



Hulpverleningszone  
**Zuid-West Limburg**

HVZ Zuid-West Limburg

# Personeelsplan 2026-2031

Goedgekeurd op de zoneraad van 16/03/2026



## Inhoud

1.	Inleiding.....	3
2.	Lijst met frequent gebruikte afkortingen.....	4
3.	Structuur van de hulpverleningszone.....	5
3.1	Algemeen.....	5
3.1.1	Aantal diensten.....	5
3.1.2	Rollen en verantwoordelijkheden in de matrixstructuur .....	6
3.2	Technische commissie .....	7
3.3	Zonaal officierenoverleg.....	7
4.	Ondersteunend administratief en technisch personeel.....	8
4.1	Situatie “AS IS” op 01/01/2026 .....	8
4.2	Situatie “To be”: Personeelsplan 2026-2031.....	9
4.2.1	Organigram ondersteunende diensten .....	9
4.2.2	Ondersteunende taken door operationeel personeel .....	9
4.2.3	Aanpassingen voor het administratief en technisch kader de komende jaren.....	9
4.2.4	Taken, functies en profielen .....	12
4.2.5	Functies in kader van wedertewerkstelling .....	12
4.2.6	Functies in kader van eindeloopbaanregime.....	13
4.3	Verwachte ontwikkelingen.....	13
4.3.1	Prioriteiten bij uitvoering.....	13
4.3.2	Budgettaire impact .....	13
5.	Operationeel personeel.....	14
5.1	Situatie “AS IS” op 01/01/2026 .....	14
5.2	Situatie “TO BE”: Personeelsplan 2026-2031.....	14
5.2.1	Uitgangspunten en modellen operationeel - brandweer.....	15
5.2.2	Uitgangspunten en modellen - medisch.....	16
5.2.3	Uitgangspunten en model zonale dispatching .....	17
5.2.4	Invulling van het zonaal operationeel organisatie-model .....	18
5.3	Totaaloverzicht operationeel personeel .....	22
5.4	Verwachte ontwikkelingen.....	23
5.4.1	Wetgeving.....	23
5.4.2	Budgettaire impact .....	24
5.4.3	Uitbreiding medische dienstverlening.....	24
6.	Bijlagen .....	25



## 1. Inleiding

De personeelsformatie van de hulpverleningszone Zuid-West Limburg bestaat uit operationeel brandweer- en medisch personeel (zowel beroeps als vrijwilligers) en uit administratief en technisch ondersteunend personeel.

Dit personeelsplan 2026-2031 werd enerzijds opgesteld op basis van:

- De richtlijnen vervat in het KB van 29 juni 2014 tot vaststelling van de criteria voor het bepalen van het personeelsplan van het operationeel personeel van de zones.
- De bepalingen vervat in het KB van 25 april 2014 betreffende de minimale administratieve en operationele functie die de hulpverleningszone moet oprichten.
- Het KB van 10 november 2012 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de snelste adequate hulp en van de adequate middelen.
- Het personeelsplan 2015-2019 en 2020-2025 dat in grote mate werd uitgevoerd zoals vooropgesteld.

Het personeelsplan moet steeds samen gelezen worden met het meerjarenbeleidsplan, dit plan beschrijft immers hoe de zone zich in de periode 2026-2031 verder gaat ontwikkelen. Aanvullend verduidelijkt het operationeel organisatieschema in detail de operationele werking (interventiewerking).

In de afgelopen tien jaar hebben we ondervonden dat het personeelsplan geen statisch document is maar voortdurend moet geëvalueerd en bijgesteld worden. Voor de bepaling van de capaciteit van dit plan werd uitgegaan van de gegevens en ervaringen waarover we vandaag beschikken en proberen we een inschatting te doen van de beschikbaarheid van zowel beroeps als vrijwillige brandweerlieden/hulpverleners ambulanciers. Voor het ondersteunend personeel baseren we ons op het vorige plan en bekijken we waar we moeten bijsturen.



## 2. Lijst met frequent gebruikte afkortingen

AL: Autoladder

(MF)AP: (Multifunctionele) autopomp

BBT: bijzondere beroepstitel spoed- en intensieve diensten (verpleegkundige)

CVD: commandant van dienst

CW: commandowagen

DGH: Dringende geneeskundige hulpverlening

FGA: Federaal geschiktheidsattest

KB: Koninklijk Besluit

OVD: Officier van dienst

TC: Technische commissie

TW: Tankwagen

VTO: Vorming-training-opleiding

## 3. Structuur van de hulpverleningszone

### 3.1 Algemeen

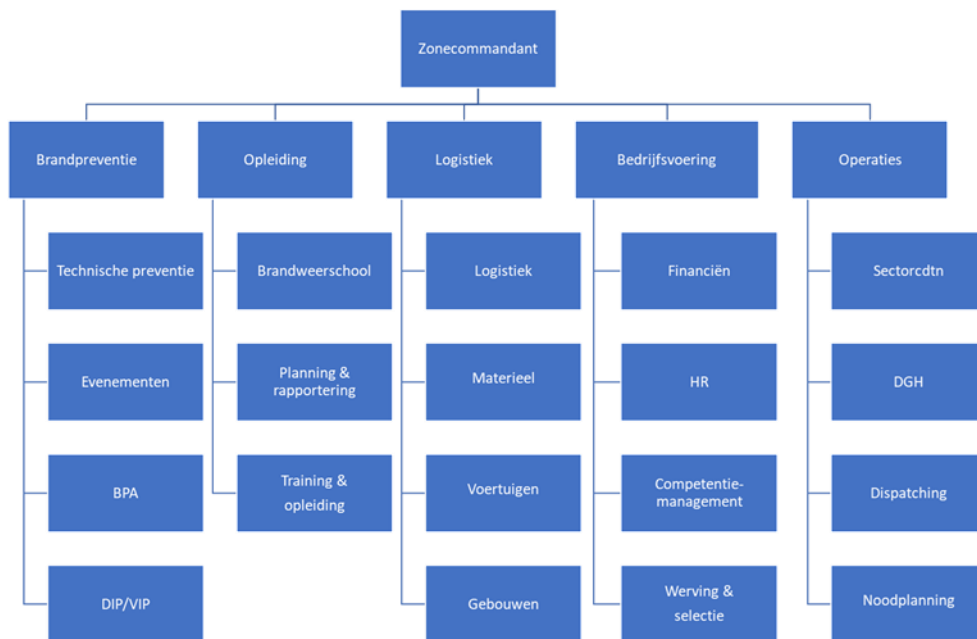
Het organogram van de operationele, administratieve en technische diensten van de zone is opgebouwd zoals opgenomen in het beleidsplan 2020-2025. Eén van de acties in het beleidsplan 2026-2031 is een evaluatie van het organogram om na te gaan of het nog steeds onveranderd de ideale organisatiestructuur weergeeft of dat er misschien aanpassingen, verschuivingen of clustering gewenst is in de huidige stand van de ontwikkeling van de organisatie en de wereld rondom ons.

Bijgevolg zijn in de loop van dit personeelsplan (tot 2031) uiteraard optimalisaties mogelijk, door aanpassingen aan de organisatie of omdat in de evolutie van een organisatie accenten verschuiven of bijkomende noden ontstaan.

#### 3.1.1 Aantal diensten

De zonale brandweer bestaat momenteel uit 5 diensten:

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



Figuur 1 Organisatie zonale brandweer volgens dienstenmodel

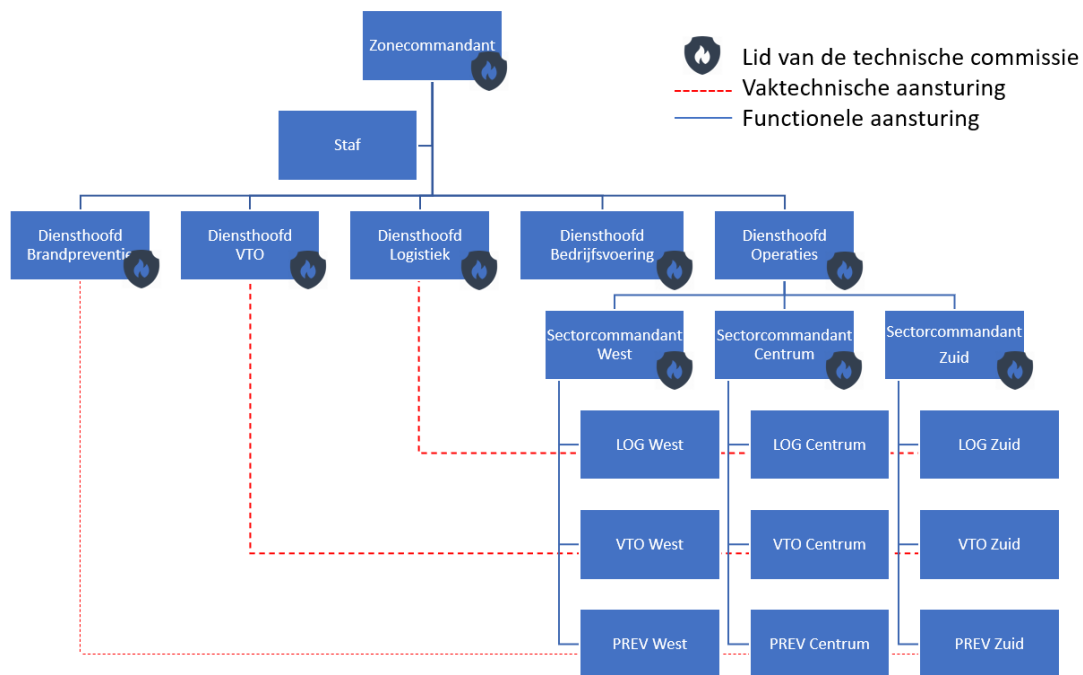
De naamgeving van de diensten is gebaseerd op de veiligheidsketen. Het taakveld Preparatie van de veiligheidsketen is omwille van die omvang, gesplitst in twee diensten: “VTO” en “Logistiek”. Naast de elementen van de veiligheidsketen is de dienst Bedrijfsvoering toegevoegd. Deze dienst ondersteunt de 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.

Iedere dienst wordt geleid door een diensthoofd. Deze geeft leiding aan één of meerdere teams. De operationele medewerkers van deze teams zijn, waar functioneel, decentraal gehuisvest en leveren zo ook een bijdrage aan de beschikbaarheid van de lokale brandweerposten.

### 3.1.2 Rollen en verantwoordelijkheden in de matrixstructuur

Binnen de hulpverleningszone werd er gekozen om te werken in een matrixstructuur die bestaat uit sectoren en diensten (figuur 2). De blauwe lijnen geven de hiërarchie en dagelijkse aansturing aan, de rode lijnen tonen de vaktechnische aansturing.



Figuur 2 - Matrixstructuur

De zone is ingedeeld in 3 operationele 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 werking van zowel de brandweer als DGH gecoördineerd aangestuurd, met leiding die dicht bij de medewerkers op de posten staat. 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 hulpverleningszone 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 op deze beleidskeuze 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. Voor de dagelijkse leiding wordt hij ondersteund door een onderofficier die instaat voor de eerstelijnsaansturing van de dispatchers. Een combinatie van een vaste beroepskern en gespecialiseerde vrijwilligers zorgt voor een sterke ondersteuning van onze operationele werking. 24/24u, 7/7d.

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

De niet-operationele medewerkers die aan een dienst gekoppeld zijn vallen volledig onder deze dienst.

### 3.2 Technische commissie

De technische commissie (TC) is het managementteam van de zone dewelke de zonecommandant adviseert bij de dagelijkse leiding van de hulpverleningszone. Deze technische commissie bestaat uit de diensthoofden van het dienstenmodel, de sectorcommandanten, de secretaris en de zonecommandant. Afhankelijk van het onderwerp kunnen andere medewerkers, leden van werkgroepen of projectteams uitgenodigd worden om de TC te informeren.

Ook de meerjarenbeleidsplannen, personeelsplan, aankoopprogramma, ... worden onder leiding van de zonecommandant opgesteld op advies van de technische commissie. Bovendien heeft de technische commissie de formele adviesbevoegdheid inzake de operationele organisatie van de zone.

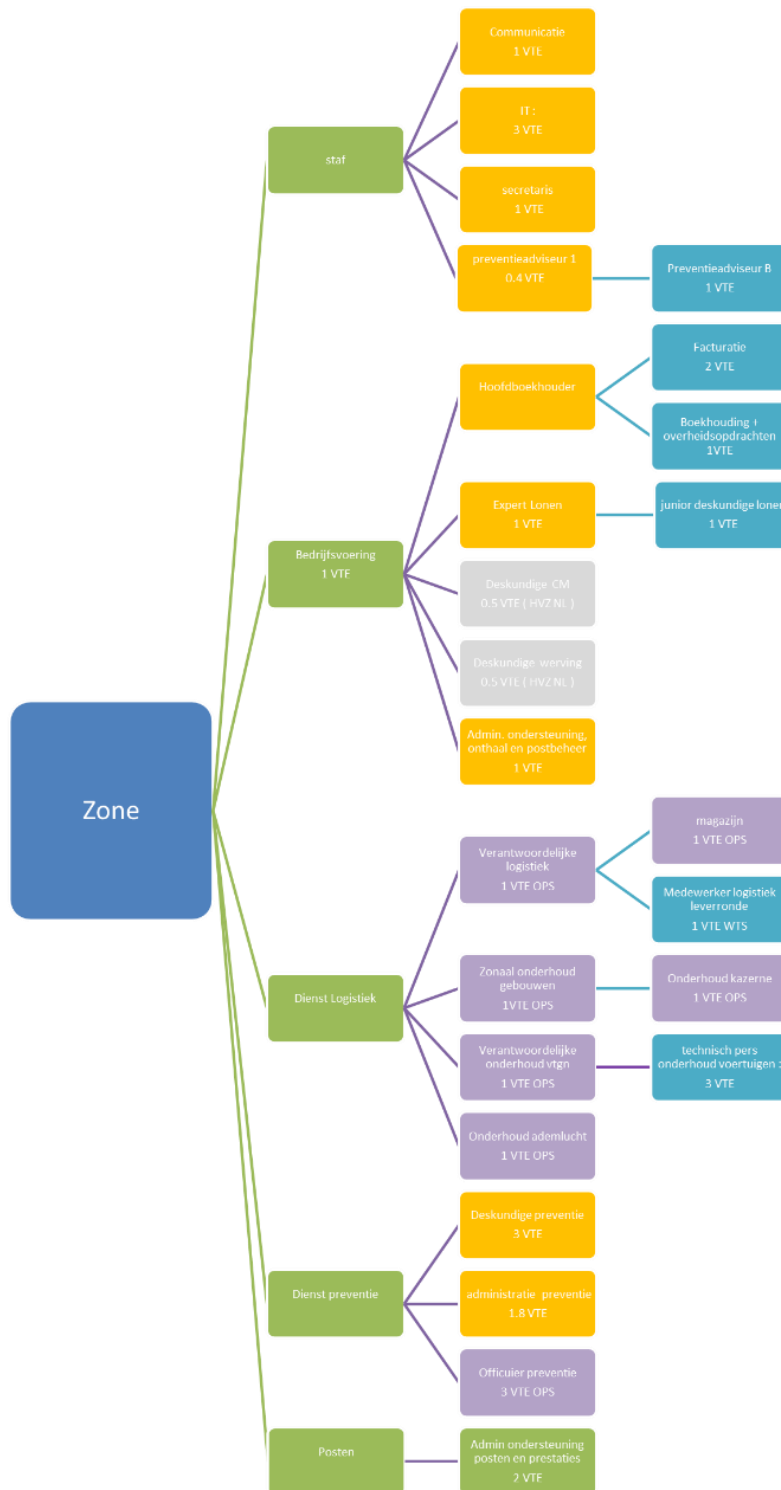
### 3.3 Zonaal officierenoverleg

Het zonaal officierenoverleg richt zich voornamelijk op adviesvorming rond de operationele organisatie (interventiewerking) van de zone en de uitwisseling van kennis en projecten over de diensten heen. De officieren vervullen immers een leidinggevende rol binnen één of meerdere diensten en directies en nemen een voorname rol op bij de werkgroepen die transversaal aan specifieke opdrachten werken. De leden van de technische commissie die geen officier zijn sluiten eveneens aan.

## 4. Ondersteunend administratief en technisch personeel

### 4.1 Situatie "AS IS" op 01/01/2026

Bij de start van de zone op 1 januari 2015 was slechts een klein deel van de administratieve structuur noodzakelijk voor het beheer van de zone ingevuld. Enkel een aantal noodzakelijke functies van de nieuwe structuur waren tijdig ingevuld geraakt. Sinds 1 januari 2015 is het administratief en technisch kader uitgebreid en zijn verschillende teams en diensten versterkt.



Figuur 3 - Organigram ondersteunende diensten op 31/12/2025



## 4.2 Situatie “To be”: Personeelsplan 2026-2031

### 4.2.1 Organigram ondersteunende diensten

Het huidige organigram voor de ondersteunende diensten (zie figuur 3 hierboven) is gebaseerd op het dienstenmodel en omvat alle functies die een zone moet invullen volgens de bepalingen vervat in het KB van 25 april 2014 betreffende de minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszone moet oprichten.

Het organigram in dit personeelsplan bouwt volledig verder op de huidige situatie rekening houdend met de ervaringen van de afgelopen 10 jaren.

In grote lijnen ligt de overwegende reden om te kiezen voor administratief en technische personeel bij de specificiteit van het profiel dat gezocht wordt. Zo is het niet erg waarschijnlijk om voldoende IT-personeel te vinden dewelke ook nog een operationele rol kan opnemen. Daarnaast is het ook noodzakelijk om een continuïteit te garanderen binnen een moeilijk voorspelbare operationele omgeving. Zo mag bv. een storm niet leiden tot uitstel van betaling van lonen. Voor bepaalde kritieke processen is dus personeel vereist dat niet onderhevig is aan de fluctuaties van interventies.

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. De taken die we intern uitvoeren, proberen we zoveel mogelijk te laten opnemen door operationele medewerkers als onderdeel van hun dagtaak. Waar nodig worden zij daarbij aangevuld door ATP-medewerkers.

Ons doel in het nieuwe personeelsplan blijft om het administratief en technisch kader verder performant en modern uit te bouwen, rekening houdend met operationele invulling en alle mogelijke samenwerkingsvormen met andere zones en overheden.

### 4.2.2 Ondersteunende taken door operationeel personeel

We kiezen er bewust voor om waar mogelijk zoveel mogelijk ondersteunende taken te laten uitvoeren door operationeel personeel. Dit vergroot de betrokkenheid en zorgt voor een belangrijke koppeling tussen onze kerntaken en de voorbereidingen daartoe. Zo ontstaat een efficiënte balans tussen operationele inzet en het uitvoeren van essentiële (niet operationele) taken.

Tot slot spelen ook de mogelijkheden voor eindloopbaan voor het beroepspersoneel een rol. We willen personeel inzetten op hun sterktes, ook aan het einde van hun loopbaan. Een eindloopbaanregime kan dus leiden tot het anders invullen van een functie dan initieel werd vooropgesteld.

### 4.2.3 Aanpassingen voor het administratief en technisch kader de komende jaren

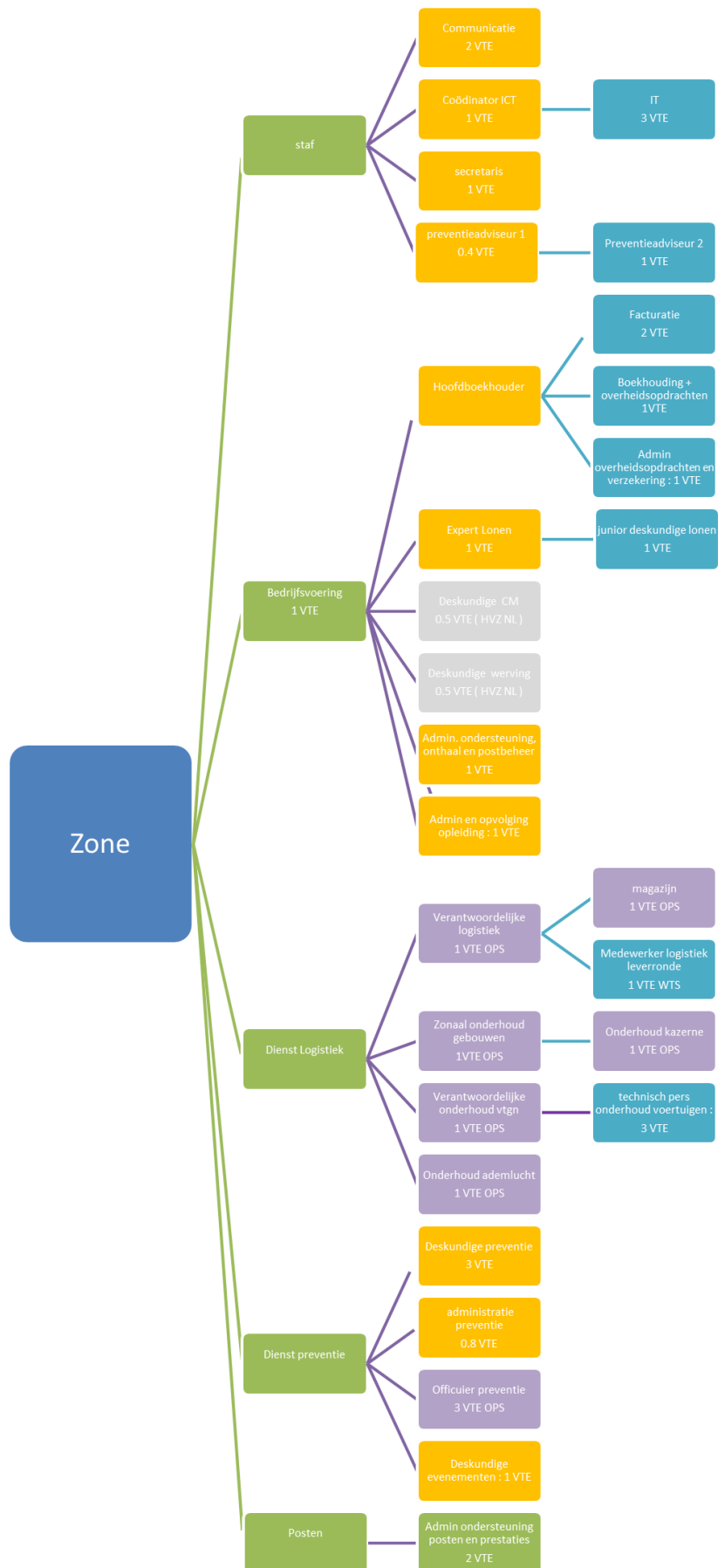
Voor de volgende 5 jaar plannen we enkele aanpassingen in het administratief en technisch kader:

1. Gelet op het stijgend aantal aanbestedingen en raamcontracten is het noodzakelijk om hiervoor ondersteuning te organiseren in de vorm van een medewerker voor de afdeling financiën die zich minstens halftijds kan richten op de ondersteuning in organisatie en opvolging van aanbestedingen en raamcontracten. Anderzijds willen we ook een betere opvolging van schadedossiers opzetten, waarbij de ganse flow van aangifte tot en met financiële afhandeling van de schade meer gestructureerd opgevolgd wordt.
2. Voor de dienst opleiding (VTO) is er qua planning en opvolging van de inschrijvingen en prestaties versterking nodig. Wij wensen hiervoor een administratief medewerker te zoeken die de



administratieve kant van de dienst kan stroomlijnen en opvolgen. Deze medewerker vormt een belangrijke link tussen de diensten VTO en bedrijfsvoering. Deze medewerker zal onder de dienst bedrijfsvoering vallen.

3. Om zowel de interne communicatie als de externe communicatie te versterken willen we de dienst communicatie uitbouwen met een tweede communicatiemedewerker die kan helpen een moderne interne communicatie uit te bouwen en up-to-date houden.
4. ICT is niet meer weg te denken in een moderne organisatie en neemt een steeds belangrijkere plaats in. Niet alleen de evolutie van de informatisering maar ook de dreiging die het gevolg is van de internationale spanningen en digitale criminaliteit maakt dat de ICT-afdeling steeds belangrijker wordt in de organisatie. Aangezien onze ICT-dienst momenteel 3 medewerkers omvat, doch er geen permanente structuur van leiding en opvolging is ingebouwd willen we in de volgende periode onze ICT-dienst versterken met een coördinator ICT die niet alleen de dienst op zich aanstuurt maar ook zorgt voor de noodzakelijke dienst- en organisatie overschrijdende samenwerking en afstemming van de noden en wensen van de organisatie met de technische mogelijkheden binnen ICT. Daarnaast zal het diensthoofd ook een belangrijke rol spelen in het aanwenden en voor de organisatie beschikbaar stellen van de data die door diverse systemen wordt gegenereerd.
5. Binnen de dienst preventie zal er nog sterker ingezet moeten worden op vlak van evenementen door het groeiend aantal waarvoor door de gemeenten een advies wordt gevraagd en die verder dienen opgevolgd te worden. Hiervoor voorzien we de functie van deskundige evenementen die binnen het bestaande organigram wordt opgericht.



Figuur 4 - Organigram ondersteunende diensten "TO BE" (personeelsplan 2026-2031)

#### 4.2.4 Taken, functies en profielen

Het organigram voorziet volgende verdeling in taken, functies en profielen:

<b>Staffuncties</b>	
2x Deskundige communicatie	B1-B2-B3
3x ICT-experts	B4-B5
ICT-helpdesk	C1-C2-C3/ taak in het operationele basiskader
Diensthoofd ICT	A1-A3
Expert/deskundige preventieadviseur niveau 2	C4-C5/B1-B2-B3/ taak in het operationele basiskader
Preventieadviseur niveau 1	A4a-A4b
Secretaris	C4-C5/B1-B2-B3
<b>Bedrijfsvoering</b>	
Diensthoofd	Kapitein-Majoor-A5a-A5b
Hoofdboekhouder/Coördinator financiën	B4-B5/A1-A2-A3
Deskundige boekhouding en overheidsopdrachten	B1-B2-B3
2 x medewerker debiteurenbeheer	C1-C2-C3
Medewerker overheidsopdrachten en verzekeringen	C1-C2-C3
Expert loonadministratie	B4-B5
Deskundige loonadministratie, arbeidsongevallen, personeelsadministratie	B1-B2-B3
Deskundige loopbanen en competentie management	B1-B2-B3
Deskundige planning & opvolging VTO	B1-B2-B3
Medewerker zonaal onthaal/administratie bedrijfsvoering + postbeheer	C1-C2-C3
<b>Logistiek</b>	
Verantwoordelijke onderhoud voertuigen	OOFF/B1-B2-B3
Verantwoordelijke logistiek	OOFF/B1-B2-B3
Verantwoordelijke gebouwen/projecten	OOFF/B1-B2-B3
Magazijnier	Wedertewerkstelling/eindeloopbaan basis- of middenkader/ C1-C2-C3
Medewerker zonale garage	Wedertewerkstelling/eindeloopbaan basis- of middenkader/ D1-D2-D3
Medewerker logistiek/bode	Wedertewerkstelling/eindeloopbaan basis- of middenkader/ D1-D2-D3
Verantwoordelijke onderhoud ademlucht	Wedertewerkstelling/eindeloopbaan basis- of middenkader/ C1-C2-C3
<b>Brandpreventie</b>	
3 x deskundige brandpreventie	B1-B2-B3
Medewerker administratie en planning	C1-C2-C3
Deskundige evenementenbeheer	B1-B2-B3

#### 4.2.5 Functies in kader van wedertewerkstelling

Het KB van 19 april 2014 voorziet voor beroepspersoneel mogelijkheden tot wedertewerkstelling waarvan de dokter oordeelt dat de job van brandweer te zwaar is geworden voor de gezondheid of voor personeel die dit zelf wensen aan te vragen. De wedertewerkstelling bestaat uit een *lichtere operationele functie* of *administratieve, technische of logistieke functie*.



De ervaring van de afgelopen 10 jaar heeft ons geleerd dat het niet wenselijk is om specifieke functies te voorzien voor wedertewerkstelling. Functies die in een plan worden opgenomen voor uitsluitende invulling door medewerkers in wedertewerkstelling zijn per definitie niet essentieel, anders zouden ze permanent ingevuld worden. Dergelijke taken toewijzen aan medewerkers die, tijdelijk of definitief, niet meer hun (volledige) operationele functie kunnen uitoefenen is voor ons geen waarderend personeelsbeleid.

Wij streven ernaar om voor elke medewerker in onderling overleg een oplossing op maat vinden. Daarbij kijken we naar wat de medewerker wel kan doen en wat aansluit bij zijn of haar competenties en, waar mogelijk, met behoud van de gebruikelijke locatie van tewerkstelling.

#### 4.2.6 Functies in kader van eindeloopbaanregime

Om als beroepspersoneelslid beroep te kunnen doen op het eindeloopbaanregime moet het personeelslid voldoen aan de voorwaarden in artikel 125 van het administratief statuut. Het eindeloopbaansysteem bestaat uit een lichtere, aangepaste taak die aangepast is aan het profiel van het beroepspersoneelslid en de mogelijkheden.

Voor functies in het kader van de eindeloopbaan zullen we in overleg zoveel mogelijk operationeel ondersteunende taken zoeken in het operationeel kader, al dan niet met vrijstelling van nachtwerk.

### 4.3 Verwachte ontwikkelingen

Met de geplande invulling houdt het personeelsplan rekening met de huidige gekende administratieve verplichtingen. We blijven maximaal inzetten op automatisering en vereenvoudiging. Deze automatisatie is niet eenvoudig gezien de complexiteit van de loonadministratie, loopbaanmogelijkheden, verlofstelsel enz. die het statuut voorziet.

Los daarvan moeten we inzetten op een zo groot mogelijke samenwerking met andere zones en het maximaal delen van software en toepassingen.

Voor functies waar dit mogelijk is en posten waar het aantal interventies eerder laag is moet gestreefd worden naar invulling door de personeelsleden aanwezig in de posten.

#### 4.3.1 Prioriteiten bij uitvoering

De prioriteiten bij de uitvoering van het plan voor het administratieve en technische personeel liggen in het optimaliseren van het huidige personeelsplan en medewerkers die de organisatie verlaten doordacht vervangen.

#### 4.3.2 Budgettaire impact

De budgettaire impact van het voorgestelde personeelsplan voor het administratief personeel werd vastgelegd bij de opmaak van de meerjarenbegroting in het kader van de voorbereiding van het meerjarenbeleidsplan (zie 4.4.2).



## 5. Operationeel personeel

### 5.1 Situatie “AS IS” op 01/01/2026

Vóór de zonevorming waren er in Zuid-West Limburg 5 brandweerkorpsen actief met in totaal 7 locaties (5 hoofdposten en 2 voorposten). Ieder korps had een eigen structuur en cultuur en gaf een eigen invulling aan de operationele organisatie, sterk gebaseerd op de traditie, financiële mogelijkheden en de knelpunten in de gemeente. Deze structuur is tussen 2015 en 2025 uitgebouwd tot een geheel van 8 posten, die volgens dezelfde schaalbare basisstructuur uitgebouwd werden.

Knelpunt hierbij is de aanwerving van voldoende vrijwilligers in alle posten en de doorstroming van vrijwilligers naar het middenkader. Omwille van onder andere het FGA basis- en middenkader loopt dit niet altijd even goed. Bovendien zien we dat niet in alle posten even gemakkelijk kandidaat vrijwilligers worden bereikt. De zone zet zich dan ook in om samen met alle actoren zoveel mogelijk potentiële kandidaten te bereiken via verschillende acties. We zien ook duidelijk dat op die plaatsen waar de actie breed gedragen wordt het bereik duidelijk breder wordt en er (meer dan) voldoende kandidaten bereikt kunnen worden, in zoverre dat voor sommige posten zelfs geen jaarlijkse oproep tot kandidaten nodig is.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de evolutie in de uitbouw van de zonale structuur en de versterking van de operationele capaciteit.

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 1 - Personeelsevolutie (aantal personen) van 2015-2025

### 5.2 Situatie “TO BE”: Personeelsplan 2026-2031

Algemeen kunnen we stellen dat er op het vlak van operationeel personeel verschillende benaderingen worden gehanteerd. Zo bestaat er een onderscheid tussen de operationele brandweertaken en de bijhorende bezetting enerzijds, en de operationele DGH-taken met hun specifieke bezetting anderzijds. Daarnaast kan er ook een opdeling worden gemaakt volgens aanstellingsvorm (beroeps of vrijwilliger).

Wanneer in een kazerne een ziekenwagen gestationeerd is zal één van de korporaalsplaatsen de coördinator DGH zijn. Het toevoegen van een ziekenwagendienst aan een kazerne impliceert ook het toevoegen van een VTE voor de coördinatie ervan. Voor beroepsleden in een post met DGH is de functie van ambulancier verplicht voor de graden brandweerman/korporaal en toegestaan voor sergeanten.

Een aantal sergeanten hebben een zonale taak met decentrale tewerkstelling. Dit impliceert dat ze een operationele taak krijgen toegewezen in één van de type 1 posten alwaar ze de eerste vervanger zijn van de postcoördinator. Op die manier versterken ze de cruciale operationele rol van bevelvoerder. Het uitgangspunt is dat ze gemiddeld 3 dagen per week in de toegewezen operationele post werkzaam zijn maar de overige dagen in een andere post kunnen werken (in functie van de werkzaamheden, hun woonplaats, ...) alwaar ze ook operationeel inzetbaar zijn.

De korporaal gebouwen kan aan eender welke korporaalsplaats gekoppeld worden in de type 1 posten.



Omdat Borgloon een kazerne is in opstart willen we zowel de sergeant als de korporaal niet voltijds in deze post tewerkstellen. Op die manier kunnen zij voldoende aansluiting blijven vinden met de andere kazernes en de zonale werking en blijven ze ervaring opbouwen dewelke zinvol kan gebruikt worden voor post Borgloon.

De postcoördinatoren worden vastgelegd op sergeant voor de type 1 posten en op adjudant voor de type 2 posten. Ook de ploegoversten in de type 3 post zijn adjudant. De voornaamste reden is het verschil in aantal vaste medewerkers waarover ze leiding moeten geven, met inbegrip van andere middenkaders op niveau sergeant. Omdat we een evolutie inzetten die ook meer post-overschrijdend werkt zal dit de komende jaren verder geëvalueerd moeten worden en al dan niet bijgestuurd in functie van de ontwikkelingen.

Een aantal medewerkers vervullen een specifieke functie, zoals bijvoorbeeld dispatcher. Daarnaast willen we ook verschuivingen tussen functies en kazernes blijven faciliteren, omdat dit zorgt voor zowel kennisdeling als ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. De modaliteiten zijn opgenomen in een reglement 'interne mobiliteit'. Bij het instappen in een specifieke functie verwachten we een engagement van minstens vijf jaar gezien er in grote mate geïnvesteerd wordt in de opbouw van expertise.

Tot slot is het aantal korporaals per post een na te streven aantal, deze functies kunnen ingevuld worden door de graad brandweerman wanneer er onvoldoende personeel in aanmerking komt voor de graad van korporaal. Dit heeft geen fundamentele operationele impact. Om het overzicht te kunnen behouden en omdat de benadering nogal verschilt voor het operationele brandweerkader, zonale dispatch en voor de dringende geneeskundige hulpverlening worden de uitgangspunten hier voor beide functies apart besproken, om dan nadien in het totaal personeelsplan samengevoegd te worden.

### 5.2.1 Uitgangspunten en modellen operationeel - brandweer

De visie en uitgangspunten uit het personeelsplan 2015-2019 en 2020-2025 blijven behouden. De hoofdgedachte bij de opmaak van de modellen blijft ook in dit plan behouden nl. de bescherming van de inwoners in het door de zone te beschermen gebied.

Het basisuitgangspunt blijft de standaard uitruk voor brand en dringende hulpverlening zoals opgelegd door het KB minimale middelen, zijnde een multifunctionele autopomp (MFAP) met een bezetting van 1 chauffeur, 4 brandweermannen en 1 onderofficier. Dit is de minimumbezetting die gehanteerd moet worden om te bepalen of vanuit een post kan uitgerukt worden of niet.

Als een post op het ogenblik van een oproep deze bezetting niet kan leveren, dient de uitruk uitgevoerd te worden door de volgende dichtstbijzijnde post, wat uiteraard in onze zone met hoofdzakelijk grote afstanden tussen de posten, tot onaanvaardbare interventietijden leidt.

Aan de operationele modellen zijn slechts kleine verfijningen aangebracht. In het algemeen blijven de modellen uit de vorige plannen behouden.

#### **Op basis van de 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. Voor meer info hierover verwijzen we naar het beleidsplan en het operationeel organisatieschema.



### **Op basis van aantal interventies**

Uit de statistische gegevens van de interventies van de afgelopen periode kunnen we de recurrente risico's halen. Voor meer info hierover verwijzen we naar het beleidsplan en het operationeel organisatieschema.

#### **5.2.2 Uitgangspunten en modellen - medisch**

Met 8 ziekenwagens DGH in 6 van de 8 posten staat de hulpverleningszone in voor dringende geneeskundige hulpverlening. Met een gemiddeld aantal interventies dat hoger ligt dan het aantal brandweerinterventies dient hieraan zeker de nodige aandacht geschonken te worden in de ontwikkeling van de organisatie.

Voor meer gedetailleerde informatie over het aantal interventies DGH per post verwijzen we naar het meerjarenbeleidsplan 2026-2031 (hoofdstuk 3.2.2).

### **Op basis van de richtlijnen DGH**

Voor een ziekenwagendienst die als eerste ziekenwagen uitrukt, zijn de richtlijnen naar de bezetting toe redelijk strikt. Er wordt een beschikbaarheid van 99% van de tijd gevraagd vanuit een vaste standplaats. Naar de aard van de bezetting is deze minimaal 2 ambulanciers met een erkenningsbadge DGH.

In de zone is er echter de keuze gemaakt om bij voorkeur ziekenwagens te bemannen met een ambulancier en een verpleegkundige. In het kader van een kwalitatieve dienstverlening is het eenvoudig aan te tonen dat een verpleegkundige een ruimere medische opleiding heeft genoten en vooral in het kader van de standing orders een hogere kwaliteit kan verzorgen.

Daarnaast baten we in samenwerking met het Sint-Trudo ziekenhuis een PIT-ziekenwagen uit, waarbij wij als hulpverleningszone de logistiek verzorgen en de chauffeur-ambulancier en het ziekenhuis een spoedverpleegkundige.

### **Op basis van dubbele inzetbaarheid**

Door het exponentieel stijgend aantal ziekenwagenritten en de onduidelijke visie van de FOD Volksgezondheid in verband met de "springbemanning" evolueert de bezetting van de ziekenwagens steeds meer naar een ingeplande bezetting voor de ziekenwagen. Dit in tegenstelling tot vroeger waarbij de operationele brandweerbezetting als springbemanning werd ingezet op de ziekenwagen. We voorzien op dit moment een ingeplande bezetting op de ziekenwagen voor de eerste ziekenwagen. Voor de tweede ziekenwagen wordt er vooral gekeken naar de tijd dat deze onbeschikbaar is in geval van een brandweerinterventie. In de huidige context is dit, zeker voor de post Hasselt, een aanvaardbare oplossing gezien er in geval van interventie onmiddellijk extra bemanning voor de ziekenwagen wordt voorzien, ofwel door verschuiving van het aanwezige personeel, ofwel door oproep van beschikbaar personeel.

Niet alleen naar bezetting toe is het personeel dubbel inzetbaar, maar ook naar functie. Zo zijn er tal van brandweerblieden die ook ambulancier zijn, of zelfs verpleegkundige BBT. Hierdoor stijgt de flexibiliteit van het personeelskader.



### Model DGH

In een post met één of meerdere ziekenwagens wordt één van de functies van het beroepskader voorzien als coördinator DGH. De overige beroepsleden in de graad van brandweerman en korporaal zijn verplicht ook ambulancier. De overige invulling is te bekijken per ziekenwagenpermanentie. Een model dat gehanteerd wordt is:

	DGH
Coördinator DGH = beroeps Brandweer of korporaal	1
Coördinator HV-ambulancier	30*
Hulpverlener-ambulancier	30*
Totaal	61*

(\*) Inschatting benodigd totaal kader voor DGH in combinatie van beroeps en vrijwilligers bij het operationeel en medisch kader.

De permanentie die overdag als basis door het beroepspersoneel wordt uitgevoerd vullen we zowel overdag, buiten de kantooruren als in het weekend aan met vrijwilligers en dit zowel voor de functie van ambulancier (hulpverlener-ambulancier) als voor de functie van verpleegkundige BBT (coördinator hulpverlener-ambulancier). Vrijwilligers kunnen de functie ambulancier invullen tot en met de graad van sergeant.

Voor de coördinator hulpverlener-ambulancier zorgen we maximaal voor een invulling door een verpleegkundige met opleidingsniveau BBT (bijzondere beroepstitel). We zullen hiervoor overwegend via vrijwillig medisch kader dienen te werken. Voor de hulpverlener-ambulancier is dit een combinatie tussen brandweerpersoneel dewelke de specialisatie ambulancier bezit en medisch kader (niet brandweer).

Voor de functie van hulpverlener-ambulancier wordt het aantal effectieven bepaald door het aantal brandweermannen in de betreffende post die als ambulancier fungeren. Het totaal aantal ambulanciers noodzakelijk om een permanentie rond te krijgen met vrijwilligers wordt geraamd (uit ervaring) op 30, maar het is perfect mogelijk dat er in een bepaalde post geen enkele functie van hulpverlener ambulancier (zuiver medisch kader) wordt ingevuld omdat er in die post 30 vrijwillige brandweermannen zijn die ook ambulancier zijn.

Aangezien de personeelskosten voor de ziekenwagen overwegend gemaakt worden tijdens de permanenties op de kazerne is de totale kostprijs maar beperkt afhankelijk van het aantal medewerkers.

### 5.2.3 Uitgangspunten en model zonale dispatching

#### Supra-zonale dispatching vanaf 1/1/2026

Sinds 1/1/2026 staat de dispatching in voor de sturing van de interventies voor zowel de zone Zuid-West Limburg als de zone Noord-Limburg. Dit heeft natuurlijk enige aanpassingen tot gevolg zowel naar werking als naar bezetting. De huidige dispatching bestaat uit een onderofficier die de dagelijkse leiding heeft over de dispatching en 8 brandweermannen of korporaals. Deze worden aangevuld met vrijwilligers met de specialiteit dispatcher die samen de permanentie verzekeren. Het aantal vrijwilligers zal in verhouding staan met het aantal in te vullen wachtdiensten zodat een voldoende parate kennis geborgd wordt.



### Model zonale dispatching:

	ZO
Brandweer/korporaal beroeps	8
Vrijwilligers met specialisatie	25*
Totaal	33*

(\*) Inschatting benodigd kader voor combinatie beroeps en vrijwilligers.

Voor de functie van beroepsdispatcher verwachten we het niveau korporaal gezien de complexiteit en de hogere verwachtingen rond de competenties stressbestendigheid, samenwerking, accuraatheid en kwaliteit/veiligheid.

Hiermee zal rekening gehouden worden bij de aanwervingen en medewerkers zullen de kans krijgen om te bevorderen naar niveau korporaal. Bij aanwervingen moet er gekeken worden naar het groeipotentieel en leervermogen. De huidige medewerkers die geen ambities hebben om door te groeien naar korporaal zullen de dispatch niet moeten verlaten.

## 5.2.4 Invulling van het zonaal operationeel organisatiemodel

### Operationele basis

Zoals eerder aangehaald is de basis de minimale uitruk opgelegd in het KB minimale middelen. Dit houdt ineens in dat een zuiver wiskundige verdeling van het beroepsbrandweerpersoneel over de verschillende posten zou leiden tot een uit verband gerukte samenstelling die in geen enkele post een goede invulling geeft.

Een factor die ook steeds in het achterhoofd gehouden moet worden is de situatie en organisatie in de posten. Zo is in de post Hasselt continu de minimumbezetting aanwezig voor de bemanning van de eerste autopomp, één ziekenwagen en een autoladder. In de posten van Heusden-Zolder en Sint-Truiden zijn tijdens kantooruren voldoende beroepsmedewerkers aanwezig om minimaal de eerste autopomp te kunnen bemannen. Tijdens de kantooruren wordt de eerste ziekenwagen onafhankelijk bemand.

De paraatheid overdag is over het algemeen beperkt maar grotendeels voldoende om vanuit elke post met de 1<sup>e</sup> autopomp te vertrekken, en vanuit type 1 en 2 posten met een volledige uitruk.

Consequenties van de beperkte paraatheid overdag zijn:

- Bij een volledige basis-uitruk (1 AP, 1 AL, 1 TW en 1 OVD) wordt regelmatig in een netwerk van posten opgetreden.
- Bij een "grote" interventie zal de extra benodigde slagkracht door omliggende posten geleverd moeten worden. Tijdig opschalen is nodig gezien de grote afstand tussen de brandweerposten, en wordt in regel automatisch gestuurd door de zonale dispatching voor wat de basisinterventies betreft

Een andere factor waar rekening mee moet gehouden worden is de beschikbaarheid, de hoeksteen van de werking van elke hulpverleningszone, in het bijzonder de zones die werken met een gemengde bezetting.

Samengevat blijven we ook in dit personeelsplan vasthouden aan een indeling van de posten in types zoals bepaald werd in het personeelsplan 2015-2019. Per type is een bepaalde mate van permanentie voorzien,

van beperkt overdag, via een volledige permanentie overdag tot een volcontinue permanentie gedurende 24 uur per dag, 7 dagen per week.

### Modellen

Op basis van de eerder aangehaalde uitgangspunten kunnen de posten opgedeeld worden in 3 types wat betreft het beroepspersoneel en 2 types wat betreft de vrijwilligers, met nog enkele kleine variaties in functie van de DGH en het huidige aantal vrijwilligers.

#### A: beroepspersoneel

**Type 1** (Beringen, Herk-de-Stad, Tessenderlo, Tongeren en Borgloon): dit zijn de posten met een beperkte dagbezetting in aanvulling van vrijwilligers.

Type 1	BE	TE	HE	TO	BO
Sergeant (postcoördinator)	1	1	1	1	1
Sergeant	1*		1*	1*	
Korporaal	2	2	2	2	1*
Brandweer	2	2	1	3	
Totaal	5	5	4	6	2

Hierin wordt het kader van het aantal functies weergegeven voor dit type van post waar we in deze beleidsperiode heen willen evolueren.

1\* wil zeggen dat het kader voorziet dat er in deze posten een zonale taak wordt opgenomen. Deze taken kan men hieronder terugvinden. We willen deze taken niet noodzakelijk 1 op 1 aan een post verbinden omdat dan de flexibiliteit voor zowel de medewerker als de organisatie verdwijnt en mutatievragen niet kunnen ingewilligd worden.

Decentrale taken – type 1
Sergeant brandpreventie
Sergeant gebouwen
Sergeant DGH
Sergeant postcoördinator BO
Korporaal gebouwen
Korporaal BO

**Type 2** (Sint-Truiden, Heusden-Zolder): dit zijn posten met een ruimere dagbezetting die een permanentie inhoud van de bezetting van één autopomp (6 personen) en een permanentie overdag (6 dagen op 7) van een onderofficier. De andere minimale middelen, zijnde autoladder en eventueel tankwagen, worden via oproep ingevuld.

Type 2	HZ	ST
Adjutant (postcoördinator)	1	1
Sergeant	3	3
Korporaal	2	2
Brandweer	4	4
Totaal	10	10

Om langdurige afwezigheden op te vangen zijn er 2 extra plaatsen voor beroepsbrandweerman voorzien, die vlinders genoemd worden. Deze worden bij aanwerving in de functie van vlinder geplaatst totdat er een vaste plaats ter beschikking komt in één van de kaders en zijn eigenlijk een combinatie van een opleidingsplaats met een strategische reserve voor onvoorziene uitval van medewerkers. Indien er geen afwezigheden zijn wordt er een vlinder toegewezen aan de posten Sint-Truiden en Heusden-Zolder en wordt deze desgevallend naar een andere post verplaatst indien noodzakelijk.

**Type 3 (Hasselt):** post met permanentie van de bezetting van één autopomp en 1 autoladder. De andere minimale middelen, zijnde tankwagen of andere ondersteuning worden via oproep ingevuld.

Type 3	HA
Adjutant (ploegoverste)	4
Sergeant	8
Korporaal	12
Brandweer	26
Brandweer (VPK)	5
Totaal	55

Daarnaast is er een zonale operationele ondersteuning in de post Hasselt die grotendeels overdag ingezet wordt en naast de taken die hun zijn toegewezen ook operationele ondersteuning bieden.

	ZO
Sergeant operaties	1
Sergeant logistiek	1
Sergeant dispatching	1
Sergeant technische dienst	1
Brw/kpl magazijnier	1
Brw/kpl gebouwen	1
Brw/kpl ademlucht	1
Brw/kpl coördinator DGH	1
Totaal	8

#### B: Vrijwilligers

Voor de bepaling van het kader van de vrijwilligers wordt rekening gehouden met de beroepskern in de post, het aantal interventies en de impact van het niet beschikbaar zijn van een bepaalde post. Combinatie van deze gegevens leiden tot 2 modellen, kleine kern vrijwilligers en grote kern vrijwilligers, rekening houdend met de huidige gekende beschikbaarheden.

**Type 1 vrijwilligers** (Beringen, Borgloon, Tessenderlo, Hasselt, Herk-de-Stad)

Type 1 vrijwilligers	Kader
Adjutant operationeel	1
Sergeant operationeel	6
Korporaal operationeel	12
Brandweer operationeel	24
TOTAAL	43

## Type 2 vrijwilligers (Heusden-Zolder, Tongeren, Sint-Truiden)

Type 2 vrijwilligers	Kader
Adjutant operationeel	2
Sergeant operationeel	8
Korporaal operationeel	16
Brandweer operationeel	32
<b>TOTAAL</b>	<b>58</b>

Deze aantallen zijn richtinggevend. Door de opleidingsduur kan er een overtal toegepast worden om uitstroom omwille van pensionering of andere op te vangen. Ook het aantal beroepsmedewerkers dewelke in een post meedraaien in de beschikbaarheid kan een mee te nemen parameter zijn.

In de huidige situatie wordt ervoor geopteerd om Tongeren te behouden als post type 2 qua vrijwilligers in afwachting van de volledige uitbouw van de post Borgloon.

### C: Officieren

Wat betreft de officieren moet de minimale beschikbaarheid (24/7) van 2 officieren van dienst (OVD) garantie 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. Hierbij wordt primair naar de brandweer gekeken als coördinerende rol. De rol van Dir-D1 (vanaf het niveau gemeentelijke fase) wordt eveneens opgenomen door een brandweerofficier, standaard de zonecommandant of zijn vervanger.

Uitgaande van de operationele taken en de taakuitvoering binnen de organisatiestructuur komen we tot volgende functies:

	Graad****	Beroeps	Vrijwilligers
Zonecommandant	Kolonel (mandaat)	1	
Diensthofd bedrijfsvoering*	Kol/Maj/Kapt/Ay	1	
Diensthofd VTO*	Kol/Maj/Kapt/Ay	1	
Diensthofd logistiek	Kol/Maj/Kapt	1	
Diensthofd brandpreventie	Kol/Maj/Kapt	1	
Diensthofd operaties	Kol/Maj/Kapt	1	
Sectorcommandant	Kol/Maj/Kapt	3	
Officier logistiek	Lt/Kapt	3	
Officier brandpreventie	Lt/Kapt	3	
Officier dispatching	Lt/Kapt	1	
Officier DGH	Lt/Kapt	1	
Interne preventie niveau 1*	Lt/Kapt/Ax	0,3	
Arts – medisch expert	Lt/Kapt/Ax		1***



Coördinator noodplanning*	Lt/Kapt/Av	1	
Projectmanager*	Lt/Kapt/Av	1	
Vrijwillig officier (operationeel)	Lt/Kapt		9**
<b>TOTAAL</b>		<b>19,3</b>	<b>10</b>

\*Functie kan ingevuld worden door een administratief/technisch medewerker of een officier

\*\*Het aantal vrijwillige officieren wordt bekeken samen met de beroepsofficieren.

\*\*\*Deze functie wordt ingehuurd op basis van noodwendigheid omwille van de standing orders voor het medisch kader

\*\*\*\*De graden zijn indicatief en worden in 2026 herbekeken in de grotere oefening rond het organisatieschema.

### 5.3 Totaaloverzicht operationeel personeel

Het personeelsplan in zijn geheel wordt opgebouwd uit de verschillende modellen zoals hierboven gedefinieerd. Om het overzicht te bewaren wordt een overzicht gegeven van de totale operationele capaciteit.

	Brandweer		Medisch (VPK)
	Beroeps	Vrijwilligers	Vrijwilligers
Beringen	5	43	-
Borgloon*	2	43	-
Hasselt	55	43	15
Herk-de-Stad	4	43	30
Heusden-Zolder	10	58	60
Sint-Truiden	10	58	-
Tessenderlo	5	43	30
Tongeren	6	58	30
Zonale opleidingsplaatsen	2	-	-
Zonaal decentraal*	4	-	-
Zonaal centraal	8	-	-
Zonaal officieren	19	9	-
Dispatching	8	-	
<b>Totaal</b>	<b>138</b>	<b>398</b>	<b>165**</b>

\*Het beroepspersoneel in post Borgloon is slechts gedeeltelijk daar tewerkgesteld en valt dus eigenlijk ook onder zonaal decentraal, ze zijn echter enkel meegeteld onder post Borgloon.

\*\*Voor het medisch personeel hebben we in dit overzicht enkel rekening gehouden met de verpleegkundigen (coördinator hulpverlener-ambulancier). De functie van ambulancier (hulpverlener-ambulancier) wordt immers voor een groot stuk ingevuld door brandweerpersoneel met de specialisatie DGH en slechts in beperkte mate door specifiek daarvoor aangeworven medisch kader.



## 5.4 Verwachte ontwikkelingen

### 5.4.1 Wetgeving

In de opmaak van het personeelsplan werd rekening gehouden met de actuele wetgeving. Wanneer er wijzigingen komen zullen we bijsturen waar dit nodig is, binnen de grote krijtlijnen van het plan. Verdere automatisering en doorgedreven gebruik van data zal ons de volgende jaren nog bijkomende inzichten geven en zal accentverschuivingen geven binnen takenpakketten en werklust. We blijven openstaan voor opportuniteiten op vlak van suprazonale samenwerking alsook voor samenwerkingsovereenkomsten met andere partners zoals veiligheidsdiensten, steden & gemeenten of hogere bestuurlijke niveaus.

De voornaamste bottleneck op operationeel vlak blijft de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde medewerkers. Twee bedreigingen die we hierin op korte termijn zien zijn de volgende:

#### **Bedreiging 1 - bevelvoerders**

Voor de meeste dringende interventies is een bevelvoerder (niveau onderofficier) op de autopomp vereist. Enkel de kazerne van Hasselt heeft 24/7 een onderofficier van wacht in de kazerne. Voor de overige kazernes wordt er (buiten de permanentie-uren overdag) beroep gaan op vrijwilligers en beroeps die zich beschikbaar melden. Voor vrijwilligers is de opleidingsbelasting om onderofficier te worden aanzienlijk, hoewel noodzakelijk voor de toenemende complexiteit van de incidenten waarmee we geconfronteerd worden.

De combinatie tussen het belang van deze functie en de toegenomen drempel voor vrijwilligers maakt dat we waakzaam moeten zijn opdat onze operationaliteit niet in het gedrang komt. Het voorzien van een permanentie van onderofficieren in kazernes heeft een aanzienlijke budgettaire impact en ook de uitvoering van ondersteunende taken en de coördinatie in een kazerne moet hierbij in de gaten gehouden worden.

#### **Bedreiging 2 – beschikbaarheid vrijwilligers**

De beschikbaarheid van de vrijwilligers staat onder druk door juridische procedures in navolging van het Matzak- arrest. Het feit dat beschikbaarheid voor de brandweer gelijk zou kunnen komen te 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 onzeker.

Wij hopen nog steeds dat de federale overheid stappen zal nemen om aan te tonen dat de veiligheid van de samenleving in gevaar komt door juridische interpretaties over de impact van het zich beschikbaar stellen op medewerkers. Brandweervrijwilliger worden is volgens ons een vrije keuze en de afspraken bij indiensttreding zijn 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 interventies 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 en een logisch personeelsplan met een daar aan gekoppelde financiering.



### 5.4.2 Budgettaire impact

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 voorgesteld, waardoor we een meerjarenbegroting kunnen opstellen.

Volgende parameters kunnen het evenwicht in dit budget verstoren:

- De federale dotatie, die in deze berekening voorzichtigheidshalve constant gehouden is.
- De financiering van de DGH, zowel qua facturatie als dotatie. Voor de facturatie werd een indexering toegepast zoals voorzien in de wetgeving. Voor de dotatie is dit niet het geval, gezien zelfs het basisbedrag nergens vastligt.
- Eventuele responsabiliseringsbijdrage.

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 in dit personeelsplan kunnen implementeren zonder een stijging boven de index voor de gemeenten. Gelijktijdig met het uitvoeren van de acties van het beleidsplan en personeelsplan kunnen er nog een aantal voorschriften, of KB's door de wetgever opgelegd worden, of andere wijzigingen ons opgedrongen worden. Hieraan kunnen dan ook financiële consequenties gekoppeld zijn. Deze financiële consequenties zijn niet meegenomen in deze meerjarenbegroting.

De goedgekeurde meerjarenbegroting is terug te vinden als bijlage (tabel 2).

### 5.4.3 Uitbreiding medische dienstverlening

Voor de uitbating van ziekenwagendiensten zijn we in sterke mate afhankelijk van de FOD Volksgezondheid. Afhankelijk van de dekkingsnoden worden er standplaatsen aangeboden, die echter ook door andere partners (bv. private diensten of ziekenhuizen) kunnen ingevuld worden.

Op dit moment hebben wij geen ziekenwagendienst gekoppeld aan de kazernes van Beringen en Borgloon. In Sint-Truiden gebeurt dit op PIT-niveau in samenwerking met het ziekenhuis Sint-Trudo van waaruit het voertuig ook steeds vertrekt.

Als er kansen komen op verdere uitbouw van onze medische hulpverlening zullen we dit steeds vanuit een positieve benadering bekijken om alzo eenzelfde hoog niveau van medische hulpverlening te kunnen garanderen over onze volledige zone. Dit impliceert wel dat er op personeelsvlak bij een uitbreiding ook extra vrijwilligers (ambulanciers en verpleegkundigen) aangeworven moeten worden. Binnen het beroepskader is minstens één coördinator voor de betreffende kazerne vereist om de nodige kwaliteitsgaranties te kunnen geven.



## 6. Bijlagen

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
Tussenkost SEVESO-fonds	0	114.809	114.809	114.809	114.809	114.809
Tussenkost 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>
Investeringsubsidies in kapitaal van SEVESO-fonds	174.809	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
<b>EG 81 Investeringskosten</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 Investeringskosten</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>
Investeringskosten onroerende goederen	4.440.000	459.000	468.180	477.544	487.094	496.836
Investeringskosten 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 2 - Meerjarenbegroting