



Hulpverleningszone  
**Zuid-West Limburg**

HVZ Zuid-West Limburg

# Meerjarenbeleidsplan 2026-2031

Goedgekeurd op de zoneraad van 9/02/2026



## Inhoud

1.	Inleiding .....	5
1.1	Opbouw document.....	5
1.2	Lijst met frequent gebruikte afkortingen .....	6
Deel 1 Hulpverleningszone Zuid-West Limburg .....		7
2.	Opdracht – visie - waarden .....	8
2.1	Missie .....	8
2.2	Visie .....	9
2.3	Waarden .....	11
2.4	Lessen getrokken uit het beleidsplan 2020-2025 .....	11
2.5	Ontwikkelingen.....	12
2.6	Ambidextrie .....	13
3.	Beschrijving van de zone (2026).....	15
3.1	Administratieve organisatie .....	15
3.1.1	Samenstelling van de Zoneraad .....	15
3.1.2	Samenstelling van het Zonecollege .....	15
3.1.3	Organigram van de zone (operationeel & administratief) .....	16
3.2	Risicoanalyse .....	23
3.2.1	Federale studie risicoanalyse .....	25
3.2.2	Recurrente risico's .....	27
3.3	Operationele organisatie.....	28
3.3.1	Aantal medewerkers per korps/post.....	28
3.3.2	Spreidingsplan voor de posten en andere infrastructuur .....	29
3.3.3	Brandweer: paraatheid per post .....	29
3.3.4	Ziekenwagendienst.....	31
3.3.5	Operationele leiding: officieren bij interventie .....	32
3.3.6	Materieel .....	32
3.3.7	Specialisaties .....	34
3.3.8	Opleiding en oefening .....	35
3.3.9	Administratief en technisch personeel .....	35
3.4	Partners – Stakeholders .....	35
3.5	Bijzondere overeenkomsten .....	36
3.5.1	Provinciale overeenkomst onderlinge hulp.....	36
3.5.2	Overeenkomst onderlinge hulp Zone Hesbaye .....	36



3.5.3 Overeenkomst onderlinge hulp Zone Kempen .....	36
3.5.4 Overeenkomst gemeente Diest met Hasselt en Heusden-Zolder .....	36
3.5.5 Civiele Bescherming .....	36
Deel 2 Ontwikkeling .....	37
4. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN .....	38
4.1 Algemeen .....	38
4.2 PRO-ACTIE .....	40
4.2.1 Doelstellingen .....	40
4.2.2 Acties .....	41
4.3 BRANDPREVENTIE .....	41
4.3.1 Doelstellingen .....	41
4.3.2 Acties .....	43
4.4 Preparatie .....	44
4.4.1 Doelstellingen .....	44
4.4.2 Acties .....	45
4.5 OPERATIES .....	46
4.5.1 Doelstellingen .....	46
4.5.2 Acties .....	49
4.6 Evaluatie .....	51
4.6.1 Doelstellingen .....	51
4.6.2 Acties .....	52
4.7 Bedrijfsvoering .....	52
4.7.1 Doelstellingen .....	52
Acties .....	55
4.8 Logistiek .....	58
4.8.1 Doelstellingen .....	58
4.8.2 Acties .....	60
4.9 ICT .....	61
4.9.1 Doelstellingen .....	61
4.9.2 Acties .....	62
4.10 Prioriteiten in het meerjarenbeleidsplan .....	63
4.10.1 Personeelsplan uitvoeren .....	63
4.10.2 Beschikbaarheid/vertrekgarantie .....	63
4.11 Randvoorwaarden aan de uitvoering van het meerjarenbeleidsplan .....	63



4.11.1 Financieel.....	63
4.11.2 Wetgeving.....	64
5. FINANCIËLE MEERJARENPLANNING .....	65
5.1 Algemeen.....	65
5.2 Meerjarenbudget .....	65
6. Samenvatting actiepunten .....	67
Deel 3 gemeentelijk luik.....	75
7. TOEPASSING VAN DE ZONALE DOELSTELLINGEN OP GEMEENTELIJK NIVEAU .....	76

# 1. Inleiding

## 1.1 Opbouw document

Deel 1 (hoofdstuk 2 en 3) van dit meerjarenbeleidsplan beschrijft de startpositie van de zone. Dit deel beschrijft hoe de zone is gestart en geëvolueerd in de eerste beleidsperiode.

Het vertrekpunt voor het beleidsplan 2026-2031 is uiteraard de huidige organisatie van de hulpverleningszone Zuid-West Limburg. Deze organisatie is ontstaan op 1 januari 2015 door de fusie van de brandweerkorpsen Beringen, Hasselt, Heusden-Zolder, Sint-Truiden en Tongeren en werd uitgebouwd volgens de beleidsplannen 2015-2019 en 2020-2025. In dit plan was ook de oprichting voorzien van een brandweerpost in Borgloon. Op dit ogenblik bestaat de hulpverleningszone Zuid-West Limburg dan ook uit 8 brandweerposten, operationeel verdeeld over 3 sectoren.

In dit eerste deel van het beleidsplan wordt in hoofdstuk 2 de missie, visie en waarden van de hulpverleningszone beschreven. Deze zijn opgesteld in 2014 en vastgesteld door de zoneraad en nog steeds actueel. De missie en visie vormen de basis voor de verdere ontwikkeling van het organisatiemodel van de hulpverleningszone. In hoofdstuk 3 wordt beschreven hoe de zonale organisatie momenteel is opgebouwd en welke evolutie de organisatie heeft doorgemaakt in de eerste 10 jaar van haar bestaan.

In deel 2 (hoofdstuk 4 en volgende) wordt de gewenste ontwikkeling van de hulpverleningszone beschreven en worden de acties die we willen nemen om deze ontwikkeling mogelijk te maken opgesomd. Aan ieder taakveld wordt een hoofdstuk gewijd. Tot slot is er een schematische samenvatting van alle acties en een bijhorende opvolgingstabel in hoofdstuk 6.

De beleidsperiode voor dit document loopt van 2026 tot en met 2031. De periode is dusdanig gekozen dat er in het werkjaar 2030 geen stand-stil ontstaat van de organisatie, maar dat er voldoende tijd is om met de nieuwe bestuursploegen het beleidsplan 2032-2037 voor te bereiden.

Voor de opbouw van het plan is aansluiting gezocht bij de opbouw zoals beschreven in het Koninklijk Besluit van 24 april 2014 tot vaststelling van de minimale inhoud en de structuur van het meerjarenbeleidsplan van de hulpverleningszones.



## 1.2 Lijst met frequent gebruikte afkortingen

SAH: Snelste adequate hulp

OPZ: Operationele pre-zone

VTO: Vorming-training-opleiding

VIP: Voorafgaandelijk interventieplan

DGH: Dringende geneeskundige hulpverlening

DIP: Digitaal interventieplan

IDPBW: Interne dienst preventie en bescherming op het werk

EDPBW: Externe dienst preventie en bescherming op het werk

FGA: Federaal geschiktheidsattest

(MF)AP: (Multifunctionele) autopomp

AL: Autoladder

TW: Tankwagen

OVD: Officier van dienst

CVD: commandant van dienst

BPA: Brandpreventie-adviseur

CP-BW: Commandopost brandweer

VPK-BBT: Verpleegkundige met bijzondere beroepstitel spoed- en intensieve diensten

TC: Technische Commissie

PFAS: poly- en perfluoralkylstoffen, onderdeel van blusschuim

e-Learning: Opleidingen in digitale vorm aangeboden



Hulpverleningszone  
**Zuid-West Limburg**

## Deel 1

# Hulpverleningszone Zuid-West Limburg



## 2. Opdracht – visie - waarden

In juni 2014 zijn in de pre-zoneraad de missie en visie voor zone Zuid-West Limburg vastgesteld. Deze zijn nog steeds actueel en toegepast in alle ontwikkelingen van de voorbije beleidsperiode. Teksten inclusief onderbouwing/toelichting zijn beschikbaar.

### 2.1 Missie

De missie van de hulpverleningszone Zuid-West Limburg is om aan de ondertussen bijna 415.000 inwoners binnen het verzorgingsgebied de best mogelijke brandweezorg te verlenen, en dit in de meest brede betekenis.

Het verzorgingsgebied wijzigde door de gemeentefusie van de gemeenten Tessenderlo en Ham tot Tessenderlo-Ham, waarbij de nieuwe fusiegemeente de keuze maakte om aan te sluiten bij de zone Zuid-West Limburg. Hierdoor neemt de oppervlakte van de hulpverleningszone licht toe tot 999 km<sup>2</sup>.

In de meest brede betekenis houdt echter niet alleen de inwoners van de 17 gemeenten van onze zone in, maar ook diegenen waaraan we in het kader van de snelste adequate hulp bijstand verlenen.

Met brandweezorg in de meest brede zin bedoelen we het ganse pakket van diensten die momenteel de opdracht van de brandweer uitmaakt, inclusief het grootste deel van de dringende geneeskundige hulpverlening binnen onze zone. Het ganse pakket omvat daarbij niet alleen de “warme” kant, zijnde de interventies, maar ook alle taken qua preventie, nood- en interventieplanning en coördinatie.



Figuur 1 - Indeling grondgebied

De “best mogelijke” refereert naar de beste kwaliteit van dienstverlening die we nastreven binnen de grenzen van onze technische, personele en financiële mogelijkheden.



## 2.2 Visie

### Zorg op maat

Onze hulpverleningszone is zeer divers en bevat bijna alle mogelijke risico's. Vandaar dat een zorg op maat noodzakelijk is en we de posten moeten dimensioneren op basis van de omgeving, niet enkel qua slagkracht, capaciteit en middelen, maar ook naar specialisaties.

### Kwaliteit staat centraal

De burger is vandaag globaal genomen tevreden over de werking van de brandweer. Bijgevolg staan het handhaven van de kwaliteit van de dienstverlening en betrouwbaarheid centraal. Voor deze dienstverlening gelden vastgelegde zonale normen als referentiepunt. Waar nodig zal bijsturing komen om het gewenste niveau te bereiken. Samenwerking over de zonegrenzen heen is vanzelfsprekend waar dit een meerwaarde heeft.

De focus blijft op het vormgeven en bijsturen van de hulpverleningszone Zuid-West Limburg. Een korps dat kwalitatief goede brandweezorg levert met optimale benutting van elkaars mogelijkheden en krachten. Verbetering van de dienstverlening zal steeds onderzocht worden waarbij de beschikbare middelen één van de factoren zijn binnen de te maken afwegingen.

De huidige kwaliteit van dienstverlening is een resultante van de beleidsplannen 2015-2019 en 2020-2025 en de financiële mogelijkheden van de hulpverleningszone. De vorming van de zonale brandweer heeft al geleid tot schaalvoordelen. Deze voordelen werden ingezet om verbeteringen op allerlei vlakken te initiëren en het personeelsplan uit te voeren. Gezien de beperkte financiële mogelijkheden van de gemeenten is een significante kostenverhoging van de brandweezorg niet haalbaar op korte termijn. Bij verbetervoorstellen zal steeds een afweging gemaakt worden of de meerkosten opwegen tegen de verhoging van de veiligheid: het rendement.

### Behouden wat goed is, verbeteren waar nodig

De hulpverleningszone heeft voor zijn dienstverlening een aantal normen vastgelegd. Het uitgangspunt in de evolutie moet dan ook de huidige dienstverlening zijn die de ondergrens moet vormen. Waar dat noodzakelijk is moet gezocht worden naar verbetering. De beschikbare middelen zal hierin één van de in overweging te nemen factoren zijn, maar ook de maatschappelijke aspecten, de medewerkers en de omgeving spelen hierin zeker een rol.

In de zoektocht naar verbetering of optimalisatie mag het doel van de hulpverlening niet uit het oog verloren worden: de burgers en bedrijven een (brand)veilige omgeving bieden om te leven, te werken en te ondernemen. Het niveau van de dienstverlening dient altijd minimaal op een gelijk niveau te blijven. Het in de verschillende wetten vastgelegde niveau is vanzelfsprekend ook voor zone Zuid-West Limburg de ondergrens. De zoneraad zal voor de diverse producten of vormen van dienstverlening een aantal normen vaststellen om zo de na te streven kwaliteit van de dienstverlening vast te kunnen leggen. Op basis van deze normen zullen de prestaties van de brandweer geëvalueerd worden en zal waar nodig bijsturing van het beleid plaatsvinden.

Ook op het vlak van technieken en materieel willen we de evolutie constant monitoren om te vernieuwen waar het nodig is op het moment dat het meest aangewezen lijkt.



### **Maximale samenwerking met andere partners**

Hierbij denken we uiteraard in eerste instantie aan de andere Limburgse zones waarmee vandaag al een zeer goede samenwerking bestaat, maar we moeten ook verder durven kijken, ook buiten de brandweer.

### **Benutten van de schaalvoordelen**

Waar mogelijk moeten de schaalvoordelen benut worden. Elke “winst” die we hier kunnen uithalen kan rechtstreeks gebruikt worden om waar mogelijk de werking te optimaliseren.

Gezien de beperkte schaalgrootte van de Hulpverleningszone Zuid-West Limburg is de verwachting dat samenwerking op een aantal gebieden met andere zones kan leiden tot een kostenreductie en/of een kwaliteitsverbetering. Voor de hand liggende onderwerpen zijn aankoopbeleid en investeringen, maar ook voor dispatching en rampenplanning kan het supra-zonaal organiseren wenselijk zijn.

Naast bilaterale samenwerking en samenwerking tussen de zones van de provincie is ook de deelname in het “Netwerk Brandweer” een must voor het maximaal benutten van de schaalvoordelen. Onze zone maximaliseert zijn medewerking en deelname in de netwerken en werkgroepen om optimaal te kunnen genieten van de voordelen van zowel samenwerking als de schaalvoordelen. Dit kan ook inhouden dat onze zone een bepaald thema of onderwerp behandelt of een deelwerkgroep organiseert in een afspraak rond de verdeling van de werklast tussen de zones.

De hulpverleningszone wil zich ook maximaal inzetten voor en participeren in initiatieven die binnen Netwerk Brandweer worden genomen rond de supra-zonale afstemming over de bovenzonale specialisaties en versterkingen.

### **Opleiding staat centraal**

De opleiding van de leden van de hulpverleningszone is van primordiaal belang. Enerzijds om de nodige competenties te verwerven en te onderhouden om aan de uitdagingen het hoofd te bieden en de interventies op een zo veilig mogelijke manier uit te voeren. Anderzijds is dit de belangrijkste hefboom om de interventieploegen op basis van beschikbaarheid uit elementen van verschillende posten samen te stellen waarbij ze naadloos met dezelfde procedures, methodes en technieken kunnen samenwerken.

Binnen de hulpverleningszone Zuid-West Limburg zijn operationele medewerkers in dienst met verschillende vormen van statuten maar allen met dezelfde opleiding, vaardigheden en dezelfde passie. De organisatie zal deze waarderen en beoordelen op basis van hun inzet en vakmanschap; de aard van het dienstverband is daarbij niet relevant.

De hulpverleningszone schaaft zich achter de voorstellen rond de evolutie van vastgelegde permanente en voortgezette opleidingen, met hun opgelegde minima van te volgen uren naar een beleid rond vakbekwaam worden en blijven waarbij de focus verschuift van het strikte aantal en soort opleidingen naar een meer competentie gestuurde aanpak met een duidelijke verantwoordelijkheid van de zone in de evaluatie van de competentie van de medewerkers.



## 2.3 Waarden

### **Lokaal gebonden**

De brandweer heeft door zijn aard en werking een sterke lokale verbondenheid tot gevolg, zowel voor de medewerkers, de burgers, als het beleid. In de hulpverleningszone moeten we dit trachten te behouden, want deze lokale verbondenheid zorgt voor een grote dynamiek, een hoge motivatie van de brandweermensen en een lage drempel bij de burgers.

### **Betrouwbaar**

De brandweer is één van de laatste “overheidsdiensten” die over een hoge graad van vertrouwen beschikt bij de bevolking. We moeten er alles aan doen om dit zo te houden en dat kunnen we alleen door voor al onze partners een betrouwbare organisatie te zijn.

### **Bereikbaar**

De zone als geheel, maar ook de leiding ervan moet eenvoudig bereikbaar en gemakkelijk te benaderen zijn voor zijn “klanten” en het beleid. Maar ook voor de medewerkers moet er een relatief korte lijn blijven naar de zoneleiding met de hiërarchische structuur als verbindend tussenstation waar nodig.

### **Gemotiveerd**

De medewerkers van de hulpverleningszone zijn vandaag gemotiveerde professionele hulpverleners en stralen dit ook uit. We moeten deze motivatie cultiveren, ondanks de grote verschillen in de organisatie. Dit kunnen we alleen bereiken als we binnen de organisatie als vrijwilligers, beroeps en technisch en administratieve medewerkers blijven samenwerken op basis van gelijkwaardigheid, in een vlakke structuur als het kan, maar in een hiërarchische als het moet.

## 2.4 Lessen getrokken uit het beleidsplan 2020-2025

De uitvoering van een beleidsplan staat of valt bij de consequente opvolging gedurende de gehele beleidsperiode. Het is daarom van primordiaal belang dat de opvolging op regelmatige basis besproken wordt in de technische commissie, waar elk diensthoofd feedback geeft over de actuele stand van zaken. Tussentijds is het de verantwoordelijkheid van de diensthoofden om de acties te coördineren en te begeleiden. Indien acties beleidsvelden of bevoegdheden overlappen dienen de diensthoofden ofwel onderling af te stemmen, ofwel in de technische commissie afstemming te zoeken.

Het beleidsplan 2020-2025 is voor meer dan 90% uitgevoerd geworden, wat een succes mag genoemd worden, gezien de talrijke andere beleidsacties ten gevolge van wijzigende wetgeving, de ad-hoc acties ten gevolge van de actualiteiten en onvoorziene omstandigheden zoals de covid-pandemie.

Het personeelsplan dat naar aanleiding van het beleidsplan werd opgesteld en goedgekeurd werd eveneens in grote mate uitgevoerd. De actuele beschrijving van de hulpverleningszone zal dit duidelijk maken. De ervaring heeft ons geleerd dat het personeelsplan op zich in grote lijnen uitvoerbaar is, maar dat kleine wijzigingen in het plan wel mogelijk moeten zijn om specifieke functies in te kunnen vullen, nieuwe taken en ontwikkelingen op te volgen en specifieke personeelsnaden in te kunnen vullen. Het personeelsplan is het onderdeel van het meerjarenbeleidsplan dat het meest frequent wijzigt, maar is dan ook het meest dynamische deel omdat we als organisatie constant moeten inspelen op veranderingen en uitdagingen.

De kern van de operationele zonale werking is de uniforme uitrukprocedure die invulling geeft aan de SAH en de logistieke interventies en die ervoor heeft gezorgd dat op relatief korte termijn alle posten



als een geheel samenwerken. Sleutelfactor hierin is de (inter-)zonale dispatching waardoor automatisch uitruktureinen samengesteld en opgeroepen worden over de posten heen.

De financiële situatie van de hulpverleningszone is, hoewel momenteel vrij gezond, te veel onderhevig aan wijzigingen waarop we als organisatie geen enkele vat hebben of zelfs maar inspraak in hebben. Hierbij verwijzen we onder andere naar de federale dotaties die niet geïndexeerd zijn, wijzigingen in wetgeving betaling en toelage DGH, onvoorspelbare indexstijgingen, de abnormaal stijgende prijzen van interventiemateriaal, de responsabilisering van de pensioenbijdrages, PFAS-problematiek, Matzak-arrest enz.

## 2.5 Ontwikkelingen

In de nabije toekomst zien we momenteel twee zorgwekkende ontwikkelingen die een bedreiging vormen vanuit financieel oogpunt voor de hulpverleningszone op zich, maar die ook impact kunnen hebben op de organisatie van de hulpverlening.

Eenzijds is er de PFAS-problematiek. Niet alleen de bodemonderzoeken en mogelijke saneringen in eigen kazernes maar daarenboven de dreiging van in gebrekestelling voor gebruik van schuim bij interventies van jaren geleden. Hoewel er nooit een product gebruikt werd dat niet toegestaan was heeft de brandweer blijkbaar geen verhaal tegen schadeclaims die in de tientallen miljoenen kunnen lopen. Dit is een tikkende tijdbom, niet alleen voor de hulpverleningszones, maar eveneens voor de gemeenten die instaan voor de financiering, een tijdbom die vele malen krachtiger is dan de pensioenbom bij de lokale besturen.

Bovendien legt het een rem op innovatieve toepassingen binnen de brandweer. Vandaag de dag is er bijvoorbeeld blusschuim ter beschikking dat effectief is in gebruik en aan alle nu gekende wetgeving voldoet. Alleen is de vraag of dit “veilig” schuim binnen 10 jaar niet blijkt veel schadelijker te zijn dan het PFAS-houdende schuim. Er is vandaag de dag dan ook een grote terughoudendheid binnen de brandweer om innovatieve producten en methodes toe te passen omdat er geen wettelijke bescherming is tegen schadeclaims in de toekomst.

De wetgever zou er goed aan doen om een kader vast te leggen waarbinnen de brandweer kan opereren, zonder het risico te lopen nadien verantwoordelijk gesteld te worden voor allerlei gevolgen van de interventie. Zo een kader van voor welk type van brand en onder welke omstandigheden we welke blusmethode gebruiken zou veel oplossen, ook al heeft deze keuze een gevolg op bijvoorbeeld de schade aan het object of de milieuschade door het al dan niet snel blussen van een brand en het gebruik van water en/of hulpstoffen daarbij die op hun beurt een impact hebben op het milieu. Een duidelijk kader met een eventueel gecontroleerd afbrandscenario zou hierin zeer nuttig zijn.

Anderzijds is er het Matzak- arrest. Het feit dat beschikbaarheid voor de brandweer gelijk kan staan met arbeidstijd, de onduidelijkheid over de concrete invulling van beschikbaarheid, de mogelijkheid dat ontevreden medewerkers klacht indienen en schadevergoeding kunnen proberen te eisen maakt de huidige brandweerwerking twijfelachtig. Wij hopen nog steeds dat de federale overheid stappen zal nemen om aan te tonen dat hier de veiligheid van de samenleving in gevaar komt door juridische interpretaties van hoezeer zich beschikbaar stellen voor interventies een belemmering is van een medewerker. Nochtans staat het iedereen vrij om brandweervrijwilliger te worden, is er geen verplichting en zijn de afspraken bij indiensttreding duidelijk. Vandaag is er geen werkbare oplossing die zekerheid biedt in dit juridisch steekspel, enkel wat aanbevelingen die op zich al een impact hebben



op de snelheid van interventie en bovendien geen garantie bieden. De enige duidelijkheid is dat het organiseren van de huidige kwaliteit van dienstverlening met enkel beroepsmedewerkers onbetaalbaar is en bijgevolg maatschappelijk onverantwoord.

Deze ontwikkelingen zijn een bedreiging en hebben een dermate impact op de organisatie dat het niet mogelijk is deze bedreigen in hun extreme vorm mee te nemen in een gezond meerjarenbeleidsplan met een daar aan gekoppelde financiering.

Op operationeel vlak zorgt een steeds toenemende complexiteit van interventies voor uitdagingen op vlak van incidentbestrijding, zowel op technisch vlak als voor wat betreft veiligheid van hulpverleners. De brand in Beringen (augustus 2019) waarbij 2 van onze collega's om het leven kwamen en een 3<sup>e</sup> zwaargewond geraakte, heeft een blijvende impact nagelaten. Naast beleidsmatige acties zoals een heldere visie op kraakpanden en een doorgedreven opvolging, worden er ook heel wat operationele stappen gezet. De aankoop van een blusrobot, een testproject met snel inzetbare drones voor beeldvorming en het werkingsprincipe van de ondersteunings-autopomp zijn daarin maar enkele voorbeelden. Eén van de volgende belangrijke projecten in dit kader is een opvolgingssysteem voor ademluchtdrager bij binnenbrandbestrijding.

## 2.6 Ambidextrie

De termen *ambidextrous* en *ambidexterity* zijn veelgebruikte Engelse begrippen om de dualiteit binnen organisaties te beschrijven. In essentie verwijzen ze naar het vermogen van een organisatie om tegelijk aandacht te hebben voor het verleden én voorbereid te zijn op de toekomst. Dit houdt een mentale evenwichtsoefening in tussen enerzijds het benutten en optimaliseren van bestaande processen, methoden en organisatiestructuren die hun waarde hebben bewezen, en anderzijds het verkennen van nieuwe ideeën, kansen, toekomstige mogelijkheden en innovatieve doorbraken. Ambidextere organisaties combineren daarom zowel exploitatieve als exploratieve activiteiten. Steeds meer organisaties erkennen het belang van het gelijktijdig en in balans houden van deze twee soorten activiteiten om langetermijnsucces en duurzaamheid te waarborgen. Exploitatie richt zich op het verfijnen en versterken van bestaande capaciteiten, processen en producten, met als doel efficiëntie, betrouwbaarheid en stapsgewijze verbeteringen. Exploratie draait daarentegen om het experimenteren met nieuwe ideeën, het stimuleren van innovatie en het zoeken naar toekomstige mogelijkheden die kunnen leiden tot belangrijke doorbraken en duurzame groei.

Voor publieke organisaties, waaronder hulpverleningsdiensten, is innovatie een cruciale opdracht. Zij worden geconfronteerd met ongekende uitdagingen én stijgende verwachtingen van burgers, die een responsievere en meer verantwoorde overheid verlangen. Tegelijkertijd functioneren hulpverleningszones als High Reliability Organizations (HRO's), waarin operaties uiterst betrouwbaar moeten verlopen. Innovaties zijn in dergelijke context vaak delicaat: zelfs kleine veranderingen kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor veiligheid, prestaties en risicobeheer.

Op basis van academisch onderzoek binnen onze hulpverleningszone werd een praktisch bruikbare leidraad ontwikkeld die we willen inzetten als denkkader voor onze werking. De belangrijkste onderwerpen, telkens met bijhorende acties en doelstellingen, zijn:

### Visie en communicatie

- **Actie:** Communiceer een duidelijke visie op ambidextrie via vergaderingen en via een top-down informatiestroom.



- **Doel:** Betrek medewerkers bij de ambities van de organisatie en creëer een innovatieve omgeving, met behoud van de belangrijke aspecten van een HRO-context.

#### Procedures

- **Actie:** Leg de nadruk op overkoepelende algemene regels (metaregels) die een speelveld creëren voor incidentrespons. Hanteer procedures als richtlijnen in plaats van strikte voorschriften.
- **Doel:** Vind een werkbare balans tussen formalisatie en flexibiliteit om innovatie in training en operaties te ondersteunen.

#### Werkgroepen

- **Actie:** Zorg dat werkgroepen breed vertegenwoordigd zijn en over sterke validatieprocessen beschikken. Verbind hen met informatie uit After-Action Reviews (operationele debriefing).
- **Doel:** Stimuleer bottom-up innovatie en voorkom silo-denken.

#### Leiderschap en innovatie

- **Actie:** Ondersteun en coach leiders om innovatie te faciliteren door de juiste middelen te voorzien en een open cultuur van continue verbetering en feedback te stimuleren.
- **Doel:** Bevorder zowel exploitatieve als exploratieve doelen en verlaag de drempel om te leren en nieuwe kansen te verkennen.

#### Organisatiestructuur

- **Actie:** Werk met een gedecentraliseerde structuur waarin operationeel personeel zowel ondersteunende taken als operationele taken (interventies) combineert. Faciliteer jobrotatie.
- **Doel:** Vermijd silo-denken en stimuleer contextuele ambidextrie en bottom-up leren.

#### After-Action Reviews (AAR's)

- **Actie:** Intensifieer het gebruik van AAR's, ook bij kleinere incidenten, en verbind de resultaten met werkgroepen voor verdere ontwikkeling.
- **Doel:** Verbeter toekomstige operaties door systematische feedback en leren.

#### Training

- **Actie:** Differentieer trainingen op basis van vaardigheden en koppel deze aan het testen van innovatieve methoden.
- **Doel:** Bied exploratieve mogelijkheden en versterk de vaardigheden van medewerkers.

#### Betrokkenheid van vrijwilligers

- **Actie:** Betrek vrijwilligers bij werkgroepen en innovatieve activiteiten, met aandacht voor hun belasting en haalbaarheid.
- **Doel:** Benut de expertise van vrijwilligers en versterk de samenwerking met externe partners en expertisebronnen.

Samenvattend: als brandweer zijn we sterk in oplossingsgericht werken, vanuit een organisatorische veerkracht en daadkracht zijn we in staat om een erg brede waaier aan incidenten te bestrijden en zo een voorname rol te spelen in maatschappelijke continuïteit. Klassiek zetten we erg in op situationele crisissen, waar het over afgebakende incidenten gaat met een duidelijke start, locatie en inzetstructuur. De dreiging zit vooral in de systemische crisissen, waarbij langdurige, meervoudige en onderling verweven incidenten meerdere sectoren en gebieden tegelijk ontwrichten. Het is zaak om onze sterke hands-on, oplossingsgerichte manier van werken te ondersteunen door een organisatiecultuur en structuur die faciliteert, organiseert en voldoende dynamisch is.

Tijdens de COVID-pandemie bleek de organisatorische kracht van de hulpverleningszones door op erg korte tijd en zeer flexibel in te staan voor de verdeling van noodzakelijke beschermingsmiddelen. De structuur van de zones zorgde ervoor dat een dergelijke aanpak vlot kon gerealiseerd worden, ondanks het feit dat dit geen kerntaak was waarop ze zich specifiek voorbereid hadden.

### 3. Beschrijving van de zone (2026)

#### 3.1 Administratieve organisatie

##### 3.1.1 Samenstelling van de Zoneraad

De zoneraad is samengesteld uit de burgemeesters van de 17 gemeenten van de zone, aangevuld met de zonecommandant, de zonesecretaris en de bijzonder rekenplichtige.

Gemeente	Burgemeester
Alken	Marc Penxten
Beringen	Thomas Vints
Diepenbeek	Rik Kriekels
Gingelom	Patrick Lismont
Halen	Erik Van Roelen
Hasselt	Steven Vandeput (voorzitter zoneraad)
Heers	Kristof Pirard
Herk-de-Stad	Bert Moyaers
Herstappe	Marlutje Jackers
Heusden-Zolder	Mario Borremans
Lummen	Luc Wouters
Nieuwerkerken	Dries Deferm
Sint-Truiden	Ludwig Vandenhove
Tessenderlo-Ham	Marc Heselmans
Tongeren-Borgloon	Jo Feytons
Wellen	Els Robeyns
Zonhoven	Bram De Raeve
Zonecommandant	Bert Swijssen
Zonesecretaris	Els Cornelissen
Bijzonder rekenplichtige	Rudi Roosen

*Tabel 1 - Samenstelling zoneraad*

##### 3.1.2 Samenstelling van het Zonecollege

De samenstelling van het zonecollege is als volgt:

Gemeente	Burgemeester
Alken	Marc Penxten
Beringen	Thomas Vints
Halen	Erik Van Roelen
Hasselt	Steven Vandeput (voorzitter zonecollege)
Heusden-Zolder	Mario Borremans
Sint-Truiden	Ludwig Vandenhove
Tessenderlo-Ham	Marc Heselmans
Tongeren-Borgloon	Jo Feytons
Herk-de-Stad	Bert Moyaers

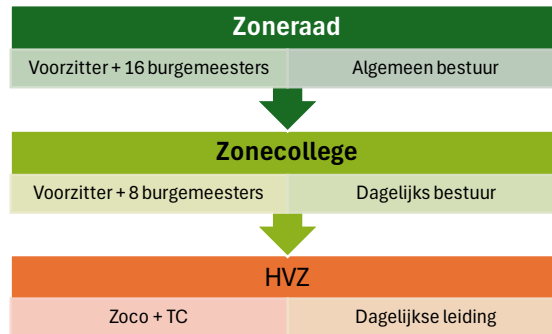
*Tabel 2 - Samenstelling zonecollege*



Het college vergadert wekelijks in schriftelijke vorm met het oog op de continuïteit van de werking en op regelmatige basis (+/- 3-wekelijks) ook effectief om de dagelijkse werking te garanderen en beleidsbeslissingen van de raad voor te bereiden. De werking van raad en college zijn beschreven in het huishoudelijk reglement.

### 3.1.3 Organigram van de zone (operationeel & administratief)

Het algemeen organigram op beleidsniveau ziet er als volgt uit:



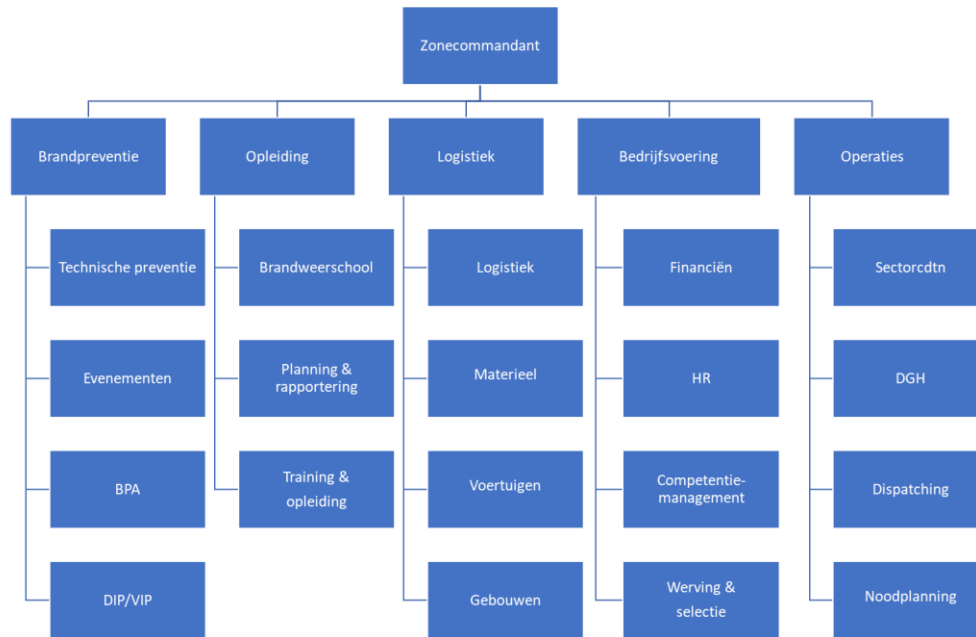
*Figuur 2 - Beleidsniveaus*

Het organigram van de operationele, administratieve en technische diensten van de zone is opgebouwd zoals opgenomen in het beleidsplan 2015-2019 en 2020-2025, met slechts enkele kleine wijzigingen ten opzichte van het oorspronkelijke organigram dat vooropgesteld werd tijdens de voorbereiding in de OPZ (operationele prézone). Het organigram is zeker in de hoofdlijnen volledig uitgebouwd.

Het dienstenmodel op zich heeft zijn “dienst” bewezen en lijkt ook vandaag de dag nog het best mogelijke model voor onze organisatie, waarbij medewerkers bijna allemaal een operationele taak opnemen onder de dienst operaties, maar daarnaast een taak of opdracht opnemen onder het gezag van een andere dienst.

We werken met een matrixstructuur die een gedecentraliseerde werking combineert met een centrale aansturing. De gedecentraliseerde werking is vereist om snelle en genetwerkte hulpverlening te garanderen alsook de nabijheid van onze organisatie ten aanzien van burgers, bedrijven en andere stakeholders. Een centrale aansturing zorgt voor een coherente zonale werking. We willen dit model dan ook behouden. Dat wil niet zeggen dat er geen optimalisaties mogelijk zijn. Mogelijke hergroepering of clustering van de diensten zal in de loop van dit beleidsplan dan ook onderzocht worden waarbij we de tijd willen nemen om een aantal evoluties te analyseren om dan af te toetsen aan de bestaande indeling van de diensten. Daarnaast zal ook in de loop van dit plan uiteraard optimalisatie mogelijk zijn doordat taken soms dienst-overschrijdend zijn en desgevallend onder een andere dienst kunnen vallen indien accenten in de uitvoering wijzigen.

De hoofdstructuur van het dienstenmodel met de belangrijkste taken per dienst ziet er als volgt uit:



Figuur 3 - Organigram invulling diensten

De zonale brandweer bestaat momenteel uit 5 diensten:

- Operaties (Uitvoering)
- Brandpreventie (Preventie)
- VTO - Vorming, Training en Opleiding (Vorbereiding)
- Logistiek
- Bedrijfsvoering

De naamgeving van de diensten is gebaseerd op de veiligheidsketen. Het taakveld Preparatie van de veiligheidsketen is omwille van die omvang, gesplitst in twee diensten: "VTO" en "Logistiek". Naast de elementen van de veiligheidsketen is de dienst Bedrijfsvoering toegevoegd. Deze dienst ondersteunt de andere diensten en de zonecommandant en staat in voor alle personeelsaangelegenheden en de volledige financiële administratie.

De omschrijving van een aantal diensten is over de jaren heen licht gewijzigd, om de inhoudelijke taken beter te beschrijven. Zo is de dienst preventie gewijzigd naar brandpreventie, gezien de frequente verwarring met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (interne preventie). De dienst voorbereiding is aangepast naar VTO (vorming, training en opleiding). Hier worden immers niet de procedures vastgelegd, maar wel alle onderdelen inzake vakbekwaam worden en blijven. De dienst uitvoering tot slot is hernoemd naar de dienst operaties, wat zowel de operaties op het terrein als de dagelijkse werking in de kazernes betekent.

### **Dienst operaties**

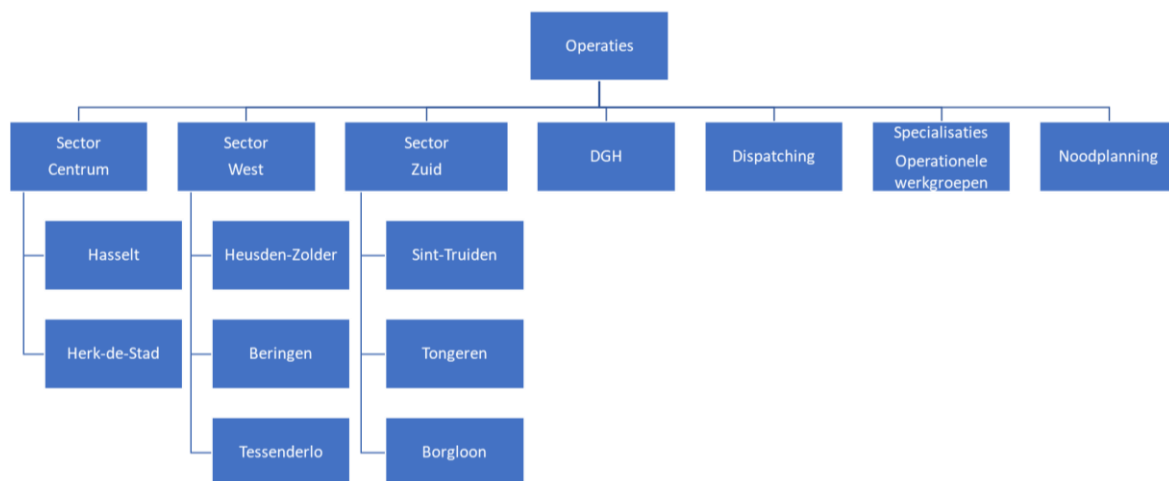
De zone is ingedeeld in 3 sectoren, aan het hoofd van elke sector staat een sectorcommandant. Deze is de verantwoordelijke over 2 of 3 posten. De sectorcommandanten worden aangestuurd door het diensthoofd operaties, waaronder ook de interzonale dispatching en de dringende geneeskundige hulpverlening vallen. Op deze manier wordt de dagelijkse operationele werking van zowel brandweer als DGH op een gecoördineerde manier aangestuurd met nabijheid voor de medewerkers in de posten. De sectorcommandanten worden voor hun taken ondersteund door een onderofficier die fungeert als

dagelijks coördinator, de officier verantwoordelijke voor de dienst DGH beschikt over een coördinator DGH in elke post waar een ziekenwagen gestationeerd is.

De DGH-taak is een integraal onderdeel van de operationele taken van de zonale brandweer Zuid-West Limburg. We stellen vast dat de DGH-opdrachten jaar na jaar toenemen, van zo'n 10.600 interventies in 2015 tot 17.500 in 2025. Naast deze explosieve stijging maakten we in het beleidsplan 2020-2025 ook de keuze om onze ziekenwagens maximaal te bemannen met een ambulancier en een verpleegkundige om de kwaliteit van de dienstverlening aan de patiënt zo optimaal mogelijk te maken. Hiervoor werden ook standing orders ingevoerd waarbij de verpleegkundigen een aantal handelingen kunnen uitvoeren in afwachting van gespecialiseerde hulp van PIT of MUG of voor het comfort van de patiënt bij een overbrenging naar het ziekenhuis.

Gelet hierop werd de laatste jaren van het beleidsplan 2020-2025 ingezet op de aanwerving van extra verpleegkundigen en werden er naar opleiding en opvolging hogere eisen gesteld. Om dit in goede banen te leiden werd er voor de DGH in de tak "Uitvoering" een aparte pijler DGH opgenomen, met een verantwoordelijke officier die de leiding op zich neemt en het eerste aanspreekpunt is voor de DGH in onze zone.

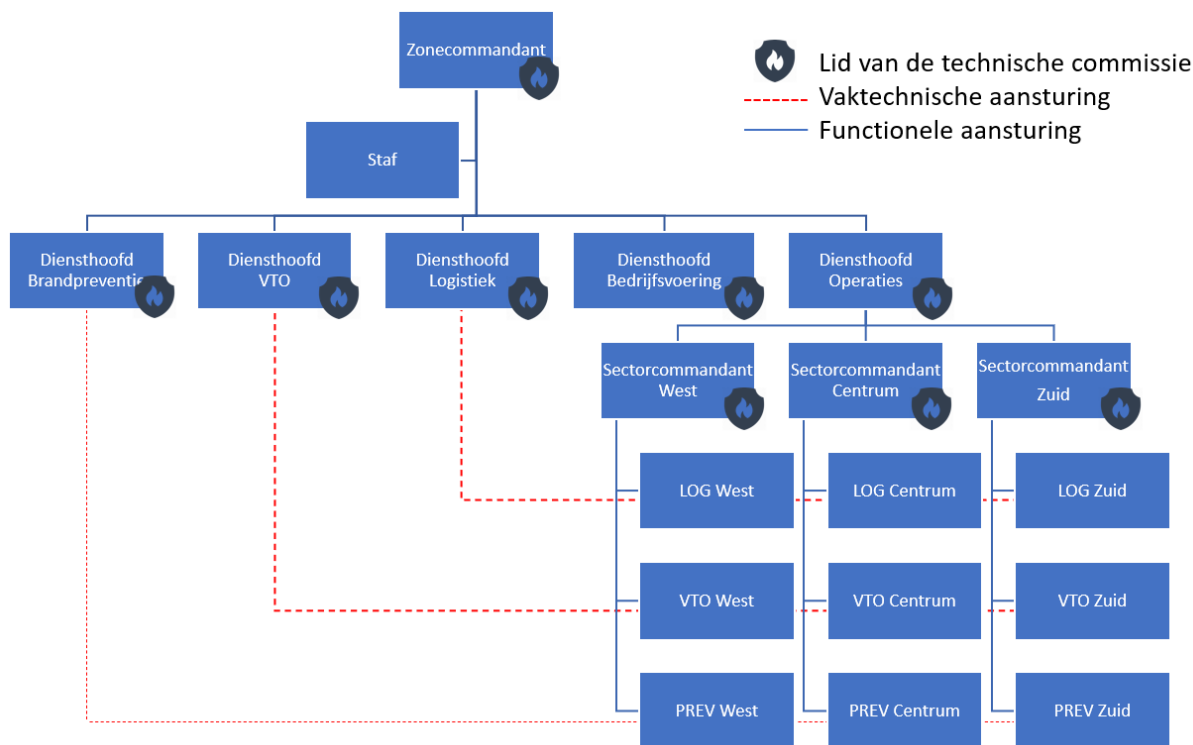
De dispatching groeide in de vorige jaren van een zonale dispatching naar een interzonale dispatching door de samenvoeging van de dispatchings van de zones Zuid-West Limburg en Noord-Limburg. Binnen de dienst uitvoering ligt ook de verantwoordelijkheid voor het opstellen en onderhouden van de alarmerings- en uitrukprocedures voor zowel DGH als brandweer, inclusief de verschillende gespecialiseerde eenheden en de noodplanning. Voor de aansturing van de interzonale dispatching is een officier aangeduid die voor de dagelijkse leiding beschikt over een onderofficier als eerstelijns aansturing van de dispatchers.



*Figuur 4 - Dienst operaties*

De sectorcommandanten zijn ook het aanspreekpunt voor medewerkers van andere diensten die op hun posten gehuisvest zijn en zij hebben een bewakende en signalerende rol in de aanwezigheid en het functioneren van deze medewerkers. Deze medewerkers van andere diensten zijn immers, waar functioneel aangewezen, decentraal gehuisvest en leveren zo ook een bijdrage aan de beschikbaarheid van de lokale brandweerposten.

In onderstaand schema is de structuur verder uitgewerkt. De blauwe lijnen geven de hiërarchie en dagelijkse aansturing aan, de rode lijnen tonen de vaktechnische aansturing.



*Figuur 5 - Organisatiemodel (aansturing)*

De dienst operaties staat ook in voor het up-to-date houden van de risicoanalyse. Aangezien deze dienst beschikt over een groot deel van de elementen (punctuele risico's en beschikbaarheidscijfers) en ook het beste zicht heeft op wijzigingen in risico's of aard van interventies is deze taak ook best op dit niveau verankerd.

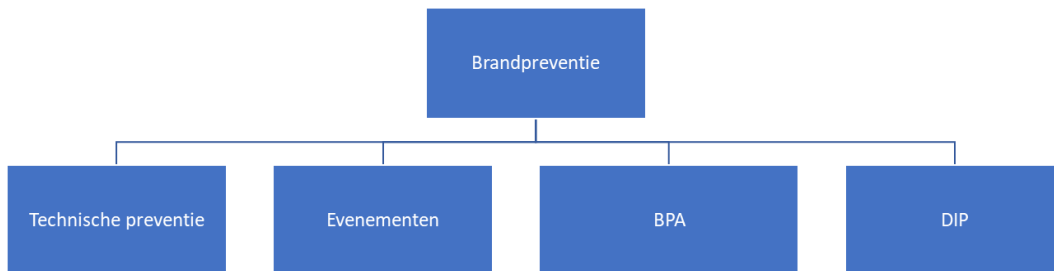
### **Dienst brandpreventie**

De dienst brandpreventie bestaat in grote lijnen uit de volgende afdelingen:

- De afdeling “technische preventie”: ze omvat het verlenen van advies en het controleren van gebouwen die onderworpen zijn aan brandpreventiereglementering. Dit op basis van complexe regelgeving die komt vanuit de verschillende bevoegdheidsniveaus.
- De afdeling “BPA”: deze afdeling verzorgt alle activiteiten die samenhangen met het verhogen van het brandveiligheidsbewustzijn van burgers en bedrijven. Dit kan heel algemeen zijn (publiekscampagnes) maar ook doelgroep- of individueel gericht.
- De afdeling “evenementen”: deze draagt zorg voor het vertegenwoordigen van de brandweer in het overleg met gemeenten over wegafsluitingen etc. Ook zorgt deze afdeling ervoor dat de afsluitingen, inclusief omleidingen, bekend worden bij de dienst uitvoering (voor zowel ziekenwagen als brandweer). Verder stelt
- De afdeling “DIP”: deze afdeling stelt, op basis van de door de andere afdelingen van de dienst preventie beschikbaar gestelde informatie, de digitale interventieplannen en andere voorafgaandelijke interventieplannen op. Zij staan tevens in voor het onderhoud ervan.

Heel wat medewerkers van de afdelingen zijn verspreid over de zone gestationeerd, dicht bij de gemeenten en objecten waarvoor de werkzaamheden uitgevoerd worden.

We stellen vast dat er steeds meer evenementen worden georganiseerd of tenminste door ons gekend zijn. Naast het geven van veiligheidsadvies willen we in de toekomst meer inzetten op het laten doorstromen van de gegevens over evenementen naar de operationele medewerkers. Hiervoor zullen we in dit plan dan ook een traject uitwerken. In dit traject wordt ook onderzocht hoe we operationele informatie van (bouw-)adviezen en controles beter kunnen laten doorstromen naar de operationele medewerkers.



*Figuur 6 - Dienst brandpreventie*

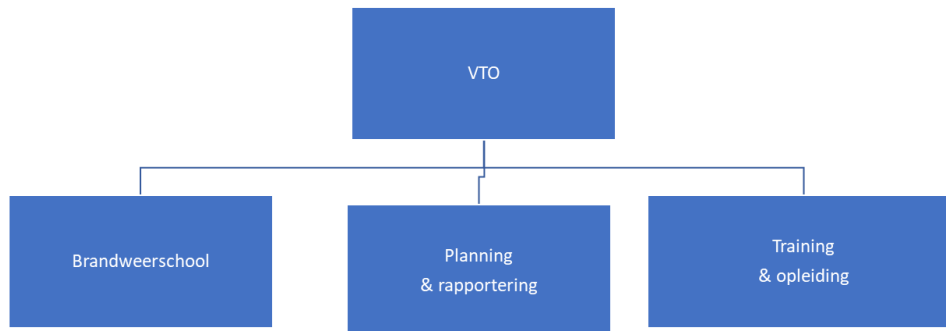
### **Dienst VTO**

De dienst VTO zorgt voor de organisatie van de opleidingen voor alle personeel in de hulpverleningszone. Het overgrote deel van de opleidingen wordt ingericht voor het operationeel personeel (brandweer en DGH), enerzijds om te voldoen aan de regelgeving en anderzijds om vakbekwaam te worden én te blijven.

Waar nodig zorgt de dienst voor opleidingen of opleidingstrajecten op maat. De opvolging van alle opleidingscriteria in het kader van de wettelijke verplichtingen, de evaluaties en het garanderen van de vakbekwaamheid is een aanzienlijke inspanning.

Er is op vlak van opleidingen een nauwe samenwerking met de brandweerscholen en de andere hulpverleningszones, met het PLOT (Limburgse brandweerschool) en de Limburgse zones in het bijzonder.

Voor de inhoudelijke uitwerking en uitvoering van de operationele opleidingen in eigen beheer maakt de dienst VTO in grote mate gebruik van het operationeel personeel zelf. Door zich doorgedreven te bekwamen en te zorgen voor een goede uitwisseling over de kazernes heen kan er zodoende gezorgd worden voor een zowel een opbouw van expertise als een kruisbestuiving op vlak van kennis en ervaring, wat ook de interoperabiliteit tussen de posten nog verder ten goede komt.

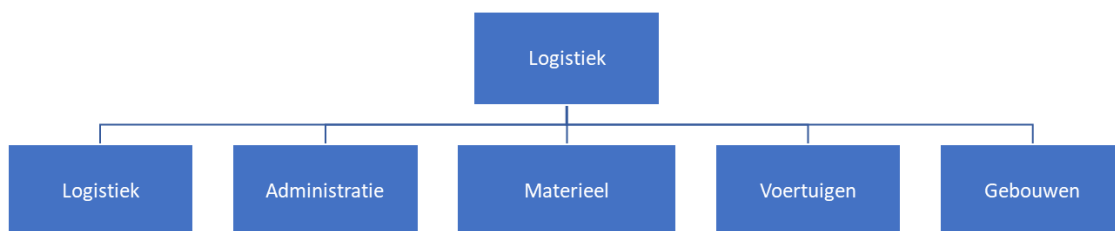


*Figuur 7 - Dienst VTO*

### Dienst logistiek

De dienst Logistiek is de afgelopen jaren geëvolueerd van een dienst met 4 afdelingen naar 5 afdelingen. De bestaande 4 afdelingen werden aangevuld met een afdeling “Administratie” waaronder zowel overheidsopdrachten, verzekeringen, contracten als beheerssoftware vallen.

- De afdeling logistiek
- De afdeling materieel
- De afdeling voertuigen
- De afdeling gebouwen
- De afdeling administratie



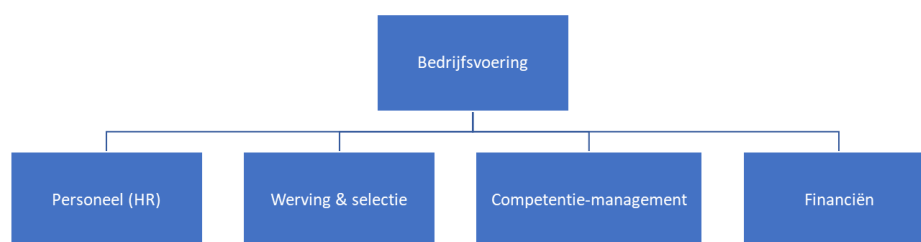
*Figuur 8 - Dienst logistiek*

De medewerkers die deel uitmaken van de afdelingen zijn verspreid over de zone gestationeerd. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen taken die locatie gebonden zijn omwille van apparatuur, ruimte of voorzieningen taken die dat niet zijn. Taken die niet locatie gebonden zijn kunnen bij mutaties van personeel dan ook eenvoudig van de ene naar de andere kazerne worden overgenomen. In het onderhoud van het materieel wordt er een spreiding voorzien zodat de taken verdeeld kunnen worden over de kazernes en er een logische logistieke stroom behouden blijft tussen de kazernes. Het hart van de logistieke stroom is het centraal magazijn waar alle posten hun bestelling kunnen plaatsen en van waaruit de logistieke ronde start, samen met de ademlucht die in de post Hasselt wordt onderhouden. De ronde is zo georganiseerd dat logistieke middelen vanuit het magazijn naar alle posten gebracht worden maar dat tevens vanuit alle posten materiaal vertrekt naar andere posten voor onderhoud, controle of herstelling en op dezelfde manier het materiaal ook terug naar de post van bestemming terug wordt gebracht.

## Dienst bedrijfsvoering

De dienst bedrijfsvoering is voor het uitvoeren van deze taken opgebouwd uit de volgende afdelingen:

- Personeelszaken: verantwoordelijk voor de personeelsadministratie en voor ondersteuning van de dienst- en afdelingshoofden bij HR-processen
- Werving & selectie van personeel, zowel nieuwe betrekkingen als interne procedures (bv. bevorderingen).
- Competentie-management: door een geïntegreerd evaluatie- en functioneringsbeleid willen we zorgen voor een sterke personeelsorganisatie waarin ontwikkeling, feedback en samenwerking centraal staan.
- Financiën: verantwoordelijk voor de financiële administratie en verantwoording aan de zoneraad, en verantwoordelijk voor de betalingen en ontvangsten.



*Figuur 9 Dienst bedrijfsvoering*

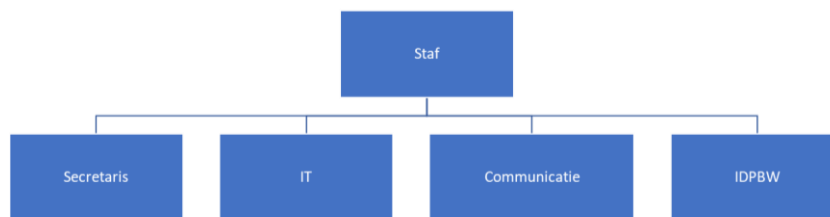
De dienst Bedrijfsvoering is gehuisvest in de kazerne van Hasselt, al zijn er ook in de kazernes ondersteunde taken die uitgevoerd worden door operationeel personeel.

Een aantal taken kunnen in samenwerking met andere zones uitgevoerd worden. Het diensthoofd bedrijfsvoering zal in de samenwerkingsvormen dan voor zone Zuid-West Limburg de contactpersoon/het aanspreekpunt zijn.

## Stafdiensten

Enkele ondersteunende taken worden gegroepeerd in de staf. De staf wordt direct of indirect door de zonecommandant aangestuurd. De medewerkers uit deze afdeling ondersteunen zowel de zonecommandant als de andere diensthoofden op de gebieden communicatie (zowel intern gericht als extern), ICT, bescherming en preventie op het werk en algemene beleidsvorming.

- Secretaris: administratieve opvolging verschillende beleidsorganen en algemene ondersteuning
- Communicatie: verantwoordelijk voor de interne en externe communicatie
- IT: draagt zorg voor de aanschaf en het beheer van ICT-apparatuur
- IDPBW: interne dienst voor preventie en bescherming op het werk



*Figuur 10 - Stafdiensten*

### 3.2 Risicoanalyse

De hulpverleningszone Zuid-West Limburg omvat een zeer grote diversiteit aan risico's. De aard van de regio, gaande van zeer landelijk tot stedelijk gebied, met een kruispunt van allerlei transportwegen en een aantal belangrijke chemische bedrijven zijn hier de oorzaak van. Een niet limitatieve opsomming:

- 13 hoge-drempel SEVESO-bedrijven
- 6 lage-drempel SEVESO-bedrijven
- Knooppunt van 2 E-wegen alsook een 3<sup>e</sup> E-weg
- Albertkanaal
- Spoorwegknooppunt en drukste goederenlijn in België
- Overstromingsgevoelig gebied met tal van waterlopen
- Heide- en natuurgebieden
- Stadskernen met hoogbouw
- Groot aantal ondergrondse parkeerplaatsen
- 4 ziekenhuizen
- Centra voor gespecialiseerde psychiatrische zorg
- Universitaire campussen en hogescholen met bijhorende studentenhuisvesting en onderzoeksinstituten
- 2 gevangenissen

Bovendien evolueren de risico's binnen de zone ook door de veranderende maatschappij en de omgeving.

De exponentiële toename van rust- en verzorgingstehuizen en serviceflats, ook in de meer landelijke omgeving, brengt bovendien een stijging van de risico's met zich mee doordat er een sterke toename is van concentratie van minder zelfredzame personen op relatief grote afstanden van de posten.

Ook de verdere uitbouw en invulling van bedrijventerreinen aan de andere zijde leidt tot een toename van industriële risico's.

Door de toename van het aantal meergezinswoningen, appartementen en ondergrondse parkings ten gevolge van de beperkte ruimte voor bouwen verhoogt de complexiteit en de risico's bij de tussenkomsten.

Als laatste zal ook de impact van klimaatveranderingen en het bouwen in overstromingsgevaarlijke gebieden leiden tot een toename van het aantal interventies veroorzaakt door klimatologische omstandigheden.



We geven hier een samenvatting van de belangrijkste andere relevante elementen die deel uitmaken van de risicoanalyse van de zone:

NIS-code	Gemeente	Locatie kazernes	Bevolking	Oppervlakte Km <sup>2</sup>	Dichtheid Inw/km <sup>2</sup>
73001	Alken		11.932	28,14	424,0
71004	Beringen	Nijverheidspark 10	48.415	78,3	618,3
71011	Diepenbeek		19.638	41,11	477,7
71017	Gingelom		8.735	56,49	154,6
71020	Halen		9.559	36,29	263,4
71072	Hasselt	Zwarte-Brugstraat 1	89.903	136,14	660,4
73022	Heers		7.590	53,07	143,0
71024	Herk-de-Stad	Industrieweg 109	12.852	42,83	300,1
73028	Herstappe		76	1,35	56,3
71070	Heusden-Zolder	Koerselsebaan 59	35.307	53,23	663,3
71037	Lummen		15.331	53,38	287,2
71045	Nieuwerkerken		7.301	22,46	325,1
71053	Sint-Truiden	Zepperenweg 26	42.087	106,9	393,7
71071	Tessenderlo-Ham	Heilig Hartlaan 30	30.370	84,43	359,7
73111	Tongeren-Borgloon	Sint-Maternuswal 10 Ervuert 4	43.739	138,68	315,4
73098	Wellen		7.491	26,72	280,4
71066	Zonhoven		21.857	39,34	555,6
<b>Totaal:</b>			<b>412.183</b>	<b>998,86</b>	/

*Figuur 11 - Geografische en demografische elementen*



*Figuur 12 - Ligging posten op kaart*

### 3.2.1 Federale studie risicoanalyse

Op basis van de berekende uitruk- en rijtijden is per brandweerpost aangegeven binnen welke tijd een bepaald gebied te bereiken is. In de onderstaande kaarten is de opkomsttijd weergegeven door middel van kleurcoderingen.

De berekeningen uit 2012 zijn geüpdatet met de laatste beschikbare gegevens, zoals onder meer de toevoeging van de gemeente Ham door de gemeentefusie (Tessenderlo-Ham). Deze berekeningen geven weer welke bijdrage de kazernes in de zone leveren aan de dekking. In tweede instantie is de bijdrage van kazernes buiten de zone in de kaart doorgerekend. In de praktijk zal het snelste korps gealarmeerd worden, geen rekening houdende met zonegrenzen.

Het is duidelijk dat de oprichting van bijkomende posten niet noodzakelijk is om ons doel te halen. De gebieden die tussen de 16 en 20 minuten vallen zijn dun bevolkt, en herbergen zeker geen nabije woonkern die ruim genoeg is om een brandweerpost met vrijwilligers te kunnen oprichten. De verdeling van dringende interventies op de kaart geeft duidelijk aan dat de grootste concentratie zich bevindt rond stads/dorpskernen. Dit staat sterk in relatie met de bevolkingsdichtheid.

Wanneer er geen rekening wordt gehouden met de posten van andere zones zie je vooral op de uithoeken van de zone een hogere aanrijdtijd, in het bijzonder in het zuiden. De aanrijdtijd is aanzienlijk minder groot als je die externe posten wel in rekening brengt, hetgeen in de praktijk het geval is door het principe van SAH. Volledig rekenen op externe diensten is echter niet opportuun, we moeten zorgen voor een voldoende sterke dekking door het eigen netwerk van posten, waarbij externe posten vooral een bijkomende ondersteuning (in eerste fase of in versterking) kunnen bieden.

Het uitvallen van een kazerne heeft steeds een aanzienlijke impact op de aanrijdtijd voor bepaalde delen van het grondgebied. In de sector West (kazernes Beringen, Heusden-Zolder en Tessenderlo) is

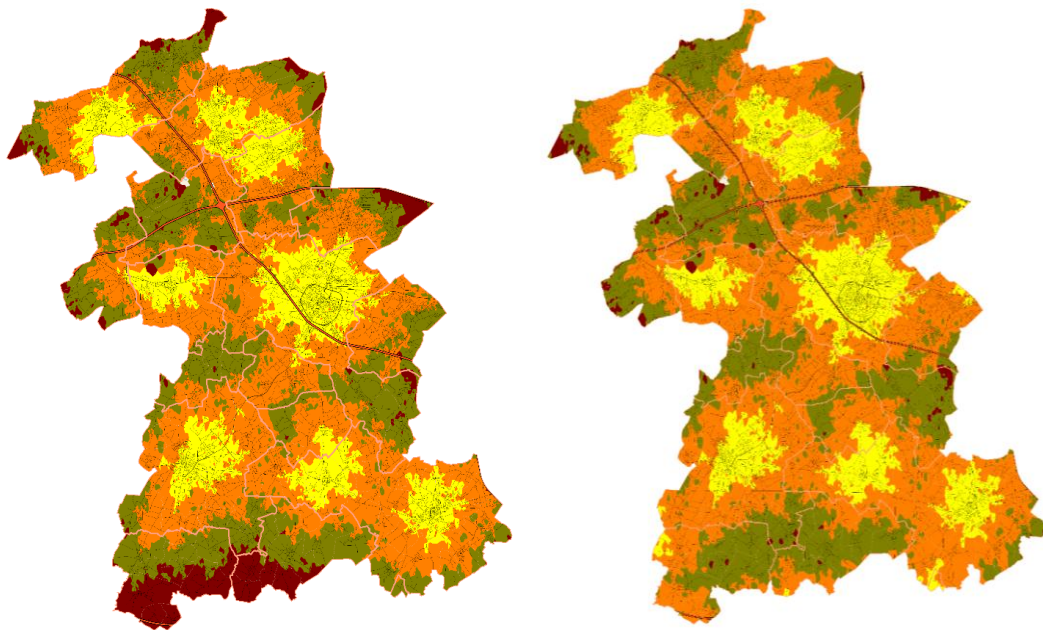


dit veel minder het geval. Wel voor Tessenderlo (het westelijk gelegen gedeelte van de fusiegemeente Tessenderlo-Ham) wanneer de post daar niet operationeel is.

De focus moet dus gericht blijven op de versterking van de bestaande posten en een goede interzonale samenwerking. De grootste invloed op verbetering van de interventietijden bevindt zich aan de grens met de zone Hesbaye. Vandaar dat de afgesloten overeenkomst in het kader van zonegrensoverschrijdende interventies in het kader van de snelste adequate hulpverlening (SAH) ook belangrijk is.

Hieronder zijn de kaarten weergegeven die vanuit de risicoanalysetool komen, enerzijds zonder rekening te houden met de naastgelegen zones en anderzijds mét rekening te houden met deze zones. De betekenis van de kleuren is opgenomen in een verklarende tabel.

Kleur	Aanrijdtijd
Rood	+ 20 minuten
Oranje	16 – 20 minuten
Geel	12 – 16 minuten
Groen	- 20 minuten



*Figuur 13 - Dekking zonder rekening andere zones (links) en mét andere zones (rechts)*

De verdere detailuitwerking is terug te vinden in het operationeel organisatieschema.

### 3.2.2 Recurrente risico's

Uit de statistische gegevens van de interventies van de afgelopen periode kunnen we de recurrente risico's halen. Als we deze gegevens in tabelvorm bekijken zijn er 2 dingen die onmiddellijk opvallen:

- 1: Het aantal interventies m.b.t. wespverdelging is hoog tot extreem hoog.
- 2: Het aantal technische interventies schommelt en is duidelijk afhankelijk van de klimatologische omstandigheden gedurende het jaar met een hoog aandeel van overlast gebonden interventies (wateroverlast, modder, storm)
- 3: Ook op het aantal branden is de invloed van het klimaat duidelijk zichtbaar met een behoorlijk gestegen aantal branden (gras, bos, heide en buitenbranden) ten gevolge van de extreme droge omstandigheden in 2025.

	Brand	Gev. Stof.	Techn. Int.	Wespen	Spec. int.	Log. Int.	Prev. Int.	totaal
2015	1220	242	2606	5983	9	742	112	10914
2016	1196	238	4726	5666	9	761	151	12747
2017	1202	244	2618	4408	6	757	131	9366
2018	1448	242	3705	14010	4	934	150	20493
2019	1316	256	5170	5664	1	766	139	13312
2020	1309	218	3727	9157	6	749	29	15195
2021	1133	272	4091	2852	12	922	38	9320
2022	1286	278	4000	10207	9	993	0	16773
2023	1399	277	3199	7807	11	1004	0	13697
2024	1253	257	3296	5468	17	1149	0	11440
2025	1502	307	2839	8011	8	1146	0	13813

Tabel 5 Brandweerinterventies

Ook de interventies DGH zijn belangrijk voor de organisatie in onze zone. We zien over de jaren heen een aanzienlijke stijging in de interventies DGH, die ondertussen al sterk boven het aantal brandweerinterventies uitkomt. Het is dan ook duidelijk dat we in de ontwikkeling van onze organisatie hieraan de nodige aandacht dienen te schenken.

DGH	hasselt	Herk-de-Stad	Heusden-Zolder	Sint-Truiden	Tessenderlo	Tongeren	Totaal
2015	3562	1172	2513	0	1590	1743	10580
2016	3606	1425	2816	0	1721	1805	11373
2017	3616	1454	2806	0	1699	1873	11448
2018	3477	1468	2857	0	1727	1964	11493
2019	3065	1600	2960	0	1841	2005	11471
2020	2883	1450	2742	398	1442	1901	10816
2021	3211	1613	2952	0	1485	2036	11297
2022	3977	1809	3002	0	1491	2510	12789
2023	4727	1824	2784	2455	1278	2514	15582
2024	5274	2049	3084	2646	1459	2695	17207
2025	5964	2182	2955	2107	1691	2567	17466

Tabel 6 Interventies DGH



### 3.3 Operationele organisatie

#### 3.3.1 Aantal medewerkers per korps/post

In de Prezone-fase waren in Zuid-West Limburg 5 brandweerkorpsen actief met in totaal 7 locaties (5 hoofdposten en 2 voorposten). Samen beschermden ze 19 gemeenten.

Ieder korps had een eigen structuur en gaf een eigen invulling aan de operationele organisatie, gebaseerd op de traditie, financiële mogelijkheden en de knelpunten in de gemeente. Deze structuur werd uitgebouwd tot een geheel van 8 posten, die volgens dezelfde schaalbare basisstructuur uitgebouwd werden.

In de eerste jaren zagen we een daling van het aantal operationele brandweervrijwilligers, onder andere door de late invoering van het FGA, door de stijgende opleidingseisen, door onvrede met de verandering en door natuurlijke uitstroom ten gevolge van de vrij hoge gemiddelde leeftijd. Een bijkomende reden is de keuze om bij voorkeur beroepsmensen aan te werven door professionalisering, een keuze ingegeven door het feit dat we enerzijds de inspanningen van onze vrijwilligers willen waarderen door ze maximaal de kans te geven door te groeien en anderzijds eenmaal beter kunnen selecteren op basis van een jarenlange ervaring en opvolging van de kandidaten.

In de vorige beleidsperiode hebben we specifieke acties gevoerd voor de aanwerving van nieuwe brandweervrijwilligers. We zien een aantal parameters die leiden tot succes zoals daar zijn:

- Gerichte communicatie zowel vanuit de brandweerorganisatie als vanuit de gemeentelijke actoren.
- Het houden van infosessies zowel over de organisatie en de vrijwilliger, maar ook een belangrijke focus op het FGA en de proeven.
- De mond –aan-mondreclame van de bestaande vrijwilligers.

Dit resulteerde in een ombuiging van het dalend aantal operationele brandweervrijwilligers in een stijging. Bovendien stellen we vast dat in die posten waar we erin slagen om een aantal jonge vrijwilligers te werven het aantal kandidaten de navolgende jaren ook stijgend is. In die mate zelfs dat we in de posten Hasselt en Herk-de-Stad soms een jaar geen vacatures open verklaren omdat het streefcijfer van het aantal medewerkers bereikt is. We blijven de volgende jaren inzetten op dezelfde manier om alle posten op peil te houden.

Door de bemanning van de ziekenwagens DGH met telkens een ambulancier en een verpleegkundige met bij voorkeur een bijzondere beroepstitel spoed- en intensieve diensten is het aantal vrijwilligers in het medisch kader de afgelopen jaren sterk gestegen. Hierdoor zijn we er ook in geslaagd om een dienstverlening van hoge kwaliteit te bieden aan onze inwoners.

Het werven van de vrijwilligers in het medisch kader verloopt vlot zonder dat we daar grote campagnes rond moeten voeren. De mond-aan-mondreclame door de bestaande medewerkers volstaat hier om voldoende geschikte kandidaten te vinden.

De grote uitdaging voor de toekomst op vlak van werving ligt bij het middenkader, waar we dan ook maximaal willen inzetten op de voorbereiding van onze medewerkers op de bevorderingsprocedures via een traject naar sergeant.

Naar analogie werden ook trajecten naar adjudant en korporaal opgezet.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de evolutie in de uitbouw van de zonale structuur en de versterking van de operationele capaciteit. De aantallen worden weergegeven in effectieve medewerkers, niet in equivalenten.

Personeel in cijfers											
Personeelsgroep	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
beroepsbrandweer	110	110	114	113	119	119	124	123	122	126	129
vrijwillige brandweer	327	316	306	336	344	326	320	321	314	308	314
vrijwillige hulpverlener-ambulancier/coördinator	97	96	105	98	107	126	123	129	166	172	173
administratief en technisch personeel	6	10	12	14	16	18	20	22	22	24	24
gedetacheerden	10	9	6	4	4	3	3	2	1	1	0
TOTAAL	555	546	548	570	595	597	596	602	625	631	640

Tabel 3 - Personeelsevolutie 2015-2025

Als opmerking dienen we mee te geven dat er tal van brandweerlieden zijn die ook de specialisatie ambulancier/verpleegkundige hebben en dus beide functies invullen. In totaal zijn er begin 2025 een kleine 640 medewerkers verbonden aan de hulpverleningszone Zuid-West Limburg.

Het personeelsplan zal, in navolging van het beleidsplan een update krijgen in de loop van 2026.

### 3.3.2 Spreidingsplan voor de posten en andere infrastructuren

#### Borgloon

De oprichting van de post Borgloon was de belangrijkste stap in het spreidingsplan van de posten. We zien dat het aantal vrijwillige brandweerlieden de laatste jaren constant blijft zonder verder te groeien, doch dat dit te wijten is aan in- en uitstroom en dat er wel nog kandidaten gevonden worden. Omdat de medewerkers in de post Borgloon stilaan meer ervaring hebben en er langzaam ook onderofficieren en kandidaat onderofficieren uit de post zelf zijn willen we in de volgende periode de eerste stappen zetten naar een vaste bezetting in de post met een post-coördinator en een stelselmatige afbouw van de permanentie voor de bevelvoerder die uitgevoerd wordt door officieren en onderofficieren vanuit de hele zone.

#### Logistiek

Qua logistieke structuur is de oprichting van een centraal magazijn de hoeksteen geworden van de zonale werking. Naast een efficiënt en economisch voorraadbeheer met centraal inkopen, gaf het ook de kans om samen met de verdeling van de goederen een zonale onderhoudsstructuur uit te bouwen. Hierin wordt in de kazernes een bepaalde taak uitgevoerd voor de ganse zone en wordt via de bestaande bodedienst het materiaal van en naar de posten gevoerd. Via een eenvoudig, doch efficiënt bestelsysteem worden onderhoudsvragen gesteld en materiaal uitgewisseld tussen de posten. Op dit moment worden slangen, ademlucht, kettingzagen en pompen op deze manier in een gespecialiseerde kazerne onderhouden, en dit zal in de toekomst nog uitgebreid worden.

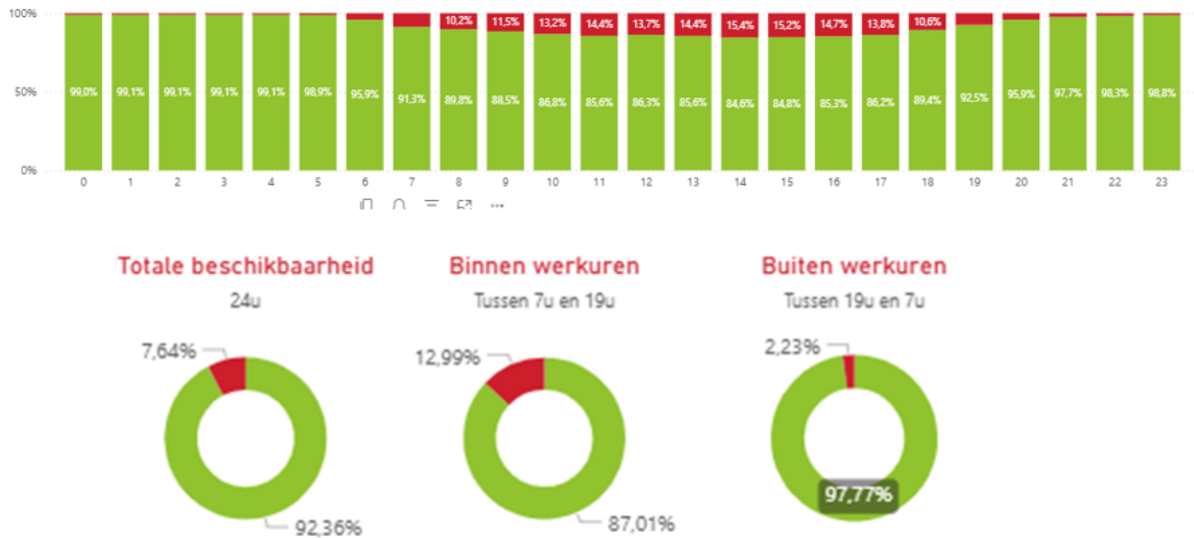
### 3.3.3 Brandweer: paraatheid per post

In het eerste beleidsplan is sterk ingezet op beschikbaarheid van het operationeel personeel, de hoeksteen van de werking van elke hulpverleningszone, in het bijzonder de zones die werken met een gemengde bezetting.

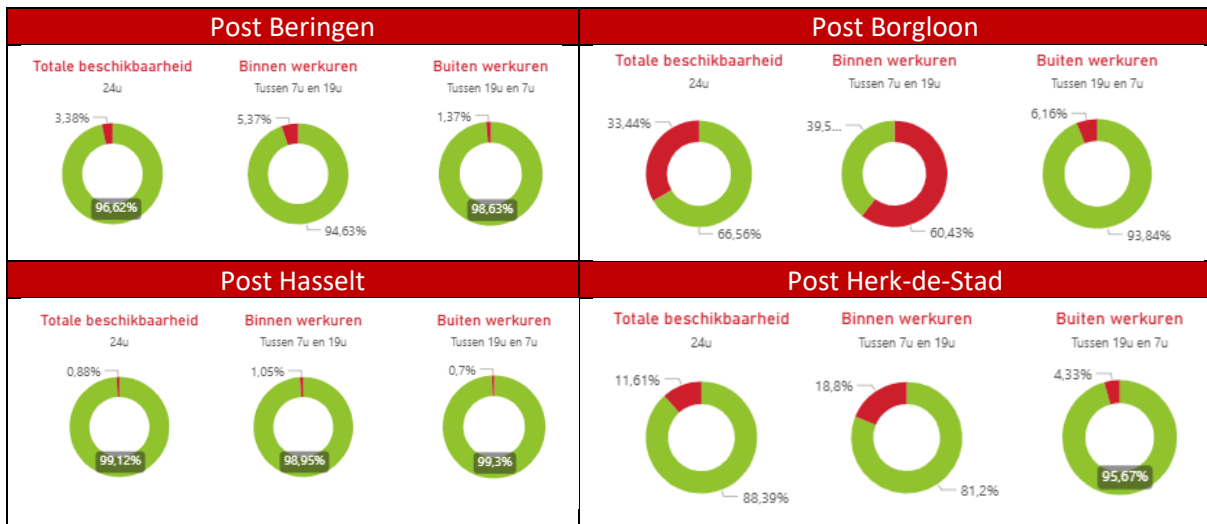


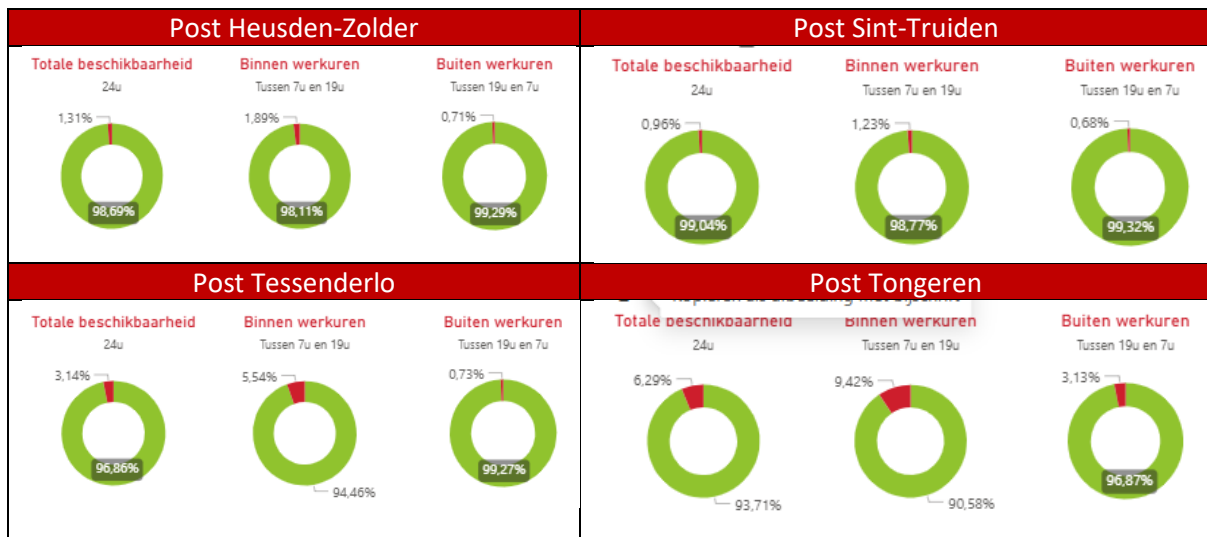
Deze beschikbaarheid werd op allerlei manieren aangepakt. In eerste instantie door een beschikbaarheidsreglement op te stellen en gefaseerd toe te passen, maar ook door een actief beleid om een goede beschikbaarheid te waarderen.

Door het gevoerde aanmoedigingsbeleid is de beschikbaarheid in alle posten goed te noemen en zitten, behalve voor de post Borgloon, alle posten rond of boven de kaap van 90% beschikbaarheid van de eerste autopomp over alle tijdstippen van uur en dag heen. Dit is ook het beoogde resultaat in onze missie.



Figuur 8a beschikbaarheid AP6 algemeen (2023-2025)





Figuur 8b beschikbaarheid AP6 per post (2023-2025)

De cijfers van beschikbaarheid van de posten kunnen nu verder geanalyseerd worden om het beleid voor de volgende periode uit te stippelen. In grote lijnen is het duidelijk dat er overdag in de type 1 posten (kleinste posten) nog relatief eenvoudige verbetering mogelijk is door een beperkte stijging van de permanentie, doch dit zal per post en functie dienen onderzocht te worden om maximale efficiëntie te bereiken bij een minimale toename van de permanentie.

Naast de beschikbaarheid van de brandweermiddelen in de zone is ook de organisatie van de ziekenwagenbezetting belangrijk in het kader van de SAH. Wij stellen immers vast dat de ziekenwagens steeds meer ritten doen waardoor het inzetten van zogenaamde springbemanningen, die een gecombineerde taak brandweer-DGH hebben steeds moeilijker wordt.

Om deze reden is er in het vorige beleidsplan ook een aanzet gegeven voor de afsplitsing van de bezetting en het voorzien van permanenties op alle eerste ziekenwagens in de zone. Aangezien we vaststellen dat het aantal ritten ook voor de 2<sup>e</sup> ziekenwagen in de posten Hasselt en Heusden-Zolder blijft stijgen zullen wij de huidige beleidsperiode continu moeten monitoren of de huidige werkwijze kan behouden worden of dat we ook hiervoor naar een aparte permanentie dienen te gaan.

### 3.3.4 Ziekenwagendienst

Voor de invulling van de ziekenwagendienst werd in het vorige beleidsplan de beweging gemaakt naar een maximalisatie van de inzet van verpleegkundigen met een bijzondere beroepstitel spoed- en intensieve diensten om de kwaliteit van onze dienstverlening te garanderen. Hierdoor werd ook de bezettingsvorm van de ziekenwagens aangepast en werd er voor alle eerste ziekenwagens overgegaan op een permanentie en werd afgestapt van een springbemanning. Momenteel zijn er nog 2 ziekenwagens die als tweede ziekenwagen worden uitgebaat die met een springbemanning werken, maar de evolutie van het aantal oproepen is van dien aard dat dit waarschijnlijk niet langer houdbaar is.

De permanentie kan gevormd worden door zowel beroeps als vrijwillige medewerkers van zowel operationele tak als van de zuiver medische tak. Wij streven ernaar om tegen het einde van de beleidsperiode alle ziekenwagens te bemannen met een ambulancier en een verpleegkundige om de patiënt de beste verzorging en comfort te bieden.

Ondertussen zullen wij de evolutie binnen het DGH-landschap blijven volgen. Wij proberen ons aanbod te optimaliseren en zullen verzoeken tot samenwerking voor zowel gewone DGH-middelen als de PIT onderzoeken. Als de vraag komt vanuit de gemeenten of de FOD-volksgezondheid om een bijkomende ziekenwagendienst DGH uit te bouwen zullen wij ook dit binnen het kader van onze mogelijkheden proberen te realiseren.

### 3.3.5 Operationele leiding: officieren bij interventie

In het zonale brandweerinterventieplan (BIP) zijn zowel de monodisciplinaire als de multidisciplinaire opschaling opgenomen. Voor het monodisciplinair deel zijn er heldere parameters gedefinieerd voor een verdere opschaling en de mate van opschaling. Dit resulteert in een gestructureerde opschalingsmethode waarbij span of control en een veilige inzet de kern zijn.

24/7 zijn er 2 officieren van dienst (OVD) om een garantie te geven op de snelle aanwezigheid van een officier bij de interventies waarvoor dit vereist is. Naast de wachtdienst OVD kunnen officieren zich eveneens beschikbaar melden via de dispatchingsoftware. Bijgevolg kan een snellere officier dan de officier met wachtdienst opgeroepen worden indien beschikbaar. Aanvullend op de wachtdienst OVD is er een wachtdienst commandant van dienst (CVD). Deze wordt ingevuld door een aangeduide groep officieren en dient ter ondersteuning voor grotere en/of complexere interventies.

De multidisciplinaire opschaling, waarbij de operationele coördinatie het laagste formele niveau is, kan zowel door de brandweer als door een andere discipline opgestart worden. De taakverdeling is eveneens opgenomen in het BIP. De functie dir CP-OPS zal steeds opgenomen worden door een attesthouder. Wanneer dit door omstandigheden niet binnen de eigen zone kan gebeuren wordt deze rol opgenomen door één van de andere Limburgse zones in overleg. Hiervoor waken we over het voorzien van een voldoende aantal attesthouders en is er een actief provinciaal netwerk.

De rol van Dir-D1 (vanaf het niveau gemeentelijke fase) wordt opgenomen door de zonecommandant of zijn vervanger, ook dit is permanent voorzien en staat beschreven in het BIP.

### 3.3.6 Materieel

De slagkracht van de zone is momenteel verdeeld over 8 brandweerposten. In de eerste beleidscyclus werd er zwaar geïnvesteerd om dat materieel overall uniform te maken. Zo werden standaardbeladingen ingevoerd voor de basisvoertuigen en werden overjaarse voertuigen vervangen. Het uitgevoerde plan voor herverdeling en rationalisering van het wagenpark heeft ervoor gezorgd dat er in iedere kazerne modern en kwalitatief basismateriaal voorhanden is dat vlot uitwisselbaar is tussen de posten en waarbij de inhoud en inrichting identiek is wat de samenwerking zeker ten goede komt.

Het basismateriaal per post is:

Interventievoertuigen	Dienstvoertuigen	Logistieke voertuigen
1 multifunctionele autopomp 1 tankwagen 8.000 liter 1 hoogwerker (uitgezonderd BO) 1 logistiek/signalisatievoertuig	2 dienstvoertuigen (personeelsvervoer/ interventies)	1 bestelwagen

Tabel 4 - Standaardvoertuigen per post

Afhankelijk van het aantal interventies wordt dit aangevuld met een tweede MFAP, wat tevens toelaat om een doorschuifstelsel op te zetten met recente (1<sup>e</sup> MFAP) en oudere (2<sup>e</sup> MFAP) voertuigen.

Door de extreme stijging van de aankooprijzen van specifiek brandweermaterieel werden in de afgelopen beleidsperiode afschrijftermijnen van een aantal voertuigen aangepast. Anderzijds moeten we rekening houden met de lange levertermijnen van gespecialiseerd materieel. De termijnen die momenteel gehanteerd worden zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Type voertuig	Afschrijftermijn	Opmerking
Autopomp	16 jaar	1 <sup>ste</sup> uitruk met leeftijd tussen 1 en 8 jaar 2 <sup>de</sup> uitruk met leeftijd tussen 8 en 16 jaar
Tankwagen	20 jaar	
Ladder/hogwerker	21 jaar	
Dienstvoertuig	15 jaar	Afhankelijk van kilometerstand
Logistiek voertuig	15 jaar	
Ziekenwagen	8 jaar	1 <sup>ste</sup> uitruk met leeftijd tussen 1 en 4 jaar 2 <sup>de</sup> uitruk met leeftijd tussen 4 en 8 jaar

Tabel 5 - Afschrijftermijn basisvoertuigen

In onderstaande tabel is aangegeven per post welk materieel er momenteel beschikbaar is.

Hulpverleningszone Zuid-West Limburg: wagenpark 01/01/2026										
	B e r i n g e n	H e u s d e n - Z o l d e r	T e s s e n d e r l o	H e r k - d e - S t a d	H a s s e l t	S i n t - T r u i d e n	B o r g l o o n	T o n g e r e n	Z o n a a l	T o t a a l
<b>Voertuigtype</b>										
Autopomp	2	2	2		3	2	1	2	1	15
Autoladder	1		1	1	1	1		1	1	7
Auto-elevator		1			1					2
Bosbrandweervagen		2	1		3					6
Commandowagen	1	1		1	2			1	1	7
Containers en bakken		8			16	6				30
Dienstwagen (vervoer personeel)	3	3	2	1	9	4	1	3		26
Duikerswagen	1	1	1		1					4
Graafmachine					1					1
Haakarmvoertuig		1				2				3
Haakarmvoertuig met kraan		1								1
Hoogtewerker klein	1				1	1				3
Logistieke voertuigen	3	3	3	1	10	3	1	3		27
Materieelwagen >7,5 T				1	1		1			3
Kraanwagen					1					1
Motorpomp op slede		1								1
Reddingsboot op slede of aanhangwagen					1					1
Transportwagen > 7,5 T									2	2
Tankwagen 8000l		1	1	1	1	1	1	1	1	8
Tankwagen 12000l	1				1			1		3
Ziekenwagen		2	1	1	2	1		1	3	11
	13	27	12	7	55	21	5	13	9	162

Tabel 6 - Wagenpark zone AS IS

Het materieelplan is op basis van bovenstaande uitgangspunten uitgewerkt. Aangezien we vaststellen dat vooral autoladders en elevatoren extreem duur geworden zijn gaan we op zoek naar alternatieven. Dit doen we enerzijds door de markt te verkennen en mogelijke samen aankopen te onderzoeken om de prijs te kunnen drukken. Anderzijds willen we ook op innovatie inzetten en onderzoeken we momenteel een diversificatie naar industriële hoogtewerkers voor logistieke taken, waardoor we het aantal autoladders kunnen verminderen zonder aan effectiviteit in te boeten.

De elektrificatie van het wagenpark is geen eenvoudige opgave, en is momenteel nog beperkt gezien de operationele eisen van beschikbaarheid. Binnen de dienst logistiek worden de evoluties opgevolgd en zal waar mogelijk ingezet worden op vergroening van het wagenpark.

### 3.3.7 Specialisaties

Binnen de zone zijn de specialisaties verdeeld rekening houdend met noodzaak, geografie, beschikbaarheid en spreiding over de posten. In de afgelopen beleidsperiode werden een aantal nieuwe specialisaties toegevoegd. Zo werd er op basis van afspraken binnen de provincie een blusrobot aangekocht. De bediening hiervan werd als een specialisatie opgevat. Deze wordt in de toekomst nog aangevuld met beeldvorming in het algemeen. Ook voor de gespecialiseerde technische hulpverlening (vrachtwagens, trein, ...) werd een specialisatie voorzien, naast uiteraard de basis technische hulpverlening die in elke post is voorzien. Tot slot werd binnen het onderofficierenkader een selectie gemaakt voor de ondersteuning van grootschalige interventies, de focus ligt daarbij op de commandopost en op gemeentelijke (of provinciale) crisiscentra.

Naast de verschillende specialisaties is er ook specifiek materiaal dat niet in elke kazerne beschikbaar is. Zo werd, naar aanleiding van de opkomst van de Aziatische hoornaar, gespecialiseerd materiaal aangekocht voor de verdelging van wespennesten op hoogte. Dit materieel wordt centraal beheerd en steeds vanuit één kazerne uitgestuurd.

Specialisatie	Post(en)
Gaspakdragers	Heusden-Zolder, Tessenderlo, Beringen
Duikers + oppervlakteassistenten	Heusden-Zolder, Tessenderlo, Beringen, Hasselt
Meetploegen	Sint-Truiden
THV (technische hulpverlening)	Hasselt
RED-team (hoogte/diepte)	Hasselt, Tongeren
OGI (ondersteuning grootschalige inzet)	Zonaal
Dispatcher	Zonaal
Beeldvorming & blusrobot	Herk-de-Stad
Gespecialiseerde middelen	Post(en)
Bosbrand	Hasselt, Heusden-Zolder, Tessenderlo
WTR (groot watertransport)	Hasselt, Sint-Truiden, Tongeren, Beringen
Haakarmvoertuigen	Hasselt, Sint-Truiden, Heusden-Zolder
Materiaal bestrijding AZH	Beringen

Uiteraard is dit een momentopname die continu zal geëvalueerd worden en waar nodig aangepast kan worden aan de actuele noden.



### 3.3.8 Opleiding en oefening

Het gezamenlijk vormingsreglement van de 3 Limburgse zones en de inspanningen die de zones gedaan hebben in de samenwerking met het PLOT hebben ervoor gezorgd dat we qua opleidingen grote stappen voorwaarts hebben kunnen zetten. Zowel op vlak van permanente, maar zeker op vlak van de voortgezette vorming hebben we alle mijlpalen kunnen behalen die door onszelf en de wetgever werden uitgezet. Ook de opvolging verloopt goed, waarbij iedere medewerker zijn persoonlijke status qua opleidingen kan opvolgen. Samen met een voldoende groot aanbod zorgt dit ervoor dat, op de spreekwoordelijke uitzondering na, iedereen de vooropgestelde opleidingsdoelen behaalde.

### 3.3.9 Administratief en technisch personeel

Het administratief en technische personeel zorgt ervoor dat alle operationele medewerkers ontzorgd worden en zich maximaal kunnen toeleggen op de operationele taken. We streven er natuurlijk naar om zoveel mogelijk mensen operationeel inzetbaar te hebben, maar ook de dagdagelijkse administratieve en technische ondersteuning moet gegarandeerd worden. Het kader van ATP-personeel is zodanig samengesteld en uitgebouwd dat alle aspecten die noodzakelijk zijn en continuïteit vereisen uitgevoerd worden door ATP-medewerkers. Dat wil niet zeggen dat er geen administratieve- of onderhoudstaken meer uitgevoerd worden door operationele medewerkers, maar wel dat, indien zij operationeel ingezet zijn, de continuïteit niet in gevaar komt.

We proberen hierbij steeds het evenwicht te bewaren tussen een zo minimaal mogelijke overhead en de continuïteit van onze werking.

De trend naar steeds grotere integratie van ICT, AI en de gevaren van (cyber)security die hiermee gepaard gaan wordt opgevolgd.

Naar technische taken toe stellen we vast dat outsourcen van onderhoud niet heiligmakend is, noch naar kostprijs, noch naar efficiëntie. Ook hier houden we de vinger aan de pols en analyseren we welk onderhoud we in huis doen en wat we uitbesteden. Bij hetgeen we in huis doen proberen we dit maximaal als dagtaak van operationele medewerkers in te vullen, maar zal dit noodzakelijk ook aangevuld moeten worden met ATP-medewerkers.

Het blijft ons doel om het administratief en technisch kader performant en modern uit te bouwen, rekening houdend met operationele invulling en alle mogelijke samenwerkingsvormen met andere zones en overheden.

## 3.4 Partners – Stakeholders

Voor de zonale brandweer Zuid-West Limburg zijn de belangrijkste stakeholders:

- De gemeenten van de hulpverleningszone met haar burgers en bedrijven
- De 3 Limburgse hulpverleningszones
- De aangrenzende zones
- Netwerk Brandweer
- BBSPB (brandweer België – Sapeurs-Pompiers de Belgique)
- De brandweerscholen, in het bijzonder het PLOT
- De provinciale overheid
- FOD Binnenlandse zaken
- FOD Volksgezondheid, veiligheid van de voedselketen en leefmilieu
- De privéwerkgevers van de vrijwilligers (o.a. via VOKA)



- De lokale politiezones en de federale politie
- De nutsbedrijven
- De ziekenhuizen

## 3.5 Bijzondere overeenkomsten

### 3.5.1 Provinciale overeenkomst onderlinge hulp

De zoneraden van de 3 Limburgse hulpverleningszones sloten een overeenkomst om in het kader van de SAH en in het kader van versterking en bijzondere bijstand de zonegrensoverschrijdende interventies uit te voeren met gesloten beurs. Deze overeenkomst vervangt de eerdere overeenkomst tussen de Limburgse gemeenten voor kosteloze bijstand. Voor specifieke interventies is er alleen een restitutie afgesproken voor verbruiksmaterialen. (Zoneraad 20/10/2014).

### 3.5.2 Overeenkomst onderlinge hulp Zone Hesbaye

Naar analogie met de Limburgse korpsen werd een overeenkomst afgesloten tussen de zones Hesbaye en Zuid-West Limburg. Tot aan de overeenkomst werd er gewerkt met een dubbele uitruk voor de interventies van de SAH. In de overeenkomst, goedgekeurd op 18 januari 2021, wordt dit naar analogie met de overeenkomsten binnen de provincie Limburg beperkt. Aangezien hierdoor bijgevolg voor sommige interventies enkel de snelste post zou uitgestuurd worden, werd een bevelvoerder of officier van de bevoegde zone toegevoegd voor deze interventies om eventuele taalproblemen tussen hulpverleners en slachtoffers te voorkomen. (Zoneraad 18 januari 2021).

### 3.5.3 Overeenkomst onderlinge hulp Zone Kempen

Naar analogie met de Limburgse korpsen werd een overeenkomst afgesloten tussen de zones Kempen en Zuid-West Limburg. (Zoneraad 4/5/2015).

### 3.5.4 Overeenkomst gemeente Diest met Hasselt en Heusden-Zolder

In het kader van de SAH werden door de bovengenoemde gemeenten afspraken gemaakt over de samenwerking vanuit de posten Diest, Herk-de-Stad en Tessenderlo, in 2 aparte maar gelijke overeenkomsten.

Gelet op de overdracht van alle bestaande contracten werd ook deze voorlopig gehandhaafd, totdat ze vervangen wordt door een overeenkomst over dit onderwerp tussen de hulpverleningszones Vlaams-Brabant Oost en Zuid-West Limburg. Hiervoor wachten we om praktische redenen de ontwikkelingen af rond de ééngemaakte typelijst en de nieuwe indeling van de SAH, samen met de invoering van een zonale dispatching in deze zone.

### 3.5.5 Civiele Bescherming

De hervorming van de civiele bescherming heeft de samenwerking in die zin veranderd dat de brandweer voor de meeste specifieke versterkingen een overeenkomst dient uit te werken binnen de hulpverleningszones. Enkel voor specifieke taken aan hen toegewezen kan nog beroep gedaan worden op de diensten van de civiele bescherming. Het is bijgevolg aan de hulpverleningszones om een netwerk uit te werken om de nodige ondersteuning voor elkaar te organiseren.



Hulpverleningszone  
**Zuid-West Limburg**

## Deel 2

### Ontwikkeling



## 4. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

### 4.1 Algemeen

In de voorbereiding van dit beleidsplan werden een aantal strategische doelstellingen naar voor geschoven als focuspunt voor deze beleidsperiode. De doelstellingen zijn opgenomen per onderdeel van de hulpverleningsketen en organisatie. Bij de omschrijving van de doelstellingen is ervoor gekozen om deze zo concreet mogelijk te maken.

Uiteraard zullen deze in de verdere uitwerking verdiept worden en kan er een meer gedetailleerde opvolging mogelijk zijn met duidelijke en meetbare te behalen (tussen)resultaten. Op deze wijze is de voortgang te volgen, te evalueren en waar nodig bij te stellen.

Bovendien zal er voor elke doelstelling gezocht worden naar maximale samenwerking met andere zones, gemeenten of andere partners.

De evolutie op vlak van IT, en AI in het bijzonder, gaat zeer snel. Ook de wereld rondom ons staat op een kruispunt binnen de bredere geopolitieke context. Ongetwijfeld zullen er gaandeweg nog doelen en acties toegevoegd moeten worden, want uiteindelijk moet het algemene doel de ontwikkeling van de hulpverleningszones zijn en niet het beleidsplan uitvoeren. Uiteraard werden die acties die op dit moment al duidelijk af te lijnen zijn opgenomen in het beleidsplan.

#### Doelstelling 1: Inzetten op de continuïteit en de verdere uitbouw van onze organisatie (betrouwbaarheid & kwaliteit)

Hiermee denken we onder andere aan:

- Het constant monitoren en analyseren van de risico's en onze interventies.
- De COVID-pandemie heeft ons ook geleerd dat we moeten beschikken over de capaciteit om onze werking verder te zetten onder moeilijke omstandigheden. Hiervoor werken we continu aan BCP-plannen die natuurlijk ook up-to-date gehouden dienen te worden. De toenemende geopolitieke dreiging heeft ook binnen België verdere gevolgen, in het kader van de nationale veiligheidsstrategie en de bijhorende civiel-militaire plannen zal het belang van continuïteit ook voor hulpverleningszones enkel maar toenemen.
- De analyse en opvolging van de wettelijke situatie van de vrijwilligers en hun beschikbaarheid is hiervan ook een noodzakelijk onderdeel. De analyse die gemaakt werd in aanloop naar dit beleidsplan leerde ons dat het werken met permanenties in alle posten financieel niet haalbaar is voor onze zone. De huidige afspraken met de vrijwilligers rond beschikbaarheid voldoen in grote lijnen aan de richtlijnen die momenteel voorgesteld worden. Dit verder opvolgen is een zeer belangrijk onderdeel voor onze continuïteit.

#### Doelstelling 2: Uitbouwen van een zorgende organisatie (zowel naar inwoners van ons grondgebied als personeel)

Hiermee denken we onder andere aan:

- Een ondersteunend beleid agressie tegen hulpverleners. Helaas stellen we vast dat ook in onze zone het fenomeen van agressie tegen hulpverleners de kop opsteekt, zij het dan gelukkig nog niet in dezelfde mate die we in de grootsteden zien. Maar elk geval van agressie tegen hulpverleners is er één te veel. We zetten ons in om dit zo kortaant mogelijk aan te pakken en geven we ons beleid hierrond vorm in samenwerking met andere zones.



- Nazorg bij brandweerinterventies zien we op 2 vlakken, zowel voor de slachtoffers als voor onze medewerkers. Voor de slachtoffers gaat het vooral om ondersteuning na de interventie en richting te geven aan salvage en herstel. Voor de medewerkers gaat het over een breed scala van maatregelen zoals rehab, hygiëne maar ook psychologische ondersteuning en vangnetten.
- Binnen een zorgende organisatie speelt een doordacht personeelsbeleid een centrale rol in het ondersteunen en versterken van medewerkers. Door regelmatige evaluaties wordt niet alleen de werking van het team opgevolgd, maar krijgen medewerkers ook de kans om hun talenten verder te ontwikkelen. Daarnaast vormt kaderoverleg een belangrijk moment om beleidskeuzes af te stemmen, ervaringen te delen en gezamenlijke doelen te bepalen. Om groei en doorstroming te stimuleren, worden voorbereidingstrajecten naar functies aangeboden, zodat medewerkers zich stap voor stap kunnen voorbereiden op nieuwe verantwoordelijkheden binnen de organisatie. Dit aspect wordt verder uitgewerkt in het personeelsplan.
- Uiteraard vallen ook alle inspanningen op het gebied van veiligheid onder deze doelstelling. Op operationeel vlak wordt daarbij onder meer ingezet op beeldvorming via robots, drones en camera's, evenals op de nauwgezette opvolging van ademluchtdragers.

*Doelstelling 3: Samen met onze stakeholders werken aan veiligheid (gemeenten, burgers, bedrijven, instellingen, ...)*

Hiermee denken we onder andere aan:

- Met onze belangrijkste stakeholder willen we werken aan de veiligheid van evenementen en een kader scheppen rond de aanvraag en opvolging van adviezen hierover.
- Sterke samenwerking met provincie en de provinciale dienst noodplanning.
- Periodieke oefeningen op gedetecteerde risico's binnen bedrijven en instellingen om samen te werken aan een betere organisatie van de noodplanning

*Doelstelling 4: HVZ future-proof maken zowel organisatorisch als operationeel*

Hiermee bedoelen we onder andere:

- Inzetten op de duurzaamheid van onze werking. Een BCP-plan op zich is hiervoor een goede basis, maar meer nog het bewustzijn van continuïteit inbedden in de organisatie is een belangrijk doel hierin.
- Het continu opvolgen van de risico's, niet alleen de risico's monitoren die we kennen, maar ook bedachtzaam zijn voor nieuwe risico's en uitdagingen door wijzigingen in de wereld rondom ons, of die nu van technologische, natuurlijke om sociale aard zijn
- We moeten niet alleen de risico's van nieuwe technologieën evalueren, maar ook de mogelijkheden ervan voor onze organisatie of onze operaties proberen te ontdekken.
- Het behouden en verder ontwikkelen van onze ambidextere cultuur.



#### Doelstelling 5: Uitbouwen van een klantvriendelijke organisatie zowel intern als extern

Hiermee bedoelen we onder andere:

- Een nauwgezet beheer en opvolging van formele klachten, maar ook zorgen voor een goede doorstroming van informatie vanuit de interventieverslagen naar de organisatie indien er ergens moeilijkheden of problemen worden vastgesteld in de uitvoering.
- Een duidelijke communicatie naar de slachtoffers van wat ze na onze tussenkomst nog mogen verwachten van onze organisatie.
- Ongeveer de helft van onze interventies zijn ziekenwagenritten in het kader van de DGH, waarbij we pré-hospitaal werk verrichtten en de patiënt afleveren bij een spoeddienst. Een goede samenwerking met de ziekenhuizen rond overdracht van de slachtoffers aan de medische diensten is hierbij belangrijk voor een klantvriendelijke werking.

#### Doelstelling 6: Uitbouwen van een lerende organisatie

Hiermee bedoelen we onder andere:

- We verzamelen al heel veel gegevens en houden heel wat data bij. Deze data meer visualiseren en analyseren is een goede stap in de richting van een lerende organisatie.
- Innovatie spreekt voor zich. Maar we moeten niet innoveren om uit te pakken maar slim innoveren. Dat houdt in dat we niet alleen de innovatie op zich moeten testen of evalueren, maar ook pas toepassen als het een meerwaarde is en niet omdat het een hype is.
- Opleidingen zijn al lang niet meer alleen uit boeken en theorielessen, zeker niet bij de brandweer. Maar we kunnen nog wat verder gaan in e-learning, waarvan we nog niet alle mogelijkheden benutten.

## 4.2 PRO-ACTIE

### 4.2.1 Doelstellingen

#### 1. Up-to-date houden van de risicoanalyse binnen de zone en de opkomsttijden van de brandweer bij de risico-objecten.

De risicoanalyse is de basis van opbouw van de hulpverleningszone en dient bijgevolg regelmatig geüpdatet te worden. Vervolgens dient er nagegaan of de wijzigingen in de analyse ook moeten leiden tot aanpassingen in de structuur of plannen van de zone.

De risicoanalyse willen we periodiek updaten om de 2 jaar op basis van data over punctuele en recurrente risico's. De laatste update was in de aanloop naar dit beleidsplan in de loop van 2025, dus updates worden voorzien in 2027, 2029 en 2031.

#### 2. Update van het monodisciplinair interventieplan brandweer.

Het monodisciplinair interventieplan brandweer waarin wordt geregeld hoe de brandweer in de zone omgaat met grote incidenten en calamiteiten is aan een update toe. Hierin worden onder meer de afspraken m.b.t. de alarmering en opstart, de opschaling en de versterkingen, de taakverdeling en de



communicatie vastgelegd. Voorts worden de middelen aangeduid die kunnen worden ingezet, ofwel onmiddellijk ofwel als reserve.

Binnen het Netwerk Brandweer wordt er momenteel gewerkt aan een voorstel voor afspraken bij “grote” interventies tussen de Vlaamse zones voor onderlinge versterking en specialisatie. Ook op nationaal niveau wordt er gewerkt aan een nationaal D1 plan. Uiteraard zullen we naast onze medewerking hierin ook de nodige aanpassingen doorvoeren aan de zonale plannen zodra deze aan de orde zijn.

#### 4.2.2 Acties

##### 1. Up-to-date houden van de risicoanalyse

De punctuele risico's worden periodiek geëvalueerd. De eerste evaluatie en bijsturing is voorzien in 2027 en vervolgens 2-jaarlijks. Om een goede risicoanalyse te kunnen maken, maar ook voor andere doeleinden is het noodzakelijk om ook een goede registratie te hebben van de recurrente risico's. De correctheid en kwaliteit van de registratie, samen met de stiptheid ervan moet daarom een actie zijn die quasi continu gemonitord wordt.

##### 2. Update monodisciplinaire interventieplan brandweer

Het monodisciplinair interventieplan brandweer wordt periodiek geëvalueerd en geüpdatet. Naast de implementatie ervan van overkoepelende afspraken of omstandigheden die tot een onmiddellijke aanpassing nopen willen we dit plan 2- jaarlijks updaten vanaf 2027.

### 4.3 BRANDPREVENTIE

#### 4.31 Doelstellingen

##### 1. IT-oplossing voor het dossierbeheer en het beheer van evenement-aanvragen

De bedoeling is om het beheer van aanvragen voor brandweeraadviezen en van evenementen in doorgedreven vorm digitaal op te zetten. Hiervoor is een grondige analyse nodig van de verschillende doelen zoals daar zijn de registratie, de communicatie en de statistiek van de brandpreventiedossiers te beheren.

##### 2. Uitbreiden van interne richtlijnen en bibliotheek

Om binnen de zone te komen tot een uniforme werkwijze en adviesverlening werden in eerste instantie uniforme basisdocumenten opgesteld voor elk type van gebouw of toe te passen wetgeving op instellingen. Daarnaast zijn er nog tal van wetgevingen, reglementen en richtlijnen op het vlak van brandpreventie. De constante evaluatie van deze documenten is een taak van de dienst preventie. Hierbij willen we in eerste instantie een analyse maken om de gebruikte richtlijnen en bibliotheken digitaal te verzamelen en eenvoudig toegankelijk te maken voor alle medewerkers. Daarna moeten we een oplossing zoeken voor het up-to-date houden ervan en het informeren van medewerkers over wijzigingen.



### 3. Organisatie van opleidingen

Voor externe gebruikers is de wetgeving rond brandpreventie en zijn afleidingen dikwijls onbekend en niet toegankelijk. Vandaar dat we willen onderzoeken of er mogelijkheden zijn om voor bepaalde doelgroepen opleidingen of instructies op te stellen en ter beschikking te stellen om deze thema beter vatbaar te maken en om de gebruikers meer inzicht te geven in de brandpreventies en aanverwante aspecten.

### 4. Brandwegen en opstelplaatsen in kaart brengen

Bij de opmaak van adviezen en/of bij bouwaanvragen worden regelmatig brandwegen en opstelplaatsen voor brandweervoertuigen vastgelegd. We willen nu inzetten op het ook digitaal ter beschikking stellen van deze info vanuit de dienst brandpreventie voor de operationele inzet. Digitaal bestendigen van de brandwegen die vastgelegd worden.

### 5. Branddeuren

Analyse van de haalbaarheid om aan gemeentes en/of privé gebouwen een controle aan te bieden van de visuele staat van de branddeuren in een pand.

De branddeuren zijn technisch gezien een zwakke schakel in de brandveiligheidsvoorzieningen en krijgen zelden het nazicht dat ze nodig hebben om hun functie te blijven vervullen. Een rapport van de brandweer zelf zal eigenaars aansporen om hun deuren weer in goede staat te brengen. Doel is een controle uit te voeren die zich richt op de visuele staat van de branddeur en een rapport op te stellen van de zichtbare gebreken zoals: slepen van een deur, schade aan het blad, afwijkende brandroosters, speling te groot, pomp of magneet defect. Met dit rapport kan de eigenaar een schrijnwerker aanspreken om de nodige herstellingen te doen.

### 6. Bluswater

Waterbeheer en bijgevolg ook bluswaterbeheer ondergaat een transitie. In samenwerking met de dienst Operaties willen we nagaan welke alternatieve methodes er kunnen bestaan om zekerheid te hebben over bluswater.

### 7. Transfer van data vanuit preventie naar operaties

Het versterken van de bi-directionele link tussen de operationele diensten en de dienst brandpreventie door in te zetten op samenwerking en het uitwisselen van informatie over het terrein. De dienst brandpreventie beschikt over twee afdelingen om dit te kunnen realiseren, zijnde de afdeling "DIP" en de afdeling "Evenementen"

De mogelijkheden om de informatiedoorstroming te optimaliseren zijn dan ook:

- Het beschikbaar maken van operationele informatie over evenementen (fuiwen, sportwedstrijden, openlucht events, wegenwerken) op basis van de adviezen die door de dienst brandpreventie aan de gemeentes gegeven worden. Doel is om zowel de medische als de brandweer component van de operationele dienst te betrekken.
- Het versterken van de afdeling DIP door het vastleggen van de coördinatierol en de interne medewerkers die de realisatie van deze digitale interventieplannen tot stand brengen.



Aanvullend daarin een actieve rol geven aan de dispatching, zowel in het aanmaken als het beheren ervan.

#### 8. BPA

De voorbije periode werd er op het vlak van sensibilisering naar de brede bevolking ingezet op het voorzien van informatiesessies voor ouderen, jeugdwerking, scholen en anderstaligen.

De afdeling BPA maakte ook werk van het inventariseren van de diverse aanvragen die ontvangen werden.

Om verder vorm te geven aan het BPA-beleid willen we inzetten op 2 vlakken:

- Het opmaken van gestandaardiseerde informatie voor sensibilisering en bezoek aan de brandweer
- Het opmaken van een aanbod voor jongeren omtrent brandveilig samenleven en de link naar mogelijkheden om aan de slag te gaan bij de brandweer

### 4.3.2 Acties

#### 1. IT-oplossing bepalen voor het dossierbeheer en het beheer van evenement-aanvragen

- Analyse van de werking van de binnendienst en uitwerken van het bijhorende algoritme + marktverkenning: 2026-2027
- Tests met de geselecteerde softwaresystemen: 2028
- Implementatie: 2029-2031

#### 2. Uitbreiden van interne richtlijnen en bibliotheek

- Conform de richtlijnen van IT het opzetten van de structuur en het sorteren van de relevante inhoud: 2026-2027
- Inhoudelijke aanvullingen van de informatie beschikbaar voor de dienst: 2027-2031

#### 3. Organisatie opleidingen

- Bepalen van de doelgroepen en analyse van de mogelijkheden: 2026-2027
- Beslissing nemen en implementatie: 2027-2028
- Kwaliteitsbewaking en bijsturing: 2029-2031

#### 4. Brandwegen en opstelplaatsen in kaart brengen

- Selectie van het aangewezen systeem in overleg met de lokale overheden + testcases: 2026-2027
- Inhoudelijke aanvullingen van de informatie beschikbaar in de kaartlaag: 2027-2028
- Kwaliteitsbewaking en aanvulling: 2029-2031

#### 5. Branddeuren

- Analyse van de noden en de haalbaarheid van dit type van controle: 2026-2027
- Beslissing nemen en implementatie: 2027-2028
- Kwaliteitsbewaking en bijsturing: 2029-2031



#### 6. Bluswater

- Analyse van de actuele en de toekomstige kijk op bluswater, noden en mogelijke oplossingen: 2026-2027
- Binnen de brede context van waterbeheer een manier van aanpak vastleggen: 2027-2028
- Omzetten in de praktijk van de conclusies: 2029-2031

#### 7. Transfer van data vanuit preventie naar operaties

- Analyse van de beschikbare informatie en bepalen van een intern stroomschema en de technische mogelijkheden om de informatie te kanaliseren: 2026-2027
- Realisatie van de informatiedoorstroming en -oefening: 2027-2028
- Opvolging en bijsturen van het ter beschikking stellen van de operationele informatie: 2029-2031

#### 8. BPA

- Analyse over type aanvragen en opstellen van beleidstekst voor de afdeling BPA: 2026-2027
- Opvolging en bijsturen beleid BPA: 2027-2031
- Bepalen van vorm en projectinhoud op maat van de groep jongeren: 2026-2027
- Aanbod van project jongeren evalueren en bijsturen: 2028-2031

### 4.4 Preparatie

#### 4.4.1 Doelstellingen

##### 1. Procedure grootschalige interventies.

De verschillende interne interventieprocedures, standaard uitrukken en opschalingsplannen zijn bestaande of in uitbouw. Maar de procedures om deze te activeren, en vooral de opleiding en training in de uitvoering en het management van de interventies tijdens deze procedures vragen onze aandacht.

##### 2. Uitbreiding catalogus oefenobjecten met DGH en vereenvoudiging planning

Naast de oefenobjecten voor brandweer willen we nu ook voor de verschillende posten oefenobjecten voor DGH ter beschikking stellen. Daarnaast willen we de aanvraag en achterliggende logistieke flow vereenvoudigen door deze objecten als item op te nemen in de catalogus van het magazijn.

##### 3. Aanpassing vormingsreglement

In de loop van 2027 zal de federale wetgeving van de opleiding brandweer en DGH wezenlijk aangepast worden. Bijgevolg zal ook ons provinciaal vormingsreglement aangepast moeten worden.

##### 4. Uitwerken provinciale opleidingsbibliotheek permanente vorming

Analoog met de voortgezette opleiding willen we in de toekomst ook de permanente opleiding met zone Noord- en Oost-Limburg samen voorbereiden, zodat in heel Limburg ook dezelfde permanente opleidingen worden uitgerold.

##### 5. Evaluatie en kwaliteit van het opleidingsaanbod

Centraal in het nieuwe federale beleid opleiding brandweer staan competenties. Op één of andere manier zullen de competenties van de manschappen moeten worden beoordeeld. Er zal een evaluatiebeleid worden uitgewerkt dat moet toelaten:



- De competenties van alle manschappen afzonderlijk te beoordelen
- De competenties van alle lesgevers afzonderlijk te beoordelen

Om de kwaliteit van de opleidingen te borgen wordt gelijktijdig een instructeursbeleid ontwikkeld met meer vaktechnische en pedagogische opleidingen. Tevens komt er een verdere differentiatie van het lessenaanbod, waarbij de lesinhoud is afgestemd op het kennisniveau van de deelnemer (bv. onvoldoende, minimaal of goed kennisniveau).

Door dit alles zal de klemtoon van de lesmomenten verschuiven van (puur) lesgeven naar het (intensief) trainen van individuele vaardigheden van de deelnemers.

#### 6. DGH: praktijktraining in team

Momenteel werken onze ambulancier-hulpverleners en verpleegkundigen elk hun eigen oefenprogramma af. Samen oefenen doen ze niet. In de toekomst wil VTO DGH beide opleidingsprogramma's in elkaar laten overlopen, zodat de bemanning van de ziekenwagens ook samen begint te oefenen.

### 4.4.2 Acties

#### 1. Grootschalige interventies

- Zie 4.5

#### 2. Uitbreiding oefenobjecten met DGH en vereenvoudigde planning

- Uitbreiding catalogus met DGH: 2026
- Vereenvoudiging planning: 2027

#### 3. Aanpassing vormingsreglement

- Analyse van de aanpassingsvoorstellen: 2026
- Voorbereiding aanpassing: 2026-2027
- Goedkeuring aanpassing: 2027
- Communicatie naar medewerkers: 2028

#### 4. Uitwerken provinciale opleidingsbibliotheek permanente vorming

- Gezamenlijke opleidingsdoelstellingen vastleggen: 2026
- Uitrol provinciale opleidingsbibliotheek: 2027

#### 5. Evaluatie en kwaliteit van het opleidingsaanbod

- Analyse voorstel wetgeving: 2026
- Competenties in kaart brengen: 2027
- Uitwerken beleid beoordeling competenties: 2027-2028
- Differentiatie opleidingsaanbod: 2029-2030
- Opvolging: 2031

#### 6. DGH: Praktijktraining in team

- Analyse opleidingen ambulanciers en verpleegkundigen: 2026
- Uitwerken gezamenlijke opleiding in team: 2027



## 4.5 OPERATIES

### 4.5.1 Doelstellingen

#### A: Algemeen

##### 1. Rapportering en opvolging verslagen

We willen inzetten op een optimalisatie van de rapportering van interventies in het algemeen. De zonale uitrol van de nieuwe web-versie van onze rapporteringssoftware, de doorgedreven opleiding en het gebruik van de interventie tablets kunnen hier een grote rol in spelen.

Vervolgens willen we de nadruk leggen op de procesflow van verklaringen die aan interventies verbonden zijn in al hun aspecten.

Ook de facturatie, die gebaseerd is op de data uit de rapportering willen we analyseren om ze vervolgens te optimaliseren.

We beschikken met onze interventieverslagen over heel veel data. De grote moeilijkheid is deze data op zo'n manier te analyseren en te visualiseren dat we deze ook als instrument kunnen gebruiken. Het uitwerken van een dashboard met alle relevante interventiedata zodat alle parameters in één overzicht te raadplegen zijn is dan ook een uitdaging voor de volgende beleidsperiode.

##### 2. Bewaken van de operationaliteit

De opvolging van de operationaliteit is een belangrijke voorwaarde voor de goede werking van de organisatie. Trends in beschikbaarheid van zowel beroeps als vrijwilligers zijn belangrijk om te monitoren en actie te ondernemen indien nodig.

##### 3. Onderzoek

Om onze horizon te verruimen en onze organisatie te verbinden met onze omgeving willen we inzetten op samenwerking met onderwijs en de academische wereld in het kader van onderzoek en projecten.

#### B: Brandweer

##### 4. Optimalisatie van de posten

De hulpverlening in de zone staat of valt uiteraard bij de beschikbaarheid van de posten (en voldoende medewerkers per post). De 8 posten van de zone, leveren een continue inspanning om voldoende en gekwalificeerd personeel 24/7 ter beschikking te hebben.

Gezien de beperkte financiële middelen die beschikbaar zijn, zal de inzetbaarheid van beroeps en vrijwilligers goed bewaakt moeten worden om deze continuïteit te borgen.

Ook de uitruktijden spelen hierin een rol.

Daartoe willen we nagaan of de spreiding dient aangepast te worden aan de noden die mogelijk veranderen. Anderzijds is het ook raadzaam om de kerntaken te analyseren om te zien of zich daar problemen stellen of juist oplossingen liggen voor de optimale verdeling van de middelen.

##### 5. Provinciale operationele samenwerking

Sinds de hervorming hebben de Limburgse zones maximaal samengewerkt in het kader van de aanpak van de SAH en de zonegrensoverschrijdende interventies. Het begin van de nieuwe beleidsperiode is

het geschikte moment om de samenwerking te evalueren en te bekijken waar deze nog kan geoptimaliseerd worden.

Verder kunnen we, gezien we dezelfde aanpak volgen en dezelfde opleidingen organiseren, via het PLOT ook werk maken van een gezamenlijke interventiecodex op provinciaal niveau.

#### 6. Kwalitatieve analyse

In het kader van de kwaliteit van onze interventies is het interessant om na te gaan of er een duidelijke correlatie is tussen de inhoud van het aanbod van VTO en de dagelijkse werking bij interventies. Indien deze duidelijk te detecteren zijn kunnen op deze manier synergiën opgebouwd worden tussen VTO en Operaties.

Een andere analyse die zich opdringt is deze van de bevelvoering. De werking van de dienstrollen OVD en CVD en de synergie ertussen is één factor daarvan.

Wat in het licht van de huidige evolutie zeker dient onderzocht te worden is deze van de onderofficier als kritieke functie, met het oog op de moeilijke zoektocht naar kandidaat (vrijwillige) onderofficieren.

### **C: DGH**

#### 7. Werking DGH

Ook binnen de DGH is het noodzakelijk om de dekking permanent te evalueren. We zien momenteel door de invoering van de PIT-ziekenwagens een verschuiving in het aantal oproepen voor een aantal diensten. In het kader van de goede werking dient dit op de voet gevolgd te worden.

Ook administratief is er nog winst te halen in de planning en registratie van de wachtdiensten voor de ziekenwagenpermanenties. Momenteel sluipt daar nog te veel manueel werk in, wat voor een hoge belasting zorgt bij de coördinatoren en personeelsmedewerkers.

#### 8. Procedures DGH

Binnen DGH kunnen nog een aantal procedures verder ontwikkeld worden die niet noodzakelijk hoge prioriteit zijn voor Volksgezondheid, maar die wel onze hulp aan de patiënten kan verbeteren of in sommige gevallen mogelijk maken. In het laatste geval gaat het over de gespecialiseerde inzet van medisch personeel in de rode zone van een incident. Met onze unieke combinatie van medewerkers die zowel in D1 als in D2 werkzaam zijn kunnen we hier een grote voorsprong nemen.

Een andere procedure die we met onze unieke combinatie van kennis kunnen ontwikkelen is deze van de Bariatrische patiënten.

Daarnaast moeten we ook met de DGH de kaart van de samenwerking binnen de provincie Limburg trekken en samen met de 2 andere zones en eventuele andere DGH-partners en DGH-spelers aan intervisie en ontwikkeling proberen te doen.

### **D: Dispatching**

#### 9. Procedures dispatching

Met de samenvoeging van de dispatching van zone Noord en Zuid-West Limburg in de afgelopen beleidsperiode en het feit dat de 3 zones dezelfde dispatchingsoftware gebruiken is het begin van de nieuwe beleidsperiode het ideale moment om de huidige werking te evalueren en bij te sturen waar



mogelijk. Hierbij moeten niet alleen de aspecten van de samenwerking bekeken worden maar dient ook de manier van dispatchen onder de loep genomen te worden, zeker met het oog op de plannen van de federale overheid om de werking van de NC112 te herzien.

Intern dienen we werk te maken van de wespverdelging, van oproep tot en met uitvoering van de interventie, met de nadruk op een betere opvolging en planning.

#### 10. Analyse werking dispatching

Met de nog zeer recente samenvoeging van de dispatching is het noodzakelijk om in de eerste maanden de werking goed op te volgen en te analyseren met het oog op de adequate werking, bezetting en de opleiding van het personeel. Ook het operationeel houden van de beroepsdispatchers is hierbij een belangrijk aandachtspunt.

### **E: Noodplanning**

#### 11. Noodplanning

De interne noodplanning wordt vormgegeven door het BIP (brandweer interventieplan) waarin onze operationele afspraken rond opschaling en grootschalig optreden zijn vervat. Het bestaande BIP is een levend plan dat op regelmatige basis dient geëvalueerd te worden en desgevallend aangepast.

Om de samenwerking met diverse actoren binnen de noodplanning te verbeteren dienen we te onderzoeken hoe we een systeem kunnen opzetten met een SPOC-noodplanning voor onze organisatie.

### **F: Specialisaties**

#### 12. Specialisaties

Met het oog op de ontwikkelingen binnen de verplichte voortgezette vorming, in het bijzonder voor de specialisaties, dient er een analyse gemaakt te worden van het provinciale vormingsreglement met het oog op bijsturing. Hierbij is de input vanuit de dienst operaties noodzakelijk om de kennis te borgen.

Voor de ondersteuning bij grootschalige interventies willen we bekijken of de invoering van een specialisatie OGI (ondersteuning grootschalige inzet) voor onderofficieren nog verder geoptimaliseerd kan worden.

Het beeldvormingsvoertuig met de blusrobot is aangekocht en wordt verder geoperationaliseerd vanaf 2026. Dit gaat hand in hand met een proefproject voor snelle beeldvorming via drones die erg vlot en flexibel inzetbaar zijn, zowel voor buiten als binnen-verkenning.

Verder blijven we natuurlijk de omgeving steeds analyseren en specialiseren we waar nodig, maar steeds met een zo breed mogelijke basiskennis van de operationele medewerkers voor ogen.



## 4.5.2 Acties

### A: Algemeen

#### 1. Rapportering en opvolging verslagen

- Optimaliseren rapportering & procesflow verklaringen
  - Analyse huidige werking: 2026
  - Implementatie aangepaste werking: 2027
- Data-gedreven nazorg interventies
  - Analyse prioriteiten: 2026 en 2031
  - Facturatie: 2026
  - Prio 1 uitrol: 2027
  - Analyse pijnpunten werking operaties: 2027, 2029 en 2031
  - Prio 2 uitrol: 2029

#### 2. Bewaken van de operationaliteit

- Periodieke opvolging personeelsnoden (operationaliteit): 2026-2031
- Implementatie nieuwe wetgeving (HR/VTO): 2028-2029

#### 3. Onderzoek

- Participatie academisch onderzoek/projecten: 2026-2028-2030

### B: Brandweer

#### 4. Optimalisatie van de posten

- Periodieke opvolging tussenkomsttijden: 2026-2031
- Uitruktijden
  - Protocol registratie (analyse): 2026
  - Strategie: 2027

#### 5. Provinciale operationele samenwerking

- Onderzoek provinciale optimalisatie operationele middelen:
  - Onderzoek: 2026
  - Beslissingen provinciaal: 2028
  - Impact eigen zone uitvoeren: 2029
- Vernieuwde interventiecodex provinciaal: 2026 en 2030

#### 6. Kwalitatieve analyse

- Onderzoek inhoud VTO/werking OPS – synergie: 2026 en 2030
- Analyse en rapport werking OVD/CVD: 2027
- Analyse onderofficieren als kritieke functie: 2027 en 2030
- Beperkte inzetbaarheid vrijwilligers (eindeloopbaan): 2027



## C: DGH

### 7. Werking DGH

- Permanente evaluatie ambulancedekking: 2026-2030
- Automatisering wachtdiensten voor prestaties: 2029

### 8. Procedures DGH

- Gespecialiseerde medische inzet rode zone
  - Onderzoek noodzaak: 2026
  - Implementatie in functie van noodzaak: 2027-2028
  - Evaluatie: 2030
- Participatie DGH Limburg – intervisie & ontwikkeling: 2026
- Bariatrische patiënten (RED): 2029

## D: Dispatching

### 9. Procedures dispatching

- Project dispatching 2.0
  - Analyse: 2026
  - Uitwerken beleidsvoorstellen TC: 2026
  - Uitwerken operationele & financiële acties: 2027
  - Start implementatie: 2028
  - Opvolgen resultaten doelstelling: 2029 en 2031
- Project wespensverdelging
  - Implementatie test FF tool: 2026
  - Analyse: 2026
  - Implementatie algemeen: 2027

### 10. Analyse werking dispatching

- Analyse personeel – bezetting + operationeel houden: 2029
- Vernieuwing software, marktopvolging: 2026-2031

## E: Noodplanning

### 11. Noodplanning

- BIP Brandweer interventieplan
  - Evaluatie: 2027 en 2029
  - Nieuwe versie: 2027 en 2029
- Aanstellen SPOC-noodplanning (TNC, Seveso, BIP, OGI, ...): 2026-2027

## F: Specialisaties

### 12. Specialisaties

- OGI (ondersteuning grootschalige inzet)
  - Kennisproef: 2026
  - Analyse werking: 2026



- Bijsturing werking: 2027
- Alle specialisaties brandweer
  - Bijsturing provinciaal vormingsreglement – operationele input: 2026-2027
  - Opvolging werking afspraken: 2027

## 4.6 Evaluatie

### 4.6.1 Doelstellingen

De werking van de zonale brandweer zal door heel wat partijen beoordeeld worden:

De burgers: de burgers in zone Zuid-West Limburg zullen op basis van hun ervaringen de werking van de brandweer beoordelen. De belangrijkste contactmomenten tussen burgers en brandweer zijn: bij beoordeling van preventiedossiers en vragen over brandpreventie, bij (vragen over) wespenbestrijding, tijdens en direct na een interventie en via eventuele klachten. Een deel van de ervaringen zal rechtstreeks met de zonale brandweer worden besproken, een deel zal via het bestuur bij de zonale brandweer binnenkomen.

Het bestuur: het bestuur zal de zonale brandweer beoordelen op basis van het verwezenlijken van het beleid en op basis van de terugkoppeling die de burgemeesters krijgen van de burgers.

De eigen diensten: de leden van de verschillende diensten zullen op basis van de mate waarin de organisatie functioneert (hoe de eigen afdeling of dienst werkt, hoe de onderlinge samenwerking en relaties tussen de diensten zijn en hoe informatie tussen diensten doorgegeven wordt) een oordeel hebben over de organisatie.

De eigen personeelsleden: naast de functionele waardering van de organisatie (zie 'eigen diensten') is er ook een persoonlijke, individuele waardering voor de organisatie door de medewerkers van de zonale brandweer. Deze geeft aan in welke mate de medewerkers zich thuis voelen in de zonale brandweer.

Een juiste evaluatiesystematiek zal op basis van bovenstaande opmerkingen de juiste verbetervoorstellen en –maatregelen weten te formuleren. Alle genoemde partijen zijn belangrijk.

We willen inzetten op volgende doelstellingen:

#### 1. Kwaliteitsopvolging binnen de diensten

Aangezien we als organisatie een goede dienstverlening vooropstellen willen we onderzoeken of het haalbaar is om voor één of meerdere van onze activiteiten een kwaliteitscontrole op te zetten. Hiervoor willen we samenwerken met de academische wereld om te onderzoeken of en hoe dit haalbaar is.

#### 2. Datavisualisatie

In het vorige beleidsplan werd ingezet op de collectie van data. In het huidige plan willen we onze focus leggen bij het aanschouwelijk maken van de data die we verzamelen. Een functionele visualisatie in de vorm van dashboards is een unieke troef om de parameters op te volgen die belangrijk zijn voor de goede werking van de organisatie en bijgevolg de kwaliteit.



## 4.6.2 Acties

1. Kwaliteitsopvolging binnen de diensten
  - Studie haalbaarheid kwaliteitscontrole: 2027
  - Opzetten systeem en uitrol: 2028-2029
  - Eerste resultaten: 2030
2. Datavisualisatie
  - Studie en actieplan: 2026
  - Eerste dashboard beschikbaar: 2027
  - Volledige uitrol: 2029

## 4.7 Bedrijfsvoering

### 4.7.1 Doelstellingen

De hulpverleningszone is in de eerste beleidsperiode onthecht aan de gemeenten en heeft een eigen bedrijfsvoering opgezet. Op de dag van vandaag zijn we erin geslaagd om alle onderdelen in kaart te brengen en de bedrijfsvoering op poten te zetten en te stroomlijnen.

De geplande personeelsformatie werd grotendeels uitgebouwd, doch met de nodige aandacht voor ontwikkelingen die zich gaandeweg voordoen.

We plannen in de volgende beleidsperiode het personeelsplan grondig te evalueren en bij te sturen waar nodig. Veel zal afhangen van de ontwikkelingen rond de wettelijke afbakening van de beschikbaarheid van de vrijwillige medewerkers. Gelet op de impact hiervan op de brandweerwereld en hulpverlening in het algemeen in Europa, hopen wij dat de overheden de nodige inspanningen leveren om tot een werkbare basis te komen om dezelfde kwalitatieve hulpverlening te kunnen blijven bieden.

Daarnaast willen we ook het dienstenmodel evalueren, niet in zijn principiële werking, maar wel naar de optimale organisatie van de diensten en de clustering van diensten en functies.

De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wordt deels intern georganiseerd en deels in een interzonale samenwerking met de Limburgse hulpverleningszones. Ook voor de externe dienst werken we samen met de 3 Limburgse zones.

Om de acties duidelijk te kaderen worden ze opgedeeld in 3 onderdelen die inherent onder de dienst bedrijfsvoering vallen, doch duidelijk te onderscheiden zijn.

#### **A: HR**

Op vlak van personeelsbeleid willen we volgende doelstellingen vooropstellen:

##### 1. Soft HR verder ontwikkelen

Binnen het soft HR-beleid wordt sterk ingezet op een warme, gestructureerde en mensgerichte aanpak doorheen de volledige medewerkerscyclus. Een belangrijk speerpunt hierbij is het werken met een peter-/meterschap systeem voor nieuwe medewerkers, waarbij zij vanaf de start begeleid worden door een ervaren collega. Dit bevordert niet alleen een vlotte integratie, maar versterkt ook kennisdeling, betrokkenheid en collegialiteit binnen de organisatie.



Daarnaast wordt gestreefd naar een betere afstemming en uniformiteit van stages en evaluaties over de verschillende afdelingen heen. Door duidelijke afspraken, gedeelde verwachtingen en afgestemde evaluatiecriteria te hanteren, wordt de kwaliteit van begeleiding verhoogd en krijgen stagiairs en medewerkers een meer consistente leer- en groeibeleving. Dit draagt bij aan transparantie, interne samenwerking en gelijke kansen.

Tot slot krijgt het onthaal van nieuwe medewerkers een centrale plaats binnen het soft HR-beleid. Een gestructureerd en warm onthaal, met aandacht voor zowel praktische als sociale aspecten, legt de basis voor motivatie, engagement en duurzame inzetbaarheid. Op die manier ondersteunt soft HR een positieve organisatiecultuur waarin mensen zich welkom, gewaardeerd en verbonden voelen.

## 2. Beheerssystemen

In een organisatie met meer dan 630 medewerkers op 8 verschillende locaties zijn er verschillende beheerssystemen en softwaretoepassingen nodig om alles in goede banen te leiden.

Veel van deze toepassingen staan los van elkaar waardoor de doorstroom van informatie en communicatie niet altijd even vlekkeloos verloopt.

Om alle informatie te centraliseren en te bundelen voor de medewerker hebben we een extranet opgezet waar alles van afspraken, reglementen, handleidingen en formulieren terug te vinden is voor de medewerkers. Maar vermits dit een levend geheel is, is het een moeilijke taak om alles up-to-date te houden. De huidige structuur van het extranet maakt het moeilijk om decentraal wijzigingen aan te brengen, dus moeten we op zoek naar een oplossing hiervoor zodat alle diensten hun informatie zelf kunnen aanpassen.

Ook voor de koppelingen tussen verschillende toepassingen willen we optimalisatie zoeken waar mogelijk. Theoretisch zou dit allemaal naadloos moeten kunnen, doch in de praktijk lopen we hierbij toch tegen wat problemen aan.

## 3. Evaluatiebeleid aanpassen

In de loop van de vorige beleidscycli werd het evaluatiebeleid uitgewerkt en uitgerold, tot en met een digitale opvolging voor alle medewerkers d.w.z. vrijwillige brandweerman/vrouw, beroepsbrandweerman/vrouw, medisch kader en het administratief en technisch personeel.

In het afgelopen jaar werd binnen Netwerk Brandweer een voorstel uitgewerkt om het competentie- en evaluatiebeleid aan te passen om het meer toepasbaar te maken voor de organisatie en zijn specifieke samenstelling van diverse medewerkers met sterk uiteenlopende statuten en hoedanigheden.

In deze beleidsperiode willen we dan ook het verwachte nieuwe KB rond evaluatie uitrollen over de organisatie.

## 4. Prestaties

Op het vlak van de registratie, validatie en controle van de prestaties willen we in de volgende beleidsperiode nog verdere stappen zetten. Voor de geplande prestaties en de interventies is dit al vrij ver uitgewerkt, doch voor de opleidingen lopen we hier nog tegen problemen aan. We willen dan ook



onderzoeken hoe we best het administratieve deel van VTO beter kunnen organiseren en de prestaties beter kunnen registreren om zo de verwerking correcter en sneller te laten verlopen.

#### 5. Selectie en rekrutering

De werving van vrijwilligers voor het operationeel kader blijft een prioriteit waarop we inzetten. Voor een aantal kazernes verloopt de werving goed waardoor we zelfs niet ieder jaar vacatures kunnen invullen, maar voor enkele kazernes verloopt dit minder vlot. We willen verder uitzoeken welke doelgroepen we niet of niet genoeg bereiken en hoe we deze wel kunnen bereiken in de toekomst.

De inzet op en het afstemmen tussen opendeurdagen, campagnes en effectieve aanwervingen willen we in de volgende periode ook optimaliseren.

Na de bevorderingstrajecten naar sergeant, adjudant en korporaal, waarbij de mogelijke kandidaten geïnformeerd worden over de taak en de verwachtingen van de organisatie voor deze functies willen we in de huidige periode werk maken van een traject naar majoor en kolonel.

#### 6. Reglementen

Het RPR en het arbeidsreglement dienen up-to-date gehouden te worden. Voor het RPR willen we dit maximaal afstemmen met het statuut van de operationele kaders om vooral de eenvormigheid en de administratieve eenvoud na te streven. Het arbeidsreglement is ook een levend document dat up-to-date dient gehouden te worden met de wijzigingen in wetgeving en omstandigheden.

#### 7. Communicatie en onthaal

Ondanks de verregaande digitalisering zien we dat de fysieke maar ook digitale onthaalfunctie nog steeds belangrijk blijven voor onze organisatie. We willen deze dan ook verder uitbouwen in de volgende jaren.

Hierbij zullen ook keuzes moeten gemaakt worden in de communicatie. Momenteel is die vooral intern gericht, maar de verwevenheid van interne en externe communicatie via de diverse kanalen zorgt ervoor dat we onze communicatiecapaciteit moeten evalueren en keuzes moeten maken waarop we inzetten.

#### 8. Data

Net zoals voor de operationele kant van de organisatie beschikken we voor de personeelsgebonden materie over heel wat data. Een goed dashboard om deze data overzichtelijk weer te geven en belangrijke parameters en meldingen te genereren zou de werking verbeteren en de opvolging veel eenvoudiger maken.

#### 9. Analyse dienstenmodel

Het bestaande model van onze organisatie heeft zijn nut bewezen en is in essentie niet los te denken van onze werking. Maar dat wil niet zeggen dat we niet moeten nadenken over de groepering en/of clustering van de diensten in de huidige situatie, die anders kan zijn dan in de eerste periode van opstart en uitbouw van de zone. Een doorgedreven analyse en benchmarking is een eerste stap in de evaluatie en mogelijks aanpassing van de schikkingen binnen het bestaande model.



## **B: Financiën**

De afdeling financiën is verantwoordelijk voor de financiële werking van de gehele hulpverleningszone en bestrijkt alle aan financiën verbonden domeinen. Voor deze afdeling kunnen volgende doelstellingen geformuleerd worden:

### *10. Overheidsopdrachten*

De overheidsopdrachten worden steeds complexer, enerzijds door de volledige digitalisering en anderzijds doordat we steeds meer werken met raamcontracten en samen aankopen die een grote opvolging vereisen.

Anderzijds moeten we werk maken van een beter georganiseerde opvolging van verzekeringen en schadedossiers.

### *11. Facturatie*

Samen met de dienst uitvoering wordt een controle-instrument opgezet om facturatie van de interventies op basis van de wetgeving en het retributiereglement op te volgen en te optimaliseren.

## **C: Welzijn**

Het onderdeel welzijn is onlosmakelijk verbonden met bedrijfsvoering en personeelsbeleid, maar is daarnaast ook belangrijk in het kader van de veiligheid. Voor dit onderdeel weerhouden we in deze beleidsperiode volgende doelstellingen:

### *12. Beleidsplan Welzijn*

Het beleidsplan welzijn werd bovenzonaal uitgewerkt en goedgekeurd in het provinciaal overleg met de vakorganisaties onder impuls van de gezamenlijke interne preventieverantwoordelijke. Het nieuwe beleidsplan zal op identieke manier door de 3 Limburgse zones bovenzonaal uitgewerkt worden door de nieuw aan te werven preventieadviseur niveau 1. De uitvoering van het plan zal opgevolgd worden en waar nodig bijgestuurd worden.

### *13. EDPBW*

De EDPBW stelde eind 2025 éézijdig een aanpassing voor van de gezondheidsopvolging van onze operationele medewerkers. De 3 Limburgse zones willen hierin niet meegaan en staan erop dezelfde kwalitatieve gezondheidsbeoordeling te behouden. Voor het afsluiten van een nieuwe raamovereenkomst EDPBW willen we de markt analyseren en de beste oplossing en vorm zoeken om de kwalitatieve gezondheidsbeoordeling die we al jaren toepassen te blijven behouden.

## **Acties**

### **A: HR**

Op vlak van personeelsbeleid willen we acties uitvoeren:

#### *1. Soft HR verder ontwikkelen*

- Uitwerken peter/meterschap naast stagebegeleider
  - Analyse noden nieuwe medewerkers: 2027
  - Introductie binnen alle kaders: 2028



- Aligneren stages en evaluaties van het medisch kader met deze van het brandweerpersoneel: 2028.
- Onthaal nieuwe medewerkers fysiek en online verder uitwerken: 2027

## 2. Beheerssystemen

- Update extranet
  - Analyse en samenwerking onderzoeken: 2027
  - Introductie nieuwe systeem: 2028
- Ontwikkelen rekruteringsplatform van publicatie vacature tot onboarding.
  - Marktverkenning: 2027
  - Introductie: 2028
- Automatisatie documentenstroom beslissingen naar personeel: 2029
- AbiFire, overstap naar web-versie: 2029
- Tijdsregistratie, koppeling met loonsecretariaat:
  - Analyse naar de mogelijkheden: 2027
  - Marktverkenning en haalbaarheidsstudie: 2028
  - Eventuele implementatie: 2029
- Nieuwe tool budgettering personeel: 2028

## 3. Evaluatiebeleid aanpassen

- Analyse nieuwe wetgeving: 2027
- Plan van aanpak: 2028
- Uitrol: 2029

## 4. Prestaties

- VTO-administratie en secretariaat inpassen in bedrijfsvoering
  - Analyse en vormgeven functie: 2027
  - Invulling en inpassen: 2028
- Automatiseren registratie opleidingen PLOT: 2027

## 5. Selectie en rekrutering

- Diversiteit in aanwerving en rekrutering vrijwilligers
  - Analyse doelgroepen: 2027
  - Onderzoek hoe kandidaten beter bereiken: 2028
  - Actieplan: 2029
- Opendeurdagen en campagnes afstellen op aanwervingen: vanaf 2027
- Traject naar Majoor: 2028
- Traject naar Kolonel: 2029



## 6. Reglementen

- RPR-update en aligneren met statuut OPS
  - RPR aligneren: 2026
  - RPR-update: 2026-2027
- Aanpak melding en controle ziekte: 2027

## 7. Communicatie en onthaal

- Fysiek onthaal vormgeven: 2027
- Externe/interne communicatie
  - Analyse noden: 2027
  - Duidelijke taakafbakening: 2028
  - Uitrol: 2029

## 8. Data

- Dashboard met meldingen HR gerelateerde data
  - Analyse: 2027
  - Uitbouw: 2029

## 9. Analyse dienstenmodel

- Analyse dienstenmodel
  - Analyse huidige diensten en groepering: 2028
  - Uitwerken eventuele aanpassingen: 2029
  - Uitrol eventuele aanpassingen: 2030

## **B: Financiën**

### 10. Overheidsopdrachten

- Versterking financiën overheidsopdrachten/verzekeringen: 2026

### 11. Facturatie

- Controle-instrument facturatie i.s.m. dienst operaties
  - Analyse mogelijkheden: 2026
  - Uitwerken en uitrol: 2027

## **C: Welzijn**

### 12. Beleidsplan Welzijn

- Interzonaal beleidsplan: 2027

### 13. EDPBW

- Nieuw raamcontract EDPBW
  - Analyse huidige werking en aanbod: 2026
  - Opstellen lastenboek of alternatief: 2026
  - Uitrol: 2027



## 4.8 Logistiek

### 4.8.1 Doelstellingen

De dienst logistiek is een belangrijk onderdeel van de werking van onze organisatie. Het geheel van alle logistieke processen van aankoop, onderhoud en bevoorrading zorgt ervoor dat we de noodzakelijke middelen hebben om onze interventies uit te voeren en te ondersteunen. We stellen vast dat in de beperkte wereld van brandweermateriaal zowel de focus op militair materiaal als de globalisering ervoor zorgen dat levertermijnen extreem hoog oplopen en dat de prijzen fors boven de index gestegen zijn. Hierop moeten we proberen te anticiperen door ons beter te organiseren en de stijgende kosten van onderhoud en herstellingen te controleren.

Binnen de dienst logistiek willen we inzetten op volgende doelstellingen:

#### 1. Organisatiestructuur en procesoptimalisatie

Binnen de dienst logistiek dient de structuur herbekeken te worden omwille van zowel personeelsveranderingen als interne aanpassingen in structuur en flow. De stijgende complexiteit van aanbestedingsdossiers en het verschuiven van de opvolging van verzekeringsdossiers naar de dienst logistiek zorgt ook voor een nieuwe functie die moet worden ingepast. Zoals elke dienst dient ook logistiek in te zetten op een verdere digitalisering.

#### 2. Budgetbeheer en samenwerking

De sterke stijging van de kosten voor onderhoud en herstellingen zijn de trigger om een analyse te doen van wat we intern kunnen doen en wat we extern moeten laten doen met het oog op optimalisatie van zowel budget, maar ook resultaat en beschikbaarheid van het materiaal. Uiteraard wordt ook hier de samenwerking tussen de zones mee onderzocht als middel om te optimaliseren.

#### 3. Personeelsbeleid

Vanuit logistiek wordt gekeken naar hoe de werkplaatsen best gepositioneerd worden binnen het zonale kader en hoe de aansturing ervan best kan verlopen. Ook de duidelijke taakverdeling tussen het zonale en het lokale niveau maakt deel uit van dit project. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de continuïteit van het onderhoud en de herstellingen bij eventuele uitval van medewerkers of mutaties en/of bevorderingen.

In het kader hiervan wordt ook onderzocht of en hoe er eventueel een basisopleiding logistiek kan vormgegeven worden voor de nieuwe medewerkers die instromen.

#### 4. Digitalisering en procesbeheer

Binnen de logistieke keten wordt digitalisatie gezien als een mogelijke hefboom om alle processen beter op elkaar af te stemmen en de werklust over de verschillende diensten heen te verlagen terwijl de efficiëntie stijgt. De bedoeling is om de volledige stroom van materiaal en goederen te inventariseren, samen met alle bewegingen en die op een logische manier in te brengen in een AEM-software. Uiteraard hoort hierbij ook opleiding voor de gebruikers en het borgen van de kennis van het gebruik en het beheer van de software.

#### 5. Projectmatig werken

Vastgesteld wordt dat hoewel projectmatig werken ver verspreid is in de organisatie, er soms nog op verschillende manieren wordt mee omgegaan en de opvolging niet altijd even helder en transparant



is. Daarom willen we komen tot een uniforme manier van werken in de verschillende werkgroepen. Hierbij horen een duidelijke beslissingsboom over de start en de aanpak van een project, maar ook de opvolging ervan. Een duidelijke visualisatie over het verloop van een project maakt voor de hele organisatie ook zichtbaar in welke fase een project zich bevindt en dat maakt de opvolging een stuk eenvoudiger.

#### 6. Klimaat

De wijzigingen in het klimaat zorgen op termijn dat het aantal daaraan gerelateerde interventies zal toenemen. Wij willen ons hierop voorbereiden vanuit de logistieke kant door het beschikbare materiaal zo efficiënt mogelijk in te zetten en dat ook te borgen voor alle medewerkers in een aanpassing van het stormplan en het plan wateroverlast. Ook voor onze eigen organisatie gaan we op zoek naar oplossingen voor de continuïteit van onze werking in het geval van extreme of langdurige warmte en/of droogte.

#### 7. Kledij en magazijn

In eerste instantie willen we ons toeleggen op de volledige automatisatie van ons magazijnbeheer, zowel het zonaal algemeen magazijn als het kledijmagazijn. Verder willen we de evoluties in onderhoud en herstelling van PBM's analyseren en bekijken of ook de evolutie in de aard en aantal van interventies hierop een invloed zal hebben. Belangrijk hierbij is ook de financiële impact die de keuzes hierin heeft. Daarnaast willen we ook het reglement van het kledijfonds updaten en op regelmatige basis evalueren en bekijken of verdere aanpassingen nodig zijn.

#### 8. Rollend materieel

Het wagenplan werd in de afgelopen beleidsperiode aangepast aan de sterk stijgende kosten van het rollend materieel. Hierbij werden afschrijftermijnen geanalyseerd en aangepast. Ook in deze beleidsperiode willen we op regelmatige basis het wagenparkplan analyseren en waar nodig bijsturen. Rond elektrificatie van het wagenpark willen we opnieuw een studie doen om in het steeds wijzigende landschap de juiste keuzes te maken rond de implementatie van elektrische voertuigen in onze organisatie. Aangezien we vaststellen dat zowel de kostprijs als de duurtijd voor het inrichten van voertuigen voor brandweertoepassingen continu stijgt en het aantal betrouwbare leveranciers daalt willen we onderzoeken in welke mate het zinvol en efficiënter is om voertuigen in eigen beheer in te richten.

#### 9. Gebouwenbeheer

Naast de reguliere onderhoudswerken is de eerste prioriteit de renovatie van de kazerne van Tessenderlo. Het oudste deel van de huidige kazerne bevat asbest en ook de kleedkamers en sanitair voldoen niet meer aan de hedendaagse normen, onder andere door het ontbreken van kleedkamers voor de dames. Een ontwerper werd aangesteld eind 2025. Het opstellen van het ontwerp, het lastenboek en de aanbesteding worden voorzien in 2026-2027, met de uitvoering vanaf 2027.

Daarnaast plannen we in de kazerne van Borgloon enkele aanpassingswerken met het oog op de opstart van een (beperkte) permanentie in het kader van het spreidingsplan van de posten.

Tenslotte willen we alvast minstens een goede analyse maken van de kazerne van Heusden-Zolder met het oog op een grondige renovatie van het gebouw.

Voor de kazernes waar momenteel geen ziekenwagen staat bekijken we ook wat de mogelijkheden zijn om een standplaats te voorzien.

#### 10. Niet-rollend materieel

Samen met de dienst operaties wordt de automatische registratie van ademluchtdragers op interventie uitgerold.

Verder wordt er bekeken in welke mate en voor welk onderhoud we materieel in eigen beheer kunnen onderhouden versus het onderhoud ervan uitbesteden. We stellen immers vast dat externe onderhoudsprijzen stijgen boven de index en dat de service en wachttijden niet altijd in de goede richting evolueren. Waar mogelijk zetten we een samenwerking op met andere zones om samen in eigen beheer onderhoud uit te voeren.

Als laatste doel willen we de werkingsprincipes en de flow van materieel en informatie van de verschillende werkplaatsen op elkaar afstemmen om een uniforme aanpak te garanderen over de gehele zone en alle werkplaatsen.

### 4.8.2 Acties

#### 1. Organisatiestructuur en procesoptimalisatie

- Uitwerken nieuw organigram, procesbeschrijving en taakverdeling: 2026
- Invoeren nieuwe structuur - evaluatie en bijsturing: 2026-2027-2028
- Aanwerving ATP Verzekeringen en overheidsopdrachten: 2026
- Dienst overheidsopdrachten: kennisborging en doorstart: 2026-2027
- Digitalisering: binnen krijtlijnen op organisatieniveau: 2026

#### 2. Budgetbeheer en samenwerking

- Studie eigen beheer vs. outsourcing: 2027
- Onderzoek interzonale samenwerking: 2027
- Studie integratie werkplaatsen en werkgroepen, inclusief werkingsbudgetten en meerjarige afschrijfplannen: 2027

#### 3. Personeelsbeleid

- Analyse en afspraken taken en verantwoordelijkheden tussen posten, werkplaatsen en zonale diensten: 2028
- Personeelsbeleid: 'Logistics Continuity Plan': 2029
- Basisopleiding logistiek voor nieuwe personeelsleden: 2028

#### 4. Digitalisering en procesbeheer

- Inventarisatie van processen: 2026
- Implementatie « Enterprise asset management-software » : 2027
- EAM-software, kennisborging: 2029
- Studie: gebruik van AI in logistiek en administratie: 2028



#### 5. Projectmatig werken

- Ontwikkeling beslissingsboom: 2027
- Implementatie projectmatig werken: 2028
- Visualisatie projecten: 2028
- Uniformiteit werking werkgroepen: 2028

#### 6. Klimaat

- Verfijning stormplan en plan wateroverlast (verdeling middelen): 2029
- BCP: droogte en hitte: 2030

#### 7. Kledij en magazijn

- Studie huidige PBM t.o.v. evolutie interventies: 2029
- Automatisatie magazijnbeheer: 2027
- Studie: evoluties in onderhoud en herstellingen PBM - financiële impact: 2028
- Update reglement kledijfonds: 2026, 2028 en 2030

#### 8. Rollend materieel

- Bijsturing wagenplan (budgetten, levertijden, operationele noden): 2026, 2028 en 2030
- Elektrificatie wagenpark: studie en uitrol: 2027
- Studie voertuiginrichting in eigen beheer: 2030

#### 9. Gebouwenbeheer

- Renovaties en herinrichtingen: TE, BO, HZ: doorlopend 2026-2030
- Integratie ziekenwagendiensten: studie kazernes zonder ziekenwagen: 2028

#### 10. Niet-rollend materieel

- Automatisatie ademluchtregistratie: 2026
- Onderzoek maximaliseren van onderhoud in eigen beheer of samenwerking: 2028
- Uniformiteit werking werkplaatsen: 2027

### 4.9 ICT

#### 4.9.1 Doelstellingen

ICT is niet meer weg te denken in een moderne organisatie. Steeds meer dringt automatisatie en informatisering door in alle activiteiten die de organisatie uitvoert van administratieve taken over beheer van allerlei gegevensstromen tot en met de verstrekking van informatie op de plaats van interventie toe. Dat heeft natuurlijk ook een gevolg voor de veiligheid van de systemen. Cybersecurity en NIS2 zijn dan ook factoren die we moeten meenemen in de ontwikkeling van ons ICT-beleid.

Volgende doelstellingen/acties worden opgenomen in dit beleidsplan:

#### 1. Versterken digitale veiligheid en continuïteit

In een wereld waarbij *hacking* van overheidssystemen bijna wekelijks nieuws is willen we uiteraard alles in het werk stellen om dit te voorkomen. Onze dataveiligheid en de compliance met de NIS2



richtlijnen zijn dan ook een noodzaak. Dit gaat verder dan alleen dataveiligheid en de bescherming van netwerken, maar heeft ook een impact op de toegang en toegangscontrole van de kazernes.

## 2. Operationele digitalisering verder uitbouwen

Naast de camera's voor de bewaking van gebouwen willen we ook inzetten op camera's om de operaties en sturing ervan te ondersteunen. Daarnaast willen we onze interventieprocessen en de opvolging van de interventies maximaal digitaliseren en zoveel mogelijk data betreffende de interventies capteren.

## 3. Stabiele en performante ICT-infrastructuur

Met de stijgende digitalisering en de toenemende datatransacties zowel intern als met de interventieploegen op het terrein is connectiviteit een belangrijke troef.

De constante vernieuwing van de hardware en de netwerkelementen vereisen een goede planning en opvolging, zowel naar performantie maar ook vanuit het oogpunt van veiligheid.

Dit is een doelstelling die continue opvolging en bijsturing vereist

## 4. Samenwerking met andere hulpverleningszones

Zoals in andere domeinen willen we ook in het domein ICT maximaal samenwerken met de andere zones. Een goed voorbeeld is de back-up installatie die onze zone deelt met de zone Noord-Limburg. Deze doelstelling verdient een continue aandacht van alle betrokkenen binnen dit domein.

### 4.9.2 Acties

#### 1. Versterken digitale veiligheid en continuïteit

- Cybersecuritytraining: 2026-2027
- Toegangscontrole vernieuwen: 2028
- Datacenter onderzoek (upgrade of naar de cloud): 2029

#### 2. Operationele digitalisering verder uitbouwen

- Cameraproject:
  - Start cameraproject: 2026
  - Fase 2: 2026
  - Fase 3: 2027
  - Fase 4: 2028
  - Camera analytics: 2030
  - Audit camera: 2031
- Automatisering magazijn: 2027
- Planningssoftware: 2027
- ICT ticketing: 2027
- Materiaalbeheer processen: 2027
- Scanning (automatisch): 2028



- Koppelingsbus systemen: 2028
- Centrale beheerssoftware: 2030
- AI-ondersteuning operationeel: 2031

### 3. Stabiele en performante ICT-infrastructuur

- Vervangen switches: 2026-2031
- Uitbreiden glasvezelverbindingen: 2026
- Wifi 7: 2026-2028
- Mobile device beleid: 2029

### 4. Samenwerking met andere hulpverleningszones

- Vervanging interzonaal sollicitatieplatform: 2027
- Back-up en disaster recovery: 2028
- Dashboards: 2029
- Koppeling met andere platformen, zones en federaal: 2030

## 4.10 Prioriteiten in het meerjarenbeleidsplan

### 4.10.1 Personeelsplan uitvoeren

Binnen de uitvoering van het beleidsplan blijft de prioriteit liggen bij het maximaal invullen van het operationeel luik van dit plan. De bottleneck zal waarschijnlijk het handhaven van de onderofficieren zowel vrijwilligers als beroeps en de invulling van de functies voor operationele vrijwilligers in sommige posten. Voor onderofficieren is dit het gevolg van de lange opleidingstrajecten, maar we hopen dat de gevraagde aanpassingen in het statuut hieraan een oplossing kunnen bieden.

Voor de invulling van de vacatures voor vrijwilligers in het operationeel basiskader hebben we zelf acties in het beleidsplan opgenomen, maar ook hier wordt gekeken naar de gevraagde versoepeling in het strikte FGA-kader wat het aantal kandidaten ongetwijfeld zal verhogen.

### 4.10.2 Beschikbaarheid/vertrekgarantie

In een evolutie naar een andere invulling van vrije tijd en een work/life balance blijft het een uitdaging om voldoende medewerkers bereid te vinden om oproepbaar te zijn voor dringende interventies. Bijgevolg zal het garanderen van het beschikbaar zijn van een basis uitruk in elke post ook een grote uitdaging blijven. Daarrond zijn dan ook een aantal acties opgenomen in dit plan. Het zal een evenwichtsoefening worden tussen motivatie van vrijwilligers en beroeps na hun werkuren, het uitbouwen van permanenties en natuurlijk de financiële draagkracht van de zone.

## 4.11 Randvoorwaarden aan de uitvoering van het meerjarenbeleidsplan

### 4.11.1 Financieel

Uiteraard is een goede werking maar mogelijk mits een solide financiële basis. Wat dat betreft is het federale luik van de financiering op dit ogenblik niet duidelijk. Zo zijn er de toevoeging van brandweer Brussel in de federale dotatie en de discussie rond de 50/50 verdeling die ertoe leiden dat zelfs begin 2026 de dotatie voor 2026 nog niet duidelijk is. En dan hebben we het nog niet over de beloofde indexatie van de federale dotatie.



Dit alles maakt dat een meerjarenbegroting opstellen zeer moeilijk is en dat elke planning in de toekomst op los zand gefundeerd is. In eerste instantie moet er duidelijkheid komen over de huidige dotatie. Het moet voor iedereen duidelijk zijn dat deze onmogelijk kan dalen voor welke zone dan ook. Indien er een verhoging komt door hetzij indexatie hetzij groei in de richting van de 50/50 verhouding dan kan eventueel op dit bijkomend deel een andere verdeelsleutel worden toegepast. Enige andere werkwijze is de hulpverleningszone in grote moeilijkheden brengen en de opgebouwde dienstverlening afbouwen, tenzij de rekening wordt bijgesteld door de gemeenten.

Een ander deel van de financiering van de zone is gebaseerd op inkomsten uit de financiering van de DGH, deels door de bijdrage van de patiënt, maar grotendeels door de dotatie van de FOD Volksgezondheid voor de werking van de DGH. Deze zijn op dit ogenblik ook nog steeds niet helemaal duidelijk.

#### 4.11.2 Wetgeving

Sinds de start van de hulpverleningszones stellen we vast dat wij als uitvoerende partij dikwijls over het hoofd gezien worden in de regelgeving. Tal van wetten, besluiten en omzendbrieven hebben impact op onze organisatie, maar houden geen rekening met onze soms zeer specifieke werking.

De brandweer is een omgeving waar we iedere interventie operationele problemen oplossen. Als hulpverleningszone hebben we nu ook dringend nood aan een pragmatische aanpak van organisatorische problemen. Als wetgeving er niet tijdig is of indien de goede werking in het gedrang komt omdat onderdelen ervan niet of niet tijdig georganiseerd geraken of de goede werking hinderen moet er een oplossing komen die eenvoudig en pragmatisch is, maar vooral tijdig om de werking niet te verstoren.

Enkele problemen die een pragmatische aanpak vereisen om onze werking niet te laten vastlopen zijn:

- De verschillende statuten en de keuzemogelijkheden die een onwerkbaar geheel vormen en een tijdbom zijn onder de organisatie. In onze zone kunnen we met 12 brandweermannen op een interventie staan en alle 12 op een verschillende manier betaald worden. Dat is administratief niet werkbaar.
- De Opt-out regeling die te complex is, en die in de huidige interpretatie niet werkbaar is voor gemengde zones, waardoor de beschikbaarheid en flexibiliteit dramatisch laag worden.
- De strikte scheiding tussen de statuten van operationeel en medisch kader, en het ontbreken van een statuut voor verpleegkundigen waardoor een aantal medewerkers tussen 2 stoelen dreigen te vallen
- De wetgeving rond allerlei stelsels van deeltijds werken en sociale werktijdvermindering die ongetwijfeld een noodzakelijk recht zijn voor de medewerkers maar die geen rekening houden met de noodzakelijkheid om een minimumbezetting te garanderen in een hulpdienst noch met diensten die niet werken van "nine-to-five" wat leidt tot onnodige spanningen en oplossingen waar niemand gelukkig van wordt.

Dit is zeker geen pleidooi om iedereen alles te laten interpreteren zoals hij/zij dit wenst en om alle teugels los te laten, maar wel om als zones en federale administratie goede, werkbare oplossingen te zoeken en desnoods wetgeving snel aan te passen aan de noden van het werkveld, uiteraard met het algemeen belang in het achterhoofd.



## 5. FINANCIËLE MEERJARENPLANNING

### 5.1 Algemeen

De basis van het financiële luik van de hulpverleningszone is de overeenkomst over het meerjarenbudget goedgekeurd door de prezoneraad op 29 september 2014.

Deze basis is een nulmeting vertrekkende van de gecombineerde rekening 2013 van de 5 brandweerdiensten die samen de hulpverleningszone vormen, zijnde de op dat ogenblik meest recente gegevens beschikbaar.

Het meerjarenbudget, dat op deze manier werd vastgelegd was de basis voor de werking en uitbouw van de hulpverleningszone.

### 5.2 Meerjarenbudget

Gelet op de financiële toestand van de gemeenten, de onduidelijkheid over de federale dotatie en de financiering van de DGH werd de begroting 2026 goedgekeurd op basis van een indexering van 2% van de gemeentelijke bijdrage van de begroting 2025.

Ook voor de volgende jaren werd deze methodiek toegepast, waardoor we een meerjarenbudget kunnen opstellen.

Volgende parameters kunnen het evenwicht in dit budget drastisch verstoren:

- De federale dotatie die in deze berekening voorzichtigheidshalve constant gehouden is
- De financiering van de DGH, zowel facturatie als dotatie. Voor de facturatie werd een indexering toegepast zoals voorzien in de wetgeving, voor de dotatie niet gezien zelfs het basisbedrag nergens vastligt
- De responsabiliseringsbijdrage die weliswaar kan ingeschat worden maar waarvan niet geweten is in welke mate de tussenkomst door zowel de federale als de Vlaamse overheid zal blijven bestaan.

Het meerjarenbudget werd als volgt goedgekeurd:



BEGROTINGSOPBOUW	2026	2027	2028	2029	2030	2031
<b>INKOMSTEN GEWONE DIENST</b>						
<b>EG 60 Prestaties</b>	<b>2.214.000</b>	<b>2.258.280</b>	<b>2.303.446</b>	<b>2.349.515</b>	<b>2.396.505</b>	<b>2.444.435</b>
Inkomsten facturatie interventies + preventies	508.700	518.874	529.251	539.837	550.633	561.646
Inkomsten facturatie diversen excl. retributiereglement	430.800	439.416	448.204	457.168	466.312	475.638
Inkomsten facturatie DGH	1.274.500	1.299.990	1.325.990	1.352.510	1.379.560	1.407.151
<b>EG 61 Overdrachten</b>	<b>32.855.819</b>	<b>33.328.434</b>	<b>33.716.306</b>	<b>34.110.795</b>	<b>34.571.300</b>	<b>35.041.016</b>
Terugbetaling lonen gedetacheerd personeel HC112	219.096	223.478	170.961	116.253	118.578	120.950
Terugbetaling lonen gedetacheerd personeel overige	93.700	63.240	64.505	65.795	67.111	68.453
Gemeentelijke dotaties	21.525.683	21.956.197	22.395.321	22.843.227	23.300.092	23.766.093
Federale dotaties	6.389.856	6.389.856	6.389.856	6.389.856	6.389.856	6.389.856
Federale dotatie DGH	4.478.255	4.478.255	4.478.255	4.478.255	4.478.255	4.478.255
Tussenkomst SEVESO-fonds	0	114.809	114.809	114.809	114.809	114.809
Tussenkomst schadegevallen verzekering ed.	149.229	102.600	102.600	102.600	102.600	102.600
<b>EG 62 Schuld</b>	<b>159.851</b>	<b>109.851</b>	<b>109.851</b>	<b>109.851</b>	<b>109.851</b>	<b>109.851</b>
<b>EG 66 Vorige dienstjaren</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>600</b>
<b>Totaal inkomsten</b>	<b>35.230.270</b>	<b>35.697.165</b>	<b>36.130.202</b>	<b>36.570.760</b>	<b>37.078.256</b>	<b>37.595.902</b>
<b>UITGAVEN GEWONE DIENST</b>						
<b>EG 70 Personeelskosten</b>	<b>22.269.800</b>	<b>22.140.519</b>	<b>22.776.342</b>	<b>23.373.742</b>	<b>24.001.217</b>	<b>24.481.242</b>
Loonkosten brandweer + administratie + technische dienst	20.333.800	20.369.905	20.947.303	21.506.249	22.046.374	22.487.302
Loonkosten DGH	1.936.000	1.770.614	1.829.039	1.867.493	1.954.843	1.993.940
<b>EG 71 Werkingskosten</b>	<b>5.860.355</b>	<b>5.946.962</b>	<b>6.065.901</b>	<b>6.187.219</b>	<b>6.310.964</b>	<b>6.437.183</b>
121 Terugbetaling van kosten en dienstvergoedingen	2.500	2.550	2.601	2.653	2.706	2.760
122 Erelonen	438.200	446.964	455.903	465.021	474.322	483.808
123 Administratieve werkingsuitgaven	1.761.955	1.797.194	1.833.138	1.869.801	1.907.197	1.945.341
124 Technische werkingsuitgaven	1.358.300	1.385.466	1.413.175	1.441.439	1.470.268	1.499.673
125 Werkingsuitgaven voor gebouwen	1.290.100	1.315.902	1.342.220	1.369.064	1.396.446	1.424.375
126 Huur en huurlasten onroerende goederen	30.000	0	0	0	0	0
127 Exploitatiekosten vervoermiddelen	944.800	963.696	982.970	1.002.629	1.022.682	1.043.136
128 Kosten financieel beheer	34.500	35.190	35.894	36.612	37.344	38.091
<b>EG 72 Overdrachten</b>	<b>467.061</b>	<b>293.214</b>	<b>219.180</b>	<b>159.590</b>	<b>158.895</b>	<b>160.474</b>
Overname leninglast gemeenten bij zonevorming	63.924	63.634	63.357	2.246	0	0
Overname gemeentelijke dotatie nav toetreding Ham	227.250	151.000	75.750	75.750	75.750	75.750
Overige overdrachten	175.887	78.580	80.073	81.594	83.145	84.724
<b>EG 7X Schuld</b>	<b>1.649.268</b>	<b>1.659.684</b>	<b>1.637.668</b>	<b>1.665.656</b>	<b>1.694.204</b>	<b>1.723.322</b>
<b>EG 76 Vorige dienstjaren</b>	<b>126.600</b>	<b>126.600</b>	<b>126.600</b>	<b>126.600</b>	<b>126.600</b>	<b>126.600</b>
<b>EG 78 Overboekingen naar buitengewone dienst</b>	<b>7.476.391</b>	<b>3.174.644</b>	<b>3.749.557</b>	<b>3.825.968</b>	<b>3.903.907</b>	<b>3.983.406</b>
<b>Totaal uitgaven</b>	<b>37.849.475</b>	<b>33.341.623</b>	<b>34.575.249</b>	<b>35.338.776</b>	<b>36.195.787</b>	<b>36.912.227</b>
<b>BEGROTINGSOPBOUW</b>						
	<b>2026 na BW</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>	<b>2031</b>
<b>INKOMSTEN BUITENGEWONE DIENST</b>						
<b>EG 80 Overdrachten</b>	<b>174.809</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>
Investeringssubsidies in kapitaal van SEVESO-fonds	174.809	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
<b>EG 81 Investerings</b>	<b>11.000</b>	<b>11.000</b>	<b>11.000</b>	<b>11.000</b>	<b>11.000</b>	<b>11.000</b>
Verkopen van investeringsgoederen	11.000	11.000	11.000	11.000	11.000	11.000
<b>EG 82 Schuld</b>	<b>0</b>	<b>2.500.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EG 88 Overboekingen van de gewone dienst</b>	<b>7.476.391</b>	<b>3.174.644</b>	<b>3.749.557</b>	<b>3.825.968</b>	<b>3.903.907</b>	<b>3.983.406</b>
<b>Totaal inkomsten</b>	<b>7.662.200</b>	<b>5.745.644</b>	<b>3.820.557</b>	<b>3.896.968</b>	<b>3.974.907</b>	<b>4.054.406</b>
<b>UITGAVEN BUITENGEWONE DIENST</b>						
<b>EG 91 Investerings</b>	<b>7.662.200</b>	<b>3.745.644</b>	<b>3.820.557</b>	<b>3.896.968</b>	<b>3.974.907</b>	<b>4.054.406</b>
Investerings onroerende goederen	4.440.000	459.000	468.180	477.544	487.094	496.836
Investerings roerende goederen	3.222.200	3.286.644	3.352.377	3.419.424	3.487.813	3.557.569
<b>EG 92 Schuld</b>	<b>0</b>	<b>2.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totaal uitgaven</b>	<b>7.662.200</b>	<b>5.745.644</b>	<b>3.820.557</b>	<b>3.896.968</b>	<b>3.974.907</b>	<b>4.054.406</b>

Tabel 13 Meerjarenbudget

In de beleidsplanperiode is voor een aantal acties extra budget nodig. Een aantal andere acties zal leiden tot besparingen. Deze bewegingen samen moeten het mogelijk maken dat we de beleidsvoornemens budgetneutraal kunnen implementeren.

Gelijktijdig met de uitvoering van het beleids- en personeelsplan kunnen aanvullende voorschriften, nieuwe wetgeving of andere verplichtingen door de wetgever worden opgelegd. Deze kunnen gepaard gaan met bijkomende financiële gevolgen. Deze mogelijke financiële impact is niet opgenomen in dit meerjarenbudget.

## 6. Samenvatting actiepunten

In deel 2 zijn een aantal actiepunten genoemd die gepland staan voor de beleidsperiode. In onderstaande tabel zijn de actiepunten samengevat en is per actiepunt aangegeven in welk jaar ieder punt naar verwachting afgerond is.

Taakveld/Actie		Voltooid in											
		2026		2027		2028		2029		2030		2031	
<b>Pro-actie</b>													
Up to date houden Risico-analyse													
	Update punctuele risico's				x				x				x
	Registratie van de recurrente risico's	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Update monodisciplinair interventieplan					x				x				x
<b>Preventie</b>		2026		2027		2028		2029		2030		2031	
IT-oplossing voor het dossierbeheer en evenement aanvragen													
	Analyse en uitwerken algoritme & markt verkenning	x	x	x	x								
	Test met geselecteerde software						x						
	Implementatie												x
Uitbreiden interne richtlijnen en bibliotheek													
	Opzetten structuur en sorteren relevante inhoud				x								
	Inhoudelijke aanvullingen beschikbaar voor dienst						x		x		x		x
Organisatie opleidingen													
	Bepalen doelgroepen en analyse mogelijkheden				x								
	Beslissing en implementatie						x						
	Kwaliteitsbewaking en bijsturing								x		x		x
Brandwegen en opstelplaatsen in kaart brengen													
	Selectie van aangewezen systeem + testcases				x								
	Inhoudelijke aanvullingen en info op kaartlaag						x						
	Kwaliteitsbewaking en bijsturing								x		x		x
Branddeuren													
	Analyse noden en haalbaarheid van de controle				x								
	Beslissing en implementatie						x						
	Kwaliteitsbewaking en bijsturing								x		x		x
Bluswater													
	Analyse actuele en toekomstige kijk op bluswater				x								
	Binnen brede context manier van aanpak vastleggen						x						
	Omzetten in praktijk van conclusies												x



Taakveld/Actie		Voltooid in					
		2026	2027	2028	2029	2030	2031
<b>Preventie</b>							
Transfer van data vanuit preventie naar operaties							
	Analyse beschikbare data en bepalen welke data en hoe		x				
	Realisatie informatiedoorstroming en oefening			x			
	Opvolging en bijsturing				x	x	x
<b>BPA</b>							
	Analyse van types aanvragen en opstellen beleidstekst		x				
	Opvolgen en bijsturen beleid			x	x	x	x
	Bepalen vorm en projectinhoud op maat voor jongeren		x				
	Aanbod van project jongeren evalueren en bijsturen			x	x	x	x
<b>Preparatie</b>		2026	2027	2028	2029	2030	2031
Procedure grootschalige interventies (zie operaties)							
Uitbreiden oefenobjecten met DGH en vereenvoudiging planning							
	Uitbreiding catalogus met DGH	x					
	Vereenvoudiging planning		x				
Aanpassing vormingsreglement							
	Analyse van de aanpassingsvoorstellen	x					
	Vorbereiding aanpassing		x				
	Communicatie naar medewerkers			x			
				x			
Uitwerking provinciale opleidingsbibliotheek permanente vorming							
	Gezamenlijke opleidingsdoelen vastleggen	x					
	Uitrol provinciale opleidingsbibliotheek		x				
Evaluatie en kwaliteit van het opleidingsaanbod							
	Analyse voorstel wetgeving	x					
	Competenties in kaart brengen		x				
	Uitwerken beleid beoordeling competenties			x			
	Differentiatie opleidingsaanbod					x	
	Opvolging						x
DGH: praktijktraining in team							
	Analyse opleidingen ambulanciers en verpleegkundigen	x					
	Uitwerken gezamenlijke opleiding in team		x				



Taakveld/Actie		Voltooid in						
		2026	2027	2028	2029	2030	2031	
<b>Operaties</b>								
<b>Algemeen</b>								
Rapportering en opvolging verslagen								
	Optimalisatie rapportering & procesflow verklaringen							
	Analyse huidige werking	x						
	Implementatie aangepaste werking		x					
	Datagedreven nazorg interventies							
	Analyse prioriteiten	x						x
	Facturatie	x						
	Prio 1 uitrol		x					
	Analyse pijnpunten werking operaties		x		x			x
	Prio 2 uitrol					x		
Bewaken van de operationaliteit								
	Periodieke opvolging personeelsnoden	x	x	x	x	x	x	x
	Implementatie nieuwe wetgeving (HR/VTO)				x			
	Participatie academisch onderzoek/projecten	x		x			x	
<b>Brandweer</b>								
Optimalisatie van de posten								
	Periodieke opvolging tussenkomsttijden	x	x	x	x	x	x	x
	Uitruktijden							
	Protocol registratie (analyse)	x						
	Strategie		x					
Provinciale operationele samenwerking								
	Onderzoek provinciale optimalisatie operationele middelen							
	Onderzoek provinciale optimalisatie operationele middelen	x						
	Beslissingen provinciaal			x				
	Impact eigen zone uitvoeren				x			
	Vernieuwde interventiecodex provinciaal	x					x	
Kwalitatieve analyse								
	Onderzoek inhoud VTO/werking ops - Synergie	x					x	
	Analyse ne rapport werking OVD/CVD		x					
	Analyse OOFF als kritieke functie		x				x	
	Beperkte inzetbaarheid vrijwilligers (einde loopbaan)		x					
<b>DGH</b>								
Werking DGH								
	Permanente evaluatie ambulancedekking	x	x	x	x	x	x	x
	Automatisering wachtdiensten voor prestaties				x			
Procedures DGH								
	Gespecialiseerde medische inzet in rode zone							
	Onderzoek noodzaak	x						
	Implementatie in functie van noodzaak			x				
	Evaluatie						x	
	Participatie DGH Limburg - intervisie & ontwikkeling	x					x	
	Bariatrische patiënten (RED)			x				



Taakveld/Actie		Voltooid in						
Uitvoering		2026	2027	2028	2029	2030	2031	
<b>Dispatching</b>								
Procedures dispatching								
Project dispatching 2.0								
	Analyse	x						
	Uitwerken beleidsvoorstel TC		x					
	Uitwerken operationele en financiële acties			x				
	Start implementatie				x			
	Opvolgen resultaten					x	x	
Project wespenverdelging								
	Implementatie FF tool	x						
	Analyse		x					
	Implementatie algemeen			x				
Analyse werking dispatching								
	Analyse personeel - bezetting + operationeel houden					x		
	Vernieuwing software, marktopvolging		x	x	x	x	x	
<b>Noodplanning</b>								
Noodplanning								
BIP Brandweer interventieplan								
	Evaluatie		x			x		
	Nieuwe versie			x		x		
	Aanstellen SPOC-noodplanning			x				
<b>Specialisaties</b>								
Specialisaties								
OGI								
	Kennisproef	x						
	Analyse werking		x					
	Bijsturen werking			x				
Alle specialisaties brandweer								
	Bijsturing provinciaal vormingsreglement - ops input			x				
	Opvolging werking afspraken			x				
Taakveld/Actie		Voltooid in						
Evaluatie		2026	2027	2028	2029	2030	2031	
Kwaliteitsopvolging binnen de diensten								
	Studie haalbaarheid kwaliteitscontrole			x				
	Opzetten systeem en uitrol					x		
	Eerste resultaten						x	
Datavisualisatie								
	Studie en actieplan		x					
	Eerste dashboard beschikbaar			x				
	Volledige uitrol					x		



Taakveld/Actie		Voltooid in									
		2026	2027	2028	2029	2030	2031				
Bedrijfsvoering											
<b>HR</b>											
Soft HR verder ontwikkelen											
	Uitwerken peter/meterschap naast stagebegeleider										
	Analyse noden nieuwe medewerkers		x								
	Introductie binnen alle kaders			x							
	Aligneren stages en evaluaties van het medisch kader			x							
	Onthaal nieuwe medewerkers fysiek en online verder uitwerken						x				
Beheerssystemen											
	Update extranet										
	Analyse en samenwerking onderzoeken		x								
	Introductie nieuwe systemen				x						
	Ontwikkeling rekruteringsplatform van publicatie tot onboarding										
	Marktverkenning		x								
	Introductie				x						
	Automatisatie documentenstroom beslissingen personeel							x			
	Abifire overstap naar webversie							x			
	Tijdsregistratie koppeling met loonsecretariaat										
	Analyse		x								
	Marktverkenning en haalbaarheidsstudie				x						
	Eventuele implementatie							x			
	Nieuwe tool budgettering personeel					x					
Evaluatiebeleid aanpassen											
	Analyse nieuwe wetgeving		x								
	Plan van aanpak				x						
	Uitrol							x			
Prestaties											
	VTO-administratie en secretariaat inkantelen in dienst										
	Analyse en vormgeven functie		x								
	Invulling en inpassen				x						
	Automatiseren registratie opleidingen PLOT			x							
Selectie en rekrutering											
	Diversiteit in aanwerving en rekrutering vrijwilligers										
	Analyse doelgroepen		x								
	Onderzoek hoe kandidaten beter bereiken				x						
	Actieplan							x			
	Opendeurdagen en campagnes afstellen op aanwervingen		x								
	Traject naar majoor				x						
	Traject naar kolonel							x			



Taakveld/Actie		Voltooid in									
Bedrijfsvoering		2026	2027	2028	2029	2030	2031				
Reglementen											
	PRP-update en aligneren met statuut OPS										
	RPR aligneren	x									
	RPR update		x								
	Aanpak melding en controle ziekte		x								
Communicatie en onthaal											
	Fysiek onthaal vormgeven		X								
	Externe/interne communicatie										
	Analyse noden		x								
	Duidelijke taakafbakening			x							
	Uitrol				x						
Data											
	Dashboard met meldingen HR gerelateerde data										
	Analyse		x								
	Uitbouw				x						
Analyse dienstenmodel											
	Analyse huidige diensten en groepering			x							
	Uitwerken eventuele aanpassingen				x						
	Uitrol eventuele aanpassingen					x					
<b>Financiën</b>											
Overheidsopdrachten											
	Versterking financiën overheidsopdrachten/verzekeringen	x									
Facturatie											
	Controle-instrument facturatie ism dienst operaties										
	Analyse mogelijkheden	x									
	Uitwerken en uitrol		x								
<b>Welzijn</b>											
Beleidsplan Welzijn											
	Interzonaal beleidsplan		x								
EDPBW											
Nieuw raamcontract Limburgse zones											
	Analyse huidige werking en aanbod	x									
	Opstellen lastenboek of alternatief		x								
	Uitrol		x								



Taakveld/Actie		Voltooid in									
		2026	2027	2028	2029	2030	2031				
Logistiek											
Organisatiestructuur en procesoptimalisatie											
	Analyse organigram, procesbeschrijving en taakverdeling	x									
	Invoeren nieuwe structuur, evaluatie en bijsturing		x		x						
	Aanwerving ATP: verzekering en overheidsopdrachten		x								
	Dienst overheidsopdrachten, kennisborging en doorstart				x						
	Digitalisering binnen krijtlijnen op organisatieniveau		x								
Budgetbeheer en samenwerking											
	Studie eigen beheer vs outsourcing				x						
	Onderzoek interzonale samenwerking				x						
	Studie integratie werkplaatsen en werkgroepen				x						
Personeelsbeleid											
	Analyse & afspraken tussen posten, werkplaatsen en diensten					x					
	Logistics continuity plan							x			
	Basisopleiding logistiek voor nieuwe medewerkers					x					
Digitalisering en procesbeheer											
	Inventarisatie van processen		x								
	Implementatie enterprise asset management software				x						
	EAM-software kennisborging							x			
	Studie: gebruik van AI in logistiek en administratie					x					
Projectmatig werken											
	Ontwikkelen beslissingsboom			x							
	Implementatie projectmatig werken				x						
	Visualisatie projecten					x					
	Uniformiteit werking werkgroepen						x				
Klimaat											
	Verfijning plan wateroverlast & storm							x			
	BCP: droogte en hitte									x	
Kledij en magazijn											
	Studie huidige PBM tov evolutie interventies								x		
	Automatisatie magazijnbeheer				x						
	Studie evolutie in onderhoud en herstelling PBM						x				
	Update reglement kledijfonds		x				x				x
Rollend materieel											
	Bijsturing wagenplan		x				x				x
	Elektrificatie wagenpark: studie en uitrol				x						
	Studie voertuiginrichting in eigen beheer										x
Gebouwenbeheer											
	Renovaties en herinrichting										
	Tessenderlo								x		
	Borgloon					x					
	Heusden-Zolder: studie										x
	Sint-Truiden				x						



Taakveld/Actie		Voltooid in					
Logistiek		2026	2027	2028	2029	2030	2031
Niet rollend materieel							
	Automatisatie ademluchtregistratie	x					
	Onderzoek maximaliseren onderhoud in eigen beheer			x			
	Uniformiteit werking werkplaatsen		x				
Taakveld/Actie		Voltooid in					
ICT		2026	2027	2028	2029	2030	2031
Versterken digitale veiligheid en continuïteit							
	Cybersecuritytraining		x				
	Toegangscontrole vernieuwen			x			
	Datacenter onderzoeken (upgrade of cloud)				x		
Operationele digitalisering verder uitbouwen							
	Cameraproject						
	Start cameraproject	x					
	Fase 2	x					
	Fase 3		x				
	Fase 4			x			
	Camera analytics					x	
	Audit camera's						x
	Automatisering magazijnbeheer		x				
	Planningssoftware		x				
	ICT ticketing		x				
	Materiaalbeheer processen		x				
	Scanning (automatisch)			x			
	Koppelingsbus systemen			x			
	Centrale beheersoftware					x	
	AI ondersteuning operationeel						x
Stabiele en performante ICT-infrastructuur							
	Vervangen switches	x	x	x	x	x	x
	Uitbreiding glasvezelverbindingen	x					
	Wifi 7	x	x	x			
	Mobile device beleid				x		
Samenwerking met andere hulpverleningszones							
	Vervanging interzonaal sollicitatieplatform		x				
	Back-up en disaster recovery			x			
	Dashboards				x		
	Koppeling met andere platformen, zones en federaal					x	

Tabel 14 Actiepunten in de beleidsperiode



Hulpverleningszone  
**Zuid-West Limburg**

## Deel 3 gemeentelijk luik



## 7. TOEPASSING VAN DE ZONALE DOELSTELLINGEN OP GEMEENTELIJK NIVEAU

In het voorgaande deel zijn de doelstellingen van de zonale brandweer voor de komende beleidsperiode beschreven. Het grootste deel van de doelstellingen heeft betrekking op de interne organisatie van de zonale brandweer.

Daarnaast is er op een aantal punten een duidelijke koppeling met de stakeholders van de zonale brandweer. De belangrijkste stakeholders zijn de 17 gemeenten waarvoor de hulpverleningszone de brandweezorg en een groot deel van de dringende geneeskundige hulpverlening levert.

In de aanloop naar de opmaak van dit beleidsplan werd een bevraging gedaan aan de leden van de zoneraad over een aantal taken of diensten die de hulpverleningszone zou kunnen uitvoeren voor de gemeenten, maar die niet strikt vallen onder de standaard brandweerinterventies, maar er dikwijls wel in het verlengde van liggen. Met het resultaat van deze bevraging zijn een aantal acties meegenomen in het beleidsplan om verder te onderzoeken hoe, in welke mate en onder welke voorwaarden we hiermee aan de slag kunnen. Vooraleer deze acties leiden tot een wijziging in de samenwerking tussen de zone en de gemeenten zal er in ieder geval rond de concrete uitvoering een akkoord nodig zijn in de zoneraad.