisch blijven**: doen wat haalbaar is binnen het beschikbare budget zonder onze ambities uit het oog te verliezen.

Een ander belangrijk leerpunt was **communicatie**. Medewerkers hebben nood aan een duidelijke en visuele samenvatting van het plan. De directie wil het plan actief uitdragen: niet alleen op papier, maar ook door middel van gesprekken en bezoeken aan de posten en de 16 gemeenteraden van de zone.

Voor het nieuwe beleidsplan pakken we het anders aan:

- **Duidelijkheid:** We kiezen bewust voor minder, maar duidelijke doelstellingen. Zo weet iedereen waar we naartoe werken.
- **Communicatie:** We maken een samenvatting van het plan dat eenvoudig en visueel is zodat iedereen het kan begrijpen.
- **Betrokkenheid:** We willen het plan toelichten aan alle medewerkers - operationeel en administratief en technisch personeel - en aan de 16 gemeenteraden.
- **Realisaties:** Onze medewerkers en partners zijn geïnteresseerd in wat we realiseren. We willen hen ook tonen wat we al bereikt hebben. Successen mogen gevierd worden.

Deze aanpak moet ervoor zorgen dat het beleidsplan niet alleen een document is, maar een leidraad waar iedereen zich in vindt en mee aan de slag kan.

3.2. Administratieve organisatie

3.2.1. Samenstelling van de zoneraad

De zone wordt bestuurd door de **zoneraad**. De burgemeester van elke gemeente die deel uitmaakt van de zone is van rechtswege lid van de zoneraad.

Er zijn 16 zoneraadsleden:

- **Burgemeester van Assenede**
  Trees Van Eykeren
- **Burgemeester van Deinze**
  Rutger De Reu
  eerste ondervoorzitter
- **Burgemeester van Destelbergen**
  Elsie Sierens
- **Burgemeester van Evergem**
  Joeri De Maertelaere
- **Burgemeester van Gavere**
  Karel Hubau
- **Burgemeester van Gent**
  Mathias De Clercq
  voorzitter
- **Burgemeester van Laarne**
  Andy De Cock
- **Burgemeester van Lievegem**
  Kim Martens
- **Burgemeester van Lochristi**
  Yves Deswaene
- **Burgemeester van Merelbeke-Melle**
  Egbert Lachaert
- **Burgemeester van Nazareth-De Pinte**
  Thomas Van Ongeval
- **Burgemeester van Oosterzele**
  Orville Cottenie
- **Burgemeester van Sint-Martens-Latem**
  Pieter Vanderheyden
- **Burgemeester van Wetteren**
  Albert De Geyter
- **Burgemeester van Zelzate**
  Brent Meuleman
  tweede ondervoorzitter
- **Burgemeester van Zulte**
  Simon Lagrange

De wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid schrijft voor dat de zoneraad minstens één keer per trimester vergadert. In de praktijk vergadert de zoneraad van Brandweerzone Centrum elke maand met uitzondering van juli en augustus. Hoewel het mogelijk is om besluiten bij volstrekte meerderheid van stemmen aan te nemen, wordt er altijd in **consensus** beslist.

De zonecommandant bereidt de dossiers inhoudelijk voor. Hij neemt deel aan de vergaderingen van de raad met raadgevende stem. De zonesecretaris bereidt de zittingen voor en volgt ze op.

3.2.2. Samenstelling van het zonecollege

Het **dagelijks bestuur** van de zone wordt uitgevoerd door het zonecollege. Naast de taken die het zonecollege volgens de wet moet uitvoeren, heeft de zoneraad bij Brandweerzone Centrum ervoor gekozen om extra verantwoordelijkheden aan het zonecollege toe te vertrouwen.

Het zonecollege heeft bevoegdheden gekregen:

- **als aanstellende overheid**: Het zonecollege kreeg maximale bevoegdheden als aanstellende overheid. Zo mag het college beslissingen nemen over onder meer het aanstellen van personeel, cumulatie van beroepsactiviteiten, arbeidsongevallen en opschorting van benoemingen.
- **bij overheidsopdrachten:** Het zonecollege mag beslissen over aankopen en aanbestedingen.

Het zonecollege bestaat uit 5 leden verkozen uit de zoneraad. Het zonecollege is proportioneel samengesteld. Deze raadsleden zetelen in het zonecollege:

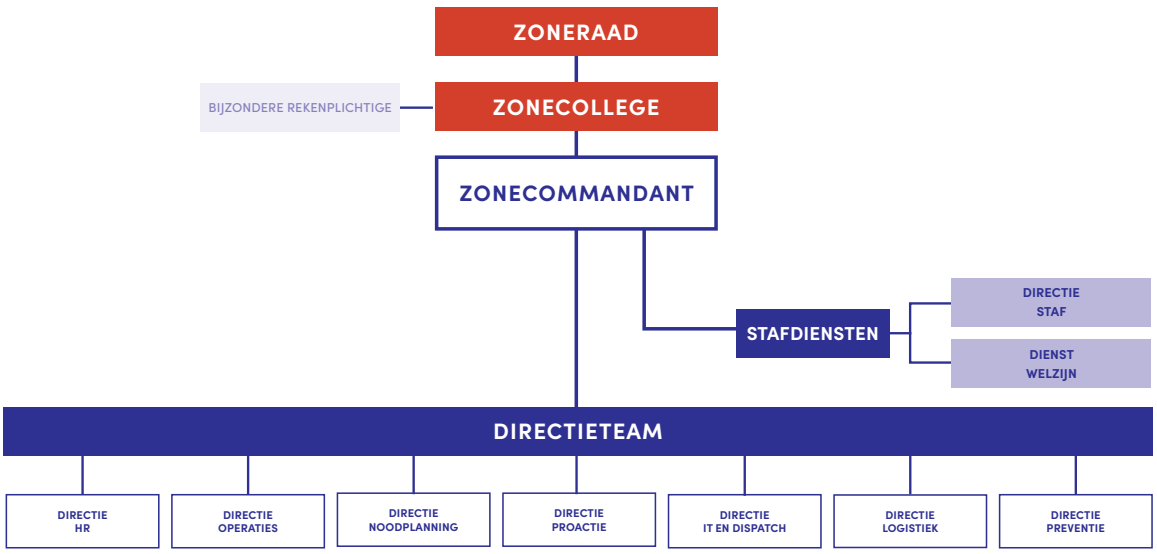
- **Burgemeester van Deinze**
  Rutger De Reu
  eerste ondervoorzitter
- **Burgemeester van Destelbergen**
  Elsie Sierens
- **Burgemeester van Lievegem**
  Kim Martens
- **Burgemeester van Gent**
  Mathias De Clercq
  voorzitter
- **Burgemeester van Zelzate**
  Brent Meuleman
  tweede ondervoorzitter

Het zonecollege vergadert twee keer per maand met uitzondering van de maanden juli en augustus. Dan is er slechts één zitting.

De leden van het zonecollege kunnen bij meerderheid van stemmen besluiten aannemen. In de praktijk wordt er in consensus beslist.

Net als bij de zoneraad is de zonecommandant verantwoordelijk voor de inhoudelijke voorbereiding van de dossiers en is de zonesecretaris bevoegd voor de voorbereiding en opvolging van de zittingen.

3.2.3. Organogram van de zone



3.3. Risicoanalyse

3.3.1. Inleiding

Voor de operationele risicoanalyse houden we rekening met 3 thema's:

- **Risico:** de punctuele en recurrente risico's
- **Personeel:** de bezetting van de beroepspersoneelsleden en historische beschikbaarheid van vrijwilligers
- **Dekking:** op basis van de geografische spreiding van onze posten

De zone heeft de ambitie om de risicoanalyse de komende bestuursperiode te actualiseren en te automatiseren zodat we nog eenvoudiger kunnen teruggrijpen naar de meest actuele data om beleidsbeslissingen op te baseren.

3.3.2. Risico's

Punctuele risico's

De punctuele risico's zijn de risico's die verbonden zijn aan een specifieke locatie. Vaak hebben we hiervan een **voorafgaand interventieplan (VIP)**. Doorheen de jaren werden er meer dan 1.600 voorafgaande interventieplannen gemaakt. De punctuele risico's zijn met de intern ontwikkelde GIS-applicatie EmerGISy Crisis in kaart gebracht:

- Sevesobedrijven
- industriegebieden en kmo-zones
- universitaire en algemene ziekenhuizen
- algemene instellingen die onder de bevoegdheid van het Agentschap Zorg en Gezondheid (AZG) vallen: woonzorgcentra en ouderenvoorzieningen, psychiatrische centra, beschut wonen en bijzondere jeugdzorg
- kinderopvang
- scholen
- hoge gebouwen en constructies, waarbij de hoogste dakhoogte kan opgevraagd worden
- overstromingsgevoelige gebieden
- wegen en waterlopen: wegbeheerders en kilometerpalen van wegen, tramlijnen en andere reiswegen van De Lijn, spoorwegen, waterlopen en rioleringsleidingen

- innames openbare weg door werken of door manifestaties
- waterleidingen en hydranten
- nutsleidingen: gasleidingen, FETRAPI-pijpleidingen en hoogspanningslijnen
- windmolens
- North Sea Port: kaainummers, havenpercelen en spoorbundels

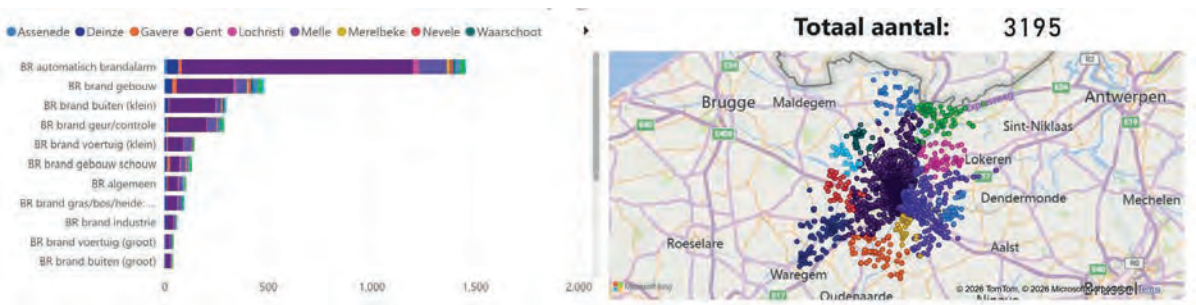
Recurrente risico's

Naast de punctuele risico's analyseren we de recurrente risico's. Deze risico's zijn niet gebonden aan een specifieke locatie, maar komen regelmatig voor binnen het werkingsgebied. We krijgen inzicht in deze risico's door de **historiek van interventies** te analyseren.

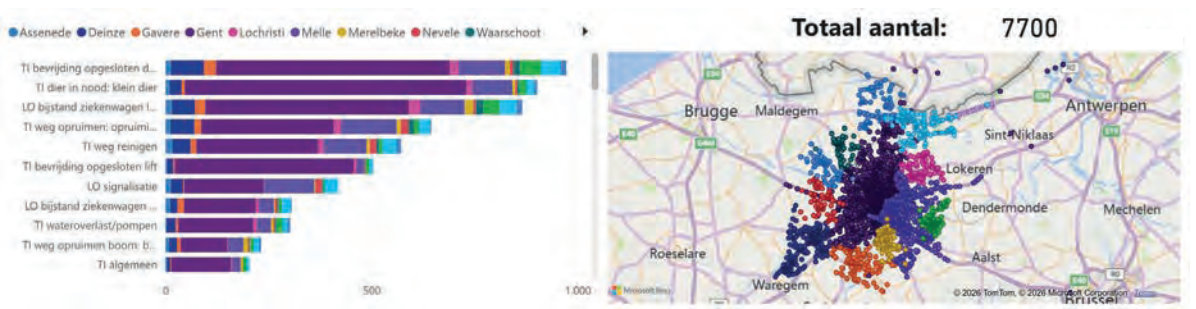
De interventiedata uit onze dispatchingsoftware FrontForce stroomt door naar Microsoft Power BI. Zo kunnen we gerichte rapporten en analyses opstellen, afhankelijk van de informatiebehoefte. We gebruiken de GIS-applicatie EmerGISy om aanvullende analyses uit te voeren.

We zien dat het aantal interventies in een bepaald gebied recht evenredig is met de **bevolkingsdichtheid**, op voorwaarde dat we de interventies op de openbare weg buiten beschouwing laten. Deze verhouding geldt ook voor interventies bij stormweer.

Brandinterventies in 2025



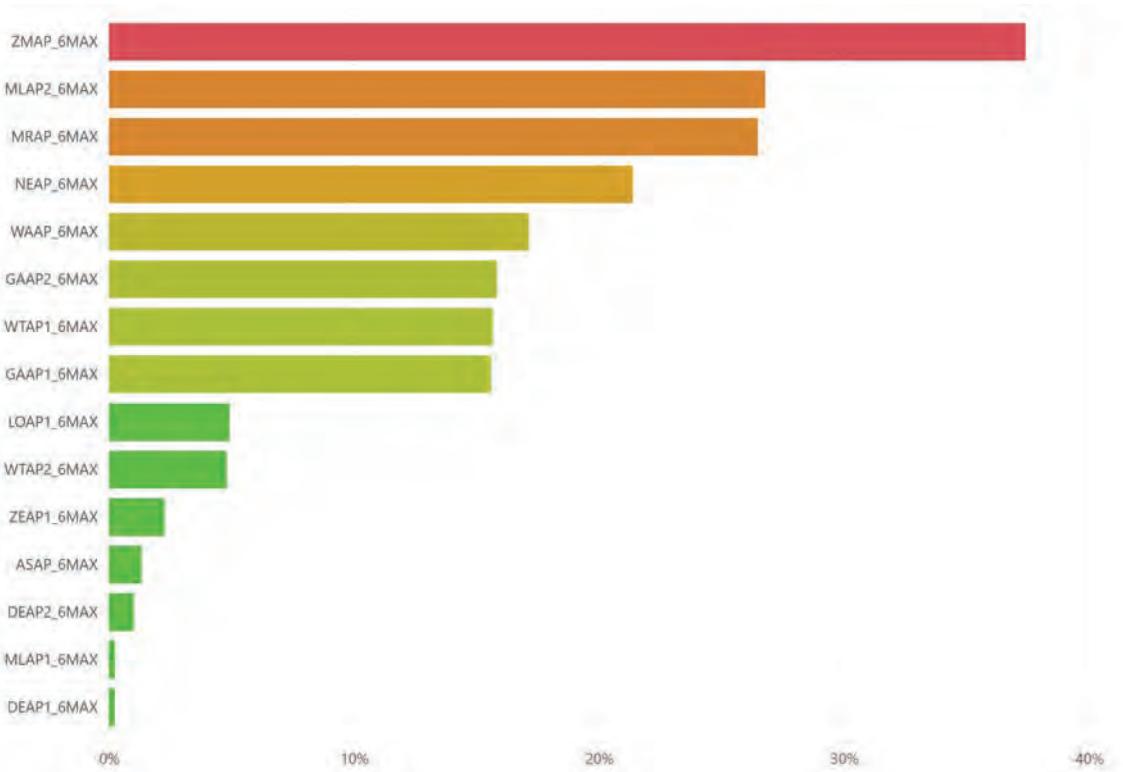
Technische interventies in 2025



3.3.3. Personeel

Er worden analyses gemaakt op zonaal niveau, postniveau en individueel niveau. Voor de **beroepsposten** is de bezetting gegarandeerd. Specifiek voor de posten met alleen **vrijwillige operationele personeelsleden** is de bezetting afhankelijk van de beschikbaarheid van de vrijwilligers. Hieronder staan enkele voorbeelden van analyses.

Onbeschikbaarheid van autopompen in 2025



Gemiddelde beschikbaarheid per vrijwilligerspost in 2025



Brandweerzone Centrum organiseert de dispatching van het operationeel personeel op zo'n manier dat alleen het personeel met de **juiste kwalificaties** en niveau van opleiding en fysieke paraatheid opgeroepen wordt.

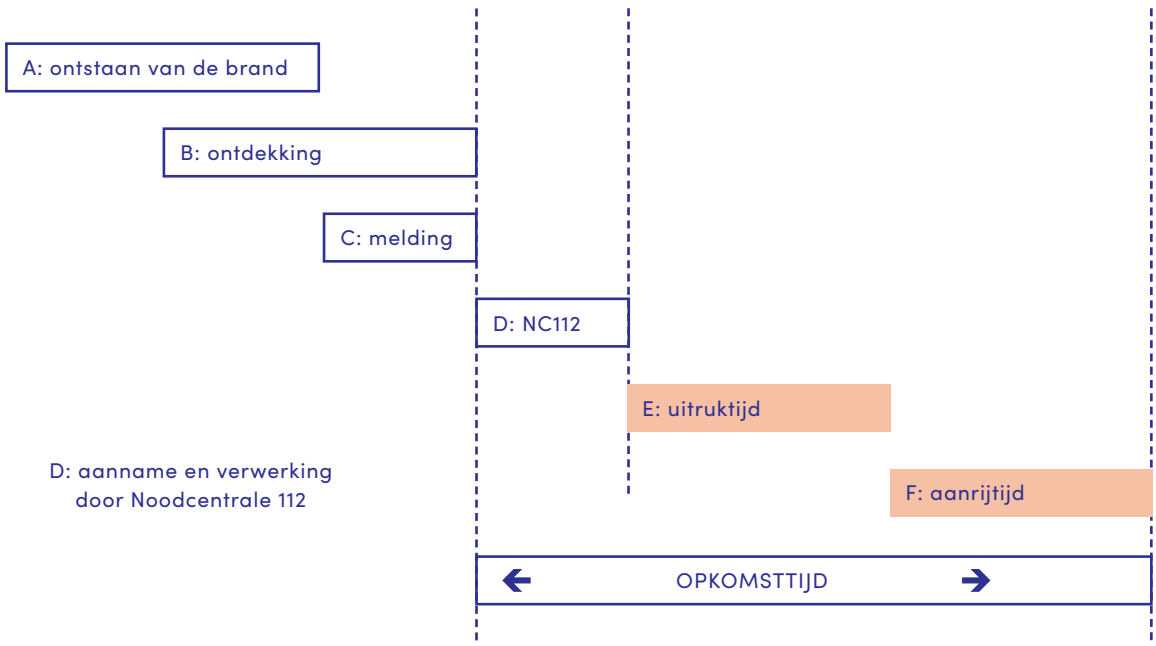
3.3.4. Dekking

Bij de brandweer is **opkomsttijd** een veelgebruikt begrip. De opkomsttijd is de tijd tussen de melding van een brand en het moment dat de brandweer ter plaatse is. De opkomsttijd bestaat uit:

- verwerkingstijd van de Noodcentrale 112 (NC 112)
- uitruktijd
- aanrijtijd van de kazerne naar het adres van het incident

De **verwerkingstijd** is de tijd die de Noodcentrale 112 nodig heeft om een ontvangen melding te vertalen naar een alarmering en door te geven aan de dispatching van de hulpverleningszone. In de berekeningen van onze nulmeting beschouwen we deze tijd als een constante: 2 minuten.

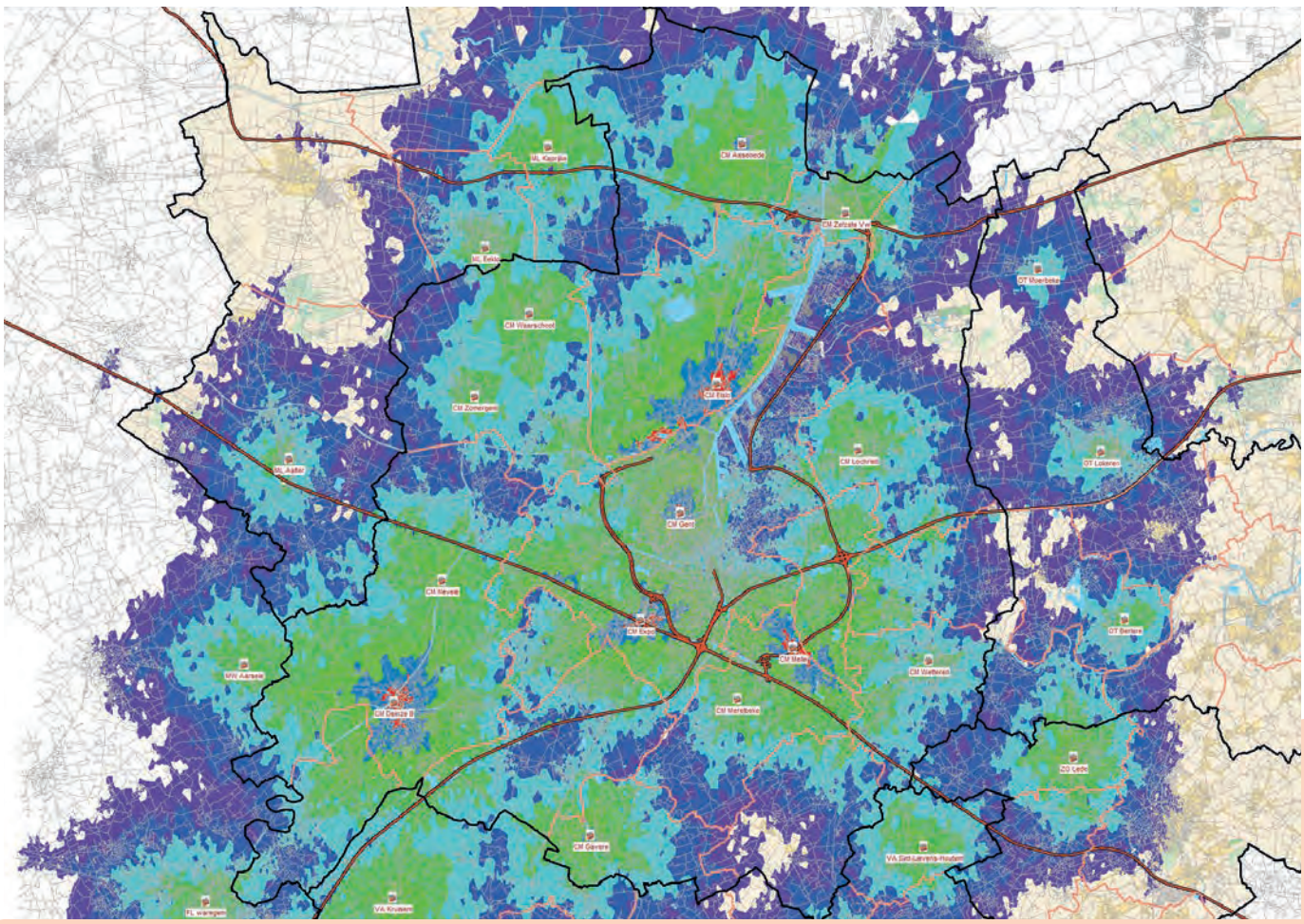
In de analyse maken we een onderscheid tussen personeel dat aanwezig is in de kazerne en personeel dat van thuis uit of van het werk moet komen. Voor het personeel dat zich in een permanentiesysteem in de kazerne bevindt, wordt een **vaste uitruktijd** van 2 minuten aangenomen. Voor de vrijwillige posten wordt de **reële uitruktijd** genomen.



De kaart toont de **dekking** van Brandweerzone Centrum, overdag tijdens de week.

Legende

Rood	5 minuten opkomsttijd	Lichtblauw	12 minuten opkomsttijd
Blauw	6 minuten opkomsttijd	Donkerblauw	14 minuten opkomsttijd
Lichtgroen	8 minuten opkomsttijd	Lichtpaars	16 minuten opkomsttijd
Donkergroen	10 minuten opkomsttijd		

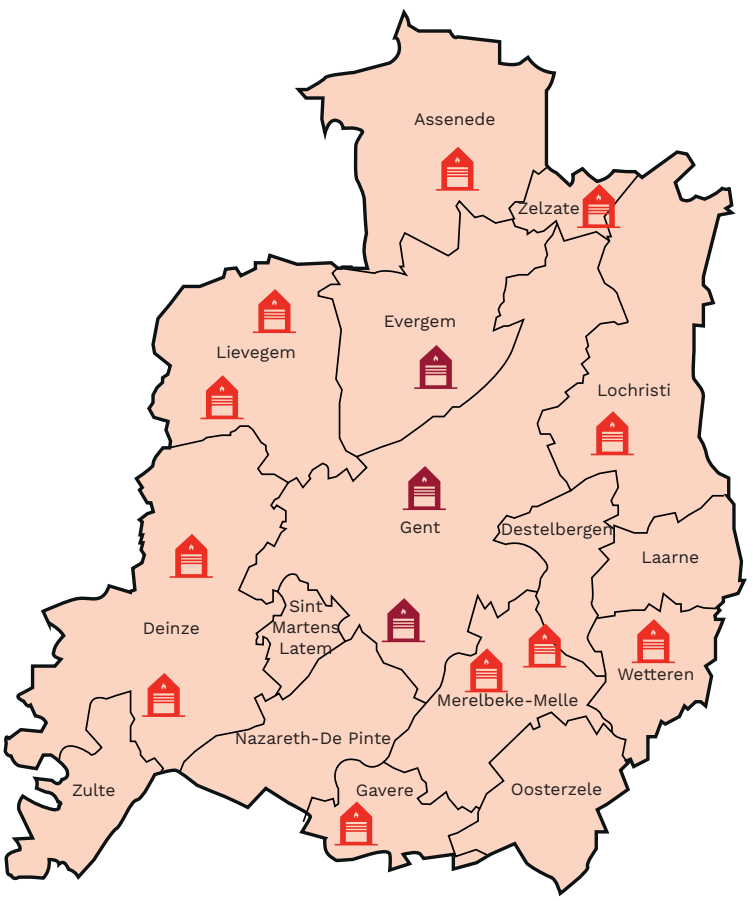


3.4. Operationele organisatie

3.4.1. Operationaliteit

Context

Brandweerzone Centrum organiseert haar operationele werking vanuit **14 posten**.



Deze posten werken als een **netwerk**. Op die manier garanderen we dat de inwoners en bedrijven van onze zone steeds **zo snel mogelijk** hulp krijgen met de **meest doeltreffende middelen**. In de vorige beleidsperiode verbeterde de zone de strategische operationele slagkracht in gebieden waar dat nodig was. De komende jaren onderzoeken we op basis van de risicoanalyse of er in andere delen van de zone nog aanpassingen nodig zijn.

De zone verdeelt het **materiaal** strategisch over de posten, met aandacht voor de geografische spreiding van risico's op het grondgebied. Specifiek materiaal wordt verspreid over meerdere posten, zoals containers die tegelijk inzetbaar moeten zijn. Een voorbeeld is het Groot Watertransport (GWT). De spreiding gebeurt op basis van de toegekende specialisaties per post. Zo zorgen we voor uitrukprocedures die zonaal afgestemd zijn op elkaar.

Met de Oost-Vlaamse hulpverleningszones startten we in de vorige beleidsperiode een nauwere **samenwerking en uniformering**. Een concreet project is om de volledige uitruk voor dringende interventies over de zonegrenzen heen te organiseren. De focus gaat zo écht naar de snelste adequate hulp voor de burger.

Een eerste stap is om uitruktreinen samen te stellen over de zonegrenzen heen. Daarvoor moeten we de adequaatheid over de verschillende zones op dezelfde manier definiëren.

De belangrijke stappen zijn:

- **Uitruktijden harmoniseren** om effectief de snelste middelen uit te sturen.
- **Operationele rollen gelijktrekken.** Het gaat over de rollen die een operationeel personeelslid kan innemen op een voertuig. Aan elke rol zijn opleidingsvereisten en fysieke geschiktheidsvoorwaarden gekoppeld.
- **Basis uitgestuurde middelen standaardiseren**, zowel naar benaming als invulling.

We realiseerden enkele afspraken om de reële uitruktijden te bepalen. Die werden in de Noodcentrale 112 (NC 112) reeds ingevoerd. 5 van de 6 Oost-Vlaamse hulpverleningszones werken verder aan een harmonisering van de operationele rollen en de opleidingen die eraan gekoppeld zijn.

De minister van Binnenlandse Zaken heeft de ambitie uitgesproken om de wetgeving rond het administratief statuut en de opleidingen aan te passen. Dat heeft een grote impact op de operationele werking van de zone. Daarom zorgen we er ook voor dat we hier vanuit Brandweerzone Centrum nauw bij betrokken blijven. Dat doen we door specialisten te detacheren, zoals juristen en operationele HR-beleidsmedewerkers. Ook is de zonecommandant als lid van het bureau binnen Netwerk Brandweer de contactpersoon voor de Vlaamse hulpverleningszones bij Brandweer België.

De komende jaren werken we verder om het principe van **snelste adequate hulp (SAH)** correct te organiseren over de zonegrenzen heen. We streven ernaar in grensgebieden uitruktreinen samen te stellen met posten van onze buurzones. Anno 2025 steunen zones nog vaak op hun eigen middelen. De post die in de praktijk de tweede of derde snelste post is, blijft buiten beeld. Of er worden te veel middelen uit verschillende zones ingezet.

Operationele bezetting

De operationele bezetting bestaat uit 2 grote pijlers. Enerzijds hebben we een vaste **beroepspermanentie** die 24 uur op 24 uur dienstdoet in de posten Gent, Elslo, Expo en Melle en een dagpermanentie in de post Deinze. Anderzijds hebben we **vrijwilligers** die werken volgens beschikbaarheid en oproepbaarheid. Dat resulteert in 3 types posten.

Beroepsposten

Gent (hoofdkazerne)	Post Expo	Post Elslo
Beroepspermanentie 24/24 en 7/7	Beroepspermanentie 24/24 en 7/7	Beroepspermanentie 24/24 en 7/7

Gemengde posten

Post Melle	Post Deinze
Beroepspermanentie 24/24 en 7/7 Vrijwilligerspost	Beroepspermanentie maandag tot en met vrijdag (7 tot 19 uur) Vrijwilligerspost

Vrijwilligersposten in 4 clusters

Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
Post Assenede	Post Wetteren	Post Gavere	Post Zomergem
Post Zelzate	Post Melle	Post Deinze	Post Waarschoot
Post Lochristi	Post Merelbeke	Post Nevele	

Voor iedere post waar er beroepspersoneel is tewerkgesteld bepaalden we een **minimumbezetting**. Zo moeten er overdag altijd 61 beroeps operationele personeelsleden op dienst zijn. 's Nachts zijn 59 personeelsleden voldoende. In de beroepsposten wordt het personeel vast op een voertuig (statisch) ingepland. In de komende beleidsperiode willen we bekijken of er hier mogelijkheden zijn om te evolueren naar een meer **dynamische invulling**. Vrijwilligers worden reeds dynamisch ingevuld op voertuigen op basis van de noden van de interventie en hun kwalificaties. Vrijwilligers geven zelf hun beschikbaarheid aan. Enkel wie zich beschikbaar meldt, kan opgeroepen worden voor een interventie.

In elke **vrijwilligerspost** is één **beroepsonderofficier** actief om de kritische rol van bevelvoerder op de autopomp te kunnen opvangen. Naast de functie van bevelvoerder neemt de lokale onderofficier ook administratieve taken op (zoals logistiek, personeel, opleiding en evenementen) ter ondersteuning van de clusterofficier. In de posten Nevele, Zomergem en Waarschoot is er geen beroepsonderofficier door het beperkte aantal interventies voor deze posten. Een clusteronderofficier die deeltijds aanwezig is op de post doet de administratieve opvolging.

Elke **cluster van vrijwilligersposten** staat onder leiding van een **beroepsofficier**. Deze officier zorgt enerzijds voor de dagelijkse opvolging van de posten binnen zijn cluster. Anderzijds bemant hij regelmatig een commandowagen die vertrekt vanuit die cluster.

De combinatie van beroeps en vrijwilligers is een troef. We garanderen een uitruk en zijn flexibel op piekmomenten, zoals bij een storm of grote wateroverlast.

Vrijwilligerswerking

Hoewel het aantal actieve vrijwilligers sinds de oprichting van de zone relatief stabiel blijft, stellen we vast dat de **beschikbaarheid overdag** (tussen 7 en 19 uur) verder afneemt. Dit komt onder meer door het dalende aantal zelfstandigen, minder ploegwerkers en een sterkere focus op work-life balance. Ook op zaterdagen merken we soms een verlaagde beschikbaarheid. Dat is deels te verklaren door de wettelijk verplichte opleidingstrajecten. Die vinden vaak op zaterdag plaats omdat vrijwilligers dan het meest beschikbaar zijn.

In de vorige beleidsperiode namen we **2 grote maatregelen** om op deze problematiek te werken.

Autopomp met 4 personen (AP4)

Het koninklijk besluit van 10 november 2012 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de snelste adequate hulp en van de adequate middelen bepaalt niet dat een autopomp altijd met 6 personen moet uitrijden. Om te vermijden dat we bij veel interventietypes telkens een autopomp met een bezetting voor een binnenbrand uitsturen, voerden we in de vorige beleidsperiode de **autopomp met 4 personen (AP4)** in. Zonder deze maatregel zouden we in veel situaties de snelste autopomp uit een ander gebied wegtrekken, terwijl de snelste post in het betrokken gebied vaak over voldoende personeel beschikt om het incident correct af te handelen.

In zo'n 60% van de gevallen waarin onze zone een autopomp uitstuurt, kan die vervangen worden door een AP4. We voldoen hierbij nog steeds aan het koninklijk besluit (KB). Onze zone kiest er bewust voor om bij brand altijd een autopomp met 6 personen (AP6) uit te sturen. We zetten dus enkel een AP4 in wanneer het KB geen autopomp vereist, maar waar wij als zone wél een multifunctionele autopomp voorzien. Onze multifunctionele autopompen zijn uitgerust met materiaal dat ook voor deze types interventies bruikbaar is.

In combinatie hiermee zochten we een oplossing voor personeelsleden die niet langer gekwalificeerde ademluchtdragers zijn of die een verminderde fysieke paraatheid hebben. We maakten de **voertuigbezetting dynamisch**.

We splitsen de operationele personeelsleden in **4 categorieën fysieke paraatheid**. Afhankelijk van de nood aan ademlucht en een bijkomende risicoanalyse delen we de verschillende categorieën over de beschikbare voertuigen in.

Fysieke paraatheidsklasse	Beroepspersoneel	Vrijwillig personeel	Inzetbaar op terrein
FP 1	Ademluchtdrager met inspanning	Ademluchtdrager met inspanning	Ja
FP 2	Ademluchtdrager zonder inspanning Wedertewerkstelling (WTW) in lichte operationele taken	Ademluchtdrager zonder inspanning	Ja
FP 3	Niet van toepassing	Geen ademluchtdrager	Ja
FP 4	Aangepaste taken Wedertewerkstelling (WTW) in administratieve of logistieke taken	Aangepaste taken	Nee

- **Voorbeeld:** Wanneer een autopomp wordt ingezet voor stormschade of een bevrijding uit een lift moeten de personeelsleden geen actieve ademluchtdragers zijn. De fysieke vereisten verschillen dan sterk van bijvoorbeeld een binnenbrand. Door de dynamische voertuigbezetting kunnen sommige vrijwilligers voor dit type interventies alsnog worden opgeroepen. Voor het beroepspersoneel onderzoeken we in de komende beleidsperiode of wedertewerkstelling via dynamische voertuiginvulling mogelijk is. Dit biedt meer harmonisatie tussen beide personeelscategorieën. We houden hierbij de impact op de personeelsbezetting liefst zo klein mogelijk om de strategische reserve beschikbaar te houden. Beroepspersoneel kan ook sporten tijdens de werkuren, waardoor de verwachtingen naar een betere fysieke paraatheid hoger liggen. Hun operationaliteitspremie is daaraan gekoppeld.

Criterium beschikbaarheid

De gevraagde **gemiddelde beschikbaarheid** werd aangepast van 30% naar 28%. In dat percentage worden ook verlofdagen meegerekend. Ziekte wordt afgetrokken van de volledige beschikbaarheid. Een beschikbaarheidspercentage van 28% staat gelijk aan gemiddeld 6,72 uur beschikbaarheid per dag.

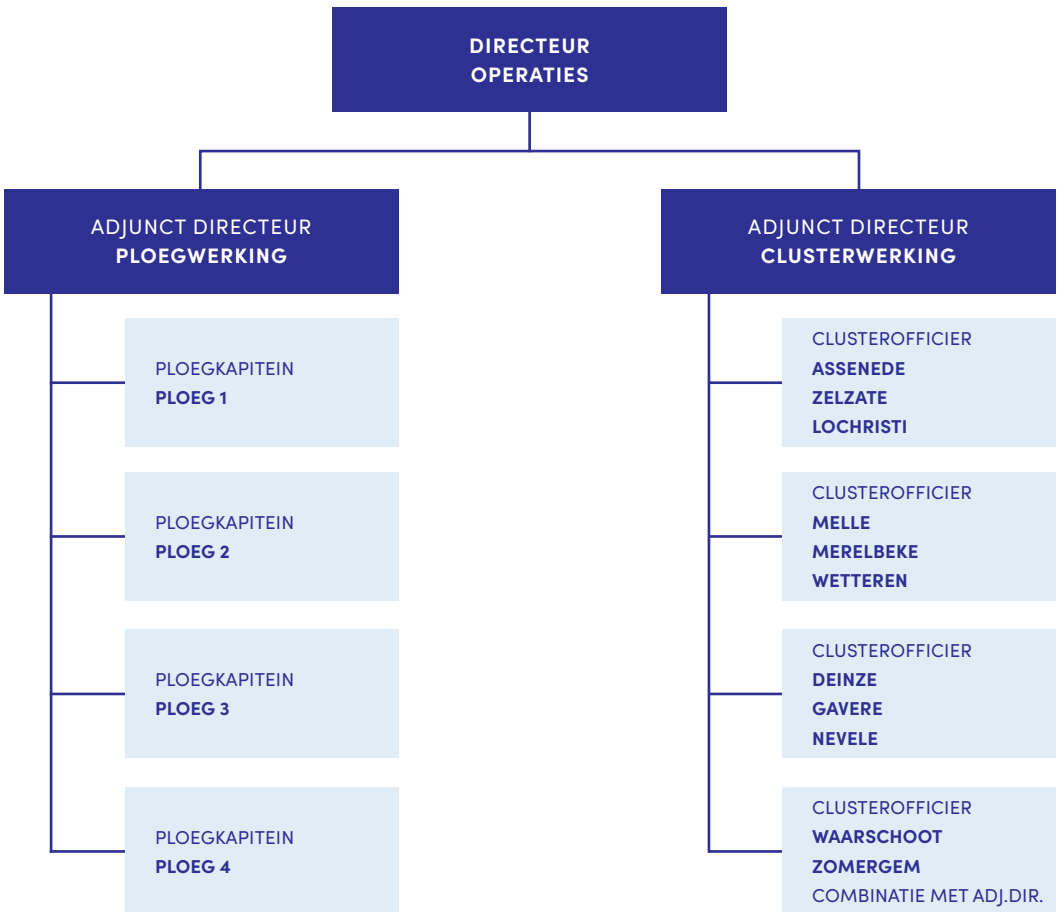
De problematiek rond het **arrest-Matzak** dwingt ons om dit criterium te evalueren. Enerzijds moeten we bekijken welke antwoorden de hogere wetgever aanreikt in de verwachte omzendbrief. De zone zal in functie van de richtlijnen uit de omzendbrief haar beleid bijsturen.

Anderzijds moeten we ook onze **specifieke dekking** door vrijwilligers zo hoog mogelijk houden vanuit de dienstbaarheid naar de burger. Uit de statistieken blijkt dat de meeste vrijwilligers de norm van 28% beschikbaarheid halen, maar dat zij vooral ’s avonds en ’s nachts beschikbaar zijn. Dit zijn periodes waarin het aantal interventies lager ligt dan overdag. De **lagere beschikbaarheid overdag** leidt ertoe dat bepaalde posten overdag soms niet kunnen uitrukken. Dit onderstreept de noodzaak om de versterkte posten binnen de zone verder uit te bouwen en ons netwerk van posten te blijven versterken.

Organisatie van de directie Operaties

De directie Operaties stuurt de **clusters** (vrijwilligersposten) en de **ploegen** (beroepsposten) aan.

De huidige directie is zo opgebouwd:



In de komende beleidsperiode willen we de directie Operaties afstemmen op de beleidsdoelstellingen van dit meerjarenbeleidsplan. Daarom willen we verder inspelen op deze **4 kernparameters**:

- Operationeel beleid en beheer
- Operationele uitvoering
- Kennis en expertise
- Kwaliteit

Hiervoor werken we een geschikt organogram uit en voorzien we een projectmatige aanpak om deze structuur in de organisatie te zetten en daarvoor de geschikte personeelsleden te selecteren.

Coördinatie bij interventies

Brandweer Interventieplan (BIP)

In 2025 startte Brandweerzone Centrum met een herwerkte versie van het **monodisciplinaire Brandweer Interventieplan** (BIP). We baseren ons hierbij op modellen van andere zones, zoals Brandweerzone Vlaams-Brabant West, Brandweer Zone Antwerpen en Hulpverleningszone Waasland. In het kader van gelijke opschalingsmodellen is het belangrijk dat de verschillende zones hun procedures op elkaar afstemmen.

In 2025 valideerde de zoneraad de eerste herwerkte tekst met de initiële **opschalingsmodellen en communicatieschema's**. In de komende beleidsperiode werken we de opschalingsprocedures verder uit. De focus ligt op:

- Een duidelijke commandostructuur uitbouwen voor grootschalige, langdurige of complexe interventies.
- Verplichte rollen invullen, zoals leider operaties (OPS), support, safety, DIR-BW, adjunct-DIR-BW en DIR-CP-OPS.
- De vereiste competenties bepalen voor elk van die rollen.
- De oproepbaarheid en aflossing garanderen bij een langdurige inzet.
- De rol van andere diensten van de zone bepalen bij monodisciplinaire opschaling, zoals communicatie, logistiek en dispatching.

De zone wil de opschaling realiseren via het 'één druk op de knop'-principe voor **3 interventiegroepen**:

- Brand (F1 - F4)
- Technische interventie en redding (A1 - A4)
- Gevaarlijke stoffen

Wachtrollen in het kader van opschaling/noodplanning

Binnen de zone organiseren we onder de officieren **2 vaste wachtrollen**.

- **Directeur van week:** Deze directeur is het eerste aanspreekpunt voor communicatie en het gemeentelijk beleid bij operationele noodsituaties. Daarnaast zorgt de directeur ervoor dat er altijd een officier beschikbaar is om de rol van DIR-CP-OPS op te nemen bij een multidisciplinaire coördinatie.

- **Officier van week:** Deze rol wordt ingevuld door beroepskapiteins. De officier van week kan als extra officier op het terrein ingezet worden of Discipline 1 (hulpverleningsoperaties) ondersteunen bij een gemeentelijke of provinciale coördinatie.

De invoering van het BIP in de zone toont dat de huidige invulling van de wachtrollen de noden van de zone niet volledig dekt. Daarom moeten we de wachtrollen in de komende beleidsperiode herdefiniëren. We moeten kunnen voorzien in de noodzakelijke functies zoals DIR-CP-OPS,
DIR-BW, adjunct-DIR-BW, support, safety en flankverantwoordelijken. We willen niet noodzakelijk meer wachtrollen opstarten. Wel willen we verzekeren dat de bestaande rollen **alle kritische functies dekken**.

We vullen deze rollen aan met personeel dat oproepbaar is voor specifieke taken. Daarnaast onderzoeken we welke rol vrijwilligers hierin kunnen opnemen.

Standaard Operatie Procedures (SOP's)

Standaard Operatie Procedures (SOP's) en Standaard Operatie Richtlijnen (SOR's) zorgen voor een **uniform plan van aanpak** bij specifieke interventies. Ze garanderen eenheid in het gebruik van voertuigen en materiaal en verhogen de veiligheid van onze manschappen.

Brandweerzone Centrum stemt SOP's zoveel mogelijk af op de inhoud van de brevetopleidingen. Zonale risico's en praktijkervaringen leiden waar nodig tot aanpassingen en verbeteringen.

Sinds 2023 werkt de zone met **operationele kaarten**: SOP's, actiekaarten, materiaalkaarten, technische procedures en overzichtskaarten. Deze aanpak sluit aan bij andere Vlaamse zones en wordt ondersteund via het Netwerk Operaties van Netwerk Brandweer.

Binnen Oost-Vlaanderen werken de verschillende directies Operaties en Opleiding nog nauwer samen om deze procedures en richtlijnen op elkaar af te stemmen en met elkaar te delen. Zo kunnen we leren van de buurzones en zij van ons.

In onze zone staan de **vakgroepen** in voor de ontwikkeling en het beheer van deze kaarten. Zo bouwen we aan een sterk naslagwerk van fiches dat opleidingen ondersteunt én die snel raadpleegbaar zijn tijdens interventies. De zone zoekt een robuust systeem om deze kaarten nog toegankelijker te maken, met een krachtige zoekfunctie en goed versiebeheer.

Elke procedure wordt minstens om de 2 jaar kritisch geëvalueerd zodat we kunnen inspelen op veranderende risico's. Via een initiatief van de Oost-Vlaamse zones proberen we zo veel mogelijk standaardisaties over alle zones heen te bereiken.

Operationaliteit dagpersoneel

Brandweerzone Centrum werkt met 2 operationele beroepsgroepen: **ploegpersoneel en dagpersoneel**. Deze indeling bestaat om zowel de interventies als de interne werking goed te organiseren. De zone streeft naar een evenwichtige verdeling tussen operationele inzet en bijkomende verantwoordelijkheden. Dat betekent dat we niet alleen kijken naar beschikbaarheid, maar ook naar ervaring, competenties en individuele werkdruk.

De groep van operationele beroepskrachten die overdag werken en niet meer in de ploegen vervult een sleutelrol in **beleidsvoorbereidende en administratieve ondersteuning**: zij staan in voor opleidingen en instructie, HR-processen, proactieve risicoanalyse, radiocommunicatie en andere specialistische taken die de werking van de zone versterken. Hetzelfde geldt voor beroepsmajoors. Zij nemen een functie in dagregime op als directeur waarbij ze verantwoordelijk zijn voor een volledige directie. Hoewel hun hoofdtaak vaak beleidsvoorbereiding en projectmatig werken is, blijft interventie-ervaring noodzakelijk. Opdat zij voeling zouden houden met de werkvloer worden zij daarom regelmatig ingepland voor interventies.

Ploegpersoneel krijgt op zijn beurt voldoende **alarmvrije tijd**. Hun kernopdrachten zijn interventies en de aansturing van de ploeg. Daarnaast dragen zij verantwoordelijkheid voor specialisatieteams, materiaalbeheer, interne opleidingen en projecten. Zonder alarmvrije tijd kunnen deze taken niet kwalitatief uitgevoerd worden. Een goede balans voorkomt overbelasting en verhoogt de efficiëntie van de organisatie.

Deze aanpak zorgt voor continuïteit, kwaliteit en veiligheid. Door beide groepen complementair in te zetten - ploegpersoneel in beleidstaken en dagpersoneel in operaties - benutten we de sterktes van elk profiel. Het resultaat is een sterke organisatie waarin kennis, ervaring en inzet goed verdeeld zijn. Zo garanderen we dat elke interventie professioneel verloopt terwijl de interne werking van de zone verzekerd blijft.

Specialisaties

Op het grondgebied van Brandweerzone Centrum zijn er veel verschillende **risico's**. Hierdoor moeten we onze operationele personeelsleden ook opleiden om incidenten met betrekking tot al deze risico's adequaat te beheersen.

Omdat elk operationeel personeelslid al moet instaan voor de basiszorg is het niet haalbaar om alle specialistische taken door iedere persoon te laten uitvoeren. Daarom verdeelt de zone de specialisaties over beroeps- en vrijwilligersposten. Voor sommige specialisaties bestaan samenwerkingsakkoorden met andere hulpverleningszones.

De operationele specialisaties binnen Brandweerzone Centrum zijn:

- Adviseur Gevaarlijke Stoffen (AGS)
- RED-team (reddingen op hoogte en diepte)
- Waterongevallen (brandweerduiker en oppervlakte-assistent)
- Chauffeur
- Industrie en Gevaarlijke Stoffen (IGS)
- Meetploegen
- Groot Watertransport (GWT)
- Redden van dieren
- Urban Search and Rescue (USAR) / Casualty Extraction Team (CET)

Elke post kreeg **specifieke specialisaties** toegewezen op basis van lokale risico's, opleidingsmogelijkheden en materiaalbeschikbaarheid. Elk beroepspersoneelslid van het basis- en middenkader neemt minstens 1 specialisatie op en voert deze uit voor minstens 6 jaar. Elke specialisatie heeft een eigen opleidings- en oefenprogramma, soms met verplichte recyclagetrajecten aan de brandweerschool.

De zone onderzoekt welk opleidingskader en welke organisatorische richtlijnen nodig zijn om de continuïteit van elke specialisatie te garanderen. Ook de combinatie van meerdere specialisaties per personeelslid wordt geëvalueerd, met een aanpak op maat voor beroeps- en vrijwillig personeel.

Service Level Agreement (SLA)

Onze huidige operationele dekking is gebaseerd op eerder gevoerde dekkings- en risicoanalyses. Met een strategische beroepskern zorgen we ervoor dat er snel een autopomp ter plaatse kan zijn. De autopomp is het eerste middel dat uitgestuurd wordt bij elke dringende interventie. De snelheid van de autopomp bepaalt de **uitruktijd** en is zo de belangrijkste parameter van de Service Level Agreement (SLA). Als er naast de beroepsposten nog autopompen met vrijwilligers beschikbaar zijn, verbetert de dekkingsgraad en mogelijk ook de uitruktijd.

Om de SLA te bepalen, analyseren we **3 elementen**:

- We beoordelen de **beschikbaarheid van een aantal kritische middelen** in het kader van het principe van de snelste adequate hulp (SAH). We focussen daarbij in het bijzonder op de beschikbaarheid van de autopomp, omwille van het cruciale belang van dit voertuig bij dringende interventies en vanwege de aanzienlijke personeelsbezetting die nodig is om een autopomp conform de regelgeving uit te sturen: één chauffeur, één bevelvoerder en vier ademluchtdragers. Wanneer een autopomp inzetbaar is, zijn er doorgaans ook voldoende personeelsleden beschikbaar om bijkomende middelen zoals een ladderwagen of tankwagen uit te sturen. Daarnaast analyseren we de beschikbaarheid van commandowagens, aangezien dit een belangrijke indicatie vormt voor het vermogen van de zone om meer complexe interventies te beheersen.

- We analyseren de geografische spreiding van de posten op ons grondgebied. Deze spreiding bepaalt de operationele dekking voor de verschillende gemeenten.

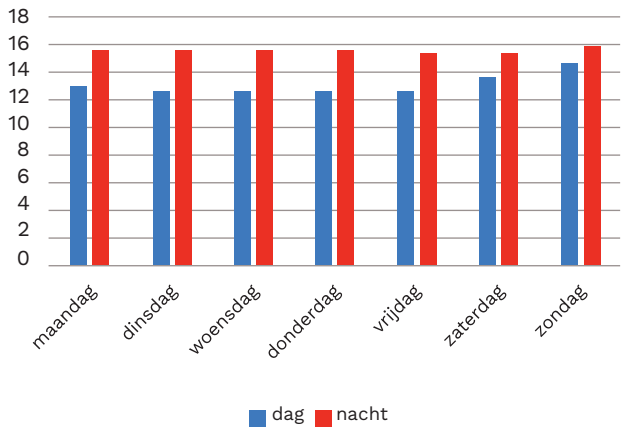
- We onderzoeken de historische uitruktijden voor dringende interventies.

De combinatie van deze 3 elementen stelt ons in staat om een onderbouwde Service Level Agreement (SLA) vast te leggen.

Autopompen

Overdag (van 7 tot 19 uur) zijn er in **96,05%** van de tijd minstens **9 autopompen** beschikbaar. ’s Nachts (van 19 tot 7 uur) zijn er in **99,32%** van de tijd minstens **12 autopompen** beschikbaar.

Gemiddeld aantal autopompen beschikbaar in 2024

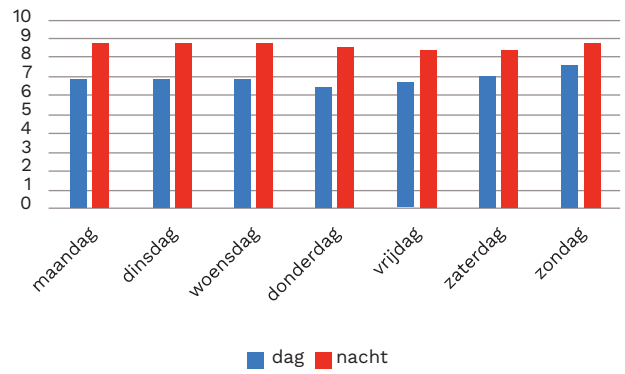


Op basis van de verzamelde gegevens blijkt dat in **98,86%** van de tijd overdag maximaal **3 autopompen** gelijktijdig zijn ingezet, terwijl er in diezelfde periode tussen de 9 en 17 autopompen beschikbaar waren. ’s Nachts worden er in **97,46%** van de tijd **3 of minder autopompen** tegelijk ingezet. De zone slaagt er dus in om voldoende autopompen uit te sturen en tegelijk de noodzakelijke restdekking te garanderen.

Commandowagens

Een gelijkaardig beeld komt naar voren bij de inzet van commandowagens. Overdag (van 7 tot 19 uur) zijn er in **93,83%** van de tijd minstens **5 commandowagens** beschikbaar. ’s Nachts (van 19 tot 7 uur) zijn er in **98,7%** van de tijd ook minstens **5 commandowagens** beschikbaar.

Gemiddeld aantal commandowagens beschikbaar in 2024



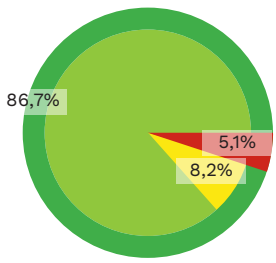
Naar analogie met bovenstaande analyse van de autopompen stellen we vast dat we overdag in **99,65%** van de tijd **2 of minder commandowagens** tegelijk moeten inzetten. 's Nachts worden er in **98%** van de tijd **1 of geen commandowagen** ingezet. We kunnen dus concluderen dat de zone voldoende commandowagens beschikbaar heeft om de noodzakelijke inzet en restdekking te verzekeren.

Geografische dekking

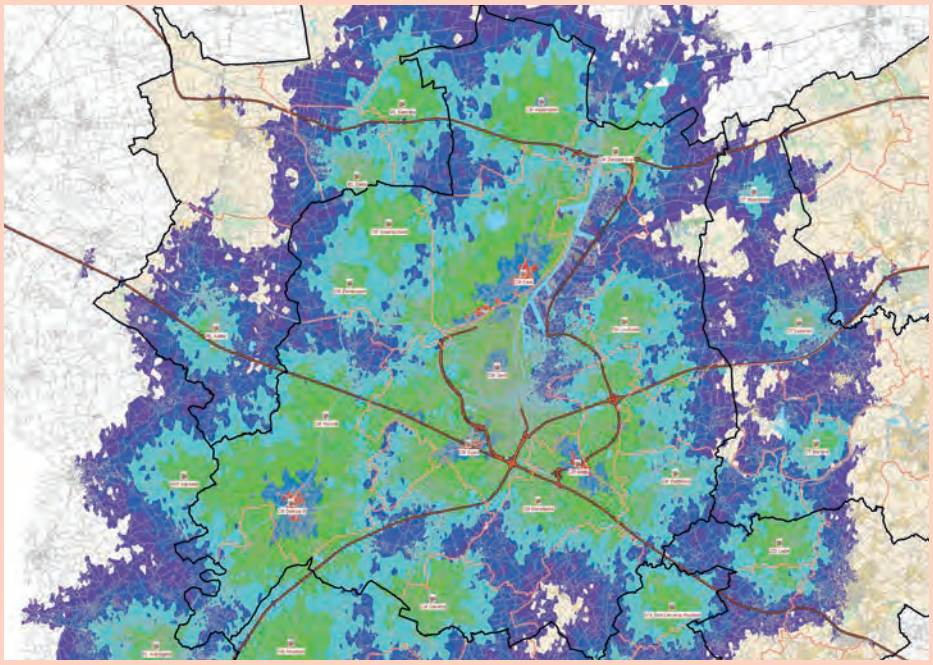
94,9% van het grondgebied is gedekt **binnen 14 minuten**.

Opkomst autopomp overdag in 2025

Percentage van objecten t.o.v. totaal



Omschrijving	Perc.	Aantal objecten
Totaal objecten	100%	390.644
Binnen norm	86,7%	338.632
Buiten norm <= 1 minuut	8,2%	32.006
Buiten norm > 1 minuut	5,1%	20.006
Binnen norm + 1 minuut	94,9%	370.638



Legende

Rood	5 minuten opkomsttijd	Lichtblauw	12 minuten opkomsttijd
Blauw	6 minuten opkomsttijd	Donkerblauw	14 minuten opkomsttijd
Lichtgroen	8 minuten opkomsttijd	Lichtpaars	16 minuten opkomsttijd
Donkergroen	10 minuten opkomsttijd		

Gemiddelde uitruktijden

De historiek van de interventies in 2024 toont deze **gemiddelde uitruktijden per voertuig** voor interventies die vallen onder de snelste adequate hulpverlening (SAH).

Autopompen (AP)

Voertuig	Interventies	Uitruktijd
AP1 Hoofdkazerne	682	00:06:25
AP1 Melle	267	00:06:48
AP Expo	249	00:05:52
AP2 Hoofdkazerne	130	00:06:13
AP Elslo	102	00:07:23
AP1 Deinze	80	00:08:05
AP1 Zelzate	70	00:07:21
AP1 Deinze (B)	55	00:05:13
AP Gavere	41	00:08:53
AP Lochristi	37	00:08:22
AP Assenede	31	00:07:25
AP Merelbeke	30	00:08:01
AP Nevele	23	00:08:32
AP Waarschoot	14	00:07:44
AP2 Melle	11	00:09:42
AP Zomergem	10	00:12:26
AP2 Deinze	4	00:04:27
	1733	**00:07:03**

Ladderwagens: autoladder (AL) en elevator (EL)

Voertuig	Interventies	Uitruktijd
AL1 Hoofdkazerne	163	00:07:06
AL Melle	76	00:08:57
AL2 Hoofdkazerne	27	00:04:24
AL Deinze	25	00:06:34
EL Lochristi	13	00:06:46
AL Zelzate	12	00:08:18
AL Assenede	11	00:10:39
EL Gavere	10	00:09:40
AL Merelbeke	6	00:09:01
AL Waarschoot	6	00:13:37
AL Nevele	4	00:01:54
EL Deinze	1	00:00:00
	349	**00:07:38**

Commandowagens (CMDW)

Voertuig	Interventies	Uitruktijd
CMDW1 Hoofdkazerne	555	00:04:43
CMDW2 Hoofdkazerne	66	00:03:23
CMDW Merelbeke	57	00:06:21
CMDW Melle	50	00:06:05
CMDW Nevele	49	00:07:09
CMDW1 Deinze	37	00:06:11
CMDW Zelzate	27	00:07:27
CMDW Lochristi	21	00:09:09
CMDW Assenede	17	00:07:30
CMDW Gavere	17	00:06:38
CMDW Waarschoot	13	00:08:00
CMDW2 Deinze	1	00:01:22
	901	**00:05:23**

Conclusie

Op basis van deze analyses kunnen we stellen dat Brandweerzone Centrum zich engageert om in **90%** van de gevallen **binnen de 12 minuten ter plaatse** te zijn met een adequaat middel voor interventies in het kader van de snelste adequate hulpverlening (SAH). Het is onze ambitie om de komende bestuursperiode deze SLA te verfijnen op basis van middel, interventietype en specifieke specialisatieteams.



Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)

De Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) valt onder de bevoegdheid van de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu. Het koninklijk besluit van 4 juli 2024 legt de erkenningsnormen vast voor ziekenwagen- en PIT-diensten in België met als doel de kwaliteit van de prehospitaalzorg te verhogen. PIT staat voor paramedisch interventieteam, waarbij een ambulancier en een spoedverpleegkundige samenwerken.

Brandweerzone Centrum beschikt over **5 ziekenwagenlicenties**: Post Assenede, Post Elslo (Evergem), de Hoofdkazerne (Gent), Post Melle en Post Zelzate. De zone participeert in **3 PIT-licenties** in samenwerking met 4 ziekenhuizen: AZ Maria Middelares, AZ Sint-Lucas, AZ Jan Palfijn en AZ Sint-Vincentius. Deze PIT's hebben als standplaatsen de hoofdkazerne, woonzorgcentrum Lemberge en 's nachts AZ Maria-Middelares, en AZ Sint-Vincentius in Deinze.

Alle ziekenwagens worden bemand door **2 hulpverlener-ambulanciers in een 12-urenshift** op de vaste standplaats. De ziekenwagens van Elslo en de hoofdkazerne worden bemand door beroepsambulanciers, de overige 3 ziekenwagens door vrijwilligers.

De PIT-samenwerkingen bestaan op basis van een samenwerkingsovereenkomst. We vertrekken van het principe dat alle kosten en inkomsten gelijk gedeeld worden onder de deelnemende partijen. De zone voorziet de **hulpverlener-ambulancier** en het ziekenhuis een spoedverpleegkundige. Sinds 2025 liggen alle PIT-licenties bij de ziekenhuizen. Daarom worden de samenwerkingsovereenkomsten geactualiseerd.

Een uitdaging voor de komende bestuursperiode is om onze DGH-werking te conformeren aan het **koninklijk besluit van 4 juli 2024 tot vaststelling van de erkenningsnormen voor ambulancediensten actief binnen de Dringende Geneeskundige Hulpverlening**. Zo zijn er voor het eerst harde afdwingbare voorwaarden voor de erkenning van een ziekenwagendienst. Dat gaat over beschikbaarheid, opleiding, personeelsomkadering en logistieke voorzieningen.

In het voorjaar van 2025 verscheen de nieuwe Belgische Handleiding Medische Regulatie (BHMR). Deze handleiding bepaalt welk medisch middel wordt gealarmeerd door de Noodcentrale 112 (NC 112) en legt Service Level Agreements (SLA) vast per regulatieniveau. De impact van deze handleiding op het DGH-landschap binnen de zone is nog niet volledig duidelijk. Wat zeker is, is dat het landschap van de prehospitaal-hulpverlening ingrijpend verandert.

Tot slot wil Brandweerzone Centrum investeren in de **bovenzonale werking** van het ziekenwagenlandschap via het Netwerk DGH. Een medewerker van de zone neemt samen met een medewerker van Hulpverleningszone Noord-Limburg het voorzitterschap op. Het netwerk is zeer actief en participeert op verschillende beleidsniveaus. De zone onderhoudt goede contacten met de federale gezondheidsinspecteurs (FGI) en andere DGH-partners en blijft inzetten op samenwerking en kennisdeling.

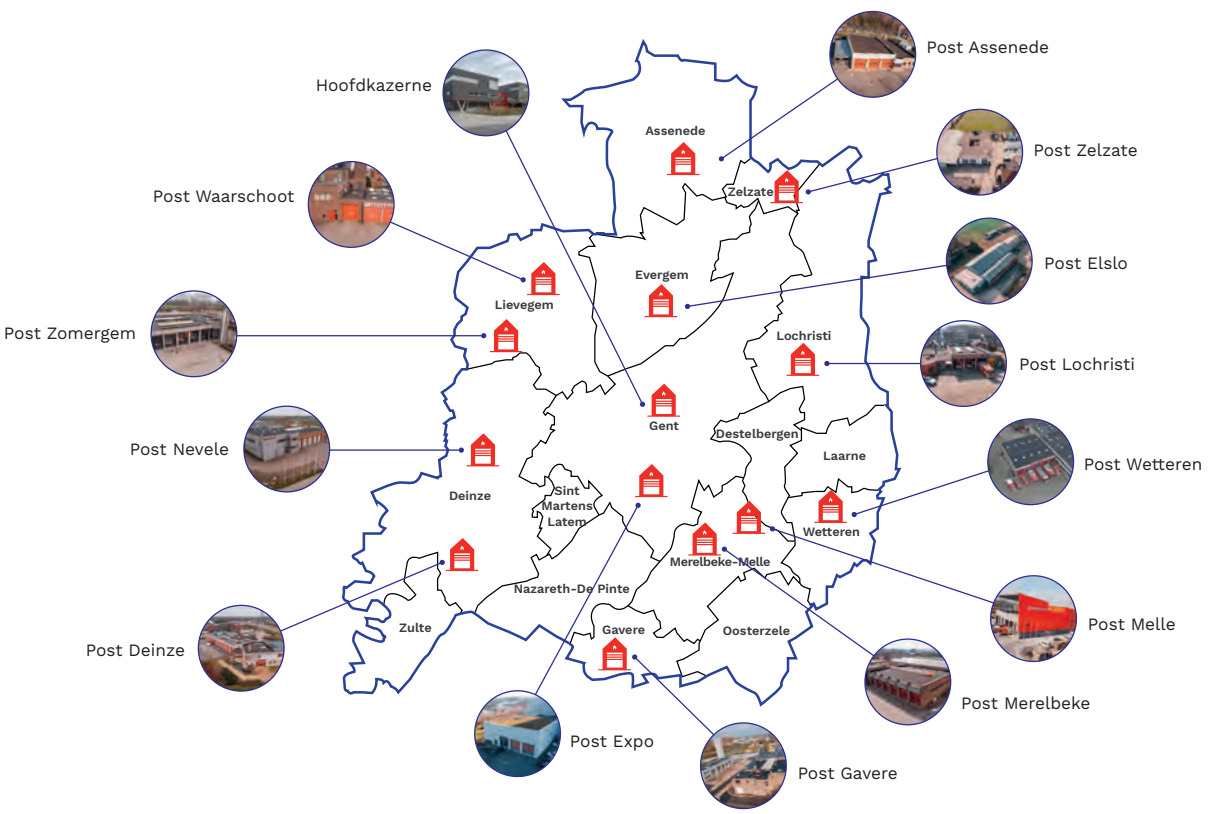
3.4.2. Logistieke organisatie

Spreidingsplan voor de posten

Brandweerzone Centrum heeft posten met vrijwilligers in Assenede, Deinze, Gavere, Lochristi, Melle, Merelbeke, Nevele, Waarschoot, Wetteren, Zelzate en Zomergem. In de posten Melle en Deinze werken beroepskrachten en vrijwilligers samen. Daarnaast zijn de hoofdkazerne en de posten Expo en Elslo volledig bemand door beroepspersoneel.

Tijdens de vorige legislatuur heeft de zone sterk ingezet op het verbeteren van het **oproepsysteem**. Zo kunnen de uitruktijden van de posten in de komende jaren beter worden afgestemd op de werkelijke omstandigheden, zoals het verschil tussen dag, nacht en weekend. Dit moet ervoor zorgen dat burgers steeds de snelste hulp krijgen volgens het principe van de snelste adequate hulpverlening (SAH).

De praktijk toont aan dat het principe van SAH, zoals wettelijk voorzien, niet altijd haalbaar is. Sommige omliggende zones willen of kunnen geen samenwerkingsovereenkomst afsluiten, omdat ze niet kunnen garanderen dat ze voldoende middelen beschikbaar hebben of dat ze effectief de snelste middelen kunnen uitsturen. Bij zones waarmee wel een overeenkomst bestaat, blijkt dat zij niet altijd het snelste ter plaatse zijn. Daarom is het voor Brandweerzone Centrum van groot belang om zelf te zorgen voor een optimale spreiding van personeel en materieel, zodat de hulpverlening binnen de eigen zone maximaal verzekerd blijft.



Binnen de zone zijn **2 versterkte posten** ingericht: Deinze en Melle. Deze posten combineren beroepskrachten met vrijwilligers. Wanneer een andere post niet beschikbaar is, bijvoorbeeld door een andere gelijktijdige interventie kan meer dan 90% van het grondgebied van de zone toch binnen de 12 minuten bereikt worden vanuit de posten met een permanentie. Op die manier blijft de hulpverlening aan de burger gegarandeerd.

De zone wil tijdens de looptijd van het meerjarenbeleidsplan verder werken aan een allesomvattend **kazerneplan** en een plan van aanpak om te evolueren naar de gewenste nieuwe situatie. De volledige omslag zal niet binnen deze bestuursperiode gerealiseerd worden.

Materiaal

De term materiaal is een verzamelnaam voor het **rollend materiaal** (wagenpark van de zone) en het **niet-rollend interventiemateriaal**, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen en kledij.

Rollend materiaal

- De dienst Rollend Materieel beheert ongeveer **320 objecten.** Deze objecten bestaan onder meer uit uit dienstfietsen, personenwagens, bestelwagens, vrachtwagens, hoogtewerkers, containers, aanhangwagens en boten. We maken hierbij een onderscheid tussen basisvoertuigen zoals autopompen, ladders, tankwagens, commandowagens, ziekenwagens), speciale voertuigen zoals zware tankwagens, en voertuigen voor specialisaties zoals voor duikers, het RED-team en het IGS-team.

- Brandweerzone Centrum voorziet in een eigen **eerstelijns onderhouds- en hersteldienst** en beschikt hiervoor over geschoold personeel en 2 moderne werkplaatsen. Dit is het gevolg van een evolutie op de voertuigenmarkt waarbij de zone merkt dat voertuigen steeds langer in herstelling blijven bij de verdelers en de kwaliteit van de herstellingen achteruitgaat.

- De dienst Rollend Materieel staat in voor de **aankoop** van nieuwe voertuigen en de opvolging van de bouw van nieuwe voertuigen.

- Het jaarlijkse **investeringsbudget** in het wagenpark bedraagt gemiddeld 3 miljoen euro.

- De zone wordt steeds vaker geconfronteerd met lange levertijden voor nieuwe voertuigen. Er is een **afschakelplan** gemaakt zodat er bij defecten en pannes een draaiboek is om voertuigen te verplaatsen. Hierbij houden we rekening met de geografische spreiding, beschikbaarheid van beroeps en vrijwilligers en de nabijheid van andere posten.

Hieronder vind je een overzicht van de verspreiding van het **basismateriaal** over de posten.

	Hoofdkazerne	Elslo	Expo	Melle	Merelbeke	Wetteren	Deinze	Gavere	Nevele	Assenede	Zelzate	Lochristi	Waarschoot	Zomergem
Autopomp	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Commandowagen	2			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Containerwagen							1		1		2			1
Hoogtewerker								1				1		1
Ladderwagen	2		1	1	1	1	1		1	1	1		1	
Signalisatiewagen	1			1		1	1	1	1	1	1	1	1	
Tankwagen	3		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Materiaalwagen groot				1			1			1				

Er zijn ook tal van **specifieke middelen** beschikbaar. Denk aan het Groot Watertransport (GWT), industriecontainers, de speciale blusmiddelencontainer, de ventilatiecontainer, de schuimcontainer, de slangencontainer, ademluchtmateriaal, de salvagemiddelen, zandzakken, de veegmachine en materiaal voor het RED-team, de gaspakkendragers, de meetploegen, waterongevallen, de Urban Search and Rescue (USAR) en het Casualty Extraction Team (CET). Dit materiaal werd strategisch verspreid over de zone.

Niet-rollend materiaal

- De dienst Niet-Rollend Materieel beheert **interventiemateriaal en verbruiksgoederen** en koopt ze aan. De zone beschikt over een aantal magazijnen en werkplaatsen. De zone rekent hiervoor op personeel met een aangepaste opleiding (techniekers en magazijniers).

- De dienst Kledij zorgt ervoor dat alle personeelsleden over **de correcte kleding en de persoonlijke beschermingsmiddelen** (PBM) beschikken die nodig zijn om de job op een professionele en veilige manier te kunnen uitvoeren.







Kazernering

Het patrimonium van Brandweerzone Centrum omvat **14 kazernes** in Assenede, Deinze (2), Evergem, Gavere, Gent (2), Lievegem (2), Lochristi, Merelbeke-Melle (2), Wetteren en Zelzate.

13 gebouwen werden in 2015 door de gemeenten overgedragen aan de zone onder de vorm van een bruikleen in afwachting van een meer permanente regeling. De zoneraad heeft beslist dat de kazernes via een kosteloze **opstalregeling** voor 40 jaar gebruikt worden door de zone. Ondertussen werden er reeds 8 opstallen geregeld. Door de PFAS-problematiek zijn er nog 4 kazernes waar er voorlopig geen opstalregeling mogelijk is. Post Elslo (Evergem) is het enige gebouw dat de zone huurt van een privépartner.

Door deze opstalregelingen is Brandweerzone Centrum verantwoordelijk voor alle **onderhouds- en investeringskosten** van de gebouwen. Om een realistisch budget te kunnen bepalen, werd in de vorige beleidsperiode een **conditiemeting** opgestart van alle gebouwen onder opstalregeling.

De NIS2-regelgeving zal een grote impact hebben op het gebouwenbeheer. Een belangrijk onderdeel is namelijk **fysieke toegangscontrole**: niet-bevoegden mogen een kazerne niet betreden zonder begeleiding. De zone zal hier investeringen moeten voorzien.

De resultaten van de conditiemeting vormen de basis voor een meerjarenplan voor onderhoud en investeringen. Het doel is om een dergelijke meting regelmatig te herhalen, zodat de staat van de gebouwen continu wordt opgevolgd. Om te garanderen dat de gebouwen aan het einde van de opstalperiode in een vergelijkbare staat kunnen worden teruggegeven aan de gemeenten, zal de zone voorstellen om het bijhorende budget op te nemen in het globale meerjareninvesteringsplan.

Nieuwe vleugel hoofdkazerne

In 2025 is de nieuwe vleugel van de hoofdkazerne in Gent gefinaliseerd en in gebruik genomen. De uitbreiding omvat onder andere een nieuw onthaal, een crisiscel, extra kantoorruimte, een jeugdbrandweerlokaal, een nieuwe garagewerkplaats voor voertuigen, bijkomende stockageruimte en een Brandweer Informatie Centrum (BIC) om bezoekers te informeren over brandveiligheid.



Aandachtspunten en ambities

- De post Wondelgem voldeed niet langer aan de huidige normen voor een brandweerkazerne. Het vorige bestuur erkende de noodzaak om van de post afscheid te nemen. Hij werd vervangen door de tijdelijke **post Elslo (Evergem)**. De plannen voor een nieuwe post zijn intussen concreet: er is een bouwgrond aangekocht van 6.000 m² in de **Durmakker in Evergem**. Een eerste behoeftestudie voor deze nieuwe post is klaar. Het doel is om in deze beleidsperiode de werf op te starten.

  De komende jaren verandert de R4 helemaal door het grote infrastructuurproject **R4WO**. Dat brengt verkeershinder mee, maar ook een kans voor de brandweer. Er zal een stuk van 6.000 m² beschikbaar zijn net naast de grote rotonde in Wondelgem. Dit stuk is eigendom van het Vlaams Agentschap Wegen en Verkeer (AWV). Deze strategische locatie kan de uitruktijden van de brandweer in deze regio gevoelig doen dalen. De brandweer is in onderhandeling met AWV om het stuk grond aan te kopen.

- Het oude gedeelte van de **post Zelzate** bevindt zich in een voormalig slachthuis en moet dringend vernieuwd worden. Alleen de voertuigenhal voldoet aan de behoeften van de brandweer. Het oude gebouw en de bijgebouwen zijn niet conform de wettelijke voorschriften. Brandweerzone Centrum voorziet in de beleidsperiode 2026–2031 de vervanging van de oude delen door een nieuwbouw. Het gebouw zal een toekomstige beroepsbezetting moeten kunnen huisvesten.

  De gemeente Zelzate onderzoekt of sommige **noden van de gemeente** in dit nieuwe gebouw passen. De zone start een project om die realisatie samen te verwezenlijken. Er moeten dan juridische en financiële afspraken gemaakt worden, onder andere rond het eigendomsrecht van een gezamenlijke constructie. Brandweerzone Centrum zal dit project leiden omdat het zwaartepunt van de werken en de investering bij de zone zit.

- De **posten Lochristi en Assenede** hebben verbouwingen nodig om te voldoen. Er zijn geen aparte kledijruimtes zoals wettelijk verplicht. Momenteel wordt de interventiekledij opgeslagen in de voertuigstelplaatsen, wat niet conform is met de normen inzake veiligheid en hygiëne. Brandweerzone Centrum voorziet het budget om deze aanpassingswerken uit te voeren.

  In Assenede onderzoekt de zone of er synergiën mogelijk zijn met de gemeentelijke plannen voor een **veiligheidscampus**. Dit kan leiden tot een geïntegreerde oplossing die de werking van de post versterkt. De gemeente Assenede zal in dit project de leidende rol opnemen.

  In Lochristi vormt de ligging naast een grote school een bijkomende uitdaging. De zone zoekt naar oplossingen om de werking van de brandweerpost veilig te organiseren voor het personeel, de buurt en de schoolgaande kinderen. Een mogelijke piste is de **verhuizing** van de post naar een locatie die beter aansluit bij de operationele- en veiligheidsbehoeften.

- De **posten Waarschoot en Zomergem** bevinden zich allebei in Lievegem. Het kan overwogen worden om deze posten samen te brengen op een nieuwe locatie, meer centraal gelegen. Het aantrekken en behouden van voldoende vrijwilligers is voor elke brandweerpost een uitdaging, ook in Lievegem. In dat licht zou een samenvoeging op een locatie dichter bij Lovendegem kansen kunnen geven om een ruimer draagvlak voor vrijwilligerswerking te creëren binnen de verschillende dorpskernen. Bovendien kan een eventuele samenvoeging bijdragen aan een beter gebruik en afstemming van de beschikbare middelen. Het plan voorziet een onderzoeksfase rond dit onderwerp.

3.4.3. Personeel

Zonecommandant en directeurs

De **zonecommandant** is verantwoordelijk voor de leiding, de organisatie en het beheer van de zone en de verdeling van de taken. De zonecommandant oefent de bevoegdheden uit onder het gezag van het zonecollege. Met het oog op een goed beheer van de zone licht de zonecommandant zo spoedig mogelijk het zonecollege in van alles wat de zone en de uitvoering van zijn opdrachten aangaat. Hij brengt verslag over:

- De werking van de zone
- Klachten van buitenaf aangaande de werking of het optreden van het personeel van de zone

De zonecommandant is belast met de inhoudelijke voorbereiding van de dossiers die aan de raad of het college van de zone worden voorgelegd.

De zonecommandant laat zich bijstaan door zijn **directieteam**. Hierin zijn alle directies vertegenwoordigd door hun directeur. Ook de zonesecretaris en preventieadviseur zijn leden. De functie van directeur wordt binnen de zone opgenomen door operationele directeurs in de graad van majoor en administratief-technische personeelsleden in de graad van directeur.

Operationeel personeel

Brandweerzone Centrum beschikt op de branddienst en de ziekenwagens over ongeveer **510 beroepspersoneelsleden** en **540 vrijwilligers**, verspreid over 14 posten.

De beroepskrachten in de hoofdkazerne en de posten Expo, Melle en Elslo werken in een volcontinusysteem. In de posten Deinze en Gavere zijn beroepskrachten actief in een dagregime op werkdagen. Op de overige posten is er overdag tijdens de werkweek een beroepsonderofficier aanwezig. Voor de posten Nevele, Waarschoot en Zomergem die in 2019 aansloten, is dat niet het geval.

OPERATIONEEL BEROEPSKADER BRANDWEER	Kolonel	Majoor	Kapitein	Luitenant	Adjudant	Sergeant	Korporaal	Brandweerman	Totaal
Operationeel beleid	1	6							7
Operationeel beheer en dagploeg			4	2	5	5		6	22
Ploeg 1			2	1	3	12	13	63	94
Ploeg 2			2	1	3	12	13	63	94
Ploeg 3			2	1	3	12	13	63	94
Ploeg 4			2	1	3	12	13	63	94
Clusterwerking			4			10	2	13	29
Wedertewerkstelling					1	4	4	11	20
Buffer (vervanging voor uitstroom)			4	2		8		16	30
	1	6	20	8	18	75	58	298	484

De formatie voor het vrijwilligerskader wordt anders opgevat. Het kader is opgebouwd uit **verschillende entiteiten**. De entiteiten zijn inwisselbaar tussen de verschillende posten om zo de posten die gemakkelijker vrijwilligers vinden te kunnen laten groeien ten opzichte van de posten waar dat moeilijker ligt. Een entiteit bestaat vast uit:

Middenkader	2	Maximaal 1 adjudant
Basiskader	9	Maximaal 2 korporaals

Door deze entiteiten vast te leggen blijft de verhouding midden- en basiskader verzekerd. Daarnaast voorzien we een **zonale reserve** zodat we pieken in aanwervingsgolven kunnen opvangen zonder steeds het personeelsplan te moeten wijzigen. De opt-outreserve is voorzien voor beroepspersoneel dat pensioengerechtigd is en als vrijwilliger actief wil blijven in de zone. In zijn totaliteit betekent dit voor de vrijwillige posten het volgende:

OPERATIONEEL KADER VRIJWILLIGERS	Entiteiten	Kapitein	Luitenant	Adjudant	Sergeant	Korporaal	Brandweerman	Totaal
Officieren			16					
Assenede	4			4	4	8	28	44
Zelzate	4			4	4	8	28	44
Lochristi	3			3	3	6	21	33
Deinze	6			6	6	12	42	66
Gavere	3			3	3	6	21	33
Nevele	3			3	3	6	21	33
Merelbeke	4			4	4	8	28	44
Melle	3			3	3	6	21	33
Wetteren	4			4	4	8	28	44
Waarschoot	3			3	3	6	21	33
Zomergem	3			3	3	6	21	33
Reserve	11			11	11	22	77	121
Reserve opt-out	1			1	1	2	7	11
	52	0	16	52	52	104	364	572

We zien de voorbije 15 jaar een **daling in de beschikbaarheid van vrijwilligers overdag**, voornamelijk door hun werksituatie en familiale sociale engagementen. In bepaalde posten zijn overdag onvoldoende vrijwilligers beschikbaar, waardoor het niet altijd mogelijk is om een autopomp te laten uitrukken.



Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)

Brandweerzone Centrum besliste in 2019 om het personeelskader van de branddienst en de ziekenwagendienst van elkaar te **scheiden**. Deze keuze was nodig door de toenemende verwachtingen, complexiteit en wettelijke vereisten van de functies. Het is steeds minder haalbaar om van een personeelslid te verwachten aan alle competenties en verplichtingen te voldoen van zowel de ambulancedienst als de brandweer (basisopdrachten en specialisaties). De opsplitsing vormt vandaag de basis voor een meer gerichte en duurzame organisatie van de ziekenwagendiensten.

In de personeelsformatie beschikt de zone over **47 beroeps hulpverlener-ambulanciers** en **130 vrijwillige hulpverlener-ambulanciers**. De beroepsambulanciers worden ingezet op de klassieke ziekenwagens met standplaats in de hoofdkazerne en in de post Elslo. De zone participeert ook in 3 paramedische interventieteams (PIT) in samenwerking met ziekenhuizen. Onze beroepsambulanciers zijn de chauffeurs van deze middelen. De vrijwillige hulpverlener-ambulanciers verzekeren de werking van de ziekenwagens in Assenede, Melle en Zelzate. Ze spelen een cruciale rol in de lokale 24/7-beschikbaarheid van Dringende Geneeskundige Hulpverlening.

Zowel de beroeps - als de vrijwillige hulpverlener-ambulanciers werken in **shiften van 12 uur**. De beroepsambulanciers, met uitzondering van de post Deinze, volgen hierbij het ploegensysteem van het Gentse beroepsbrandweerkader. Vrijwillige ambulanciers geven hun beschikbaarheden door en worden zo ingepland. Van vrijwillige hulpverlener-ambulanciers wordt verwacht dat zij **minstens 3 shiften per maand** doen. De zone stelt vast dat deze minimale inzet bij de vrijwilligers een toenemende uitdaging vormt. Maatschappelijke evoluties, werk-privébalans en stijgende professionele eisen beïnvloeden de beschikbaarheid van vrijwilligers.

Bovendien stelt de zone vast dat vrijwilligers meer en meer engagementen opnemen in verschillende zones. De hulpverleningszone zal haar beleid rond arbeidsveiligheid en minimale inzet monitoren en indien nodig bijsturen.

OPERATIONEEL KADER DGH	Coördinator hulpverlener-ambulancier	Hulpverlener-ambulancier	Totaal
Beroeps	7	42	49
Vrijwillig	11	127	138
	18	169	187



Administratief-technisch personeel (ATP)

Bij Brandweerzone Centrum tellen we een personeelsbehoefteplan voor **142 administratieve en technische medewerkers**. Zij werken voor de directie Preventie, de directie Logistiek, de directie Dispatch en IT, de directie Proactie, de directie Staf, de directie Operaties en de directie HR. Zo ondersteunen ze de operationele werking van de zone vanuit diverse functies, zoals administratieve en technische medewerkers, experts brandpreventie, juristen en informatici.

In deze beleidsperiode willen we aandacht besteden aan heldere **functieprofielen** voor deze diverse groep. Die functieprofielen moeten richting geven bij aanwerving, doorstroom, loopbaanontwikkeling en samenwerkingsgesprekken.

Administratief-technisch personeel (ATP)	Formatie
Directeur (A5)	3
Coördinator-expert (A4)	4
Adjunct van de directie (A1-A3)	38
Hoofdconsulent (B4-B5)	2
Consulent (B1-B3)	37
Deskundig medewerker (C1-C3)	36
Dispatcher (C1-C3)	18
Assistent (D1-D3)	4
Totaal	142

3.4.4. HR-beleid

Instroombeleid

Sinds de hervorming van de brandweer in 2015 zijn de **eisen** voor de aanwerving aanzienlijk verhoogd, ook voor vrijwilligers. Er is de verplichting om een deel van de vrije tijd beschikbaar te staan voor de brandweer. Ook het aantal opleidingsuren is uitgebreid.

Vrijwilligers moeten jaarlijks **24 uur permanente opleiding** en elke 5 jaar **120 uur voortgezette opleiding** volgen. Daarbovenop komen extra opleidingsuren voor diverse **specialisaties**. Ook op het vlak van fysieke paraatheid zijn er hogere eisen. De term vrijwilliger dekt daardoor de lading niet meer.

Naast deze inhoudelijke eisen speelt ook het familiale en sociale aspect een rol. Ondanks de invoering van vergoedingen voor alle prestaties (inclusief bijscholingen en cursussen), een verhoogde belastingvrijstelling en het voorzien van sportkledij, blijft het moeilijk om nieuwe vrijwilligers aan te trekken.

Brandweerzone Centrum blijft jaar na jaar **op zoek naar vrijwilligers**. We activeren en betrekken onze posten hiervoor. Onze vrijwillige collega's zijn uiteraard de beste ambassadeurs. We kijken naar de noden van de posten om lokale acties uit te werken. De campagne steunt verder op online communicatie, events en persoonlijke benadering.

Verder is er nood aan een **herziening van het federale aanwervingsbeleid**. Het Federaal Geschiktheidsattest (FGA) wordt inmiddels periodiek georganiseerd, waardoor sneller kan worden ingespeeld op de noden van de organisatie. De wervingscampagnes stemmen we af op de data van het FGA.

In de afgelopen 5 jaar heeft Brandweerzone Centrum sterk ingezet op het **aantrekken van operationeel personeel**.

	2021	2022	2023	2024	2025
Brandweer (beroeps)	20	2	15	18	0
Brandweer (vrijwillig)	21	22	12	33	15
Hulpverlener-ambulancier (beroeps)	4	5	3	5	2
Hulpverlener-ambulancier (vrijwillig)	6	21	15	18	0

Ook bij **administratief personeel** werden in de afgelopen beleidsperiode een heel aantal nieuwe medewerkers aangeworven:

	A	B	C	D	Totaal
2025	2	2	2		6
2024	4	3	7		14
2023	3		4		7
2022	1	6	3		10
2021	2	6	8	1	17
				Totaal aantal aanwervingen	54

Loopbaanontwikkeling

De dienst Loopbaanontwikkeling van de directie HR stemt de **loopbaanbehoeften en competenties** van de medewerkers af op de mogelijkheden en doelstellingen van Brandweerzone Centrum. De collega's van de dienst geven mee vorm aan de loopbaan van de medewerkers zodat zij optimaal kunnen functioneren binnen onze organisatie.

De dienst Loopbaanontwikkeling stelt de employee journey van alle medewerkers centraal. Ze bieden de medewerkers een sterke start door een uitgebouwd onthaalbeleid. Ze zoeken naar loopbaankansen en coachen de medewerkers zodat ze zo goed mogelijk kunnen functioneren in hun huidige of toekomstige functie. Ze zetten in op de re-integratie van medewerkers na langdurige afwezigheid en zorgen voor een positieve offboarding.

Eindeloopbaan en wedertewerkstelling (WTW)

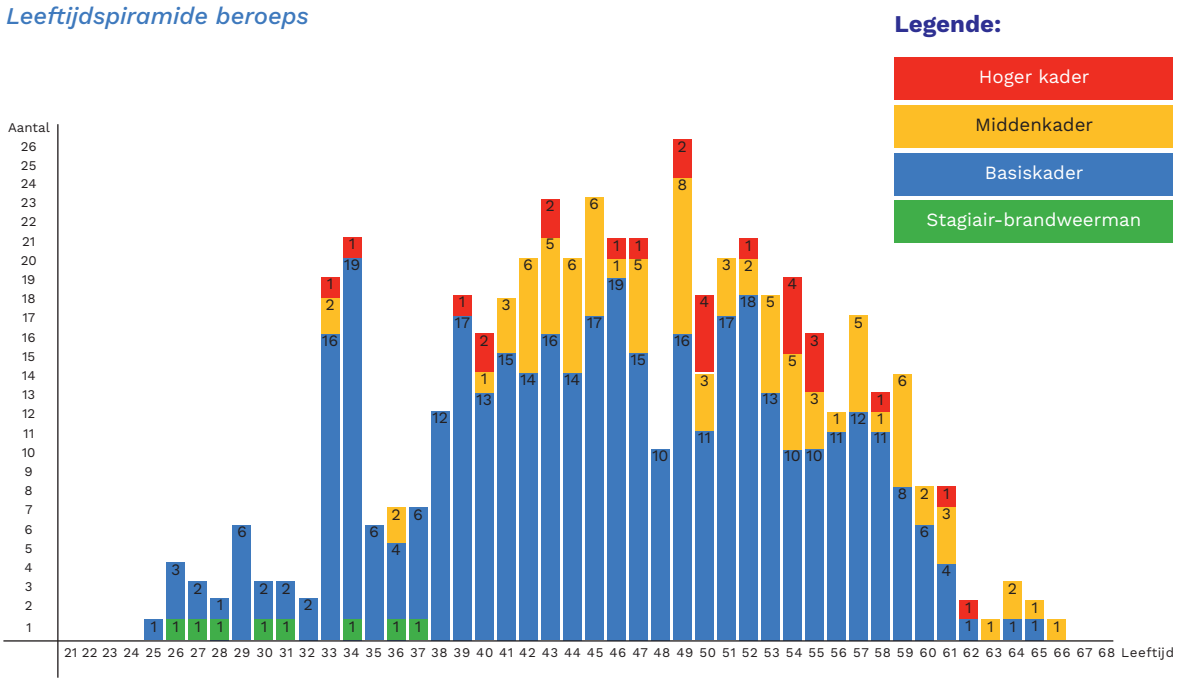
Eindeloopbaan en wedertewerkstelling (WTW) zijn een uitdaging voor onze organisatie. Enerzijds moet de operationele werking gegarandeerd worden en anderzijds is er niet het benodigde budget om alle personeelsleden een-op-een te vervangen. De leeftijdspiramides van het personeel wijzen op de nood aan een doordacht beleid. Brandweerzone Centrum werkt komende beleidsperiode verder aan dat beleid.

De voorbije 2 jaar werkte de zone intensief samen met de sociale partners en het zonecollege om een **wedertewerkstellingsbeleid** uit te werken dat afgestemd is op de specifieke context en noden van de zone. Dit beleid is klaar voor implementatie.

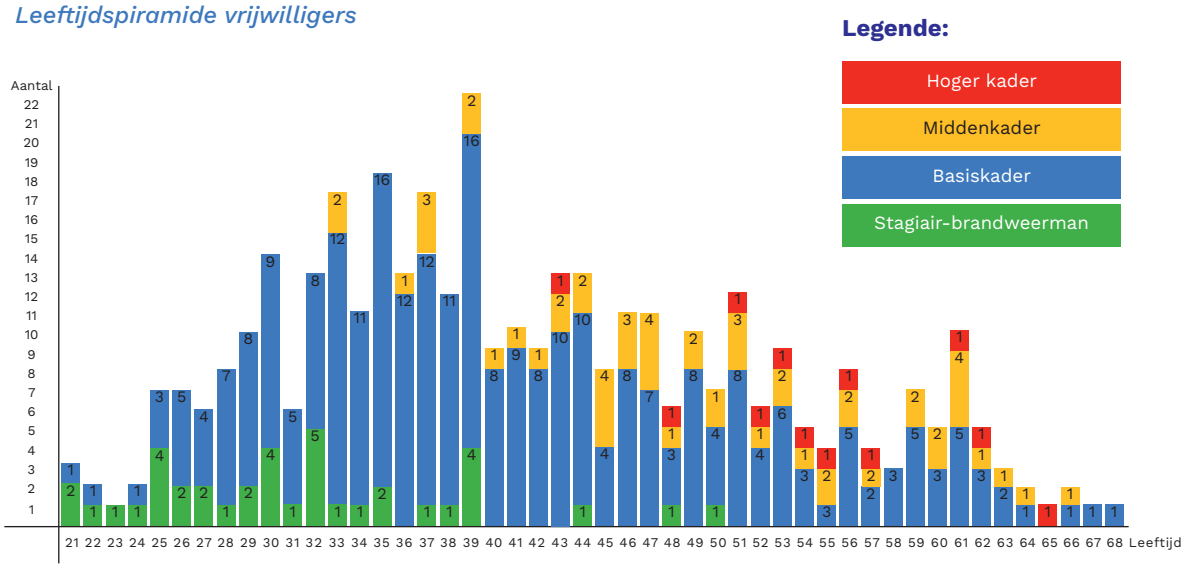
Tegelijk kondigde de minister van Binnenlandse Zaken de ambitie aan om nieuw federaal beleid te ontwikkelen. Daarom besliste Brandweerzone Centrum om de implementatie van het eigen beleid te pauzeren, in afwachting van duidelijkheid over het federale kader.

De zone wil hiermee vermijden dat binnen een korte tijdspanne opeenvolgende beleidswijzigingen moeten worden doorgevoerd die een aanzienlijke impact hebben op het operationeel personeel.

Leeftijdspiramide beroeps



Leeftijdspiramide vrijwilligers



Het beleid rond wedertewerkstelling en eindeloopbaan zal gestoeld zijn op de volgende principes:

Principes wedertewerkstelling (WTW)

- Medische wedertewerkstelling: de arbeidsarts maakt een formulier gezondheidsbeoordeling (FGB) dat aangeeft wat een medewerker kan en mag doen
- Wedertewerkstelling op eigen verzoek op volgende voorwaarden:
    - De medewerker is minstens 56 jaar.
    - De medewerker heeft 15 jaar anciënniteit als beroepspersoneelslid met operationele graad.
    - De medewerker is belast met een operationeel takenpakket.

Principes eindeloopbaan

- Altijd op eigen verzoek met volgende voorwaarden:
    - De medewerker is minstens 58 jaar.
    - De medewerker heeft minstens 25 jaar aanneembare dienstjaren voor de opening van het recht op pensioen, waarvan ten minste 15 jaar als beroepspersoneelslid met een operationele graad.
    - Op het einde van eindeloopbaanregime (met een maximale duurtijd van 4 jaar) voldoet de medewerker aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen.

Premies

Premies voor volledig operationeel personeel

- Operationaliteitspremie: 100%

Basiskader	Middenkader	Hoger kader
Manschap autopomp Manschap ladderwagen **Specialiteiten** • Gaspakdrager (IGS) • Duiker (Waterongevallen) • RED-lid • CET • Redden van dieren Warme opdrachten	Bevelvoerder autopomp Bevelvoerder ladderwagen **Specialiteiten** • Teamleader RED • CET Warme opdrachten	Officier commandowagen Eerstelijnsofficier Warme opdrachten

Premies voor operationeel personeel in wedertewerkstelling (WTW)

- Operationaliteitspremie: 75%
    - Chauffeur
    - Lichte operationele taken (zie tabel hieronder)

Basiskader	Middenkader	Hoger kader
Chauffeur niveau 0, 1, 2 en 3 Manschap signalisatiewagen	In functie zakken: n-1 zoals bij vrijwilligers Moeilijk te verwezenlijken in ploeg Bezetting CP-OPS bij evenementen	Directiefuncties in kader van noodplanning: • DIR-CP-OPS • (adj-)DIR-BW Wachtrollen

- Operationaliteitspremie: 25%
    - Niet meer operationeel
    - Inzet in administratieve en logistieke taken

Premies voor personeel in eindeloopbaan

- Operationaliteitspremie: 75%
    - Ongeacht de functie
    - Gevolg: wissel van wedertewerkstelling naar eindeloopbaan voor wie in aanmerking komt

Vorming, Training en Onderzoek (VTO)

Bij Brandweerzone Centrum bestaat de dienst Vorming, Training en Onderzoek (VTO) uit **3 onderdelen**:

- **Administratieve collega's**
  Dit team schrijft collega's in voor opleidingen, plant ze en organiseert ze. Daarnaast onderhouden de collega's de contacten met de brandweerschool en coördineert het alle voortgezette opleidingen binnen de organisatie.

- **Beleidsondersteunde collega's**
  Dit team focust op toekomstige kansen en uitdagingen, stelt opleidingsprogramma's op en beheert de bijhorende budgetten. Ze zetten in op een helder en transparant vormingsbeleid binnen de zone.

- **Instructeurs**
  Dit team leidt rekruten op en volgt de permanente vorming op. Het stelt opleidingsplannen op, zorgt voor de planning en het nodige materiaal, geeft les en ondersteunt collega's die les geven.

Voor de opleidingen van het administratief en technisch personeel (ATP) voorzien we jaarlijks een **budget van 100.000 euro**. Dit bedrag wijzen we met een verdeelsleutel toe aan de verschillende directies. Elke directeur beslist binnen het toegekende budget welke opleidingen relevant zijn voor de werking van de dienst of voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers dienen een aanvraag in die eventueel besproken wordt tijdens een samenwerkingsgesprek.

Extra opleidingen kunnen nodig zijn, bijvoorbeeld voor specialisaties binnen preventie of voor juridische expertise. In dat geval wordt bij de omschrijving en budgettering van de operationele doelstelling bepaald hoeveel bijkomend opleidingsbudget nodig is. Dit extra budget wordt gericht ingezet om de beoogde doelstelling te behalen.

Impact van opleiding voor operationeel personeel

De wijzigingen in de wetgeving rond opleidingen en bijscholingen en het verhogen van het minimumaantal verplichte opleidingsuren hebben een grote impact op zowel beroepskrachten als vrijwilligers.

Voor beroepspersoneel betekent het een lagere beschikbaarheid, waardoor de bezetting soms **onder de kritische drempel** zakt.

Voor vrijwilligersposten zorgt dit vooral op zaterdagen voor problemen, aangezien veel vrijwilligers dan opleidingen volgen in hun vrije tijd. Hierdoor is de **beschikbaarheid op de posten minimaal**, wat er soms toe leidt dat een uitruk vanuit die post niet lukt.

Om hierop in te spelen organiseert Brandweerzone Centrum een **interne opleidingsweek**. Beroepsbrandweerlieden worden elk jaar een week ingepland in een dagdienst waarin ze intensief voortgezette vorming krijgen. Dat garandeert niet alleen dat er voldoende opleidingsuren zijn behaald, maar ook dat alle personeelsleden dezelfde opleiding krijgen.

Het is duidelijk dat in de komende jaren nog acties nodig zijn om te verzekeren dat er steeds voldoende personeel beschikbaar is om op noodoproepen te reageren. Verschuivingen van personeel of materiaal of een dynamische bezetting kunnen oplossingen bieden. De zone monitort de beschikbaarheid permanent. We onderzoeken voor de strategisch gelegen posten of een combinatie van vrijwilligers met een beroepspermanentie overdag productief kan zijn.



Leiderschap en beroepsfierheid

Sterk leiderschap vormt de ruggengraat van een wendbare en toekomstgerichte brandweerorganisatie. Brandweerzone Centrum wil investeren in haar leidinggevenden. Leidinggevenden die niet alleen operationeel sterk staan, maar ook verbindend, luisterbereid en inspirerend optreden. Door leiders te ondersteunen in hun groei, via opleiding, coaching en duidelijke verwachtingen, versterken we de **professionele cultuur** in de zone. Goed leiderschap bij onze operationele en administratief leidinggevenden zorgt ervoor dat medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen, en dat teams in alle omstandigheden efficiënt en veilig kunnen functioneren.

Beroepsfierheid is de motor voor de kwaliteitsvolle dienstverlening aan onze inwoners. De inzet en het vakmanschap van zowel administratieve collega's, vrijwilligers en beroepskrachten zijn de fundering van onze zone. Door te investeren in moderne uitrusting, aantrekkelijke loopbaanpaden, opleidingen en een positieve werkcultuur willen we die fierheid verder versterken. Als medewerkers trots zijn op hun werk en hun organisatie stralen ze dat uit tijdens interventies en in contacten met burgers, partners en lokale besturen.

Samen bouwen we aan een organisatie die **vertrouwen** uitstraalt en klaar is voor de uitdagingen van morgen. Leiderschap en beroepsfierheid zijn daarin sterk met elkaar verweven. Door deze pijlers centraal te plaatsen, creëren we een cultuur waarin verantwoordelijkheid, samenwerking, open communicatie en respect voor het vak centraal staan. Zo groeit Brandweerzone Centrum uit tot een sterke, betrouwbare en betrokken partner in veiligheid.

3.4.5. Welzijn

Welzijnsbeleid

Operationele beroepskrachten, vrijwilligers en administratief en technisch personeel (ATP) komen tijdens hun werk in contact met uiteenlopende risico's. Maatschappelijke, technologische, klimatologische en politieke ontwikkelingen beïnvloeden deze risico's voortdurend en dagen de zone uit om op tijd te anticiperen. Tijdens interventies spelen tijdsdruk en onvoorspelbaarheid vaak een cruciale rol. Medewerkers moeten snel risico's inschatten en bijsturen om de veiligheid te verzekeren.

Brandweerzone Centrum neemt de verantwoordelijkheid om risico's te **voorkomen**, te **beperken** en **beheersbaar** te houden, zoals de welzijnswetgeving bepaalt. Alle niveaus binnen de organisatie dragen bij aan deze opdrachten.

De zone voerde de afgelopen jaren verschillende acties uit zoals:

- een middelenbeleid opstellen rond alcohol, drugs en medicatie
- een agressiebeleid invoeren
- procedures en middelen ontwikkelen voor hygiëne na brand en ondersteuning bij zware interventies
- het opleidingsaanbod met welzijnsgerelateerde thema's uitbreiden
- discrete en professionele psychologische ondersteuning voor medewerkers aanbieden

De zone wil in de komende jaren het welzijnsbeleid verder versterken op systematische en dynamische wijze. Het welzijnsmanagementsysteem richt zich op **3 doelen**:

- werkgerelateerde letsels voorkomen
- fysieke en mentale gezondheidsproblemen bij medewerkers voorkomen
- veilige en gezonde arbeidsplaatsen voorzien

Agressiebeleid

Het personeel van Brandweerzone Centrum ervaart dat onaangepast gedrag, vandalisme en agressie vaker voorkomen en een impact hebben op het **gevoel van veiligheid**. We vinden het daarom belangrijk om agressie bespreekbaar te maken, normen op te stellen rond ontoelaatbaar gedrag en meldingen te stimuleren. Door zo'n **stevig kader** te creëren, wil de zone normverschuiving voorkomen en de psychosociale belasting bij medewerkers beperken. Een ondersteunende aanpak moet het welzijn en zelfvertrouwen van medewerkers verhogen zodat ze weten wat ze moeten doen en zich gesteund voelen.

Het beleid voorziet **maatregelen voor, tijdens en na agressieincidenten.** Vooraf wordt ingezet op vorming, coaching en sensibilisering, waaronder opleidingen zoals First Responder Anti Aggression Training (FRAT), infosessies over procedures en het proefproject 'agressiecoach'. Tijdens incidenten zijn duidelijke afspraken en middelen voorzien: alarmknoppen en codewoorden, richtlijnen voor politiebijstand en Standaard Operatie Procedures (SOP), onder meer tijdens oudejaarssnacht. Na incidenten volgt opvang, begeleiding, ontzorging en opvolging. Alle gemelde incidenten worden geregistreerd. Dat geeft een beeld over evoluties en laat toe om gericht bij te sturen.

We benadrukken dat een positieve **samenwerking met externe partners** essentieel is om agressie doeltreffend aan te pakken. Er is structureel overleg met de politie, de Noodcentrale 112, de gerechtelijke instanties en bovenlokale partners zoals het Vias Institute. Bovenzonale datacollectie en jaarlijkse rapportage dragen bij aan een betere juridische opvolging en een gedeelde aanpak van agressie in de hulpverleningssector.

3.5. IT

De hulpverleningszones staan de komende jaren voor ingrijpende **digitale uitdagingen** die rechtstreeks invloed hebben op hun operationele slagkracht, veiligheid en efficiëntie. In een context waarin cyberdreigingen toenemen, data steeds centraler staan en samenwerking tussen zones noodzakelijk wordt, is een **doordachte en toekomstgerichte IT-strategie** nodig. Brandweerzone Centrum streeft ernaar om samen met andere zones te evolueren naar een robuuste en datagedreven organisatie die inzet op samenwerking en gedeelde expertise.

3.5.1. IT-strategie

Cyberveiligheid en NIS2

Digitale veiligheid vormt een kritieke pijler binnen de operationele werking van hulpdiensten. Om te vermijden dat incidenten of interventies in het gedrang komen door cyberaanvallen of technische storingen, werkt Brandweerzone Centrum de komende beleidsperiode aan een **geïntegreerd beveiligingsbeleid**:

- We werken aan een centraal security framework conform de NIS2-richtlijnen. NIS2 is de Europese wetgeving voor cyberbeveiliging van bedrijven en overheden in kritieke sectoren, zoals de hulpverleningssector.
- We monitoren en updaten systemen permanent.
- We trainen en sensibiliseren medewerkers over cyberveiligheid.

Cloud-first

Om de betrouwbaarheid, schaalbaarheid en wendbaarheid van de IT-omgeving te versterken, maken we een geleidelijke overstap van lokale infrastructuur naar een hybride of volledig cloudgebaseerd landschap. Met een **cloud-first strategie** verlagen we de technische complexiteit en onderhoudslast, terwijl we de redundantie en beschikbaarheid verhogen. Deze evolutie vraagt een grondige evaluatie van geschikte cloudpartners. Daarbij staan dataveiligheid, performantie en continuïteit centraal. Door IT-teams te ontlasten van complexe infrastructuurtaken kunnen zij zich sterker richten op ondersteuning, innovatie en interzonale samenwerking.

Digitale samenwerking tussen hulpverleningszones

Het **delen van kennis, middelen en tools** tussen hulpverleningszones wordt een essentiële hefboom om efficiënter te werken en de dienstverlening te verbeteren. Uniforme digitale samenwerkingstools – zoals Microsoft Teams en SharePoint – vormen hierbij de basis. De ambitie is om documentenbeheer en communicatie meer te centraliseren, processen te harmoniseren en medewerkers sneller en consistenter te ondersteunen bij het gebruik van deze toepassingen. Door samen te werken in een digitaal kader kunnen zones schaalvoordelen realiseren en operationele informatie sneller, veiliger en accurater delen.

Datagedreven organisatie

Data speelt een steeds belangrijkere rol in besluitvorming, risicobeheer en operationele inzet. Brandweerzone Centrum zet de komende jaren een structurele stap richting een **datagedreven organisatie**. Hiervoor zetten we in op duidelijke data governance, een uniform datamodel en gestandaardiseerde aanlevering via geautomatiseerde databussen binnen elke zone. Deze aanpak maakt het mogelijk om hoogwaardige data-analyses uit te voeren rond onder meer risicogebieden, preventiecampagnes, verkeersstromen tijdens grootschalige evenementen of optimalisatie van specifieke teams (zoals het RED-team). Daarnaast ondersteunt het gebruik van masterdata administratieve efficiëntie, zoals in HR-processen, certificaatbeheer en materiaaltoewijzing. Door data centraal te zetten versterken we onze rapportagecapaciteit richting overheden en verbeteren we zowel de strategische als operationele besluitvorming.

Afstemming operationele en administratieve IT-noden

Binnen de brandweerorganisatie moeten zowel operationele systemen (zoals alarmering, interventietools en teamspecifieke toepassingen) als administratieve systemen (zoals HR, financiën en aankoop) **in samenhang ontwikkeld en beheerd** worden. In deze beleidsperiode werken we een geïntegreerde IT-visie uit die beide domeinen ondersteunt en zo overlap en inefficiëntie minimaliseert. Dit vraagt bijkomende afstemming tussen zones, onder meer rond gedeelde alarmeringsplatformen, automatisering van manuele processen (zoals het vooralarm van het RED-team) en uitwisseling van risico-informatie in grensgebieden. Compatibiliteit tussen systemen en soepele gegevensuitwisseling vormen daarbij cruciale voorwaarden.

Mensen als sleutel voor een duurzame digitale samenwerking

Technologische vooruitgang kan enkel slagen als ze wordt gedragen door mensen. De hulpverleningszones worden geconfronteerd met een krappe arbeidsmarkt, verschillen in verloning en een 'war on talent'. Daarom willen we **talent maximaal benutten**, expertise beter delen en samenwerking tussen zones versterken. Door collega's vanuit verschillende organisaties samen te brengen, kunnen we kennis en vaardigheden strategisch inzetten en groeit de **gezamenlijke capaciteit**. Deze menselijke factor – talentontwikkeling, kennisdeling en partnerschap – wordt een belangrijke randvoorwaarde om IT-samenwerking succesvol te maken.

3.5.2. IT-ambitie van Brandweerzone Centrum voor 2026–2031

In de komende beleidsperiode wil Brandweerzone Centrum de IT-organisatie grondig afstemmen op de toekomstige IT-strategie. Daarbij kijken we naar **3 sporen**:

- We evalueren de **samenwerking met District09** om te bepalen op welke manier we deze samenwerking organiseren in functie van schaalbaarheid en flexibiliteit.
- We versterken en herorganiseren de **IT-dienst van Brandweerzone Centrum** zodat deze beter aansluit bij de strategische noden, de groei van cloudtechnologie en de toenemende vraag naar datacapaciteit.
- We gaan actief op zoek naar **synergiën met andere hulpverleningszones** met het oog op gedeelde oplossingen, kennisdeling en een meer uniforme IT-aanpak in Vlaanderen.

Met deze ambities wil Brandweerzone Centrum evolueren naar een moderne, veilige en toekomstgerichte IT-omgeving die de operationele werking ondersteunt, medewerkers ontzorgt en de dienstverlening aan de burger versterkt.

3.5.3. Informatieveiligheid

Informatieveiligheidscel, DPO & CISO

Brandweerzone Centrum richtte in 2024 een **informatieveiligheidscel** op. Deze cel bestaat uit de functionaris voor gegevensbescherming (Data Protection Officer of DPO) en interne experten op het vlak van IT en juridische zaken. De cel werkt aan het versterken van de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van informatie en zorgt ervoor dat de zone de regelgeving naleeft.

De zone heeft ervoor gekozen om een **externe DPO en Chief Information Security Officer (CISO)** aan te stellen. De zone heeft hiervoor, net als de andere Oost-Vlaamse hulpverleningszones, een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de Provinciale Ondersteuning Lokale Instanties (POLIS vzw) van de Provincie Oost-Vlaanderen, een neutrale bovenlokale partner in de optimalisatie en digitalisering van de werking van Oost-Vlaamse lokale instanties.

- Een externe DPO biedt **flexibiliteit aan de organisatie**. Zo kunnen we meer specialisten inschakelen wanneer de nood hoog is. Een interne DPO staat er vaak alleen voor en wordt geconfronteerd met beperkte tijd en middelen. Hierdoor kunnen projecten vertraging oplopen terwijl externe dienstverleners wel kunnen opschalen.

- Een ander belangrijk voordeel van de samenwerking met POLIS vzw is de **continuïteit**. In het geval dat de (externe) DPO afwezig is of de organisatie verlaat, blijft de zone toegang hebben tot deskundige ondersteuning zonder onderbrekingen. Dit is vooral belangrijk in tijden van crisis of bij het omgaan met gegevenslekken, waar snel handelen cruciaal is.

Maatregelen

Een goede **beveiliging van data, informatie en kennis** is een voorwaarde voor het vertrouwen van personeel, burgers en externe partners. Daarom integreert de zone verschillende maatregelen die de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van gegevens waarborgen. Deze aanpak helpt om beveiligingsrisico's tot een aanvaardbaar niveau te beperken.

Omdat databeveiliging evolueert, blijft dit een rollend proces. De zone kiest ervoor om geen vaste lijst van maatregelen op te leggen, maar flexibel in te spelen op **nieuwe risico's en technologische ontwikkelingen**.

Een passend beveiligingsniveau vereist zowel technische als organisatorische maatregelen. De zone houdt daarbij rekening met de gevoeligheid van de gegevens, de stand van de techniek, de kosten, de wettelijke vereisten en de risicoanalyse. Naast IT-maatregelen zoals wachtwoordbeleid, logging, rechtenbeheer, firewalls en antivirusprogramma's, neemt de zone ook maatregelen voor de fysieke beveiliging van gegevens. Denk hierbij aan een clean desk policy, het niet onbeveiligd achterlaten van documenten en het afschermen van schermen of dossiers.

Een belangrijk onderdeel van gegevensbeveiliging is **medewerkers bewustmaken**. Elke medewerker moet weten hoe hij of zij veilig met data omgaat en welke stappen nodig zijn bij een beveiligingsincident. De zone organiseert daarom regelmatig opleidingen en sensibiliseringsacties, zoals phishingcampagnes, om het bewustzijn te verhogen.

De zone evalueert de beveiliging van gegevens voortdurend en stuurt bij waar nodig. Regelmatige controles brengen de beveiliging van alle soorten gegevens in kaart.

NIS2

In het kader van de NIS2-wetgeving, die hulpverleningszones als 'belangrijke entiteiten' kwalificeert, moet Brandweerzone Centrum tegen 2027 **bijkomende maatregelen** nemen. Deze Europese regelgeving wil de cyberveiligheid versterken, incidenten beter beheren en toezicht houden op organisaties die kritieke maatschappelijke of economische activiteiten uitvoeren.

De zone heeft zich conform het advies van het Centrum voor Cybersecurity België (CCB) geregistreerd op het **platform Safeonweb@work** als belangrijke entiteit. De hulpverleningszone heeft tot eind april 2027 om te voldoen aan alle verplichtingen die NIS2 oplegt aan belangrijke entiteiten. De regelgeving koppelt sancties aan niet-naleving, met potentiële boetes van miljoenen euro's. Om de zone te kunnen conformeren aan de NIS2-regelgeving is er nood aan een strategisch cybersecurity profiel dat de zone begeleidt bij het implementeren van een cybersecuritystrategie en een traject naar NIS2-naleving. Zo'n profiel is in de zone niet aanwezig. Gezien de expertise waarover POLIS vzw beschikt op vlak van informatieveiligheid doet de zone opnieuw een beroep op de Provincie Oost-Vlaanderen. POLIS vzw stelt naast een DPO ook een CISO ter beschikking.

3.6. Partners en stakeholders

Brandweerzone Centrum staat in de periode 2026–2031 voor belangrijke strategische uitdagingen. Het gaat onder meer om de verdere professionalisering van de hulpverlening, het verzekeren van voldoende operationele slagkracht in een groot en divers risicogebied, het behoud en de motivatie van beroeps-, vrijwillig, administratief en technisch personeel, een verantwoord en transparant budgettair beleid en een versterkte samenwerking binnen een multidisciplinaire en interzonale context.

De realisatie van onze doelstellingen vereist een **doelgericht stakeholderbeleid**. De zone stemt dit beleid af op de verwachtingen, de invloed en de rol van interne en externe stakeholders. Door structureel in te zetten op samenwerking, overleg en transparante communicatie creëert Brandweerzone Centrum het noodzakelijke draagvlak voor de uitvoering van het meerjarenplan.

3.6.1. Externe stakeholders

Burgers van de zone

De inwoners van de 16 gemeenten zijn de **primaire doelgroep** van Brandweerzone Centrum en het fundament van haar maatschappelijke legitimiteit. In de beleidsperiode 2026–2031 nemen de verwachtingen rond responstijden, kwaliteit van dienstverlening en transparantie verder toe. Tegelijk groeit de aandacht voor preventie, zelfredzaamheid (of samenredzaamheid) en crisiscommunicatie.

Het meerjarenplan zet in op kwaliteitsvolle en uniforme hulpverlening in de volledige zone, versterkte preventie- en sensibiliseringsacties en een betrouwbare publieks- en crisiscommunicatie.

Gemeentelijke diensten

Gemeentelijke diensten zijn **cruciale partners** in preventie, vergunningverlening, noodplanning en evenementenbeheer. Een goede samenwerking en informatie-uitwisseling zijn essentieel, net als uniforme procedures over de zone heen.

De zone voorziet structurele afstemming en duidelijke werkafspraken met de gemeentelijke administraties.





Burgemeesters

De burgemeesters van de 16 gemeenten van onze hulpverleningszone vormen het **bestuur** van de hulpverleningszone en dragen de **eindverantwoordelijkheid voor de lokale veiligheid**. Zij zijn verantwoordelijk voor het gevoerde beleid.

Voor de periode 2026–2031 zet de zone in op transparante beleidsvoorbereiding, thematische overlegmomenten, regelmatige rapportering over werking, risico's, prestaties en financiën, en een constructieve en vertrouwenwekkende samenwerking. Snelle informatie en communicatie bij incidenten op het grondgebied blijven eveneens essentieel.

Gemeenteraden

De gemeenteraden hebben een **controlerende en budgettaire rol**. Zij staan in voor de goedkeuring van bijdragen en investeringen aan de hulpverleningszone. De gemeenteraden dragen bij aan de politieke verantwoording naar de burger.

Het meerjarenplan wordt toegelicht aan de gemeenteraden. De zone voorziet hierbij heldere beleidsdocumenten, transparante doelstellingen en duidelijke rapportering via de zonecommandant of de betrokken burgemeester.

Gouverneur en Provincie Oost-Vlaanderen

De gouverneur is een **sleutelactor in noodplanning en crisiscoördinatie**.

Tijdens de beleidsperiode 2026–2031 blijft Brandweerzone Centrum participeren aan provinciale overlegstructuren zoals de provinciale veiligheidscel en het Permanent Comité, alsook aan oefeningen en rampenplanning. Daarnaast werkt de zone samen met de Provincie Oost-Vlaanderen rond gegevensbescherming (DPO en CISO).

Federale overheid

De federale overheid bepaalt het **wettelijke en financiële kader** van de brandweerwerking.

De zone waarborgt de naleving van bestaande en nieuwe regelgeving en volgt federale beleidsontwikkelingen nauwgezet op, met aandacht voor de impact op werking en middelen. Brandweerzone Centrum detacheert specialisten naar Brandweer België (BB-SPB) in functie van federale projecten. De zone streeft naar een verzekerde, geïndexeerde meerjarige subsidie vanuit de FOD Binnenlandse Zaken en de FOD Volksgezondheid om een kwalitatief beleid uit te bouwen en de financiële risico's voor de gemeenten te beperken. De samenwerking met de FOD Volksgezondheid blijft essentieel in het kader van de Dringende Geneeskundige Hulpverlening. In Oost-Vlaanderen wordt ongeveer 70% van deze DGH-middelen beheerd door de hulpverleningszones. Een periodiek overleg met de Federale Gezondheidsinspecteurs (FGI) stimuleert de goede samenwerking met het hogere niveau.

Bedrijven en economische actoren

De zone beschermt een economisch en industrieel belangrijke regio met onder meer havenactiviteiten en talrijke KMO-zones. Bepaalde sites kennen een verhoogd **risicoprofiel**, zoals Sevesobedrijven. Dat zijn bedrijven die gevaarlijke stoffen produceren, verwerken, behandelen of opslaan.

Brandweerzone Centrum zet in op een evenwicht tussen preventie, handhaving en partnerschap met bedrijven. De zone biedt de nodige ondersteuning en expertise en behandelt bouwaanvragen en milieuvergunningen kwalitatief en binnen de wettelijke termijnen.

Politie en andere hulpdiensten

De brandweer is een **structurele partner** binnen de multidisciplinaire hulpverlening.

Het meerjarenplan zet expliciet in op gezamenlijke procedures, onder meer bij agressie tegen hulpverleners en grootschalige evenementen, multidisciplinaire opleidingen en oefeningen in het kader van noodplanning en gespecialiseerde teams, en interoperabiliteit bij incidenten en crisissen.

Ziekenhuizen en PIT-samenwerking

De samenwerking met ziekenhuizen in het kader van de PIT-werking vormt een belangrijk onderdeel van de **prehospitale zorg**.

De zone bouwde een duidelijke governance-structuur uit met periodiek overleg op bestuurlijk en operationeel niveau en blijft inzetten op duurzame samenwerking, duidelijke afspraken en continue kwaliteitsbewaking.

Sector- en kennispartners

Partners zoals de Provinciale Academie voor Urgentiediensten en Lokale Overheden (PAULO), Brandweer België (BB-SPB) en Netwerk Brandweer spelen een belangrijke rol in kennisdeling, opleiding en innovatie.

Brandweerzone Centrum engageert zich actief in deze **netwerken**, participeert via overleg en detacheringen en neemt waar mogelijk een sturende rol op.

Andere hulpverleningszones

Interzonale samenwerking is essentieel voor bijstand, schaalvergroting en kennisuitwisseling.

Gedurende de periode 2026–2031 blijft de zone inzetten op samenwerkingsovereenkomsten en gezamenlijke initiatieven met andere brandweerzones.

North Sea Port en Veiligheidsregio Zeeland

Door **industriële en grensoverschrijdende risico's** is de samenwerking met North Sea Port en de Veiligheidsregio Zeeland in Nederland strategisch belangrijk.

De zone versterkt bestaande samenwerkingsovereenkomsten rond verwittiging, bijstand, opleidingen en oefeningen.

Pers en media

Pers en media beïnvloeden in belangrijke mate het **imago** van de brandweer en zijn een belangrijke partner in **crisiscommunicatie**.

Brandweerzone Centrum voert een professioneel en proactief communicatiebeleid met professionele woordvoering en onderhoudt duurzame relaties met pers en media.



3.6.2. Interne stakeholders

Beroepspersoneel

Het beroeps operationeel personeel is een **stevige pijler** van Brandweerzone Centrum. Hun permanente inzet, vakmanschap en paraatheid zijn essentieel om elke interventie veilig en professioneel te laten verlopen. Als zone willen we een correcte en rechtszekere werkgever zijn die een modern en toekomstgericht HR-beleid voert.

In deze beleidsperiode leggen we de nadruk op **veiligheid, welzijn, opleiding, specialisatie en loopbaanontwikkeling**. Zowel tijdens interventies als in de dagelijkse werking. We investeren in hoogwaardige opleidingen, gespecialiseerde trainingen en de verdere ontwikkeling van expertises die cruciaal zijn voor steeds complexere interventies. Daarnaast zetten we in op duurzame loopbaanontwikkeling met aandacht voor groeikansen, werkbare carrières en een sterke omkadering op lange termijn. Door deze inspanningen willen we ervoor zorgen dat elke beroepskracht over de juiste middelen, kennis en ondersteuning beschikt om zijn of haar taak met vertrouwen en deskundigheid uit te voeren.

Vrijwillig personeel

Het vrijwillig operationeel personeel is een **elementair fundament** voor de slagkracht en paraatheid van Brandweerzone Centrum. Vrijwilligers versterken niet alleen de operationele werking, maar zorgen ook voor lokale betrokkenheid en expertise. De zone wil een organisatie zijn die vrijwilligers waardeert, erkent en ondersteunt.

We zetten in deze beleidsperiode nadrukkelijk in op initiatieven die hun **engagement versterken**: flexibele organisatie- en inzetvormen uitbouwen, kwaliteitsvolle opleiding en begeleiding voorzien, en een aantrekkelijk vrijwilligersbeleid ontwikkelen dat gericht is op instroom, behoud en langdurige inzetbaarheid. We tonen erkenning voor hun cruciale bijdrage, investeren in hun welzijn en zorgen voor een duidelijke en transparante omkadering.

Administratief-technisch personeel (ATP)

Het administratief en technisch personeel (ATP) ondersteunt de **dienstverlening** van Brandweerzone Centrum. Zij zorgen er dagelijks mee voor dat de operationele werking vlot, veilig en efficiënt verloopt: van personeels- en materiaalbeheer tot technische ondersteuning, logistiek en onderhoud van gebouwen en voertuigen. Dankzij hun inzet kunnen interventieploegen zich maximaal concentreren op hun kerntaak: hulp bieden aan de burger.

In de komende beleidsperiode wil de zone deze medewerkers verder versterken door te investeren in **professionele ondersteuning, moderne tools en duidelijke processen.** Dit omvat onder meer werkmethodes optimaliseren, gerichte vormings- en ontwikkelingskansen voorzien en de interne samenwerking verbeteren tussen administratieve, technische en operationele diensten. Brandweerzone Centrum wil een werkomgeving creëren waarin administratief en technisch personeel zich gewaardeerd en professioneel ondersteund voelt zodat zij hun taken in optimale omstandigheden kunnen uitvoeren.

Vakorganisaties

Vakorganisaties spelen een belangrijke rol in **overleg- en onderhandelingsprocessen** rond arbeidsvoorwaarden, welzijn, veiligheid en organisatieveranderingen. De zone blijft inzetten op **constructief sociaal overleg** en **transparante besluitvorming**, met het Hoog Overlegcomité (HOC) en het Bijzonder Onderhandelingscomité (BiOC) als belangrijke overlegmomenten. Om de goede werking van het formele vakbondsoverleg te garanderen blijft de zone inzetten op informeel overleg. Tijdens dit informeel overleg kunnen de dossiers die formeel advies moeten krijgen van de vakorganisaties op voorhand goed doorgesproken worden. Bovendien kunnen er ook zaken besproken worden die strikt genomen niet aan de vakorganisaties moeten voorgelegd worden.

Bureau van de Vrijwilliger

Het Bureau van de Vrijwilliger is erkend als **structureel overlegorgaan** binnen het personeelsbeleid. Het orgaan ondersteunt de zone om een duurzaam vrijwilligersbeleid uit te werken, geeft advies over regelgeving, rekrutering, opleiding en verloning, en treedt op als aanspreekpunt voor knelpunten en evoluties rond vrijwilligheid binnen de operationele werking. Door in dialoog te gaan met het Bureau van de Vrijwilliger kan de zone beter inspelen op de noden van haar vrijwilligers, de instroom en retentie versterken, en zorgen voor een evenwichtige, toekomstgerichte personeelsstrategie.

3.7. Bijzondere overeenkomsten en samenwerkingsverbanden

3.7.1. Snelste Adequate Hulpverlening (SAH)

De wetgever verplicht hulpverleningszones om onderlinge **SAH-overeenkomsten** af te sluiten. Deze afspraken tussen hulpverleningszones moeten ervoor zorgen dat burgers altijd de **snelst mogelijke hulpverlening** krijgen, ongeacht de zonegrenzen.

Brandweerzone Centrum nam hiervoor contact op met de aangrenzende zones, zowel binnen als buiten de provincie, met als doel tot werkbare overeenkomsten te komen. Niet alle gesprekken hebben tot een akkoord geleid.

Overzicht van de overeenkomsten:

- **Brandweerzone Vlaamse Ardennen**: september 2017
- **Brandweer Fluvia**: april 2018
- **Hulpverleningszone Zuid-Oost**: juni 2019
- **Brandweerzone Oost**: mei 2019
- **Hulpverleningszone Meetjesland**: november 2020

Met Brandweerzone Midwest werd geen overeenkomst afgesloten.

Alle afgesloten overeenkomsten zijn opgemaakt met **gesloten beurzen**. De zones rekenen geen kosten aan elkaar aan, behalve voor eventuele verbruiksgoederen. Dit systeem werkt goed omdat de interventies op elkaars grondgebied in balans zijn. Een uitzondering is Brandweer Fluvia: Brandweerzone Centrum voert daar geen interventies uit, terwijl Brandweer Fluvia wel actief is op het grondgebied van Brandweerzone Centrum (bijvoorbeeld in Zulte). Toch rekent Brandweer Fluvia geen personeelskosten aan.

In de praktijk blijkt dat de snelste post niet altijd beschikbaar is of dat de werkelijke aanrijtijden afwijken van het theoretisch model van de Noodcentrale 112. Daarom moet Brandweerzone Centrum **bijkomende maatregelen** nemen binnen de eigen zone. Deze maatregelen hebben betrekking op de uitrukprocedures en de bezetting van specifieke posten, zodat elke burger binnen de zone binnen een aanvaardbare tijd dringende hulp ontvangt.

3.7.2. PIT-overeenkomsten

Brandweerzone Centrum sloot 3 samenwerkingsovereenkomsten af voor de organisatie van een Paramedisch Interventieteam (PIT). Een PIT is een ziekenwagen bemand door **een hulpverlener-ambulancier en een spoedverpleegkundige**.

Brandweerzone Centrum werkt samen met:

- AZ Maria Middelares Gent
- AZ Jan Palfijn Gent en AZ Sint-Lucas Gent (AZ Ganda vanaf 2027)
- AZ Sint-Vincentius Deinze (overname van de PIT-overeenkomst uit 2015)

In elke overeenkomst engageert Brandweerzone Centrum zich om een hulpverlener-ambulancier ter beschikking te stellen. Het betrokken ziekenhuis voorziet een spoedverpleegkundige. Alle uitgaven en inkomsten worden **gelijk verdeeld** tussen de partijen.

De PIT-licenties zijn in handen van de betrokken ziekenhuizen. Onze zone werkt aan **nieuwe samenwerkingsovereenkomsten**.

3.7.3. District09

Bij de opstart van Brandweerzone Centrum koos de zone voor continuïteit en sloot zich aan bij het toenmalige Digipolis. In 2020–2021 werd Digipolis omgevormd tot een autonoom gemeentebedrijf (AGB) van de Stad Gent. Op 31 maart 2021 keurde de zoneraad de toetreding goed tot de zelfstandige groepering District09.

Sindsdien evolueerde de IT-strategie van de zone. Brandweerzone Centrum heeft een **unieke context** door haar 24/7 werking en haar verantwoording aan 16 lokale besturen. Daarnaast groeit de ambitie om IT-ecosystemen uit te bouwen met andere hulpverleningszones.

De specifieke eigenschappen van District09 als kostendelende vereniging maken het onmogelijk om de IT-strategie van Brandweerzone Centrum volledig te realiseren. Daarom nam de zoneraad op 17 september 2025 de **principiële beslissing om uit te treden** op 1 januari 2027.

Deze beslissing geeft de zone de tijd om de uittreding georganiseerd te laten verlopen en de IT-continuïteit te garanderen. De uittreding verhindert geen samenwerking met District09 in de toekomst. Het zal dan als klant zijn en niet langer als lid.



3.7.4. RED-team

Sinds begin 2019 koppelt Brandweerzone Centrum de specialisatie RED-team (redding op hoogte en diepte) vast aan de **beroepspost Melle**. Deze strategische keuze biedt aanzienlijke operationele voordelen. Door alle RED-specialisten vanuit dezelfde locatie te laten werken, garandeert de zone een continue permanentie. Verlofplanning gebeurt gezamenlijk, oefeningen en interventies vertrekken vanuit dezelfde post, en het gespecialiseerde materiaal blijft gecentraliseerd in de kazerne.

Alle RED-leden blijven inzetbaar voor reguliere brandinterventies. Wanneer zich tijdens zo'n interventie een complexe redding op hoogte of diepte voordoet, garandeert Brandweerzone Centrum dat **gespecialiseerde hulp onmiddellijk beschikbaar** is. Deze integratie van expertise binnen de reguliere werking versterkt de slagkracht van de zone.

Het RED-team voert jaarlijks ongeveer 100 interventies uit. Toch blijft het merendeel van de opdrachten generiek van aard. De uitbouw en instandhouding van deze specialisatie vergen aanzienlijke middelen en blijken voor andere hulpverleningszones moeilijk realiseerbaar. Daarom streeft Brandweerzone Centrum actief naar **interzonale samenwerking**.

Zones die zelf geen RED-capaciteit kunnen voorzien, kunnen via samenwerking bijdragen aan de kosten en tegelijk verzekerd zijn van gespecialiseerde ondersteuning. Samenwerking met zones die wel over RED-capaciteit beschikken, creëert operationele redundantie en versterkt de robuustheid van het hulpverleningssysteem.

Brandweerzone Centrum bouwde doorheen de jaren een sterke expertise op in het redden en beveiligen van personen op moeilijk bereikbare plaatsen. Deze gespecialiseerde dienstverlening wordt aangeboden aan andere hulpverleningszones, conform de wettelijke opdrachten zoals bepaald in het koninklijk besluit van 10 juni 2014 betreffende de taken van civiele veiligheid.

Ondertussen maken meerdere zones effectief gebruik van deze dienstverlening. De zone sloot **samenwerkingsovereenkomsten** af met:

- **Hulpverleningszone Zuid-Oost**: oktober 2022
- **Brandweerzone Vlaamse Ardennen**: maart 2023



3.7.5. AGS-overeenkomst

Het koninklijk besluit van 10 juni 2014 betreffende de taken van civiele veiligheid voorziet in de organisatie van een aantal bovenzonale opdrachten, waaronder **Adviseur Gevaarlijke Stoffen** (AGS). Het KB bepaalt dat de FOD Binnenlandse Zaken het initiatief neemt voor de voorbereiding van deze opdrachten: opleiding, training, procedures, interventiepermanentie en materiaal. Indien nodig kunnen overeenkomsten worden gesloten tussen organisaties.

Brandweerzone Centrum heeft zich in 2019 geëngageerd om een **interzonale AGS-permanentie in Oost-Vlaanderen** op te zetten en daarbij de rol van **coördinerende zone** op zich te nemen.

Er werden midden 2021 overeenkomsten gesloten tussen de Oost-Vlaamse zones waarin de verplichtingen van Brandweerzone Centrum als coördinerende zone enerzijds en de deelnemende zones anderzijds vast te leggen voor een proefperiode van anderhalf jaar. De proefperiode werd verlengd in afwachting van een volledige evaluatie.

3.7.6. Grensoverschrijdende Samenwerking (GROS) North Sea Port

Sinds de fusie van Zeeland Seaports en het Havenbedrijf Gent op 1 januari 2018 tot North Sea Port strekt het havengebied zich uit over Nederland en België. Deze internationale dimensie vraagt om een **nauwe samenwerking** op het vlak van fysieke veiligheid en hulpverlening.

Historisch werkten beide havenbedrijven al samen met respectievelijk Veiligheidsregio Zeeland en Brandweerzone Centrum. In 2020 startten deze 3 partijen een gezamenlijk project om de mogelijkheden voor grensoverschrijdende samenwerking verder te verkennen. Dit leidde in september 2021 tot een formele overeenkomst die de samenwerking structureert rond **6 domeinen**:

- incidentbestrijding in de warme fase (zoals melding, alarmering, leiding en coördinatie)
- beleidsmatige samenwerking in de koude fase (zoals risicoprofielen en crisisplannen)
- grensoverschrijdende risico- en capaciteitenanalyse
- informatiepositie en communicatie
- planvorming en vakbekwaamheid
- inzet van mensen, materiaal en financiële middelen

De centrale doelstelling van deze samenwerking is om **mensen, kennis en middelen** snel en efficiënt grensoverschrijdend in te zetten binnen het North Sea Port District, en ruimer binnen de betrokken veiligheidsregio en hulpverleningszone. Dit is van bijzonder belang voor Brandweerzone Centrum, dat ook buiten het havengebied instaat voor risicovolle industrie, zoals in Gent, Evergem, Nazareth-De Pinte, Deinze, Wetteren en Zulte.

Ter uitvoering van de overeenkomst zijn **2 overlegstructuren** opgericht:

- een operationeel comité, dat 1 à 2 keer per maand samenkomt met vertegenwoordigers van de 3 organisaties
- een bestuurlijk comité, dat minstens jaarlijks vergadert en bestaat uit de zonecommandant van Brandweerzone Centrum, de Chief Operations Officer (COO) van North Sea Port en de directeur van Veiligheidsregio Zeeland

North Sea Port voorzag initieel een subsidie van 300.000 euro, gelijk verdeeld over 3 pijlers: koel- en bluscapaciteit (waaronder blusboten), Veiligheidsregio Zeeland en Brandweerzone Centrum. Voor de periode 2025–2026 werd dit bedrag geïndexeerd. Brandweerzone Centrum gebruikte de middelen onder meer voor de aankoop van **gespecialiseerd materiaal** voor industriële incidenten en een rigid inflatable boat (RIB) voor ons team Waterongevallen.

De samenwerking wordt actief versterkt door regelmatige **grensoverschrijdende oefeningen**, vooral in de grensregio. Sinds 2024 wordt ook effectief bijstand verleend tussen de 2 zones, vaak met inzet van gespecialiseerd materieel.

Rampen en crisissen houden geen rekening met administratieve of landsgrenzen. Een snelle en effectieve brandweerrespons is cruciaal en overstijgt lokale en nationale niveaus. Burgers verwachten terecht dat de overheid daadkrachtig optreedt, ongeacht hun woonplaats of de locatie van het incident.





3.7.7. Interzonale dispatching

Sinds 2017 werkt Brandweerzone Centrum samen met andere zones voor een interzonale dispatching. Deze interzonale dispatching bevindt zich in Gent en verwerkt de noodoproepen voor **4 hulpverleningszones**:

- Brandweerzone Centrum
- Brandweerzone Oost
- Brandweerzone Vlaamse Ardennen
- Hulpverleningszone Zuid-Oost



De interzonale dispatching dispatcht **39 posten** op een grondgebied met ongeveer **1,2 miljoen inwoners**. Dat gaat over 70 procent van de provincie Oost-Vlaanderen.

Deze interzonale samenwerking sluit goed aan op de principes van de brandweerhervorming van 2015. De gecentraliseerde werking biedt voordelen voor alle betrokkenen:

- Burgers ontvangen **snellere en betere hulpverlening** doordat de snelst beschikbare middelen worden ingezet.
- Besturen van beide zones werken **kostenefficiënt**.
- Brandweerdiensten vermijden dubbele uitrukken, coördineren grensoverschrijdende interventies beter en wisselen vlotter **kennis** uit.

Bij interzonale samenwerking op deze schaal is overleg en samenwerking onontbeerlijk. Zo zetten we sterk in op overkoepelende overlegmomenten en rechtstreekse contacten. We bouwen aan **nauwe relaties** met externe partners zoals de Noodcentrale 112 in Gent, de Gemeenschappelijke Meldkamer Zeeland-West Brabant in Bergen op Zoom en de provinciale brandweerdispatching ProDIS in Asse. Omdat Hulpverleningszone Waasland dezelfde software gebruikt als onze zone, onderhouden we met deze buurzone nauwe contacten.

Zo ontwikkelen we uniforme werkwijzen en een gedeelde visie, in de eerste plaats binnen Oost-Vlaanderen, maar stilaan ook daarbuiten.

Brandweerzone Centrum heeft als doel om de werking van de interzonale dispatching verder te **verbeteren en ontwikkelen**. Er wordt geïnvesteerd in blijvende opleiding en ontwikkeling van het dispatchingspersoneel.

Om de **continuïteit** van de dispatching te garanderen wordt het team van dispatchers uitgebreid van 16 naar 18. Er wordt gewerkt aan een afsprakenkader met de provinciale brandweerdispatching ProDIS in Asse over het doorsturen van data. Op deze manier kan men grensoverschrijdende interventies vlotter laten verlopen. Bovendien zal de interzonale dispatching deelnemen aan het project XML 2.0 van de FOD Binnenlandse Zaken en de Noodcentrale 112. Binnen dit project wil men inzetten op verregaande digitalisering.

Tot slot is er **verbouwing** van de dispatchingsruimte voorzien. Deze aanpassing moet ervoor zorgen dat de interzonale dispatching over alle faciliteiten beschikt om de dienstverlening met het nodige comfort en efficiëntie te verzekeren.

3.7.8. Team Hulpdiensten (samenwerking Stad Gent en OCMW Gent)

Het **departement Financiën** van de Stad Gent en het OCMW Gent verzorgt de **financiële dienstverlening** aan Brandweerzone Centrum. Deze dienstverlening omvat het inkomsten- en uitgavenbeheer, de thesaurie, de fiscaliteit, de personeelsadministratie, het afsluiten van het boekjaar en de ondersteuning van de toepassing voor Enterprise Resource Planning (ERP).

De samenwerking verloopt via regelmatig overleg tussen het team Hulpdiensten van het departement Financiën en de diensten van de hulpverleningszone. Daarnaast vindt er overleg plaats tussen de bijzondere rekenplichtige, de teamcoach van het team Hulpdiensten, de zonecommandant en de directie Staf.

Sinds de hervorming verzorgt het team Hulpdiensten alle taken voor de hulpverleningszone en de politiezone. Deze aanpak vervangt de vroegere ondersteuning vanuit verschillende teams en vertrekt vanuit een klantenlogica.

Het team Hulpdiensten zet in op gerichte financiële beleidsrapportering, zodat het bestuur van Brandweerzone Centrum een helder overzicht krijgt van de financiële situatie van de zone.



4 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

4.1. Strategische doelstellingen

Brandweerzone Centrum kiest ervoor om strategische doelstellingen generiek en multidisciplinair te formuleren. De zone koppelt deze doelstellingen niet aan specifieke opdrachtcategorieën, maar werkt organisatiebreed. Elke strategische doelstelling wordt verder uitgewerkt in operationele doelstellingen en vertaald naar concrete actieplannen binnen de organisatie. Je kunt dit terugvinden in Bijlage 1: Overzicht doelstellingen en actieplannen.

1. Brandweerzone Centrum bewijst haar uitmuntende dienstverlening.
Operationeel staan we sterk. De zone bouwt verder op haar sterke operationele fundering. Binnen de organisatie is veel expertise aanwezig, zowel in specialisaties als in operationele kennis en vaardigheden. De komende jaren focust Brandweerzone Centrum op het behoud en de versterking van de bestaande dienstverlening. De zone investeert gericht om medewerkers competent en inzetbaar te houden.

2. Brandweerzone Centrum verstevigt de interne werking.
De zone verbetert haar interne werking door processen uit te schrijven en een plan van aanpak voor organisatiebeheersing te implementeren. Veel kennis zit nog bij individuele medewerkers, waardoor de organisatie kwetsbaar wordt bij uitval of vertrek. Door processen te documenteren behoudt de zone kennis en verhoogt ze de transparantie en continuïteit van de werking.

3. Brandweerzone Centrum ontplooit zich als veerkrachtige organisatie.
De zone bundelt alle acties die bijdragen aan het aantrekken en behouden van medewerkers. Deze doelstelling omvat HR-gerelateerde initiatieven, maar ook risicoanalyses die de organisatie voorbereiden op een snel veranderende omgeving en onverwachte situaties. Zo blijft Brandweerzone Centrum wendbaar en toekomstgericht.

4. Brandweerzone Centrum verankert zich als netwerkorganisatie met impact.
De zone deelt haar kennis actief met collega's binnen en buiten het brandweerlandschap. Brandweerzone Centrum streeft naar meer impact op bovenlokaal niveau. We willen met de andere zones werken aan meer transparantie en uniformiteit.

- heldere wetgeving
- uniforme statuten
- minder ruimte voor interpretatie
- meer verbinding over de verschillende zones heen

5. Brandweerzone Centrum versterkt haar datagedreven werking.
De zone gebruikt data als basis voor beleidsvoering. Operationeel maakt Brandweerzone Centrum al gebruik van data, bijvoorbeeld om uitruktijden en personeelsbezetting op te volgen. De zone wil hierin verder groeien door data uit verschillende softwarepakketten te combineren.

De zone onderzoekt of een databus of een alternatief de meest geschikte oplossing biedt. Daarnaast zoekt Brandweerzone Centrum naar manieren om interactieve informatie te verzamelen en te reproduceren, onder andere voor datarapporten en dashboards. Het doel is om data zo efficiënt mogelijk te ontsluiten, zowel intern als richting externe partners.

4.2. Uitvoering

Brandweerzone Centrum bepaalt de niveaus van dienstverlening per type of groep van opdrachten, afgestemd op specifieke grondgebieden. Deze aanpak maakt het mogelijk om de dienstverlening gericht en efficiënt te organiseren.

4.3. Evaluatie

Tijdens het vorige meerjarenbeleidsplan ontbrak een volledig uitgewerkt evaluatiemodel. Brandweerzone Centrum werkt aan een systeem dat de risico's binnen de organisatie beter beheerst. De zone ontwikkelt een theoretisch onderbouwd **opvolgingssysteem** dat risico's op **3 niveaus** aanpakt:

1. Organisatiebreed: De zone gebruikt de Vlaamse leidraad als kader om risico's op het niveau van de volledige organisatie te beheren.

2. Interne controle: Via interne audits verfijnt de zone multidisciplinaire processen en stuurt ze doelgericht bij.

3. Procesbewaking: De diensten nemen verantwoordelijkheid op voor het uitschrijven van hun processen. Brandweerzone Centrum ondersteunt dit met een uniforme werkwijze voor opmaak, versiebeheer en opslaglocatie.

Deze aanpak stelt de zone in staat om een volledige doorlichting van de organisatie uit te voeren. Door pijnpunten te detecteren en om te zetten in actieplannen verbetert Brandweerzone Centrum haar werking.

Brandweerzone Centrum wil de komende jaren werk maken van een uniform beleid om **systematisch lessen te trekken** uit interventies. Het doel is om toekomstige interventies beter aan te pakken en de operationele werking continu te verbeteren. De zone werkt met de methodiek van return of experience (RETEX) die ook andere hulpverleningszones gebruiken.






419574




OFF CW
112

5 FINANCIËLE MEERJARENPLANNING

5.1. Financiering

5.1.1. Algemene informatie

Om het meerjarenbeleidsplan te realiseren, is er nood aan **eigen financiële middelen**.

De gemeenten van de zone dragen bij tot de begroting van de zone met een **gemeentelijke dotatie** die bepaald wordt met een door de gemeenten en de zone afgesproken verdeelsleutel. Naast de gemeentelijke dotaties hebben de hulpverleningszones de mogelijkheid tot financiering door:

- de federale dotaties
- de eventuele provinciale dotaties
- de vergoedingen van de opdrachten waarvan de koning de terugvordering machtigt
- diverse bronnen

5.1.2. Federale dotaties

De federale dotaties bestaan uit enerzijds een **basisdotatie** en anderzijds **4 bijkomende dotaties** voor:

- de eindeloopbaanmaatregelen
- het mandaat van de zonecommandant
- de harmonisatie van het statuut
- de operationele werking van de zone

De berekening van de federale basisdotaties houdt rekening met de volgende criteria voor elke zone:

- de residentiële en actieve bevolking
- de oppervlakte
- het kadastraal inkomen
- het belastbaar inkomen
- de risico's op het grondgebied van de zone

De berekening van de federale dotaties voor Brandweerzone Centrum is gebaseerd op het koninklijk besluit van 4 april 2014 inzake vaststelling, berekening en betaling van de federale basisdotatie voor de hulpverleningszones en het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van de verdeelsleutel van de bijkomende federale dotatie aan de prezones en aan de hulpverleningszones.

De **maximale basisdotatie**, uitgedrukt in een percentage van de beschikbare federale middelen, bedraagt voor Brandweerzone Centrum **5,54%**. Door de gewijzigde samenstelling van Brandweerzone Centrum sinds 2025 is het aandeel in de federale basisdotatie gestegen met 0,23%.

De totale **bijkomende federale dotatie** wordt zoals vermeld ingedeeld in 4 delen, elk met hun eigen berekening.

1. De bijkomende federale dotatie voor **de eindeloopbaanmaatregelen** is afhankelijk van het aandeel van het aantal beroepsbrandweerlieden van de zone in het aantal beroepsbrandweerlieden over alle hulverleningszones. Wat betreft de eindeloopbaanmaatregelen heeft Brandweerzone Centrum een aandeel van 11,4915% in de totale federale middelen.

2. De bijkomende dotatie betreffende **het mandaat van de zonecommandant** is per zone het bedrag vermeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 juni 2014.

3. De bijkomende federale dotatie voor **de harmonisatie van het statuut** wordt per zone vastgesteld in functie van het verschil tussen de loonmassa van het operationeel brandweerpersoneel van alle gemeenten van de zone op 1 januari 2013 en de loonmassa van het operationeel personeel van de zone op 1 januari 2015. Voor Brandweerzone Centrum betekent dit een aandeel van 11,0835% in de federale middelen voor deze dotatie.

4. De dotatie voor **de operationele werking van de zone** wordt berekend op basis van de residentiële bevolking en de oppervlakte van de zone. Brandweerzone Centrum heeft wat betreft deze dotatie sinds 2025 een aandeel van 5,31% in de totale federale middelen.

5.1.3. Federale financiering: indexering en 50/50-verdeling

Rond de federale financiering ijveren de hulpverleningszones al enige tijd voor een **structurele vorm van indexering**.

Netwerk Brandweer richtte in 2022 een brief aan de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken om te wijzen op de financiële uitdagingen van de hulpverleningszones ten gevolge van de uitzonderlijke inflatie van (energie)prijzen en de bijhorende impact op de wedde-index en de personeelskosten van de zones. De impact van de inflatie op de wedden is in het bijzonder groot voor hulpverleningszones met een uitgebreid personeelsbestand. Dat is zeker het geval voor zones met een groot beroepskorps, zoals Brandweerzone Centrum. In een ministeriële omzendbrief van 3 januari 2023 heeft de minister medegedeeld in te gaan op de vraag van de zones naar indexering, zij het voorlopig enkel voor het jaar 2023. De totale federale dotaties voor het jaar 2023 werden verhoogd met 18 miljoen euro. Voor Brandweerzone Centrum betekende deze indexatie een (eenmalige) verhoging van de federale dotaties van ongeveer 1,1 miljoen euro.

Deze geïndexeerde middelen werden tot op heden **enkel toegekend voor het jaar 2023**. Wat betreft het recurrente karakter hiervan heerst er nog geen zekerheid. Nochtans is het logisch dat de geïndexeerde dotaties minstens wederkerend worden toegekend. Immers blijven de uitgaven onderhevig aan de gestegen (wedde-)index, in het bijzonder de personeelskosten die het grootste aandeel vertegenwoordigen in de werkingskosten. Het wegvallen van de geïndexeerde federale middelen sinds 2024 heeft opnieuw een grote financiële last op de schouders van de gemeenten gelegd. Hierdoor moeten ze de volledige inflatie van werkings- en personeelsuitgaven dragen, naast een besparing op het groeipad in de federale dotaties.

Het is duidelijk dat de huidige **onzekerheid over de federale dotaties** het moeilijk maakt om een meerjarenplanning te maken. Een meerjarenplanning is nochtans vereist om op middellange termijn een beleids- en begrotingsvisie uit te werken, rekening houdend met de beschikbare financiële middelen.

De huidige verhouding is 80 procent gemeentelijke dotaties en 20 procent federale dotaties. Dat is nog steeds ver verwijderd van de verhouding waarvan sprake in artikel 67 van de wet betreffende de civiele veiligheid, namelijk een **50/50-verhouding** tussen de bijdrage van de gemeenten en de federale overheid.

Er werd op 27 juni 2022 een koninklijk besluit gepubliceerd voor de vaststelling van de ontvangsten- en uitgavenposten die in aanmerking moeten gebracht worden voor de berekening van de verhouding tussen de bijdragen van de gemeenten en de federale overheid. Het is aan de federale overheid om een **groeipad** uit te tekenen dat de financiering richting de wettelijke verhouding brengt.

Het **federaal regeerakkoord 2025-2029** biedt enig perspectief over voldoende federale financiering van de zones. Het akkoord bepaalt met betrekking tot de civiele veiligheid dat naast de indexering van de federale dotaties, en het voorzien van een groeipad in het kader

van de 50/50-regeling, de dotaties van de hulpverleningszones en de Brusselse Brandweer (DBDMH) worden verhoogd. Ook moet de integratie van de Brusselse Brandweer in het financieringssysteem minstens budgetneutraal zijn voor de hulpverleningszones. Het is nog wachten op de concrete uitvoering van deze intenties.

5.1.4. Federale subsidiëring van de ambulancedienst

De financiering van de Dringende Geneeskundige Hulpverlening is sinds 2019 grondig veranderd. Enerzijds betaalt de patiënt **een forfait**: per rit wordt een vast bedrag gefactureerd van 60 euro, dat jaarlijks geïndexeerd wordt volgens de inflatie. Anderzijds wordt de **subsidie van de FOD Volksgezondheid** aan de ambulancediensten anders ingevuld. De federale subsidiëring van de ziekenwagens en PIT's zijn onder te verdelen in volgende toelagen:

- een **activatietoelage** die rekening houdt met het aantal activaties en aantal gereden kilometers (subsidie berekend op basis van de gegevens van het voorgaande jaar)

- een **permanentietoelage** die gebaseerd wordt op een puntensysteem dat een weerspiegeling geeft van de organisatie en bestraffing van de ziekenwagendiensten en zijn permanenties

Een belangrijk aspect hierbij is dat de subsidiëring werkt met een **gesloten portefeuille**: bovenstaande permanentietoelage wordt berekend na de toekenning van de activatietoelagen aan de verschillende ambulancediensten. Het restsaldo van de totale federale portefeuille wordt verdeeld volgens het aandeel van iedere ambulancedienst in het puntensysteem. Dat maakt het moeilijk om de subsidie voor onze zone correct in te schatten, gezien ze afhankelijk is van de activatiesubsidie die toegekend wordt aan de andere ambulancediensten. De ambulancediensten, ook deze van de hulpverleningszone, krijgen op deze manier het risico doorgespeeld.

In 2025 werden de federale middelen over de financiering van ambulances en PIT's **uitgebreid**. Deze uitbreiding heeft tot gevolg dat de permanentietoelage vanaf 2025 is gestegen naar bijna 5 euro per permanentiepunt. Hierdoor is de geraamde stijging van de subsidie ongeveer 1 miljoen euro voor Brandweerzone Centrum. Sinds de publicatie van het ministerieel besluit van 20 september 2024 heeft de bevoegde minister een correctiefactor van 1,27 aangenomen voor de PIT-permanenties in vergelijking met een ambulance-permanentie. Dit betekent dat de permanentiepunten voor een PIT worden vermenigvuldigd met 1,27 ten opzichte van een ambulance.

Met betrekking tot de risico's van de subsidiëring van het ambulancevervoer vermelden we de tussenkomst van het **Fonds voor Dringende Geneeskundige Hulpverlening (FDGH)**. Onbetaalde facturen voor het ziekenvervoer kunnen ingediend worden bij een federaal fonds dat een deel van het openstaande bedrag vergoedt aan de desbetreffende ambulancedienst. Deze tussenkomst bedraagt voor de facturatie van interventies tot en met het jaar 2023 een vast percentage van het openstaande factuurbedrag.

Voor prestaties vanaf 2024 is een **hervorming** van de werkwijze van het FDGH aangekondigd. Voor schuldvorderingen vanaf dat jaar, die door de opgelegde procedure voor de invordering door de ambulancediensten maar vanaf april 2025 ingediend kunnen worden bij het fonds, zal er voor de tussenkomst gewerkt worden met een systeem van gesloten enveloppe, een gelijkaardige werkwijze zoals bij het toekennen van de subsidie, in plaats van met een vast terugbetalingspercentage. De reden voor de gewijzigde werkwijze is de eigen financiering en potentiële liquiditeitsproblemen van het FDGH.

Het systeem van gesloten enveloppe houdt een **financieel risico** in voor Brandweerzone Centrum, want er is meer onzekerheid over het te recupereren bedrag voor toekomstige onbetaalde facturen.

5.1.5. Retributies

De ontvangsten uit prestaties bestaan uit de vergoedingen die afkomstig zijn van de door de hulpverleningszone **geleverde diensten.** Een belangrijk aandeel binnen deze groep is voor rekening van de retributies (prestaties betreffende de functie). Algemeen beschouwd heeft de zone retributies in het kader van bepaalde interventie- en preventieopdrachten (adviesverlening). De retributies voor Dringende Geneeskundige Hulpverlening vormen een afzonderlijke post binnen de retributies en worden op een apart artikel begroot.

Het **retributiereglement** zoals goedgekeurd door de zoneraad regelt de facturatie van de door de hulpverleningszone geleverde prestaties. In het kader van de retributies is er een opdeling in de volgende categorieën:

- interventies die gratis zijn en dus niet verhaald mogen worden
- interventies die verhaald mogen worden door de zone
- interventies die verhaald moeten worden

Brandweerzone Centrum heft een retributie voor:

- prestaties van technische aard in geval de tussenkomst gevraagd wordt of vereist is voor het uitvoeren van werkzaamheden of het verrichten van interventies buiten aan de wet opgelegde algemene en bijzondere verplichtingen
- prestaties in het kader van de wettelijke opdrachten die kunnen verhaald worden
- vervoer per ziekenwagen in kader van Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)

Het retributiereglement stelt dat de tarieven jaarlijks **geïndexeerd worden aan 2%**. De tarieven voor het ziekenvervoer liggen wettelijk vast. Wat betreft ziekenvervoer legt de wetgever een forfaitaire factuur op van 60 euro. Dit tarief voor het ziekenvervoer is gekoppeld aan de gezondheidsindex. Die bedraagt voor het jaar 2026 intussen €75,36 per rit.

5.1.6. Gemeentelijke dotaties

Veruit de belangrijkste bron van ontvangsten voor de zone zijn de dotaties van de gemeenten. De zone krijgt **2 soorten dotaties** van iedere gemeente:

- een **exploitatiedotatie**: een dotatie voor de gewone dienst
- een **investeringsdotatie**: een dotatie voor de buitengewone dienst

De gemeentelijke dotaties vormen de sluitpost van de begroting en zijn zodanig bepaald dat de uitgaven en de ontvangsten steeds in evenwicht zijn.

Brandweerzone Centrum kiest ervoor om de door de federale werkgroep voorgestelde **verdeelsleutel** verder te hanteren. Deze verdeelsleutel houdt rekening met volgende criteria en wegingen:

Residentiële bevolking	30%
Actieve bevolking	10%
Kadastraal inkomen	5%
Belastbaar inkomen	5%
Punctuele risico's	50%

Er is geen weging opgenomen voor het criterium oppervlakte omdat die samenhangt met het criterium bevolking. Deze 2 criteria vormen samen de bevolkingsdichtheid, waaraan elke bovenstaande factor gerelateerd kan worden.

Doorheen de jaren zijn de berekeningen van deze federale werkgroep verloren gegaan binnen de federale administratie. Dit had tot gevolg dat er naar aanleiding van de uittreding van de gemeente Moerbeke en de toetreding van de gemeenten Laarne en Wetteren in 2025 er **simulaties** moesten gedaan worden om de zonale verdeelsleutel te herrekenen.

De zone hanteert sinds de start in 2015 een **overgangsperiode** om de evolutie in de gemeentelijke bijdrages geleidelijk te laten verlopen. Aangezien het eindpunt zal bereikt worden in 2027 werd er gekozen om naar aanleiding van de wijzigingen in de territoriale samenstelling van de zone in 2025 niet opnieuw een overgangsperiode van 10 jaar af te spreken.

Bestuur	2025	2026	2027
Assenede	1,30%	1,28%	1,27%
Destelbergen	1,31%	1,34%	1,37%
Deinze	4,36%	4,45%	4,54%
Evergem	3,45%	3,57%	3,69%
Gavere	0,75%	0,75%	0,74%
Gent	73,16%	72,89%	72,63%
Laarne	1,08%	1,02%	0,95%
Lochristi	2,05%	2,08%	2,11%
Lievegem	1,79%	1,85%	1,91%
Merelbeke-Melle	2,78%	2,76%	2,74%
Nazareth-De Pinte	1,55%	1,57%	1,58%
Oosterzele	1,01%	1,03%	1,05%
Sint-Martens-Latem	0,62%	0,63%	0,63%
Wetteren	2,75%	2,77%	2,79%
Zelzate	1,11%	1,08%	1,05%
Zulte	0,93%	0,94%	0,95%
Totaal	100%	100%	100%

De dotaties voor de gewone dienst worden per kwartaal opgevraagd bij de gemeenten aan de hand van een **factuur**. Over een heel dienstjaar wordt de totale in de begroting voorziene exploitatiedotatie opgevraagd bij de gemeenten. Bij het opvragen van de exploitatiedotatie wordt er rekening gehouden met de vereiste thesaurie van de zone. Zo wordt er aan het begin van het dienstjaar een lager aandeel van de dotatie opgevraagd dan aan het einde van het dienstjaar.

De dotaties voor de financiering van de buitengewone dienst worden maar in het daaropvolgende opgevraagd, na de opmaak en vaststelling van de jaarrekening. De opvraging gebeurt op basis van de werkelijk gerealiseerde uitgaven en ontvangsten.

5.1.7. Bijdrage voor de spijziging van de pensioenreserves

Het financieel meerjarenplan voorziet in een aparte bijdrage voor de financiering van de **pensioenreserves**. De pensioenreserves van de zone dienen voor de financiering van de responsabiliseringsbijdrage. Deze aparte pensioenbijdrage wordt berekend door een bepaald percentage toe te passen op het verschil tussen de werkelijke pensioenlast van de zone en de basispensioenbijdragen van het vastbenoemde brandweerpersoneel. Bij een onevenwicht tussen de werkelijke pensioenlast en de basispensioenbijdragen worden de hulpverleningszones geresponsabiliseerd via een afzonderlijke bijdrage.

De actuariële pensioenstudies wijzen uit dat deze bijdrage voor de zone in de toekomst snel en aanzienlijk zal **oplopen**. Om de reserves op peil te houden, zullen de pensioenreserves navenant gespijzigd moeten worden en zullen bijkomende toevoegingen noodzakelijk zijn.

De pensioenreserves worden sinds 2018 gefinancierd via jaarlijkse **koopsommen**. Binnen de zone werd afgesproken dat in de toekomstige jaren de koopsommen die bedoeld zijn om de responsabiliseringsbijdrage te kunnen betalen en om de pensioenreserves van de zone op een aanvaardbaar niveau te houden in de begroting zullen worden opgenomen in de vorm van een aparte bijdrage van de gemeenten, waarbij Gent een bijkomende inspanning doet (hoger dan de verdeelsleutel) die afbouwt tot het jaar 2043, vanaf wanneer de pensioenbijdrage over de verschillende gemeenten verdeeld wordt via de verdeelsleutel.

5.1.8. De bijzondere rekenplichtige en het Team Hulpdiensten

Door het zonecollege wordt een **bijzondere rekenplichtige** aangesteld. Voor Brandweerzone Centrum is dit de heer Geert Vergaerde, financieel directeur van de Stad Gent.

De bijzondere rekenplichtige behartigt de financiële belangen van de zone en draagt de verantwoordelijkheid om de **ontvangsten** te innen en de betaalbaar gestelde **uitgaven** te doen. De bijzondere rekenplichtige is actief betrokken bij het uittekenen van het financieel beleid van de zone en speelt ook bij de opmaak van de begroting, de rekening, en het financieel meerjarenplan een belangrijke rol.

De zone wordt voor wat betreft het financieel luik **ondersteund door het Team Hulpdiensten** van het Departement Financiën van de Stad Gent. Globaal houdt de samenwerking in dat de hulpverleningszone instaat voor de financiële input en dat de controle en de boekhoudkundige verwerking van de door de zone aangeleverde informatie bij het Departement Financiën gebeurt, waar de nodige expertise aanwezig is.

Het Team Hulpdiensten heeft deze **opdrachten**:

- de financiële rapportering technisch ondersteunen
- de uitgaven en ontvangsten boeken en controleren
- de inkomende facturen technisch beheren
- de rappels verwerken
- het treasury management
- de jaarrekening financieel voorbereiden
- de dwangbevelen uitvoeren
- de (betwiste) dossiers van uitgaande facturatie opvolgen
- de loonboekhouding organiseren
- de dossiers over loonbeslag, loonoverdracht en collectieve schuldenregeling opvolgen
- de BTW- en andere fiscale verplichtingen opvolgen

5.1.9. De boekhouding van de hulpverleningszone

Een gevolg van de brandweerhervorming in 2015 is dat de opgerichte hulpverleningszones **financiële autonomie** hebben. In de praktijk vertaalt zich dat in een eigen begroting, een eigen rekening en een eigen boekhouding, afgescheiden van de boekhouding van de gemeenten.

De boekhouding van de hulpverleningszones en de opmaak van de begroting wordt geregeld in het **algemeen reglement op de boekhouding van de hulpverleningszones** (ARBH). Dit reglement vertoont grote gelijkenissen met het reglement voor de politiezones. Het reglement bepaalt de financiële en boekhoudkundige voorschriften voor de hulpverleningszones en de regels voor de uitoefening van de taken van de bijzondere rekenplichtige.

In de begroting wordt een onderscheid gemaakt tussen de gewone en de buitengewone dienst en binnen elk van deze diensten, tussen het eigenlijk financieel dienstjaar en de vorige dienstjaren. Het financieel dienstjaar van de hulpverleningszone komt overeen met het burgerlijk jaar.

5.1.10. Het financieel adviescomité

Het financieel adviescomité is een orgaan waarin financieel-technische zaken besproken worden. Via een transparante rapportering door de zonecommandant en de bijzondere rekenplichtige kunnen de **financieel directeurs van de verschillende gemeenten** de financiële toestand van de zone opvolgen.

Zo krijgt het financieel adviescomité kennis van de ontwerpen van begroting, begrotingswijziging, financiële meerjarenplanning en de jaarrekening. De correctheid van het cijfermateriaal wordt gecontroleerd. De leden van het auditcomité informeren en adviseren hun burgemeester over de ontwerpen zodat zij met kennis van zaken de bespreking van deze documenten kunnen voeren. De thesaurie van de zone wordt via een transparante rapportering door de bijzondere rekenplichtige opgevolgd en gezamenlijk worden afspraken gemaakt over het doorstorten van de gemeentelijke dotaties.

5.2. Begroting

De hulpverleningszones maken dus een **eigen begroting** op. Brandweerzone Centrum maakt ook jaarlijks een **begrotingswijziging** op. In de begrotingswijziging wordt traditioneel het begrotingsresultaat van de rekening van het voorgaande dienstjaar verwerkt.

De opmaak van de begroting wordt geregeld door de bepalingen in de wet van 15 mei 2007 en het koninklijk besluit van 9 april 2014 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de hulpverleningszones (ARBH).

Conform artikel 11 van het ARBH maakt het zonecollege het begrotingsontwerp op na advies ingewonnen te hebben van een **begrotingscommissie** waarin minstens de voorzitter van het

college, de zonecommandant en de bijzondere rekenplichtige zetelen. Het advies van de commissie slaat uitsluitend op de wettelijkheid van de te verwachten financiële weerslag. Het advies van de begrotingscommissie is niet noodzakelijk eenparig en moet worden opgevat als een beheersinstrument dat kan leiden tot de opstelling van een betere begroting. In dit perspectief wordt ook aandacht besteed aan de zuinigheid, de doelmatigheid en de doeltreffendheid van de aanwending van de beschikbare financiële middelen. De analytische boekhouding is, als aanvulling bij de budgettaire en algemene boekhouding, een waardevol instrument in het kader van het beheer van uitgaven.

Overeenkomstig artikel 5 van het ARBH omvat de begroting de **precieze raming** van alle ontvangsten en uitgaven die in de loop van het financieel dienstjaar kunnen worden gedaan, met uitzondering van de geldverrichtingen voor rekening van derden of die slechts de thesaurie treffen.

De definitieve begroting van de zone wordt goedgekeurd door de **zoneraad**. De raad vergadert ieder jaar ten laatste in de loop van de maand oktober om te beraadslagen over de begroting van uitgaven en ontvangsten van de zone voor het volgende dienstjaar.

5.2.1. Besteding van de middelen

Het directieteam van de zone waakt erover dat de financiële middelen op een **verantwoorde manier** aangewend worden.

De directeurs en diensthoofden beoordelen op een kritische wijze de materiële bestedingen op hun waarde, noodzakelijkheid en opportuniteit.

Het management van de zone en de bijzondere rekenplichtige ontvangen op regelmatige basis een rapportering betreffende de voortgang van de bestedingen om een performante kredietopvolging en -bewaking te realiseren.

5.2.2. Het aankoopbeleid

Brandweerzone Centrum streeft in haar aankoopbeleid naar een **standaardisatie en een rationalisering van de administratie**, onder meer door raamcontracten te gebruiken en de interne processen te stroomlijnen. Het gebruik van raamcontracten levert vaak een budgettair voordeel op omwille van de schaalvoordelen.

5.3. Transparantie en rapportage aan zonecollege en zoneraad

Om de zonecollege- en zoneraadsleden met kennis van zaken het beleid van de zone te laten uittekenen, verzekert de zone een **transparante financiële rapportage** naar het zonecollege en de zoneraad, zodat zij keuzes en beslissingen op een financieel verantwoorde en onderbouwde manier kunnen nemen. Het management van de zone verbindt zich ertoe om alle vragen over de financiën van de zone helder en in alle openheid te beantwoorden.

De hulpverleningszone rapporteert aan het zonecollege en de zoneraad over de opmaak van de begroting en begrotingswijziging. Jaarlijks maakt de bijzondere rekenplichtige de **begrotingsrekening** op, evenals de **balans** en de **resultatenrekening**. De rekeningen zijn vergezeld van een verslag waarin een overzicht wordt gegeven van het beheer van de financiën van de zone gedurende een bepaald dienstjaar.

In het kader van de delegatie rond overheidsopdrachten en andere verrichtingen is aandacht besteed aan een transparante rapportering aan het zonecollege en de zoneraad van de gedelegeerde bevoegdheden. Het zonecollege en de zonecommandant rapporteren per kwartaal aan de zoneraad over de uitoefening van de aan hen gedelegeerde bevoegdheden.

5.3.1. Financiële risico's

Wat betreft het financieel luik vestigen we de aandacht op enkele financiële risico's. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de risico's langs de **ontvangsten- en uitgavenzijde** enerzijds, en risico's met betrekking tot de **gemeenten** van de zone anderzijds.

Risico's aan de ontvangstenzijde

Financiering vanuit de federale overheid

Het belangrijkste financiële risico langs de ontvangstenzijde gaat over de financiering van de hulpverleningszones vanuit het federale niveau. Voor deze risico's verwijzen we naar de toelichting over de **indexering van de federale dotaties** en de **50/50-verhouding** tussen de federale en de gemeentelijke bijdragen en de toelichting over de **subsidiëring van de ambulancedienst** van de zone.

Aantal interventies en ontvangsten uit retributies: vaste prijzen tegenover volatiele kosten

Algemeen beschouwd heft de hulpverleningszone retributies in het kader van bepaalde interventie- en preventieopdrachten (adviesverlening in het kader van brandpreventie). Onverwachte gebeurtenissen met een grote impact op het aantal interventies (zoals een pandemie) kunnen gevolgen hebben voor de **ontvangsten** van de zone uit retributies.

Risico's aan de uitgavenzijde

Risico's met betrekking tot de personeelskost: vergrijzing, moeilijk beheersbare wedertewerkstelling en toenemende verzekeringskosten

De federale regelgeving over het administratief en geldelijk statuut van het operationele personeel is steeds in beweging. Dat houdt het risico in dat de wetgever **bijkomende verplichtingen** oplegt aan de zones met een financieel gevolg, zonder dat hier een compensatie met federale dotaties voor is voorzien. Een voorbeeld:

- Een toename van het verplicht aantal uren opleiding voor het operationeel personeel heeft een impact op de opleidingskosten en op de verloning van het personeel (operationaliteitsvergoeding voor de beroeps en gepresteerde uren voor de vrijwilligers). Om dat op te vangen en de efficiëntie van de organisatie te verhogen is binnen de zone een systeem uitgewerkt waarbij we opleidingen voor beroeps in dagdienst organiseren.

Het personeelsbudget wordt opgemaakt vanuit de bestaande verdeling beroeps en vrijwilligers. Mocht er een **onverwachte uitstroom van vrijwilligers** plaatsvinden (bijvoorbeeld door de verhoogde opleidingsvereisten), zullen meer beroeps moeten worden ingeschakeld om de huidige dienstverlening te kunnen garanderen. Dit heeft zijn repercussies op de personeelsbegroting.

De **verhoging van de pensioenleeftijd** betekent dat het personeel langer aan het werk moet blijven. De regelgeving inzake wedertewerkstelling van operationeel personeel en het re-integratietraject voor werknemers kan een meerkost veroorzaken aangezien naast deze wedertewerkstelling en re-integratie ook de operationele werking moet worden gegarandeerd. Dat kan een impact hebben op de in de begroting opgenomen personeelskost.

De **leeftijdspiramide** van het operationeel personeel doet een toename verwachten van de door het administratief statuut voorziene wedertewerkstelling. Vanaf een bepaalde leeftijd en mits het voldoen aan bepaalde voorwaarden heeft een operationeel personeelslid het recht om aangepaste taken uit te voeren, met behoud van loon en een percentage (75% of 25%) van de operationaliteitspremie.

Bij **wedertewerkstelling** kan het personeelslid niet meer op interventies worden ingezet. Dit kan in principe opgevangen worden door deze personeelsleden in te zetten op andere taken. Om de hulpverlening te garanderen moet dat personeelslid dan wel vervangen worden door een operationeel inzetbaar personeelslid, wat een meerkost betekent, of moet er een vacature vrij zijn waarop het personeelslid ingaat, op voorwaarde dat deze de nodige competenties heeft.

In de onderhandelingen met de vakbonden werd overeengekomen dat deze wedertewerkstelling kan plaatsvinden, deels in ploeg en deels in een 12-urenregime. Geschikte taken vinden in deze setting is niet zo eenvoudig, wat kan leiden tot een meerkost binnen de diensten waar deze medewerkers anders zouden ingezet worden. Daarnaast kan deze regeling mogelijk de **aantrekkingskracht** van wedertewerkstelling vergroten. Daartoe evalueert de zone permanent welke activiteiten en taken kunnen opgenomen worden in het kader van wedertewerkstelling en welke de financiële gevolgen op korte en lange termijn zullen zijn.

Risico's met betrekking tot de pensioenlasten

De **pensioenlast** en **responsabiliseringsbijdrage** vormen voor de zone een belangrijk financieel risico. Er gebeurt ieder jaar een nauwgezette monitoring en opvolging zodat tijdig kan worden geanticipeerd. Eventuele fluctuaties in de responsabiliseringsbijdrage worden opgevangen via de financiering vanuit de pensioenreserves van de zone. Deze worden structureel gefinancierd in de begroting en het financieel meerjarenplan met opgenomen koopsommen. We geven aan dat de financiering van de pensioenen de federale overheid aanzet tot een stijgende responsabiliseringsbijdrage of stijgende bijdragen. Deze moeten steeds voorzien zijn in de reserves.

Rechtspraak inzake de interpretatie van arbeidstijd (Matzak-arrest)

Hulpverleningszones rekenen op de inzet van vrijwilligers om de dienstverlening te kunnen garanderen. Ontwikkelingen inzake de **interpretatie van de beschikbaarheden** van deze vrijwilligers en de mogelijke **gelijkstelling ervan aan arbeidstijd** hebben potentieel grote gevolgen voor de goede werking van de hulpverleningszones en de financiële haalbaarheid om met vrijwillige brandweerlieden te blijven werken.

- In het kader van een geding bij het Arbeidshof van Brussel is een prejudiciële vraag gesteld aan het Europees Hof van Justitie. De vraag had betrekking op de interpretatie van de thuiswachtdiensten die een brandweervrijwilliger (Matzak) verbonden aan de Stad Nijvel had gepresteerd, meer bepaald of deze wachtdiensten beschouwd kunnen worden als arbeidstijd in de zin van het geldende Europees recht. Het Europees Hof van Justitie heeft in haar antwoord verduidelijkt dat lidstaten niet mogen afwijken van het geheel van verplichtingen die voortvloeien uit de toepasbare richtlijn en dat het evenmin toegestaan is om een andere dan de in de richtlijn gehanteerde definitie van het begrip arbeidstijd te handhaven. Over het concrete geval zegt het Europees Hof dat de thuiswachtdienst die een werknemer (vrijwilliger) moet verrichten, waarbij deze verplicht is om binnen een beperkte tijd gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever (brandweer) de mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk beperkt en als arbeidstijd (en dus niet als rusttijd) moet worden aangemerkt. Het Hof herinnert er in dit verband aan dat het voor de kwalificatie als arbeidstijd in de zin van de richtlijn beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking moet houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren.

Brandweerzone Centrum werkt momenteel met een 400-tal vrijwilligers. Het vergoeden van de tijd waarin deze vrijwilligers zich beschikbaar stellen voor oproepen (wachtdienst thuis) als arbeidstijd zou enorme financiële gevolgen hebben voor de zone en zou het werken met vrijwilligers voor hulpverleningszones zo goed als **financieel onmogelijk** maken.

Belangrijk is dat de **werkwijze van Brandweerzone Centrum**, waarbij vrijwilligers zelf het moment kiezen waarop men al dan niet beschikbaar is, verschilt van de wachtdiensten waarvan sprake in de zaak Matzak. De vrijwilligers van de zone kunnen zich immers op elk ogenblik terug onbeschikbaar stellen. De mogelijkheid om andere activiteiten te verrichten is een belangrijke factor in de kwalificatie als arbeidstijd door het Europees Hof van Justitie.

De zone volgt de verdere ontwikkelingen over de kwalificatie van de beschikbaarheden van de vrijwilligers verder op.

Risico's met betrekking tot de PFAS-problematiek

Huidige en voormalige brandweerterreinen hebben een grotere kans op **bodemverontreiniging** ten gevolge van per- en polyfluoralkylstoffen (PFAS). Deze stoffen komen van nature niet voor in het milieu. Ze kennen omwille van de stabiliteit en weerstand tegen extreme omstandigheden veel industriële toepassingen, bijvoorbeeld bij de productie van fluorhoudend blusschuim. Het is intussen bekend dat deze stoffen heel wat schadelijke gevolgen hebben voor het milieu en de volksgezondheid. Het **saneren** van de vervuilde gronden rondom brandweerkazernes en oefenterreinen brengt zeer hoge kosten met zich mee. Het is nog onduidelijk hoe met deze vervuiling omgegaan zal worden en hoe de kosten verbonden aan een sanering verdeeld zullen worden.

Het federaal regeerakkoord 2025-2029 stelt inzake deze problematiek dat de aanwezigheid en saneringsplicht van PFAS een enorme financiële druk van meerdere miljoenen euro's dreigt te leggen op de financiering van de hulpverleningszones. Samen met de deelstaten wordt daarom bekeken wat de beste proportionele aanpak is om deze problematiek het hoofd te kunnen bieden en of er desgevallend een **fonds** kan worden opgericht voor deze sanering.

Risico's met betrekking tot de inflatie en IT-gerelateerde kosten

De algemene **prijsinflatie** vormt een risico dat in de financieel meerjarenplanning van de zone opgevangen wordt in de vorm van een prognose op basis van voorspellingen van het Federaal Planbureau en macro-economische vooruitzichten. Het is echter nooit uitgesloten dat bepaalde onverwachte maar impactvolle gebeurtenissen, zoals bijvoorbeeld de oorlog in Oekraïne, schokken veroorzaken in de bevoorradingzekerheid en de geldende marktprijzen.

Specifiek met betrekking tot **IT-gerelateerde kosten** heeft de zone te maken met hoog oplopende kosten en prijsstijgingen die hoger liggen dan de algemene inflatie. Het is een uitdaging voor de zone om een IT-strategie te ontwikkelen die voldoet aan alle operationele en administratieve noden van de organisatie en tegelijk de kosten onder controle houden.

Risico's met betrekking tot grootschalige en langdurige projecten

Bij langdurige en grootschalige projecten (zoals de nieuwe vleugel van de hoofdkazerne) gebeurt het vaak dat er een zekere vertraging is. Gebeurtenissen die zich potentieel voordoen binnen de periode waarin een langduriger project zich voltrekt kunnen een impact hebben op de **totale kostenstructuur** van het project, waarbij de uiteindelijke kosten anders gestructureerd zijn of hoger liggen dan aanvankelijk ingeschat.

Financieringsrisico's

Tot slot verwijzen we naar de klassieke financieringsrisico's:

- het **renterisico**: het risico op de stijging van de rente zoals deze het afgelopen jaar heeft voorgedaan

  In dit kader geven we mee dat de zone de principiële beslissing nam om grote investeringen in nieuwbouw en belangrijke uitbreidingen en aanpassingswerken aan gebouwen via een lening te financieren.

- het **liquiditeitsrisico**: het risico dat de zone niet aan een lening zou geraken wanneer nodig

In dit kader wordt een beroep gedaan op de **technische expertise** van het Departement Financiën van de Stad Gent zodat op een professionele manier kan worden omgegaan met deze risico's. Zo kunnen we gebruik maken van de concurrentie op de financiële markten en een weloverwogen keuze maken met betrekking tot renteperiodiciteiten en looptijden.

5.3.2. Risico's met betrekking tot de gemeenten die de zone samenstellen

In 2019 en 2025 is de zone uitgebreid omdat enkele (gefuseerde) gemeenten beslisten om toe te treden tot Brandweerzone Centrum. Dit had tot gevolg dat de samenstelling en de onderlinge verhouding van de gemeenten van de zone wijzigde. Dit heeft een **impact op de verdeelsleutel** die toegepast wordt voor de berekening van de gemeentelijke dotaties. Gezien de samenstelling van de zone gevolgen heeft langs zowel de inkomsten- als de uitgavenzijde vermelden we dit risico afzonderlijk.

Van belang is daarbij het netwerk van posten waarover de zone beschikt. Een brandweerpost brengt voor de zone **kosten** met zich mee, zoals personeelskosten, werkingsmiddelen en investeringen. Wanneer de samenstelling van de zone wijzigt, is het daarom erg belangrijk of er op het grondgebied van deze gemeenten een **brandweerpost aanwezig** is of niet. Als bijvoorbeeld een gemeente zonder brandweerpost de zone verlaat, zullen de uitgaven nauwelijks aangepast kunnen worden. Maar dan zullen behoudens enige besparingsmaatregel de overige gemeenten het verlies aan gemeentelijke dotaties moeten kunnen compenseren.

De zone moet er ook rekening mee houden dat wanneer nieuwe gemeenten met een kazerne toetreden tot onze zone, deze kazernes op het gewenste uitrustingspeil moeten gebracht worden. Dat kan extra uitgaven veroorzaken. Ook moeten deze kazernes ingepast te worden in het **globale dekkingsplan** van de zone.

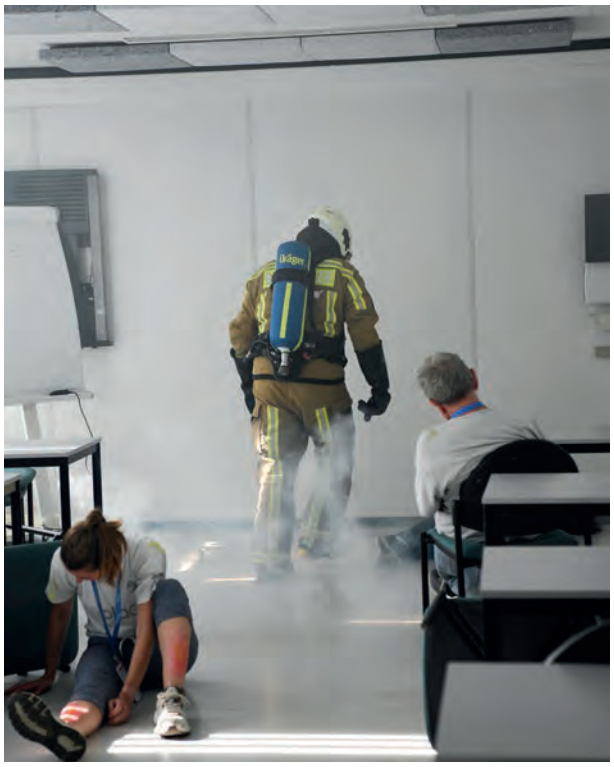
Als een gemeente uit de zone dreigt te treden wordt er een financiële druk uitgeoefend op de zone. De financiële last om het **dienstverleningsmodel op peil** te houden komt zo immers terecht bij de overblijvende gemeenten van Brandweerzone Centrum. Dit kan een weerslag hebben op de dienstverlening zelf, en kan de zone dwingen om zich scherper te positioneren inzake de facturatie van de dienstverlening aan aangrenzende hulpverleningszones.

We wijzen op de wettelijk opgelegde beperkingen van hulpverleningszones om kosten voor grensoverschrijdende interventies te facturen aan andere zones, met name de maximale kosten per categorie van ingezet personeel en per type wagen die niet in overeenstemming zijn met de werkelijke kostprijs, alsook een maximumduur voor de facturatie van 1 uur. Deze beperkte mogelijkheden om gedragen kosten te verhalen op andere zones is bovendien niet geheel in overeenstemming met de aansporing van de federale overheid om de vrijwilligers voldoende goed te vergoeden om als zone aantrekkelijk te blijven voor nieuwe kandidaten.

5.3.3. Rol van de leden van de zoneraad

Rond de financiering van de hulpverleningszones door de hogere overheden wordt benadrukt dat de zoneraad hierin ook een rol speelt, in de zin dat het aangewezen is dat de leden van de zoneraad bovenstaande problematiek rond de ontvangsten en uitgaven aankaarten op het **bovenlokale politieke niveau** en hun politiek netwerk aanspreken om de financiële risico's voor de hulpverleningszones te beperken.









6 COMMUNICATIEBELEID

6.1. Lessen getrokken uit het vorige plan

In het meerjarenbeleidsplan 2020–2025 zetten we deze **strategische krijtlijnen** uit voor de communicatie bij Brandweerzone Centrum:

- **Interne communicatie**
  - efficiëntieverhoging van de communicatiekanalen
  - van actie naar interactie
  - gevoel van verbondenheid

- **Externe communicatie**
  - van organisatie- naar gebruikersgerichte communicatie
  - herkenbare organisatie

Er zijn de voorbije jaren grote stappen gezet om onze interne en externe communicatie te professionaliseren volgens deze krijtlijnen. Enkele van de belangrijkste **verwezenlijkingen**:

- nieuwe website bwzc.be
- nieuw intranet Pulse
- nieuwe huisstijl
- uitbouw cel Media en Beeldbank
- opstart kanalen Instagram en LinkedIn
- persnummer met 24/7 permanentie
- integratie in Discipline 5: Informatie aan de bevolking
- integratie cel Onthaal in werking dienst Communicatie
- aantrekkelijke employer branding
- uitbouw lokale rekruteringsteams voor vrijwillige brandweer
- rekruteringscampagnes met mooie resultaten (zoals Het Vlam Gods)

De dienst Communicatie wil de werking, de kanalen en de resultaten consolideren. De fundering voor ons communicatiebeleid is solide. We maken tijdens deze beleidsperiode een afzonderlijk **communicatiebeleidsplan** op basis van de nieuwe doelstellingen uit het meerjarenbeleidsplan 2026–2031.

We evalueren eerst de communicatiedoelstellingen uit het vorige meerjarenbeleidsplan. We kijken wat we sinds 2020 bereikten om daarna te bepalen wat we de komende jaren verder uitdiepen.

6.1.1. Interne communicatie: Efficiëntieverhoging van de communicatiekanalen

Er was anno 2020 niet te weinig communicatie, maar de communicatie was ongeleid. Bij gebrek aan een centraal platform voor informatie en nieuws werd er bij Brandweerzone Centrum vooral via mail gecommuniceerd. De communicatie was vluchtig, versnipperd en niet meetbaar.

In 2022 startten we met het **verandertraject Digitaal verbonden**. Er stond op korte termijn veel te gebeuren voor het personeel. We stapten van netwerkschijven over op Microsoft OneDrive, Teams en SharePoint. We bouwden een gloednieuw intranet voor informatie en communicatie. Dat was een grote verandering voor het personeel. Hoe moeten ze de nieuwe tools gebruiken? En hoe verhouden ze zich tot elkaar?

Dat maakten we helder met een schema over onze toekomstige digitale architectuur, een dedicated nieuwsbrief voor procescommunicatie en interne opleidingen door de dienst IT. Het verhaal van Digitaal verbonden zorgde er zo voor dat de nieuwe werking en adaptatie snel landde. De collega's zagen de samenhang, de voordelen en de weg vooruit.

	IK	ONS TEAM ONS PROJECT	BIBLIOTHEEK	COMMUNICATIE PLATFORM
PLATFORM	OneDrive	Teams	SharePoint	Intranet
PROCES	WE WERKEN ERAAN		WE ZIJN KLAAR & COMMUNICEREN	
FUNCTIE	Persoonlijke werkdocumenten opslaan	Samenwerken binnen team/project	Beschikbaar maken van documenten voor personeel	Overzicht communicatie, informatie en tools van BWZC
VOORDELEN	• Automatische backups • Overal raadpleegbaar • Beschikbaar op smartphone	• Directe communicatie en samenwerking • Overzicht van taken en projecten • Overal raadpleegbaar • Beschikbaar op smartphone	• Centrale opslagplaats: DO, DM, SOP, policies, formulieren, ... • Documenten per dienst (met rechtenbeheer) • Overal raadpleegbaar • Beschikbaar op smartphone	• Digitaal startpunt voor personeel • Centrale plek voor info & communicatie • Gericht communiceren naar en binnen groepen • Overal raadpleegbaar • Beschikbaar op smartphone
HOE DOEN WE DAT NU	• H-schijf • C-schijf • Google Drive • Dropbox • USB-sticks • ...	• Teams • E-mails • Telegram • WhatsApp • ...	• L-schijf • Oude SharePoint • Blog opleiding • ...	• E-mails • Nieuwsbrieven • Websites • VPN-portaal • ...
WIE	Makers	Makers	Makers en lezers	Makers en lezers
TIMING	Juni	Actief	2e helft 2022	2023

Na een intens bouw- en schrijftraject lanceerden we in 2023 het **intranet Pulse.** Dat was het orgelpunt van het traject Digitaal verbonden.

Pulse heeft **4 functies**:

1

Centrale plek voor informatie (pull-communicatie)

De versnipperde informatie uit onder meer reglementen, nota's, dienstorders en dienstmededelingen kreeg een vaste plek op Pulse.

2

Nieuws op maat (push-communicatie)

Nieuws en belangrijke mededelingen worden gericht verspreid naar personeelsgroepen op een need-to-know basis.

3

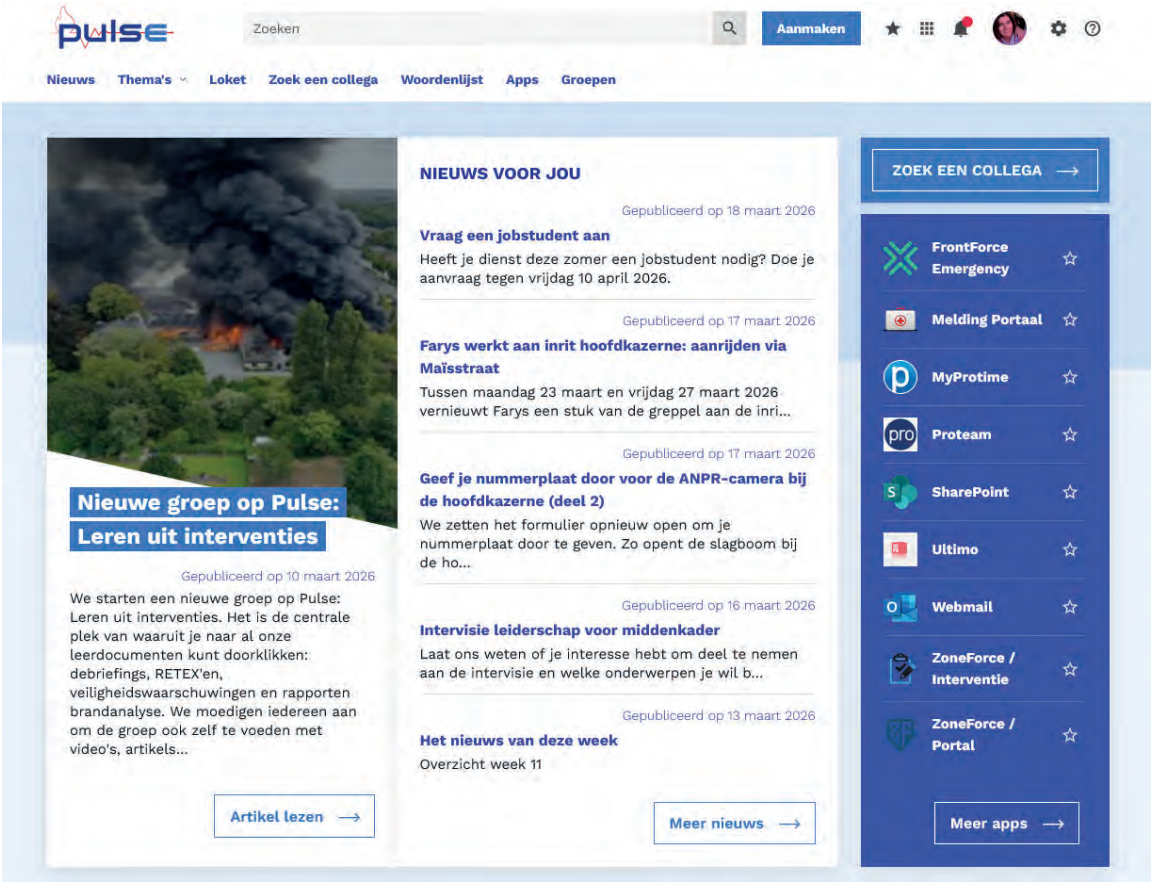
Portaal

Pulse is functioneel: het maakt het werk sneller en makkelijker voor het personeel. Apps kunnen via het intranet bereikt worden via single sign-on (SSO).

4

Groepen

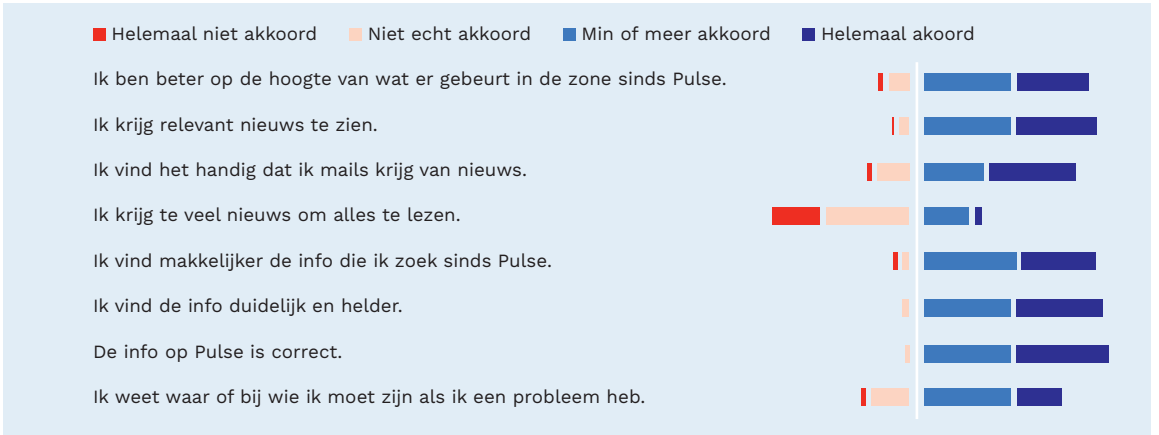
Het personeel kan zich organiseren in communicatiegroepen op Pulse. Denk aan posten, specialisaties, grote projecten, bedankingen en een algemeen prikbord.



Pulse is op korte tijd de **centrale waarde** geworden in onze interne communicatiemix. Diensten boeken tijdswinst omdat ze bij vragen kunnen verwijzen naar actuele informatie op Pulse. Gedateerde of foute informatie komt sneller naar boven. Officiële communicatie is helder en voorspelbaar. We kunnen de resultaten meten van onze communicatie. Collega's kunnen bijdragen liken en erop reageren (meerrichtingscommunicatie). En we faciliteren informele communicatie tussen collega's. Zowel kwantitatief als kwalitatief zijn de resultaten goed:

- **Kwantitatief**
  85 procent van het personeel bezoekt Pulse minstens 1 keer per maand. Per dag zijn er gemiddeld 1.600 paginaweergaven. De sessieduur is gemiddeld 4 minuten en 30 seconden. Er zijn bijna 1.000 contentpagina's gemaakt.

- **Kwalitatief**
  Na 1 jaar Pulse organiseerde de dienst Communicatie in 2024 een personeelsbevraging. Uit de resultaten kunnen we opmaken dat het personeel Pulse een stap vooruit vindt.



6.1.2. Interne communicatie: van actie naar interactie

Communicatie gaat niet alleen over top-down informeren, maar ook over luisteren, betrekken en inspireren. Bij een **interactievisie** op communicatie is een personeelslid niet alleen een ontvanger. Participatie en co-creatie zijn middelen om een goed resultaat te behalen, bij uitstek bij verandertrajecten.

- De meerrichtingscommunicatie wordt onder meer georganiseerd op het **intranet Pulse**. Collega's kunnen er liken en reageren op berichten. Ook de groepenwerking is een voorbeeld van onze interactievisie.
- Er is een team opgestart van zo'n **20 redacteurs** uit verschillende diensten. Zij schrijven infopagina's en nieuwsberichten voor Pulse. Zo wordt het eigenaarschap over informatie en communicatie steeds meer bij de verantwoordelijke diensten gezet. We legden zo de basis om naar een volwaardig antennemodel te evolueren.
- 53 collega's van het administratief en technisch personeel kregen in 2024 en 2025 een **interne opleiding** van de dienst Communicatie over heldere communicatie en de taalconventies bij Brandweerzone Centrum.
- We besteden in onze **communicatieplanning en -strategie** voor veranderingen, projecten en beslissingen steeds aandacht aan interactie met het personeel. We adviseren om klankbordgroepen op te starten waar dat nuttig is. Bij stuur- of werkgroepen worden de mensen betrokken die zich een goed beeld kunnen vormen van de mogelijke impact op het personeel.
- We **personaliseren** onze informatie maximaal en maken het tastbaar met voorbeelden. We gebruiken onze interne experts om boodschappen uit te leggen, bijvoorbeeld in de vorm van een interview of een explainer video.
- We verspreiden **polls** om op een snelle manier de mening te kennen van het personeel.

We staren ons niet blind op digitale communicatie, zeker in een organisatie met vooral non-deskmedewerkers. Formele en informele momenten met **mondelinge communicatie** zijn een essentieel onderdeel van de communicatiemix. Dat gebeurt onder meer door projecteigenaars bij vergaderingen, door directeurs bij infosessies of door kapiteins bij een ochtendappel.

Er zijn daarnaast een aantal **structurele initiatieven** opgezet bij Brandweerzone Centrum om het personeel laagdrempelig te doen participeren:

- **Ombudsoverleg**
  De verkozen ombudsmannen uit de 4 beroepsploegen van de hoofdkazerne in Gent komen 6 keer per jaar fysiek samen. Samen met de dienst Communicatie, de directie Operaties en de directie Logistiek proberen de ombudsmannen oplossingen te bedenken voor problemen.

- **Postbezoeken in de beroepsposten**
  Elke week bezoekt de zonecommandant samen met een lid van het directieteam een van de posten met beroepsbrandweerlieden: Expo, Elslo, Melle of Deinze.

- **Bureau van de Vrijwilliger**
  Het Bureau van de Vrijwilliger bestaat uit een verkozen afvaardiging van alle vrijwilligersposten van Brandweerzone Centrum. Het orgaan vergadert 4 keer per jaar. Het doel is dat de zonale organisatie rekening houdt met de bijzonderheden van de vrijwillige brandweer.

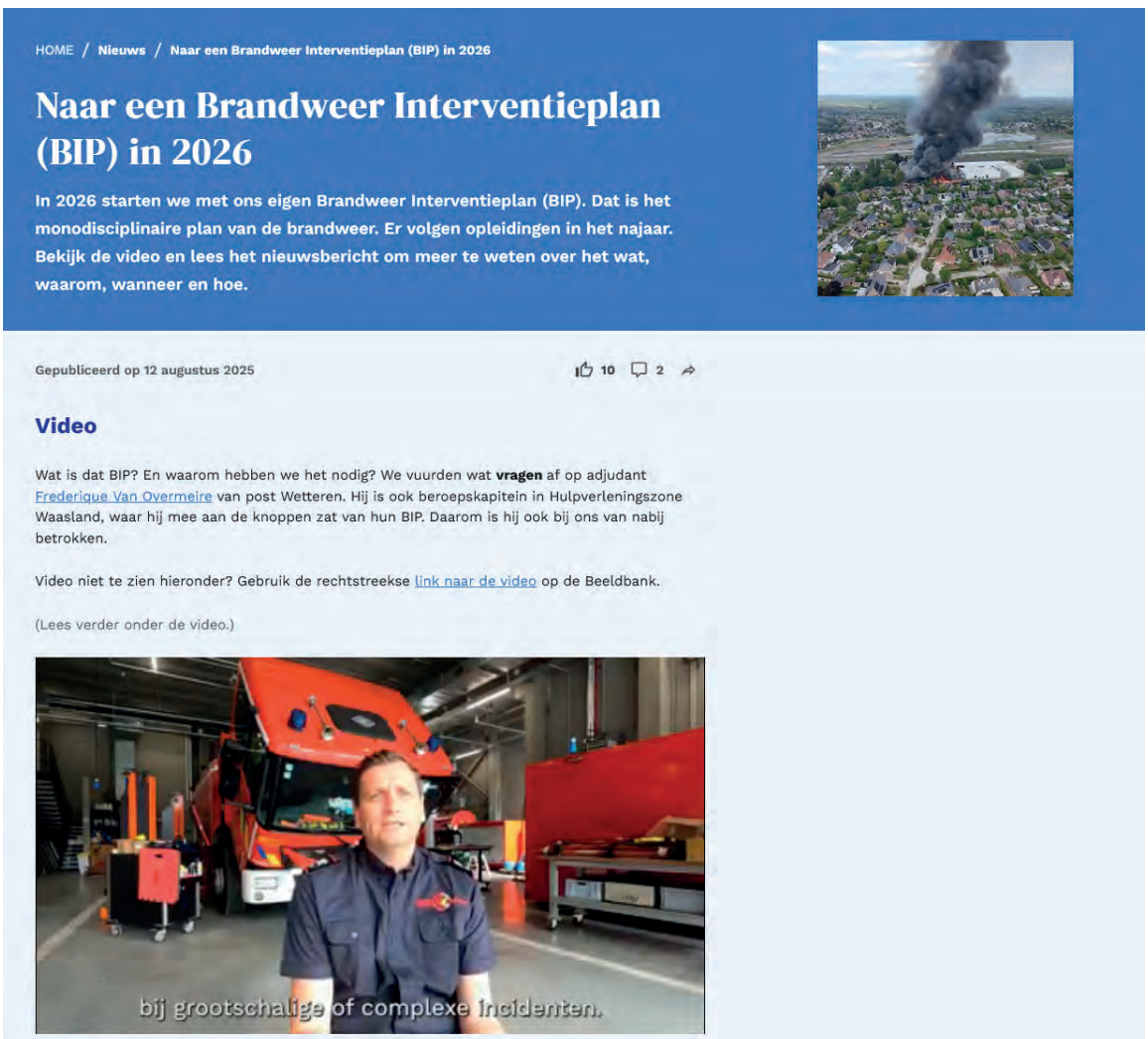
- **Lokale rekruteringsteams per post**
  De diensten Communicatie en Rekrutering en Selectie betrekken sinds 2020 de vrijwilligersposten bij de initiatieven om nieuwe brandweervrijwilligers aan te trekken. Deze campagnes zijn bij uitstek lokaal en steunen sterk op ambassadeurs van de posten zelf.

- **Contactpunten Personeel en Opleiding**
  De diensten Personeelsbeheer en Opleiding organiseren laagdrempelige contactmomenten zonder afspraak, zowel fysiek als telefonisch.

6.1.3. Interne communicatie: gevoel van verbondenheid

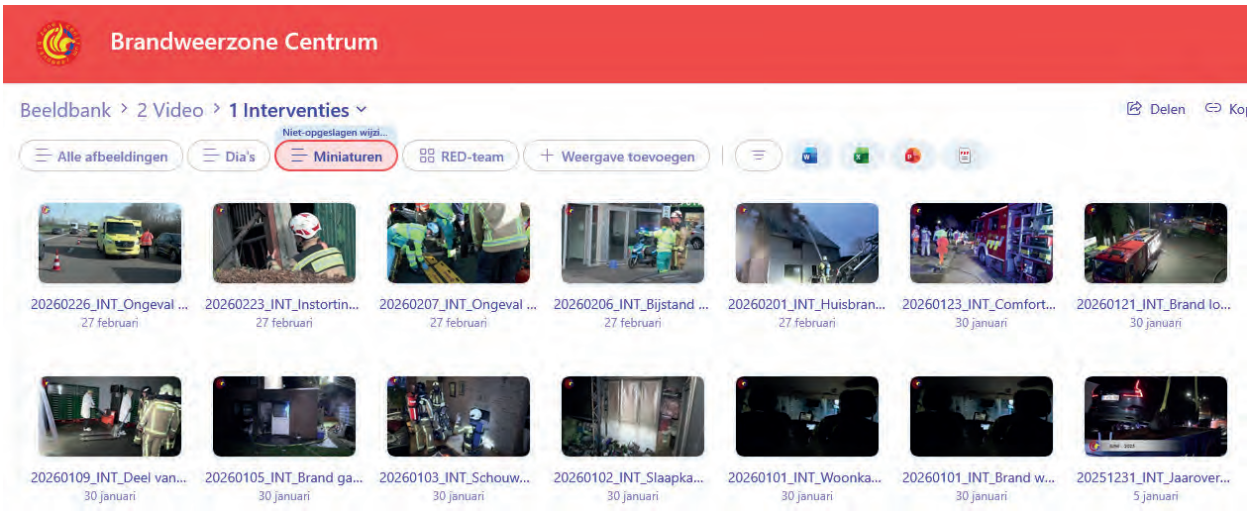
De dienst Communicatie zoekt actief naar **verhalen van medewerkers**. Verhalen verbinden emoties aan onderwerpen en kunnen mensen inspireren. We brengen succesverhalen van samenwerking en innovatie. We werken human interest-verhalen uit. We vieren successen en zetten diensten of collega's in de kijker. Grotere onderwerpen krijgen eigen nieuwsberichten en personaliseren we.

Medewerkers moeten niet alleen weten en begrijpen, ze moeten ook voélen waar onze organisatie voor staat. Als personeelsleden op dat niveau verbonden zijn, kunnen ze ook in de rol van ambassadeur kruipen. Werken op de **zonale verbinding** in de interne communicatie heeft zo ook een groot effect op ons imago in de externe communicatie.



We gebruiken veel **foto's en video's** zodat elk personeelslid ziet wat er gebeurt in alle posten van Brandweerzone Centrum.

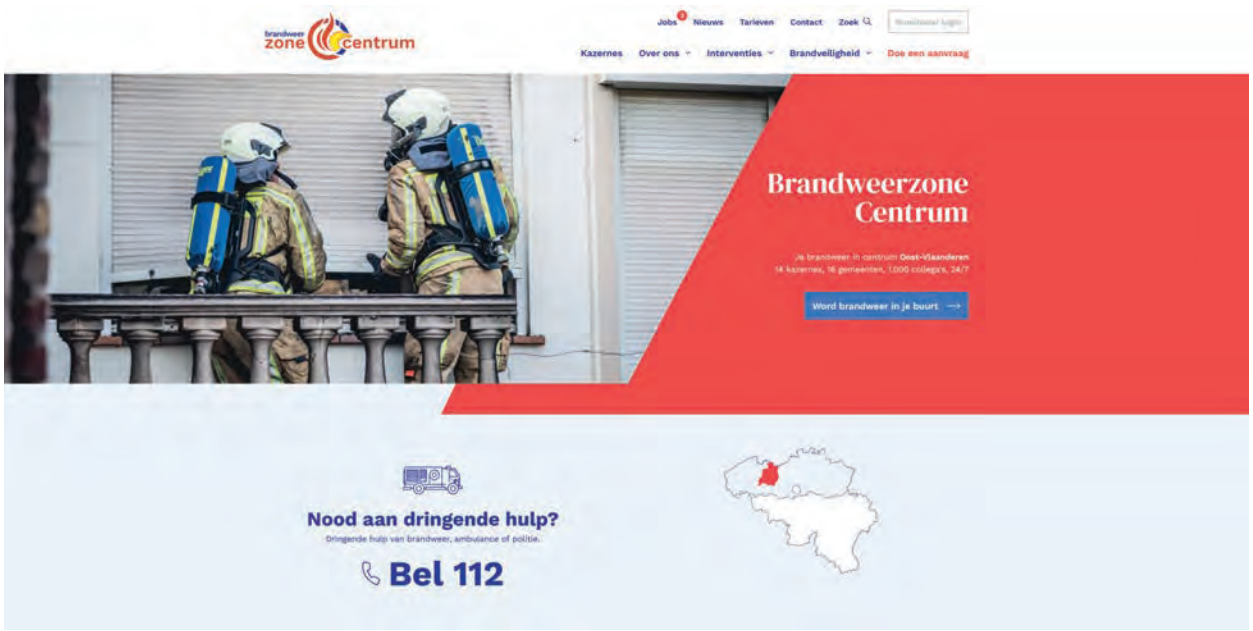
De dienst Communicatie maakt zelf video's en foto's. We coördineren ook de **cel Media.** Dat zijn personeelsleden die fotograferen of filmen in opdracht van Brandweerzone Centrum. Zo bouwden we de voorbije jaren een uitgebreide **Beeldbank** uit.



Tot slot is het ook de ambitie van de dienst Communicatie om medewerkers letterlijk samen te brengen. We organiseren of ondersteunen leuke acties om te zorgen voor meer verbinding en een **familiegevoel.** Enkele voorbeelden: familiedag, opendeurdag, zonebal, quiz voor personeel, boottocht Gentse Feesten, afterwork drink, Sintfeest, sportactiviteit, specialiteitenbeurs, demodag, netwerkevent ...

6.1.4. Externe communicatie: van organisatie- naar gebruikersgerichte communicatie

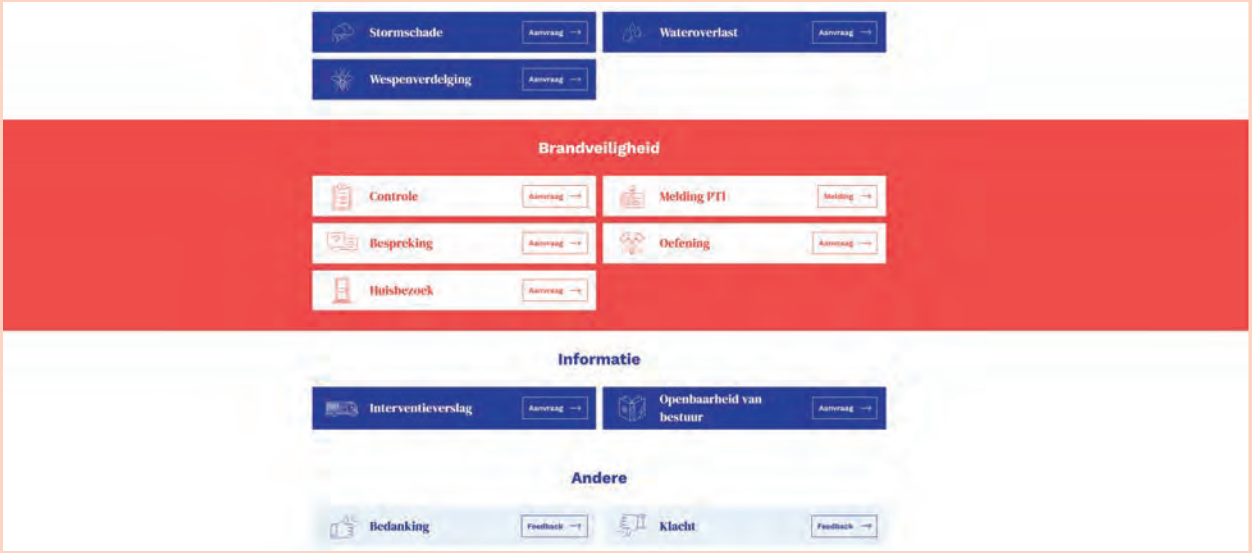
De website bwzc.be is in november 2023 helemaal vernieuwd. We startten vanuit een toptakenonderzoek: op basis van de noden en doelen van onze bezoekers. De website is ons **professioneel visitekaartje** en is stukken aantrekkelijker geworden.



We legden **3 grote doelen** vast voor de website: service bieden, informeren en imago versterken.

Service bieden

We bieden diensten aan vanuit een nieuw **aanvraagloket**. Aanvraagformulieren zijn intuïtief en conditioneel. Ook onze diensten met betrekking tot wettelijke brandpreventie – vaak erg complexe materie – zijn op mensenmaat vertaald en uitgewerkt.



Informeren

De dienst Communicatie bouwde meer dan **100 contentpagina's** om professionele en particuliere bezoekers te informeren over tal van onderwerpen:

- regelgeving wettelijke brandpreventie voor 11 bestemmingen
- advies brandveiligheid thuis met 20 thema's
- advies bij interventies (bijvoorbeeld wat na brand en interventieverslag)
- opdrachten en werking van brandweer en ambulance
- voorstelling van onze teams
- tarieven

Elk van deze pagina's kan gebruikt worden als landingspagina, bijvoorbeeld om naar te verwijzen vanuit een bericht op sociale media. We gebruiken hedendaagse **storytelling**. We schreven alle titels en teksten met grote aandacht voor search engine optimization (SEO). Dat blijft belangrijk, want er is een grote overlap met generative engine optimization (GEO). We zien dat onze website regelmatig de bron is van antwoorden van **generatieve artificiële intelligentie** (AI).





We publiceerden meer dan **50 nieuwsberichten** en startten een **externe nieuwsbrief** op vanuit de website. Dit is een nieuw kanaal met mooie resultaten. We delen er algemeen nieuws en (brandveiligheids)tips. Vooral de nieuwsbrief voor nieuwe jobs is een voltreffer en blijft flink groeien in aantal ingeschrevenen.



Imago versterken

We positioneren ons als aantrekkelijke werkgever met een nieuw **jobplatform** en verschillende **campagnesites**:

- Word vrijwillig brandweer: vrijwilliger.bwzc.be
- Word brandweer in Gent: wordbrandweer.bwzc.be (intussen offline)
- Word beroepsambulancier: ambulancier.bwzc.be

Op een campagnesite komen geïnteresseerden alles te weten over een job en de weg ernaartoe. We gebruiken ons personeel als ambassadeurs in rekruteringsvideo's.

Het jobplatform jobs.bwzc.be staat met gemiddeld 24.000 bezoekers per jaar op de tweede plaats in bezoekcijfers, net na de homepagina. Dat is **6 keer meer** dan voor 2023. Het heeft ook tastbare resultaten, want onze employer branding en kanaalstrategie bij jobs zorgt effectief voor **meer sollicitanten**.




BRANDWE



Ook werkten we verschillende **rekruteringscampagnes** uit met als uitschieter ‘Het Vlam Gods’ in 2025. Het doel van deze campagne was om meer Gentenaars en inwoners van onze eigen zone te inspireren om beroepsbrandweer te worden. We zetten in eigen beheer een guerillacampagne op poten in Gent: een kunstwerk geïnspireerd op het Lam Gods.

De campagne had resultaat. In vergelijking met de procedure in 2021 namen in 2025 4 keer zo veel Gentenaars deel aan de selectieprocedure en ruim 2 keer zo veel inwoners van onze eigen zone. Er deden ook 5 keer meer vrouwen mee.



De cijfers tonen **kwantitatief** aan dat onze keuzes voor resultaten zorgden bij de vernieuwing van de website. De balans tussen de oude website en de nieuwe website is gunstig:

- We hebben gemiddeld 45 procent meer bezoekers.
- We hebben gemiddeld 26 procent meer paginabezoeken.
- Bezoekers blijven gemiddeld 43 procent langer op onze website.



Sommige resultaten zijn **kwalitatief** en niet in cijfers te vatten, maar wel relevant:

- verbetering digitale toegankelijkheid (WCAG 2.1)
- website-analyse met Plausible (GDPR-compliant)
- imago van aantrekkelijke werkgever
- meer transparantie (bv. tarieven)
- crisiscommunicatie in blogstijl op onze website (bv. interventies)
- heldere informatie voor professionele bezoekers (bv. wettelijke brandpreventie)
- personeel kan verwijzen naar actuele informatie
- gecentraliseerde en heldere processen (bv. formulieren)
- landingspagina's voor onze belangrijke boodschappen
- meer controle en flexibiliteit van het content management system (CMS)

Naast de website – ons informatiemoederschip – onderhouden we nog **andere digitale kanalen**. Op onze sociale mediakanalen brengen we een mix van content voor onze doelgroepen, met extra aandacht voor brandveiligheid en jobs.

We waren al actief op Facebook en X. In 2025 beslisten we net als veel andere overheden om X uit onze externe mediamix te schrappen omdat het kanaal zelf was veranderd en niet meer relevant was voor onze doelen.

We startten in 2024 de kanalen Instagram en LinkedIn op. We zien een stevige groei van deze nieuwe kanalen, al kennen we nog steeds het grootste bereik op Facebook.

- Facebook: 15.166 volgers
- Instagram: 2.872 volgers
- LinkedIn: 1.409 volgers

Als overheid moeten we voor iedereen toegankelijk zijn. Burgers moeten zelf kunnen kiezen langs welke weg zij met de overheid contact houden. Niet alle diensten kunnen online aangeboden worden en ook niet elke inwoner van onze zone is voldoende digitaal onderlegd. Daarom organiseren we ook onze **offline communicatie** op een professionele manier, zowel fysiek als telefonisch.

Daartoe stelde de dienst Communicatie in 2025 de visienota 'De stem van de brandweer' op met een strategie voor de ontwikkeling van de eerstelijnscommunicatie van het **onthaal** bij Brandweerzone Centrum, met deze aandachtspunten:

- organiseren en opvolgen van infofiches
- opleiding en training voor heldere communicatie
- eigenaarschap van de customer journey
- signaalfunctie naar de dienst Communicatie
- data verzamelen om de organisatie en de kwaliteit te verbeteren

De cel Onthaal wordt gestuurd door een diensthoofd van de dienst Communicatie. Naar de toekomst toe willen we de cel Onthaal (onze ogen en oren) nog sterker **integreren in de werking van de dienst Communicatie**. Daarvoor zijn verschillende acties bepaald in de visienota.

6.1.5. Externe communicatie: herkenbare organisatie

Samen met een nieuwe website en intranet lanceerden we eind 2023 een nieuwe huisstijl. We komen naar buiten met een moderne en duidelijke **visuele identiteit** die voor alle medewerkers beschikbaar is in een huisstijlgids:

- logo
- primaire en secundaire kleuren
- lettertypen
- grafische elementen
- toepassingen: corporate, documenten, print, digitaal

We begeleiden alle diensten om de huisstijl te integreren in hun eigen sjablonen.

LOGO

vb.: zoveel mogelijk gebruiken op alles van de zone. Dit is ons hoofdlogo.

vb.: gebruiken op rode dragers zoals voertuigen, container, kledij ...

vb.: te gebruiken op zwart/wit versies van o.a. drukwerk en dergelijke

vb.: deze versie bevat een transparante ondergrond



Gebruik het logo zoveel mogelijk in onze hoofdkleuren: rood, blauw en geel.
Gebruik nooit andere kleuren of combinaties dan hier voorgesteld. Vervorm het niet, en gebruik geen andere lettertypes.

Zorg voor voldoende contrast als je het logo gebruikt op een rode achtergrond.
Bij een foto plaatsen we het logo op een wit vlak. Zo zorgen we voor meer leesbaarheid.

De ronde variant van ons logo gebruiken we enkel voor stickers, patches en socials.
Voor alle andere zaken is het op aanvraag en moet dit goedgekeurd worden door Dienst Communicatie.

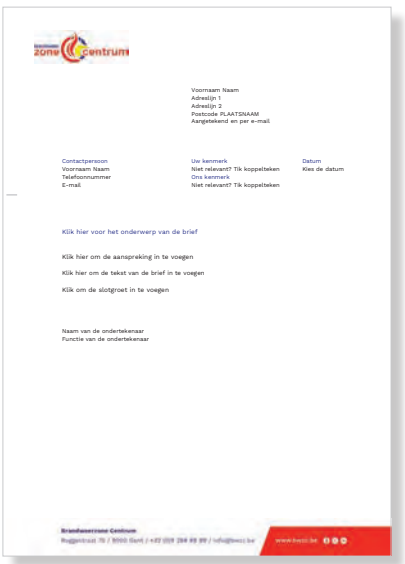
BESTANDSTYPES

Vectorfiles:
eps of ai-formaat, vectorieel, oneindig vergrootbaar zonder kwaliteitsverlies, te gebruiken in combinatie met Adobe software.

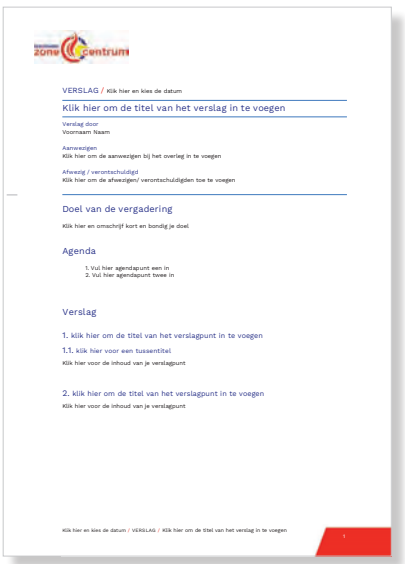
Officefiles:
jpg en png-formaat niet vergroten. Wel groter verkrijgbaar op aanvraag bij Dienst Communicatie.

DOCUMENTEN

BRIEF



VERSLAG



ALGEMEEN
De sjablonen voor de documenten vind je op Pulse en in Word.
Opmaakstijlen staan vast in de documenten. Je kan er dus onmiddellijk mee aan de slag.

SIGNERING
Wanneer je een brief ondertekent, zet er dan ook altijd je naam en functie bij. De belangrijkste ondertekenaar staat altijd rechts indien je met twee bent.

Heb je een sjabloon nodig dat (nog) niet bestaat, maar dat de collega's goed kunnen gebruiken? Maak niets zelf. Contacteer Dienst Communicatie via communicatie@bwzc.be en we zoeken een oplossing.

Niet alleen onze vorm is eenduidig, ook onze **content** moet dat zijn. We gaan resoluut voor:

- toegankelijke en heldere taal
- een gebruikersgericht en inclusief perspectief
- een open en directe stijl
- authenticiteit, eerlijkheid en transparantie
- eigen beelden, video's en visuals ter ondersteuning



We organiseren tot slot een **single point of contact (persnummer)** dat journalisten en andere externe stakeholders 24/7 kunnen contacteren.

Specifiek bij communicatie over interventies zijn we proactief met updates op onze website en sociale media. We onderhouden daarbij korte lijnen met de noodplanningscoördinatoren en communicatiemedewerkers van onze gemeenten. We kunnen door officieren opgeroepen worden als **Directeur Informatie** (DIR-INFO) in een Commandopost Operaties (CP-OPS) op het terrein. Zo zijn we sinds 2020 een belangrijke schakel geworden in de **organisatie van Discipline 5** en het werkproces crisiscommunicatie op ons grondgebied. Dat willen we de komende jaren verder uitdiepen.



6.1.6. Operationele doelstellingen van het meerjarenbeleidsplan 2020–2025

De dienst Communicatie was in de rol van **eigenaar of ondersteuner** betrokken bij verschillende operationele doelstellingen. Zoals uit voorgaand overzicht blijkt, konden we deze doelstellingen bereiken of er grote stappen in zetten.

- OD 5.1: De zone zet naast de federaal geplande sensibiliseringscampagnes ook actief in op preventieboodschappen gelinkt aan gebeurtenissen in de actualiteit alsook op basis van onze eigen interventies.
- OD 5.3: De zone organiseert haar externe communicatie naar wat burgers willen en moeten weten en naar waar ze zoeken.
- OD 10.1: De zone lanceert een frisse en professionele look & feel die de hele organisatie uitdraagt, zowel qua huisstijl, PR-materiaal ...
- OD 10.2: Onze medewerkers zijn onze ambassadeurs. De zone geeft hen kansen om hun communicatieve skills bij te spijkeren via opleiding.
- OD 15.1: De zone legt de verantwoordelijkheden en rollen voor interne communicatie vast. Op die manier creëert ze laagdrempelige en duidelijke communicatie.
- OD 15.2: De zone kweekt bij haar medewerkers vroege communicatiereflexen. Door planmatig te communiceren creëert ze een draagvlak.

6.2. Interne communicatie

6.2.1. Interne doelgroepen

Er werken meer dan 1.000 collega's bij Brandweerzone Centrum. Er zijn echter **grote verschillen** tussen deze mensen. Een beknopt overzicht:

- **Statuut**: als hoofdjob of als vrijwilliger
- **Locatie**: 15 brandweerposten en 1 dienst bij de Stad Gent
- **Taken**: operationeel (OPS) of ondersteunend (ATP)
- **Taken hulpverlening**: branddienst of Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)
- **Verantwoordelijkheden**: leidinggevenden of niet-leidinggevenden
- **Plaats in de veiligheidsketen**: proactie, preventie, preparatie, repressie of nazorg
- **Rang (brandweer)**: basiskader, midden kader of hoger kader
- **Werkomstandigheden**: desk of non-desk medewerkers

Op basis van deze verschillen structureren we onze **interne doelgroepen**. Sommige personeelsleden horen in meerdere groepen thuis. Denk aan een administratieve medewerker die ook brandweervrijwilliger is, of een directeur die ook een operationele functie uitoefent.

6.2.2. Interne communicatiedoelen

Er valt met communicatie meer te bereiken dan alleen maar informeren. We zijn bij de interne communicatie van Brandweerzone Centrum voorstander van het **doeldenken.** We communiceren niet gewoon 'over', we communiceren 'zodat'. Onderstaande doelen voor onze interne communicatie zorgen ervoor dat we communicatie-acties kunnen richten, prioriteren, regisseren en zelf resultaatgericht uitwerken.

- **Informeren en kennis verhogen**
    - Alle informatie is vindbaar voor wie ernaar zoekt.
    - Alle informatie is beschikbaar voor wie erom vraagt.
    - De doelgroepen zijn actief geïnformeerd.
    - De informatie is kwaliteitsvol (tijdig, correct en verstaanbaar).
    - De informatie biedt overzicht en hulp voor wie keuzes moet maken.

- **Overtuigen**
    - Het besef beïnvloeden (awareness).
    - De houding beïnvloeden (attitude).
    - Het gedrag beïnvloeden (behaviour).
    - Het beoogde imago nastreven.

- **Ondersteunen**
    - Het personeel krijgt eigenaarschap over communicatie.
    - Het personeel leert helder communiceren.
    - Regelmatig opnieuw de aandacht trekken over belangrijke thema's.

- **Verbinden**
    - Interactie van of wisselwerking met de doelgroep bekomen.
    - Positief omgaan met personen met vragen, kritieken, klachten of suggesties.
    - Betrokkenheid en verbinding realiseren.
    - Engagement verhogen.

6.2.3. Interne communicatiekanalen

Onze **interne communicatiemix** bestaat uit tientallen kanalen. Het centrale kanaal voor interne communicatie en de ontsluiting van informatie is het intranet **Pulse**. We zetten andere kanalen (zoals posters, infosessies, infoschermen en personeelsbrieven) gedifferentieerd in, met name afhankelijk van de doelgroep, het communicatiedoel en de prioriteit van een boodschap. Vaak is een aanpak op maat nodig met een combinatie van kanalen en acties die elkaar versterken.

6.2.4. Interne communicatiestrategieën

Een strategie is maatwerk en hangt af van onder meer de context, het doel, de doelgroep en de boodschap. Voor onze interne communicatie gebruiken we (een combinatie van) deze strategieën:

- **Internal branding strategie**
  Het engagement en de beleving vergroten van medewerkers met betrekking tot de organisatie. Extern winnen is intern beginnen (employee advocacy). Het DNA van de organisatie staat bij deze strategie centraal. Een succesvolle internal branding strategie zorgt voor enthousiaste en gemotiveerde medewerkers.

- **Familiestrategie**
  We zorgen voor een gemeenschappelijke focus en het laten ontstaan van een hechte interne band. De focus ligt op het wij-gevoel. Deze strategie is er om een eilandcultuur binnen organisaties tegen te gaan. De organisatie werkt als een geheel. Hierdoor neemt het commitment, het draagvlak en de efficiëntie van de medewerkers toe.

- **Participatiestrategie**
  Begrip voor beleid, projecten en/of strategie krijgen en oplossingen vinden die passend zijn voor de organisatie en haar medewerkers. De organisatie werkt samen met haar doelgroepen. Door hen bij een project of verandering te betrekken, creëert de organisatie begrip en draagvlak. Samen met de betrokkenen wordt er gezocht naar nieuwe inzichten en oplossingen voor een vraagstuk.

- **Veranderstrategie**
  Zorgen voor begrip en het creëren van draagvlak bij betrokkenen ten aanzien van het laten slagen van een verandering. Deze strategie wordt ingezet bij grotere veranderingen. Communicatie ondersteunt bij de implementatie, maar ook het creëren van draagvlak.

6.2.5. Interne communicatie-activiteiten

Interne communicatie gebeurt door elke medewerker van Brandweerzone Centrum. Het is niet het monopolie van een dienst Communicatie. Medewerkers, diensthoofden en directeurs hebben elk een rol te spelen.

Interne communicatie bestaat in verschillende vormen:

- **Taakcommunicatie**
  Wie doet wat in zijn of haar dagelijkse job?

- **Personeels- en organisatiecommunicatie**
  Communicatie over procedures, afspraken, HR ...

- **Beleids- en veranderingscommunicatie**
  Communicatie over wat beslist en gepland is, over veranderingen die op til of aan de gang zijn ...

- **Engagerende en verbindende communicatie**
  Communicatie die betrokkenheid en welzijn van medewerkers nastreeft.

- **Onthaal**
  De onthaalfunctie in een organisatie vormt de brug tussen interne en externe communicatie. Het is het snijvlak waar informatievragen van je publiek en informering vanuit je organisatie elkaar vinden.

- **Crisiscommunicatie**
  In tijden van crisis heeft de communicatie zowel een interne als een externe dimensie.

6.2.6. Interne communicatierollen

De praktijk is dat elke dienst en elke medewerker **interne communicatieverantwoordelijkheden en -rollen** hebben. Ze sturen en ontvangen allemaal interne informatie. Het is dan ook de ambitie om de hele organisatie communicatiever te maken. Directeurs, officieren, diensthoofden, onderofficieren, medewerkers en collega's van de dienst Communicatie zijn samen verantwoordelijk voor de interne communicatie.

Belangrijk is de prominente rol voor **diensthoofden** en **onderofficieren**. Ze zijn niet alleen de bewaker, maar ook een gangmaker voor goede informatiedoorstroming in beide richtingen: top-down en bottom-up.

Diensthoofden en onderofficieren weten niet altijd even goed wat die communicatieve verantwoordelijkheid inhoudt. Cruciaal is dat de communicatierol expliciet wordt gemaakt: omschreven in het pakket aan verantwoordelijkheden en taken.

Diensthoofden en onderofficieren moeten niet alleen erkend maar ook **ondersteund** worden in hun interne communicatieve rol. Dat kan zowel door vorming en coaching als door hen werkinstrumenten en handvaten te bieden: goede sjablonen voor verslagen en rapporten, tips voor het leiden van vergaderingen, de inzet van interne kanalen ...

Overigens vergeten we niet dat ook de top van de organisatie, **het directieteam en de officieren**, met ernst de eigen communicatierol moet opnemen. Dat veronderstelt een positieve en open communicatiehouding. Als het beleid vertrekt vanuit een interactievisie op communicatie, moet men die invalshoek ter harte nemen. Dat betekent dat de interne communicatie er niet alleen is voor sturing en controle, maar ook voor feedback, dialoog en betrokkenheid van medewerkers in interactieve beleids- en organisatie-ontwikkeling.

Om interne communicatie geolied te laten verlopen heb je ondersteuning nodig van communicatieprofessionals. De rollen van deze medewerkers evolueerden het voorbije decennium. Het gaat niet meer alleen over kanalen en inhoud produceren, zoals het intranet updaten, affiches maken of events organiseren. Er is een nodige verschuiving naar een meer **regisserende en coachende rol voor een dienst Communicatie**:

- Ze geven advies over strategische communicatie aan het management.
- Ze evalueren de communicatie.
- Ze verbinden organisatiedoelen met interne communicatiedoelen.
- Ze sensibiliseren, adviseren en coachen de diensthoofden en het directieteam over aspecten van de interne communicatie.
- Ze ontwikkelen afspraken en richtlijnen die een kwaliteitsvolle interne communicatie op gang houden.
- Ze bevorderen een goed gebruik van interactiecommunicatie en de interne communicatiekanalen.

Communicatieprofessionals moeten ruim op tijd ingeschakeld worden om complexe situaties van **strategisch communicatieadvies** te voorzien. De dienst Communicatie mag daarom niet te ver verwijderd zijn van beleidsbeslissingen, want zo kan ze niet anticiperen. Dit is een grote valkuil in de opdracht om de interne communicatie professioneel te begeleiden en te beheersen.

6.2.7. Ambities

De dienst Communicatie heeft een **ondersteunende rol** bij de strategische en operationele doelstellingen en bijhorende actieplannen uit het meerjarenbeleidsplan 2026–2031. Dat vereist een duidelijke en voorspelbare uitvoering van de doelstellingen uit het meerjarenbeleidsplan, een actieve informeringsrol van de eigenaars van de actieplannen en een jaarlijkse rapportage.

We hebben de ambitie om de **cel Onthaal** verder te integreren in de werking van de dienst Communicatie. Het zijn onze ogen en oren.

We willen de dienst Communicatie als **strategische partner** verankeren in de processen van besluitvorming en project management om zo onze opdrachten van betrekken en veranderen terdege te kunnen uitvoeren.

Daarnaast leiden we een eigen actieplan (5.3.9): **De communicatiereflexen versterken binnen de organisatie**. Dat actieplan vertrekt vanuit de idee dat communiceren een opdracht is van iedereen in de organisatie (collectief communicatief).

Het doel is om de interne medewerkers de tools en kennis te geven om zelf kwaliteitsvol te communiceren en die communicatie ook in te bedden als onderdeel van project management.

De vooropgestelde doelen en acties:

- zelfredzaamheid en zelfvertrouwen van het personeel verhogen in communicatie
- introduceren van communicatieopleiding, analyse doelen, doelgroepen, strategie, tone-of-voice, timing, kanalen ...
- eigenaarschap verbeteren over projecten en boodschappen
- redactie van content
- diensten activeren om boodschappen zelf op te maken en te verspreiden
- netwerk van communicatieantennes opzetten per dienst

6.3. Externe communicatie

6.3.1. Externe doelgroepen

Brandweerzone Centrum is de **brandweer** en een belangrijk deel van de **Dringende Geneeskundige Hulpverlening** (DGH) in Oost-Vlaanderen. We zijn niet alleen actief op het domein van hulpverlening (reactief), maar ook op de domeinen van (brand)veiligheid: advies en controle rond wettelijke brandpreventie en risicoanalyse (preventief en proactief). Ons grondgebied omvat 16 gemeenten.

- 606.254 inwoners
- 958,35 km² oppervlakte

Overheden hebben vaak de neiging om ‘iedereen’ als doelgroep te nemen. Maar het is niet omdat iedereen de publieksgroep vormt, dat je daarin geen doelgroepen hoort af te bakenen. Want alleen zo kunnen we met richting communiceren.

We structureren onze **doelgroepen** op basis van onze wettelijke opdrachten, onze rol in de organisatie van de bredere hulpverlening en crisisbeheersing op ons grondgebied en onze positie in de netwerkorganisatie van de brandweer in België. Dat moet zorgen voor inclusieve en effectieve overheidscommunicatie.

Enkele **voorbeelden van doelgroepdifferentiatie** binnen onze opdrachten:

- **Hulpverlening** voor inwoners en bezoekers van onze 16 gemeenten, op basis van onder andere leefomgeving, soort woning, thuissituatie, opleidingsniveau en leeftijd:
    - Jonge gezinnen in stedelijke wijken die nood hebben aan duidelijke instructies bij woningbranden
    - Inwoners met beperkte kennis van het Nederlands (A1–A2) die eenvoudige en visuele boodschappen nodig hebben

- **Wettelijke brandpreventie** (advies en controle):
    - Eigenaars van studentenkoten in Gent voor advies rond compartimentering en rookdetectie
    - Organisatoren van evenementen zoals jaarmarkten, fuiven of sportwedstrijden die begeleiding nodig hebben rond evacuatie en tijdelijke installaties
    - Architecten en bouwheren van woonzorgcentra die we ondersteunen in de vergunningsfase

- **Samenwerking met partners in de noodplanning**:
    - Noodplanningscoördinatoren
    - Lokale politiezones
    - Gemeentelijke communicatiediensten
    - Ziekenhuizen

- **Sensibilisering (brandveiligheid)**:
    - Kleuters en lagere schoolkinderen als doelgroep voor educatieve brandveiligheidsworkshops
    - Huurders en studenten op kot voor in brandrisico's in gedeelde woonvormen
    - Eigenaars van elektrische voertuigen of gasinstallaties die specifieke risico's moeten kennen

- **Rekrutering en employer branding**:
    - Potentiële vrijwillige brandweerlieden die binnen 6 minuten van een post wonen
    - Werkzoekenden bij OCMW's voor voltijdse functies in brandweer of ambulance
    - Stagiairs en jobstudenten die via stages kennismaken met onze organisatie

- **Netwerkorganisatie**:
    - Gemeentelijke en provinciale noodplanningscoördinatoren waarmee we samenwerken in crisisbeheersing
    - Andere hulpverleningszones en internationale partners zoals Veiligheidsregio Zeeland voor kennisuitwisseling
    - Koepelorganisaties zoals Brandweer België en Netwerk Brandweer voor beleidsafstemming.

6.3.2. Externe communicatiedoelen

Brandweerzone Centrum is **trots** op haar missie en haar mensen. We staan midden in de samenleving. Externe communicatie is een middel om de organisatiedoelen te bereiken.

Onderstaande doelen voor onze externe communicatie zorgen ervoor dat we communicatie-acties kunnen richten, prioriteren, regisseren of zelf resultaatgericht uitwerken.

- **Informeren en kennis verhogen over organisatie en diensten**
  - Alle informatie is vindbaar voor wie ernaar zoekt.
  - Alle informatie is beschikbaar voor wie erom vraagt.
  - De doelgroepen zijn actief geïnformeerd.
  - De informatie is kwaliteitsvol (tijdig, correct en verstaanbaar).
  - De informatie biedt overzicht en hulp voor wie keuzes moet maken.

- **Overtuigen om (brand)veilig te leven**
  - Het besef beïnvloeden (awareness).
  - De houding beïnvloeden (attitude).
  - Het gedrag beïnvloeden (behaviour).

- **Vinden en binden**
  - Positioneren als aantrekkelijke werkgever.
  - Huidige werknemers behouden (waardering).
  - Nieuwe werknemers aantrekken (employer branding).
  - Betrekken van interne medewerkers in de externe communicatie (ambassadeurs).

6.3.3. Externe communicatiekanalen

We hebben verschillende **externe communicatiekanalen**, online, in print, fysiek en persoonlijk. Digitaal centraal staat onze website, het informatiemoederschip. Fysiek, mondeling en telefonisch centraal staat het onthaal. Andere kanalen (zoals flyers, nieuwsberichten en persberichten) moeten doorverwijzen naar deze centrale kanalen. Niet iedereen is actief op sociale media, daarom zijn deze kanalen van secundair belang. Ook hier geldt dat we kanalen gedifferentieerd inzetten.

6.3.4. Externe communicatiestrategieën

We pakken onze externe communicatie zo aan dat de kans om onze doelen en doelgroepen te bereiken stijgt. We gebruiken (een combinatie van) deze strategieën:

- **Positioneringsstrategie**
  Positioneren gaat om het creëren van een onderscheidende en relevante positie in de gedachten en beleving van de doelgroep.

- **Ambassadeursstrategie**
  Intern beginnen om extern te winnen. Eigen medewerkers zijn geloofwaardig en aansprekend voor de doelgroep.

- **Netwerkstrategie**
  Om duurzame relaties op te bouwen met stakeholders moet een organisatie haar relevantie duidelijk maken. Dat doet ze door de eigen rol in het relatienetwerk te profileren en door aandacht te hebben voor de belangen van andere stakeholders in het netwerk.

6.3.5. Externe communicatie-activiteiten

Externe communicatie gebeurt door elke medewerker van Brandweerzone Centrum en bestaat in verschillende vormen:

- **PR: informatie, pers en netwerken**
  Gevonden worden door informatiezoekers, zelf actief de doelgroep informeren, omgaan met de pers, netwerken en lobbyen.

- **Gedragsbeïnvloedende communicatie**
  Werken op bekwaamheden, motieven, omgeving en keuzeprocessen van de doelgroep om (brand)veilig gedrag te (kunnen) vertonen. Het 7E-model is hierin richtinggevend: enthuse, encourage, engage, enlighten, exemplify, enable en experience.

- **Wervende communicatie**
  Aandacht trekken, een stimulerende en verleidende boodschap brengen, mensen overtuigen, naar een activiteit gaan … Deze activiteit is zeer relevant bij rekrutering. Ook humor (lolology) en tone-of-voice is hierbij belangrijk.

- **Interactieve communicatie, conversatie en participatie**
  In een positieve communicatiecultuur is iedereen zender en ontvanger tegelijk. We luisteren, spreken en houden rekening met elkaar. Webcare en conversatiemanagement zijn de sleutels voor een succesvolle meerrichtingscommunicatie.

- **Onthaal**
  De onthaalfunctie in een organisatie vormt de brug tussen interne en externe communicatie. Het is het snijvlak waar informatievragen van ons publiek en informering vanuit onze organisatie elkaar vinden.

- **Crisiscommunicatie**
  De brandweer heeft als hulpdienst een cruciale rol in de crisiscommunicatie naar de bevolking (Discipline 5). We adviseren en ondersteunen de overheden vanuit die positie.

6.3.6. Externe communicatierollen

De dienst Communicatie is de regisseur van de externe communicatie. Elke medewerker kan echter een externe communicator zijn. Daarom is het de ambitie om onze organisatie ‘collectief communicatief’ te maken.

We lichten daarnaast enkele specifieke rollen uit in onze organisatie:

- **Onthaal algemeen**
  De onthaalmedewerkers organiseren een laagdrempelig contact met de burger en hebben een doorverwijsfunctie: fysiek, telefonisch en e-mail.

- **Onthaal preventie**
  De onthaalmedewerkers bij Preventie organiseren een laagdrempelig contact met professionele klanten: telefonisch en e-mail.

- **Facturatie**
  De dienst Facturatie organiseert een laagdrempelig contact met mensen die een factuur kregen en er vragen over hebben: telefonisch en e-mail.

- **Klachten**
  De directie HR beantwoordt klachten en mitigeert. Het doel is om te leren uit klachten en lessen te integreren in de werking.

- **Passieve openbaarheid van bestuur**
  Het Zonesecretariaat behandelt aanvragen voor overheidsdocumenten volgens de wettelijke voorschriften.

6.3.7. Ambities

In onze externe communicatie is het de ambitie om onze externe communicatiedoelen op een hoog niveau te verwezenlijken. We blijven vol gaan voor **aantrekkelijke employer branding** en een **(brand)veilige samenleving.** We hebben daar al grote stappen gezet. Ons doel is om dit te consolideren en waar nodig te versterken of beter te richten, bijvoorbeeld naar specifieke risicogroepen in de samenleving.

Naast onze reguliere taken willen we de komende jaren werken aan een eigen actieplan (3.1.2): **Discipline 5 (informatie aan de bevolking) ondersteunen**.

De dienst Communicatie organiseert sinds 2019 een 24/7 perspermanentie. We kunnen ingezet worden als Directeur Informatie (DIR-INFO) in een Commandopost Operaties (CP-OPS) op het terrein. We willen ons beter organiseren, kennis verwerven, afspraken maken met externe partijen en oefenen.

Het doel is om vanuit ‘de overheid’ een **professionele berichtgeving en advies** te geven aan de bevolking bij interventies. Dat kan gebeuren vanuit een discipline of vanuit een bevoegde partner, zoals een gemeente of de provincie. Daartoe willen we afspraken maken met de 16 gemeenten, hun noodplanningscoördinatoren en communicatiemedewerkers.

De dienst Communicatie wil een partner zijn met **grondige kennis van crisisbeheer en crisiscommunicatie**. Daarom volgen de medewerkers het postgraduaat Rampenmanagement.

We analyseren de huidige situatie, ontwikkelen kennis, zetten de interne alarmering en informatievoorziening op punt, ontwikkelen afspraken met interne en externe partners en onderzoeken hoe de brandweer de gemeenten sterker kan ondersteunen.




BRONTO SKYLIFT F44RLX
112
BRANDWEER


BRANDWEER
112



7 TOEPASSING VAN DE ZONALE DOELSTELLINGEN OP GEMEENTELIJK NIVEAU

7.1. Infrastructuurprojecten

De zonale doelstellingen van Brandweerzone Centrum hebben bij realisatie impact op de hulpverleningszone zelf, maar ook op de inwoners en de gemeenten die deel uitmaken van de zone. Sommige projecten zijn duidelijk zichtbaar op lokaal niveau. In de komende beleidsperiode investeert de zone sterk in infrastructuurprojecten die niet alleen de kwaliteit en performantie van de operationele werking verhogen, maar ook een directe impact hebben en een **meerwaarde** creëren voor de gemeenten binnen de zone.

Met het onderzoek naar een nieuwe kazerne langs de R4, de renovatie van Post Zelzate, de mogelijke ontwikkeling van een veiligheidscampus in Assenede en het onderzoek naar een samenvoeging van de posten Waarschoot en Zomergem in Lievegem staat de zone voor een reeks **strategische investeringen** die het lokale veiligheidslandschap de komende decennia vormgeven.

Een **nieuwe kazerne langs de R4** kan een cruciale schakel worden in de verdere verbetering van de operationele dekking van de noordoostelijke kant van Gent. Door de zeer strategische ligging op de ring rond Gent worden aanrijtijden verbeterd en wordt een robuuste operationele dekking gerealiseerd voor meerdere gemeenten. Dit betekent een directe versterking van de paraatheid en een verhoogde betrouwbaarheid van de noodhulpverlening in die regio van de zone. De investering biedt bovendien kansen om de gehuurde Post Elslo te verlaten. Daarnaast creëren de bouwprojecten kansen om logistieke processen te optimaliseren.

Ook de **renovatie van Post Zelzate** speelt een belangrijke rol in het garanderen van een kwalitatieve dienstverlening aan de lokale bevolking. Een toekomstgerichte kazerne, aangepast aan de normen van vandaag, draagt bij aan een veiligere en comfortabelere werkomgeving voor vrijwilligers en op langere termijn, indien nodig, beroepskrachten. Voor Zelzate en de buurgemeenten betekent deze investering een duurzame verankering van de brandweerzorg.

Daarnaast onderzoekt de zone haar **mogelijke participatie in de veiligheidscampus Assenede**, waar politie en Rode Kruis worden samengebracht op dezelfde site als de brandweerpost. Dit project creëert een uitzonderlijke opportuniteit om de samenwerking tussen veiligheidsdiensten te versterken, zowel operationeel als logistiek. Door deel uit te maken van deze geïntegreerde site kan de werking beter op elkaar worden afgestemd en ontstaan nieuwe mogelijkheden voor gezamenlijke oefeningen, kennisuitwisseling en crisisbeheer. Voor de gemeente Assenede betekent dit een stevige versterking van de lokale veiligheidscapaciteit en een efficiëntere organisatie van de hulpverlening die bovendien toekomstbestendig is.

Tot slot zet de zone het onderzoek voort naar een **mogelijke samenvoeging van de posten Waarschoot en Zomergem** tot een centrale post in Lievegem. De doelstelling is een optimale en toekomstbestendige dekking voor de gemeente Lievegem. Door een centrale ligging te combineren met moderne infrastructuur kan de zone inspelen op zowel demografische evoluties als operationele noden. Het gevolg is een sterke, goed uitgeruste en efficiënt georganiseerde brandweerzorg die maximaal aansluit bij de actuele en toekomstige risico's in het gebied.

Samen versterken deze projecten niet alleen de **operationele slagkracht**, maar bouwen ze ook aan **duurzame partnerschappen** met gemeenten en lokale veiligheidsdiensten. Door gericht te investeren in infrastructuur en samenwerking zorgt Brandweerzone Centrum ervoor dat elke gemeente binnen de zone kan rekenen op een moderne, betrouwbare en performante brandweerorganisatie, klaar voor de uitdagingen van vandaag en morgen.

7.2.Fusies van gemeenten en territoriale afbakening van de hulpverleningszones

De voorbije 10 jaar werd Brandweerzone Centrum geconfronteerd met verschillende wijzigingen op haar territorium, onder meer door gemeentelijke fusies en door gemeenten die tot de zone toetraden of deze verlieten. Wanneer een nieuwe fusiegemeente ontstaat uit gemeenten die oorspronkelijk tot verschillende hulpverleningszones behoren, wordt automatisch een **verandertraject** gestart. Aangezien elke gemeente slechts deel kan uitmaken van 1 zone, moet de fusiegemeente een keuze maken. Dat brengt een brede waaier aan organisatorische, financiële en operationele beslissingen met zich mee op het vlak van structuur, personeel, gebouwen, materieel, overeenkomsten en reglementen.

Een uitdaging binnen deze trajecten is om de **financiële verdeelsleutel** te herbekijken en te berekenen. Er moeten telkens verschillende scenario's worden uitgewerkt die de impact op de gemeentelijke dotaties zo beperkt mogelijk houden, zonder daarbij de werking en investeringscapaciteit van de zone in het gedrang te brengen. Dit vereist een zorgvuldige afweging tussen financiële haalbaarheid, billijkheid voor bestaande gemeenten en de noden van de nieuwe situatie.

Doorheen de jaren heeft Brandweerzone Centrum een expertise opgebouwd in het begeleiden en realiseren van dergelijke wijzigingen. De zone leerde niet alleen om deze trajecten efficiënt en zorgvuldig af te handelen, maar ook om de **opportuniteiten** te herkennen die zulke wijzigingen kunnen bieden. Het is niet uitgesloten dat de zone in de komende beleidsperiode opnieuw te maken krijgt met veranderingen in de territoriale afbakening. Dankzij de opgebouwde ervaring staat Brandweerzone Centrum klaar om deze evoluties op een professionele, evenwichtige en constructieve manier te begeleiden, in nauwe samenwerking met de betrokken lokale besturen.



BIJLAGEN

brandweer zone centrum

Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht doelstellingen en actieplannen

Strategische doelstelling 1: BWZC bewijst haar uitmuntende dienstverlening

Brandweerzone Centrum blijft inzetten op de best mogelijke dienstverlening. In de volgende 6 jaar wil de zone bewijzen dat ze klaar is voor een veranderende maatschappij met alle uitdagingen die dat met zich meebrengt op gebied van klimaat en milieu, nieuwe technieken, wijzigende samenstelling in de bevolking ...

Operationele doelstelling 1.1: Het systematisch identificeren, analyseren en beheersen van operationele risico's op het grondgebied van de zone

- **Doel:** Anticiperen op de uitdagingen van de toekomst

Actieplan 1.1.1: De risicoanalyse actualiseren

Doel	We actualiseren onze risicoanalyse. Er wordt een nieuwe systematiek ontwikkeld waardoor de risicoanalyse periodiek geactualiseerd kan worden op een makkelijkere en minder arbeidsintensieve manier.
Eigenaar	Directie Proactie

Actieplan 1.1.2: De risico-inventaris binnen de gemeentelijke veiligheidscellen uniform opmaken

Doel	We maken een uniforme risico-inventarisatie om bij noodsituaties de nodige maatregelen te nemen om de impact te beperken. We denken hierbij vooral aan de werking veiligstellen van bepaalde kritieke infrastructuur en instellingen, evacuatieprocedures opstellen en vooraf een taakverdeling bepalen.
Eigenaar	Directie Noodplanning

Actieplan 1.1.3: De zone voorbereiden op klimaatverandering

Doel	De klimaatverandering brengt uitdagingen mee voor de hulpverlening en de samenleving in het algemeen. We bereiden ons voor op die toekomstige uitdagingen.
Eigenaar	Directie Proactie

Actieplan 1.1.4: Een plan van aanpak maken om bluswatervoorraden optimaal te benutten

Doel	Om op lange termijn te verzekeren dat de bluswatervoorraden optimaal kunnen benut worden bij interventies maken we een plan van aanpak om deze voorraden te inventariseren en te evalueren.
Eigenaar	Directie Proactie

Operationele doelstelling 1.2: De operationele werking structureren en optimaliseren

- **Doel:** Een verhoogde efficiëntie en kwaliteit van de dienstverlening garanderen

Actieplan 1.2.1: Het Brandweer Interventieplan (BIP) implementeren en actueel houden

Doel	Het geactualiseerde Brandweer Interventieplan (BIP) implementeren in de zone en periodiek actualiseren.
Eigenaar	Directie Proactie

Actieplan 1.2.2: De bestaande operationele werking evalueren en bijsturen

Doel	De operationele middelen worden efficiënt ingezet.
Eigenaar	Directie Operaties

Actieplan 1.2.3: De interventies afstemmen op nieuwe technologieën en uitdagingen op het terrein

Doel	De aanpak van een interventie blijft afgestemd op de nieuwe uitdagingen op het terrein.
Eigenaar	Directie Operaties

Actieplan 1.2.4: Een visie maken over voorafgaande interventieplannen (VIP) en sleutelkluizen

Doel	We formuleren een nieuwe visie rond voorafgaande interventieplannen (VIP) opmaken en gebruiken. Op basis van een omgevingsanalyse bepalen we onze prioritaire interventieplannen en werken we ze bij. We kijken kritisch welke interventieplannen absoluut noodzakelijk zijn binnen de organisatie en welke interventieplannen we niet langer onderhouden.
Eigenaar	Directie Proactie

Actieplan 1.2.5: De middelen van de dienst DGH conformeren aan het gewijzigde koninklijk besluit erkenningsnormen

Doel	De middelen van de dienst Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) moeten tegen begin 2027 voldoen aan het gewijzigde koninklijk besluit erkenningsnormen voor Dringende Geneeskundige Hulpverlening.
Eigenaar	Directie Operaties

Actieplan 1.2.6: Een Service Level Agreement (SLA) maken voor de operationele middelen

Doel	We maken een Service Level Agreement (SLA) op om een goed zicht te houden op de operationele slagkracht van de zone.
Eigenaar	Directie Operaties

Strategische doelstelling 2: BWZC ontplooit zich als veerkrachtige organisatie

Operationele doelstelling 2.1: Het welzijn van medewerkers actief bevorderen

- **Doel:** Een gezonde, betrokken en duurzame werkcultuur realiseren

Actieplan 2.1.1: Een beleid uitwerken rond fysieke paraatheid en gezondheid

Doel	We zijn een organisatie met veel aandacht voor fitheid en gezondheid. Voor operationeel brandweerpersoneel helpen we iedereen voor de fysieke testen te slagen. Voor het personeel in de Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH) willen we het risico beperken op beroepsziekte door heffen en tillen. Voor alle personeelsleden willen we nog meer inzetten op fitheid en gezondheid.
Eigenaar	Dienst Welzijn

Actieplan 2.1.2: Psychosociale aspecten integreren in het beleid van de organisatie

Doel	We streven naar medewerkers die zich mentaal goed in hun vel voelen binnen een organisatie die daarvoor een veilige omgeving biedt.
Eigenaar	Dienst Welzijn

Actieplan 2.1.3: De organisatiewaarden verankeren in de organisatie

Doel	We creëren een gedeelde basis die richting geeft aan gedrag, samenwerking en besluitvorming. We vertalen de kernwaarden naar concreet gedrag zodat medewerkers begrijpen wat van hen verwacht wordt. We verankeren in beleid, processen en leiderschap. We integreren de waarden in de HR-processen zoals aanwervingen en samenwerkingsgesprekken. We zorgen ervoor dat de waarden beleefd kunnen worden.
Eigenaar	Directie HR

Operationele doelstelling 2.2: Medewerkers actief ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling

- **Doel:** Talent, motivatie en inzetbaarheid versterken binnen de organisatie

Actieplan 2.2.1: Loopbaanpaden definiëren en implementeren

Doel	We definiëren loopbaanpaden zodat het helder is voor medewerkers welke doorgroeimogelijkheden er binnen de organisatie mogelijk zijn.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 2.2.2: Ondersteuning bieden bij overgang naar pensioen

Doel	We werken een ondersteuningstraject uit voor medewerkers (beroeps, vrijwilligers en ATP) in de laatste 5 jaar van hun loopbaan. We hebben aandacht voor praktische, mentale en identiteitsgebonden aspecten van de pensionering. We benaderen pensionering als een positieve levensfase en tegelijk zorgen we voor een goede kennisoverdracht en verbondenheid bij uitstroom.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 2.2.3: Een peter- en meterschap uitbouwen

Doel	We verankeren het peter- en meterschap structureel als onderdeel van de pre- en onboarding van nieuwe collega's. We bouwen verder aan een warm onthaal waarbij nieuwe medewerkers tijdens hun eerste maanden goede begeleiding en ondersteuning krijgen. Dit bevordert de verbinding met het team en de organisatie en vergroot tegelijk de betrokkenheid van ervaren collega's die deze rol opnemen.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 2.2.4: Het proces van pre- en onboarding voor nieuwe medewerkers uitwerken

Doel	Het contact tussen een nieuwe collega en werkgever in de periode na de selectie tot de start heeft een sterke impact op de motivatie en de betrokkenheid bij die nieuwe collega. Een groot aantal kandidaten haakt alsnog af in de eerste 3 maanden van de tewerkstelling. Dat blijkt uit onderzoek. De dienst Loopbaanontwikkeling is de regisseur van de pre- en onboarding en investeert hier veel tijd in. We digitaliseren die processen om vergetelheden te vermijden.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 2.2.5: Het wedertewerkstellings- en eindeloopbaanbeleid verankeren in de organisatie

Doel	We vertalen de beleidslijnen van de hogere overheid rond wedertewerkstelling en eindeloopbaan. We implementeren ze zodat we alternatieven kunnen bieden aan de operationele beroepscollega's van de zone.
Eigenaar	Directie HR

Strategische doelstelling 3: BWZC verankert zich als netwerkorganisatie

Operationele doelstelling 3.1: Inzetten op duurzame interne en externe relaties

- **Doel:** Het realiseren van impact en gedragen oplossingen

Actieplan 3.1.1: Actief en gecoördineerd participeren aan Netwerk Brandweer en Brandweer België

Doel	We versterken de samenwerking, kennisdeling en beleidsontwikkeling binnen de brandweersector door actief deel te nemen aan Netwerk Brandweer en Brandweer België. We realiseren beleidsimpact en geven nieuwe wet- en regelgeving vorm. We zetten een interne systematiek op poten om de bijdragen van onze zone in deze netwerkorganisaties nauwer op te volgen en te coördineren.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 3.1.2: Discipline 5 (informatie aan de bevolking) ondersteunen

Doel	We werken samen met de gemeenten van de zone en de lokale politiezones voor de organisatie van Discipline 5 (informatie aan de bevolking) bij interventies. We organiseren professionele berichtgeving en advies aan de bevolking. We zijn een betrouwbare partner voor lokale overheden, hun communicatiediensten en noodplanningscoördinatoren.
Eigenaar	Dienst Communicatie

Actieplan 3.1.3: Een innovatief Brandweer Informatie Centrum (BIC) realiseren

Doel	We realiseren een belevingsruimte in de hoofdkazerne waar bezoekers (zoals leerlingen van de lagere school) op een interactieve manier leren over brandveiligheid en zelfredzaamheid.
Eigenaar	Directie Preventie

Actieplan 3.1.4: De zelfredzaamheid van burgers en bedrijven verhogen

Doel	We sensibiliseren burgers en ondernemingen binnen de zone om hen weerbaarder te maken, bijvoorbeeld in het kader van noodweer.
Eigenaar	Directie Noodplanning

Actieplan 3.1.5: Samenwerkingen initiëren met andere hulpverleningszones voor IT

Doel	We initiëren samenwerkingen en synergieën tussen hulpverleningszones op het gebied van IT. We willen de efficiëntie verhogen door kennis, middelen en infrastructuur te delen. Zo kunnen we ook kosten verminderen en innovatieve oplossingen sneller invoeren.
Eigenaar	Dienst IT

Actieplan 3.1.6: De lokale besturen sensibiliseren over de rol van Discipline 1 (hulpverleningsoperaties) in het kader van noodplanning

Doel	We informeren en sensibiliseren de lokale besturen over de rollen en verantwoordelijkheden van Discipline 1 (hulpverleningsoperaties) binnen de noodplanning. Door kerntaken, verwachtingen en samenwerkingen duidelijk te maken, dragen we bij aan een sterker begrip van Discipline 1 als operationele partner in crisisbeheer. We verbeteren kennisdeling, stroomlijnen het overleg met de gemeenten en versterken een proactieve samenwerking binnen alle fasen van de noodplanning.
Eigenaar	Directie Noodplanning

Strategische doelstelling 4: BWZC versterkt haar datagedreven werking

Operationele doelstelling 4.1: De digitalisering van werkprocessen

- **Doel:** De efficiëntie, toegankelijkheid en datagedreven besluitvorming binnen de organisatie versterken

Actieplan 4.1.1: De personeelsdossiers digitaliseren

Doel	We digitaliseren de fysieke personeelsdossiers. Dat zorgt voor tijdswinst bij de dienst Personeelsbeheer en betere ontsluiting naar alle medewerkers.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 4.1.2: Een adequate digitale ondersteuning uitbouwen van de operationele werking

Doel	We zetten alle digitale toepassingen performant in binnen de zone. We voeren wijzigingen gestructureerd door zodat de operationele werking gegarandeerd blijft.
Eigenaar	Directie IT

Actieplan 4.1.3: De formulieren digitaliseren

Doel	We zorgen ervoor dat processen meer (of volledig) digitaal kunnen verlopen door invulformulieren te digitaliseren. We kiezen voor een gebruikersgerichte oplossing waarbij het personeel ook op een mobiel toestel een aanvraag kan doen.
Eigenaar	Directie Staf

Operationele doelstelling 4.2: Een geïntegreerd datamanagementproces ontwikkelen

- **Doel:** Het waarborgen van datakwaliteit, toegankelijkheid, veiligheid en bruikbaarheid van informatie binnen de organisatie

Actieplan 4.2.1: Dashboards ontwikkelen voor beleidsvorming

Doel	We versterken strategisch en operationeel inzicht door dashboards te maken die belangrijke data visualiseren. Zo is het mogelijk om beslissingen en bijsturingen in de organisatie te baseren op relevante en actuele gegevens.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 4.2.2: De datagedreven besluitvorming versterken

Doel	We verbeteren de kwaliteit en effectiviteit van besluitvorming door beschikbare data te gebruiken. We baseren processen, beleidskeuzes en operationele inzet op betrouwbare, actuele en relevante informatie. Dat gaat over datagedreven werkwijzen ontwikkelen, data-analysecapaciteit versterken, datakwaliteit verbeteren en een cultuur bevorderen waarin data centraal staan bij strategische beslissingen.
Eigenaar	Directie Staf

Strategische doelstelling 5: BWZC verstevigt de interne werking

Operationele doelstelling 5.1: Beheer van het logistiek materiaal binnen de organisatie optimaliseren

- **Doel:** Het beheer van het logistiek materiaal van de zone verloopt meer optimaal

Actieplan 5.1.1: Een zonaal wasplan voor interventiekledij invoeren

Doel	We zorgen voor uniformiteit in het wassen van interventiekledij. We digitaliseren de registratie van het wasproces met als doel de efficiëntie te verhogen. Zo zorgen we voor een langere levensduur van de interventiepakken en besparen we kosten door de impregnatie op te volgen. We vermijden verlies van kledij door digitale tracking. We organiseren de REHAB-procedure efficiënter.
Eigenaar	Directie Logistiek

Actieplan 5.1.2: Aangepaste (interventie)kledij integreren

Doel	We evalueren het huidige kledijplan en onderzoeken hoe we het kunnen verbeteren. We richten ons op ergonomie verbeteren, comfort verzekeren tijdens interventies en gelijke werkomstandigheden waarborgen voor alle medewerkers. Zo versterken we inclusie en welzijn.
Eigenaar	Directie Logistiek

Actieplan 5.1.3: De magazijnwerking optimaliseren

Doel	We zorgen voor een efficiënt voorraadbeheer en vermijden zo tekorten of overstock. We implementeren een orderpickingsysteem en optimaliseren de ruimtes. We onderzoeken of een centralisatie van het magazijn een antwoord biedt. Zo zorgen we voor kostenbesparing en meer veiligheid, omdat het materiaal vlot en toegankelijk is voor medewerkers.
Eigenaar	Directie Logistiek

Operationele doelstelling 5.2: De expertise binnen de organisatie versterken, vernieuwen en veiligstellen

- **Doel:** Een wendbare, toekomstgerichte en goed geïnformeerde medewerker

Actieplan 5.2.1: Een archiefbeleid uitwerken

Doel	We werken een archiefbeleid uit en voeren dat in. Zo wordt het archief conform de regelgeving verwerkt en bijgehouden. De diensten kunnen hun werk beter uitvoeren omdat ze documenten sneller vinden. De kosten voor opslag, zowel fysiek als digitaal, worden zo laag mogelijk gehouden.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 5.2.2: Het documentenbeheer verbeteren

Doel	We zorgen ervoor dat het personeel snel en intuïtief de meest actuele informatie vindt: alleen de juiste versie en gevalideerd door een bevoegd orgaan.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 5.2.3: De interne expertise opbouwen

Doel	We verduidelijken voor alle personeelsleden hoe ze expertise kunnen opbouwen of toegang kunnen krijgen tot de noodzakelijke expertise.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.2.4: Een geïntegreerd opleidingsplan ontwikkelen voor het operationeel en administratief-technisch personeel om de professionele dienstverlening te ondersteunen

Doel	We maken een strategisch en gedragen vormingsbeleid dat bijdraagt aan de duurzame ontwikkeling van alle medewerkers. We houden rekening met de noden van zowel het operationeel als het administratief-technisch personeel. Het doel is een hoogwaardige en professionele dienstverlening.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.2.5: Interventies evalueren met Return of Experience (RETEX)

Doel	We evalueren interventies uniform met de RETEX-methodiek en trekken zo lessen voor toekomstige interventies.
Eigenaar	Directie Operaties

Actieplan 5.2.6: Innovatieve ontwikkelingen capteren

Doel	We blijven op de hoogte van nieuwe technologieën en technieken zodat we ze kunnen integreren in de operationele werking.
Eigenaar	Directie Operaties

Operationele doelstelling 5.3: De organisatiebeheersing opzetten

- **Doel:** Een verhoogde transparantie, beheersbaarheid en compliance binnen de dagelijkse werking

Actieplan 5.3.1: Het personeel begeleiden doorheen veranderingen

Doel	We bieden alle medewerkers handvaten om op een goede manier om te gaan met verandering (change). We betrekken tijdig medewerkers en maken zo de organisatie weerbaar voor veranderingen en het tempo van veranderingen. We introduceren een gestructureerde verandermethodiek in onze projecten.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.3.2: De opvolgingsprocessen verbeteren voor het functioneren van operationeel personeel en administratief-technisch personeel

Doel	We zorgen voor een efficiënte opvolging van het functioneren van het operationeel personeel en administratief-technisch personeel, zowel bij stages en inloopperiodes als in het kader van evaluaties en samenwerkingsgesprekken.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.3.3: De opleidingsprocessen in kaart brengen en stroomlijnen

Doel	We brengen de bestaande opleidingsprocessen in kaart, identificeren knelpunten en formuleren verbeteringen. Zo verhogen we de efficiëntie, verlagen we de administratieve last en verbeteren we de kwaliteit van de dienstverlening.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.3.4: De digitale weerbaarheid van de organisatie versterken (NIS2)

Doel	We zorgen ervoor we de NIS2-richtlijn over cyberveiligheid naleven en verhogen de digitale weerbaarheid van de organisatie. Het doel is om risico's op cyberincidenten te minimaliseren door robuuste beveiligingsmaatregelen in te voeren, detectie- en responscapaciteit te verbeteren en het bewustzijn bij medewerkers te versterken. We maken een cybersecuritybeleid, voeren risicoanalyses uit, richten incidentresponsprocedures in en waarborgen de naleving van de wettelijke verplichtingen.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 5.3.5: De procedures van de dienst Personeelsbeheer optimaliseren

Doel	We uniformiseren de interne procedures van de dienst Personeelsbeheer naar vorm, structuur en inhoud. We reviseren de beschreven procedures waar nodig.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.3.6: Een opvolgingsmethodiek uitwerken voor het meerjarenbeleidsplan en financieel meerjarenplan

Doel	We realiseren een gestructureerde en transparante opvolging van het meerjarenbeleidsplan, zodat de voortgang, impact en bijsturing van beleidsdoelstellingen en budgetten tijdig en onderbouwd gebeuren.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 5.3.7: Een methodiek voor procesmanagement invoeren

Doel	We werken een methodiek uit voor procesmanagement als onderdeel van de organisatiebeheersing. Zo krijgen we ook een beter zicht op risico's.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 5.3.8: De organisatie toetsen aan de Leidraad organisatiebeheersing

Doel	We analyseren de maturiteit van onze organisatie op verschillende domeinen. We baseren ons hiervoor op de Leidraad organisatiebeheersing van Vlaanderen. Dat overzicht bevat de risico's die klassiek niet goed beheerst worden. De stand van zaken wordt periodiek geactualiseerd. Dat helpt om prioriteiten te bepalen voor het verdere verloop van de legislatuur.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 5.3.9: De communicatiereflexen versterken binnen de organisatie

Doel	We coachen de diensten en geven tools om zelf professioneel te communiceren en communicatie in te bedden als onderdeel van projectmanagement.
Eigenaar	Dienst Communicatie

Actieplan 5.3.10: Een methodiek implementeren voor projectmanagement

Doel	We ontwikkelen en implementeren een methodiek voor projectmanagement.
Eigenaar	Directie Staf

Operationele doelstelling 5.4: De organisatiestructuur herzien en optimaliseren

- **Doel:** Een betere afstemming tussen verantwoordelijkheden, processen en middelen, om de efficiëntie, samenwerking en besluitvorming binnen de organisatie te versterken

Actieplan 5.4.1: Een duidelijke en efficiënte organisatiestructuur invoeren voor de directie IT

Doel	We zetten een nieuwe organisatiestructuur op voor de directie IT naar aanleiding van de uittreding uit District09.
Eigenaar	Directie IT

Actieplan 5.4.2: Een duidelijke en efficiënte organisatiestructuur invoeren voor de dienst VTO

Doel	We werken een heldere structuur uit voor de dienst VTO. Dat omvat de cellen Opleidingsbeheer en Instructie. Zo is het voor iedereen duidelijk hoe ze bij de dienst VTO geholpen kunnen worden. We willen ook dat de dienst Instructie voor elk domein binnen onze operaties een aanspreekpunt kan zijn.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.4.3: Een duidelijke en efficiënte organisatiestructuur invoeren voor de directie Staf

Doel	We vernieuwen de organisatiestructuur van de directie Staf om efficiënter te werken, verantwoordelijkheden duidelijk af te bakenen, interne samenwerking te versterken en beter in te spelen op strategische en operationele noden.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 5.4.4: Een duidelijke en efficiënte organisatiestructuur invoeren voor de dienst Gebouwen

Doel	We verminderen de werkdruk door een duidelijke organisatiestructuur, rapportering en omkadering op te zetten. We harmoniseren de documentstromen en werkplatformen van het facilitair management. We integreren een financieel kader op operationeel niveau om responsabilisering te versterken.
Eigenaar	Directie Logistiek

Actieplan 5.4.5: Een duidelijke en efficiënte organisatiestructuur invoeren voor de directie Operaties

Doel	We structureren de directie Operaties performant.
Eigenaar	Directie Operaties

Actieplan 5.4.6: De beslissingsbevoegdheden definiëren

Doel	We creëren duidelijkheid over welke beslissingen op welk niveau genomen worden en door wie. Zo versterken we efficiënte besluitvorming, verantwoordelijkheid en transparantie binnen de organisatie.
Eigenaar	Directie Staf

Operationele doelstelling 5.5: De personeelsinzet optimaliseren

- **Doel:** Een verhoogde efficiëntie, medewerkerstevredenheid en continuïteit in de dienstverlening

Actieplan 5.5.1: De huidige beroepsbezetting en -inzet analyseren en aftoetsen aan de noden van de organisatie en de maatschappelijke uitdagingen

Doel	We zorgen voor een efficiënte en onderbouwde beroepsbezetting ten aanzien van de noden van de organisatie en dienstverlening.
Eigenaar	Directie Operaties

Actieplan 5.5.2: Het leiderschap versterken

Doel	We ontwikkelen een visie op leiderschap die de toekomstige verwachtingen scherpstelt voor leidinggevenden van onze zone. We willen een leidinggevende ontwikkelen die zich door de organisatie gesterkt voelt om leidinggevende taken op te nemen. Dat gaat verder dan reguliere taken toekennen of bevelvoeren op het terrein. We zoeken naar de mens achter de leidinggevende. We zoeken tools en praktijken om een leidinggevende comfort te geven in de leidinggevende taken.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.5.3: Het personeelsbehoeftenplan opmaken en beheren

Doel	We volgen de personeelsbehoeften op binnen de organisatie en benaderen deze kritisch. We rijmen dat met de behoeften van de organisatie en de uitbouw van de competenties die we in huis hebben of moeten aantrekken.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.5.4: Functiebeschrijvingen voor administratief-technisch personeel (ATP) opmaken en diverse rollen binnen de directie Operaties uitwerken

Doel	We maken nieuwe generieke functiebeschrijvingen voor het administratief-technisch personeel op maat van onze zone, inclusief herwerkte competenties.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.5.5: Een nieuw waarderingssysteem uitwerken voor operationeel personeel

Doel	We maken een waarderingssysteem voor het operationeel personeel waarbij de focus ligt op coaching en ontwikkeling en het creëren van een feedbackcultuur. We streven naar een dialoog tussen leidinggevende en medewerker waarbij de klemtoon verschuift van beoordelen naar waarderen en ontwikkelen. De administratieve last voor de leidinggevende wordt beperkt. We willen naar een systeem van samenwerkingsgesprekken evolueren zoals bij administratief en technisch personeel en streven naar een gezamenlijk competentiewoordenboek.
Eigenaar	Directie HR

Actieplan 5.5.6: De adequate vrijwilligerswerking versterken

Doel	We integreren vrijwilligers duurzaam in een moderne en veerkrachtige zonewerking.
Eigenaar	Directie Operaties

Actieplan 5.5.7: Beroeps en vrijwilligers integreren in de operationele bezetting

Doel	We integreren de beroeps en vrijwilligers verder zodat de operationele bezetting zo goed mogelijk gegarandeerd wordt.
Eigenaar	Directie Operaties

Operationele doelstelling 5.6: Investeren in duurzaam en functioneel patrimonium van de organisatie

- **Doel:** De operationele dekking garanderen

Actieplan 5.6.1: Een nieuwe post R4 bouwen

Doel	We bouwen een nieuwe operationele brandweerkazerne langs de R4 in Wondelgem om de dienstverlening te verzekeren in een hedendaagse werkomgeving.
Eigenaar	Directie Logistiek

Actieplan 5.6.2: Een nieuwe post Zelzate bouwen

Doel	We bouwen een nieuwe operationele brandweerkazerne op de huidige site in Zelzate om de dienstverlening te verzekeren in een hedendaagse werkomgeving.
Eigenaar	Directie Logistiek

Actieplan 5.6.3: Een strategische visie ontwikkelen met betrekking tot het eigenaarschap van patrimonium

Doel	We ontwikkelen een strategische visie over het eigenaarschap van het brandweerpatrimonium (zoals kazernes, oefenterreinen en materiaalgebouwen) met als doel duurzame keuzes te maken rond behoud, beheer, investering, samenwerking en eventuele afstoting, afgestemd op de operationele noden en langetermijnsdoelstellingen van de zone.
Eigenaar	Directie Staf

Actieplan 5.6.4: Normen en standaarden ontwikkelen voor gebruikte materialen in de dienst Gebouwen

Doel	We omschrijven normen en standaarden voor de bouw en het onderhoud van de dienst Gebouwen. Het draaiboek is gericht op uniforme richtlijnen ter bevordering van kwaliteit, veiligheid, duurzaamheid en efficiënt beheer.
Eigenaar	Directie Logistiek

Actieplan 5.6.5: Het kazerneplan verder ontwikkelen en een strategisch plan van aanpak opmaken voor het realiseren van dit plan.

Doel	We werken het kazerneplan verder uit en stellen een strategisch plan van aanpak op om de uitvoering ervan te realiseren. Het doel is om te zorgen voor een toekomstbestendige spreiding en inrichting van kazernes, afgestemd op operationele noden en financiële haalbaarheid. Het plan omvat het analyseren van huidige en toekomstige behoeften, het prioriteren van investeringen en het definiëren van een gefaseerde implementatiestrategie.
Eigenaar	Directie Logistiek

Actieplan 5.6.6: De samenvoeging van de posten in Lievegem onderzoeken.

Doel	We onderzoeken de haalbaarheid en meerwaarde van een samenvoeging van de brandweerposten in Lievegem. We analyseren operationele, financiële en logistieke aspecten en de impact op dienstverlening en personeel. We verzamelen relevante data, voeren een kosten-batenanalyse uit en formuleren een advies voor besluitvorming.
Eigenaar	Directie Operaties

Actieplan 5.6.7: De participatie in veiligheidshub Assenede realiseren

Doel	We onderzoeken de deelname van onze zone aan de veiligheidshub in Assenede en realiseren ze mee. De veiligheidshub is een initiatief van het lokaal bestuur waarbij op en rond de site van de brandweerkazerne extra ruimte wordt aangekocht om politie, Rode Kruis en brandweer samen te huisvesten. Deze samenwerking moet leiden tot een geïntegreerde en efficiënte veiligheidswerking binnen de gemeente. Het actieplan richt zich op ruimtelijke, operationele en logistieke noden afstemmen, samenwerkingsafspraken uitwerken en de zone voorbereiden op een gedeelde infrastructuur.
Eigenaar	Directie Logistiek

Operationele doelstelling 5.7: Evolueren naar een meer duurzame organisatie

- De ecologische voetafdruk van de organisatie wordt structureel kleiner

Actieplan 5.7.1: Een plan van aanpak maken om te voldoen aan de duurzaamheidsdoelstellingen 2030

Doel	We maken een plan van aanpak en voeren het door om te voldoen aan de duurzaamheidsdoelstellingen 2030. De eerste stappen worden zo ook gezet om te voldoen aan de doelstellingen met als deadline 2050.
Eigenaar	Directie Logistiek

Actieplan 5.7.2: Duurzaamheid nastreven in de levenscyclus van kledij

Doel	We zetten in op duurzame materialen, zowel in de artikelen die we verdelen als de verpakkingsmaterialen die we gebruiken. Dit kunnen we ook eisen van onze leveranciers. We ontwikkelen standaardnormen die in bestekken kunnen opgenomen worden. We zetten in op de recyclage van kledij.
Eigenaar	Directie Logistiek



Bijlage 2: Financieel meerjarenplan

A. Overzicht van de resultaten van de laatste 5 jaar

	Prognose algemeen resultaat
Rekening 2022	2.254.564
Rekening 2023	2.938.889
Rekening 2024	2.699.554
Prognose 2025	0
Prognose 2026	0

B. De rekening 2024

Gewone dienst	
1. Vastgestelde rechten dienstjaar 2024	75.580.489
2. Vastgelegde uitgaven dienstjaar 2024 73.518.574	73.518.574
3. Resultaat dienstjaar 2024	2.061.916
4a. Resultaat vorige dienstjaren (artikel 02)	-3.506.885
4b. Resultaat vorige dienstjaren (rekening 2024)	2.938.889
4c. Resultaat vorige dienstjaren (annulaties T-formulier)	1.246.268
5. Saldo overboekingen	-40.633
6. Algemeen resultaat 2024	2.699.554
7. Saldo reservefonds 2024	0
8. Financiële toestand 2024	2.699.554

C. De begroting 2025 en de begroting 2026

Gewone dienst	Begroting na begrotingswijziging 2025 (na prognose)	Begroting na begrotingswijziging 2026 (na prognose)
1. Ontvangsten eigen dienstjaar	79.884.347	82.786.579
2. Uitgaven eigen dienstjaar	79.839.482	83.582.895
3. Resultaat eigen dienstjaar	44.864	-796.315
4. Vorige dienstjaren (artikel 02)	-2.839.410	719.315
5. Resultaat vorige dienstjaren (artikel 01)	2.699.554	0
5.1 Prognose overzichtstabel	0	0
6. Saldo overboekingen	94.992	77.000
7. Algemeen resultaat	0	0
8. Saldo reservefonds	0	0
9. Financiële toestand	0	0

D. Achterstallige ontvangsten en uitgaven

	Achterstallige ontvangsten	Achterstallige uitgaven	Saldo
Begroting 2025 na wijziging	1.564.834	4.404.245	-2.839.410
Prognose 2025 na wijziging	1.564.834	4.404.245	-2.839.410
Begroting 2026	1.660.400	941.085	719.315
Prognose 2026	1.660.400	941.085	719.315

Annulaties op T-formulier Ramingen	Geannuleerde uitgaven
Prognose rekening 2025	0
Prognose rekening 2026	0
Prognose rekening 2027	0
Prognose rekening 2028	0
Prognose rekening 2029	0
Prognose rekening 2030	0
Prognose rekening 2031	0

Prognose vorige dienstjaren in plus of min	Ontvangsten	Uitgaven	Saldo
Prognose rekening 2026	0	0	0
Prognose rekening 2027	1.660.400	943.085	717.315
Prognose rekening 2028	1.660.400	945.085	715.315
Prognose rekening 2029	1.660.400	947.085	713.315
Prognose rekening 2030	1.660.400	949.085	711.315
Prognose rekening 2031	1.660.400	951.085	709.315

1. Prestaties ontvangsten

Prestaties		Brandweer	Ziekenvervoer	Totaal
Rekening	2022	1.509.926	1.251.727	2.761.653
Rekening	2023	1.627.391	1.311.376	2.938.767
Rekening	2024	1.904.755	1.326.825	3.231.580
Begroting	2025	2.261.500	1.441.000	3.702.500
Wijziging nr. 1	2025	90.000	0	90.000
Wijziging nr. 2	2025	25.800	-487.000	-461.200
Begrot. & wijz.	2025	2.377.300	954.000	3.331.300
Prognose rekening	2025	2.377.300	954.000	3.331.300
Begroting	2026	2.723.300	976.000	3.699.300
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	2.723.300	976.000	3.699.300
Prognose	2026	2.723.300	976.000	3.699.300
Prognose	2027	2.777.766	995.520	3.773.286
Prognose	2028	2.833.321	1.015.430	3.848.752
Prognose	2029	2.889.988	995.520	3.925.727
Prognose	2030	2.947.788	1.015.430	4.004.241
Prognose	2031	3.006.743	1.077.583	4.084.326

2. Overdrachten ontvangsten

▶ 2.1. Dotaties

2.1.1. Dotaties Hogere Overheden		Federale basisdotatie	Federale aanvullende dotatie	Federale subsidies	Andere	Totaal
Rekening	2022	1.983.444	9.520.916	122.496	2.050.448	13.677.305
Rekening	2023	2.180.711	10.451.137	297.925	2.469.182	15.398.955
Rekening	2024	1.983.444	9.692.605	263.936	2.908.557	14.848.542
Begroting	2025	2.069.356	9.982.432	120.000	4.300.200	16.471.988
Wijziging nr. 1	2025	0	-992	0	0	-992
Wijziging nr. 2	2025	0	0	117.508	-1.007.817	-890.309
Begrot. & wijz.	2025	2.069.356	9.981.440	237.508	3.292.383	15.580.687
Prognose	2025	2.069.356	9.981.440	237.508	3.292.383	15.580.687
Begroting	2026	2.069.356	9.981.440	120.000	3.100.200	15.270.996
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	2.069.356	9.981.440	120.000	3.100.200	15.270.996
Prognose	2026	2.069.356	9.981.440	120.000	3.100.200	15.270.996
Prognose	2027	2.141.577	10.329.792	120.000	3.100.200	15.691.569
Prognose	2028	2.184.408	10.536.388	120.000	3.100.200	15.940.996
Prognose	2029	2.228.096	10.747.116	120.000	3.100.200	16.195.412
Prognose	2030	2.272.658	10.962.058	120.000	3.100.200	16.454.916
Prognose	2031	2.318.112	11.181.299	120.000	3.100.200	16.719.611

2.1.2. Gemeentelijke dotaties (A)		Assenede	Deinze	Destelbergen	Evergem	Gavere	Gent
Rekening	2022	689.735	2.077.294	617.489	1.574.977	397.368	37.724.575
Rekening	2023	733.558	2.289.759	682.820	1.762.909	423.616	40.499.178
Rekening	2024	736.511	2.388.245	714.849	1.862.940	427.826	41.147.136
Begroting	2025		2.543.765	762.838	2.013.984	440.413	42.731.751
Wijziging nr. 1	2025	759.333	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2025	0	-20.190	-6.055	-15.985	-3.496	-339.167
Begrot. & wijz.	2025	-6.027	2.523.575	756.783	1.997.999	436.917	42.392.584
Prognose	2025		2.523.575	756.783	1.997.999	436.917	42.392.584
Begroting	2026	781.359	2.711.597	815.490	2.175.250	454.675	44.427.163
Wijziging.nr. 1	2026	0	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2026	0	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	775.180	2.690.153	809.041	2.158.048	451.080	44.075.814
Prognose	2026	775.180	2.690.153	809.041	2.158.048	451.080	44.075.814
Prognose	2027	807.258	2.899.111	874.264	2.354.131	470.954	46.348.756
Prognose	2028	834.753	2.997.851	904.041	2.434.311	486.994	47.927.345
Prognose	2029	862.241		933.810	2.514.471	503.031	49.505.568
Prognose	2030	887.171		960.809	2.587.172	517.575	50.936.930
Prognose	2031	918.574	3.298.878	994.819	2.678.750	535.895	52.739.931

2.1.2. Gemeentelijke dotaties (B)		Laarne	Lievegem	Lochristi	Merelbeke-Melle	Nazareth-De Pinte	Moerbeke
Rekening	2022	0	824.697	999.269	1.447.560	771.287	257.089
Rekening	2023	0	920.160	1.092.993	1.548.959	838.574	279.519
Rekening	2024	0	969.378	1.131.844	1.570.501	866.484	287.023
Begroting	2025	633.167		1.196.241	1.623.804	907.111	0
Wijziging nr. 1	2025	0		0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2025	-5.026		-9.494	-12.888	-7.200	0
Begrot. & wijz.	2025	628.141		1.186.747	1.610.916	899.911	0
Prognose	2025	628.141		1.186.747	1.610.916	899.911	0
Begroting	2026	619.236	1.125.718	1.267.118	1.682.177	955.671	0
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	614.339	1.116.815	1.257.098	1.668.874	948.114	0
Prognose	2026	614.339	1.116.815	1.257.098	1.668.874	948.114	0
Prognose	2027	605.603	1.215.674	1.345.218	1.748.528	1.008.913	0
Prognose	2028	626.230	1.257.078	1.391.035	1.808.081	1.043.276	0
Prognose	2029	646.851	1.298.473	1.436.841	1.867.620	1.077.631	0
Prognose	2030	665.553	1.336.016	1.478.384	1.921.619	1.108.788	0
Prognose	2031	689.112	1.383.307	1.530.714	1.989.638	1.148.036	0

2.1.2. Gemeentelijke dotaties (C)		Oosterzele	Sint-Martens-Latem	Wetteren	Zelzate	Zulte
Rekening	2022	485.365	306.531	0	612.516	461.329
Rekening	2023	534.191	333.719	0	643.841	501.900
Rekening	2024	557.799	341.178	0	639.032	514.475
Begroting	2025	591.696	362.143	1.604.529	650.106	543.799
Wijziging nr. 1	2025	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2025	-4.697	-2.874	-12.736	-5.160	-4.316
Begrot. & wijz.	2025	586.999	359.269	1.591.793	644.946	539.483
Prognose	2025	586.999	359.269	1.591.793	644.946	539.483
Begroting	2026	630.207	381.537	1.688.272	660.072	572.915
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	625.223	378.520	1.674.921	654.852	568.385
Prognose	2026	625.223	378.520	1.674.921	654.852	568.385
Prognose	2027	672.609	403.310	1.782.350	672.609	605.603
Prognose	2028	695.517	417.046	1.843.055	695.517	626.230
Prognose	2029	718.420	430.780	1.903.746	718.420	646.851
Prognose	2030	739.192	443.235	1.958.789	739.192	665.553
Prognose	2031	765.357	458.924	2.028.124	765.357	689.112

2.2. Andere overheidsbijdragen

		Gedetacheerd personeel brandweer	Gedetacheerd personeel ziekenvervoer	Ander personeel	Andere toelagen	Totaal
Rekening	2022	55.000	49.012	481.488	1.002.822	1.588.321
Rekening	2023	24.076	48.713	397.413	1.293.325	1.763.527
Rekening	2024	81.286	22.864	954.005	1.331.394	2.389.549
Begroting	2025	90.000	0	750.000	1.365.697	2.205.697
Wijziging nr. 1	2025	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2025	30.000	0	0	-10.000	20.000
Begrot. & wijz.	2025	120.000	0	750.000	1.355.697	2.225.697
Prognose	2025	120.000	0	750.000	1.355.697	2.225.697
Begroting	2026	142.000	0	750.000	1.526.526	2.418.526
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	142.000	0	750.000	1.526.526	2.418.526
Prognose	2026	142.000	0	750.000	1.526.526	2.418.526
Prognose	2027	145.692	0	750.000	1.557.057	2.452.749
Prognose	2028	149.480	0	750.000	1.588.198	2.487.678
Prognose	2029	153.366	0	750.000	1.619.962	2.523.328
Prognose	2030	157.354	0	750.000	1.652.361	2.559.715
Prognose	2031	161.445	0	750.000	1.685.408	2.596.853

2.3. Samenvatting overdrachten ontvangsten

		Dotaties	Andere overheids-bijdragen	Bijdragen schulden	Andere overdrachten	Totaal
Rekening	2022	61.351.807	1.588.321	0	80.787	63.020.915
Rekening	2023	68.714.652	1.763.527	0	12.844	70.491.022
Rekening	2024	69.359.763	2.389.549	0	465.213	72.214.525
Begroting	2025	75.302.211	2.205.697	0	251.200	77.759.108
Wijziging nr. 1	2025	-992	0	0	992	0
Wijziging nr. 2	2025	-1.353.919	20.000	0	-192	-1.334.111
Begrot. & wijz.	2025	73.947.300	2.225.697	0	252.000	76.424.997
Prognose	2025	73.947.300	2.225.697	0	252.000	76.424.997
Begroting	2026	76.772.453	2.418.526	0	252.000	79.442.979
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	76.290.453	2.418.526	0	252.000	78.960.979
Prognose	2026	76.290.453	2.418.526	0	252.000	78.960.979
Prognose	2027	79.506.461	2.452.749	0	257.040	82.216.250
Prognose	2028	81.929.355	2.487.678	0	262.181	84.679.214
Prognose	2029	84.356.734	2.523.328	0	267.424	87.147.487
Prognose	2030	86.586.996	2.559.715	0	272.773	89.419.484
Prognose	2031	89.334.138	2.596.853	0	278.228	92.209.220

3. Schuld ontvangen

		Creditrenten	Andere schuldoverdrachten	Totaal
Rekening	2022	3.397	0	3.397
Rekening	2023	127.864	0	127.864
Rekening	2024	134.384	0	134.384
Begroting	2025	126.300	0	126.300
Wijziging nr. 1	2025	0	0	0
Wijziging nr. 2	2025	1.750	0	1.750
Begrot. & wijz.	2025	128.050	0	128.050
Prognose	2025	128.050	0	128.050
Begroting	2026	126.300	0	126.300
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	126.300	0	126.300
Prognose	2026	126.300	0	126.300
Prognose	2027	115.000	0	115.000
Prognose	2028	115.000	0	115.000
Prognose	2029	115.000	0	115.000
Prognose	2030	115.000	0	115.000
Prognose	2031	115.000	0	115.000

4. Samenvatting ontvangsten

		Prestaties	Overdrachten	Schuld	Totaal ontvangsten
Rekening	2022	2.761.653	63.020.915	3.397	65.785.965
Rekening	2023	2.938.767	70.491.022	127.864	73.557.653
Rekening	2024	3.231.580	72.214.525	134.384	75.580.489
Begroting	2025	3.702.500	77.759.108	126.300	81.587.908
Wijziging nr. 1	2025	90.000	0	0	90.000
Wijziging nr. 2	2025	-461.200	-1.334.111	1.750	-1.793.561
Begrot. & wijz.	2025	3.331.300	76.424.997	128.050	79.884.347
Prognose	2025	3.331.300	76.424.997	128.050	79.884.347
Begroting	2026	3.699.300	79.442.979	126.300	83.268.579
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	3.699.300	78.960.979	126.300	82.786.579
Prognose	2026	3.699.300	78.960.979	126.300	82.786.579
Prognose	2027	3.773.286	82.216.250	115.000	86.104.536
Prognose	2028	3.848.752	84.679.214	115.000	88.642.965
Prognose	2029	3.925.727	87.147.487	115.000	91.188.214
Prognose	2030	4.004.241	89.419.484	115.000	93.538.725
Prognose	2031	4.084.326	92.209.220	115.000	96.408.546

5. Personeel uitgaven

Invloed op lonen	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Gezondheidsindex	0,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
Baremieke index	0,00%	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%
CAO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

▶ 5.1. Personeel brandweer totaal

		Personeel algemeen	Personeel adminstratief	Personeel beroeps	Personeel vrijwilligers	Totaal
Rekening	2022	1.516.189	7.810.467	41.792.670	2.700.015	53.819.341
Rekening	2023	2.635.790	8.567.119	44.866.727	2.691.209	58.760.844
Rekening	2024	2.361.382	9.100.507	46.620.027	2.657.986	60.739.901
Begroting	2025	2.434.100	10.708.179	49.263.265	3.439.943	60.739.901
Wijziging nr. 1	2025	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2025	112.000	-786.856	-147.203	-37.189	-859.248
Begrot. & wijz.	2025	2.546.100	9.921.323	49.116.062	3.402.754	64.986.239
Prognose	2025	2.546.100	9.921.323	49.116.062	3.402.754	64.986.239
Begroting	2026	2.565.100	11.003.506	50.931.723	3.565.839	68.066.168
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	2.565.100	11.003.506	50.931.723	3.565.839	68.066.168
Prognose	2026	2.565.100	11.003.506	50.931.723	3.565.839	68.066.168
Prognose	2027	2.590.193	12.240.129	52.340.357	3.658.551	70.829.230
Prognose	2028	2.615.938	12.558.373	53.847.164	3.753.673	72.775.148
Prognose	2029	2.642.352	12.884.890	55.384.107	3.851.269	74.762.618
Prognose	2030	2.642.352	13.219.898	56.991.790	3.951.402	76.832.542
Prognose	2031	2.697.259	13.563.615	58.631.625	4.054.138	78.946.637

5.2. Personeel ziekenvervoer totaal

		Personeel algemeen	Personeel adminstratief	Personeel beroeps	Personeel vrijwilligers	Totaal
Rekening	2022	0	0	1.925.209	1.120.586	3.045.796
Rekening	2023	0	0	2.311.886	1.090.270	3.402.156
Rekening	2024	0	0	2.502.463	1.068.855	3.571.317
Begroting	2025	0	0	3.325.186	1.223.885	4.549.071
Wijziging nr. 1	2025	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2025	0	0	-504.430	22.102	0
Begrot. & wijz.	2025	0	0	2.820.756	1.245.987	4.066.743
Prognose	2025	0	0	2.820.756	1.245.987	4.066.743
Begroting	2026	0	0	3.153.144	1.330.083	4.483.227
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	0	0	3.153.144	1.330.083	4.483.227
Prognose	2026	0	0	3.153.144	1.330.083	4.483.227
Prognose	2027	0	0	3.485.126	1.364.665	4.849.791
Prognose	2028	0	0	3.575.739	1.400.146	4.849.791
Prognose	2029	0	0	3.668.708	1.436.550	5.105.258
Prognose	2030	0	0	3.764.094	1.473.901	5.237.995
Prognose	2031	0	0	3.861.961	1.512.222	5.374.183

6. Werking uitgaven

Invloed op werkingskosten	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Brandstoffen gebouwen	0,00%	2,56%	2,56%	2,56%	2,56%	2,56%
Brandstoffen voertuigen	0,00%	1,80%	1,80%	1,80%	1,80%	1,80%
Andere	0,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%

▶ 6.1. Samenvatting werkingskosten

		Energiekosten	Overige	Totaal
Rekening	2022	1.572.629	7.101.724	8.674.352
Rekening	2023	1.123.617	7.581.840	8.705.457
Rekening	2024	906.951	7.599.986	8.506.937
Begroting	2025	1.314.500	8.819.350	10.133.850
Wijziging nr. 1	2025	-92.500	-13.750	-106.250
Wijziging nr. 2	2025	0	0	0
Begrot. & wijz.	2025	1.222.000	8.805.600	10.027.600
Prognose	2025	1.222.000	8.805.600	10.027.600
Begroting	2026	1.222.000	8.510.600	9.732.600
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	1.222.000	8.510.600	9.732.600
Prognose	2026	1.222.000	8.510.600	9.732.600
Prognose	2027	1.248.456	9.000.072	10.248.528
Prognose	2028	1.275.136	9.075.013	10.350.150
Prognose	2029	1.302.045	9.361.574	10.663.618
Prognose	2030	1.330.185	9.328.485	10.658.671
Prognose	2031	1.358.563	9.569.115	10.927.678

6.2. Samenvatting uitgaven

		Personeel	Werking	Overdrachten	Schuld	Totaal
Rekening	2022	56.865.136	8.674.352	691.229	626	66.231.344
Rekening	2023	62.163.000	8.705.457	698.816	200	71.567.474
Rekening	2024	64.311.219	8.506.937	700.347	71	73.518.574
Begroting	2025	70.394.558	10.133.850	755.900	3.000	81.287.308
Wijziging nr. 1	2025	0	-106.250	0	0	-106.250
Wijziging nr. 2	2025	-1.341.576	0	0	0	-1.341.576
Begrot. & wijz.	2025	69.052.982	10.027.600	755.900	3.000	79.839.482
Prognose	2025	69.052.982	10.027.600	755.900	3.000	79.839.482
Begroting	2026	72.549.395	9.732.600	1.255.900	45.000	83.582.895
Wijziging nr. 1	2026	0	0	0	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0	0	0	0
Begrot. & wijz.	2026	72.549.395	9.732.600	1.255.900	45.000	83.582.895
Prognose	2026	72.549.395	9.732.600	1.255.900	45.000	83.582.895
Prognose	2027	75.679.020	10.248.528	1.287.298	237.005	87.451.851
Prognose	2028	77.751.033	10.350.150	1.319.480	567.618	89.988.281
Prognose	2029	79.867.877	10.663.618	1.352.467	647.567	92.531.529
Prognose	2030	82.070.537	10.658.671	1.386.279	764.554	94.880.041
Prognose	2031	84.320.820	10.927.678	1.420.936	1.078.428	97.747.861

7. Samenvatting overboekingen

▶ 7.1. Toename van de gewone dienst via overboekingen

		Naar gewone dienst	Totaal
Rekening	2022	837.296	837.296
Rekening	2023	1.846.686	1.846.686
Rekening	2024	1.590.546	1.590.546
Begroting	2025	1.600.000	1.600.000
Wijziging nr. 1	2025	0	0
Wijziging nr. 2	2025	0	0
Begrot. & wijz.	2025	1.600.000	1.600.000
Prognose	2025	1.600.000	1.600.000
Begroting	2026	1.600.000	1.600.000
Wijziging nr. 1	2026	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0
Begrot. & wijz.	2026	1.600.000	1.600.000
Prognose	2026	1.600.000	1.600.000
Prognose	2027	1.600.000	1.600.000
Prognose	2028	1.600.000	1.600.000
Prognose	2029	1.600.000	1.600.000
Prognose	2030	1.600.000	1.600.000
Prognose	2031	1.600.000	1.600.000

▶ 7.2. Afname van de gewone dienst via overboekingen

		Naar buitengewone dienst	Totaal
Rekening	2022	804.983	804.983
Rekening	2023	975.144	975.144
Rekening	2024	1.631.179	1.631.179
Begroting	2025	1.400.000	1.400.000
Wijziging nr. 1	2025	0	0
Wijziging nr. 2	2025	105.008	105.008
Begrot. & wijz.	2025	1.505.008	1.505.008
Prognose	2025	1.505.008	1.505.008
Begroting	2026	1.523.000	1.523.000
Wijziging nr. 1	2026	0	0
Wijziging nr. 2	2026	0	0
Begrot. & wijz.	2026	1.523.000	1.523.000
Prognose	2026	1.523.000	1.523.000
Prognose	2027	970.000	970.000
Prognose	2028	970.000	970.000
Prognose	2029	970.000	970.000
Prognose	2030	970.000	970.000
Prognose	2031	970.000	970.000

8. Buitengewone dienst

A. Volume buitengewone uitgaven

	Begroting 2026	Begrotings-wijziging 1 2026	Begrotings-wijziging 2 2026	Na begrotings-wijziging 2026
Investeringen	5.475.000	0	0	5.475.000
Overdrachten	1.303.000	0	0	1.303.000
Schuld	0	0	0	0
Vorige dienstjaren	0	0	0	0
Overboekingen	1.600.000	0	0	1.600.000
Totaal	**8.378.000**	**0**	**0**	**8.378.000**

B. Financiering (totalen)

	Begroting 2026	Begrotings-wijziging 1 2026	Begrotings-wijziging 2 2026	Na begrotings-wijziging 2026
Toelagen van de federale overheid	160.000	0	0	160.000
Toelagen van de Vlaamse overheid	0	0	0	0
Toelagen van andere overheden	0	0	0	0
Toelagen van de gemeenten	5.065.000	0	0	5.065.000
Toelagen van derden	0	0	0	0
Leningen t.l.v. de zone	0	0	0	0
Leningen t.l.v. de federale overheid	0	0	0	0
Leningen t.l.v. de Vlaamse overheid	0	0	0	0
Leningen t.l.v. andere overheden	0	0	0	0
Leningen t.l.v. derden	0	0	0	0
Andere schuldontvangsten	0	0	0	0
Courante overboekingen uit de GD	1.523.000	0	0	1.523.000
Overboekingen uit het fondsen	1.600.000	0	0	1.600.000
Verkopen	30.000	0	0	30.000
Boni en vorige dienstjaren	0	0	0	0
Andere financieringen	0	0	0	0
Totaal	**8.378.000**	**0**	**0**	**8.378.000**

Begroting 2026	Prognose 2027	Prognose 2028	Prognose 2029	Prognose 2030	Prognose 2031
5.475.000	5.405.000	10.341.000	5.438.000	12.247.000	5.364.000
1.303.000	750.000	750.000	750.000	750.000	750.000
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000
8.378.000	**7.755.000**	**12.691.000**	**7.788.000**	**14.597.000**	**7.714.000**

Begroting 2026	Prognose 2027	Prognose 2028	Prognose 2029	Prognose 2030	Prognose 2031
160.000	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
5.065.000	5.155.000	5.161.000	5.188.000	5.187.000	5.114.000
0	0	0	0	0	0
0	0	4.930.000	0	6.810.000	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
1.523.000	970.000	970.000	970.000	970.000	970.000
1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000
30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
8.378.000	**7.755.000**	**12.691.000**	**7.788.000**	**14.597.000**	**7.714.000**

9. Overzicht gemeentelijke dotaties buitengewone dienst

	Begroting 2025	Begroting 2026
Assenede	65.845	64.933
Deinze	220.581	225.342
Destelbergen	66.149	67.770
Evergem	174.641	180.770
Gavere	38.190	37.785
Gent	3.705.453	3.692.029
Laarne	54.905	51.460
Lochristi	103.731	105.301
Lievegem	90.664	93.551
Merelbeke-Melle	140.807	139.794
Nazareth-De Pinte	78.660	79.420
Oosterzele	51.309	52.372
Sint-Martens-Latem	31.403	31.707
Wetteren	139.136	140.301
Zelzate	56.374	54.854
Zulte	47.155	47.611
Totaal	**5.065.000**	**5.065.000**

Prognose 2027	Prognose 2028	Prognose 2029	Prognose 2030	Prognose 2031
65.211	65.287	65.628	65.616	64.692
234.192	234.464	235.691	235.645	232.329
70.624	70.706	71.076	71.062	70.062
190.168	190.389	191.385	191.348	188.656
38.044	38.088	38.287	38.280	37.741
3.744.077	3.748.434	3.768.044	3.767.318	3.714.298
48.921	48.978	49.234	49.225	48.532
108.668	108.794	109.363	109.342	107.803
98.203	98.317	98.831	98.812	97.422
141.247	141.411	142.151	142.124	140.124
81.501	81.595	82.022	82.006	80.852
54.334	54.397	54.682	54.671	53.902
32.580	32.618	32.788	32.782	32.321
143.979	144.147	144.901	144.873	142.834
54.334	54.397	54.682	54.671	53.902
48.921	48.978	49.234	49.225	48.532
5.155.001	**5.161.000**	**5.188.000**	**5.187.000**	**5.114.000**

10. Samenvattende tabel

		Rekening 2024	Begroting 2025	Prognose 2025	Begroting 2026
1. Ontvangsten	Begroting		81.587.908		83.268.579
	Begrw. nr. 1		90.000		0
	Begrw. nr. 2		-1.793.561		0
	Totaal	75.580.489	79.884.347	79.884.347	82.786.579
2. Uitgaven	Begroting		81.287.308		83.582.895
	Begrw. nr. 1		-106.250		0
	Begrw. nr. 2		-1.341.576		0
	Totaal	73.518.574	79.839.482	79.839.482	83.582.895
3. Resultaat dienstjaar		2.061.916	44.864	44.864	-796.315
4. Saldo artikel 02		-3.506.885	-2.839.410	-2.839.410	719.315
5. Vorige dienstjaren*		4.185.157	2.699.554	2.699.554	0
6. Saldo overboekingen		-40.633	94.992	94.992	77.000
7. Algemeen resultaat		2.699.554	0	0	0
8. Saldo reservefonds		0	0	0	0
9. Financiële toestand		2.699.554	0	0	0

* inclusief annulaties op T-formulier

Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028	Prognose 2029	Prognose 2030	Prognose 2031
82.786.579	86.104.536	88.642.965	91.188.214	93.538.725	96.408.546
83.582.895	87.451.851	89.988.281	92.531.529	94.880.041	97.747.861
-796.315 719.315 0 77.000	-1.347.315 717.315 0 630.000	-1.345.315 715.315 0 630.000	-1.345.315 715.315 0 630.000	-1.341.315 711.315 0 630.000	-1.339.315 709.315 0 630.000
0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
0	0	0	0	0	0





AFKORTINGENLIJST

brandweer zone centrum

Lijst van gebruikte afkortingen

AGB – Autonoom Gemeentebedrijf

AGS – Adviseur Gevaarlijke Stoffen

AI – Artificiële intelligentie

AP4 – Autopomp met bezetting van 4 personen

AP6 – Autopomp met bezetting van 6 personen

ARBH – Algemeen Reglement op de Boekhouding van de Hulpverleningszones

ATP – Administratief-Technisch Personeel

AWV – Agentschap Wegen en Verkeer

AZ – Algemeen Ziekenhuis

BB-SPB – Brandweer België - Sapeurs-Pompiers de Belgique

BHMR – Belgische Handleiding voor de Medische Regulatie

BIC – Brandweer Informatie Centrum

BiOC – Bijzonder Onderhandelingscomité

BIP – Brandweer Interventieplan

BWZC – Brandweerzone Centrum

CET – Casualty Extraction Team

CISO – Chief Information Security Officer

CMS – Content Management System

COO – Chief Operations Officer

CP-OPS – Commandopost Operaties

D1 – Discipline 1: Hulpverleningsoperaties

D2 – Discipline 2: Medische, sanitaire en psychosociale hulpverlening

D5 – Discipline 5: Informatie aan de bevolking

DBDMH – Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

DGH – Dringende Geneeskundige Hulpverlening

DIR-BW – Directeur Brandweer (D1)

DIR-CP-OPS – Directeur Commandopost Operaties

DIR-INFO – Directeur Informatie (D5)

DPO – Data Protection Officer

ERP – Enterprise Resource Planning

FDGH – Fonds voor Dringende Geneeskundige Hulpverlening

FETRAPI – Federatie van Transporteurs door middel van Pijpleiding

FGA – Federaal Geschiktheidsattest

FGB – Formulier voor de Gezondheidsbeoordeling

FGI – Federale Gezondheidsinspecteur

FOD – Federale Overheidsdienst

FRAT – First Responder Anti-Aggression Training

GDPR – General Data Protection Regulation

GEO – Generative Engine Optimization

GIS – Geografisch Informatie Systeem

GROS – Grensoverschrijdende Samenwerking

GWT – Groot Watertransport

HOC – Hoog Overlegcomité

HR – Human Resources

IGS – Industrie en Gevaarlijke Stoffen / Incident met gevaarlijke stoffen

IT – Informatietechnologie

KB – Koninklijk Besluit

KMO – Kleine en Middelgrote Onderneming

NC112 – Noodcentrale 112

NIS2 – Network and Information Security 2 Directive

OD – Operationele Doelstelling

OPS – Operaties

PAULO – Provinciale Academie voor Urgentiediensten en Lokale Overheden

PBM – Persoonlijk Beschermingsmiddel

PFAS – Per- en polyfluoralkylstoffen

PIT – Paramedisch Interventieteam

RED – Team voor reddingen op hoogtes en dieptes met behulp van touwen

REHAB – Mobiel rust- en herstelpunt voor brandweerlieden

RETEX – Return of Experience

RIB – Rigid Inflatable Boat

SAH – Snelste Adequate Hulpverlening

SEO – Search Engine Optimization

SLA – Service Level Agreement

SOP – Standaard Operatieprocedure

SOR – Standaard Operatierichtlijn

SSO – Single Sign-On

USAR – Urban Search And Rescue

VIP – Voorafgaand Interventieplan

VTO – Vorming, Training en Onderzoek

WCAG2.1 – Web Content Accessibility Guidelines 2.1

WCV – Wet Civiele Veiligheid

WTW – Wedertewerkstelling

Brandweerzone Centrum
Roggestraat 70 / 9000 Gent / +32 (0)9 268 88 99 / info@bwzc.be