MEMORANDUM

Tien prioriteiten voor de [Vlaamse] Brandweer

netwerk brandweer

vvsg

Foto: Pepijn Merlevede

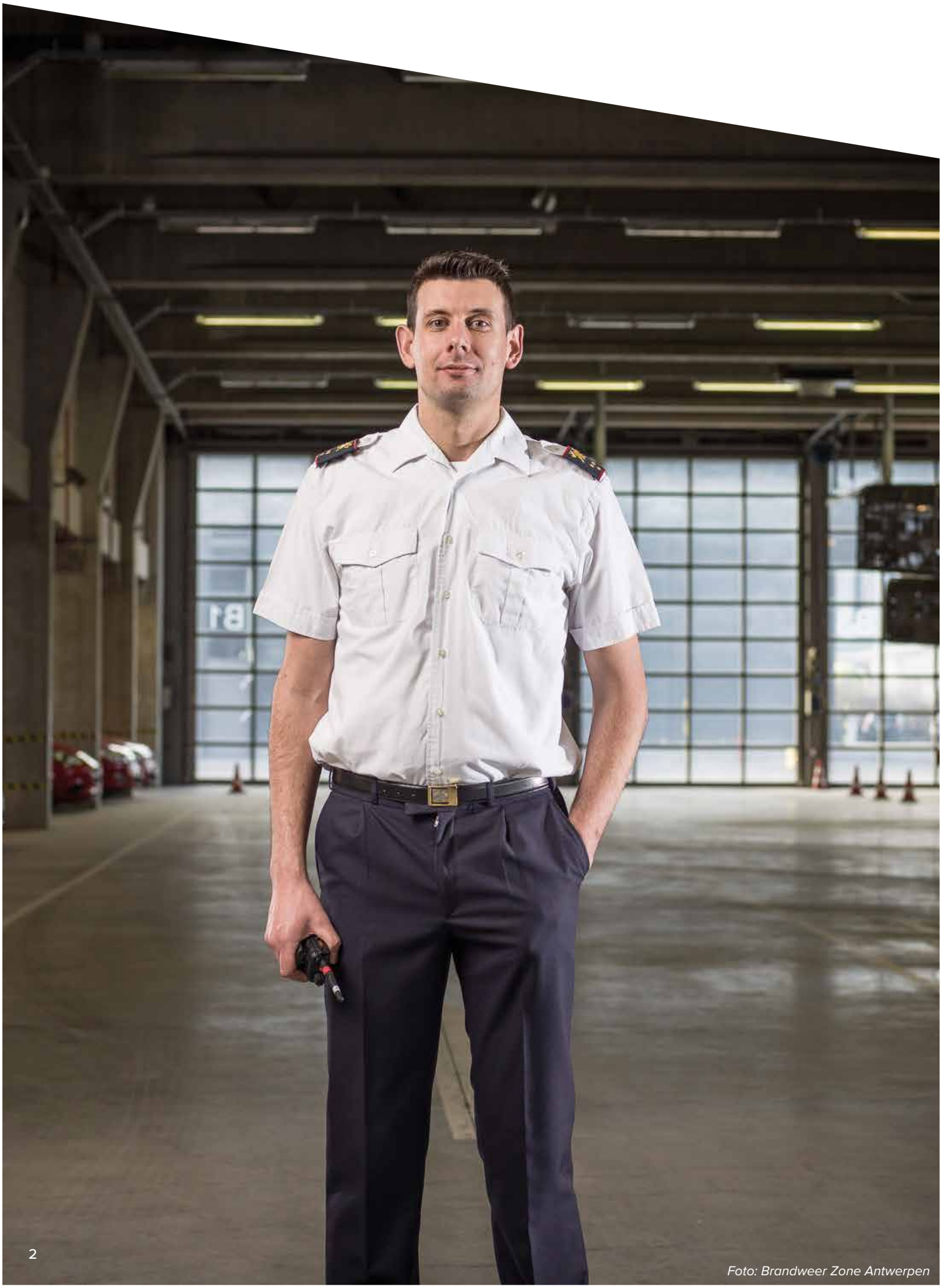

Foto: Brandweer Zone Antwerpen

1
Duurzame en evenwichtige financiering van de Brandweer

Meer dan 12.000 brandweervrouwen en -mannen werken vandaag met een groot engagement en op een bijzonder professionele manier aan een brandveilige samenleving. De goede werking van de brandweer staat of valt met een duurzame, evenwichtige financiering. Onze rol verandert, onze taken breiden uit en worden steeds complexer. Het is noodzakelijk dat de financiering van de brandweer die evolutie volgt.

Federaal

Vanuit Netwerk Brandweer pleiten we voor een **meerjarenbeleidsplan met een groeipad dat de gemeentelijke legislatuur volgt**. Zo kennen de verschillende hulpverleningszones de beschikbare middelen voor de komende zes jaar, en kunnen ze daar hun beleids- en actieplannen op afstemmen.

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

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

Vlaams

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

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

2
Modernisering van het brandweerstatuut, met meer waardering en aandacht voor de specifieke bijzonderheden van het vrijwillige- en beroepspersoneel (operationeel-, medisch- en ondersteunend kader)

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

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

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

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

Brandweerteams worden steeds diverser. We hebben het dan niet alleen over de toename van het aantal vrouwen of over de diversiteit in achtergronden en origine, maar ook over diversiteit in de verschillende profielen. De 'klassieke' brandweerlui werken vandaag nauw samen met data-analisten, preventie-adviseurs, planologen ... Om die diversiteit te blijven verzekeren, moet de brandweer ook vrijwilligers en administratief- en technisch personeel kunnen aantrekken in deze domeinen. Experts moeten de kans krijgen om zich ook als vrijwilliger bij de brandweer in te zetten voor de samenleving. Als de brandweer alleen beroepspersoneel kan aantrekken met specifieke expertise in bepaalde domeinen dreigt bloedarmoede.

Lokale selectieprocedures

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

Weg met de tussenschotten

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

Mobiliteit over hulpverleningszones heen

Personeelsleden van de brandweer moeten niet alleen binnen hun hulpverleningszone andere rollen en taken kunnen opnemen. **Een betere mobiliteit tussen de zones onderling voor administratief- en technisch personeel zal specifieke kennis behouden én versterken.** De ondersteunende processen moeten meerdere zones kunnen overkoepelen.

Investeren in vrijwilligerswerking

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

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

- Federaal geschiktheidsattest: het principe van minimumvereisten moet volledig geïntegreerd worden in de procedures, zodat aanwervingscampagnes optimaal georganiseerd worden in functie van de lokale context.
- Aanwervingsprocedures: de aanwerving van personeelsleden moet volledig lokaal kunnen gebeuren, in één procedure.
- Bevorderingsprocedures: de overgang van kader dient beschouwd te worden als een sollicitatie voor een nieuwe job. Het bevorderingsexamen legt de nadruk op de intrinsieke competenties, de geslaagde kandidaten volgen nadien een opleiding die hen voorbereidt op hun aangepaste taken en verantwoordelijkheden.
- Evaluatie- en competentiemanagement: opheffen van strikte termijnen, en evolueren naar continue feedback en functioneringsgesprekken.
- Tucht: een vlotte procedure, in functie van de ernst van de tuchtfeiten
- Overgang tussen personeelscategorieën: een vlotte overgang van administratieve- naar operationele- naar vrijwillige personeelsleden, en omgekeerd.
- Een aangepaste (uur)verloning in functie van de concrete taken die het personeelslid uitvoert.
- Mogelijkheden om niet-brandweervrijwilligers aan te trekken voor alle taken in de veiligheidsketen.
- Overgang van operationeel brandweerpersoneel naar ambulancepersoneel, of omgekeerd. Uiteraard altijd met respect voor het afgelegde loopbaantraject.
- Flexibiliteit in de cumul tussen vrijwilliger en beroeps- of technisch-administratief personeel
- Flexibiliteit in de tijdelijke vervanging van beroepspersoneelsleden door vrijwilligers
- Een herziening van de fiscale wetgeving rond vrijwilligers bij de brandweer om de financiële middelen maximaal voor de kerntaken te kunnen inzetten.
- Wegwerken van irrelevante verschillen tussen beroeps en vrijwilligers, op het vlak van verloning, organisatie en overlegorganen.
- Mobiliteit mogelijk maken voor administratief en technisch personeel.
- Voldoende financiële middelen vanuit de federale overheid om een kwalitatieve ondersteuning van de kerntaken uit te bouwen.

Foto: Cathy De Schryver

Integraal gezondheidsbeleid

Onverwachte oproepen op elk moment van de dag, gevaarlijke opdrachten, tijdsdruk in adviesverlening, een overload aan informatie bij complexe en grootschalige interventies … **Het brandweerberoep is bijzonder belastend.** Om een fysiek en mentaal fit korps te verzekeren, moet de brandweer een integraal gezondheidsbeleid kunnen voeren. Met **voldoende begeleiding en ondersteuning van professionals**, maar ook met leidinggevenden die de zorg voor de gezondheid van hun medewerkers als een expliciete opdracht meekrijgen. En daar ook de nodige ruimte en opleiding voor krijgen.

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

Arbeidstijden

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

Concreet dringen we aan op volgende wijzigingen in de arbeidstijdenregelgeving:

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

Pensioenhervorming

Elke brandweervrouw- of man zal kunnen getuigen dat het een beroep is met een zware impact, zowel fysiek als mentaal. Soms zelfs letterlijk levensgevaarlijk. Het is dan ook de logica zelve dat de federale overheid het beroep in functie van de pensioenhervorming erkent als **zwaar beroep**.

Agressie

Veiligheidspersoneel wordt helaas steeds vaker het mikpunt van agressie. Brandweerpersoneel ontsnapt niet aan die evolutie. Die agressie heeft ook een negatieve impact op het beroep van brandweerman of ambulancier.

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

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

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

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

- Systematisch vervolgen van daders van geweldsdelicten tegen medewerkers.
- Een consequente houding door het parket wanneer klachten tegen brandweermensen ongegrond blijken, en een systematische vervolging bij tergend en roekeloze klachten.
- Anonimiseren van de privégegevens en van alle gelinkte documenten van de brandweermedewerkers die worden gedagvaard voor handelingen tijdens de dienstopdracht. In deze gevallen zal enkel het postadres van de hulpverleningszone opgenomen worden in het dossier.
- Het oprichten van een slachtofferfonds om brandweermedewerkers die het slachtoffer werden van opzettelijke gewelddaden onmiddellijk te kunnen vergoeden. Dit slachtofferfonds vordert op haar beurt deze schade terug van de tegenpartij.
- Bijstand door de politie wanneer er geïntervenieerd wordt bij een ‘gekend’ persoon.
- Elke medewerker moet kunnen rekenen op rechtsbijstand.

3
Een volwaardige plaats voor de brandweer in het besluitvormingsproces

De hulpverleningszones zijn vandaag onvoldoende betrokken bij de uitwerking van wetgeving die een impact kan hebben op hun werking. Het gevolg is dat de vele nieuwe richtlijnen en Koninklijke of Ministeriële Besluiten op het terrein niet altijd even goed bruikbaar of werkbaar zijn. De procedures doorstaan lang niet altijd de dagelijkse praktijk. Ze leggen soms ook een **zware hypotheek op de budgetten van de lokale overheid en op de werking van de brandweerzones**.

Die kloof tussen theorie en praktijk kan vermeden worden door de ervaringsdeskundigen vanaf het begin mee uit te nodigen. Netwerk Brandweer vraagt dan ook om erkend te worden als een volwaardige gesprekspartner, en bij ieder wetgevend of regelgevend initiatief betrokken te worden. Het is efficiënter om nieuwe wetten en besluiten mee vorm te geven, dan op het einde van de rit vast te stellen dat ze hun doel voorbijschieten en aanpassingen te moeten doorvoeren.

Netwerk Brandweer denkt in de eerste plaats aan volgende wetgeving:

- Camerawet: Netwerk Brandweer pleitte er in 2018 al voor om in die wet een verwijzing op te nemen naar het gebruik van (mobiele) bewakingscamera's door operationeel personeel bij operaties, maar dat werd niet weerhouden door de wetgever. Ook in de Wet Civiele Veiligheid is er geen bijzondere regeling voorzien (in tegenstelling tot de bijzondere regeling personeel politiezones bij operaties in de Wet Politieambt). De hulpverleningszones kunnen dus enkel een (tijdelijke) vaste bewakingscamera op (niet-) besloten plaatsen gebruiken volgens de modaliteiten uit de Camerawet. Op niet-besloten plaatsen zou daarvoor advies van de korpschef en van de gemeenteraad vereist zijn. Op andere plaatsen is doorgaans toestemming nodig van de beheerder van deze plaats.
- Archiefwet
- Wet Openbaarheid van Bestuur

Betrokken bij beleids- en actieplannen

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

Stresstest voor de lokale overheid

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

Vandaag worden opdrachten geregeld zonder overleg doorgeschoven naar de brandweer. Die opdrachten hebben uiteraard een impact op de operaties, maar de financiering volgt niet mee. Denk maar aan de signalisatiewagen en de ondersteuning van ziekenwagens door de inzet van mankracht en de ladderwagen.

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

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

Ook een bredere visie op de werking van de noodcentrales en de aansturing van de hulpverlening is, zo hebben recente stormen duidelijk aangetoond, absoluut noodzakelijk. De hulpverleningszones willen constructief meewerken aan een oplossing, maar vragen wel van meet af aan betrokken te worden.

4
Lokale verankering van de brandweer consolideren

De hulpverleningszones hebben dan wel voor een schaalvergroting gezorgd, de lokale verankering van de brandweer blijft ontzettend belangrijk. **De brandweer staat dicht bij de burger, die nabijheid en het menselijk contact mogen in geen geval verloren gaan.**

Brandweerposten maken echt deel uit van de lokale gemeenschappen. Ze moeten toegankelijk zijn. Brandweerzones moeten de mogelijkheid krijgen om hun lokalen en hun sportzalen ter beschikking te stellen van de buurt. Daarnaast kan de brandweer samen met lokale besturen, met lokale bedrijven, met verenigingen en bewonersgroepen gezamenlijke initiatieven organiseren. Die zullen niet alleen de banden met de lokale gemeenschap versterken, ze zullen ook brandweervrijwilligers helpen aantrekken en behouden.

Lokaal rekruteren

De meest succesvolle rekrutering vindt op lokaal niveau plaats. Zo kan de brandweer immers **maximaal inspelen op de noden en behoeften die leven in de zone**, en kan ze van haar korps een zo correct mogelijke afspiegeling van de lokale bevolking maken. Zones moeten ondersteund worden in hun behoefte om lokaal te rekruteren, zodat ze de juiste kandidaten kunnen werven en binden. Vooral voor het aantrekken van brandweervrijwilligers is dit cruciaal. Daarom vragen wij:

- Meer aanwervingscampagnes vanuit de federale overheid
- Het afstemmen van aanwervingscampagne van de federale overheid op zonale en lokale aanwervingsmomenten
- De mogelijkheid voor zones om zelf FGA (federale geschiktheidsproeven) te organiseren, onder toezicht van een brandweerschool

BBC

De hulpverleningszones willen hun boekhouding laten aansluiten bij de boekhoudregels die van toepassing zijn op hun voornaamste aandeelhouders, de lokale besturen. De hulpverleningszones zijn gebonden aan de regels van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en het Koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de hulpverleningszones. Deze regelgeving bevat de plannings- en boekhoudingsregels voor de zones. Deze regelgeving vindt zijn oorsprong echter in de oude manier van planning en boekhouding zoals die vroeger gold voor alle Belgische gemeenten, en verschilt zeer grondig van de regelgeving die momenteel geldt voor de Vlaamse gemeenten die sinds 2014 de beleids- en beheercyclus (BBC) toepassen.
Dat brengt verschillende nadelen met zich mee. Niet alleen neemt in de Vlaamse lokale sector de kennis over de (oude) plannings- en boekhoudingsmethode af, gezien de specificiteit van de (oude) methodiek is het ook moeilijk om personeel te vinden dat die kennis en vaardigheden nog wel heeft. Voor softwareleveranciers ontbreken dan weer de impulsen om te investeren in een Vlaamse markt met een zeer beperkt aantal afnemers. **Voor de leden van de zoneraad en het zonecollege wijken de begroting en de jaarrekening sterk af van de beleidsrapporten die ze kennen uit de gemeente, wat nefast is voor de leesbaarheid.**
De oplossing ligt voor de hand: de federale overheid kan de Vlaamse hulpverleningszones dezelfde regels opleggen als de lokale besturen. Dat vergt enerzijds een aanpassing van de Wet civiele veiligheid en anderzijds de opmaak van een nieuw Koninklijk Besluit betreffende de boekhouding met een bijhorend Ministerieel dat enkel voor de Vlaamse zones geldt.

Foto: Cathy De Schryver

5
Versterken van driehoeksrelatie vrijwilliger - hoofdwerkgever - brandweer

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

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

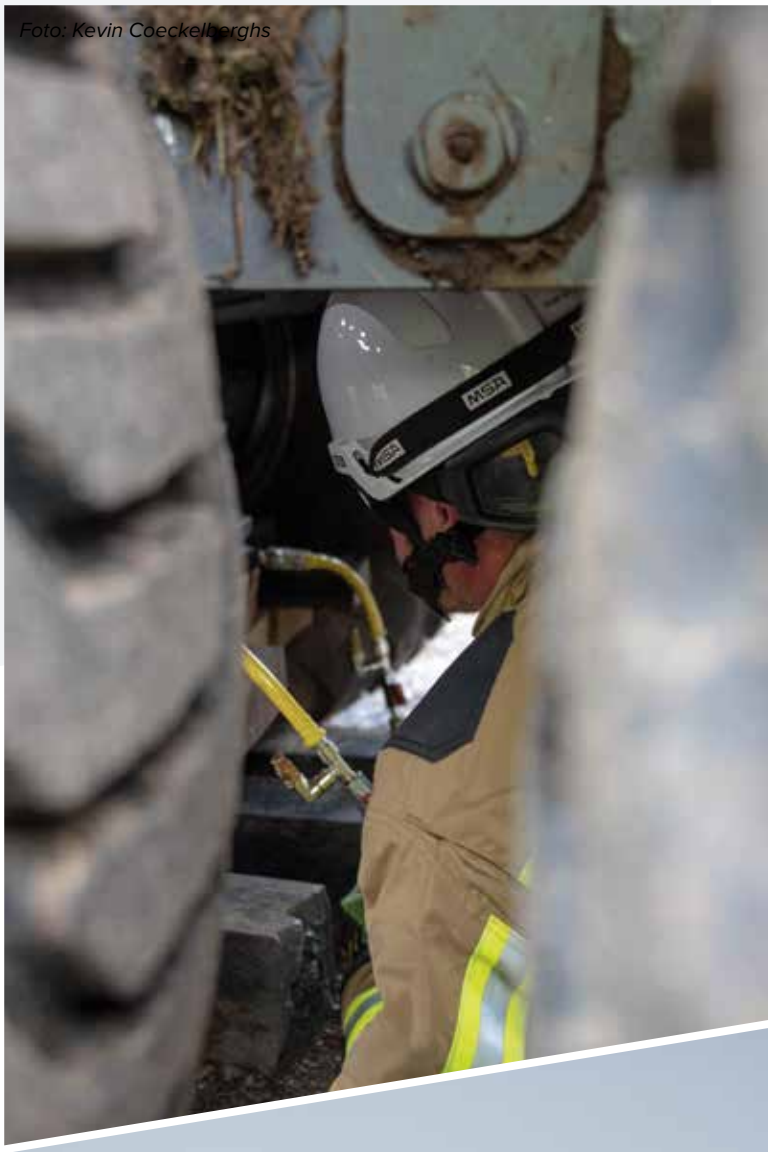

Foto: Kevin Coeckelberghs

Foto: Laetitia Casteels

Foto: Warre St-Germain

6
Investeren in opleiding en ontwikkeling van competenties

Levenslang leren en competentiemanagement

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

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

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

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

- aangepast aan de noden van elke zone;
- haalbaar en nuttig voor personeelsleden in hun functie;
- overgang naar een systeem waarbij brevetopleidingen in scholen gebeuren, maar voortgezette opleidingen in de zone georganiseerd worden door zonale instructeurs die opgeleid zijn in de brandweerscholen;
- een verschil tussen brevetopleidingen en verdiepende opleidingen

Hervorming brandweeronderwijs

Het brandweeronderwijs is aan hervorming toe. **De hulpverleningszones moeten structureel inspraak krijgen in het aanbod van de brandweerscholen.** Samen met het KCCE (Kenniscentrum voor Civiele Veiligheid) worden bij de hervorming volgende principes bewaakt:

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

Transparante kostprijs brandweeropleidingen

De brandweerscholen krijgen vandaag subsidies voor het organiseren van de brandweeropleidingen, en brengen vervolgens een subsidiebedrag in mindering op de facturen die ze naar de zones sturen. Dit systeem is niet transparant, en dus ook moeilijk te controleren. Bovendien kunnen de zones de kostprijs van de opleidingen moeilijk vooraf inschatten. **Netwerk Brandweer pleit er dan ook voor om de opleidingssubsidies toe te kennen aan de zones, en de zones op hun beurt de volle kostprijs te laten betalen aan de brandweerscholen.** Dat is transparanter en makkelijk op voorhand in te schatten.

Opleidingsaanbod voor vrijwilligers spreiden

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

7
Een wettelijk en regelgevend kader in functie van maatschappelijke en technologische ontwikkelingen

De hulpverleningszones vragen een minder prescriptieve en een meer performance-based regelgeving van de federale overheid. Ze moet het kader creëren waarbinnen de zones hun opdrachten kunnen vervullen. Maar de zones moeten nog voldoende ruimte krijgen om in te spelen op de specifieke noden, behoeften en uitdagingen op hun grondgebied. Aangezien die grondig kunnen verschillen van zone tot zone, en ook voortdurend mee evolueren onder invloed van maatschappelijke en technologische ontwikkelingen, moet de regelgeving voldoende marge laten aan de zones om zich te heroriënteren.

We denken hierbij bijvoorbeeld aan de brandpreventieregelgeving, waarbij steeds een pragmatische afweging moet gemaakt worden tussen het minimaliseren van de risico's, de maatschappelijke relevantie en de economische impact. Maar die afweging geldt evengoed voor de organisatie van de hulpverleningszones en voor de personeelsstatuten. De rol van de brandweerinspectie evolueert ook, ze zal de zones moeten ondersteunen in het realiseren van haar wettelijke opdrachten.

Brandveiligheid en veiligheidsdenken moeten reeds aan bod komen in de conceptie van wetgeving. Wetgevend werk (op alle domeinen) en menselijk gedrag moeten zoveel mogelijk proactief op elkaar worden afgestemd.

Foto's: Pepijn Merlevede

8

Een geïntegreerde werking op basis van een sterk, betrouwbaar partnerschap

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

We vragen aan de Vlaamse en federale overheid om Netwerk Brandweer te erkennen in deze rol.

Noodcentrales

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

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

Brandveiligheid

In 2018 heeft het Instituut voor Fysieke Veiligheid, samen met European Fire Safety Alliance, een rapport gepubliceerd over fatale woningbranden in Europa. België scoort hier globaal niet slecht met 0,6 slachtoffers per 100.000 inwoners, maar loopt wel achter op bijvoorbeeld Nederland (0,2 doden per 100.000 inwoners).

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

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

Samenwerking Federale overheid:

- De federale overheid werkt samen met Netwerk Brandweer een kadernota Brandpreventie uit die rekening houdt met de specifieke verwachtingen van de lokale verkozenen en de lokale partners. Deze kadernota, zoals omschreven in het KB van 19 december 2014, legt afspraken vast tussen de hulpverleningszones en de federale overheid rond gezamenlijke acties.
- De hulpverleningszones vragen een herlancering van de nationale brandpreventieweken.
- De hulpverleningszones vragen financiële middelen aan de federale overheid voor het organiseren van brandpreventiecampagnes voor de burgers en het bedrijfsleven.
- Samen met de federale overheid willen we werken aan een snellere en bedrijfsvriendelijke procedure voor de afwijkingsaanvragen.

Samenwerking Vlaamse overheid:

- De hulpverleningszones vragen een centraal orgaan waar ze kunnen samenwerken met de verschillende Vlaamse departementen. Een dergelijke samenwerking moet leiden tot meer coherentie inzake brandveiligheid bij de Vlaamse regelgeving, maar ook tot een betere samenwerking bij Vlaamse preventiecampagnes.
- Samen met de Vlaamse overheid willen we werken aan een snellere en bedrijfsvriendelijke procedure voor de afwijkingsaanvragen. De hulpverleningszones vragen ook dat ze op de hoogte worden gesteld van de beslissingen van de Vlaamse afwijkingscommissies.
- De hulpverleningszones vragen financiële middelen aan de Vlaamse overheid voor het organiseren van brandpreventiecampagnes voor de burgers en het bedrijfsleven.

Data-analyse

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

Foto: Yoni Proost

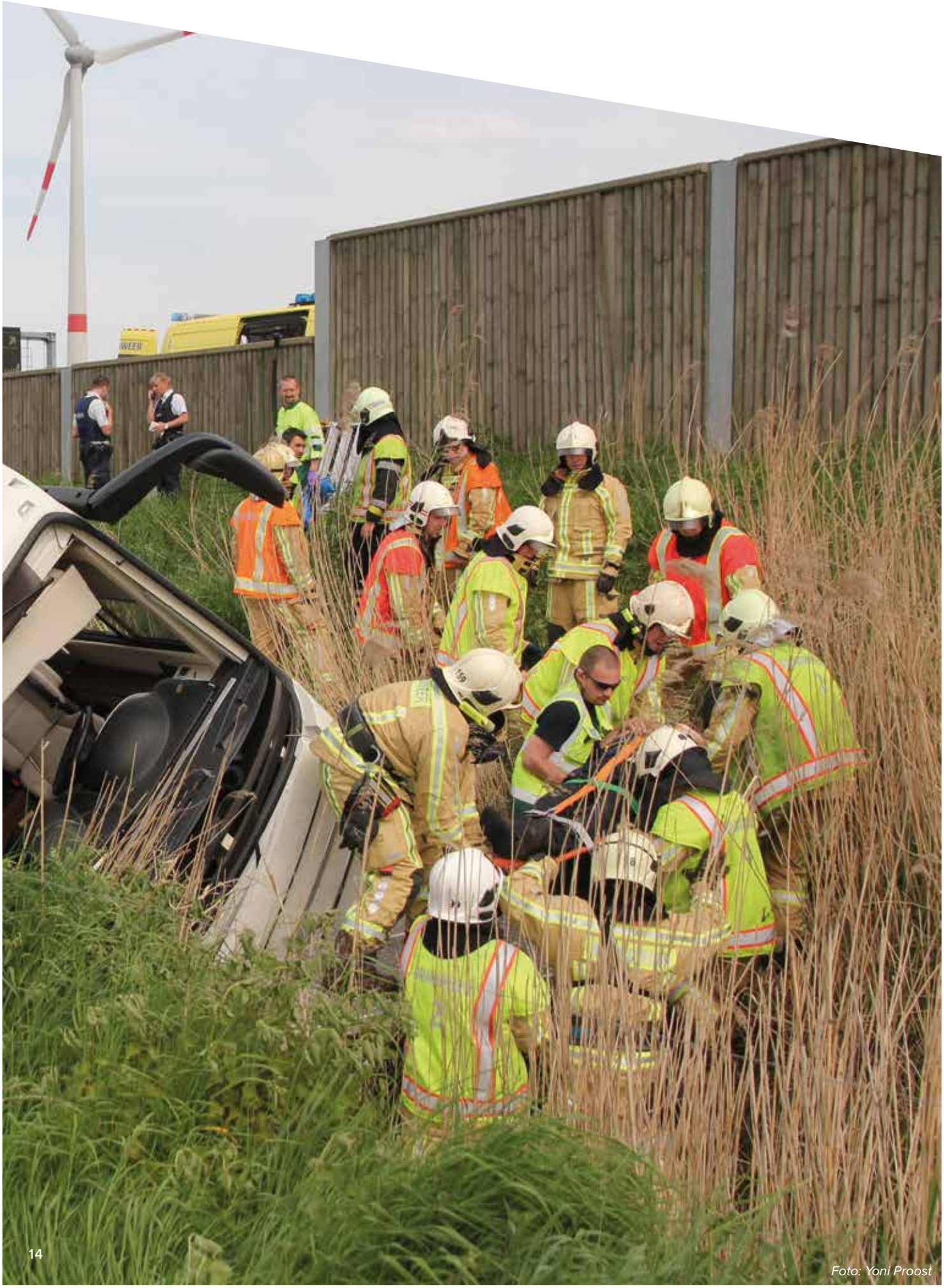

Foto: Yoni Proost

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

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

Controle en handhaving

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

Digitalisering

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

Partnerschappen

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

Ook andere partnerships, bijvoorbeeld met politiezones of met ziekenhuizen, kan leiden tot **een betere multidisciplinaire hulpverlening**.

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

9 Technologische innovatie om operationele- en management-processen te verbeteren

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

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

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

Netwerk Brandweer wil met haar Future Academy innovatief en toekomstgericht denken aanwakkeren binnen de hulpverleningszones. Samen met de FOD Binnenlandse Zaken gaan we bijvoorbeeld een hackathon organiseren, een zoektocht naar innovatieve oplossingen voor problemen waarmee de brandweer vandaag geconfronteerd wordt.

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

Foto: Yoni Proost

10

Hervorming Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH), met correcte financiering en uniforme kwaliteitsnormen

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

De hervorming van de Dringende Geneeskundige Hulpverlening moet absoluut zorgen voor:

- Een minimumstatuut en kwaliteitsnormen, om de oneerlijke concurrentie te stoppen met de private ziekenwagendiensten;
- verbeterde financiering;
- nieuwe opleidingstrajecten

Om die drie cruciale principes om te zetten in concreet beleid vraagt Netwerk Brandweer een nieuwe 'Commissie Paulus'. Die moet, naar analogie met de brandweerhervorming, de noodzakelijke grondige hervorming van de dringende geneeskundige hulpverlening uittekenen. **Het einddoel moet een goede, betrouwbare dienstverlening aan de burger zijn.**

V.U. Mieck Vos, Bisschoffheimlaan 1-8, 1000 Brussel