

Meerjarenbeleidsplan Brandweerzone Centrum 2020-2025





Woord vooraf

De brandweer in België heeft sinds de hervorming grote stappen vooruit gezet. Brandweerzone Centrum is een zone die binnen de brandweer als innovatief en toonaangevend aanzien wordt.

Dit is in de eerste plaats de verdienste van de talentvolle mensen binnen onze organisatie. Brandweermannen, ambulanciers, beroeps, vrijwilligers en het administratief en technisch personeel (ATP) geven het beste van zichzelf om de zone vooruit te stuwten, steeds met het doel om de beste service te bieden aan onze burgers en bedrijven.

Om dit te garanderen moet onze brandweerorganisatie intern blijven evolueren. Want de wereld staat niet stil. We moeten constant inspelen op de snel veranderende maatschappij.

Zo'n vooruitgang kan niet zonder de noodzakelijke financiële injecties van de 18 gemeenten die deel uitmaken van onze zone. Hun aandeel in de financiering van de zone bedraagt na 4 jaar nog steeds 80 procent. De federale overheid doet inspanningen, maar zal haar afspraken om naar een 50/50-verhouding te evolueren kracht moeten bijzetten. Tot dan is de evolutie van de brandweer afhankelijk van de draagkracht en ambities van de lokale overheden. Brandweerzone Centrum is een zone die van in het begin van de zonevorming steeds kon rekenen op de volledige steun van haar burgemeesters.

Brandweerzone Centrum is een samenwerking van 11 brandweerkorpsen en heeft 14 posten. Deze verschillende entiteiten moeten op vandaag kunnen functioneren als één organisatie. Daarom ontwikkelen we een gemeenschappelijk DNA binnen onze zone door middel van een intensief cultuurtraject over meerdere jaren.

Brandweerzone Centrum zal in een netwerkstructuur verder evolueren. Omdat de brandweer vaak een centrale rol heeft en impact heeft op vele stakeholders is een aangewezen. Hierbij worden het bedrijfsleven, de publieke sectoren, de maatschappij, de kennisinstellingen en de financiële partners betrokken.

Zoals u verder in het beleidsplan leest, is onze organisatie ambitieus. Brandweerzone Centrum heeft haar doelstellingen directie-overschrijdend opgesteld. Dit wil zeggen dat een efficiënte samenwerking tussen de verschillende directies en diensten een sleutelfactor wordt om onze doelstellingen te bereiken.

Deze intensieve samenwerking moet ervoor zorgen dat de brandweer als organisatie verder stappen zet in haar ontwikkeling en performanter kan werken.

Kol. Wim Van Zele

kolonel Wim Van Zele
Zonecommandant Brandweerzone Centrum



Inhoud

INHOUD	3
0. INLEIDING	7
1. OPDRACHT VAN DE ZONE	9
1.1 INLEIDING	9
1.2 MISSIE	9
1.3 VISIE	10
1.4 WAARDEN.....	11
2. ANALYSE VAN DE HUIDIGE SITUATIE VAN DE HULPVERLENINGSZONE – AS IS	14
2.1 INLEIDING	14
2.2 BRANDWEERZONE CENTRUM	14
2.3 ORGANISATIESTRUCTUUR.....	17
2.3.1 ORGANOGRAM	17
2.3.2 ZONERAAD EN ZONECOLLEGE	18
2.3.3 DIRECTIETEAM EN MEDEWERKERS.....	20
2.3.4 BEROEPSPERSONEELSLEDEN EN VRIJWILLIGERS	20
2.4 PARTNERS – STAKEHOLDERS	22
2.4.1 DE BURGER	22
2.4.2 GEMEENTEDIENSTEN	22
2.4.3 BURGEMEESTERS	22
2.4.4 PROVINCIE OOST-VLAANDEREN	23
2.4.5 FEDERALE OVERHEID.....	23
2.4.6 BEDRIJVEN EN HANDELAARS.....	23
2.4.7 POLITIE EN ANDERE HULPDIENSTEN	24
2.4.8 OPERATIONEEL PERSONEEL – BEROEPS	24
2.4.9 OPERATIONEEL PERSONEEL – VRIJWILLIGERS.....	24
2.4.10 ADMINISTRATIEF PERSONEEL.....	24
2.4.11 ANDERE HULPVERLENINGSZONES.....	25
2.4.12 PERS.....	25
2.5 RISICOANALYSE	26
2.5.1 ONTWIKKELEN METHODIEK.....	26
2.5.2 ANDERE PROJECTEN BINNEN HET SEVESOFONDS.....	27
2.6 LOGISTIEKE ORGANISATIE	29
2.6.1 SPREIDINGSPLAN VOOR DE POSTEN EN ANDERE INFRASTRUCTUUR	29
2.6.2 MATERIAAL.....	29

2.6.3 GEBOUWEN	31
2.7 OPERATIONELE ORGANISATIE	34
2.7.1 NETWERK VAN POSTEN	34
2.7.2 UNIFORME UITRUKPROCEDURE.....	35
2.7.3 UNIFORME VOERTUIGEN	36
2.7.4 UNIFORME STANDAARD OPERATIE PROCEDURES.....	36
2.7.5 MINIMAAL BESCHIKBAAR PERSONEEL.....	37
2.7.6 INSTROOMBELEID VRIJWILLIGERS	39
2.7.7 SPECIALISATIES	42
2.7.8 WACHTROLLEN	43
2.7.9 DYNAMISCHE BEZETTING	45
2.7.10 DRINGENDE GENEESKUNDE HULP	45
2.8 PERSONEEL.....	48
2.8.1 ALGEMEEN.....	48
2.8.2 HRM	48
2.8.4 ADMINISTRATIEF EN TECHNISCHE PERSONEEL VAN DE ZONE	61
2.8.5 OPLEIDINGEN	62
2.8.6 JEUGDBRANDWEER.....	69
2.9 WELZIJN	70
2.10 VEILIGHEID VAN DATA	71

3. STRATEGIE: DOELSTELLINGEN VAN DE ZONE – TO BE **75**

3.1 HOOFDSTRATEGISCHE DOELSTELLINGEN..... **75**

3.2 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN **76**

3.2.1 DUIDING

3.2.2 LINK TUSSEN HOOFDSTRATEGISCHE EN STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

3.2.3 OVERZICHT

3.3 OPERATIONELE DOELSTELLINGEN EN ACTIES..... **106**

3.4 COMMUNICATIE VAN HET BELEIDSPLAN NAAR ALLE MEDEWERKERS VAN DE ORGANISATIE **107**

3.5 DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELEN..... **111**

3.5.1 ALGEMEEN

3.5.2 SDGS BIJ BRANDWEERZONE CENTRUM

3.5.3 DUURZAAM BELEGGEN

4. FINANCIEEL LUIK **117**

4.1 FINANCIERING

4.2 HET DEPARTEMENT FINANCIËN EN DE BIJZONDERE REKENPLICHTIGE

4.3 DE BOEKHOUDING VAN DE HULPVERLENINGSZONE.....

4.4 FINANCIEEL ADVIESCOMITÉ EN FINANCIËLE NULMETING

4.5 BEGROTING.....	129
4.6 BESTEDING VAN DE MIDDELEN.....	130
4.7 HET AANKOOPBELEID.....	130
4.8 PERSONEELSUITGAVEN EN PENSIOENEN	131
4.9 TRANSPARANTIE EN RAPPORTAGE NAAR HET COLLEGE EN DE RAAD	133
4.10 BESTEMMING VAN HET BEGROTINGSRESULTAAT	134
4.11 FINANCIËEL MEERJARENPLAN	135
4.12 FINANCIËLE RISICO'S	135

5. PROJECT: 'ORGANISATIECULTUUR EN LEIDERSCHAP' 143

5.1 WAAROM DIT PROJECT?	143
5.2 STAPPEN BINNEN HET PROJECT	144
5.2.1 BEVRAGING HUIDIGE ORGANISATIECULTUUR EN LEIDERSCHAPSSTIJL	144
5.2.2 GEWENSTE ORGANISATIECULTUUR EN LEIDERSCHAPSSTIJL	144
5.2.3 KICK-OFF WORKSHOPS	145
5.2.4 STUURGROEP	146
5.2.5 ROL VAN LEIDINGGEVENDEN	146
5.2.6 WORKSHOPS EN EEN-OP-EENGESPREKKEN LEIDINGGEVENDEN (BEROEPS EN ATP)	147
5.2.7 ROL VAN AMBASSADEUR	147
5.2.8 CULTUURCODE	148
5.2.9 VERVOLGSTAPPEN PROJECT.....	148

6. COMMUNICATIEBELEID..... 153

6.1 INTERNE COMMUNICATIE	153
6.1.1 EFFICIËNTIEVERHOOGING VAN DE COMMUNICATIEKANALEN	154
6.1.2 VAN ACTIE NAAR INTERACTIE.....	154
6.1.3 GEVOEL VAN VERBONDENHEID	155
6.2 EXTERNE COMMUNICATIE	157
6.2.1 VAN ORGANISATIE-NAAR GEBRUIKERSGERICHTE COMMUNICATIE	157
6.2.2 HERKENBARE ORGANISATIE.....	158

7. BIJZONDERE OVEREENKOMSTEN EN SAMENWERKINGSVERBANDEN 161

7.1 BIJZONDERE OVEREENKOMSTEN	161
7.1.1 SAH	161
7.1.2 SCHEEPS-EN INCIDENTENBESTRIJDING IN DE HAVENS.....	163
7.1.3 PIT DEINZE	168
7.1.4 DIGIPOLIS	170
7.1.5 RED-TEAM	171
7.2 BIJZONDERE SAMENWERKINGSVERBANDEN	172
7.2.1 DISPATCHING HULPVERLENINGSZONE ZUID-OOST	172
7.2.2 DISPATCHING HULPVERLENINGSZONE OOST	174
7.2.3 TEAM HULPDIENTEN	175

7.2.4 NETWERK BRANDWEER..... 176

7.2.5 GROS..... 177

7.2.6 NORTH SEA PORT..... 178

8. TOEPASSING ZONALE DOELSTELLINGEN OP GEMEENTELIJK NIVEAU

..... 181

8.1 FUSIES VAN GEMEENTEN 181

8.1.1 DRAAIBOEK 181

8.1.2 VISIE OP TOEKOMST..... 182

9. LIJST VAN AFKORTINGEN 185

10. BIJLAGEN 191

10.1 FINANCIEEL MEERJARENPLAN 2020-2025..... 191

0. Inleiding

Dit meerjarenbeleidsplan is het tweede beleidsplan van Brandweerzone Centrum. Het plan is opnieuw opgebouwd zoals het KB¹ van 24 april 2014 dat voorschrijft, uitgebreid met enkele aanvullende hoofdstukken.

In het eerste hoofdstuk '**Opdracht van de zone**' lichten we toe waar Brandweerzone Centrum voor staat. We doen dat aan de hand van onze missie, visie en waarden.

In het tweede hoofdstuk '**Analyse van de hulpverleningszone – AS IS**' krijgt u een zicht op de operationele organisatie van onze zone. De hulpverleningszone is na de hervorming in 2015 gecreëerd. In 2019 – vier jaar later – bood er zich opnieuw een hervorming aan, al was die iets kleiner van aard. Enkele gemeenten fuseerden, waardoor ons grondgebied groeide en er drie posten toetraden tot onze zone.

In het hoofdstuk '**Strategie: Doelstellingen van de zone- TO BE**' sommen we op welke (hoofd)strategische doelstellingen Brandweerzone Centrum de komende zes jaren vooropstelt. Dit hoofdstuk geeft grondig weer wie we willen zijn als organisatie en waar we naartoe willen op lange termijn. Deze doelen worden niet alleen nagestreefd door de Zoneraad en het Directieteam, maar ook alle medewerkers moeten zich hier de komende zes jaar voor inzetten. Er zijn alvast enkele zeer uitdagende doelen geformuleerd. Daarom is de betrokkenheid en inzet van elke medewerker in de organisatie nodig.

In het daaropvolgende hoofdstuk '**Financieel luik**' besteden we aandacht aan het financiële plaatje. Zowel de ontvangsten, de uitgaven, de boekhouding en het financieel meerjarenplan geven een overzicht van de geldstromen van Brandweerzone Centrum. Verder werpen we ons licht op de financiële uitdagingen waar de zone voor staat.

De overgang van een korps als stads- of gemeentedienst naar een zone was een grote verandering. Dat zal niemand verbazen. Vrijwilligers, beroepskrachten en administratief en technisch personeel (ATP) moeten als een geoliede machine samenwerken. Burgemeesters beslissen nu samen over de veiligheid in de Zoneraad. Heel wat wetgeving verandert nog steeds en intussen evolueert Brandweerzone Centrum naar een

¹ Koninklijk Besluit van 24 april 2014 tot vaststelling van de minimale inhoud en de structuur van het meerjarenbeleidsplan van de hulpverleningszones.

organisatie van meer dan duizend medewerkers. Het is duidelijk – niet alleen binnen het brandweerlandschap – dat verandering de enige constante is. Maar door al die snel opeenvolgende veranderingen hebben we een sterk versnipperde organisatiecultuur gekregen. Daarom heeft Brandweerzone Centrum ervoor gekozen om een organisatiebreed project op te zetten om hieraan te werken. Een zonaal DNA bepalen, dat gedragen is door alle groepen binnen onze zone, was één van de voornaamste doelen hierbij. Ook ondersteunen we de leidinggevenden met dit project in hun rol. Hoe we dit project binnen onze zone aanpakten, leest u in hoofdstuk vijf **‘Project: Organiseercultuur en leiderschap’**.

In het zesde hoofdstuk: **‘Communicatiebeleid’** wordt extra aandacht gespendeerd aan het communicatiebeleid dat de zone voert. Dat we een organisatie zijn met heel veel verschillende personeelsgroepen zal snel blijken in dit plan. Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze groepen verschillende informatienoden hebben. Er zal de komende beleidsperiode ingezet worden op interactiegeoriënteerde communicatie, binnen de interne communicatie. Maar de communicatie gaat verder dan enkel intern. De zone communiceert ook heel vaak extern en wil die communicatie gaan optimaliseren door meer gebruikersgericht te gaan werken.

In het voorlaatste hoofdstuk **‘Bijzondere overeenkomsten en samenwerkingsverbanden’** werpen we een licht op de organisaties en de samenwerkingsverbanden die de zone aangaan. De zones kunnen niet volledig op zichzelf bestaan. Alle Vlaamse zones bundelen hun krachten binnen het Netwerk Brandweer. Daarnaast werkt onze zone onder meer samen met MUG-diensten en een PIT voor onze ambulances. We worden ook ondersteund door Digipolis voor algemene ICT-zaken en met Team Hulpdiensten van het gemeenschappelijk dienstencentrum financiën van Stad Gent. Uniek in België is ons samenwerkingsverband met Hulpverleningszone Zuid-Oost en Zuid-Limburg. Al de oproepen van Zuid-Oost worden behandeld en gedispacht vanuit onze vernieuwde meldkamer.

De brandweer kende door de hervorming in 2015 een grote gedaanteverandering. Na vier jaar had onze organisatie al heel wat zaken op de rails, maar toch mochten we ons op 1 januari 2019 opnieuw schrap zetten. Door de fusies van gemeenten veranderde ons grondgebied en kregen wij er drie (vrijwilligers)posten bij. Hoe de zone dit aanpakte en welke gevolgen toekomstige fusies kunnen hebben, leest u in het laatste hoofdstuk **‘Toepassingen zonale doelstellingen op gemeentelijk niveau’**.

1. Opdracht van de zone

1.1 Inleiding

In artikel 23§3 van de wet Civiele Veiligheid van 15 mei 2007 staat dat het meerjarenbeleidsplan wordt uitgewerkt door jaarlijkse actieplannen, wordt voorbereid door de zonecommandant onder toezicht van het zonecollege en wordt goedgekeurd door de zoneraad. De jaarlijkse actieplannen worden ter advies voorgelegd aan de raden van de verschillende gemeenten die deel uitmaken van de zone.

1.2 Missie

De missie drukt de bestaansreden van de zone uit. Voor wie bestaan we en in welke fundamentele behoeften moet de zone voorzien?


Bij het bepalen van de missie is de wet van 15 mei 2007 over de civiele veiligheid, die een omschrijving geeft van de opdrachten van de operationele diensten van de civiele veiligheid, het uitgangspunt.


BWZC is een **netwerk van posten** dat instaat voor **brandbestrijding, hulpverlening, preventie en crisisbeheersing** in al haar gemeenten.


We zijn een **verbindende** kracht, zowel **binnen** onze organisatie als **erbuiten**.



 Een '**netwerk van posten**' geeft aan dat onze zone uit verschillende posten bestaat, meer bepaald 14. Deze posten zijn verspreid over het hele grondgebied en werken in een netwerk samen. Waar voor de zonevorming elke post autonoom werkte, werken ze nu samen binnen een groter geheel.


 '**Brandbestrijding, hulpverlening, preventie en crisisbeheersing**' zijn de wettelijke taken van elke hulpverleningszone. Dit is onze core business.

 Onze zone wil '**verbinden**' tussen verschillende disciplines, verschillende diensten. Daarbij is ze bereid de rol van regisseur op te nemen.


 De zone wil de schakels tussen de veiligheidsketen en ondersteunende diensten verbinden ('binnen onze organisatie'). Met 'als erbuiten' tonen we dat de zone die rol ook extern wil vervullen: tijdens multidisciplinaire samenwerkingsverbanden met haar partners, in alle vormen.

 BWZC wil een **'toonaangevende'** hulpverleningszone zijn door een voorbeeldrol te vervullen binnen het brandweerlandschap.

 Met **'dienstverlening van de toekomst'** wil de zone ernaar streven dat haar dienstverlening niet alleen is afgestemd op de huidige noden, maar ook op die van de toekomst.

 De zone wil **'kwaliteit'** bieden, waarbij ze wil zorgen voor een voortdurende verbetering van haar dienstverlening.

 Bij het project 'Organisatiecultuur en leiderschap' hebben focusgroepen die de gehele organisatie vertegenwoordigen de nieuwe **'waarden'** gedefinieerd. Dat zijn communicatie, strategie, loyaliteit, strategie, inspraak (waar nuttig en mogelijk), enthousiasme en samenwerking.

 Tot slot willen we uiteraard de juiste dingen doen (**'effectiviteit'**) op een goede manier (**'efficiënt'**).

1.3 Visie

De visie verheldert de manier waarop de zone haar missie wil uitvoeren. Wat is het toekomstbeeld van de zone? Wat zijn onze langetermijnambities? Wat willen we bereiken?

Maar ook: waar staan we voor en wat verbindt ons?

BWZC is een **toonaangevende** organisatie waar we samen werken aan de **dienstverlening van de toekomst**. We bieden **kwaliteit**, we handelen naar onze **waarden** en we organiseren ons **efficiënt en effectief**. We blinken uit voor onze burgers.



1.4 Waarden

In het kader van het project 'Organisatiecultuur en Leiderschap' (zie hoofdstuk 5) zijn zes waarden door de gehele organisatie gekozen die weergeven waar Brandweerzone Centrum in de toekomst voor wil staan. Onze organisatie streeft naar:

Open en transparante communicatie waar leiders een **voorbeeldrol** uitoefenen om teams optimaal te laten **samenwerken** in een **loyaal** karakter.



De 6 waarden van BWZC



Visie & strategie: We willen binnen onze zone de strategie duidelijker maken aan onze medewerkers, door die helder te communiceren. Hiermee geven we aan waar we in de toekomst naartoe willen. Het doel is om beleidskeuzes steeds te kaderen binnen de strategie.



Enthousiasme: De leiders binnen de zone moeten de medewerkers inspireren. Zij overtuigen hun medewerkers met hun houding, hun woorden en hun passie voor de job. Ze hebben duidelijk een voorbeeldrol.



Communicatie: Het is belangrijk om naar de juiste mensen te communiceren en eenduidige boodschappen mee te geven. Iedereen communiceert en als alles duidelijk is, zit iedereen op dezelfde golflengte.



Samenwerking: Samenwerking tussen diensten, groepen en ploegen is noodzakelijk. We willen focussen op wat er gemeenschappelijk is door uniform te werken, maar zonder dat entiteiten hun eigenheid verliezen.



Inspraak waar mogelijk en nuttig: De zone wil in dialoog gaan over thema's waar inspraak mogelijk en nuttig is. Een betrokken medewerker is een gemotiveerde medewerker.



Loyaliteit: Als de zone zich inzet op vlak van inspraak, verwacht ze loyaliteit van haar medewerkers. Onze organisatie verwacht dat medewerkers zich trouw opstellen ten opzichte van beslissingen die binnen de zone zijn genomen. Fierheid over het werk is zichtbaar in alle handelingen die men stelt.



2. Analyse van de huidige situatie van de hulpverleningszone – AS IS

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk brengen we in kaart hoe Brandweerzone Centrum werkt. Eerst schetsen we wat de kenmerken van de zone zijn en wat haar typeert. Daarna geven we het huidig organisatiemodel en de organisatiestructuur weer. We vertellen meer over het personeel en de opleidingen die voorzien worden. Ook de kazernes en het materiaal komen aan bod, naast de operationele werking in zijn geheel. Tot slot werpen we een licht op de dringende geneeskundige hulp die de zone biedt.

2.2 Brandweerzone Centrum

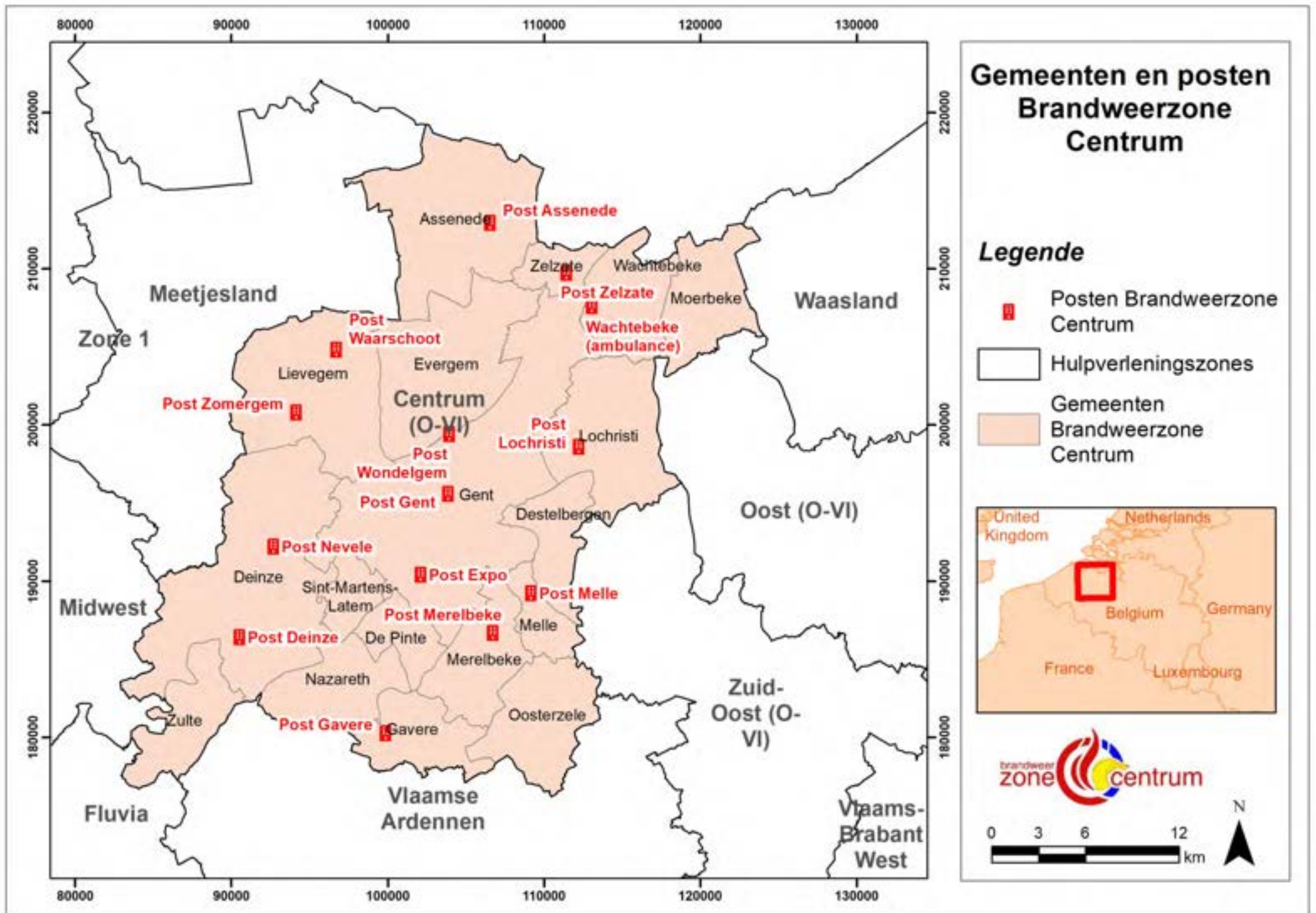
Na de gasramp in Gellingen in 2004 besliste de wetgever dat de brandweer moest hervormen. Die hervorming moest zorgen voor een dichtere samenwerking tussen de brandweerkorpsen en een betere dienstverlening voor de burger. In 2007 werd een wet gepubliceerd die de krijtlijnen van de brandweershervorming uiteenzette. Drie grote principes vormden de basis van deze kaderwet: ten eerste dat de burger recht heeft op de snelste adequate hulp; ten tweede dat elke burger recht heeft op eenzelfde basisbescherming tegen eenzelfde bijdrage en ten derde dat schaalvergroting noodzakelijk is. Naar aanleiding van die wet werd Brandweerzone Centrum opgericht.



De zone groepeerde acht korpsen (Lochristi, Zelzate, Assenede, Gent, Melle, Merelbeke, Gavere, Deinze) die samen achttien gemeenten beschermen (Assenede, Deinze, Zulte, Gavere, Nazareth, De Pinte, Gent, Destelbergen, Evergem, Lovendegem, Sint-Martens-Latem, Lochristi, Melle, Merelbeke, Oosterzele, Zelzate, Moerbeke en Wachtebeke). De brandweershervorming is stapsgewijs ingevoerd met 1 januari 2015 als officiële startdatum. Op 1 januari 2019 fuseerden de gemeenten Nevele en Deinze tot Deinze. De brandweerpost van Nevele sloot aan bij Brandweerzone Centrum. Op hetzelfde moment fuseerden de gemeenten Lovendegem – die al lid was van onze zone – met Waarschoot en Zomergem tot Lievegem. De gemeenten Waarschoot en Zomergem hadden elk een brandweerpost, dus die twee posten kwamen ook over naar onze zone.



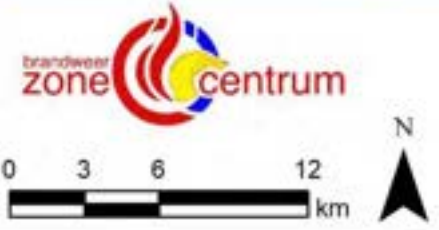
Sinds het begin van 2019 heeft onze zone 18 gemeenten op haar grondgebied en 14 brandweerposten. Binnen de provincie Oost-Vlaanderen werden zes hulpverleningszones opgericht. Brandweerzone Centrum beschermt 550.000 inwoners. Met meer dan 82.000 hectare is onze zone de grootste van de provincie. De gemeenten die deel uitmaken van de zone zijn heel verschillend. Zo is bijvoorbeeld de gemeente Moerbeke een uitgestrekte landelijke gemeente met een laag inwonersaantal, terwijl de stad Gent de tweede grootste stad van Vlaanderen is. Vooral op operationeel vlak biedt Brandweerzone Centrum veel uitdagingen. Uit de inventarisatie van de risico's blijkt dat er op ons grondgebied 67 rusthuizen zijn, 11 grote ziekenhuizen (waarvan 5 psychiatrische instellingen), 47 hotels en meer dan 250 onderwijsinstellingen. Naast de bescherming van de stad Gent – met haar specifieke risico's – beschermt de zone ook de Gentse haven. Het aantal bedrijven met specifieke risico's blijft groeien in deze haven. Met 30 zogenoemde Seveso-bedrijven worden de risico's voor de omgeving steeds groter en complexer.



Gemeenten en posten Brandweerzone Centrum

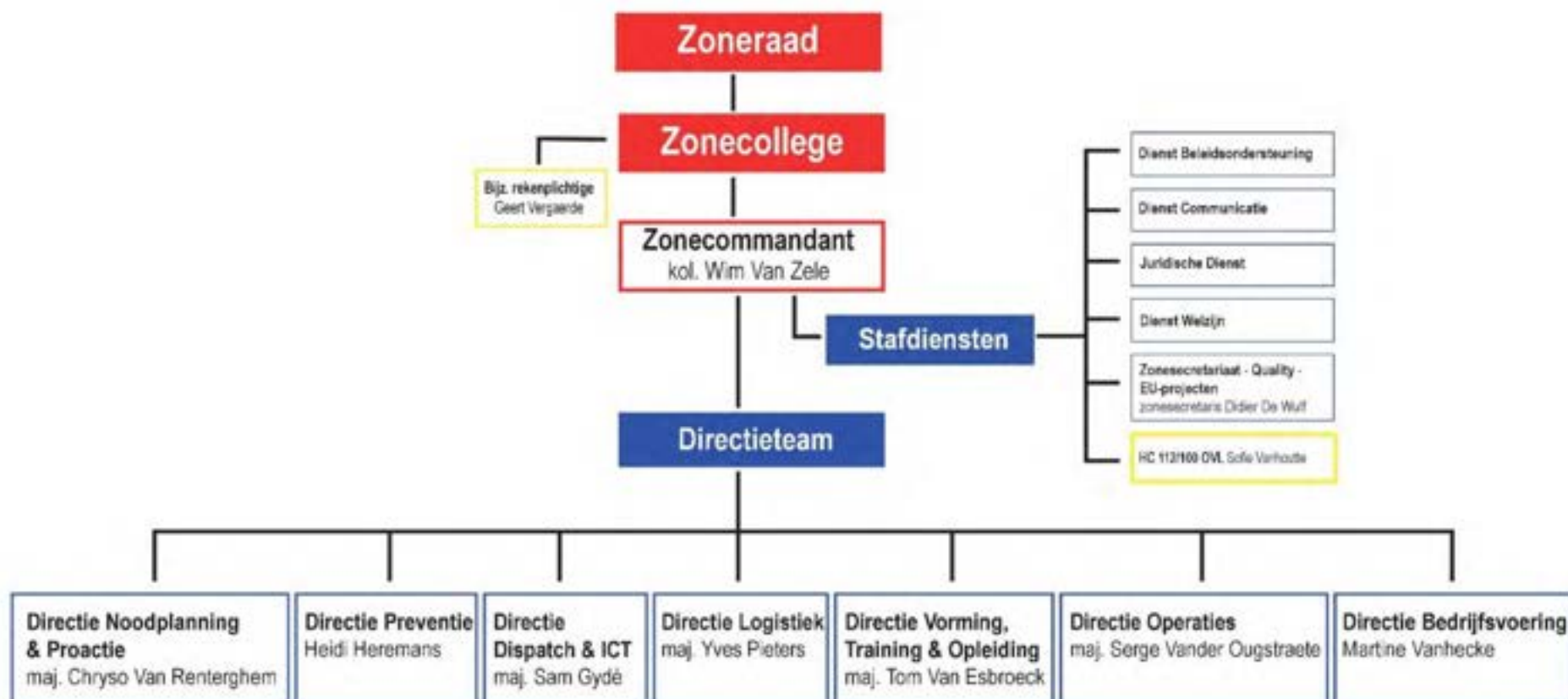
Legende

-  Posten Brandweerzone Centrum
-  Hulpverleningszones
-  Gemeenten Brandweerzone Centrum



2.3 Organisatiestructuur

2.3.1 Organogram



2.3.2 Zoneraad en zonecollege

De zoneraad bestuurt Brandweerzone Centrum. De burgemeester van elke gemeente die deel uitmaakt van de zone is van rechtswege lid van de zoneraad. Indien de provincie bijdraagt in de financiering van de zone kan er ook een provinciale vertegenwoordiger worden opgenomen in de zoneraad. Dit is echter niet het geval bij Brandweerzone Centrum. De achttien zoneraadsleden zijn:

- burgemeester van Assenede, Philippe De Coninck
- burgemeester van Deinze en eerste ondervoorzitter van de zone, Jan Vermeulen
- burgemeester van De Pinte, Vincent Van Peteghem
- burgemeester van Destelbergen, Elsie Sierens
- burgemeester van Evergem, Joeri De Maertelaere
- burgemeester van Gavere en tweede ondervoorzitter van de zone, Denis Dierick
- burgemeester van Gent en voorzitter van de zone, Mathias De Clercq
- burgemeester van Lievegem, Tony Vermeire
- burgemeester van Lochristi, Yves Deswaene
- burgemeester van Melle Dirk De Maeseneer
- burgemeester van Merelbeke, Filip Thienpont
- burgemeester van Moerbeke, Robby De Caluwé
- burgemeester van Nazareth, Danny Claeys
- burgemeester van Oosterzele, Johan Van Durme
- burgemeester van Sint-Martens-Latem, Agnes Lannoo-Van Wanseele
- burgemeester van Wachtebeke, Rudy Van Cronenburg
- burgemeester van Zelzate, Brent Meuleman
- burgemeester van Zulte, Simon Lagrange

De Wet Civiele Veiligheid schrijft voor dat de zoneraad minstens eenmaal per trimester vergadert. In de praktijk vergadert de zoneraad van Brandweerzone Centrum elke maand, met uitzondering van de maanden juli en augustus. Hoewel het mogelijk is om besluiten bij volstreekte meerderheid van stemmen aan te nemen, beslist de zoneraad tot nog toe altijd in consensus.

De zonecommandant is belast met de inhoudelijke voorbereiding van de dossiers die worden voorgelegd aan de zoneraad. Hij neemt deel aan de vergaderingen van de raad met raadgevende stem. De zonesecretaris is verantwoordelijk voor de voorbereiding en opvolging van de zittingen.

Het zonecollege superviseert het dagelijkse beheer van de zone. Naast die wettelijke opdracht heeft de zoneraad er bij Brandweerzone Centrum voor gekozen om verschillende van haar taken te delegeren aan het zonecollege. Het zonecollege heeft zo verregaande bevoegdheden over de functie als aanstellende overheid en over overheidsopdrachten.

Het zonecollege bestaat uit vijf leden die verkozen zijn uit de zoneraad. Het zonecollege is proportioneel² samengesteld. De vijf raadsleden in het zonecollege zijn:

- burgemeester van Gent en voorzitter van de zone, Mathias De Clercq
- burgemeester van Deinze en eerste ondervoorzitter van de zone, Jan Vermeulen
- burgemeester van Gavere en tweede ondervoorzitter van de zone, Denis Dierick
- burgemeester van Wachtebeke, Rudy Van Cronenburg
- burgemeester van De Pinte, Vincent Van Peteghem

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

De leden van het zonecollege kunnen bij meerderheid van stemmen besluiten aannemen. Al wordt ook hier in de praktijk in consensus beslist.

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

² Zowel burgemeesters met als zonder een korps, als vanuit verschillende politieke partijen.

2.3.3 Directieteam en medewerkers

De zonecommandant is verantwoordelijk voor de leiding, de organisatie, het beheer en de verdeling van de taken binnen de zone. De zonecommandant oefent de bevoegdheden uit onder het gezag van het zonecollege. Met het oog op een goed beheer van de zone licht de zonecommandant zo snel mogelijk het zonecollege in over alles wat de zone en de uitvoering van haar opdrachten aangaat. Hij brengt transparant verslag uit aan het college over de werking van de zone en brengt de leden op de hoogte van externe klachten, bijvoorbeeld over de werking of het optreden van het personeel van de zone. De zonecommandant bereidt de dossiers voor de raad of het college inhoudelijk voor.

Aan het hoofd van Brandweerzone Centrum staat kolonel Wim Van Zele als zonecommandant. De zone beschikt over verschillende majoors met een directiefunctie: majoor Chryso Van Renterghem (Directeur Noodplanning & Proactie), majoor Serge Vander Ougstraete (Directeur Operaties), majoor Yves Pieters (Directeur Logistiek), majoor Sam Gydé (Directeur Dispatch & ICT) en majoor Tom Van Esbroeck (Directeur VTO). Daarnaast zijn er drie directeurs die niet tot het operationeel personeel behoren: Martine Vanhecke (Directeur Bedrijfsvoering), Didier De Wulf, (zonesecretaris en Directeur Europese Projecten & Kwaliteit) en Heidi Heremans (Directeur Preventie).

2.3.4 Beroepspersoneelsleden en vrijwilligers

Binnen de zone beschikken we over ongeveer 500 beroepspersoneelsleden en ongeveer 450 vrijwilligers. Die zijn gespreid over 14 posten. De beroepspersoneelsleden in de hoofdkazerne en de posten Expo, Melle en Wondelgem werken in een volcontinu systeem. De beroepspersoneelsleden in de posten Deinze en Gavere werken in een dagregime en dit alleen op weekdays. Op de andere posten is er tijdens weekdays overdag een beroepsonderofficier actief, met uitzondering van de posten die in 2019 zijn aangesloten. Naast de brandweermannen hebben wij binnen onze zone ook ambulanciers op verschillende posten. In de Gentse posten (met uitzondering van post Expo), in Melle en Waarschoot is er volcontinu een ambulance bemand. In post Assenede is er overdag een permanentie op weekdays, in Deinze bemannen we samen met het AZ van Deinze een PIT. Voor de ziekenwagen van post Merelbeke worden de ambulanciers van thuis opgeroepen.

We zien al zo'n 15 jaar dat de beschikbaarheden van vrijwilligers overdag dalen, enerzijds omdat de werk -en woonplaats verder van elkaar liggen, anderzijds door de verwachtingen en beperktere flexibiliteit die hun hoofdwerkgever stelt. Deze evolutie is niet alleen voelbaar in België, maar ook in het buitenland. Het vrijwilligerschap staat duidelijk onder druk, wat tot gevolg heeft dat op bepaalde tijdstippen overdag niet alle vrijwilligersposten kunnen uitrukken met een adequate autopomp voorzien van zes personen. Via een performante radiokamer en een systeem van netwerk van posten worden echter steeds de op dat moment beschikbare, snelste adequate middelen uitgestuurd.

De wijziging van de wetgeving rond onder andere opleidingen heeft voor beroepspersoneelsleden en vrijwilligers een grote impact. Ze moeten wettelijk aan een verplicht aantal uur opleidingen voldoen. Bij de beroepspersoneelsleden zorgt dit voor een lagere beschikbaarheid, in de vrijwilligersposten zorgt dit vooral voor problemen op zaterdagen, want vrijwilligers moeten de opleidingen in hun vrije tijd volgen. Daarenboven moeten brandweermannen aan strengere medische en fysieke eisen voldoen.

In de komende jaren is er duidelijk actie nodig om ervoor te zorgen dat er altijd voldoende mensen beschikbaar zijn voor noodoproepen. Enerzijds zal een beleid naar het gewijzigde vrijwilligerschap uitgewerkt moeten worden. Dit wordt opgenomen door Netwerk Brandweer voor de 20 Vlaamse zones. Anderzijds zal een combinatie van verschuivingen van personeel, materieel en het invoeren van een dynamische bezetting met beroepspersoneel een oplossingen moeten bieden. Er zal in de loop van deze legislatuur ook moeten nagedacht worden om een beperkte beroepsbezetting in de noordelijke sector van onze zone te voorzien, naar analogie met de bezetting overdag in post Deinze. De evolutie van de beschikbaarheid bij vrijwilligers zal nauwgezet opgevolgd moeten worden en indien noodzakelijk, zullen mogelijke oplossingen aan de zoneraad voorgelegd worden.

2.4 Partners – stakeholders

2.4.1 De burger

Zowel het directieteam als de zoneraad vinden dat een snelle dienstverlening essentieel is. Dat schrijft de wet ook voor. Van de brandweer wordt verwacht dat die hulp, ondersteuning en bescherming biedt. Daarnaast willen de burgemeesters de aandacht vestigen op het belang van preventief advies aan de inwoners van onze zone.

2.4.2 Gemeentediensten

Het directieteam vindt communicatie en samenwerking fundamenteel in de contacten met de diensten van de 18 gemeenten. De burgemeesters sluiten zich hierbij aan en geven aan dat ook de gemeentediensten een duidelijke communicatie wensen. Daarbij rekenen ze graag op een tussenkomst van de brandweer in gevallen waar hun specialisatie vereist is, zoals bij oliebestrijding, overstroming ... Ook geven de burgemeesters aan dat de gemeentediensten een goede samenwerking willen op vlak van preventie en ondersteuning.

2.4.3 Burgemeesters

Het directieteam wil dat diensten steeds goed overleggen en communiceren met de burgemeesters. Ze vragen dat de burgemeesters hun inbreng doen in de zoneraad en participeren in de gemeentelijke veiligheidscellen. De zone wil transparant en periodiek rapporteren naar de raad over de afgesproken beleidsdoelen.

De zoneraad wil korte communicatielijnen met brandweerdiensten bij interventies. De burgemeesters willen voldoende feedback krijgen over de preventieve opdrachten en de dienstverlening binnen de zone. Naast de periodieke zoneraden en -colleges organiseert Brandweerzone Centrum elk jaar een themadag met het directieteam en de zoneraad om specifieke beleidsthema's te bespreken.

2.4.4 Provincie Oost-Vlaanderen

De zoneraad wil dat de brandweer de diensten van Provincie Oost-Vlaanderen sterk ondersteunt bij rampen. Een efficiënte samenwerking tussen de verschillende hulpverleningszones en de provincie staat dan ook centraal. In dat kader moeten de zones hun risico's in kaart brengen zodat bepaalde maatregelen (preventief) genomen kunnen worden op een hoger niveau.

2.4.5 Federale overheid

De burgemeesters van de zone gaan ervan uit dat de federale overheid de goede samenwerking tussen de korpsen hoog in het vaandel draagt. Bij grootschalige incidenten moet Brandweerzone Centrum de juiste acties nemen en andere overheden doorheen het proces ondersteunen. De minister van Binnenlandse Zaken besliste dat de inspectiediensten een ondersteunende rol hebben ten opzichte van de zones. De zoneraad vraagt aan de federale overheid haar financiële verplichtingen en engagementen na te komen. Een evolutie naar een 50-50 verhouding tussen lokale en federale overheid met betrekking tot de kosten van de brandweer werd voorzien in de wet. De zoneraad merkt op dat er daarentegen een tegengestelde beweging werd ingezet.

2.4.6 Bedrijven en handelaars

De brandweer moet bedrijven en handelaars vooral advies verlenen over preventie en bouwplannen, binnen de wettelijk gestelde termijnen. De zoneraad wil logischerwijze dat we hen bij incidenten snel en accuraat helpen. In onze zone zijn verschillende risicovolle instellingen zoals SEVESO-bedrijven gevestigd. Daarom willen we ook bij chemische en industriële incidenten de nodige expertise aanbieden om deze te kunnen bestrijden.

2.4.7 Politie en andere hulpdiensten

De zone wil zowel met de politie, maar ook met de andere hulpdiensten een goede samenwerking uitbouwen. Dat betekent dat er correct afgestemd en samengewerkt wordt rond de verschillende opdrachten. Samenwerken doen we op een multidisciplinair niveau, zeker in de aanpak van terrorisme. Maximale informatiedeling tussen hulpdiensten dient hierbij nagestreefd te worden teneinde de hedendaagse risico's het hoofd te kunnen bieden.

2.4.8 Operationeel personeel – beroeps

De burgemeesters willen dat de zone een betrouwbare werkgever is voor het beroepspersoneel. Dit betekent dat de werkgever wettelijk correct handelt en een goed HR-beleid voert.

2.4.9 Operationeel personeel – vrijwilligers

De zone wil het beroepspersoneel en het vrijwillig personeel evenwaardig behandelen. We besteden daarom aandacht aan de erkenning van de vrijwilligers als volwaardige brandweerlieden, met het nodige respect voor hun engagement.

2.4.10 Administratief personeel

Ook het administratief personeel van de zone is een belangrijke stakeholder. De burgemeesters willen respect en erkenning tonen voor deze personeelsgroep en een faire werkgever voor hen zijn. De zone wil een modern HR beleid voeren waarbij personeelsleden zich maximaal kunnen ontwikkelen.

2.4.11 Andere hulpverleningszones

Brandweerzone Centrum wil met de andere hulpverleningszones , waarbij uitwisseling van nodige kennis en kunde vlot kan verlopen. Daarnaast is het voor de burgemeesters belangrijk dat de zones elkaar de nodige bijstand bieden, indien nodig. De zone wil bovenzonale kennis (vb. radiokamer) en teams (vb. RED team) ter beschikking stellen van andere zones door middel van een overeenkomst en financiële compensatie. Op deze manier kunnen kosten voor de zones gedrukt worden en kan er een win-win situatie nagestreefd worden. De verschillende hulpverleningszones verenigen zich in Netwerk Brandweer, een organisatie die de samenwerking wil stimuleren om zo efficiënter wil werken. Daarnaast wil het netwerk ook achter gezamenlijke beleidsstandpunten stellen om op die manier te kunnen wegen op het federaal beleid.

2.4.12 Pers

De brandweer moet voor de pers een betrouwbare partner zijn die snel correcte informatie verspreidt. Media in al haar vormen zijn een middel om onze inwoners te bereiken. Dat middel hebben we nodig bij crisiscommunicatie of om preventieve boodschappen te verspreiden. Een goede verstandhouding met persmedewerkers is in dat kader belangrijk. De zone werkt een single point of contact uit voor de pers.



2.5 Risicoanalyse

2.5.1 Ontwikkelen methodiek

Hulpverleningszones moeten de risicoanalyse van hun grondgebied ter beschikking hebben, dat is wettelijk bepaald. Met die analyse kennen de zones de ideale locatie van hun posten en het materiaal, de personeelsleden en de specifieke opleidingen die nodig zijn. Onze zone heeft een risicostudie gedaan van haar grondgebied en heeft haar specialisaties hierop afgestemd

Het KB Risicoanalyse van 14 oktober 2013 biedt een overzicht van alle soorten punctuele en recurrente risico's die een hulpverleningszone moet inventariseren en evalueren. Het legt echter geen regels op hoe de brandweer de naakte inventaris van de risico's moet vertalen naar een risicoanalyse van het grondgebied.

De hulpverleningszones in ons land hebben met de Care Tool van Falck wel een basismethodiek om de dekkingsgraad voor de recurrente risico's te berekenen. De normen die we hierin hanteren en de opgenomen objecten willen we opnieuw evalueren en updaten.

Recurrente risico's zijn de regelmatig voorkomende interventies, zoals huisbranden en verkeersongevallen. Daar heeft elke zone statistische gegevens over. Daartegenover staan de punctuele risico's, bijvoorbeeld industriële ongevallen, natuurrampen of risico's incidenten bij grote evenementen. Deze risico's leiden niet vaak tot ongevallen en zijn eerder uitzonderlijk. Maar als het gebeurt, hebben ze een zeer grote maatschappelijke impact.

Om de risicoanalyse van de punctuele risico's uit te werken, leidt Netwerk Brandweer het pilootproject 'Risicoanalysetool voor de hulpverleningszones'. Die tool moet de zones helpen om op een uniforme manier risico's te analyseren. Deze studie wordt gefinancierd met middelen uit het Sevesofonds. Het doel is een methodiek te ontwikkelen die op basis van vooraf bepaalde parameters bepaalt welke mensen en middelen een hulpverleningszone nodig heeft om de risico's te dekken. Het project beperkt zich hierbij tot twee types punctuele risico's, namelijk industriële risico's en transportrisico's. Eens de methodiek bepaald is, is het de bedoeling om een risicotool te ontwikkelen.

Om ons voor te bereiden op de methodiek en de risicotool willen we de punctuele risico's in Brandweerzone Centrum inventariseren. De ambitie is om alle info te verzamelen en actueel te houden.

2.5.2 Andere projecten binnen het Sevesofonds

Naast een methodiek voor risicoanalyse en de risicotool gaan er middelen uit het Sevesofonds naar drie onderstaande projecten, die van belang zijn voor onze zone.

2.5.2.1 Project: Operationele beoordeling van het SWA-VR (Samenwerkingsakkoord – Veiligheidsrapport) door de brandweer

Elk hoge drempel Sevesobedrijf moet een Samenwerkingsakkoord – Veiligheidsrapport (SWA-VR) opstellen en indienen bij het departement Omgeving van de Vlaamse Gemeenschap. De brandweer moet deze rapporten al twintig jaar beoordelen. Helaas gebeurt die beoordeling vaak oppervlakkig door de complexiteit van de rapporten of tijdsgebrek bij de preventiediensten.

Het einddoel van dit project is om een beoordelingstool te ontwikkelen om officieren en preventionisten door het SWA-VR te leiden. Zo kan de brandweer snel en efficiënt adviseren. De tool moet ook voorzien in modelformuleringen voor het beoordelingsverslag. Dit is belangrijk om de operationele informatie te verzamelen en te bundelen zodat we die in een interventieplan kunnen gieten. Brandweer Zone Kempen leidt dit project.

2.5.2.2 Project: Actualisatie en harmonisatie van brandweerrichtlijnen voor industriële brandpreventie

Het doel van dit project is om kwaliteitsvol en uniform brandpreventieadvies aan de industrie te bieden. Beschikbare brandweerrichtlijnen worden op basis van toegepast wetenschappelijk onderzoek geëvalueerd, gebundeld, geactualiseerd en indien nodig gerationaliseerd. Een onderzoekinstelling voert deze studie uit in nauwe samenwerking met de brandweer en de betrokken actoren uit de industrie. De richtlijnen moeten zorgen voor een maximale veiligheid, zonder dat ze een concurrentieel nadeel betekenen ten opzichte van het buitenland. Concreet wil de brandweer in dit project brandweerrichtlijnen voorstellen voor tankparken, opslagmagazijnen voor gevaarlijke goederen, opslagplaatsen voor (tank)containers met gevaarlijke goederen, bluswateropvang, private interventiediensten bij bedrijven, siloconstructies ... Het project wordt geleid door Brandweer Zone Antwerpen.

2.5.2.3 Project: Interactief en geïntegreerd opleidingsplatform ICS

De brandweer zet in op een uniform Incident Command System dat gebaseerd is op internationale standaarden voor commandostructuren. Het einddoel van dit project is een online opleidingsportaal. Daarmee kunnen interventieleiders van verschillende zones uniforme commandostructuren aanleren, ook bij bedrijfsbrandweerteams. Zij leren hoe ze op een kwaliteitsvolle manier informatie delen en beeldvorming gebruiken.

Dit trainingsmiddel ontwikkelt de competenties van leidinggevend en zorgt zo voor een veilig en efficiënt optreden tijdens interventies. Het interactieve oefenplatform moet er tevens voor zorgen dat ze kunnen oefenen met een zeer beperkte operationele belasting.



2.6 Logistieke organisatie

2.6.1 Spreidingsplan voor de posten en andere infrastructuur

De zone heeft sinds 1 januari 2019 vrijwilligersposten in Assenede, Deinze, Gavere, Lochristi, Melle, Merelbeke, Nevele, Waarschoot, Zelzate en Zomergem, al dan niet aangevuld of in samenwerking met één of meerdere beroepskrachten in dagdienst. De hoofdkazerne en de posten Expo en Wondelgem zijn beroepsposten. Post Melle is een gemengde post met zowel beroeps als vrijwilligers.

In 2015 legden we de uitruktijden voor de beroepsbezetting vast op twee minuten en voor de vrijwilligersposten op vier en een halve minuut. De uitruktijd is de tijd tussen de alarmering en de effectieve uitruk. Uit de analyse van onze echte uitruktijden en de ervaring in het veld weten we dat het theoretische model niet overeenkomt met de realiteit (zie ook 3.2.1). We hebben ons dispatchingsysteem aangepast om de reële uitruktijden te gebruiken bij interventies, of dat nu overdag, 's nachts of in het weekend is. Zo zijn we zeker dat onze burgers effectief de snelste hulp krijgen.

De praktijk leert ons dat we niet altijd kunnen rekenen op het principe van de snelste adequate hulp (SAH) zoals wettelijk voorzien. Bepaalde zones willen of kunnen geen overeenkomst sluiten omdat ze niet kunnen garanderen dat ze voldoende middelen ter beschikking hebben of de snelste middelen kunnen sturen. Met andere zones hebben we wel een overeenkomst, maar uit de data van Noodcentrale 112 blijken ze niet altijd het snelste ter plaatse. Dit leert ons dat we binnen onze zelf moeten zorgen voor een optimale spreiding van personeel en materiaal. Indien in volgende jaren blijkt dat posten versterkt moeten worden, zal de korps leiding aan de raad gepaste voorstellen moeten doen

2.6.2 Materiaal

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

2.6.2.1 Rollend materiaal

In de beleidsperiode 2015-2019 voerden we een eerste efficiëntie-oefening uit. Het aantal voertuigen daalde met meer dan tien procent. We realiseerden een stijging van tien procent op het vlak van duurzame voertuigen (elektrisch, hybride, CNG en EURO6). Jaarlijks investeren we nu minder om nieuwe voertuigen aan te kopen, rekening houdend met de afschrijvingstermijnen.

De gemiddelde leeftijd van de voertuigen in ons wagenpark evolueerde van 12,6 jaar naar 10 jaar.

Door de fusie begin 2019 breidde het wagenpark uit met de voertuigen van de posten Nevele, Waarschoot en Zomergem. Gemiddeld zijn de voertuigen van deze posten zestien jaar oud. Een inhaalbeweging is nodig om de voertuigen van deze posten op dezelfde gemiddelde leeftijd te brengen van de rest van ons wagenpark.

In de nieuwe beleidsperiode willen we het wagenpark verder afstemmen op de reële operationele behoeften binnen ons netwerk van dertien posten. Op basis van een definitief voertuigenplan (op basis van een studie) kunnen we het aankoopplan op lange termijn rationaliseren.

Concreet willen we in de nieuwe beleidsperiode:

- een inhaalbeweging realiseren voor de voertuigen van de nieuwe posten
- het wagenpark van de verschillende posten verder uniformiseren
- een definitief voertuigplan ontwikkelen dat afgestemd is op de operationele noden



2.6.2.2 Niet-rollend materiaal

De prioriteit voor het niet-rollend materiaal was tussen 2015 en 2019 een inhaalbeweging in de persoonlijk beschermingsmiddelen voor het operationele personeel. Dit gaat onder meer om helmen, interventiejassen, broeken, handschoenen en laarzen. Het bestuur investeerde € 600.000, gespreid over vier jaar. Eind 2018 waren alle tekorten weggewerkt. Nu beschikt elke brandweerman over moderne beschermingsmiddelen die met alle wettelijke bepalingen in orde zijn. In 2019 konden we met de investeringen ook de nieuwe posten van performant materiaal voorzien.

In het kader van arbeidsveiligheid voerden we de procedure 'vervuilde kledij' in. Met deze procedure beschermen we ons personeel tegen gevaarlijke stoffen, tijdens en na een inzet. Brandweermannen en -vrouwen die met rook of roet in contact komen, kunnen op de plaats van interventie de interventiekledij ruilen voor propere kledij. Zo vermindert het contact met toxische dampen. Een tweede belangrijke realisatie is het nieuwe kledijreglement³ en de herintroductie van de sportbon. In de nieuwe beleidsperiode willen we zo snel mogelijk een meerjaren- en investeringsplan realiseren voor het niet rollend materiaal.

2.6.3 Gebouwen

2.6.3.1 Het patrimonium van de hulpverleningszone bestaat uit dertien brandweerkazernes

Twaalf gebouwen zijn door de gemeenten overgedragen naar de zone onder de vorm van een opstalregeling voor veertig jaar. Brandweerpost Wondelgem is het enige gebouw dat Brandweerzone Centrum huurt van een privépartner.

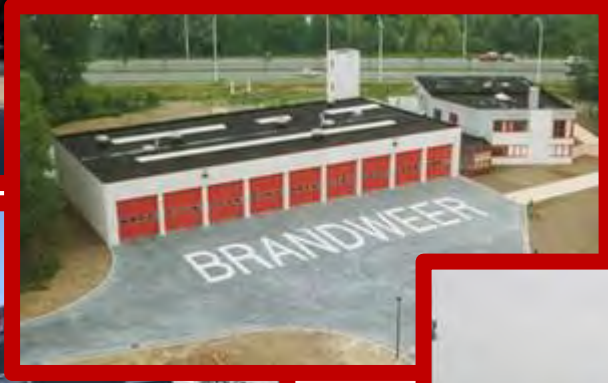
Met de opstalregelingen draagt de zone alle onderhoudskosten en investeringen voor gebouwen. Om dit realistisch te budgetteren, zijn we gestart met een conditiemeting van alle gebouwen onder ons beheer.

³ Een intern reglement bepaalt de kledijvoorschriften en geeft een overzicht van de beschikbare kledij en de vervangingstermijn.

Het resultaat van deze conditiemeting moet een onderhouds- en investeringsplan zijn over meerdere jaren. De zone stelt voor om die middelen in te schrijven in het globale meerjareninvesteringsplan. We willen namelijk garanderen dat we de gebouwen op het einde van de opstalperiode in een vergelijkbare staat kunnen teruggeven.

2.6.3.2 Huidige knelpunten

- De hoofdkazerne is te klein voor een optimale werking. In de vorige beleidsperiode keurde de zoneraad het budget en het dossier goed voor de uitbreiding van de hoofdkazerne. De overheidsopdracht loopt en de kandidaten zijn bekend.
- Post Wondelgem voldoet niet meer aan de eisen die we van een brandweerkazerne hebben. Het vorige bestuur was het hier duidelijk mee eens na een bezoek ter plaatse. De plannen om de post te vervangen zijn al zeer concreet. De zone startte de aankoopprocedure van 6.000 m² bouwgrond. Dat is bestemd voor de bouw van een kazerne met oefeninfrastructuur voor ons personeel.
- Het oude deel van post Zelzate (een voormalig slachthuis) is dringend aan vernieuwing toe. Het masterplan van de gemeente Zelzate, met betrekking tot de oude brandweerkazerne, is slechts gedeeltelijk uitgevoerd.
- Posten Lochristi en Assenede hebben enkele verbouwingen nodig om te functioneren in overeenstemming met de wettelijke bepalingen. De belangrijkste opmerking is dat er geen aparte kledijruimten zijn. De brandweerlieden bergen hun interventiekledij op in de stelplaatsen van de voertuigen. Binnen de zone is er de afspraak om de overschot op de begroting (exploitatie) volledig te ristorneren naar de gemeenten. De zone vraagt om voor dergelijke projecten een deel van de overschotten in het volgend jaar als investeringsdotatie te voorzien. Op deze manier wordt de begroting niet verzwaaard en dienen geen langdurige leningen afgesloten te worden.
- Naar aanleiding van het verschuiven van de ziekenwagendienst van Zelzate naar Wachtebeke, huren we momenteel een gedeelte van een gebouw van Proximus in Wachtebeke.



2.7 Operationele organisatie

2.7.1 Netwerk van posten

In 2015 en 2016 sloten we alle posten van Brandweerzone Centrum aan op onze zonale dispatching. We alarmeren en dispatchen sindsdien via een “netwerk van posten”, waarbij we steeds de snelst beschikbare middelen ter plaatse sturen. Verder levert onze dispatching ons een pak extra informatie (zoals een real-time beeld van onze inzetbare middelen, activatietijden, beschikbaarheidspercentage enzovoort) op waarmee we onze middelen in de toekomst nog efficiënter kunnen inzetten. We kunnen hieruit ook afleiden waar onze “operationele zwarte vlekken” zijn en hoe we deze kunnen oplossen. In 2017 en 2018 werd onze zonale dispatching getransformeerd naar een interzonale dispatching (aansluiting Zuid-Oost) en naar aanleiding van de gemeentefusies incorporeerden we op 22 januari 2019 eveneens de posten Nevele, Waarschoot en Zomergem. Zo is ons “netwerk van posten” en dus onze operationele slagkracht nog ruimer geworden.

Met de data van de voorbije jaren kunnen we de uitruktijden bepalen per post en per tijdstip van de dag of de week. Zo kunnen we onze dertien posten nog gericht uitsturen bij dringende interventies en krijgen onze burgers altijd en overal de snelst mogelijke hulp met de meest doeltreffende middelen. De ervaring leert ons dat de uitruktijden die Noodcentrale 112 en onze dispatching gebruiken sterk kan verschillen van de reële uitruktijden. Dat ligt aan een variatie in beschikbaarheden, ligging, verkeerssituatie ...

Naast de informatie over uitruktijden krijgen we via onze dispatching een duidelijk beeld van de nood aan voertuigen en materiaal op de posten. Een reeks van beperkte verschuivingen is in dat opzicht al voltooid. Om de efficiëntie nog te verhogen, komen er in de periode 2020-2025 nog verschuivingen en aanpassingen.

2.7.2 Uniforme uitrukprocedure

Bij de opstart van de zone voerden we een uniforme zonale uitrukprocedure in om de hulpverlening en de samenwerking tussen de posten te verbeteren. We zetten zo personeel en materiaal efficiënter in, wat zich ook uit in een kostenbesparing.

Door de data van de dispatching te toetsen aan de feedback van ons operationeel personeel beslisten we om de bestaande uitrukprocedures opnieuw te evalueren en indien nodig bij te sturen. Een werkgroep van beroepspersoneelsleden en vrijwilligers onderzocht in 2018 en 2019 op welke manier we de uitrukprocedures konden aanpassen. Elke interventiecode die Noodcentrale 112 aanmaakt, is in de werkgroep herbekeken met als focus de snelle en adequate hulpverlening voor de burger, de veiligheid van ons personeel en de optimale inzet van personeel en middelen. Het resultaat is een aantal bijsturingen die we doorvoeren in de tweede helft van 2019 en de eerste helft van 2020.



2.7.3 Uniforme voertuigen

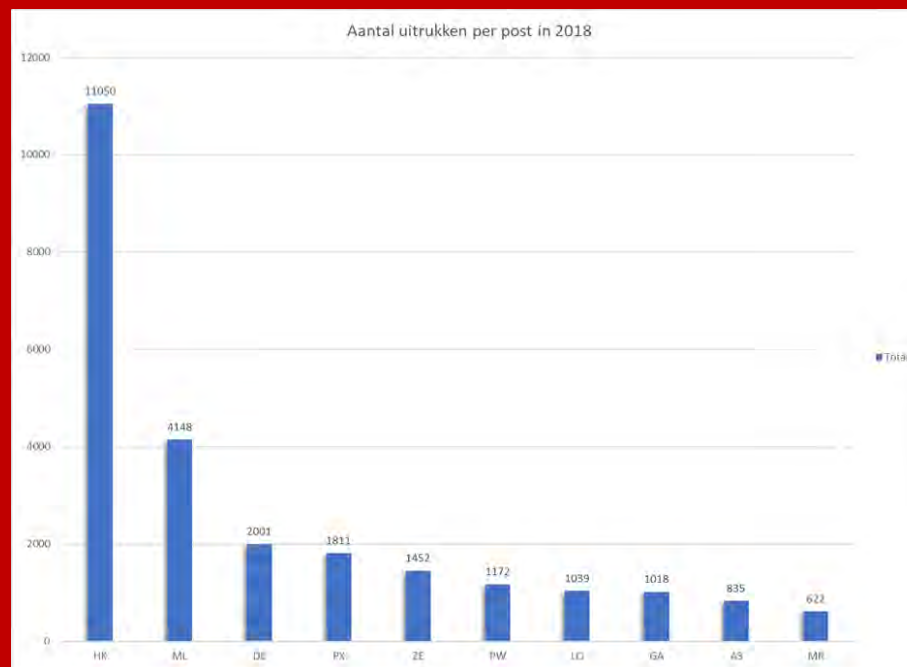
Na de zonevorming hebben we de voertuigen van de verschillende posten uniform uitgerust. Zo kunnen we ons materiaal doeltreffender inzetten en efficiënter samenwerken over de posten heen. De eerste multifunctionele autopomp, die we inzetten bij branden en ongevallen, is in alle posten heringericht. Ook voor de nieuwe posten gebeurde dit. In posten Nevele en Zomergem deden we dit door een reserve autopomp te plaatsen, in afwachting van de levering van een nieuwe autopomp. Voor post Waarschoot verschoven we een autopomp van elders in de zone.

Een werkgroep van beroepspersoneelsleden en vrijwilligers herbekijkt de uitrusting en de inhoud van de voertuigen naar de toekomst toe. In eerste instantie bekijkt die werkgroep het eerstelijns materiaal dat we dagelijks inzetten: autopompen, ladderwagens en tankwagens. Het is onze ambitie om de komende jaren de uitrusting van de andere voertuigen te evalueren. Uniformiteit zorgt op termijn voor een beperking van het aantal voertuigen per post en een betere spreiding van het materiaal.

2.7.4 Uniforme Standaard Operatie Procedures

Standaard Operatie Procedures (SOP's) of Standaard Operatie Richtlijnen (SOR's) zorgen ervoor dat verschillende posten de interventies op dezelfde manier aanpakken. Zo verloopt de samenwerking vlotter. De procedures versterken onze filosofie van een uniform wagenpark en dragen bij tot de veiligheid van ons personeel.

Intussen voerden we SOP's door voor BLOW, het aflegsysteem bij brandinterventies, terreur, AMOK-incidenten, drugslabo ... Ons doel is om nog meer SOP's uit te werken. Ook hier betrekken we onze beroepspersoneelsleden en vrijwilligers in een werkgroep. Zij delen kennis en ervaring om tot de beste procedure te komen. Op dit moment werken we aan SOP's rond hoogbouw, BLEVE, gasontsnappingen ...



Legende:

HK: hoofdkazerne

ML: Melle

DE: Deinze

PX: Expo

ZE: Zelzate

PW: Wondelgem

LO: Lochristi

GA: Gavere

Brandweerinterventies 2018 (geen ziekenwagens)

2.7.5 Minimaal beschikbaar personeel

2.7.5.1. Beroepspersoneel

Brandweerzone Centrum heeft een minimum aan beschikbaar personeel vastgelegd in de verschillende beroeps of gemeente posten. In de hoofdkazerne moeten 38 manschappen beschikbaar zijn. In de post Melle zijn dat er 9 (bij voorkeur 10), in post Expo 8 en in post Wondelgem 6. In deze vier posten geldt deze minimale bezetting de klok rond.

In de post Deinze zijn er 6 manschappen beschikbaar op werkdagen van 7 uur tot 19 uur. In de post Gavere zijn dit 2 manschappen. In de andere posten – met uitzondering van de nieuwe posten Nevele, Waarschoot en Zomergem – is er overdag een onderofficier actief.

De verschillende posten met minstens zes beroepspersoneelsleden moeten instaan voor de bemanning van een autopomp en van andere voertuigen. De 38 beroepspersoneelsleden in de hoofdkazerne staan in voor een dubbele uitruk, een duikerswagen, een materiaalwagen, een signalisatiewagen, de dispatching en de functies van sergeant en korporaal van dag. In ideale omstandigheden blijven er drie tot vijf manschappen over die instaan voor de bemanning van onder meer het groot watertransport, de grote tankwagen, de aanvoer van containers en specifiek materiaal, de veegmachine ...

De grafiek hierboven geeft weer hoeveel keer een hulpverleningsvoertuig vertrokken is uit een post in 2018. Deze cijfers tonen aan dat het aantal beroepspersoneelsleden essentieel is op de beroepsposen.



2.7.5.2. Vrijwilligers

Het aantal actieve vrijwilligers is sinds de zonevorming niet significant gedaald. We zien dat vooral niet-actieve leden gestopt zijn. Toch stellen we vast dat de beschikbaarheden tussen 7 uur en 19 uur blijven dalen. Steeds minder mensen kunnen zich overdag vrijmaken, bijvoorbeeld door hun werk- (werken verder van huis) en of sociale situatie. Die trend is ook op zaterdagen voelbaar, deels omdat de vrijwilligers dan regelmatig hun verplichte opleidingen volgen.

De zone heeft de gemiddelde verplichte beschikbaarheid veranderd van 30 procent naar 28 procent door verlofdagen mee te rekenen. Dat percentage komt overeen met een gemiddelde van 7 uur per dag. Statistische gegevens tonen aan dat de meeste vrijwilligers dit halen, maar concreet staan ze vooral 's avonds en 's nachts beschikbaar en dan zijn er minder interventies dan overdag. Het gevolg is dat bepaalde posten moeilijk kunnen uitrukken overdag. Het sterkt ons in de idee dat we als zone in de toekomst verder zullen moeten inzetten op 'versterkte' posten.

2.7.6 Instroombeleid vrijwilligers

Met de hervorming van de brandweer heeft de wetgever de lat een stuk hoger gelegd voor brandweermannen en -vrouwen, ook voor vrijwilligers. Ze zijn verplicht om zich een deel van hun vrije tijd beschikbaar te stellen en ze moeten jaarlijks een aantal verplichte uren opleiding volgen.

Voor 2015 moest iedereen al jaarlijks 24 uren permanente opleiding⁴ volgen op de posten. Daar is gradueel 24 uren voortgezette opleiding⁵ bijgekomen. Sinds 2019 is de regeling iets flexibeler en kunnen vrijwilligers 120 uren voortgezette opleiding spreiden over vijf jaar. Het blijft een groot engagement, want er zijn ook extra opleidingen voor de verschillende specialisaties. Daarnaast zijn er hogere eisen rond de fysieke conditie van vrijwilligers. Het is duidelijk dat de term ‘vrijwilliger’ de lading al een tijdje niet meer dekt.



Vrijwilligers worden voor alle prestaties vergoed – ook voor bijscholing en cursussen. Ze kunnen ook meer verdienen door de opgetrokken belastingvrijstelling. De zone voorziet hen van professioneel materiaal en sportkleding. Ondanks dit aantrekkelijke pakket is het steeds moeilijker om vrijwilligers te vinden. Het is een maatschappelijke trend waar ook andere organisaties mee worstelen. De druk op de professionele, familiale en sociale context speelt daarbij een belangrijke rol.

⁴ Bij permanente opleiding is er over het algemeen geen erkenning aan verbonden. Een permanente opleiding wordt eerder gezien als oefenen, dan als opleiden én wordt georganiseerd door de zone, niet door de brandweerschool.

⁵ Voortgezette opleiding is een opleiding om vroeger verworven competenties te behouden, reactief aan te passen en om proactief nieuwe technieken en competenties aan te leren zodat de huidige uitgeoefende functie op efficiënte wijze kan blijven uitgeoefend worden. Een voortgezette opleiding is altijd erkend door de brandweerschool of het Kenniscentrum voor Civiele Veiligheid en wordt dan ook door een brandweerschool georganiseerd.

Brandweerzone Centrum moet dan ook actief op zoek naar vrijwilligers. In 2019 zijn we op dat vlak een versnelling hoger geschakeld. Samen met gemotiveerde vrijwilligers uit de verschillende posten startten we een wervingscampagne in de hele zone. Om de impact te maximaliseren is de communicatiecampagne samen met de zes Oost-Vlaamse hulpverleningszones ontwikkeld en uitgevoerd. Vrijwilligers van lokale posten staan met een rekruteringsstand op tal van lokale evenementen en geven uitleg in scholen en verenigingen. Die persoonlijke communicatie zorgt al voor een binding met de post. Daarbovenop zijn we met de campagne online en in de pers aanwezig. De campagne willen we twee keer per jaar organiseren.

Maar ook op federaal niveau moet men het aanwervingsbeleid herbekijken. Een knelpunt is het behalen van een Federaal Geschiktheidsattest (FGA). Dat heeft iemand nodig om aan de opleiding te starten voor brandweerman of -vrouw. Er zijn wachtrijen voor het behalen van het FGA omdat er te weinig capaciteit is om ze te organiseren. Potentiële vrijwilligers kunnen zich ook niet genoeg voorbereiden, omdat ze bijvoorbeeld nergens de klim van een luchtladder kunnen oefenen. Daarom zou het beter zijn dat iemand zijn opleiding als brandweerman kan starten zonder FGA. De zone kan deze persoon dan zelf bijstaan en opleiden zodat de slaagkansen een stuk hoger zouden liggen. Onze zone zal via het Netwerk Brandweer trachten om een nieuw beleid federaal te laten goed keuren.



**WORD
PARTTIME
BRANDWEER**

www.bwzc.be

2.7.7 Specialisaties

Alle operationele personeelsleden moeten de basiszorg onder de knie hebben, maar we kunnen onmogelijk verwachten dat ze alle (specialistische) taken kunnen uitvoeren. Daarom voorziet de zone diverse specialisaties, zowel op beroeps- als vrijwilligersposten. Op basis van de risicoanalyse van onze zone hebben we deze specialisaties nodig, zeker omdat we de meeste specialisaties dag en nacht willen garanderen.

Dit zijn de specialisaties bij Brandweerzone Centrum:

Primaire specialisaties:

- Chauffeur
- Duiker
- IGS
- Redden van dieren
- Dispatch
- RED-team

Secundaire specialisaties:

- BPA
- MIRG
- CET
- USAR
- Kynoloog
- FiST



Per post hebben we bepaald welke primaire specialisaties nodig zijn, rekening houdend met de risico's in de omgeving, de spreiding binnen de zone en de mogelijkheden in de post.

Elk lid van het operationeel beroeps basiskader moet een primaire specialisatie uitoefenen en houdt dit gedurende een periode van 6 jaar aan. De eerste termijn start vanaf januari 2020. Het is de bedoeling om, mits een overgangsfase, zo vlot mogelijk over te gaan tot een effectieve permanentie binnen de primaire specialisaties.

Vrijwilligers worden niet verplicht om een specialisatie uit te oefenen, maar worden er wel toe aangemoedigd. Het is wel de bedoeling dat elke vrijwilligerspost de expertise kan leveren voor zijn specialisatie(s).

2.7.8 Wachttrollen

2.7.8.1. Wachttrol officieren

In de hoofdkazerne moeten er van maandag tot vrijdag overdag minstens twee officieren beschikbaar zijn. 's Nachts, in het weekend en op feestdagen is dit minstens een officier. We houden hierbij rekening met de risico's, het aantal uitrukken en de beschikbaarheid van vrijwillige officieren. In het noorden en het zuiden van de zone zorgen de vrijwillige officieren en de clusterofficieren ervoor dat er overdag minstens een officier beschikbaar is.

We weten dat tegen 2026 een op de vier vrijwillige officieren zal uitstromen omdat ze de leeftijdsgrens bereikt hebben om met pensioen te gaan. De instroom van nieuwe vrijwillige officieren zal eerder beperkt zijn door een lang en uitgebreid opleidingstraject. De komende jaren moeten we maatregelen nemen om een gezonde spreiding en bezetting van de beroepsofficieren te bereiken. Alleen zo kunnen we de dekking garanderen over het volledige grondgebied van de zone.

2.7.8.2. Wachttrol DIR CP-OPS

Er is altijd een van de vijf majoors van wacht in de functie van de Directeur Commandopost Operaties 1 (DIR CP-OPS 1). Een groep van kapiteins en luitenanten verzorgt als back-up de wachttrol van de DIR CP-OPS 2. De officier op het terrein kan de DIR CP-OPS oproepen, maar bij

opschalingen gebeurt dit ook door Noodcentrale 112. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een operationele coördinatiefase of het opstarten van het MIP. Afhankelijk van de situatie en de beschikbare gegevens beslist de DIR CP-OPS welke actie hij onderneemt.

2.7.8.3. Opschalingen



Wanneer de officier ter plaatse de DIR CP-OPS 1 rechtstreeks of via de dispatching contacteert, beslissen zij in overleg of er op het terrein een Commandopost Operaties (CP-OPS) moet komen om de operatie te coördineren. Ze kunnen ook een motorkapoverleg organiseren.

De DIR CP-OPS 1 gaat zeker ter plaatse als een uitgebreide commandopost en een verdere opschaling nodig is. Hij licht de zonecommandant in en roept de DIR CP-OPS 2 op om te hoofdkazerne te vervoegen. Als er een CP-OPS wordt ingericht op het terrein, roepen we een tweede officier op om ter plaatse de taak te vervullen van Directeur Brandweer (DIR BW). De DIR CP-OPS 1 kan zo effectief zijn rol als coördinator van de commandopost uitvoeren. De leiding over de commandopost ligt in sommige gevallen bij een andere discipline, bijvoorbeeld als het gaat om terrorisme.

Bij een opschaling vraagt de DIR CP-OPS 1 aan de zonecommandant of de operaties moeten gevat worden in een gemeentelijke fase. De zonecommandant overlegt daarover met de burgemeester van de betrokken stad of gemeente. Bij een gemeentelijke fase is de zonecommandant of zijn vervanger aanwezig in de crisiscel.

2.7.9 Dynamische bezetting

Elke beroepsbrandweerman of -vrouw is ingedeeld op een post en wordt aldaar vast ingepland op een bepaald voertuig. Complexe of specialistische interventies vergen echter verschillende soorten voertuigen (vb. RED-wagen, schuimcontainer,...), wat betekent dat een beroepskracht die voertuigen allemaal moet kennen. Om onze herbezetting te verzekeren en onze uitrukmogelijkheden te maximaliseren, moeten we overstappen van een vast ingeplande naar een dynamische bezetting: hierbij worden voertuigen flexibeler opgevuld in functie van de (nog) beschikbare brandweermannen en hun competenties. Het is de meest efficiënte en betaalbare manier om al onze specifieke opdrachten te garanderen in de toekomst.

Begin 2019 startten we met de gedeeltelijke dynamische invulling in de post Melle (RED-team), waar nu beroeps en vrijwilligers samen de interventies uitvoeren. Na een grondige evaluatie trachten we dit verder te verfijnen en optimaliseren, zowel voor de post Melle als voor andere beroepsposen (hoofdkazerne).

2.7.10 Dringende Geneeskunde Hulp

De dringende geneeskundige hulpverlening (DGH) valt onder de bevoegdheid van FOD Volksgezondheid. De zone koopt het wagenpark en het materiaal aan en de ambulanciers zijn onze werknemers. Noodcentrale 112 stuurt de middelen aan onder leiding van haar medisch directeur.

De minister van Volksgezondheid heeft de ambitie om de volledige keten van de medische hulpverlening te hervormen. Het dringend geneeskundig ziekenvervoer is een schakel in deze keten. De minister wil een SLA: in 90 procent van de gevallen moet een ziekenwagen in heel België binnen de vijftien minuten ter plaatse zijn in heel België. Daar is een netwerk van ziekenwagens voor nodig. De minister verplicht ziekenwagendiensten om vertrek- en aankomsttijden via het systeem Ambureg te registreren. Zo kunnen de ideale standplaatsen en permanenties bepaald worden. We verwachten dat de minister met die data in de komende jaren zal bepalen waar en wanneer er ziekenwagens moeten beschikbaar zijn. Om in aanmerking te komen moeten ziekenwagendiensten tijdens de aangegeven uren altijd een permanentie van ambulanciers voorzien.

We wachten af welke ziekenwagens van onze zone de minister zal weerhouden om in het kader van dringende geneeskundige hulpverlening te opereren. Uit een studie van de Provinciale Commissie voor Dringende Geneeskundige Hulpverlening (PCDGH) blijkt het volgende:

- De ziekenwagen van Merelbeke zou moeten verdwijnen.
- Er is een paramedisch interventieteam (PIT) van UZ Gent nodig om Merelbeke te voorzien.
- Er zijn twee extra PIT's nodig in Gent. AZ Jan Palfijn en AZ Sint-Lucas hebben al aangegeven dit te willen opnemen en vragen onze zone hiervoor een ambulancier aan te leveren.
- Er is een ziekenwagen nodig in de regio Deinze.

FOD Volksgezondheid moet deze aanbevelingen al dan niet bekrachtigen.

Intussen heeft FOD Volksgezondheid de subsidiëring van de diensten en de facturatie naar de patiënt volledig herzien. De ziekenwagens krijgen enerzijds gevoelig meer subsidies, maar aan de andere kant is er een maximumfactuur ingesteld voor de patiënt. De financiële gevolgen op middellange termijn voor de hulpverleningszones zijn nog onduidelijk.

Brandweerzone Centrum heeft beslist om in een aantal kazernes een permanentie te voorzien van ziekenwagens. Zo kunnen we er een uitruk binnen de twee minuten garanderen.

Volgende stand van zaken is er vandaag:

- De ziekenwagens Gent 1, Gent 2 en Gent 3 hebben een permanentie in de Hoofdkazerne/Post Wondelgem.
- In post Melle is er een permanentie van een ziekenwagen.
- In post Assenede is er een permanentie van een ziekenwagen overdag tijdens weekdays. 's Avonds en in het weekend vertrekken de ambulanciers van thuis.
- In posten Zelzate en Merelbeke is er een permanentie van thuis.

Het AZ Sint-Vincentius in Deinze baat de PIT uit in de regio Deinze. Onze zone levert op afgesproken tijdstippen een ambulancier om die te bezetten. Brandweerzone Centrum moest de overeenkomst tussen de stad Deinze en het AZ Vincentius overnemen. In functie van de hervorming moet de zoneraad in de volgende beleidsperiode beslissen of ze deze samenwerking willen voortzetten en eventueel uitbreiden met een permanentie.

De zoneraad besliste in 2018 om de ziekenwagen van Zelzate te verplaatsen naar Wachtebeke en de klok rond te voorzien van een permanentie op de standplaats. De ziekenwagens van Zelzate en Assenede liggen zo iets verder uit elkaar. Op die manier hebben ze elk meer interventies en leveren we als hulpverleningszone een betere service naar de burger toe. Vooral de gemeenten Wachtebeke en Moerbeke zijn met de verlegging beter beschermd. De FOD Volksgezondheid moet de verschuiving van deze ziekenwagenpermanentie nog officieel bevestigen. De zone trof wel alle voorbereidingen en kan in principe meteen van start gaan.

De gevolgen van de hervorming van de dringende geneeskundige hulpverlening zijn nog onduidelijk, maar de impact op de werking en de financiën van onze zone kan aanzienlijk zijn. We volgen dit op om indien nodig het zonale beleid bij te sturen.



2.8 Personeel

2.8.1 Algemeen

Brandweerzone Centrum ontwikkelt en implementeert haar visie op human resources management (HRM) met als doel geïntegreerde samenwerking, innovatief leiderschap en sterk people management te bekomen. Dit houdt ook in dat de organisatie van HRM zelf moet evolueren.

HRM wil drie rollen opnemen:

- HRM als een strategische partner van het management, die de doelstellingen van de zone vertaalt in een strategie rond personeel en organisatie
- HRM als partner van de leidinggevenden bij het streven naar engagement bij de medewerkers en het bieden van kansen om talenten maximaal te ontplooiën en ontwikkelen
- HRM als aanbieder van kwaliteitsvolle en efficiënte processen (instroom, doorstroom en uitstroom) en personeelsadministratie

In een eerste fase richtte ons HRM zich voornamelijk op de verschillende statuten (operationeel personeel tegenover administratief en technisch personeel). De komende jaren willen we groeien naar een structuur die bovenstaande rollen naadloos combineert.

2.8.2 HRM

HRM wil gericht werken aan de opbouw van een waardengedreven organisatie met geëngageerde medewerkers. We doen dat door mensen kansen te geven om hun talenten volledig te ontwikkelen en te gebruiken in veilige, gezonde en aangename werkomstandigheden. Samengevat is dit de visie van de zone.

Om dit te bereiken dient HR een specifieke koers te gaan varen, vastgelegd in de strategische doelstellingen van dit meerjarenbeleidsplan.

We focussen op een kwalitatieve instroom, doorstroom en uitstroom. We zetten onze medewerkers optimaal in, zowel beroeps, vrijwilligers als administratief en technisch personeel (ATP). De talenten van onze mensen ontwikkelen we om onze doelen te bereiken.

In functie hiervan starten we een aantal projecten op: de selectiemethodiek verbeteren in het kader van onze waarden, opzetten van het Bureau van de vrijwilligers, uitwerken van een onthaal- en exitbeleid en een bedrijfsvervoersplan. Naast deze structureel ingrijpende trajecten werken we verder aan een coherent HR-beleid op maat van onze hulpverleningszone. Daar leggen we de klemtoon op een kwalitatieve instroom en uitdagende loopbaanbaden.

Brandweerzone Centrum wil komen tot een meer geïntegreerde samenwerking en een innovatief leadership/people management model. Daarnaast willen we de organisatie verbeteren van de voortgezette opleidingen voor het operationeel beroepspersoneel. Dit is een expliciete vraag van onze brandweermannen en -vrouwen.

Om dit te kunnen bereiken, tekenen we onder meer een beleid rond specialisaties uit. We onderzoeken ook hoe we de huidige rechtspositieregeling voor het ATP kunnen aanpassen om bij te dragen aan de doelen van de organisatie.

Bij de opstart van de zone hebben we prioriteit gegeven aan de goede werking van personeelszaken. Dat was nodig, want we moesten wettelijk in orde zijn met bepaalde verplichtingen (brandweerstatuut, invoeren statuut hulpverlener-ambulanciers...) en personeelsplanning en -budgettering. Ook organiseerden we een grote instroom, zowel voor brandweermannen (beroeps en vrijwilligers), hulpverlener-ambulanciers en ATP.

In 2015 kozen we ervoor om HR apart te organiseren op basis van het administratieve statuut enerzijds, en de operationele statuten anderzijds:

- Directie HRM OPS en Opleiding:
 - Instroom, doorstroom en uitstroom operationeel personeel (beroeps en vrijwilligers)
 - Opleiding en vakbekwaamheid operationeel personeel
- Directie Bedrijfsvoering
 - Instroom, doorstroom en uitstroom ATP en opleidingen ATP
 - Personeelsbeheer (harde HR) OPS en ATP



Uit het cultuurtraject weten we intussen dat onze personeelsleden een duidelijke en gecommuniceerde visie willen, ook wat betreft HRM. Ook is nauwere samenwerking over de diensten heen een streefdoel.

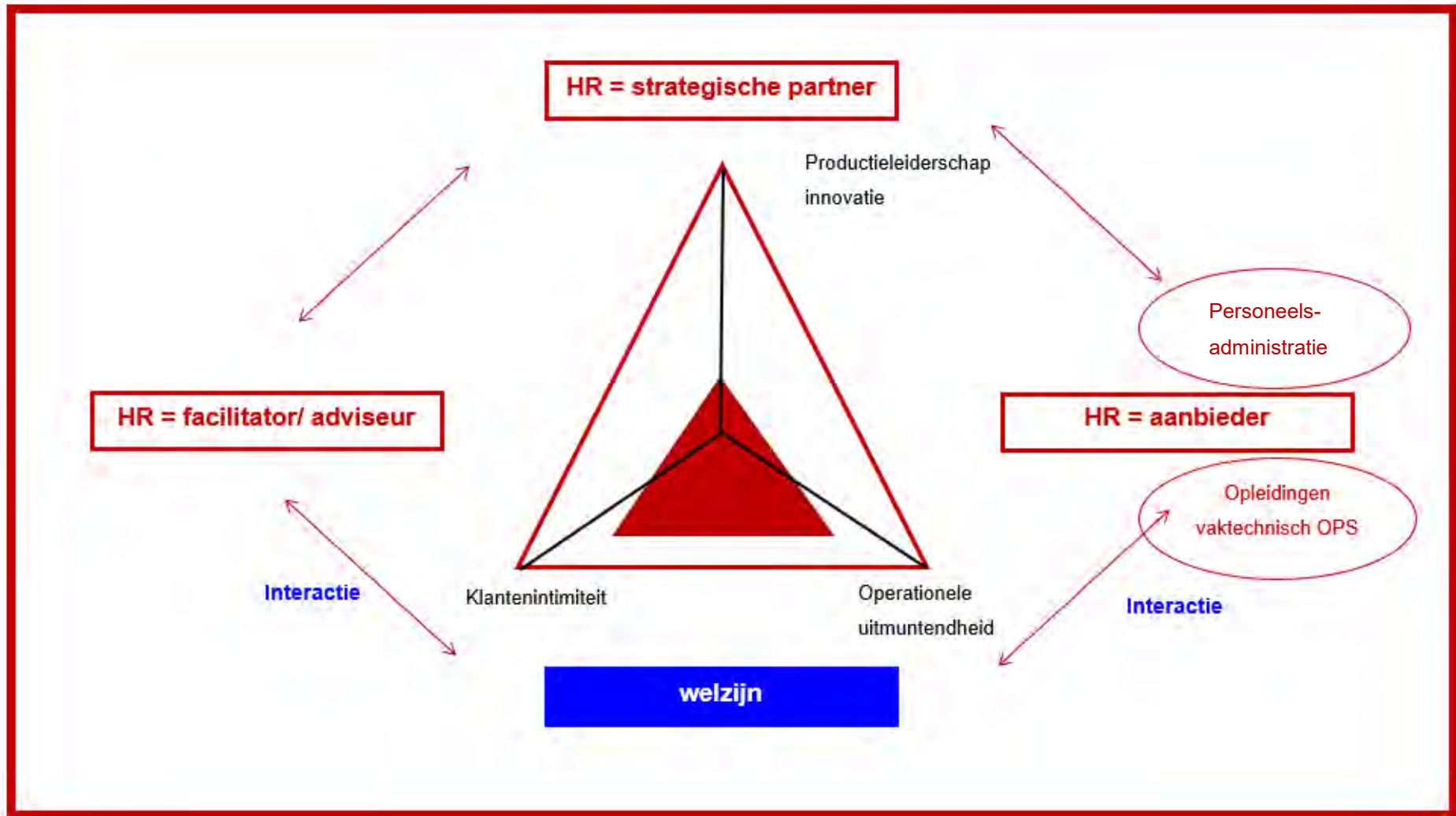
Daarom wil de zone HRM echt integreren in de beleidsperiode 2020-2025. Zo kunnen we onze uitdagingen het hoofd bieden. Deze aanpak vergt een intensieve samenwerking tussen alle de directies en diensten die een link hebben met het inzetten van personeel.

We richten een strategisch comité HR op om de verschillende betrokkenen structureel samen te brengen, met volgende doelen:

- Strategisch overleg:
 - Het HR-beleid krijgt vorm in dit strategisch comité en wordt daarna verder uitgewerkt in de respectievelijk bevoegde directies of diensten.
 - Besluitvorming van de zoneraad of zonecollege met een bepaalde beleidsmatige impact wordt hier voorbereid.
- Coördinatie van HR-gerelateerde taken:
 - Het strategisch comité is het forum waar de leden gemeenschappelijke issues bespreken, opdrachten verdelen en de resultaten van gemengde werkgroepen valideren.

De leden van het strategisch comité HR zijn:

- Zonecommandant: bewaken of HR strategie ≈ organisatiestrategie / uiteindelijke beslissingen in beleidskwesties / link cultuurtraject / link met materies uit de stafdiensten
- Directeur Bedrijfsvoering: voorzitterschap-secretariaat / harde en zachte HR / link financiën / link dagelijkse werking ATP
- Directeur VTO: vakbekwaamheid en opleiding (OPS & ATP), expertise inzake HR OPS
- Directeur en/of adjunct-directeur OPS: link dagelijkse operationele werking
- Diensthoofd zachte HR (instroom-doorstroom-uitstroom OPS + ATP)
- Diensthoofd harde HR (personeelsbeheer)



2.8.3.1 Algemeen

Dit personeelsplan sluit aan bij de visie van de hulpverleningszone over het personeelsbeleid voor de operationele medewerkers en over de ontwikkeling van de organisatie op middellange termijn. Het operationeel personeelsplan versie 5.0 treedt in werking op 1 januari 2020.

Voor de opmaak van dit plan hielden we rekening met de documenten die de wettelijke basis vormen voor de opmaak van een operationeel personeelsplan:

- Het KB van 25 april 2014 betreffende de minimale administratieve en operationele functies die de zone moet opstarten;
- De MO van 27 juni 2015 betreffende het KB betreffende de minimale administratieve en operationele functies die de zone moet opstarten;
- Het KB van 29 juni 2014 tot vaststelling van de criteria voor het bepalen van het personeelsplan van het operationeel personeel van de zone.

Het personeelsplan houdt rekening met het hedendaagse takenpakket, de nieuwe regels inzake arbeidstijd, de eisen inzake de 'snelste adequate hulp' en 'minimale middelen', de gevolgen van het implementeren van het nieuwe statuut en het KB Opleiding.

De zoneraad legt jaarlijks de behoeften en personeelsvoorziening vast binnen het kader van dit personeelsplan en in functie van de op dat moment gekende en richtinggevende personeelsbewegingen.

2.8.3.2 Doelstelling

Het personeelsplan moet voorzien in voldoende personeel om ervoor te zorgen dat alle taken doeltreffend worden uitgevoerd, zoals vastgelegd in artikel 11 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid. Dit is met inbegrip van ondersteunende taken die niet uitgevoerd worden door administratief personeel, maar noodzakelijk zijn voor het functioneren van de organisatie. Het beroepskader en vrijwilligerskader vormen samen de personeelsformatie van de posten van de hulpverleningszone.

2.8.3.3 Operationele structuur

Toelichting

Het beleid van de hulpverleningszone wordt op zonaal niveau bepaald door de zonecommandant, bijgestaan door de staf en de verschillende directies. Voor de operationele uitwerking van dit beleid is de hulpverleningszone in vijf clusters verdeeld:

1. Gent
2. Assenede – Waarschoot – Zelzate
3. Gavere – Lochristi
4. Melle – Merelbeke
5. Deinze – Nevele – Zomergem

De clusters staan onder leiding van de directeur Operaties. Hij draagt de verantwoordelijkheid voor de operationele uitwerking van het beleid. Deze uitwerking is in overeenstemming met de strategische doelstellingen van de zone. De adjunct-directeur Operaties staat hem bij in deze taak.

Voor het lokaal operationeel beheer van de posten wordt een staf van verantwoordelijke officieren aangesteld. Zij hebben de operationele verantwoordelijkheid over een of meerdere posten. We spreken in voorkomend geval van ploegkapiteins en clusterofficieren.

Verantwoordelijken operationeel beleid

VTE	Functie	Profiel	Actuele toestand ⁶
1	Zonecommandant	Officier	Kolonel
1	Directeur OPS (operaties)	Officier	Majoor
1	Directeur ICT (informatica & dispatching)	Officier	Majoor
1	Directeur VTO (vorming, training & opleiding)	Officier	Majoor
1	Directeur LOG (logistiek)	Officier	Majoor
1	Directeur Noodplanning & Proactie	Officier	Majoor

Verantwoordelijke officieren lokaal operationeel beheer

VTE	Functie	Cluster	Profiel	Actuele toestand ⁷
1	Ploegkapitein ploeg 1	Gent	Officier	Kapitein
1	Ploegkapitein ploeg 2	Gent	Officier	Kapitein
1	Ploegkapitein ploeg 3	Gent	Officier	Kapitein
1	Ploegkapitein ploeg 4	Gent	Officier	Kapitein
1	Adjunct DIR OPS	Gent	Officier	Kapitein
1	Clusterofficier	Assenede-Waarschoot- Zelzate	Officier	Kapitein
1	Clusterofficier	Gavere-Lochristi	Officier	Kapitein
1	Clusterofficier	Deinze-Nevele-Zomergem	Officier	Kapitein
1	Clusterofficier	Melle-Merelbeke	Officier	Kapitein

⁶ Eén functie van majoor is uitdovend. Dit resulteert in een herschikking van bevoegdheden binnen de directie in de toekomst.

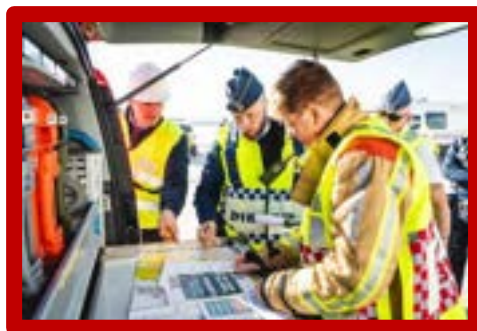
⁷ Invulling door lagere graad is mogelijk.

Voorts wordt op alle posten, in het geval deze er nog niet over beschikken, een beroepssergeant in dagdienst aangesteld om de dienstverlening in het kader van SAH overdag te verzekeren. Zij staan de verantwoordelijke officier bij in zijn dagtaak.⁸

Bepalingen voor posten met uitsluitend beroepspersoneel

De samenstelling van het beroepskader van de posten van Gent, Wondelgem, Expo en Melle kadert binnen de structuur van de operationele ploegen (volcontinu). Elke operationele ploeg moet in haar basis samenstelling idealiter beschikken over volgende functies:

VTE	Functie	Profiel
2	Kapitein	Officier
1	Luitenant	Officier
3	Adjutant	Bevelvoerder
12	Sergeanten	Bevelvoerder
13	Korporaal	Manschap
63	Brandweerman	Manschap



Onafhankelijk van de operationele ploegen werkt een deel van het operationeel personeel in dagdienst: het commando en de personeelsleden die de directies of de diensten versterken.

Eigen aan een beroepskader dient voortdurend rekening gehouden worden met het aantal zieken, verlof voorafgaand aan pensioen, loopbaanonderbrekingen, wedertewerkstellingen en eindloopbaanregimes. Zoals reeds aangehaald, gebeuren personeelsbewegingen en personeelsvoorziening in harmonie met het vooropgestelde budget ('budgetneutraal') en de gewenste formatie.

⁸ De post Deinze krijgt een extra beroepssergeant omwille van de specifiek georganiseerde permanentie.

GENT							
	OFF	BV/OOF	KPL	BRWM	GEL	DUIK	
AP1		1	1	3	1		
LAD1		1		1	1		
KTW1			1		1		
MAT1				1	1		
AP2		1	1	3	1		
LAD2		1		1	1		
KTW2			1		1		
DUIK					1	2	
WACHT		1	1	1			sgt/kpl dag
COMW1	1				1		
COMW2	1				1		
KOL					1		
	2	5	5	10	11	2	35
MELLE							
	OFF	BV/OOF	KPL	BRWM	GEL	DUIK	
AP1		1	1	3	1		
LAD1/MAT1		1		1	1		
	0	2	1	4	2	0	9
WONDELGEM							
	OFF	BV/OOF	KPL	BRWM	GEL	DUIK	
AP1		1	1	3	1		
	0	1	1	3	1	0	6
EXPO							
	OFF	BV/OOF	KPL	BRWM	GEL	DUIK	
AP1		1	1	3	1		
KTW			1		1		
	0	1	2	3	2	0	8
OPS							
	OFF	BV/OOF	KPL	BRWM	GEL	DUIK	
OPS	2	9	9	20	16	2	58
OPL in dienst				3			
	2	9	9	23	16	2	61

Bepalingen voor posten met gemengde bezetting

Typering posten brandweerzorg

De posten met gemengde bezetting (hoofdzakelijk vrijwilligers) worden onderverdeeld in drie types: I,II & III. De bezetting bestaat uit volgende functies:

Post type I: Deinze & Zelzate

VTE Beroeps		VTE Vrijwillig	Functie	Profiel
Deinze	Zelzate			
-	-	3	Luitenant	Officier
-	-	3	Adjutant	Bevelvoerder
2	1	8	Sergeanten	Bevelvoerder
1	-	8	Korporaal	Manschap
13	-	50	Brandweerman	Manschap

Post II: Gavere & Merelbeke

VTE Beroeps		VTE Vrijwillig	Functie	Profiel
Gavere	Merelbeke			
-	-	2	Luitenant	Officier
-	-	2	Adjutant	Bevelvoerder
1	1	6	Sergeanten	Bevelvoerder
1	-	6	Korporaal	Manschap
-	-	40	Brandweerman	Manschap

Post type III: Assenede, Lochristi, Nevele, Melle, Waarschoot & Zomergem

VTE Beroeps		VTE Vrijwillig	Functie	Profiel
Overige	Melle			
-	-	1	Luitenant	Officier
-	-	2	Adjudant	Bevelvoerder
1	-	6	Sergeanten	Bevelvoerder
-	-	6	Korporaal	Manschap
-	-	30	Brandweerman	Manschap

Kader hulpverlener-ambulancier

Sector	VTE HV-Amb	VTE Co-Amb
Beroeps ⁹	40	2
Vrijwilligers	120	10



2.8.3.4 Personeelsplan

Het operationeel personeelsplan moet als een **dynamisch plan** worden gelezen.

beroeps	PP
kolonel	1
majoor	6
kapitein	16
luitenant	8
adjudant	21
sergeant	68
korporaal	58
brandw eerman	308
coörd. hulpverlener-ambulancier	2
hulpverlener-ambulancier	40
TOTAAL	528

vrijwilligers	PP
kolonel	0
majoor	0
kapitein	0
luitenant	16
adjudant	22
sergeant	54
korporaal	54
brandw eerman	360
coördinator hulpverlener-ambulancier	10
hulpverlener-ambulancier	120
TOTAAL	636

⁹ Het personeelsplan houdt rekening met een aantal brandweerman-ambulanciers in een uitdovend kader, die deel uitmaken van het kader hulpverlener-ambulancier.

Het verschil tussen de personeelsaantallen in het plan en de effectieve invulling is te verklaren door de ruime marge binnen het beroepskader. Dat laat alle mogelijke personeelsbewegingen toe: uitdovende functies, aanduiden van waarnemende functies, verloop van langdurig zieken en tijdelijke wedertewerkstellingen, verloop door loopbaanonderbreking ...

Anderzijds liggen de aantallen in het personeelsplan van het vrijwilligerskader veel hoger dan de huidige invulling, gezien de moeilijke instroom en doorstroom vandaag.

Naast de ingebouwde reserve is ook rekening gehouden met het aantal voorziene wijzigingen in de toekomst.

2.8.3.5 Financiële impact

De zoneraad stelt voorop dat elke wijziging binnen het operationele kader geen extra kost inzake personeel mag veroorzaken. Alle bewegingen voorgesteld in dit plan kennen daarom een budgetneutrale benadering, voor zover mogelijk, want er is een duidelijk groeipad te onderscheiden (vb. clusters aanvullen, coördinatoren hulpverlener-ambulancier).

Jaarlijks leggen we de personeelsbewegingen bij het beroepspersoneel eerst voor aan de zoneraad met de bedoeling de financiële impact in kaart te brengen. Voor wat betreft de vrijwilligers is dit moeilijker te voorspellen. In eerste plaats zal het een uitdaging zijn de vacante plaatsen in te vullen.

2.8.4 Administratief en technische personeel van de zone



Het personeelsbehoefteplan van de zone voorziet 111 voltijdsequivalenten (VTE) administratief en technisch personeel (ATP).

Het ATP kunnen we opdelen in deze categorieën:

- Staf en ondersteuning (68 VTE)
- Proactie (tekenbureel) (6 VTE)
- Preventie (21 VTE)
- Dispatch (16 VTE)

De groep van administratieve en technische personeelsleden is gemotiveerd door de afwisseling en uitdaging in hun job en de maatschappelijke relevantie van onze organisatie. Dat blijkt uit een bevraging bij het personeel. De komende jaren willen we deze sterktes bevestigen en verder uitbouwen zodat de tevredenheid bij het personeel nog kan toenemen.

De zone moet blijven balanceren om enerzijds het statuut van het ATP te verzoenen met de specifieke noden van een hulpverleningszone en anderzijds de connectie met de RPR van de stad te respecteren. Deze link blijft voor het merendeel van de personeelsleden zeer belangrijk.

2.8.5 Opleidingen

2.8.5.1 Operationeel personeel

Het ontwikkelen en behouden van competente en gemotiveerde OPS-medewerkers

De Brandweerzone Centrum zet in op het realiseren van een kwalitatieve inzetbaarheid van de medewerkers. Het aanbieden van opleiding rekening houdend met de opleidingsbehoeften van de individuele medewerker en de doelstellingen van Brandweerzone Centrum zorgt hiervoor.

We evolueren van een kwantitatieve opvolging van opleidingen naar een kwalitatieve opvolging door te meten in functie van het te behalen resultaat. Instructeurs zijn ambassadeurs van opleiding en het personeel is zich bewust van het belang en nut van de opleidingen.

Invulling vaktechnische competenties

De zone dient een zonaal beleid te ontwikkelen betreffende de vaktechnische competenties. Zo bestaat er een maatstaf waaraan de competenties kunnen worden afgemeten en op die manier hebben de personeelsleden de mogelijkheden hun competenties gericht te ontwikkelen en te onderhouden. Het gaat om:

- Fysieke paraatheid & vakbekwaamheid adembescherming;
- Permanente opleiding (basiszorg en specialisaties);
- Voortgezette opleiding



Fysieke paraatheid en vakbekwaamheid adembescherming¹⁰

Aan de hand van een geïntegreerde proef kunnen zowel de fysieke paraatheid, als de accreditatie van de drager adembescherming worden gemeten. De fysieke paraatheid en vakbekwaamheid adembescherming van elke brandweerman worden gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid. Het grootste stuk van deze verantwoordelijkheid berust bij de brandweerman/vrouw zelf. Daarnaast is het de taak van de werkgever om begeleiding en opleiding aan te bieden ten aanzien van haar werknemers. De zone dient zich tevens te schikken naar de verplichtingen dewelke opgenomen zijn in de Codex over het welzijn op het werk.

Inhoud geïntegreerde proef

Analoog aan het idee dat sporters een inspanningstest moeten uitvoeren met activiteiten die overeenkomen met de sport die zij uitvoeren, werden er voor brandweerpersoneel inspanningstesten ontwikkeld die zoveel mogelijk overeenkomen met activiteiten die tijdens het werk worden uitgevoerd. De onderdelen van de geïntegreerde proef zijn overgenomen van 'het Preventief Periodisch Medisch Onderzoek', PPMO genaamd. Deze testen werden in 2006 ontwikkeld in Nederland en zijn gebaseerd op verschillende bijzondere eisen die aan de operationele functies worden gesteld.

De geïntegreerde periodieke proef voor de operationele personeelsleden tijdens de loopbaan wordt beoordeeld op basis van drie onderdelen:

- Adembeschermingslabo
- Brandbestrijdingstest
- Traplooptest

Om te slagen in de geïntegreerde proef, dient het personeelslid te slagen in de drie onderdelen van de geïntegreerde proef. Indien enkel de fysieke paraatheid wordt getoetst, dient het personeelslid te slagen voor de onderdelen 2 en 3 van de bijlage beschreven proef, en dit met adembeschermingstoestel zonder dat het adembeschermingsmasker wordt gedragen.

¹⁰ M.O. 1 maart 2017 is van toepassing op de operationele personeelsleden die perslucht drager zijn.

De behaalde resultaten worden opgetekend en ter beschikking gesteld van de sportdeskundige in functie van eventuele, individuele begeleiding.

De proeven zijn zoals eerder aangegeven functionele proeven waarbij het veilig en verantwoord werken voorop staat en representatief zijn voor de werkzaamheden en situaties waarmee brandweerpersoneel tijdens een inzet kan geconfronteerd worden. Daarom maakt men ook geen verschil op grond van geslacht en leeftijd. De lat ligt dan ook niet hoger dan strikt nodig voor de veilige en verantwoorde uitoefening van de functie, er worden dus geen hogere belastbaarheidseisen gesteld dan nodig om de functie goed uit te voeren.

Iedereen die een operationele functie uitvoert, moet deze testen met goed gevolg kunnen afleggen. De wetgever bepaalde dat enkel het personeel kan deelnemen aan deze testen, indien zij eveneens het verplicht jaarlijks medisch onderzoek hebben ondergaan volgens art. 30 tot 34 van het KB van 28 mei 2003 (ongeacht de volgorde van opeenvolging).

De kern van de proef is het probleemloos afleggen van een parcours van brandweer gerelateerde oefeningen. Uiterlijke kenmerken van uitputting (persluchtmasker voortijdig afnemen, dringende nood aan recuperatie...) betekenen het absolute einde van de proef.

Frequentie

Alle personeelsleden van het operationele kader zijn verplicht zich tweejaarlijks te onderwerpen aan de geïntegreerde proef. Het jaar dat men niet onderworpen is aan de proef, worden fysieke paraatheid en vakbekwaamheid adembescherming opgenomen in de thema's permanente opleiding.

Basiszorg

Permanente opleiding

Elk personeelslid dient jaarlijks minimum 24u permanente opleiding basiszorg te volgen. Binnen die 24u opleiding kan men verplicht worden in een bepaald jaar vastgelegde thema's te volgen (naast bovenvermelde proef adembescherming en fysieke paraatheid). Het volgen van permanente opleiding basiszorg gebeurt zo veel mogelijk binnen de reguliere diensturen voor het beroepspersoneel. Voor het basiskader kan dit normaliter binnen de dagindeling. Voor het midden en hoger kader is dit eveneens het geval en bovendien is er een afzonderlijk traject op maat voorzien (overwerk).

Voortgezette opleiding

Elk personeelslid dient jaarlijks minimum 12u voortgezette opleiding te volgen. Deze verplichting is zonaal beleid en dient als garantie voor de goede organisatie van de voortgezette opleiding. Bovendien dient elk personeelslid te voldoen aan de wettelijke verplichting inzake het volgen van voortgezette opleiding. Deze verplichting gaat in vanaf 1 januari 2019: gespreid over 5 jaar dient men 120u voortgezette opleiding te volgen. (KB Quickwins - 2019).

Het volgen van voortgezette opleiding basiszorg voor het beroepspersoneel gebeurt zo veel mogelijk binnen de reguliere diensturen. Voor het basiskader kan dit normaliter binnen het weektraject 'opleiding *in dienst*'. 'Opleiding in dienst' voorziet 4 werkdagen van 9 uren tijdens 1 week ter vervanging van de 3 geplande shiften van die bepaalde week. Tijdens deze opleidingsweek worden tijdens de diensturen voldoende uren voortgezette opleiding gegeven in combinatie met PPMO en medisch onderzoek indien nodig. Verschillende basisthema's komen aan bod zoals gevaarlijke stoffen, brandbestrijding en technische hulpverlening. Elk jaar zal de inhoud geëvalueerd worden ter voorbereiding van het programma van het volgende jaar. De onderwerpen worden bepaald aan de hand van het opleidingsniveau in de verschillende ploegen, aankoop van nieuw materiaal, aanpassing van verschillende procedures... Voor het personeel met de kwalificatie "perslucht zonder inspanning" zal een apart programma voorzien worden in een afzonderlijke week. Voor het midden en hoger kader is er een afzonderlijk traject op maat voorzien (overwerk).

Voor de vrijwilligers (alle kaders) is er een afzonderlijk traject voorzien. Uitwisseling tussen beide personeelscategorieën is mogelijk.

Specialisaties

De vakofficieren, van de specialisaties, bepalen welk opleidingstraject van toepassing is.

Specialisatie	Min. permanente opleiding in dienst	Extra muros (max.)	Evaluatie	Extra evaluatie school
Chauffeur				
Niveau 1 en/of 2	Minimum 12u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	-
Niveau 2 en 3 gecombineerd	Minimum 24u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	-
IGS¹¹				
IGS vrijwilliger	Minimum 12u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	Om de 3 jaar (gaspak)
IGS beroeps	Minimum 24u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	Om de 3 jaar (gaspak)

¹¹ Als je IGS gaspakdrager bent en IGS meetploeg kan een oefening voor beide meetellen.

Redden van dieren				
RVD vrijwilliger	Minimum 12u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	-
RVD beroeps	Minimum 24u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	-
Dispatcher				
	Minimum 12u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	-
Ambulancier				
	-	Min. 24	Om de 5 jaar	5 jaar
Duikteam				
Duiker vrijwilliger	Minimum 12	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	5 jaar
Duiker beroeps	Minimum 24	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	5 jaar
RED-team				
RED vrijwilligers	Minimum 12u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	-
RED beroeps	Minimum 24u	48	Jaarlijks tussentijdse evaluatie Om de 3 jaar: 'beslissende' evaluatie	-

2.8.5.2 Administratief en technisch personeel

Voor de opleidingen van het administratief technisch personeel voorzien we jaarlijks een budget van €30.000. Dit budget verdeelt de zone per directie volgens een bepaalde verdeelsleutel.

De bedoeling is dat de directeurs zelf beslissing welke opleidingen een meerwaarde bieden, binnen de perken van hun toegewezen budget. In de praktijk vragen de personeelsleden een vorming aan en evalueert de directeur of dit de werking van de dienst en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker verbetert.

Om specifieke doelen te halen, zijn soms extra opleidingen voor personeelsleden vereist (bijvoorbeeld specialisaties binnen preventie of op juridisch vlak). In zo'n gevallen bepalen we bij de omschrijving en budgettering van de operationele doelstelling hoeveel extra opleidingsbudget we voorzien. Dit budget wendt de zone specifiek aan om de doelstelling te bereiken.



2.8.6 Jeugdbrandweer

De posten Gent en Zelzate hebben een jeugdbrandweer en in 2022 zal ook de post Deinze starten met een jeugdbrandweer. In deze vereniging maken jongeren kennis met de wereld van de brandweer. Op een speelse manier leren ze de vaardigheden die een brandweerman of -vrouw nodig heeft en worden ze gaandeweg voorbereid op de kadettenopleiding aan de provinciale brandweerschool. Het is niet alleen een zinvolle vrijetijdsbesteding, maar het is ook een dankbaar kanaal om potentiële brandweerlieden en ambulanciers te rekruteren.

Deze verenigingen komen om de twee weken samen. Ze hebben een maximum van 25 leden. De instapleeftijd ligt tussen de 10 en 14 jaar en er is geen voorkennis of ervaring nodig. De leden nemen deel aan allerlei activiteiten, zoals een jaarlijks kamp met meerdaagse activiteiten. De jongeren doen ook mee aan ceremonieën, feestdagen en opendeurdagen.

Bij de jeugdbrandweer krijgen jongeren een uitgebreid aanbod van vaardigheden en kennis over brandveiligheid. Het lijkt de ideale springplank voor een carrière bij de brandweer. Leden die uiteindelijk de kadettenopleiding volgen aan de provinciale brandweerschool, kunnen daarna een traject afleggen die hen klaarstoomt voor de opleiding van brandweerman. Een groot deel van de nodige modules komen daar al aan bod. Dit initiatief getuigt van grote betrokkenheid en gezonde burgerzin.

De jeugdbrandweerkorpsen financieren op dit moment hun werking met subsidies van de gemeente Zelzate en de stad Gent, naast de opbrengsten uit activiteiten die ze organiseren. De zone geeft aan elke jeugdbrandweer jaarlijks € 5.000, die door de organisaties moeten verantwoord worden door onkostennota's, bewijsstukken ... De financiële middelen gebruiken ze onder meer voor verzekeringen, veiligheidskledij, oefenmateriaal, werkingskosten en vergoedingen voor instructeurs. De zone dient te evalueren of er effectief jongeren doorstromen van de jeugdbrandweer naar de operationele brandweer.



2.9 Welzijn

Medewerkers van onze hulpverleningszone – operationeel beroeps, vrijwilliger en ATP – komen met verschillende risico's in aanraking tijdens hun werk. Die risico's kunnen we linken aan maatschappelijke, technologische, klimatologische en politieke evoluties. Onze organisatie wordt uitgedaagd om daarop te anticiperen. Bij interventies speelt soms ook tijdsdruk een rol, en is onvoorspelbaarheid een bepalende factor. Snel risico's inschatten en acties bijsturen zijn elementaire vaardigheden om veilig te werken.

Risico's voorkomen, beperken en beheersen conform de welzijnswetgeving is een grote uitdaging. Alle niveaus van onze hulpverleningszone zijn daarvoor verantwoordelijk. De voorbije jaren timmerden we verder aan die weg met een resem acties en projecten: het jaaractieplan, alcohol-, middelen- en drugsbeleid (AMD), projecten rond agressie, hygiëne na brand, support bij zware interventies, welzijnsthema's opnemen in het opleidingsaanbod ...

In de komende jaren wil de zone zich verder inzetten om de welzijnswetgeving door te voeren. Dat zal gebeuren door welzijnsrisico's te beheren, welzijnsprestaties te verbeteren en een systematische en dynamische werkwijze door te voeren voor onze risicobeheersing. Het doel en het eindproduct van een welzijnsmanagementsysteem zijn:

- voorkomen van werkgerelateerde letsels;
- voorkomen van gezondheidsproblemen van medewerkers;
- voorzien van een veilige en gezonde werkomgeving.



2.10 Veiligheid van data

Op dit moment mist Brandweerzone Centrum een gegevensbeschermingsbeleid. Het is nochtans belangrijk dat zowel onze burgers als andere externe partners vertrouwen hebben in de manier waarop de zone met data, informatie en kennis omgaat. Een strikte beveiliging van die gegevens is fundamenteel. Daarom willen we een info-, data- en kennisbeheersysteem installeren om zo alle relevante data te capteren en te beschermen.

We integreren maatregelen om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van gegevens te verzekeren. Zo beperken we beveiligingsrisico's tot een acceptabel niveau. Aangezien databeveiliging continu evolueert, is dit een opdracht die we constant moeten monitoren. Er bestaan namelijk geen maatregelen die altijd en overal gelden.

Data beveiligen houdt in dat we ons op technisch en organisatorisch vlak moeten schikken, rekening houdend met de gevoeligheid van de gegevens, de technische mogelijkheden, de kosten, de wettelijke eisen en de risico's. Er zijn diverse computertechnische maatregelen mogelijk, zoals logging, rechtenbeheer, firewalls en antivirusprogramma's. Maar ook de fysieke beveiliging van gegevens mogen we niet uit het oog verliezen. Maatregelen in dat kader zijn een clean desk policy, omzichtig omspringen met gegevens en die ook afschermen.

Een belangrijke stap is om het bewustzijn rond databeveiliging te doen groeien. Elke medewerker moet weten hoe die op een correcte manier omgaat met data. Als er toch een beveiligingsrisico is, dan moet weten wat hij moet doen. Om dat te stroomlijnen werken we een policy uit die als basis zal dienen om ons personeel te trainen. De beveiliging van data moeten we continu evalueren en zo nodig bijsturen. Hiervoor voeren we regelmatige controles in.



3. Strategie: doelstellingen van de zone – TO BE

3.1 Hoofdstrategische doelstellingen

Het directieteam en de zoneraad legden op basis van de missie, visie en waarden acht hoofdstrategische doelstellingen vast. Deze doelstellingen zijn over een tweeluik verdeeld. Drie hoofdstrategische doelstellingen vallen onder het eerste luik 'De wettelijke taken'. Deze doelstellingen hebben betrekking op het effectiever en efficiënter uitvoeren van de taken die de wetgever aan de hulpverleningszones oplegt. De overige vijf hoofdstrategische doelstellingen vallen onder het luik 'Organisatorische taken'. Deze doelstellingen heeft de zone opgesteld om in de toekomst beter, performanter en efficiënter te werken.

De wettelijke taken

HSD 1. BWZC wil op haar grondgebied **operationeel uitmunten** in haar dienstverlening

HSD 2. BWZC wil al haar **posten op een geïntegreerde manier** laten samenwerken en bij uitbreiding ook met zone-overschrijdende posten

HSD 3. BWZC wil haar **specialisaties** verder uitbouwen en optimaliseren om deze ook gestructureerd (met duidelijke overeenkomst) ter beschikking te stellen en/of aan te bieden aan andere zones

Organisatorische taken

HSD 4. BWZC wil maximaal **bijdragen aan externe partnerschappen** (meer specifiek aan Netwerk Brandweer) om door kennis- en ervaringsuitwisseling het eigen functioneren te maximaliseren en een ROI te realiseren

HSD 5. BWZC wil een **waardegedreven organisatie** zijn met **geëngageerde medewerkers** die de kans krijgen hun talenten maximaal te ontwikkelen en te gebruiken in veilige, gezonde en aangename werkomstandigheden

HSD 6. BWZC wil maximaal inzetten op **PR en correcte communicatie** om een betrouwbare partner en werkgever te zijn

HSD 7. BWZC wil zich maximaal engageren in **maatschappelijk relevante thema's** om een positieve uitstraling en imago naar de burgers en de maatschappij te creëren

HSD 8. BWZC wil samen met haar zoneraad onderzoeken welke gevolgen mogelijke **fusies** (van gemeenten en/of zones) hebben op onze zone en de impact op operationeel en financieel vlak in kaart brengen.

3.2 Strategische doelstellingen

3.2.1 Duiding

De hoofdstrategische doelstellingen verfijnen we verder in zeventien strategische doelstellingen. In vergelijking met het vorige meerjarenbeleidsplan overschrijden deze doelstellingen nu veel sterker de verschillende directies. De doelstellingen kunnen en willen we niet meer strikt groeperen per directie. Samenwerking tussen meerdere directies is een sleutelfactor, zowel aan de input- als de outputzijde van onze doelstellingen.

***“We hebben
zeer uitdagende doelen geformuleerd.
De betrokkenheid en inzet van elke medewerker
is nodig om die te bereiken.”***

Zonecommandant Wim Van Zele

Per strategische doelstelling¹² (SD) hebben we een medewerker aangeduid als eigenaar. Die moet ervoor zorgen dat we de doelstelling na zes jaar behalen. De eigenaar is het aanspreekpunt voor de SD en volgt de evolutie op. Elke SD verfijnen we verder in verschillende operationele doelstellingen¹³ (OD) die we tweejaarlijks opstellen. Alle geformuleerde OD's onder een bepaalde SD dragen bij tot de realisatie ervan.

¹² Strategische doelstellingen zijn doelstelling die op lange termijn helpen om een mission statement om te zetten van een brede visie in meer specifieke plannen. Ze zijn ontworpen om een vertalingen te doen van de missie en hoofdstrategische doelstellingen. Onze strategische doelen gelden voor zes jaar.










¹³ Operationele doelstellingen concretiseren de strategische doelstellingen. Zij gelden voor een kortere periode, nl. twee jaar.

3.2.2 Link tussen hoofdstrategische en strategische doelstellingen

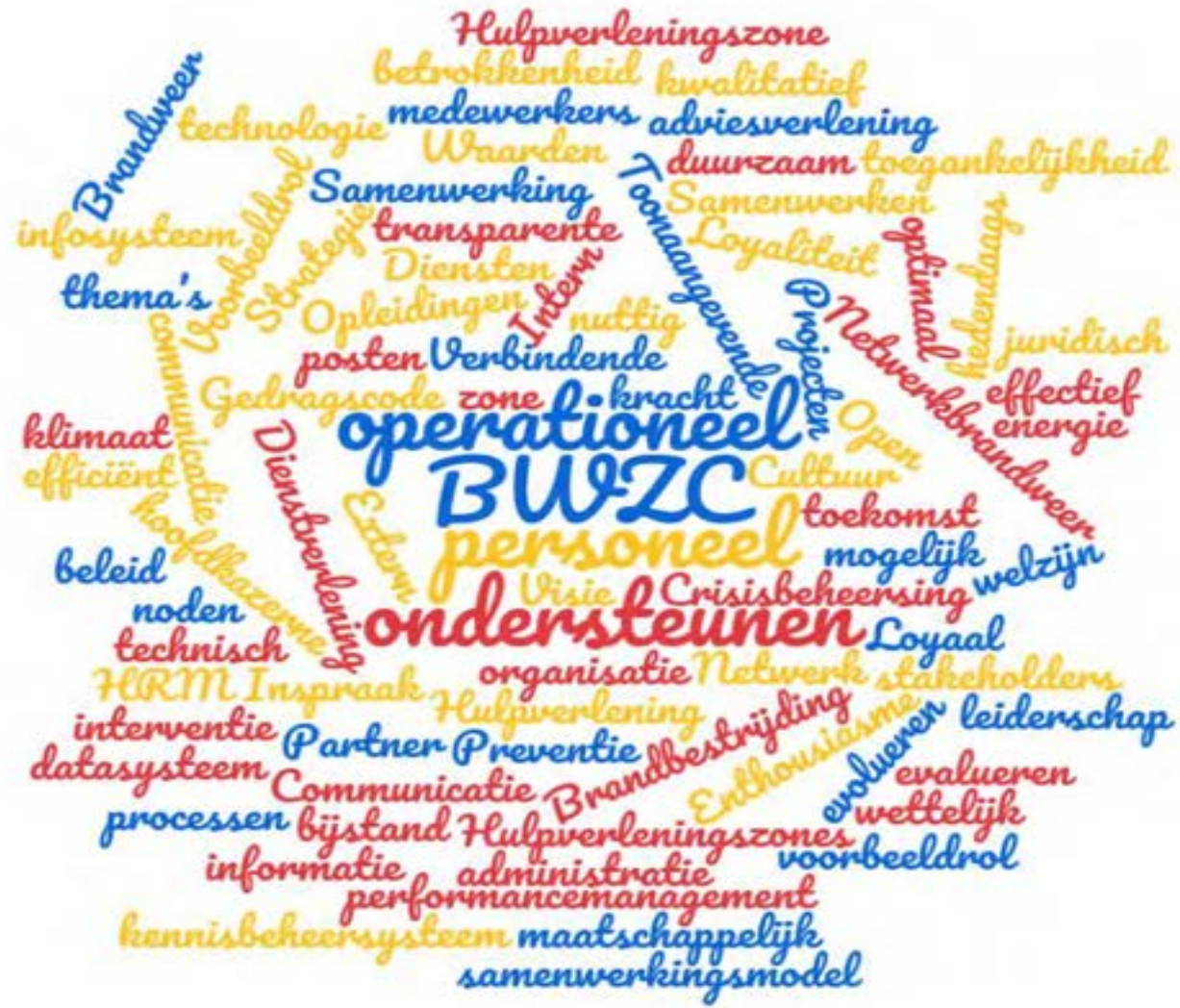
Onze strategische doelstellingen vallen minstens onder een hoofdstrategische doelstelling, maar vaak vallen ze onder meerdere hoofdstrategische doelstellingen. Dat maakt ons verhaal sterker, omdat de doelstellingen op verschillende niveaus verbonden zijn.

	SD 1	SD 2	SD 3	SD 4	SD 5	SD 6	SD 7	SD 8	SD 9	SD 10	SD 11	SD 12	SD 13	SD 14	SD 15	SD 16	SD 17
HSD 1																	
HSD 2																	
HSD 3																	
HSD 4																	
HSD 5																	
HSD 6																	
HSD 7																	
HSD 8																	

3.2.3 Overzicht

-  **SD1:** BWZC wil **een kwalitatief en duurzaam functionerings- en samenwerkingsmodel** met zowel interne als externe stakeholders uitwerken om zo voor de meest optimale informatie- en kennisdeling te zorgen.
-  **SD2:** BWZC wil het voortouw nemen in het ontwikkelen, promoten en implementeren van **een risicoanalyse tool** in samenwerking met Netwerk Brandweer.
-  **SD3:** BWZC wil **alle middelen die een interventie ondersteunen up-to-date brengen** met als doel op de meeste efficiënte en effectieve manier te interveniëren.
-  **SD4:** BWZC wil **haar meldkamer ontwikkelen** naar de hedendaagse noden met als doel een moderne ondersteuning te kunnen bieden.
-  **SD5:** BWZC wil de **zelfredzaamheid en awareness** van burgers met betrekking tot veiligheid en preventie verhogen, zodat iedereen zich bewust is van gevaren op school, thuis, tijdens ontspanning ...
-  **SD6:** BWZC bouwt verder aan **een geïntegreerd HR-beleid** met als oogmerk betrokken en geëngageerde medewerkers aan te trekken en hen maximale kansen te geven om hun talenten te ontwikkelen binnen een innovatieve organisatie. Hiertoe wordt in het bijzonder ingezet op **leiderschap en people management**.
-  **SD7:** BWZC wil vooral als eindgebruiker of partner deelnemen aan **EU-projecten**.
-  **SD8:** BWZC wil de organisatie van de **voortgezette opleiding van operationeel beroepspersoneel** optimaliseren.
-  **SD9:** BWZC wil alle posten **optimaliseren en integreren door een effectieve en efficiënte uitbouw van mens en middelen** om zo de meest **optimale dekking** te kunnen garanderen.

- 🔥 **SD10:** BWZC wil betrouwbaarheid, expertise, innovatie en bereikbaarheid uitstralen naar **haar interne en externe stakeholders**.
- 🔥 **SD11:** BWZC wil dat haar gebouwen, rollend en niet-rollend materiaal minstens voldoen aan de **wettelijke normen** en rond een aantal **maatschappelijk actuele thema's** (toegankelijkheid, isolatie, asbest, klimaatneutraal, duurzaam ...) **evolueren** waar mogelijk.
- 🔥 **SD12:** BWZC wil al haar **administratief ondersteunende processen optimaliseren** om zo een maximale effectiviteit en efficiëntie te realiseren in de werking van de organisatie.
- 🔥 **SD13:** BWZC wil een **effectief en efficiënt prestatie- en kwaliteitsmanagementsysteem** installeren om de kwaliteit van onze interne en externe dienstverlening te kunnen evalueren en verbeteren.
- 🔥 **SD14:** BWZC wil een **welzijnsbeleid** voeren met als doel om de gezondheids- en veiligheidsprestaties te beheren en te verbeteren en aan de wettelijke eisen te voldoen.
- 🔥 **SD15:** BWZC wil inzetten op **de betrokkenheid van de medewerkers** om zo een duurzame gemeenschap te vormen die zich identificeert met onze organisatie en dit ook uitdraagt.
- 🔥 **SD16:** BWZC wil hét aanspreekpunt zijn voor **juridische adviesverlening en bijstand** voor zowel het management als belangrijke externe partners, met een doorgedreven in-house expertise over de regelgeving die specifiek is voor hulpverleningszones.
- 🔥 **SD 17:** BWZC wil een beheersysteem installeren om alle **inhoudelijk en technologisch relevante data, info en kennis** te verwerken en delen.



BWZC wil een kwalitatief en duurzaam functionerings- en samenwerkingsmodel met zowel interne als externe stakeholders uitwerken om zo voor de meest optimale informatie-en kennisdeling te zorgen.

Koppeling HSD

HSD 1, HSD 2 en HSD 3

SD-eigenaar

Zonecommandant

Waarom zet de zone in op SD1? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD1?

Binnen onze zone zijn er heel wat overlegorganen waar we over diverse thema's beslissen. Voorbeelden zijn het vakbondsoverleg, de zoneraad, het zonecollege, het ombudsmannenoverleg, de officierenvergadering, het directieteam, de ochtendvergadering, de vergaderingen DIR OPS, bureau van de vrijwilligers ... Toch merken we dat die overlegmomenten versnipperd zijn. Het is niet altijd duidelijk welk item in welk overlegorgaan moet besproken worden en hoe de communicatielijnen nadien verlopen. Bepaalde onderwerpen bespreken we zo niet op het meest geschikte forum en communiceren we niet op de juiste manier.

Informatie van een bepaalde directie stroomt niet altijd vlot door naar andere directies. Vaak is dat nochtans nodig. Een interventie waar technische aspecten van brandpreventie niet in orde zijn, moeten gestroomlijnd naar Directie Preventie verlopen. Tendensen bij interventies zijn een kostbare informatiebron om onze preventie op af te stemmen. Denk maar aan oplaadbare batterijen die vuur vatten, bijvoorbeeld bij fietsen, motoren en steps. Na een complexe interventie moet Dienst Opleiding de belangrijkste lessen doorkrijgen om er aandacht aan te besteden in het lessenpakket. Ook extern kunnen we beter samenwerken om informatie en kennis te verwerven. Partners zijn bijvoorbeeld de FOD Binnenlandse Zaken en de FOD Volksgezondheid, Paulo, verschillende stadsdiensten zoals Stedenbouw en Milieu, maar ook andere zones, Netwerk Brandweer ... Samenwerking is de sleutel. Zo kunnen we bouwen aan een overlegstructuur met duidelijke aanspreekpunten.

Wat wil BWZC bereiken met SD1? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 1?

BWZC wil een kwalitatief en duurzaam functionerings- en samenwerkingsmodel onderhouden. De zone legt intern duidelijk vast welke overlegorganen er zijn, welk orgaan bepaalde thema's behandelt, wie deel uitmaakt van een overlegorgaan, wie voorzitter en secretaris is ... Op termijn zetten we een systeem op om informatie tussen de directies te delen. Zo leren we meer van elkaar.

BWZC wil het voortouw nemen in het ontwikkelen, promoten en implementeren van een risicoanalyse tool in samenwerking met Netwerk Brandweer.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3 en 4

SD-eigenaar

Directie Noodplanning & Proactie

Waarom zet de zone in op SD2? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD2?

In heel wat regelgeving n.a.v. de vorming van brandweerzones, wordt vooropgesteld dat de zones de risicoanalyse van hun grondgebied ter beschikking hebben. Aan de hand van die analyse moet men onder andere bepalen welk materieel men nodig heeft, hoeveel personeelsleden en welke specifieke opleiding zij nodig hebben, waar de posten zich zouden moeten bevinden. Het KB Risicoanalyse van 14/10/2013 geeft een indeling van alle soorten punctuele en recurrente risico's die geïnventariseerd en geëvalueerd moeten worden. Het legt echter geen regels op over de manier waarop de naakte inventaris van de risico's vertaald moet worden naar een risicoanalyse van het grondgebied. De Vlaamse en Belgische zones beschikken met de Care Tool van Falck op dit moment wel al over een basismethodiek voor de berekening van de dekkingsgraad voor de recurrente risico's. De normen die hierin gehanteerd worden en de opgenomen objecten dienen bij voorkeur opnieuw geëvalueerd en geüpdatet te worden.

Met recurrente risico's worden de regelmatig voorkomende interventies bedoeld, zoals huisbranden en verkeersongevallen met geknelden. Over die zogenaamde recurrente risico's beschikt elke zone over de nodige statistische gegevens. Daartegenover staan de punctuele risico's. Vrij vertaald zijn dat de grote risico's, zoals o.m. industriële ongevallen, natuurrampen of risico's ten gevolge van grote evenementen. Deze risico's leiden niet vaak tot ongevallen, maar als het gebeurt hebben ze een veel grotere maatschappelijke impact.

Voor de uitwerking van de risicoanalyse van de punctuele risico's, werd de zone binnen het Netwerk Brandweer aangeduid als trekker van het pilootproject "Risicoanalysetool voor de Brandweerzones". Deze studie wordt gefinancierd met middelen uit het Sevesofonds. Ze heeft dus als

doel om een methodiek te ontwerpen die op basis van vooraf bepaalde parameters kan objectiveren welke capaciteit (middelen en mensen) een brandweerzone nodig heeft om de gedefinieerde risico's te dekken. Voor het uitwerken van een methodiek, zal men zich beperken tot 2 types punctuele risico's, nl. industriële risico's en transportrisico's. Als vervolg op de methodiek wil men daarna een risicotool laten ontwikkelen.

Tot slot ontbreekt nog de vereiste inventaris van de punctuele risico's. Hulpverleningszone Centrum stelt zich tot doel om de nodige info voor dit document op te stellen en regelmatig te updaten.

Wat wil BWZC bereiken met SD2? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 2?

De brandweerzone heeft heel wat stakeholders. Naast burgers, behoren hier ook bedrijven, organisaties en tal van instanties toe. Zij gebruiken gebouwen, bouwen er nieuwe of passen bestaande aan. De zone tracht zo vroeg mogelijk met hen aan tafel te zitten, zodat bij de uitwerking van hun plannen de brandveiligheid voldoende aandacht krijgt. Dit is één van de kerntaken van de Directie Preventie. Zij proberen ervoor te zorgen dat noodsituaties zoveel mogelijk vermeden kunnen worden.

Deze aandacht voor brandpreventie zal toekomstige interventies door de brandweer echter nooit kunnen uitsluiten. Op basis van de aanwezige gevaren kunnen we wel al op voorhand inschatten wat het risico is dat er zich een incident zal voordoen én welke acties we kunnen ondernemen om ons hierop voor te bereiden. Om dit zo objectief mogelijk te doen, hebben we een betrouwbare risicoanalyse nodig. Op basis van de risicoanalyse zullen immers toekomstige beleidsbeslissingen genomen worden voor de aankoop en plaatsing van materiaal, de aanwerving en opleiding van personeel, een eventuele verhuis van een slecht gepositioneerde brandweerpost, enz. Het is bovendien belangrijk dat de analyse gestandaardiseerd is en uniform voor de verschillende zones. Op die manier zal bv. ook de interzonale samenwerking voor incidenten die bepaalde specialisaties vereisen en/of meerdere zonegebieden beslaan, geoptimaliseerd kunnen worden.

BWZC wil alle middelen die een interventie ondersteunen up-to-date brengen, met als doel om op de meeste efficiënte en effectieve manier te interveniëren.

Koppeling HSD

HSD 1, 2 en 3

SD-eigenaar

Directie Operaties

Waarom zet de zone in op SD3? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD3?

Onze zone beschikt over heel wat middelen om professioneel te werken bij interventies. Toch kunnen we die middelen beter op elkaar afstemmen. Zo zijn de sleutelkluisen op ons grondgebied niet gelijkvormig en zijn niet alle interventiedossiers up-to-date.

Wat wil BWZC bereiken met SD3? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 3?

Interventiedossiers zijn de dossiers die brandweermannen en -vrouwen meenemen naar een interventie. De dossiers bevatten alle nuttige informatie over een gebouw of site: vluchtwegen, in- en uitgangen, contactgegevens, hydranten ... De zone wil alle dossiers up to date houden en indien nodig voor bepaalde gebouwen zelf dossiers opmaken. Hiervoor werken we via het DIP samen met bedrijven en instanties.

De maatschappij verandert razendsnel, ook technologisch. De zone wil onderzoeken hoe drones kunnen helpen om grootschalige evenementen te beveiligen. Ook voor een snelle beeldvorming bij interventies kan de brandweer drones gebruiken.

We willen onderzoeken of en hoe we sleutelkluisen kunnen uniformiseren. Een optie is om te werken met een loper over de hele zone. Maar we moeten daarbij incalculeren dat er gemeenten onze zone kunnen vervoegen of net verlaten. Een alternatief is een systeem met codes.

BWZC wil haar meldkamer ontwikkelen naar de hedendaagse noden met als doel een moderne ondersteuning te kunnen bieden.

Koppeling HSD

HSD 1, 2 en 3

SD-eigenaar

Directie Dispatch & ICT

Waarom zet de zone in op SD4? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD4?

Momenteel beschikt onze zone over een performante meldkamer. We hebben hier tussen 2015 en 2019 sterk op ingezet. Onze meldkamer is niet alleen het kloppend hart van onze zone, maar bedient ook Hulpverleningszone Zuid-Oost. Brandweerzone Oost-Limburg zal haar meldkamer spiegelen aan ons voorbeeld.

Wat wil BWZC bereiken met SD4? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 4?

We moeten ervoor zorgen dat we de constante maatschappelijke en technologische veranderingen kunnen opvangen in onze meldkamer. Alleen zo kunnen we een hoog niveau blijven halen. Onze dispatchers informeren de ploegen op het terrein, maar ze worden vaak geconfronteerd met zeer diffuse informatiebronnen. De informatie is te verspreid. Met nieuwe technologieën en artificiële intelligentie (AI) willen we de dispatchers ondersteunen zodat ze snel de juiste informatie vinden.

Onze zone staat er voor open om nog meer hulpverleningszones op onze meldkamer te laten aansluiten. Hierdoor kan er efficiëntiewinst nagestreefd worden en de kosten voor de zones die deelnemen gereduceerd worden. Daarnaast wordt een optimale dienstverlening aangeboden.

BWZC wil de zelfredzaamheid en awareness van de burgers met betrekking tot veiligheid en preventie verhogen zodat iedereen zich bewust is van gevaren op school, thuis, tijdens ontspanning ...

Koppeling HSD

HSD 1 en 7

SD-eigenaar

Directie Preventie

Waarom zet de zone in op SD5? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD5?

De zone zet al sterk in op zowel technische preventie – bij woonprojecten of industrie – als operationele preventie – bij evenementen. Het doel is om die preventie nog verder uit te breiden en te verfijnen.

We focussen ook op de zelfredzaamheid van burgers. Door mensen goed te informeren, kunnen ze noodsituaties vermijden of adequaat handelen in afwachting van de hulpdiensten.

Wat wil BWZC bereiken met SD5? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 5?

De zone wil extra inzetten op de zelfredzaamheid en awareness van burgers. Door verschillende doelgroepen te definiëren en preventiecampagnes op die doelgroepen af te stemmen, willen we onze boodschap effectief overbrengen naar de juiste mensen. De brandweer doet niet alles gratis en ook dat willen we burgers duidelijk maken.

Verder wil de zone een Brandweerinformatiecentrum (BIC) uitbouwen, waarbij we bijvoorbeeld virtual reality (VR) kunnen gebruiken om bezoekers op een veilige manier met gevaren te confronteren. Ze leren zo hoe ze moeten optreden bij noodsituaties.

BWZC bouwt verder aan een geïntegreerd HR-beleid met als oogmerk betrokken en geëngageerde medewerkers aan te trekken en hen maximale kansen te geven om hun talenten te ontwikkelen binnen een innovatieve organisatie. Hiertoe wordt in het bijzonder ingezet op leiderschap en people management.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8

SD-eigenaar

Directie Bedrijfsvoering

Waarom zet de zone in op SD 6? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 6?

De voorbije jaren had de zone nood aan nieuw en getalenteerd personeel. Dat gaat niet alleen over ambulanciers en brandweerlieden – zowel beroeps als vrijwilligers –, maar ook over administratief en technisch personeel. De organisatie van HR was de voorbije jaren gebaseerd op het statuut van het personeel. Er werd een onderscheid gemaakt tussen operationeel en administratief en technisch personeel. Dit was een obstakel om tot een duidelijk, geïntegreerd en consistent HR-beleid te komen.

Wat wil BWZC bereiken met SD 6? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 6?

Onze samenleving wordt meer divers, met ook voor de brandweer steeds complexere problemen. Door die steeds complexer wordende problemen, heeft de brandweer nood aan meer gevarieerde profielen. De zone heeft experts nodig in de vorm van preventieadviseurs, data-analisten, technisch tekenaars ... Onze wervingscampagnes moeten we hierop afstemmen. We toetsen potentiële werknemers steeds aan de waarden van Brandweerzone Centrum. De zone wil haar medewerkers beter begeleiden tijdens hun loopbaan, bijvoorbeeld met persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) en loopbaanpaden. Er komt ook meer nadruk op het ondersteunen en begeleiden van leidinggevendenden in zone ze.

BWZC wil vooral als eindgebruiker of partner verder deelnemen aan EU-projecten.

Koppeling HSD

HSD 4

Eigenaar SD

Directie Zonesecretariaat, Quality & Europese projecten

Waarom zet de zone in op SD 7? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 7?

De zone neemt al jaren deel aan verschillende Europese projecten. Vaak zijn wij op die manier snel op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen binnen de brandweerwereld. We ontmoeten interessante partners, doen kennis op en kunnen die ook intern gebruiken. De zone staat open voor innovatieve projecten.

Wat wil BWZC bereiken met SD 7? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 7?

Europese projecten vragen tijd en inzet van ons personeel. Daarom kiezen we voor projecten die stroken met onze eigen klemtonen en ambities. Drones voor veiligheidsdoeleinden en projecten die kaderen binnen risicoanalyse zijn voorbeelden daarvan. Bij Europese projecten willen we dat de personeelskosten gesubsidieerd zijn. Zo komen we tot een duidelijke win-winsituatie.

BWZC wil de organisatie van de voortgezette opleiding van operationeel beroepspersoneel optimaliseren.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3 en 5

Eigenaar SD

Directie HR OPS & VTO

Waarom zet de zone in op SD 8? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 8?

De opleidingsverplichtingen voor ons operationele personeel zijn intensief. Ze hebben het moeilijk om zich doorheen het jaar verschillende keren vrij te maken om voortgezette opleidingen te volgen. De vele dienststopdrachten en overuren voor opleidingen zorgen ook voor problemen bij de operationele bezetting. Concreet moeten we meer dan 200 shiften per ploeg en per jaar compenseren. Het is efficiënter om die opleidingen als zone zelf te faciliteren en ons personeel hiervoor vier dagen in dezelfde week vrij te houden. Zo zijn de brandweerlieden meteen in orde wat betreft hun wettelijk verplichte opleidingen. Dit is een prominente vraag van de vakbonden en het personeel.

De samenwerking tussen de zone en de brandweerschool loopt niet altijd even vlot. Het is moeilijk om opleidingen in te plannen op momenten dat het voor de zone past. Door de opleidingen zelf in handen te nemen, kunnen we hier autonoom over beslissen. Bovendien is het eenvoudiger om zelf instructeurs te kunnen voorzien. Niet iedereen wil vakantie nemen om in dienst van de brandweerschool te werken.

Een ander voordeel is dat bij 'opleiding in dienst' dezelfde groep personeelsleden (over de ploegen heen) gedurende vier dagen dezelfde opleiding volgt. Zo wordt inhoudelijk en op het vlak van groepsdynamiek iets opgebouwd, wat de kwaliteit van de opleidingen ten goede komt.

Wat wil BWZC bereiken met SD 8? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 8?

Het doel is om de voortgezette opleidingen in een week te organiseren voor het beroeps operationeel personeel (basiskader). Op die manier kunnen ze aan hun verplichtingen voldoen tijdens hun diensturen. De zone stelt ze vier dagen vrij van ploegdienst om opleidingen te volgen. In die periode van 36 uren leggen ze ook het PPMO-parcours af en krijgen ze een medisch onderzoek.

BWZC wil alle posten optimaliseren en integreren door een effectieve en efficiënte uitbouw van mens en middelen om zo de meest optimale dekking te kunnen garanderen.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3, 5 en 8

Eigenaar SD

Directie Operaties

Waarom zet de zone in op SD 9? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 9?

Voor 2015 was de brandweer een autonome entiteit van een gemeente. Na de hervorming werken we in een netwerk van posten. Op ons grondgebied analyseren we hoe we de snelste adequate hulpverlening (SAH) kunnen bieden. We stellen ons daarbij de vraag waar we willen op sturen.

Wat wil BWZC bereiken met SD 9? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 9?

In 2019 breidde onze zone uit met drie posten. Daarom moeten we een nieuw evenwicht vinden voor zowel de branddienst als de dringende geneeskundige hulpverlening (DGH), gelinkt aan de visie rond het rollend en niet-rollend materiaal. Een optimale inzet van mensen en middelen mag de motivatie van ons personeel echter niet fnuiken. Het materiaal op een post heeft rechtstreekse gevolgen op het type en het aantal interventies van die post. We proberen in onze analyse breder te denken dan eenvoudige verschuivingen van middelen. Aan de hand van een data-analyse willen we nagaan wat bijvoorbeeld de evolutie van de beschikbaarheid van vrijwilligers is overdag op weekdagen. Op basis van een grondige analyse kan dan bepaald worden hoe we de organisatie al dan niet dienen bij te sturen. De dalende beschikbaarheid van vrijwilligers is een belangrijk aandachtspunt. Deze tendens zien we al jaren, maar versterkt zich door de uitstroom van oudere vrijwilligers. De zone zet evenwel sterk in om voldoende instroom van vrijwilligers te garanderen.

Koppeling HSD

HSD 6 en 7

Eigenaar SD

Staf

Waarom zet de zone in op SD 10? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 10?

Brandweerzone Centrum is vandaag voor haar stakeholders een betrouwbare partner voor thema's rond brandveiligheid. De huidige partnerschappen zijn vandaag echter nog teveel ad hoc en te weinig duurzaam uitgebouwd. Brandweerzone Centrum en haar posten komen daardoor niet over als een 'sterk merk'. Elke dienst, elke post, elke ploeg heeft zijn eigenheid, zijn eigen manier van werken en zijn eigen contacten met externen. De verschillende diensten zijn hier onderling niet altijd vanop de hoogte. Vandaag treedt de zone bovendien nog te weinig proactief naar buiten. Die diversiteit en het gebrek aan een uniforme stijl zorgen voor verwarring bij de stakeholders. In 2020-2025 wil de zone dan ook werken aan die betrouwbaarheid en expertise, innovatie en bereikbaarheid uitstralen.

Wat wil BWZC bereiken met SD 10? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 10?

Brandweerzone Centrum wil zowel in inhoud als in vorm een herkenbare en geloofwaardige organisatie zijn. Dat wil de zone verwezenlijken door bereikbaar, modern, betrouwbaar en relevant te werken voor haar stakeholders.

De diensten van Brandweerzone Centrum hebben expertise inzake thema's rond (brand)veiligheid: de brandweer grijpt in bij acute onveiligheidssituaties, onze preventionisten zien wat leeft op het terrein ... Die expertise moeten we in de verf zetten en eenduidig uitdragen naar onze stakeholders. Onze medewerkers zijn daarbij onze ambassadeurs. Via correcte en duidelijke communicatie in een eenvoudig leesbare, heldere en attractieve vorm willen we onze doelgroepen over actuele onderwerpen informeren en activeren.

Onze communicatie naar buiten moet state-of-the-art zijn. Onze stakeholders vormen belangrijke partners om onze boodschap bij de doelgroepen te krijgen. De samenwerking met deze stakeholders (onder andere gemeentelijke ambtenaren (vb. noodplanning, communicatie, stedenbouw, perscontacten...)) moeten we verder professionaliseren. De zone werkt in 2020-2025 aan een sterk netwerk.

Daarnaast willen we ook een visueel herkenbare organisatie zijn. We geloven dat een uniforme stijl bijdraagt tot onze herkenbaarheid en geloofwaardigheid. We moeten daarom maximaal inzetten op zichtbaarheid wanneer dat mogelijk is.

BWZC wil dat haar gebouwen, rollend en niet-rollend materiaal minimaal voldoen aan de wettelijke normen en rond een aantal maatschappelijk actuele thema's (toegankelijkheid, isolatie, asbest, klimaat neutraal, duurzaam ...) verder evolueren waar mogelijk.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3 en 7

Eigenaar SD

Directie Logistiek

Waarom zet de zone in op SD 11? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 11?

Zowel voor rollend als niet-rollend materiaal vervangt de zone momenteel de goederen als dat nodig is. We stellen vast dat diverse posten verouderd zijn en niet meer voldoen aan de wettelijke normen. Er zijn dringend renovaties en opfrissingswerken nodig. De hoofdkazerne is te klein voor de operationele werking, het huurcontract voor Post Wondelgem loopt af in 2021 en in de posten Lochristi en Zelzate dienen aanpassingswerken te gebeuren om conform te zijn met de wetgeving rond Welzijn op het werk.

Wat wil BWZC bereiken met SD 11? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 11?

Onze gebouwen en ons materiaal bepalen deels de kwaliteit van onze service en onze hulpverlening. Voor het rollend materiaal ontwikkelde de zone een meerjarenplan dat we na goedkeuring uitvoeren. Enkele klemtonen zijn een inhaalbeweging voor de nieuwe posten en investeringen in het kader van het voertuigenplan.

Ook voor het niet-rollend interventiemateriaal stellen we een meerjarenplan op. We hebben concrete ambities voor onze gebouwen. Belangrijke elementen zijn het wegwerken van plaatsgebrek, het vervangen van verouderde gebouwen en het aanpassen van bestaande gebouwen.

Daarnaast willen we de resterende middelen gebruiken om bij werken aan onze gebouwen rekening te houden met issues zoals toegankelijkheid, isolatie, asbest en duurzaamheid. We stellen vast dat verschillende posten verouderd zijn. De hoofdkazerne is te klein geworden en het huurcontract voor post Wondelgem loopt af.

Stad Gent wil tegen 2050 klimaatneutraal zijn. Hier zullen ook inspanningen voor nodig zijn bij Brandweerzone Centrum. Vier posten bevinden zich namelijk op Gents grondgebied. De zoneraad moet afwegen welke financiële inspanningen hier tegenover kunnen staan.

We voeren in alle kazernes van de zone een conditiemeting uit. Het resultaat is een investeringsplan voor gebouwen over meerdere jaren. Onze hulpverleningszone wil bij infrastructurele werken inzetten op duurzaamheid en de thema's die hierboven aangehaald zijn. We analyseren welke klimaatneutrale en ecologische initiatieven haalbaar zijn.

We stellen een bedrijfsvervoerplan op om de ecologische impact van het verkeer van en naar de hoofdkazerne te verminderen. Ook willen we zo het aantal noodzakelijke parkeerplaatsen bepalen.

Ook ons wagenpark kan groener worden. We willen een plan opmaken om het aantal vervuilende voertuigen te verminderen. Bij de aankoop van nieuwe voertuigen kiezen we voor milieuvriendelijke exemplaren. Dit brengt extra kosten mee, wat we met de zoneraad willen afstemmen.

BWZC wil al haar administratief ondersteunende processen optimaliseren om zo een maximale effectiviteit en efficiëntie te realiseren in de werking van de organisatie.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3, 4, 5 en 8

Eigenaar SD

Directie Bedrijfsvoering

Waarom zet de zone in op SD 12? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 12?

Sinds 2015 zijn de zones verplicht om zelf hun ondersteunende administratieve processen uit te bouwen. Door de verzelfstandiging vallen we niet meer terug op de administratieve dienstverlening van de steden en de gemeenten. Onze zone heeft de voorbije vijf jaar sterk ingezet op de uitbouw van deze ondersteunende administratieve processen. We werkten processen uit om het beleid rond financiën, inkoop, personeelsbeheer, logistiek, opleidingen en selectie te organiseren. Tegelijkertijd haalden we extra personeel binnen – vooral administratief en technisch personeel – om die nieuwe taken uit te voeren.

Wat wil BWZC bereiken met SD 12? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 12?

De komende jaren wil de zone de processen verder uitbouwen en verfijnen. Zo werken we efficiënter, stemmen we onderling beter af en garanderen we kwaliteit.

Concreet moeten we onze processen in kaart brengen en vereenvoudigen. We willen onder meer onze workflows digitaliseren en interne controles installeren. Deze inspanningen moeten onze diensten performanter maken en de kwaliteit van onze dienstverlening naar een hoger niveau tillen.

BWZC wil een effectief en efficiënt prestatie-en kwaliteitsmanagementsysteem installeren om de kwaliteit van onze interne en externe diensteverlening te kunnen evalueren en verbeteren.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3, 4, 5, 7 en 8

Eigenaar SD

Staf

Waarom zet de zone in op SD 13? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 13?

Het vorige meerjarenbeleidsplan ligt aan de basis van het nieuwe prestatie management. In dat plan formuleerden we strategische doelstellingen voor zes jaar en operationele doelstellingen voor twee jaar. Brandweerzone Centrum rapporteerde jaarlijks aan de zoneraad over de uitvoering van de operationele doelstellingen. Ook brachten we de processen in kaart van de reguliere werking. Zo kunnen we de processen visualiseren en kunnen we ze aanpassen om als organisatie nog effectiever te werken. Binnen onze zone starten we heel wat projecten op. Daarom organiseerden we een opleiding rond project management voor medewerkers die vaak projectmatig moeten werken. Ook ontwikkelden we een leidraad en sjablonen om projecten eenvormig uit te werken.

Wat wil BWZC bereiken met SD 13? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 13?

We willen nog meer inzetten op prestatie management. Enerzijds willen we de jaarlijkse rapportage meer automatiseren en de opvolging objectiveren. Anderzijds willen we de reguliere werking ruimer opvolgen en analyseren hoe we op basis van die processen metingen kunnen uitvoeren om onze effectiviteit te verhogen. In hetzelfde kader willen ook onze klanten bevragen.

Nu we een leidraad en een sjabloon hebben voor projectwerking willen we ook dat die projecten centraal opgevolgd worden. Het directieteam moet altijd op de hoogte zijn van nieuwe projecten en de belangrijke sleutelmomenten bij die projecten.

BWZC wil een welzijnsbeleid voeren met als doel om de gezondheids- en veiligheidsprestaties te beheren en te verbeteren en aan de wettelijke eisen te voldoen.

Koppeling HSD

HSD 7

Eigenaar SD

Staf

Waarom zet de zone in op SD 14? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 14?

Onze medewerkers – beroeps, vrijwilligers en ATP – komen met diverse risico's in aanraking tijdens de uitoefening van hun job. De risico's evolueren samen met maatschappelijke, technologische, ecologische en politieke veranderingen. Onze hulpverleningszone moet hier de vinger aan de pols houden. Bij interventieopdrachten is tijdsdruk en onvoorspelbaarheid vaak bepalend. Een snelle risicoanalyse en flexibele bijsturing zijn essentiële vaardigheden om de risico's te beheersen. Als we dat niet doen, kunnen de gevolgen rampzalig zijn.

Daarom wil de zone maximaal inzetten op het beheersen van welzijnsrisico's. Anderzijds willen we welzijnsprestaties verbeteren. Die verantwoordelijkheid moeten alle niveaus van onze zone dragen. De welzijnswetgeving vormt een belangrijke basis. Hoewel we de voorbije jaren diverse maatregelen namen om aan de welzijnswetgeving te voldoen, blijven welzijnsrisico's een grote uitdaging voor onze organisatie.

Wat wil BWZC bereiken met SD 14? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 14?

In de komende jaren wil de zone zich verder schikken naar de welzijnswetgeving. Brandweerzone Centrum wil haar welzijnsrisico's beheersen en welzijnsprestaties verbeteren.

Om dit te realiseren, moeten we een systematische en dynamische werkwijze voor risicobeheersing installeren. Het doel en de beoogde resultaten van een welzijnsmanagementsysteem zijn:

- het voorkomen van werkgerelateerde letsels
- het voorkomen van gezondheidsproblemen van medewerkers
- het voorzien in veilige en gezonde arbeidsplaatsen

Om dit systeem uit te werken moeten we werk maken van deze uitdagingen:

- Beleidsverklaring 'Welzijn op het werk' uitwerken
- Het systeem optimaliseren om acties en doelstellingen vast te leggen, op te volgen en bij te sturen voor het onderhouden en verbeteren van de welzijnsprestaties
- Competenties versterken bij ons personeel om risicoanalyse uit te voeren, procedures op te stellen en incidenten te onderzoeken (hiërarchische lijn)
- Een meldsysteem voor incidenten installeren
- Communicatieprocessen voorzien in het verzamelen, bijwerken en verspreiden van informatie
- Een systeem voor installeren om welzijnsprestaties te meten, te analyseren en te evalueren

BWZC wil verder inzetten op de betrokkenheid van de medewerkers om zo een duurzame community te kunnen vormen die zich identificeert met onze organisatie en dit ook uitdraagt.

Koppeling HSD

HSD 5, 6 en 7

Eigenaar SD

Dienst Communicatie

Waarom zet de zone in op SD 15? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 15?

Brandweerzone Centrum is een erg jonge organisatie. Op 1 januari 2015 smolten verschillende lokale brandweerkorpsen samen tot één hulpverleningszone, met een administratieve poot die steeds ruimer is gegroeid. Brandweerzone Centrum kent intussen een enorme diversiteit onder haar medewerkers.

Deze diversiteit van de medewerkers blijft ook tussen 2020 en 2025 een grote uitdaging. Door de historiek van de organisatie zien medewerkers vaak maar een klein stukje van de hele zone: hun eigen specialiteit, hun eigen ploeg, hun eigen dienst en hun eigen post. Medewerkers identificeren zich dan ook enkel op dit niveau, eerder dan met de zone als geheel.

Wat wil BWZC bereiken met SD 15? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 15?

Door in te zetten op de betrokkenheid van medewerkers binnen de organisatie creëren we een 'sense of belonging' bij de zone. We hanteren daarvoor de zogenaamde familiestrategie, waarbij we de focus willen leggen op het wij-gevoel: wij als zone en als netwerk van posten. Net als op interventie vormt samenwerken het credo.

Er zijn verschillende manieren om dit te bereiken. Globaal genomen is het optimaliseren en herstructureren van de interne communicatie een belangrijke sleutel. Mensen moeten duidelijke en verstaanbare boodschappen tot zich krijgen. Als ze duidelijk weten wie welke communicatie rollen

vervult, is de communicatie transparant en voorspelbaar. Communicatie is geen eenrichtingsverkeer, er moet ook naar medewerkers geluisterd worden. Informeren doen we op een aantrekkelijke manier, bijvoorbeeld door middel van storytelling. Medewerkers voelen zich onderdeel van een bredere organisatie als we ze engageren in werkgroepen, campagnes ...

Daarnaast dragen ook evenementen bij tot het creëren van een ware gemeenschap. Het gaat dan zowel om het organiseren van zonebrede evenementen als om meer lokale evenementen.

BWZC wil hét aanspreekpunt zijn voor juridische adviesverlening en bijstand in het algemeen, maar met een meer doorgedreven “in house” expertise in de regelgeving specifiek voor de hulpverleningszones voor zowel het management als de belangrijkste externe partners van de zone.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3, 4, 7 en 8

Eigenaar SD

Staf

Waarom zet de zone in op SD 16? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 16?

Met de vorming van hulpverleningszones werd een nieuwe “overheid” geïntroduceerd in het juridisch landschap. Van begin af aan is duidelijk dat de wetgever nog niet op alle domeinen voorbereid was op de komst van de hulpverleningszones. Dit met juridische vacuüms en interpretatieproblemen tot gevolg.

De zone wil verhinderen dat dit de werking van onze organisatie belemmert. Door hét aanspreekpunt te zijn voor juridische dienstverlening en bijstand in het algemeen, maar met een meer doorgedreven “in house” expertise in de regelgeving specifiek voor de hulpverleningszones, hoopt de zone het wettelijk kader waarbinnen zij moet werken mee te sturen en vorm te geven.

Zone Centrum is één van de twee Vlaamse zones met een eigen juridische dienst. De afgelopen jaren heeft de juridische dienst al heel wat expertise uitgebouwd, in het bijzonder op vlak van brandweerspecifieke regelgeving. Voor juridische vraagstukken op andere domeinen doet de zone beroep op externe specialisten ter zake (advocaat, notaris ...) via de bestaande raamcontracten van de steden en gemeenten van de zone.

Gaandeweg bouwt de juridische dienst een eigen netwerk uit en verwerft zij een zekere bekendheid bij zowel andere zones, de toezichthoudende overheid als andere externe partners (steden, gemeenten, Netwerk Brandweer ...).

Niettegenstaande de juridische dienst sinds de hervorming al een mooi traject heeft afgelegd, is er nog een hele weg te gaan. Er is nog ruimte om ook op juridisch vlak meer concrete resultaten te halen die kunnen bijdragen aan de werking van de zone.

Wat wil BWZC bereiken met SD 16? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 16?

De zone wil graag toonaangevend zijn maar wordt hierin soms beperkt door hogere regelgeving. Daarom wil de zone een meer prominente rol spelen bij de totstandkoming van de voor haar werking relevante regelgeving. De zone wil een volwaardige gesprekspartner zijn van de hogere overheid die de regelgeving uitwerkt en vorm geeft (o.a. via Netwerk Brandweer) en zo meer beweegruimte(/opportunities) creëren om haar doelstellingen te realiseren.

Door in te zetten op een meer doorgedreven “in house” expertise in de regelgeving specifiek voor de hulpverleningszones en het verder uitbouwen van haar eigen netwerk van experts wat de andere juridische domeinen betreft, hoopt de zone uit te groeien tot een belangrijk referentiepunt op vlak van juridische kennis en knowhow. Hét aanspreekpunt op vlak van juridische adviesverlening. Binnen de organisatie maar even goed voor haar externe partners in de brede brandweercontext.

Tegelijk wil de zone ook inzetten op de verspreiding van de juridische kennis en reflexen doorheen de organisatie. Door ervoor te zorgen dat eenieder binnen de organisatie zich bewust is van de bestaande regelgeving en eruit voortvloeiende regels en procedures, kan voorkomen worden dat de zone voor onaangename verrassingen komt te staan bij het uitwerken van haar beleid.

BWZC wil een beheersysteem installeren om alle inhoudelijk en technologisch relevante data, info en kennis te verwerken en delen.

Koppeling HSD

HSD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8

Eigenaar SD

Directie Dispatch & ICT

Waarom zet de zone in op SD 17? Wat is de huidige situatie met betrekking tot SD 17?

De zone beschikt over heel veel data, maar het is niet steeds duidelijk over welke data we precies beschikken. De vraag blijft wat we ermee kunnen doen en vooral wat we ermee willen doen.

Wat wil de BWZC bereiken met SD 17? Wat is de beleidsvisie met betrekking tot SD 17?

De zone wil een visie ontwikkelen over hoe we van data effectief overgaan tot kennis. Om die visie te ontwikkelen, moeten we eerst een overzicht creëren van de beschikbare info. We maken uit wat we kunnen doen, maar ook wat we willen doen met die gegevens. Zo is de informatie een stevige basis om tot een effectieve en efficiënte dienstverlening te komen. Daarna moeten we een systeem introduceren om die datavergaring concreet te beheersen.

3.3 Operationele doelstellingen en acties

De missie, visie, waarden en (hoofd)strategische doelstellingen worden opgemaakt voor de volledige beleidsperiode van zes jaar. De twee daarop volgende niveaus, de operationele doelstellingen en acties, zijn twee jaar geldig. Voor 2020 en 2021 zijn er operationele doelstellingen opgemaakt per strategische doelstelling. Per strategische doelstelling is er een eigenaar aangesteld. Deze eigenaar is de eindverantwoordelijke voor het realiseren van de gehele strategische doelstelling na zes jaar. Hij of zij is het aanspreekpunt voor de jaarlijkse feedback aan de zoneraad over het realiseren van die doelstelling.



3.4 Communicatie van het beleidsplan naar alle medewerkers van de organisatie

Bij het personeel rijzen vragen over de visie en missie van het beleid en over de weg die het directieteam wil uitgaan met de zone. Dat bleek onder meer uit de bevraging van Ticka (zie 5.2.1).

Het nieuwe meerjarenbeleidsplan biedt de opportuniteit om meteen duidelijk te communiceren over de toekomstplannen, om het personeel te informeren. De zone heeft een visie en een strategie. Elke beslissing komt voort uit die visie.

We werken rond het thema “the road to 2020-2025”. De conceptuele rode draad in de communicatie is dat van een ronde, nl. de “ronde van Brandweerzone Centrum”.

Omdat onze doelgroep divers is (non-desk en deskmedewerkers / beroeps & vrijwilligers) mikken we op verschillende kanalen om de personeelsleden te informeren over het meerjarenbeleidsplan. We kiezen voor een combinatie van “pull” en “pushcommunicatie”. We brengen het meerjarenbeleidsplan bij de mensen, maar de mensen kiezen zelf wat en hoeveel ze erover lezen.



BRANDVEILIGE
SAMENLEVING

INZETTEN
OP MENSEN

KWALITEIT
BIJ INTERVENTIES

STERKE
ONDERSTEUNING

2020-2025



De verschillende strategische doelstellingen uit het plan werden daarom in vier pijlers gebundeld. Elke pijler krijgt een uit het algemene beeld herkenbare eigen “icoontje” dat in onze interne communicatiekanalen kan gebruikt worden. Telkens als we communiceren over een actie, zouden onze mensen visueel moeten zien dat het onderdeel is van een van de doelstellingen uit het meerjarenbeleidsplan.

KWALITEIT BIJ INTERVENTIES	SD: 2, 3, 4, 9 en 11
INZETTEN OP MENSEN	SD: 6, 8, 14 en 15
BRANDVEILIGE SAMENLEVING	SD: 5
STERKE ONDERSTEUNING	SD: 1, 7, 10, 12, 13, 16 en 17

Kwaliteit bij interventies



Brandveilige samenleving



Inzetten op mensen



Sterke ondersteuning



Dit beeld willen we op verschillende manieren bij de mensen brengen.

- De **cartoon** wordt geprint op **Forex** en wordt opgehangen in alle posten.
- We maken op basis van de cartoon een ontwerp voor een nieuwe **bureauonderlegger**.
- We voorzien **magneten** met de iconen gelinkt aan de doelstellingen. Die brengen we guerilla-gewijs bij onze mensen.
- We maken een **krant of magazine** voor het personeel, waarin een aantal pagina's gewijd wordt aan de cartoon. De cartoon wordt ook uitneembaar als poster.
- We voorzien **twee 'reizende' kiosken**. De kiosken zullen gedurende een maand op elke post neergezet. Die kiosken bevatten meer informatie over concrete doelstellingen uit het meerjarenbeleidsplan, specifiek over het jaar dat komt. De kiosk zal dus voor de hele beleidsperiode ingezet worden (6 jaar). We werken met affiches, maar voorzien ook plaats voor interactie.

3.5 Duurzame ontwikkelingsdoelen



3.5.1 Algemeen

In september 2015 nam de algemene vergadering van de Verenigde Naties (VN) de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Sustainable Development Goals (SDGs) formeel aan. De komende vijftien jaar vormen 17 SDGs, gekoppeld aan 169 doelen, een actieplan om armoede te bestrijden en een duurzame toekomst te ontwikkelen. De SDGs reflecteren de drie dimensies van duurzame ontwikkeling: het economische, het sociale en het ecologische aspect.

Om de vooruitgang naar de verwezenlijking van de doelstellingen en de subdoelstellingen van de VN te volgen, werd in maart 2016 een geheel van 242 globale indicatoren voorgesteld door UNSTAT dat de 169 subdoelstellingen moet meten. Centraal hierbij is dat meerdere indicatoren opgesplitst moeten worden volgens relevante categorieën zoals geslacht, leeftijd, geografische ligging enz. Voor bepaalde indicatoren bestaat er reeds ruime methodologische overeenstemming, terwijl voor andere indicatoren nog verder onderzoek verricht moet worden. Het betreft hier dus een lijst die in de toekomst zeker nog verder zal evolueren. Het is ook belangrijk te onthouden dat deze indicatoren slechts een mondiale aanzet vormen, de lidstaten worden aangespoord om via verdere nationale verfijning meer nauwkeurigere metingen te verzekeren. De SDGs kunnen onderverdeeld worden in vijf grote thema's: mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap¹⁴.

¹⁴ SDGs. (2016, 26 oktober). *SDGs*. Geraadpleegd op van <https://www.SDGs.be/nl/sdgs>

3.5.2 SDGs bij Brandweerzone Centrum

Bij Brandweerzone Centrum proberen we op een duurzame manier te werken. De SDGs zijn binnen onze zone niet zo sterk uitgebouwd als in tal van steden en gemeenten, maar toch proberen wij ook ons steentje bij te dragen.

Onze zone heeft een hoofdstrategische doelstelling (HSD 7) die stelt dat wij ons maximaal willen engageren in maatschappelijk relevante thema's om een positieve uitstraling en imago naar de burger en maatschappij toe te creëren. Als wij onze doelstellingen allemaal goed uitvoeren, dragen wij bij tot verschillende SDGs.



5 GENDER-
GELIJKHEID



5.1 Een einde maken aan alle vormen van discriminatie jegens vrouwen en meisjes, overal

De brandweerwereld is nog steeds een 'mannenwereld', al zijn er binnen onze zone wel brandweervrouwen en vrouwelijke ambulanciers. Daarnaast telt onze administratief en technisch personeel heel wat vrouwen. Onze zone wil nog meer vrouwen aan boord, zeker binnen de operationele diensten. Vanuit de zone worden heel wat rekruteringsacties mee ondersteund en in de campagnebeelden benadrukken we ook vrouwen.

7 BETAALBARE EN
DUURZAME
ENERGIE



7.2 Tegen 2030 in aanzienlijke mate het aandeel hernieuwbare energie in de globale energiemix verhogen

In SD 11 worden de uitbreiding van onze hoofdkazerne, de bouw van een nieuwe post Wondelgem en de aanpassingswerken in andere kazernes aangehaald. Bij al deze werken is het de bedoeling om telkens te bestuderen hoe we kunnen inzetten op hernieuwbare energie.

10 ONGELIJKHEID
VERMINDEREN



10.2 Tegen 2030 de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst of economische of andere status

Zoals in SD 6 vermeld, zet onze zone sterk in op rekruteringscampagnes. Daarbij maken we geen onderscheid in ras, leeftijd, geslacht, etniciteit, herkomst, godsdienst ... Ook voor administratief en technisch personeel wordt niet gediscrimineerd. Daarnaast engageert de zone ook om via het OCMW werkplaatsen aan te bieden voor mensen die werken in het kader van artikel 60 van de OCMW-wet.

11 DUURZAME STEDEN
EN
GEMEENSCHAPPEN



11.6 Tegen 2030 de nadelige milieu-impact van steden per capita reduceren, ook door bijzondere aandacht te besteden aan de luchtkwaliteit en aan het gemeentelijk en ander afvalbeheer

Voor vernieuwingen in het wagenpark zijn er heel wat opties om milieuvriendelijke alternatieven te kiezen. We vervangen vervuilende wagens door energiezuinige. We verhogen de efficiëntie van het wagenpark en doen meer met minder.

13 KLIMAATACTIE



13.2 Maatregelen inzake klimaatverandering integreren in nationale beleidslijnen, strategieën en planning

Zoals in SD 11 aangehaald is de zone zich bewust van de gevolgen van de klimaatverandering. Ze wil haar burgemeesters daarin mee laten beslissen, omdat deze alternatieven uiteraard wel een kostenplaatje hebben.

3.5.3 Duurzaam beleggen

Het zonecollege besliste in 2019 dat ze haar kasvoorraad optimaal wil beheren in functie van de rentabiliteit en het risico. Daarom wordt een deel van de kasvoorraad duurzaam uitgezet in producten die niet alleen gericht zijn op financieel rendement maar ook op het realiseren van sociale, ethische of ecologische doelstellingen, dus met een maatschappelijk rendement. Daarom is er een rekening geopend om de duurzame thesaurie vorm te geven, bij vdk bank.





4. Financieel luik

4.1 Financiering

Om het meerjarenbeleidsplan te kunnen realiseren, zijn er eigen financiële middelen nodig. De zonale missie, visie, waarden en doelstelling vertalen zich in financiële middelen die nodig zijn om de doelstellingen te verwezenlijken.

De gemeenten van de hulpverleningszone dragen bij tot de begroting van de zone via een gemeentelijke dotatie die bepaald wordt met een door de gemeenten en de zone afgesproken verdeelsleutel (zie verder). Naast de gemeentelijke dotaties hebben de hulpverleningszones de mogelijkheid tot financiering door¹⁵:

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

Federale dotaties

De federale dotaties bestaan uit enerzijds een basisdotatie en anderzijds vier bijkomende dotaties voor de eindeloopbaanmaatregelen (1), het mandaat van de zonecommandant (2), de harmonisatie van het statuut (3) en de operationele werking van de zone (4).

De bepalingen inzake de berekening van de federale basisdotaties worden vastgesteld, rekening houdende met de volgende criteria voor elke zone¹⁶:

- de residentiële en actieve bevolking
- de oppervlakte

¹⁵ Art. 67 wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

¹⁶ Koninklijk besluit van 4 april 2014 inzake vaststelling, berekening en betaling van de federale basisdotatie voor de hulpverleningszones.

- het kadastraal inkomen
- het belastbaar inkomen
- de risico's op het grondgebied van de zone

De berekening van de federale dotaties voor Brandweerzone Centrum is gebaseerd op het KB van 4 april 2014 “inzake vaststelling, berekening en betaling van de federale basisdotatie voor de hulpverleningszones” en het KB van 19 april 2014 “tot bepaling van de verdeelsleutel van de bijkomende federale dotatie aan de prezones en aan de hulpverleningszones” (beide verschenen in het Belgisch Staatsblad van 25/06/2014)¹⁷.

De maximale **basisdotatie**, uitgedrukt in een percentage van de beschikbare federale middelen, bedraagt voor Brandweerzone Centrum 5,31 procent¹⁸. Ten gevolge van de uitbreiding van Brandweerzone Centrum door de toetreding van de fusiegemeenten Deinze en Lievegem is het aandeel van in de federale basisdotatie gestegen met 0,25 procent¹⁹.

De totale **bijkomende federale dotatie** wordt zoals vermeld ingedeeld in vier delen, elk met hun eigen berekening. De bijkomende federale dotatie voor de eindeloopbaanmaatregelen is afhankelijk van het aandeel van het aantal beroepsbrandweerlieden van de zone in het aantal beroepsbrandweerlieden over alle hulpverleningszones. Voor wat betreft de eindeloopbaanmaatregelen heeft Brandweerzone Centrum een aandeel van 11,4915 procent in de totale federale middelen. De bijkomende dotatie betreffende het mandaat van de zonecommandant is per zone het bedrag vermeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 juni 2014²⁰. De bijkomende federale dotatie voor de harmonisatie van het statuut vervolgens wordt per zone vastgesteld in functie van het verschil tussen de loonmassa van het operationeel brandweerpersoneel van alle gemeenten van de zone op 1 januari 2013 en de loonmassa van het operationeel personeel van de zone op 1 januari 2015. Voor Brandweerzone

¹⁷ Zie ook het ministerieel besluit van 21 februari 2018 tot bepaling van het maximale bedrag, uitgedrukt in percentage, van de federale basisdotatie voor elke hulpverleningszone, en het ministerieel besluit van 21 februari 2018 tot bepaling voor elke zone van het maximale bedrag, uitgedrukt in percentage, van de bijkomende federale dotatie en betreffende de operationele werking van de hulpverleningszone.

¹⁸ Bijlage bij het koninklijk besluit van 4 april 2014.

¹⁹ Van 5,06% naar 5,31%.

²⁰ Koninklijk besluit van 10 juni 2014 tot bepaling van de mandaattoelage van de zonecommandant van een hulpverleningszone en tot bepaling van de grenzen voor de vergoeding van de bijzondere rekenplichtige, dat overeenstemt met de categorie waartoe de zone behoort zoals bepaald overeenkomstig het koninklijk besluit van 26 februari 2014.

Centrum betekent dit een aandeel van 11,0835 procent in de federale middelen voor deze dotatie. De dotatie voor de operationele werking van de zone tenslotte wordt berekend op basis van de residentiële bevolking en de oppervlakte van de zone. Brandweerzone Centrum heeft wat betreft deze dotatie een aandeel van 4,9757 procent in de totale federale middelen²¹.

50/50-verdeling van art. 67 Wet Civiele Veiligheid

De wet van 15 mei 2007 stelt dat “zolang de verhouding tussen de middelen die [...] worden voorzien door de gemeenten en federale overheid niet gelijk is aan één, [...] de gemeenten van een zone, samen, in reële termen niet meer [zullen] bijdragen dan hun actuele bijdrage”.

Uit de cijfers blijkt dat de zone nog ver verwijderd is van een 50/50-verdeling tussen de dotaties van de gemeenten en de dotaties van de federale staat. In de aanloop van de verkiezingen van mei 2019 heeft de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) namens de gemeenten een memorandum gericht aan de beleidsmakers van de federale en Vlaamse overheid. Hierin was er ook aandacht voor de financiering van de hulpverleningszones. In het memorandum wordt er duidelijkheid gevraagd over de invulling de 50/50-verdeling waarvan sprake in art. 67 van de Wet Civiele Veiligheid. Ook wordt er gevraagd om de berekening van de meerkost veroorzaakt door de brandweershervorming voor te zetten. Tot op vandaag werd enkel nog de meerkost van het statuut onderzocht. Er dient ook nagegaan te worden nagegaan wat de meerkost is van de verzelfstandiging inzake operationele werking (overhead). Vervolgens wordt gevraagd om de federale verdeelsleutel en de verdeling van de subsidies over Vlaamse en Waalse hulpverleningszones te herzien. Tot slot wordt in het memorandum de nood benadrukt aan financieel meerjarenplan 2019-2025 waarin de hulpverleningszones duidelijkheid krijgen over welke financiële middelen ze de komende gemeentelijke legislatuur mogen verwachten vanuit de federale overheid.

Retributies

De ontvangsten uit prestaties bestaan uit de vergoedingen die afkomstig zijn van de door de hulpverleningszone geleverde diensten. Een belangrijk aandeel binnen deze groep is voor rekening van de retributies²² (“prestaties betreffende de functie”). Algemeen beschouwd heeft de

²¹ Ten gevolge van de uitbreiding van Zone Centrum door de toetreding van de fusiegemeenten Deinze en Lievegem is het aandeel van de federale dotatie voor operationele werking gestegen van 4,6768%.

²² Koninklijk besluit van 25 april 2007 tot vaststelling van de opdrachten aan de hulpdiensten die kunnen verhaald worden en diegene die gratis zijn.

hulpverleningszone retributies in het kader van bepaalde interventie- en preventieopdrachten (adviesverlening in het kader van brandpreventie). De retributies wegens dringende geneeskundige hulpverlening vormen een aparte post binnen de retributies en worden op een apart artikel begroot.

Het retributiereglement zoals goedgekeurd door de zoneraad regelt de facturatie van de door de hulpverleningszone geleverde prestaties. In het kader van de retributies is er een opdeling in de volgende categorieën: interventies die gratis zijn en dus niet verhaald mogen worden²³, interventies die verhaald mogen worden door de zone²⁴, en interventies die verhaald moeten worden²⁵.

Brandweerzone Centrum heft een retributie voor prestaties van technische aard in geval de tussenkomst gevraagd wordt of vereist is voor het uitvoeren van werkzaamheden of het verrichten van interventies buiten aan de wet opgelegde algemene en bijzondere verplichtingen (1), prestaties in het kader van de wettelijke opdrachten die kunnen verhaald worden²⁶ (2), vervoer per ziekenwagen in kader van dringende geneeskundige hulpverlening²⁷ (3).

Het retributiereglement stelt dat de tarieven jaarlijks geïndexeerd worden aan 2 procent. De tarieven voor het ziekenvervoer liggen wettelijk vast. Wat betreft ziekenvervoer werd in 2019 de financieringsstructuur aangepast. Deze herstructurering houdt onder meer een forfaitarisering in van de factuur aan de patiënt. De wetgever legt een forfaitaire factuur op van € 60²⁸. Tot en met 2018 was het tarief nog afhankelijk van het aantal gereden kilometers²⁹. In de praktijk komt dit neer op ongeveer een halvering van de inkomsten uit facturatie van het ziekenvervoer. De wetgever wil dit compenseren door de aanpassing van de subsidiëring door de FOD Volksgezondheid (zie verder).

²³ Art. 2 van het KB van 25 april 2007 tot vaststelling van de opdrachten van de hulpdiensten die kunnen verhaald worden en diegene die gratis zijn.

²⁴ Art. 3 van het KB van 25 april 2007 tot vaststelling van de opdrachten van de hulpdiensten die kunnen verhaald worden en diegene die gratis zijn.

²⁵ Art. 1, §1 van de wet van 15 mei 2007.

²⁶ Zoals bepaald bij artikel 3 van het KB van 25 april 2007 tot vaststelling van de opdrachten van de hulpdiensten die kunnen verhaald worden en diegene die gratis zijn.

²⁷ Zoals bepaald in de wet van 8 juli 1964 betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening en haar uitvoeringsbesluiten.

²⁸ Koninklijk besluit van 28 november 2018 betreffende de facturatie naar aanleiding van een tussenkomst dringende geneeskundige hulpverlening door een ambulancedienst.

²⁹ Koninklijk besluit van 7 april 1996 houdende vaststelling van het tarief voor het vervoer per ziekenwagen van de personen bedoeld in artikel 1 van de wet van 8 juli 1964 betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening.

De retributies zullen gedurende deze beleidsperiode opnieuw geëvalueerd worden en indien nodig ook bijgestuurd. Daarbij zullen we ook de tarieven van de andere zones bekijken, waardoor de raad een standpunt zal dienen in te nemen.

Subsidies

Voor de financiering van het ziekenvervoer kan de zone rekenen op een subsidie van wege de FOD Volksgezondheid. Zoals vermeld is deze subsidie sinds 2019 hervormd³⁰.

De subsidie die vanaf 2019 van kracht is, bestaat uit een deel activering, een deel permanentie en, in sommige door de reglementering bepaalde gevallen, een deel compensatie³¹. Tot en met 2018 werd de subsidie nog berekend op basis van het aantal (bijkomende) 'vertrekken' van een ambulancedienst.

Het activatiegedeelte van de subsidie die sinds 2019 van kracht is, is afhankelijk van het aantal interventies van de ambulancedienst en het gemiddeld aantal gereden kilometers. Afhankelijk van het gemiddeld aantal gereden kilometers valt men in een bepaalde subsidieschijf. Het gemiddelde wordt in 2019 nog berekend op basis van het aantal interventies per ambulancedienst. Zodra de gegevens over de interventies automatisch via het AMBUREG-systeem³² geregistreerd worden, zal deze berekening per permanentie kunnen worden uitgevoerd en niet meer per ambulancedienst.

Het permanentiegedeelte wordt berekend zodra het deel activering van de subsidie voor alle diensten is berekend, wordt het saldo van de beschikbare enveloppe toegewezen voor de berekening van het deel permanentie. De verdeling van de permanentiesubsidie gebeurt aan de hand van een puntensysteem dat gebaseerd is op de uren wachtdiensten³³.

Voor de jaren 2019, 2020 en 2021 is voorzien in een compensatiebedrag. Dit gedeelte wordt bepaald aan de hand van het verschil van de gemiddelde inkomsten (rekening houdend met de ontvangen subsidie en de inkomsten uit de facturatie) van 2017 en deze van 2019. Als blijkt

³⁰ Koninklijk besluit van 6 december 2018 tot vaststelling van de modaliteiten en de voorwaarden voor de toekenning van de toelage bedoeld in artikel 3ter van de wet van 8 juli 1964 betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening.

³¹ Omzendbrief FOD Volksgezondheid van 20/12/2018.

³² Ambureg is een elektronisch registratiesysteem van interventie- en patiëntgegevens.

³³ Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen wachtdienst al dan niet op de ambulancedienst zelf, en of dit gebeurt op een weekday, zaterdag, zondag, feestdag, of 's nachts.

dat de gemiddelde inkomsten per interventie in 2019 lager zijn dan in 2017, dan wordt het verkregen verschil vermenigvuldigd met het aantal uitgevoerde interventies in 2018. Dit bedrag vormt het deel compensatie van de subsidie.

In haar memorandum aan de FOD Volksgezondheid vraagt het Netwerk Brandweer, samen met Belgambu³⁴ om een correcte financiering van de ambulancediensten. Daarbij wordt onder meer de nood aan extra middelen benadrukt voor de dekking van de personeelsuitgaven, en wordt er gevraagd om de wijze van berekening van de activatietoelage te herzien. Concreet wordt met betrekking tot de activatietoelage (gebaseerd op gemiddelde ritafstanden) voorgesteld om de overgang tussen de verschillende subsidieschalen minder bruusk te maken.

Gemeentelijke dotaties

Veruit de belangrijkste bron van ontvangsten voor de zone zijn de dotaties van de gemeenten. De zone krijgt twee soorten dotaties van iedere gemeente, een dotatie voor de gewone dienst (exploitatie-dotatie) en een dotatie voor de buitengewone dienst (investerings-dotatie). De gemeentelijke dotaties vormen de sluitpost van de begroting en zijn zodanig bepaald dat de uitgaven en de ontvangsten steeds in evenwicht zijn³⁵.

Brandweerzone Centrum kiest ervoor om de door de federale werkgroep voorgestelde verdeelsleutel verder te hanteren en ook toe te passen op de toegetreden gemeenten Deinze en Lievegem³⁶. Voor de berekening van de nieuwe verdeelsleutel wordt uitgegaan van de cijfers die de federale werkgroep heeft berekend voor Brandweerzone Centrum en Hulpverleningszone Meetjesland. Enkel de fusionerende gemeenten worden mee in rekening gebracht en op basis van deze cijfers wordt een nieuw percentage berekend dat de toekomstige verdeelsleutel zal uitmaken.

³⁴ De Belgische beroepsvereniging van ambulancediensten.

³⁵ Het geraamd algemeen begrotingsresultaat is bijgevolg steeds "nul".

³⁶ Besluit van de zonereraad van 18 december 2013, zoals bekrachtigd door de zoneraad op 5 januari 2015; zie ook besluit van de zoneraad van 24 oktober 2018 met betrekking tot de gewijzigde zonale verdeelsleutel.

Deze verdeelsleutel houdt rekening met volgende criteria en wegingen:

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

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

De herverdeling van kosten binnen de zone heeft een impact op de begroting en de meerjarenplanning van de gemeenten. Om de overgang naar de verdeling op basis van de afgesproken zonale verdeelsleutel niet te bruusk te laten verlopen, wordt een overgangperiode gehanteerd. Zoals bij de opstart van Brandweerzone Centrum wordt een periode van 10 jaar voorzien (2017 – 2027), om van de bestaande actuele verdeelsleutel (effectieve bijdragen van de gemeenten in 2017) over te gaan naar de overeengekomen federale verdeelsleutel.

Het startpunt van deze tienjarige periode is het jaar 2017, het jaar waarvan de effectieve bijdragen van de gemeenten als input hebben gediend om de startpercentages te bepalen. Het eindpunt van de tienjarige periode is het dienstjaar 2027, het jaar waarin de door de federale werkgroep voorgestelde verdeelsleutel bereikt wordt. Binnen deze tienjarige periode evolueert de verdeelsleutel jaarlijks. Op deze manier kan een stijging/daling geleidelijk doorgevoerd worden en kunnen de begrotingen van de verschillende gemeenten stelselmatig aanpast worden aan deze verandering.

Bestuur	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Assenede	1,49%	1,48%	1,46%	1,44%	1,42%	1,40%	1,38%	1,36%	1,34%	1,33%	1,31%
Destelbergen	1,09%	1,12%	1,16%	1,19%	1,22%	1,25%	1,29%	1,32%	1,35%	1,38%	1,42%
Deinze	3,74%	3,84%	3,93%	4,03%	4,12%	4,22%	4,31%	4,41%	4,50%	4,60%	4,69%
De Pinte	0,57%	0,58%	0,58%	0,59%	0,60%	0,61%	0,62%	0,63%	0,64%	0,64%	0,65%
Evergem	2,58%	2,71%	2,83%	2,95%	3,08%	3,20%	3,32%	3,44%	3,57%	3,69%	3,81%
Gavere	0,85%	0,84%	0,83%	0,82%	0,82%	0,81%	0,80%	0,79%	0,78%	0,77%	0,76%
Gent	78,17%	77,85%	77,54%	77,23%	76,92%	76,60%	76,29%	75,98%	75,67%	75,35%	75,04%
Lievegem	1,38%	1,44%	1,50%	1,56%	1,62%	1,67%	1,73%	1,79%	1,85%	1,91%	1,97%
Lochristi	1,42%	1,44%	1,46%	1,48%	1,51%	1,53%	1,55%	1,57%	1,59%	1,61%	1,63%
Merelbeke	1,94%	1,94%	1,95%	1,95%	1,95%	1,95%	1,95%	1,96%	1,96%	1,96%	1,96%
Melle	1,10%	1,08%	1,06%	1,03%	1,01%	0,99%	0,96%	0,94%	0,92%	0,89%	0,87%
Moerbeke	0,50%	0,50%	0,51%	0,51%	0,52%	0,52%	0,53%	0,53%	0,54%	0,54%	0,54%
Nazareth	0,93%	0,94%	0,94%	0,95%	0,95%	0,96%	0,96%	0,97%	0,97%	0,98%	0,98%
Oosterzele	0,88%	0,90%	0,92%	0,94%	0,96%	0,99%	1,01%	1,03%	1,05%	1,07%	1,09%
Sint-Martens-Latem	0,59%	0,60%	0,60%	0,61%	0,62%	0,62%	0,63%	0,63%	0,64%	0,65%	0,65%
Wachtebeke	0,46%	0,47%	0,48%	0,49%	0,49%	0,50%	0,51%	0,52%	0,53%	0,54%	0,54%
Zelzate	1,40%	1,37%	1,34%	1,31%	1,27%	1,24%	1,21%	1,18%	1,15%	1,12%	1,09%
Zulte	0,89%	0,90%	0,91%	0,92%	0,93%	0,94%	0,95%	0,95%	0,96%	0,97%	0,98%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Overzicht van de zonale verdeelsleutel die van toepassing is sinds 2019

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

De dotaties voor de financiering van de buitengewone dienst worden maar in jaar X+1 opgevraagd, na de opmaak en vaststelling van de jaarrekening van jaar X. De opvraging gebeurt op basis van de werkelijk gerealiseerde uitgaven en ontvangsten.

Bijdrage voor de spijziging van de pensioenreserves

Het financieel meerjarenplan voorziet in een aparte bijdrage voor de financiering van de pensioenreserves. De pensioenreserves worden sinds 2018 gefinancierd via jaarlijkse koopsommen. Binnen de zone werd afgesproken dat in de toekomstige jaren de koopsommen die bedoeld zijn om de responsabiliseringsbijdrage te kunnen betalen en om de pensioenreserves van de zone op een aanvaardbaar niveau te houden in de begroting zullen worden opgenomen in de vorm van een aparte bijdrage van de gemeenten, waarbij Gent een bijkomende inspanning doet (d.w.z. hoger dan de verdeelsleutel) die afbouwt tot het jaar 2043³⁷, vanaf wanneer de pensioenbijdrage over de verschillende gemeenten verdeeld wordt via de verdeelsleutel.

Overige inkomsten

- *Bijdrage van Zone Zuid-Oost en Oost-Limburg*

Brandweerzone Centrum en Hulpverleningszone Zuid-Oost zijn een samenwerkingsovereenkomst aangegaan voor de organisatie van een interzonale dispatching. Het opzetten van een zonale dispatching vergt niet alleen investeringen in soft- en hardware, maar ook veel personele middelen (wanneer men een dispatching 24u op 24u en 7 dagen op 7 wenst te laten functioneren. Om deze reden vonden Brandweerzone Centrum en Hulpverleningszone Zuid-Oost het opportuun om samen te werken en een interzonale dispatching te creëren, gemeenschappelijk voor zone Centrum en zone Zuid-Oost³⁸. Vanwege Brandweerzone Oost-Limburg ontvangt de zone ook een bijdrage, ook voor een samenwerking inzake dispatching. Doordat onze zone deze samenwerkingsverbanden aangaat met andere zones, is dit voor beide partijen een win situatie. Met de bijdrages van de andere zones kan onze zone investeren in onze radiokamer om die verder uit te bouwen.

- *Tussenkomst van andere overheden voor gedetacheerd personeel*

In geval van detachering van personeelsleden van de zone ontvangt de zone een vergoeding.

³⁷ Een berekening van de pensioenverzekeraar van de zone heeft uitgewezen dat het kantelpunt (waarbij het aandeel in de pensioenlast van de zone zelf groter wordt dan dat van de stad Gent) in 2043 bereikt wordt.

³⁸ Zoneraad van 27/01/2017.

- Verkoop van oud patrimonium

Oud patrimonium van de zone wordt regelmatig verkocht. De ontvangsten uit deze verkoop vormen ook een beperkte bron van inkomsten.

4.2 Het Departement Financiën en de bijzondere rekenplichtige

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

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

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

Zo zullen bij de hulpverleningszone de nodige voorbereidingswerken gebeuren om de begroting op te stellen en te laten goedkeuren. De zone staat ook in voor de aanlevering van de financiële informatie die nodig is voor de besluitvorming en de boekhouding, de financiële opvolging van (gesubsidieerde) projecten, en het aanleveren van interne (management)rapporten met het oog op een degelijke budgetcontrole. Bestelbonnen en uitgaande facturen worden ook door de zone opgesteld. De controle op de geleverde goederen en gepresteerde diensten, alsook het protesteren van facturen omwille van inhoudelijke redenen valt ook onder de verantwoordelijkheid van de financiële cel van de zone, net als het beheer van de zogenaamde vaste kas.

Het Team Hulpdiensten van de Stad Gent zorgt voor de technische ondersteuning van de financiële rapportering, het boeken van uitgaven en ontvangsten en de controle daarop. Daarnaast staat het team in voor het technisch beheer van inkomende facturen en het verwerken van rappels, het treasury management, en het financieel voorbereiden van de jaarrekening, het uitvoeren van het dwangbevel en de opvolging van (betwiste) dossiers van uitgaande facturatie. Ook het voeren van de loonboekhouding en het opvolgen van dossiers met betrekking tot loonbeslag, loonoverdracht en collectieve schuldenregeling gebeurt door dit team, net als het opvolgen van BTW- en andere fiscale verplichtingen.

4.3 De boekhouding van de hulpverleningszone

Een gevolg van de brandweershervorming is dat de recent opgerichte hulpverleningszones over financiële autonomie beschikken. In de praktijk vertaalt zich dat onder meer in een eigen begroting, een eigen rekening en een eigen boekhouding, afgescheiden van de boekhouding van de gemeenten.

De boekhouding van de hulpverleningszones alsook de opmaak van de begroting wordt geregeld in het algemeen reglement op de boekhouding van de hulpverleningszones (ARBH)³⁹. Dit reglement vertoont grote gelijkenissen met het reglement dat momenteel ook van toepassing is op de politiezones. Het reglement bepaalt de begrotings-, financiële en boekhoudkundige voorschriften voor de hulpverleningszones, alsook de nadere regels voor de uitoefening van de taken van de bijzondere rekenplichtige⁴⁰.

In de begroting wordt een onderscheid gemaakt tussen de gewone en de buitengewone dienst en binnen elk van deze diensten, tussen het eigenlijk financieel dienstjaar en de vorige dienstjaren. Het financieel dienstjaar van de hulpverleningszone komt overeen met het burgerlijk jaar⁴¹.

Conform artikel 41 van het ARBH is de functionele en de economische classificatie die van toepassing is op de begroting van de hulpverleningszones deze die vastgelegd is in de bijlagen bij het ARBH. Bijlage 1 bepaalt de functionele classificatie en bijlage 2 de economische

³⁹ Koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de hulpverleningszones (BS 12/12/2014).

⁴⁰ Zie ook het Koninklijk besluit 29 juni 2014 tot vaststelling van de regels van toepassing op de bijzondere rekenplichtige van de hulpverleningszone (BS 21/08/2014).

⁴¹ Art. 87 wet van 15 mei 2007.

classificatie. Bijlage 5 bevat de suffixen die bij een beperkt aantal economische codes van toepassing zijn. Bijlage 6 tenslotte bepaalt de begrotingsartikelen voor de verschillende dotaties.

De functionele code dient uit minstens drie cijfers te bestaan. Deze eerste drie cijfers zijn vastgelegd⁴². Voor de hulpverleningszones zijn de volgende functionele codes van toepassing: 351 “brandweerdienst” en 352 “andere hulpdiensten”. Binnen Brandweerzone Centrum zullen de functionele codes 351 en 352 gebruikt worden voor respectievelijk de brandweerdienst en het ziekenvervoer, daar waar een opsplitsing mogelijk en praktisch werkbaar is.

Naast de drie eerste opgelegde cijfers is de functionele code uitbreidbaar. Vanuit praktisch oogpunt en om het inbrengen en sorteren van cijfermateriaal te vergemakkelijken, is het aangewezen om de functionele indeling te beperken tot vijf cijfers. De functionele code binnen de Brandweerzone Centrum zal dan bestaan uit volgende cijferreeks: 351XX “brandweerdienst” of 352XX “andere hulpdiensten”.

Krachtens artikel 10 van het ARBH mogen de uitgavenkredieten slechts gebruikt worden voor het door de begroting vooropgestelde doel en zijn ze beperkt. Voor de uitgaven van de gewone dienst geldt die beperking echter voor het geheel van de kredieten die dezelfde functionele code dragen (beperkt tot de eerste drie cijfers) en die behoren tot dezelfde economische groep. Met andere woorden, binnen iedere economische groep kunnen de begrotingskredieten herschikt worden over de begrotingsartikelen die in de begroting of begrotingswijziging opgenomen werden, en dit binnen het totaal van het goedgekeurd krediet per economische groep en binnen de eerste drie cijfers van de functionele code.

⁴² Bijlage 1 van het KB van 19 april 2014.

4.4 Financieel adviescomité en financiële nulmeting

Het financieel 'adviescomité' is een orgaan waarin financieel-technische zaken besproken worden. Via een transparante rapportering door de zonecommandant en de bijzondere rekenplichtige kunnen de financieel directeurs van de verschillende gemeenten de financiële toestand van de zone opvolgen⁴³.

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

4.5 Begroting

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

De opmaak van de begroting wordt geregeld door de bepalingen in de wet van 15 mei 2007⁴⁴ en het KB van 9 april 2014 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de hulpverleningszones (ARBH).

Conform artikel 11 van het ARBH maakt het zonecollege het begrotingsontwerp op na advies ingewonnen te hebben van een begrotingscommissie waarin tenminste de voorzitter van het college, de zonecommandant en de bijzondere rekenplichtige zetelen. Het advies van de commissie slaat uitsluitend op de wettelijkheid van de te verwachten financiële weerslag. Het advies van de begrotingscommissie is niet noodzakelijk eenparig en moet worden opgevat als een beheersinstrument dat kan leiden tot de opstelling van een betere begroting. In dit perspectief wordt ook aandacht besteed aan de zuinigheid, de doelmatigheid en de doeltreffendheid van de aanwending van de beschikbare

⁴³ Zoneraad van 12/11/2015 (cfr. nota van de bijz. rekenplichtige aan het zonecollege).

⁴⁴ Zie Hoofdstuk III, Afdeling II, Onderafdeling II van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

financiële middelen. De analytische boekhouding is, als aanvulling bij de budgettaire en algemene boekhouding, een waardevol instrument in het kader van het beheer van uitgaven.

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

De definitieve begroting van de zone wordt goedgekeurd door de zoneraad. De raad vergadert ieder jaar ten laatste in de loop van de maand oktober om te beraadslagen over de begroting van uitgaven en ontvangsten van de zone voor het volgende dienstjaar⁴⁵.

4.6 Besteding van de middelen

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

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

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

4.7 Het aankoopbeleid

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

⁴⁵ Art. 86 en 89 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

4.8 Personeelsuitgaven en pensioenen

Personeelsuitgaven

Het grootste deel van de uitgaven van de gewone dienst heeft betrekking op het personeel van de zone. Deze groep uitgaven omvat de bezoldigingen (wedde, mandaattoelage zonecommandant, haard- of standplaatstoelage, eindejaarstoelage, vergoeding voor onregelmatige prestaties, vergoeding voor prestaties van de vrijwilligers), patronale bijdragen, pensioenlasten, sociale vergoedingen, reiskosten en andere geldelijke tegemoetkomingen aan het personeel van de hulpverleningszone.

Het personeel van de hulpverleningszone wordt opgedeeld in de volgende categorieën:

- Code 35100: brandweerdienst (algemeen zonebreed personeelskrediet)
- Code 35101: administratief personeel brandweerdienst
- Code 35102: operationeel beroepspersoneel brandweerdienst
- Code 35103: operationeel vrijwillig personeel brandweerdienst
- Code 35202: operationeel beroepspersoneel ziekenvervoer
- Code 35203: operationeel vrijwillig personeel ziekenvervoer

Er is voor de personeelskredieten rekening gehouden met de goedgekeurde formatie voor het administratief en technisch personeel⁴⁶ en het goedgekeurd personeelsplan voor het operationeel personeel⁴⁷.

Pensioenen

De zone houdt in haar financieel beleid rekening met toekomstige kosten. Daarom wordt ook het pensioendossier niet uit het oog verloren. De pensioenlasten die voor rekening van de zone zullen zijn worden met actuariële studies gesimuleerd en opgevolgd. Deze kosten, die zich in een later stadium bevinden maar wel snel oplopen, worden opgevangen, rekening houdend met de draagkracht van de verschillende gemeenten.

⁴⁶ Cfr. zoneraad van 27/02/2019.

⁴⁷ Cfr. zoneraad van 27/11/2018.

Op de toekomstige uitgaven die het pensioendossier met zich meebrengen werd reeds in de begindagen van de zone geanticipeerd. Zo is de zone in 2015 van start gegaan met een pensioenfonds, waarvan de reserves nauw opgevolgd worden.

De pensioenreserves van de zone dienen voor de financiering van de responsabiliseringsbijdrage. Deze aparte pensioenbijdrage wordt berekend door een bepaald percentage toe te passen op het verschil tussen de werkelijke pensioenlast van de zone en de basispensioenbijdragen van het vastbenoemde brandweerpersoneel. Bij een onevenwicht tussen de werkelijke pensioenlast en de basispensioenbijdragen worden de hulpverleningszones “geresponsabiliseerd” via een afzonderlijke bijdrage. De actuariële pensioenstudies wijzen uit dat deze bijdrage voor de zone in te toekomst snel en aanzienlijk zullen oplopen. Om de reserves op peil te houden, zullen de pensioenreserves dus navenant gespijzigd moeten worden en zullen bijkomende toevoegingen noodzakelijk zijn.

Binnen de zone werd afgesproken dat sinds 2018 de koopsommen die bedoeld zijn om de responsabiliseringsbijdrage te kunnen betalen en om de pensioenreserves van de zone op een aanvaardbaar niveau te houden in de begroting zullen worden opgenomen in de vorm van een aparte bijdrage van de gemeenten⁴⁸.

Vanaf 2019 zal er bovendien een geleidelijke overgang gebeuren van de betaling van de responsabiliseringsbijdrage van het vorige kalenderjaar naar de betaling in het lopende kalenderjaar waarop zij betrekking heeft. Tot en met het dienstjaar 2018 werd de responsabiliseringsbijdrage voor een bepaald dienstjaar maar opgevraagd in het daaropvolgende dienstjaar, wanneer de definitieve bijdrage gekend is. Over een periode van vijf jaar⁴⁹ zal nu geleidelijk, jaar na jaar, ook een steeds groter deel van de voor het lopende kalenderjaar verschuldigde responsabiliseringsbijdrage betaald worden. Terzelfdertijd zullen tijdens deze overgangsfase de termijnen tot betaling van de responsabiliseringsbijdrage voor het vorige

⁴⁸ Tot en met 2017 werden de pensioenreserves nog gespijzigd vanuit (een deel van) het begrotingsresultaat van het voorgaande jaar.

Door een gewijzigde interpretatie van de pensioenwetgeving wordt de verdeling van de pensioenlasten over hulpverleningszones en gemeenten gewijzigd. In het kader van de hierboven omschreven door Gent toegezegde financiële inspanningen naar aanleiding van de onderhandelingen inzake de fusies, werd beslist dat het voordeel voor de overige gemeenten ten gevolge van deze nieuwe interpretatie, als bijkomende koopsom in de pensioenreserves van de Hulpverleningszone Centrum zou gestort worden.

⁴⁹ 2019-2023.

kalenderjaar verminderen. Na afloop van deze overgangperiode (vanaf 2024) zullen de te betalen termijnen uitsluitend betrekking hebben op de responsabiliseringsbijdrage van het lopende kalenderjaar⁵⁰.

4.9 Transparantie en rapportage naar het college en de raad

Om de college- en zoneraadsleden met kennis van zake het beleid van de zone te laten uittekenen verzekert de zone een transparante rapportage naar het college en de raad. Tweejaarlijks worden de nieuwe operationele doelstellingen, die een uitwerking zijn van de strategische doelstellingen, voorgelegd aan de zoneraad ter kennisname. Jaarlijks wordt de stand van zaken gerapporteerd aan de raad, waarbij toegelicht wordt hoever we staan met het bereiken van de doelstellingen. Naast deze rapportage wordt ook op financieel vlak heel vaak gerapporteerd, zodanig dat keuzes en beslissingen op een financieel verantwoorde en onderbouwde manier kunnen genomen worden. Het management van de zone verbindt zich ertoe om alle vragen van de zone helder en in alle openheid te beantwoorden.

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

In het kader van de delegatie rond overheidsopdrachten en andere verrichten is aandacht besteed aan een transparante rapportering aan college en raad van de gedelegeerde bevoegdheden⁵¹. Het zonecollege zou per kwartaal kunnen rapporteren aan de zoneraad over de uitoefening van de aan haar gedelegeerde bevoegdheden en de zonecommandant per semester.

Naast de financiële rapportages wordt er ook jaarlijks over de operationele doelstelling teruggekoppeld aan de raad.

⁵⁰ De aanvullende maandelijkse termijnen tot betaling van de responsabiliseringsbijdrage voor het lopende kalenderjaar worden vastgesteld op 1/12e van het vermoedelijke bedrag voor het betreffende jaar dat geraamd wordt op basis van het bedrag van de laatst aan het bestuur gefactureerde responsabiliserings-bijdrage (= de bijdrage verschuldigd voor het voorlaatste kalenderjaar). (cf. omzendbrief 2018-2 van 02/05/2018 van de FPD)

⁵¹ Zoneraad van 27 februari 2019.

4.10 Bestemming van het begrotingsresultaat

Ieder jaar maakt de zone haar begrotingsrekening op. De verwerking van het resultaat op de begrotingsrekening gebeurde op diverse wijzen. Zo werd het resultaat in het verleden aangewend voor de spijziging van de pensioenreserves; voor de compensatie van de gemeenten met een voormalig brandweerkorps voor de inbreng van de roerende goederen naar aanleiding van de zonevorming; voor de inbreng van de roerende goederen van Zone Meetjesland ten gevolge van de toetreding van de fusiegemeenten Deinze en Lievegem⁵²; voor de aanleg van een reservefonds om de herstructurering van de subsidiëring van de ziekenwagendiensten door de FOD Volksgezondheid op te vangen; alsook voor enkele specifieke investeringen (m.n. aankoop in 2018 van een grootwatertransportsysteem⁵³, overname in 2019 van de bestelling van twee autopompen van Zone Meetjesland voor de posten Nevele en Zomergem).

Sinds 2018 worden de pensioenreserves van de zone gespijzigd via een afzonderlijke pensioenbijdrage van de gemeenten (cfr. infra). Ook heeft de zone sinds 2019 de gemeenten die naar aanleiding van de zonevorming roerende goederen hebben afgestaan volledig gecompenseerd⁵⁴. De compensatie van Zone Meetjesland wordt gespreid over een periode van vijf jaar (2019-2023) en gefinancierd vanuit het specifiek daarvoor aangelegde reserve.

Bijgevolg komt het jaarlijks begrotingsresultaat van de zone vrij om een andere bestemming te krijgen. De verwerking van het begrotingsresultaat gebeurt steeds in een op de jaarrekening volgende begrotingsopmaak of -wijziging. De zoneraad zal daarom jaarlijks beslissen over de besteding van deze middelen, die hetzij in reserve gehouden blijven, hetzij aan concrete investeringen toegewezen worden, hetzij terugbetaald worden aan de gemeenten in de vorm van een *ristorno*.

⁵² In 2019 werd een deel van het begrotingsresultaat van 2018 (867.156,00 euro) gereserveerd in een reservefonds om de inbreng van de goederen van Zone Meetjesland naar aanleiding van de toetreding van de fusiegemeenten Deinze en Lievegem en de uitbreiding van de zone met drie posten. De overeenkomst met Zone Meetjesland stelt in het artikel 6 § 2 dat de betaling van deze vergoeding gespreid zal gebeuren over een periode van vijf jaar.

⁵³ Financiering vanuit een buitengewoon reservefonds dat aangelegd werd met een deel van het begrotingsresultaat 2015.

⁵⁴ In het dienstjaar 2019 werd de laatste schijf van de inbreng van in totaal 6,5 miljoen euro door de gemeenten van Zone Centrum bij de opstart van de zone in mindering gebracht op de gemeentelijke dotatie. Deze compensatie gebeurde bij wijze van een vermindering van de exploitatiedotatie van deze gemeenten, volgens de verhouding waarin de gemeenten roerende goederen hebben ingebracht.

4.11 Financieel meerjarenplan

Het eerste financiële meerjarenplan opgemaakt in de zone betref de periode 2015-2019 en werd opgemaakt in de maand oktober van het jaar 2015, na de goedkeuring door de zoneraad van de begroting voor het dienstjaar 2016⁵⁵.

Samen met het voorliggend meerjarenbeleidsplan wordt een daaraan gekoppeld een financieel meerjarenplan opgemaakt.

Dit financieel meerjarenplan bevat de begroting van het dienstjaar 2020, alsook een prognose voor de periode 2021-2025. Deze prognose is voor de gewone dienst gebaseerd op de gekende cijfers van de begroting van 2020, de financiële vertaling van de beleidsambities van het management van de zone en bepaalde parameters die gebruikt werden om deze gegevens te extrapoleren naar de volgende jaren.

De prognose voor de komende jaren voor de buitengewone dienst is in grote lijnen gebaseerd op het meerjareninvesteringsplan en de beleidsambities van de zone die in dit beleidsmeerjarenplan worden toegelicht. Bij de investeringen wordt er rekening gehouden met globale ramingen voor de diverse categorieën van investeringen. Het investeringsprogramma verzekert dat Brandweerzone Centrum over voldoende middelen beschikt om het patrimonium (de gebouwen, het voertuigenpark, de informatica, het exploitatie-materieel, het meubilair ...) op peil en in een goede staat te houden, en dat er voldoende budget is voor noodzakelijke bijkomende investeringen.

In de maand oktober van ieder jaar zal door de zone, samen met de begroting voor het volgende dienstjaar, een bijgestuurd meerjarenplan voorgelegd worden aan de zoneraad.

4.12 Financiële risico's

Wat betreft het financieel luik dient de aandacht gevestigd te worden op enkele financiële 'risico's'. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de risico's langs de ontvangens- en uitgavenzijde enerzijds, en anderzijds met risico's met betrekking tot de gemeenten die de zone samenstellen.

⁵⁵ Zoneraad van 1 oktober 2015.

Risico's aan de ontvangstenzijde

Financiering vanuit de federale overheid

Conform art. 69 van de wet ontvangen de zones een federale basisdotatie en bijkomende federale dotaties. De federale dotaties worden in principe jaarlijks gecommuniceerd via een omzendbrief met daarin de begrotingsrichtlijnen voor de komende jaren. Deze communicatie gebeurt doorgaans in de maand juli van ieder jaar. Bij de opmaak van het voorliggende meerjarenbeleidsplan en financieel meerjarenplan zijn de richtlijnen met betrekking tot het dienstjaar 2020 echter nog niet gekend. Via informele kanalen is de zone wel op de hoogte gesteld dat de federale dotaties voor 2020 ongewijzigd blijven ten opzichte van 2019.

De laatst ontvangen ministeriële omzendbrief⁵⁶ bepaalt m.b.t. de federale dotaties het volgende: *“Onder voorbehoud van goedkeuring van de wet betreffende de begroting van de federale staat is een raming van de federale dotaties voor 2019 opgenomen in de bijlage van deze omzendbrief. Het komt de volgende federale regering toe om al dan niet een nieuw groeipad uit te stippelen. Het voorzichtigheidsprincipe indachtig, stel ik dan ook voor om de federale dotaties in de volgende jaren constant te houden, uitgezonderd een eventuele indexering van de bedragen.”*

Dit is de enige aanwijzing inzake de te verwachten federale dotaties. In het financieel meerjarenplan van de zone is uitgegaan van een indexatie van de federale dotaties vanaf het jaar 2021. Of dit voldoende zekerheid biedt inzake de te verwachten ontvangsten voor de toekomst is niet geheel duidelijk. Daarom wordt dit aspect gesignaleerd als risico aan de ontvangstenzijde.

⁵⁶ Omzendbrief van 26 juli 2018 betreffende de onderrichtingen voor de opmaak van de begroting van de hulpverleningszones voor 2019 en bijhorende begrotingswijzigingen.

Wat de federale dotaties betreft dient vermeld te worden dat de huidige verhouding van de gemeentelijke dotaties ten opzichte van de federale dotaties (over de verschillende zones gemiddeld 80/20) nog steeds ver verwijderd is van de verhouding waarvan sprake in het art. 67 WCV⁵⁷ (een 50/50 verhouding tussen de bijdrage van de gemeenten en de federale overheid). Bovendien blijkt uit een analyse van de jaarrekeningen van 2015 en 2016 dat de verhouding voor Brandweerzone Centrum minder gunstig is in vergelijking met andere zones⁵⁸.

Financiering van de dringende geneeskundige hulpverlening

De financiering van de dringende geneeskundige hulpverlening is sinds 2019 grondig veranderd. Enerzijds is de factuur aan de patiënt forfaitariseerd geworden, met name een vast bedrag van 60 euro. Anderzijds wordt de subsidie van de FOD Volksgezondheid aan de ambulancediensten anders ingevuld. Over de toekomstplannen rond de subsidiëring van de ziekenwagens⁵⁹ en PIT's⁶⁰ bestaat op dit moment echter nog redelijk wat onduidelijkheid. Wel staat vast dat er gewerkt zal worden met:

- een activatiesubsidie die rekening houdt met het aantal activaties en de gereden kilometers per activatie (subsidie berekend op basis van de gegevens van jaar X-1).
- een permanentiesubsidie die gebaseerd zal worden op een “puntensysteem” dat “een weerspiegeling zal geven van de organisatie en bestaande van de ziekenwagendiensten en zijn permanenties”

Risico's aan de uitgavenzijde

Risico's met betrekking tot de pensioenlasten

De **pensioenlast** en responsabiliseringsbijdrage vormen voor de zone een belangrijk financieel risico. Er gebeurt ieder jaar een nauwgezette monitoring en opvolging, zodat tijdig kan worden geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen. Eventuele fluctuaties in de

⁵⁷ “Zolang de verhouding tussen de middelen die voor de toepassing van deze wet worden voorzien door de gemeenten en federale overheid niet gelijk is aan één, zullen de gemeenten van een zone, samen, in reële termen niet meer bijdragen dan hun actuele bijdrage.”

⁵⁸ Aandeel federale dotaties op basis van de jaarrekening 2015 en 2016: respectievelijk 12,55% en 15,76%.

⁵⁹ Bemand door twee ambulanciers.

⁶⁰ Paramedisch Interventieteam, bemand door een ambulancier en verpleegkundige.

responsabiliseringsbijdrage worden evenwel opgevangen via de financiering vanuit de pensioenreserves van de zone (dewelke zoals vermeld gefinancierd worden door structureel in de begroting en het financieel meerjarenplan opgenomen koopsommen).

Risico's met betrekking tot de personeelskost

De **verhoging van de pensioenleeftijd** heeft eveneens tot gevolg dat het personeel langer aan het werk moet blijven.

De federale **regelgeving inzake het administratief en geldelijk statuut van het operationele personeel** is nog volop in beweging. Dit houdt het risico in dat de wetgever bijkomende verplichtingen zal opleggen aan de zones met een financieel gevolg, zonder dat hier een compensatie met federale dotaties voor wordt voorzien. Bijvoorbeeld:

Op vandaag is er geen zicht op de beslissingen die genomen zullen worden m.b.t. de specialisatievergoedingen voor het operationele personeel en de financiële impact hiervan.

De toename van het verplicht aantal uren opleiding voor het operationeel personeel heeft een impact op de opleidingskosten zelf en op de verloning van het personeel (operationaliteitsvergoeding voor de beroeps / gepresteerde uren door de vrijwilligers). Er wordt binnen de zone gewerkt aan een systeem waarbij opleidingen in dagdienst georganiseerd worden, teneinde dit op te vangen en de efficiëntie van de organisatie te verhogen.

De regelgeving **inzake wedertewerkstelling van operationeel personeel en inzake het re-integratietraject voor werknemers** kan een meerkost veroorzaken aangezien naast deze wedertewerkstelling en re-integratie ook de operationele werking dient te worden gegarandeerd. Dit kan een impact hebben op de begrote loonkost.

Het risico op **zware arbeidsongevallen** (o.a. in geval van terreur) werd opgevangen door het onderschrijven van een arbeidsongevallenverzekering. De zone hoeft dus niet meer als eigen verzekeraar op te treden en het risico inzake zware arbeidsongevallen n.a.v. terreurdaden is afgewenteld op de verzekeraar.

Overige risico's

Er bestaat een risico inzake **onvoorziene kosten voortvloeiend uit juridische geschillen**. Ook op het vlak van overheidsopdrachten is de kans op een vordering door een ontevreden partij niet uitgesloten. Ook daar gaan we ervan uit dat de professionele aanpak van de medewerkers van Dienst Inkoop en Partners tot afwijzing van gebeurlijke vorderingen moet leiden, maar het risico op een veroordeling blijft bestaan...

Ook bij de hulpverleningszone houdt de **terreurdreiging** een aantal financiële risico's in: onverwachte inzet van extra manschappen (invloed op loonkost) en extra materiaal.

Financieringsrisico's

Tot slot kan worden verwezen naar de klassieke **financieringsrisico's**:

- Renterisico: risico op stijging van de nu zeer lage rente
- Liquiditeitsrisico: risico dat de zone wanneer nodig niet aan een lening zou geraken

In dit kader wordt echter beroep gedaan op de technische expertise van het Departement Financiën van de Stad gent zodat op een professionele manier kan worden omgegaan met deze risico's.

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

Begin 2019 is de zone uitgebreid ten gevolge van enkele gefuseerde gemeenten die beslist hebben toe te treden tot Zone Centrum. De toetreding van de fusiegemeenten Deinze (voormalige gemeenten Deinze en Nevele) en Lievegem (voormalige gemeenten Lovendegem, Waarschoot en Zomergem) hadden tot gevolg dat de samenstelling en de onderlinge verhouding van de gemeenten van de zone wijzigde. Dit heeft een impact op de verdeelsleutel die toegepast wordt voor de berekening van de gemeentelijke dotaties. Gezien de samenstelling van de zone gevolgen heeft langs zowel de uitgaven als de uitgavenzijde wordt dit risico afzonderlijk vermeld.

Van belang is daarbij ook het netwerk van posten waarover de zone beschikt. Een brandweerpost brengt voor de zone immers onmiskenbare kosten met zich mee: m.n. personeelskosten, werkingsmiddelen, investeringen... Wanneer de samenstelling van de zone wijzigt ten gevolge van gemeenten die toetreden of gemeenten die de zone verlaten is het daarom erg belangrijk of er op het grondgebied van deze gemeenten een

brandweerpost aanwezig is of niet. Wanneer bijvoorbeeld een gemeente zonder brandweerpost de zone verlaat zullen de uitgaven nauwelijks aangepast kunnen worden, maar zullen behoudens enige besparingsmaatregel de overige gemeenten het verlies aan gemeentelijke dotaties moeten kunnen compenseren.

Rol van de leden van de zoneraad

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



5. Project: 'Organisatiecultuur en leiderschap'

5.1 Waarom dit project?

Sinds 1 januari 2015 is de zone verzelfstandigd. Daarvoor maakte elk brandweerkorps deel uit van de stad of gemeente waar het gevestigd was, en was het dus een gemeentedienst. Nu is het een entiteit. Dertien brandweerposten in achttien gemeenten beschermen op dit moment 555.000 inwoners en vormen een hulpverleningszone.

In Gent hebben we een hoofdkazerne en twee posten die de klok rond bemand worden door beroepsbrandweermannen en -vrouwen. Zij doen wachtdiensten in de kazernes. Daarnaast behoren ook de vrijwilligersposten Assenede, Zelzate, Lochristi, Deinze, Merelbeke, Nevele, Melle, Waarschoot en Zomergem ook tot onze zone. Deze mensen roepen we op van thuis uit, of van hun werk, wanneer er een interventie is.

Sinds de zonevorming werken wij als een netwerk van posten. We werken veel nauwer samen op operationeel vlak, maar ook beleidsmatig. Zo'n duizend operationale personeelsleden krijgen ondersteuning door een honderdtal administratieve medewerkers: stafdiensten, HR, financiën, preventie, logistiek ...

Met het project 'Organisatiecultuur en leiderschap' wilde de zone een actieplan opzetten en begeleid worden om van de gemeten 'AS IS' cultuur naar de gemeenschappelijk bepaalde 'TO BE' cultuur over te gaan. Verschillende personeelsgroepen kregen workshops om kennis te maken met onze nieuwe cultuur. Ze moesten ook begeleid worden om hun gedrag en beslissingen conform de nieuwe cultuur te krijgen. Daarbij leggen we een link met de leiderschapsstijlen van de vele leidinggevendenden in onze zone. Zo zijn ze bewust van hun eigen leiderschapsstijl en kunnen we ze coachen in de richting van de nieuwe cultuur.

Omdat de zone niet voldoende expertise heeft om dit project autonoom uit te voeren, is een overheidsopdracht uitgeschreven om ons te begeleiden. De keuze viel op consultancybedrijf TICKA.



5.2 Stappen binnen het project

5.2.1 Bevraging huidige organisatiecultuur en leiderschapsstijl

In januari 2018 kende het project zijn aftrap. Omdat het een project is die een lange duurtijd kent, werd ervoor gekozen om te starten met infosessies, in elke ploeg en op elke post. Tijdens die infosessies hoorden alle medewerkers van onze zone wat het doel is van het project, hoe het aangepakt wordt, wat de stappen zijn en wat er verwacht wordt van de medewerker.

Daarna stuurde TICkA in januari 2018 een vragenlijst naar alle medewerkers van de zone. De vragenlijst, opgemaakt door Management Research Group (MRG), is een wetenschappelijk instrument.

Ongeveer 41 procent van de medewerkers vulde de vragenlijst in, wat ruimschoots volstaat voor een wetenschappelijk resultaat. Deze resultaten communiceerden we breed aan de hand van een video. In die video lichtten we de volgende stappen van het project toe.



5.2.2 Gewenste organisatiecultuur en leiderschapsstijl

Nadat de huidige cultuur duidelijk in kaart was gebracht, stelde TICkA focusgroepen samen om vorm te geven aan de gewenste cultuur. Elke medewerker kreeg de kans om zich hiervoor kandidaat te stellen. Van elke groep binnen onze organisatie (beroeps brandweermannen, beroeps ambulanciers, vrijwillig brandweermannen, vrijwillig ambulanciers en ATP) was er een vertegenwoordiging.

Elke focusgroep vulde een strategische vragenlijst in over welke cultuur noodzakelijk zou zijn in de toekomst. Zij kregen nadien uitleg over alle leiderschapsschalen die gemeten worden in functie van de nieuwe cultuur. In vergelijking met hun resultaten op de vragenlijst deden alle focusgroepen dezelfde oefeningen om te bepalen welke leiderschapsgedragingen nodig zijn in de toekomst.

Aan de hand van deze oefening definieerden we samen zes waarden waar de zone in de toekomst naar wil streven. Opvallend was dat bij alle focusgroepen vier waarden gemeenschappelijk waren. Die zijn uiteraard ook weerhouden. De andere twee waarden verschilden hier en daar wel, maar lagen nog steeds in elkaars verlengde. De stuurgroep heeft de knoop doorgehakt en deze zes waarden weerhouden:

Opnieuw communiceerden we het resultaat van deze fase zonebreed met een video.



5.2.3 Kick-off workshops

Na een zicht te hebben op de huidige en de gewenste organisatiecultuur – het DNA van de zone – organiseerden we voor al onze medewerkers in februari 2019 een resem kick-off workshops. Tijdens die workshops bespraken de deelnemers de nieuwe cultuur inhoudelijk. Ze kregen uitleg waar de zes waarden concreet voor staan en hoe we er al zone met zijn allen naar kunnen werken. Via oefeningen in groep maakte TICKA duidelijk hoe iedereen zijn eigen gedrag kon evalueren om van dit verhaal een succes te maken. Dat zal pas lukken als iedereen zijn steentje bijdraagt.

5.2.4 Stuurgroep

Het is niet realistisch om zo hard op dit project in te zetten als de ‘voorbeelden’ binnen onze organisatie het nut er niet van inzien. Die mensen zitten in een stuurgroep, die bestaat uit het volledige directieteam, de clusterofficieren en de ploegkapiteins. Alle stappen die binnen het project genomen worden, leggen we eerst voor aan hen. Ook de resultaten bespreken we met hen. Zij zijn de spreekbuis voor hun achterban en kunnen op die manier ook beter inschatten hoe we bepaalde aspecten het beste aanpakken.

5.2.5 Rol van leidinggevenden

Het is duidelijk een ambitieus project. Streven naar een zonaal DNA waar duizend mensen zich mee kunnen identificeren, is niet evident. Het is een proces van lange adem dat heel wat inspanningen vraagt. Cruciaal is de rol van de leidinggevenden. Onder leidinggevenden bij het administratief en technisch personeel (ATP) verstaan we alle directeurs, adjuncten van de directie en consultants met een leidinggevende functie. Bij het operationeel personeel gaat het van sergeant tot en met kolonel.

5.2.5.1 Beroeps en ATP

De leidinggevenden van het ATP en operationeel beroepspersoneel vulden in april 2019 een tweede vragenlijst in. Deze keer ging het om een 360°-vragenlijst van MRG. Daarbij is het de bedoeling om jezelf te scoren, maar ook op dezelfde vragen gescoord te worden door je leidinggevende, je collega's en je ondergeschikten. Op die manier krijgt elke leidinggevende een rapport van hoe hij zichzelf scoort op verschillende vlakken. Maar terzelfdertijd ziet de leidinggevende ook hoe boven- en ondergeschikten hem of haar zien.

5.2.5.2 Vrijwilligers

Daarnaast gebeurt er ook een 360°-bevraging van de vrijwilligers, al is de vragenlijst voor deze doelgroep beperkter. Deze vragenlijst stuurde TICkA uit in september 2019. Op die manier konden ze de bevraging in twee snelheden organiseren worden en zijn de groepen iets beter beheersbaar. Zo kunnen we op een redelijke termijn gevolg geven aan de resultaten uit die bevraging.

5.2.6 Workshops en een-op-eengesprekken leidinggevenden (beroeps en ATP)

Elke leidinggevende nam deel aan een workshop van maximum twaalf deelnemers. Tijdens die workshop lichtte TICkA de algemene resultaten uitgebreid toe. Er was ook begeleiding voorzien om de leidinggevenden te helpen hun resultaat te interpreteren. Vervolgens kaderde TICkA in een-op-eengesprekken de resultaten van de respectievelijke boven- en ondergeschikten en collega's. Daarna konden de leidinggevenden werkpunten opstellen voor zichzelf en het met een handboek concretiseren. In september 2019 volgde opnieuw een workshop in groep, waarbij de leidinggevenden verder begeleid werden in het opmaken van hun persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

5.2.7 Rol van ambassadeur

Tijdens de implementatie van de nieuwe cultuur doen we ook beroep op cultuurambassadeurs. Dit zijn medewerkers van de zone die zich vrijwillig hebben opgegeven om ambassadeur te worden. Dit doen zij vanuit hun engagement voor de brandweer. Hun rol is om de cultuurwaarden te ondersteunen binnen hun dienst, post en ploeg. Deze mensen stemmen hun eigen gedrag af op deze waarden. Zij gebruiken hun enthousiaste houding om collega's te overtuigen van het cultuurtraject en ondersteunen hen door vragen op te vangen. Ze informeren hun collega's over de volgende stappen van het proces en bedenken initiatieven die bijdragen aan de cultuur van Brandweerzone Centrum.

TICkA ondersteunt de ambassadeurs door regelmatig samen te komen en cases of initiatieven te bespreken die bijdragen aan de nieuwe cultuur. Daarnaast krijgen zij ook ondersteuning om hun rol nog beter te kunnen uitvoeren en leren ze van elkaar door ervaringen te delen.

In de laatste fase van het proces zullen de ambassadeurs actief betrokken worden tijdens de zogenoemde quintetsessies voor de leidinggevenden. Daar wisselen ze ervaringen uit en leggen ze onopgeloste vragen voor aan collega's. In hun rol als ambassadeur zullen zij die sessies mee ondersteunen en faciliteren. TICkA zal hen daar ook in ondersteunen.

5.2.8 Cultuurcode

We hebben ook een 'cultuurcode' gemaakt om de waarden duidelijk te linken aan gewenst gedrag. Deze gedragingen die de waarden verduidelijken, zijn opgesteld op basis van een heleboel feedback die gegeven is tijdens de kick-off workshops. Deze code is intussen in elke kazerne ingekaderd.

5.2.9 Vervolgstappen project

In 2020 wordt het project verder uitgerold. De leidinggevenden (zowel beroeps, vrijwilligers, ATP) worden intern verder opgevolgd op basis van het persoonlijk ontwikkelingsplan dat ze in het najaar van 2019 opmaakten. De medewerkers die als ambassadeur fungeren zullen dit blijven doen, maar er zullen ook enkele "trekkers" worden aangesteld. Zij dienen ervoor te zorgen dat de waarden blijven leven binnen de organisatie. Verschillende acties zullen uitgerold worden, die dat dus als doel hebben. Het is eveneens de bedoeling dat onze waarden mee opgenomen worden bij zowel selecties van nieuwe mensen als bevorderingen van medewerkers. In de jaarlijkse opleiding zal er ook aandacht besteed worden aan onze waarden.

IK WERK BIJ BRANDWEERZONE CENTRUM



Samenwerking

Ik heb een **team** van duizend collega's rond mij. Samen helpen wij mensen.
Ik ben goed in wat ik doe. Ook mijn team zit vol kwaliteit.
Ik heb daar respect voor, want samen bereiken we meer dan alleen.
Ik maak plezier met mijn team, want dat motiveert mij.
Ik doe altijd net iets meer voor een collega.



Enthousiasme

Ik ben **fier** op mijn job. Mensen hebben terecht veel vertrouwen in ons.
Ik werk enthousiast, toegankelijk en vriendelijk.
Ik denk in oplossingen.
Aan het verleden kan ik niets veranderen, maar aan de toekomst wel.
Mijn gedrevenheid maakt een verschil.



Loyaliteit

Ik heb **respect** voor mijn collega's en waardeer wat ze doen voor de brandweer.
Ik neem mijn verantwoordelijkheid. Een paraplu gebruik ik alleen als het regent.
Ik respecteer afspraken en zorg dat problemen opgelost geraken.
Ik leer uit mijn fouten. Als je niets doet, kan je niets verkeerd doen.
Ik werk mee aan het positieve imago van de brandweer.



Inspraak

Ik heb een mening, daar is ruimte voor.
Ik uit die op het moment dat we er iets mee kunnen doen.
Ik grijp **kansen** om ideeën te delen die ons beter maken.
Omgekeerd luister ik ook naar de mening van iemand anders.
Als we een compromis vinden, verdedig ik dat.



Communicatie

Ik breng **duidelijke boodschappen**. Zo is iedereen meteen mee.
Ik informeer de juiste mensen op tijd over beslissingen en veranderingen.
Ik stel eerst de waarom-vraag, daarna vorm ik mijn mening.
Ik vertrouw niet op geruchten. Ik vraag het liever aan de persoon die het weet.
Ik vertel belangrijke zaken persoonlijk. Zo kan ik vragen beantwoorden.



Visie & strategie

Ik geloof dat de brandweer mee moet in deze snel veranderende wereld.
Mensen rekenen op ons en dat zal zo blijven.
Ik toon interesse in de visie van Brandweerzone Centrum.
Ik kijk hoe ik vanuit mijn rol kan bijdragen
aan een **betere service** voor onze burgers en mijn collega's.





6. Communicatiebeleid

6.1 Interne communicatie

Brandweerzone Centrum is een erg jonge organisatie, maar kent eigenlijk een lange geschiedenis. Op 1 januari 2015 smolten verschillende lokale brandweerkorpsen samen tot één hulpverleningszone.

Brandweerzone Centrum kent een **enorme diversiteit** onder haar medewerkers:

- verschillende profielen: verschillen in functies, verschillen in rangen en hiërarchie, verschil tussen beroeps en vrijwilliger, verschillen in specialisaties ...
- verschillende systemen waarin mensen werken (ploegen, shiften, verlofsystemen, beroeps, vrijwilligers ...) waardoor niet iedereen altijd op hetzelfde moment en tegelijk aanwezig is
- verschillende locaties (dertien verschillende posten)
- verschillen in werkplek: mensen die (non-)desk werken, veelal buitenshuis werken ...

Verschillende medewerkers hebben andere informatienoden. Inspelen op die verschillende noden is de doelstelling van het interne communicatiebeleid 2020-2025. De interne communicatie moet snel, correct en laagdrempelig beschikbaar zijn. Daarvoor is in de eerste plaats een **efficiëntieverhoging van de communicatiekanalen** nodig. De interne communicatie moet ook evolueren **van actiegericht naar interactiegericht**. Communicatie is namelijk niet alleen een boodschap overbrengen van een zender naar een ontvanger. Communicatie vindt plaats tussen mensen en gebeurt dus in twee richtingen. Tot slot willen we met het interne communicatiebeleid werken aan het **gevoel van verbondenheid**.

6.1.1 Efficiëntieverhoging van de communicatiekanalen

Bij Brandweerzone Centrum horen we regelmatig verzuchtingen die wijzen in de richting van **informatiemoeheid**. Vooral de overvloed aan informatie per mail stoort in een organisatie die bij uitstek bestaat uit non-deskmedewerkers. Die informatiemoeheid gecombineerd met **ongeleide informatiestromen** leiden tot wederzijds onbegrip tussen boodschappers en ontvangers. Er is niet te weinig interne communicatie, maar de communicatiestromen gedragen zich wel als ongeleide projectielen. Er is gebrek aan kennis, zowel bij boodschapper als ontvanger, over wie welke communicatierol heeft en welke middelen kunnen ingezet en verwacht worden bij welk communicatiedoel.

Het interne communicatiebeleid 2020-2025 wil daarom inzetten op het verhogen van de **efficiëntie van de bestaande communicatiestromen**. We willen dat onze medewerkers weten waar we voor staan door hen proactief en transparant te informeren over de ontwikkeling van de organisatie. Daarnaast is een goede mix van communicatiekanalen belangrijk, afgestemd op onze diversiteit. Onderdeel van die mix moet ook persoonlijke communicatie zijn, want door de aard van de job leeft er bij het operationeel personeel een zeer sterke cultuur van mondelinge communicatie.

Door de verhoging van de efficiëntie van bestaande communicatiestromen en door eerlijke en duidelijke communicatie krijgen zowel boodschappers als ontvangers van interne communicatie opnieuw eigenaarschap en verantwoordelijkheid over de communicatie. Op die manier draagt interne communicatie bij tot de onderlinge samenwerking en kwaliteit van de dienstverlening.

6.1.2 Van actie naar interactie

De interne communicatie vandaag is nog te veel 'een boodschap overbrengen naar een doelgroep'. De interne communicatie van Brandweerzone Centrum moet in 2020-2025 evolueren in de richting van een **interactiegeoriënteerde communicatie**. Communicatie gaat niet alleen over informeren, maar werkt in twee richtingen. Communicatie vindt plaats tussen mensen. Communicatie vormt daarom geen eindpunt, maar is een

proces. Communiceren is ook luisteren. Een interactievisie op communicatie houdt in dat belangrijke actoren in communicatie nabij zijn. Enerzijds is dat op formele communicatiemomenten, anderzijds moet er ook ruimte zijn voor informele momenten.

De komende jaren willen we de actieve communicatiereflexen van onze medewerkers ontwikkelen en zorgen dat correct communicatie een vaardigheid wordt van iedereen. Op die manier kunnen medewerkers mee betekenis geven aan informatie. Onze medewerkers zijn de specialisten ter zake, denken mee na over hoe we intern en extern kunnen communiceren. Op die manier engageren we onze medewerkers echt.

6.1.3 Gevoel van verbondenheid

De diversiteit van de medewerkers zorgt ervoor dat medewerkers vaak maar een klein stukje zien van de hele zone: hun eigen specialiteit, hun eigen ploeg, hun eigen dienst, hun eigen post. Er heerst een soort eilandcultuur waar medewerkers vooral oog hebben voor hun eigen job en het functioneren van hun eigen afdeling.

Interne communicatie moet de komende jaren dan ook inspelen op het 'zonegevoel', het gevoel van verbondenheid. Daarvoor hanteren we de zogenoemde familiestrategie, waarbij we de focus willen leggen op het wij-gevoel: wij als zone, als netwerk van posten. Net als op interventie vormt samenwerken het credo. In onze interne communicatie zoeken we dan ook verhalen op van medewerkers en werken we met storytelling. Verhalen verbinden emoties aan onderwerpen en kunnen mensen inspireren tot actie.

Net omwille van deze redenen zijn de strategische doelstellingen in deze legislatuur directie-overschrijdend. Het is duidelijk dat alleen focussen op je eigen directie niet ideaal is. De doelstellingen hebben zowel input als impact op verschillende directies, waardoor er nog veel meer zal moeten samengewerkt worden.



6.2 Externe communicatie

Ook de externe communicatie kenmerkt zich door een diversiteit aan stakeholders en doelgroepen. *“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.”* (Netwerk Communicatie, 2019)

Ook in onze communicatie willen we, zoals in onze dienstverlening, bereikbaar, modern, betrouwbaar en relevant werken. Externe communicatie heeft vooral als doel om doelgroepen te informeren, bijvoorbeeld over de dienstverlening, en te activeren, bijvoorbeeld aanzetten tot preventieve maatregelen. Communicatie voeren vanuit de hulpverleningszone betreft degelijke, eerlijke en correcte informatie in een heldere en attractieve vorm.

6.2.1 Van organisatie- naar gebruikersgerichte communicatie

De externe communicatie van onze zone is op dit moment vanuit de organisatie georganiseerd. De website is bijvoorbeeld behoorlijk ingedeeld volgens de diensten binnen onze organisatie en niet volgens de redenen waarom gebruikers ernaar surfen. We willen onze externe communicatie gebruikersgericht oriënteren. We brengen in kaart wat de informatienoden zijn van onze gebruikers, onze stakeholders en onze doelgroepen. We zetten in op het professionaliseren van de bestaande kanalen en verzekeren continuïteit in die kanalen.

Communicatie benaderen we tot slot crossmediaal: verschillende kanalen en media kunnen elkaar versterken. Online communicatie in al zijn vormen zal almaar prominenter aanwezig worden in onze samenleving en dus ook in onze organisatie: sociale media, website, BE-Alert, digitale nieuwsbrieven, mailcommunicatie ... Daarbij is het uiteraard belangrijk om een aspect webcare mee te nemen. Op welke manier reageren we online op welke uitlatingen en vragen? Ook de monitoring van sociale media wordt belangrijk, zeker in crisissituaties. Anderzijds staren we ons niet blind op online communicatie, ook offline communicatie blijft belangrijk vanuit crossmediaal oogpunt.

6.2.2 Herkenbare organisatie

Brandweerzone Centrum wil zowel in inhoud als in vorm een herkenbare organisatie zijn. Aan de ene kant zitten we aan de bron van thema's rond brandveiligheid. De externe communicatie moet dan ook **state of the art** zijn. We willen in de externe communicatie inspelen op **actuele thema's**. De gemeentelijke communicatieambtenaren, noodplanningsambtenaren en de pers zijn daarbij onze belangrijkste stakeholders. Zij kunnen onze boodschappen verder uitdragen. In 2020-2025 willen we die samenwerking verder professionaliseren.

Ook in communicatie is meten weten. Door meetpunten in te stellen, kunnen we nagaan of de communicatie voldoende oplevert. Tegelijk geeft een analyse de kans de communicatie bij te stellen indien nodig. Monitoren kan eventueel geautomatiseerd gebeuren. Een content planningstool zal ingezet worden om het overzicht van de content te bewaren op alle online kanalen.

De medewerkers bij Brandweerzone Centrum zijn onze **ambassadeurs**. Ze zijn de expert en het uithangbord van de organisatie. Bij externe communicatieacties willen we hen structureel betrekken. Als iets intern gedragen is, zal dat ook in de externe output merkbaar zijn. Ook in campagnes kunnen zij als vertrouwd gezicht ingezet worden.

Aan de andere kant willen we als zone naar buiten komen op **eenduidig vormelijke manier**. We willen uniformiteit in de communicatie (opendeurdagen, kalenders, lokale communicatie). Voor 2020-2025 staat een nieuwe huisstijl en opfrissing van het logo op de agenda.





7. Bijzondere overeenkomsten en samenwerkingsverbanden

7.1 Bijzondere overeenkomsten

7.1.1 SAH

Zoals de wetgever voorzien heeft, dienen er tussen de zones overeenkomsten opgemaakt te worden in het kader van de snelste adequate hulpverlening (SAH). Deze overeenkomsten moeten ervoor zorgen dat de burger de snelst mogelijke hulpverlening krijgt. Vanuit Brandweerzone Centrum hebben we contact genomen met de aanpalende zones, binnen en buiten de provincie, om een overeenkomst af te sluiten. Tot op heden zijn we er nog niet in geslaagd om met alle zones een overeenkomst af te sluiten.

Overzicht overeenkomsten van Brandweerzone Centrum met:

- Brandweerzone Vlaamse Ardennen: afgesloten op 06/09/2017
- Hulpverleningszone Fluvia: afgesloten op 25/04/2018
- Hulpverleningszone Zuid-Oost: afgesloten op 29/05/2019
- Brandweerzone Oost: afgesloten op 26/05/2019
- Hulpverleningszone Waasland: nog steeds geen verdere reactie op het ingediende voorstel
- Hulpverleningszone Meetjesland: akkoord bekomen op 17/06/2019 – zoneraden juni 2019
- Hulpverleningszone Midwest: wenst geen overeenkomst af te sluiten⁶¹

Tot nog toe zijn alle overeenkomsten afgesloten met 'gesloten beurzen' en worden met uitzondering van eventuele verbruiksgoederen onderling geen kosten aangerekend. We stellen namelijk vast dat er tot op heden een vrij goed evenwicht is tussen de zones met betrekking tot interventies op elkaars grondgebied. Interventies aanrekenen zou alleen een nuloperatie opleveren. Alleen bij Hulpverleningszone Fluvia is dit niet het geval.

⁶¹ Hulpverleningszone Midwest sluit geen overeenkomsten af omdat ze geen multifunctionele autopomp met zes man kunnen garanderen zoals de wetgever in het kader van SAH voorschrijft. Bij een oproep zullen ze steeds een middel uitzuren, maar dit kan ofwel van verder komen (niet meer het snelste) of het kan een autopomp met vier man zijn (niet volgens wetgeving en inzet is beperkt).

Daar stellen we vast dat Brandweerzone Centrum niet op het grondgebied van Hulpverleningszone Fluvia komt, maar zij regelmatig op ons grondgebied (Zulte). Toch zal Hulpverleningszone Fluvia geen personeelskosten aanrekenen.

In de praktijk stellen we vast dat we niet altijd kunnen rekenen op de snelste post. Die blijkt dan niet beschikbaar, of de aanrijtijden zijn hoger dan het theoretisch model van Noodcentrale 112 aangeeft. Daarom is het noodzakelijk dat we binnen onze eigen zone maatregelen nemen, zowel in het kader van onze uitrukprocedures als de bezetting van een aantal posten. Alleen zo kunnen we onze burgers de beste hulp garanderen.

7.1.2 Scheeps-en incidentenbestrijding in de havens

7.1.2.1 Algemeen



Scheepvaart is een relatief veilige manier van transport. Toch gebeuren er regelmatig incidenten op het water. Evaluaties van incidenten in het verleden hebben aangetoond dat er nood is aan een effectieve incidentenbestrijdingsorganisatie in Europa. De oprichting van een internationaal Maritieme Incident Response Groep (MIRG) bood hier een antwoord op in 2012.

MIRG-EU was een samenwerking die tot stand kwam in 2012 tussen vier partners binnen Europa. De vier participerende landen (Frankrijk, België, Verenigd Koninkrijk en Nederland) hebben hiertoe een overeenkomst ondertekend. Deze overeenkomst legde een uniforme procedure vast bij incidenten op het water. Eind 2016 werd dit

project afgesloten met een “Full scale MIRG-exercise”. De MIRG-groep moet een slagkrachtige invulling geven aan het bestrijden van scheepsincidenten. Deze groep is samengesteld uit brandweermensen die een gespecialiseerde opleiding en training kregen om tijdens scheepsincidenten te kunnen interveniëren.

7.1.2.2 Schepen zijn complexe objecten, dus ook een complex risico

Schepen verenigen veel functies op een relatief kleine oppervlakte: wonen, werken en het transport van goederen van zeer uiteenlopende aard in diverse vormen, waarbij vaak gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Een scheepsbrand bestrijden is voor de brandweer niet eenvoudig, vooral omdat de brandweer gewoonlijk op land opereert. Hoewel branden op schepen volgens gelijklopende principes kunnen bestreden worden als branden op het land, moet er toch rekening worden gehouden met enkele belangrijke aspecten.

- Schepen worden gebouwd uit sterk geleidend materiaal. Dit kan aanleiding geven tot een snelle uitbreiding van de brand en vraagt dus een bijzondere aanpak;
- Op schepen bevinden zich zeer uiteenlopende installaties zoals machines, stoomketels, dynamo's, motoren en elektrische leidingen. Deze installaties vereisen bij een incident een speciale blusmethode of aanpak;
- De grootte en de aard van de ladingen vormen dikwijls een probleem. Er dient sterk rekening gehouden te worden met de stabiliteit van het schip tijdens een incidentbestrijding;
- De complexiteit van de risico's leidt tot een groeiende nood aan een bijzonder opgeleid team van brandweerlieden dat ingezet kan worden bij een specifiek incident op een schip. Het MIRG-team kan zowel ingezet worden in de haven van Gent als bijstand verlenen bij incidenten in andere havens in België.

7.1.2.3 De haven van Gent, de spil van scheepvaart in Brandweerzone Centrum

Binnen het te beschermen gebied van Brandweerzone Centrum vormt de zeehaven van Gent met zijn verbindingskanalen, zoals kanaal Gent-Terneuzen, een belangrijk gegeven. De haven van Gent is een groeiende short sea shipping containerhaven en omvat een driehonderdtal bedrijven. Elke dag vertrekken en komen er heel wat goederentransporten aan in de haven van Gent. De dagelijkse activiteiten in en rond de haven vergroten het risico dat zich een incident voordoet op een schip terwijl het in de Gentse haven verblijft.

De haven van Gent kenmerkt zich door tal van grote internationale bedrijven die vooraanstaande posities innemen op Europees en wereldniveau. Brandweerzone Centrum moet zich dus voorbereiden op de daaraan verbonden risico's.

7.1.2.4 Brandweerzone Centrum maakt deel uit van Belgisch MIRG-team

Om daadkrachtig te kunnen optreden bij de bestrijding van incidenten aan boord van schepen op ruim water, werd er besloten in 2012 om in België één specialistisch MIRG-team op te leiden. Aangezien incidentbestrijding op schepen aan wal deel uitmaakt van de reguliere brandbestrijding, was de participatie van de brandweerpost Gent, die de haven beschermt, een belangrijke meerwaarde. Bij incidenten kon het MIRG-team worden geraadpleegd voor advies, maar ook opgeroepen worden voor interventies binnen Brandweerzone Centrum. De brandweer zal in de toekomst te maken krijgen met een toename van het vervoer van goederen over water, inclusief gevaarlijke stoffen, waarbij incidenten niet zijn uit te sluiten. Een dergelijke inzet vraagt altijd een bijzondere aanpak, waarbij het wel degelijk een verschil zal uitmaken of een hulpverleningszone zich hier al dan niet proactief op heeft voorbereid.

7.1.2.5 Specialiteit “MIRG” binnen Brandweerzone Centrum

Binnen de post Gent van de Brandweerzone Centrum beschikken we nog steeds over een twaalfstal brandweerlieden die de voorbije jaren hun permanente opleidingen volgden inzake scheepsbrandbestrijding. Aanvankelijk wilden we dit team binnen Brandweerzone Centrum verder versterken en uitbouwen. Maar doordat de federale steun uitblijft sinds het aflopen van het MIRG-EU project in 2016 voelen de 4 partners niet verder de noodzaak om nog veel tijd en middelen te investeren hierin. Dit meer bepaald omdat het MIRG-project was ontstaan om voornamelijk internationale bijstand te kunnen verlenen aan de andere partners in dit Europees verhaal. Zo werd er tussen 2012 en 2016 getraind en opgeleid volgens de Europese SOPS zodat bijstand aan de collega's van SDIS 62 (Nord-pas-de Calais); Veiligheidsregio Zeeland (Nederland); Kent Fire and Rescue Services (UK) vlot zou kunnen verlopen.

7.1.2.6 Heroriëntatie van de specialiteit “MIRG” naar een interzonale samenwerking inzake “scheepsbrandbestrijding en incidentbestrijding in de havens”

Tijdens een interzonaal overleg eind 2019 tussen de 4 Belgische partners werd besloten om de koers van het MIRG-verhaal de komende jaren wat bij te sturen. Iedere MIRG-partner beschikt over héél wat territoriale wateren en daaraan gekoppeld een belangrijke handelshaven. We dienen dan ook als Brandweerzone Centrum voorbereid te zijn op incidenten binnen ons gebied. Om op alle risico's een antwoord te kunnen bieden is heel wat kennis en materiaal nodig. Zo zullen we als Brandweerzone Centrum nauwer gaan samenwerken met de drie andere brandweerzones binnen dit havenverhaal. Kennis en materiaal zullen we beter gaan afstemmen in functie van de risicoanalyses.

Opleidingen inzake “scheepsbrandbestrijding” willen we open trekken voor alle niveaus binnen onze brandweerorganisatie. De noodzakelijke skills in functie van een ruimere incidentenbestrijding in de haven en zijn belangrijke verbindingskanalen willen we vastleggen. Vervolgens zal dan vanuit de Directie Opleiding hierop dienen ingezet te worden. Vanuit de Directie Operaties zal er overleg georganiseerd worden tussen de vier zones zodat de noden aan materiaal en procedures voor interzonale bijstand kunnen uitgewerkt worden. Ook internationale bijstand tussen Brandweerzone Centrum en de Veiligheidsregio Zeeland (NL) zal verder de nodige aandacht moeten krijgen. Dit zowel op vlak van materieel als voor opleidingen.

Op vandaag beschikken de vier zones nog steeds over een gezamenlijke MIRG-materiaalcontainer. Er zijn in de nabije toekomst geen grote investeringen voor de vervanging van dit materiaal voorzien. Wel moet er verder gewerkt worden aan interne procedures en instructiefiches, om veilig en vlot te kunnen werken aan boord van een incidentschip.

7.1.2.7 Samen oefenen en opleiding cruciaal

Verder moeten er overkoepelende oefenmomenten tussen de 4 participerende brandweerzones Centrum, Waasland, Antwerpen en ZONE 1 georganiseerd blijven worden. Daarnaast moet de internationale samenwerking met de collega's van Veiligheidsregio Zeeland voor onze zone een meerwaarde blijven betekenen.

Zo beschikt de Veiligheidsregio Zeeland over twee inzetbare COBRA-units en heel wat praktijkervaring inzake scheepsincidenten. In het verleden bleek tijdens opleidingsmomenten dat de collega's van de VRZ een belangrijke realistische insteek kunnen aanbieden tijdens deze opleidingsmomenten en scheepskennis.

Aangezien onze interzonale dispatching een belangrijke rol speelt in de alarmeringsflow van MIRG BE, dient er voldoende tijd geïnvesteerd te worden in de opleiding van de dispatchers van Brandweerzone Centrum. Zij moeten in staat zijn om correct te alarmeren bij een MIRG-incident. Dit zal aan bod komen in de basisopleiding van alle dispatchers.

Vanaf 2020 zullen we dus inzetten op de implementatie van de verworven kennis vanuit ons MIRG-team binnen de operationele werking van Brandweerzone Centrum. Dit om voorbereid te zijn op een complexere brandinterventie op een schip in de haven of op een verbindingskanaal.

7.1.3 PIT Deinze

De samenwerking tussen het AZ Sint-Vincentius Deinze en de stad Deinze van 2004 is door Brandweerzone Centrum voortgezet. Deze samenwerking omvat enerzijds uitrukken in het kader van de dringende geneeskundige hulpverlening (DGH) en anderzijds transfers tussen het AZ en andere ziekenhuizen. Deze laatste dienst werd begin 2018 in onderlinge afspraak stopgezet.

De post Deinze stelt tijdens de weekdays een personeelslid ter beschikking. Sinds 1 maart 2019 betreft dit een beroeps ambulancier-hulpverlener en bij afwezigheid wordt deze vervangen worden door een beroeps brandweerman-ambulancier uit de post. Op zaterdagen, zondagen en feestdagen stelt de post Deinze een vrijwillige brandweerman-ambulancier ter beschikking.

Het personeelslid van de zone heeft als standplaats de post Deinze, waar hij tot het moment van een oproep diverse taken voor zijn rekening neemt. Alleen tijdens de ochtend- of avondspits vertoeft de ambulancier in het ziekenhuis zelf om geen tijdverlies op te lopen door de verkeerssituatie. Buiten deze korte periode vertrekt hij bij een oproep voor de ziekenwagen of PIT onmiddellijk uit de brandweerkazerne naar het ziekenhuis. Dat ligt een paar honderd meter verderop. Daar vertrekt onze ambulancier samen met de ambulancier-verpleegkundige met de ziekenwagen van het ziekenhuis naar de interventieplaats. Deze werkwijze brengt geen vertraging met zich mee omdat de gegevens meestal nog aan het binnenkomen zijn als de ambulancier van de zone al in het ziekenhuis aangekomen is.



Door deze overeenkomst kon de ziekenwagen of PIT blijven bestaan, wat een absolute meerwaarde is voor de ruime regio. Volgens de berekeningen van de FOD Volksgezondheid is er in de regio zelfs nood aan een tweede ziekenwagen, waardoor de PIT effectief meer als PIT zou kunnen ingezet worden.

In de bestaande overeenkomst werd opgenomen dat in aanvangsfase tijdens weekdays er ofwel een vroege ofwel een late shift werd gedaan (nu afwisselend per week), tot er voldoende personeel zou zijn om een vroege en late shift uit te bouwen. De hulpverleningszone maakt voor de geleverde prestaties per kwartaal een factuur op voor het ziekenhuis.



De voorbije jaren kenden we jaarlijks een stijging van het aantal ritten (786 in 2015 tot 938 in 2018). Indien we een vroege of late shift zouden bemannen dan mogen we verwachten dat het aantal ritten zou stijgen tot 1800.

- 2015 – 786 ritten
- 2016 – 877 ritten
- 2017 – 880 ritten
- 2018 – 938 ritten

De huidige overeenkomst loopt tot 31 december 2019. De impact van de toekomstige hervorming van het ziekenwagenlandschap is onduidelijk. Het is dan ook moeilijk om definitieve beslissingen te nemen of onderhandelingen aan te gaan. Daarom is het de bedoeling om een overeenkomst af te sluiten, onder de huidige voorwaarden en werksituaties, voor de periode van een jaar (tot eind 2020). Door de wijziging van de subsidies vanuit de FOD Volksgezondheid dient er evenwel een transparante financiering van deze PIT te zijn tussen het AZ en de zone. Hierbij dient rekening gehouden te worden met de verhouding kosten versus subsidies en de onrechtstreekse baten.

7.1.4 Digipolis

Digipolis is een opdrachthoudende vereniging in het kader van het decreet intergemeentelijke samenwerking, met als maatschappelijk doel *'het beheer, de exploitatie, de ontwikkeling en de promotie van telematica en zijn toepassingen. (...) de deelnemers stellen zich hierbij tot doel om opportuniteiten tot onderlinge synergie op te sporen, gezamenlijke projecten uit te voeren en gemeenschappelijke telematicadiensten te organiseren die voor elk van de individuele deelnemers optimaler zijn op bedrijfseconomisch en functioneel vlak, dan indien ze door de deelnemers apart zouden georganiseerd worden'*.

De zone is ingevolge beslissing van de zoneraad van 30 november 2016 en beslissing van de algemene vergadering van Digipolis dd. 20 december 2016 toetreden tot Digipolis. Oogmerk was het nastreven van bedrijfseconomische en functionele optimalisatie. Ingevolge de toetreding dient ook geen BTW meer te worden gefactureerd.

Bij de toetreding werden volgende afspraken gemaakt:

- De samenwerkingsovereenkomst van 21 maart 2016 blijft van toepassing
- De toetreding houdt een volledige bevoegdheidsoverdracht in voor wat betreft de generieke telematica. De bevoegdheidsoverdracht voor wat betreft zonespecifieke telematica vindt plaats voor zover Digipolis een standaardoplossing kan aanbieden die aan het eisenpakket voldoet of voor zover Digipolis als aankoopcentrale in het kader van de na te streven synergie een schaalvoordeel kan bekomen.

Overeenkomstig de statuten eindigt het bestaan van Digipolis op 21 juni 2021, met dien verstande dat de vereniging kan verlengd worden. In de Algemene Vergadering van 17 juni 2019 nam Digipolis de principiële beslissing inzake 'niet verlenging' van Digipolis. Uit het evaluatierapport is immers gebleken dat de synergie Gent-Antwerpen sinds de oprichting is verzwakt. De IT-synergie binnen elk van de groepen van steden is daarentegen meer dan ooit verankerd. Er zijn gesprekken gestart tussen de Stad Antwerpen en de Stad Gent om een datum te bepalen om de omvorming naar een nieuwe structuur door te voeren. Uitdaging voor de Brandweerzone is om na te gaan in hoeverre Digipolis na een hervorming nog aan de specifieke noden van de zone kan tegemoet komen ...

7.1.5 RED-team

Begin 2019 starten we met het linken van een specialisatie aan een specifieke beroepspost. Dit biedt veel operationele voordelen. Alle specialisten zitten op dezelfde plaats en door samen de vakanties te verdelen kunnen we steeds een permanentie verzekeren. Voor oefeningen en interventies kunnen de leden steeds vanuit een post vertrekken, en alle materiaal wordt gecentraliseerd in de kazerne.

Het RED-team heeft op jaarbasis een honderdtal specifieke interventies. Generieke opdrachten blijven echter het grootste deel uitmaken van de uitrukken. Deze specialisatie is duur en door andere hulpverleningszones moeilijk in te vullen. We hopen op termijn om hierin met andere zones te kunnen samenwerken. Zones die hier niet kunnen voor instaan kunnen dan eventueel een deel van de vaste kost op zich nemen. Door met zones samen te werken die deze specialiteit wel aanbieden kunnen we een vorm van redundantie inbouwen. Tenslotte kunnen al onze RED-leden plots op een brand staan op het moment dat er zich een redding in de hoogte of de diepte voordoet. Op dat moment moeten ook wij de burger kunnen verzekeren van redding.

Tegen 2026 willen we erin slagen op het niveau van het RED-team, maar ook bij andere specialisaties, op interzonaal vlak een grotere samenwerking te creëren. Dit zal de burger, de brandweer en de financiën ten goede komen.



7.2 Bijzondere samenwerkingsverbanden

7.2.1 Dispatching Hulpverleningszone Zuid-Oost

Sinds begin 2017 slaan Brandweerzone Centrum en Hulpverleningszone Zuid-Oost de handen in elkaar op vlak van dispatching. De noodoproepen voor beide zones worden verwerkt door de interzonale dispatching te Gent. Deze samenwerking is enerzijds ontstaan uit het feit dat het performant uitbouwen en runnen van een brandweerd Dispatching veel investeringen en expertise vraagt. Anderzijds biedt het diverse operationele voordelen, in het bijzonder tijdens interventies op het grensgebied van beide zones.

Met deze overschrijdende samenwerking sluiten beide hulpverleningszones perfect aan op de principes van de brandweershervorming die van start ging op 1 januari 2015. Brandweerzone Centrum en Hulpverleningszone Zuid-Oost zijn de eerste hulpverleningszones in België die een dergelijke samenwerkingsovereenkomst afsluiten, maar ook in andere provincies maakt men de oefening om een interzonale of provinciale dispatching uit te bouwen. Ons pionierswerk inspireert duidelijk anderen. De interzonale dispatching beschermt momenteel 850.000 Oost-Vlamingen.

Een gecentraliseerde dispatching voor beide zones is een win-winsituatie voor zowel de bevolking, het bestuur van de zones als de brandweerdiensten:

- De bevolking kan genieten van een nog betere en snellere hulpverlening. Waar nodig sturen we de snelst beschikbare middelen uit.
- Voor het bestuur van beide zones betekent deze samenwerking een meer kostenefficiënte manier van werken.
- De brandweerdiensten zullen beter georganiseerd zijn: dubbele uitrukken worden vermeden, interventies buiten de zonale grenzen worden beter gecoördineerd en beide diensten kunnen gemakkelijker kennis uitwisselen.

In de loop van 2017 en 2018 werden de negen posten van Hulpverleningszone Zuid-Oost en de drie nieuwe posten (vroeger Hulpverleningszone Meetjesland) aangesloten op het dispatchingplatform van Brandweerzone Centrum. Vanuit onze hoofdkazerne in de Roggestraat houden drie

dispatchers de klok rond de interventies voor 22 brandweerposten in de gaten en ondersteunen ze van daaruit onze operationele ploegen. Om deze taak als dispatcher zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren, beschikken onze dispatchers over hoogtechnologische hard- en software. Deze tools helpen ons tijdens reguliere interventies, maar evengoed tijdens overvloedig noodweer of complexere noodsituaties.

De dispatchingketting start meestal bij een noodoproep naar Noodcentrale 112 (NC112). Onze interzonale dispatching krijgt die oproep na enkele seconden digitaal binnen. Via onze software FrontForce Emergency beschikken wij in real time over de beschikbaarheden van 1.500 brandweermensen. We zien ook de positie en de status van 220 voertuigen. Met die informatie berekent de software de beste aanpak en alarmeren we de juiste mensen en voertuigen.

De samenwerkingsovereenkomst met Hulpverleningszone Zuid- Oost laat ons toe om deze tools en expertise op een continue manier verder te optimaliseren. Via diverse overlegkanalen bieden we een antwoord op technologische en organisatorische uitdagingen in de brede zin van het woord. Denk hierbij ook aan tablets in voertuigen, automatisch aansturen van diverse randapparatuur en immotica, radiocommunicatie, wachtdiensten ...



Hoewel we ervan overtuigd zijn dat dit mooie project een absolute meerwaarde kan zijn voor alle zones binnen Oost-Vlaanderen, blijft het niet evident om in te schatten welke Oost-Vlaamse zone zich in de toekomst wil engageren om samen te werken. De samenwerking met Hulpverleningszone Zuid- Oost bewijst op vele vlakken dat samenwerking werkt en dat het een katalysator is voor vele andere operationele en ICT-uitdagingen zoals specialisaties, telefonie, cartografie (GIS), interventiedossiers, AMBUREG ...

7.2.2 Dispatching Hulpverleningszone Oost

Tegen de zomer van 2020 zal ook het grondgebied van Brandweerzone Oost gedispatcht worden. Concreet gaat het over Berlare, Buggenhout, Dendermonde, Hamme, Lebbeke, Lokeren en Zele.

De aansluiting van de dispatching van Brandweerzone Oost zal gefaseerd verlopen, per twee of drie posten. Bedoeling is om tegen de zomer van 2020 helemaal rond te zijn. Dan gaat de kazerne van Dendermonde namelijk tegen de vlakte, en daar is de dispatching van Brandweerzone Oost vandaag nog gevestigd. Bij drukke periodes, van aangekondigd noodweer bijvoorbeeld, zal ook zone Oost (net zoals zone Zuidoost en zone Centrum) met lokale dispatchers blijven werken. Vanuit de verschillende lokale brandweerposten kan immers beter ingeschat worden wat de prioriteiten zijn en welke interventies eerst moeten afgewerkt worden. Als zone Oost helemaal aangesloten is, betekent dat we vanuit de Roggestraat 1800 brandweerlieden (600 beroeps, 1200 vrijwilligers), 29 brandweerposten en meer dan 300 voertuigen uitsturen naar burgers in nood. Samen met Hulpverleningszone Zuid- Oost beschermen we dan meer dan 1 miljoen inwoners in 36 gemeenten op een snelle, adequate en kwaliteitsvolle manier.

Vanaf 1 januari 2020 zal de dispatching ook bemand zijn door een gemengde bezetting van administratieve dispatchers en beroepsbrandweerpersoneel.

7.2.3 Team Hulpdiensten

Het Departement Financiën van Stad Gent en OCMW Gent verzorgt de financiële dienstverlening aan de hulpverleningszone. Dit behelst voornamelijk de inkomsten-, uitgaven-, thesaurie-, fiscale- en personeelscyclus, het afsluiten van het boekjaar en het ondersteunen van de ERP-toepassing.

De samenwerking wordt aangestuurd door regelmatig overleg tussen het Team Hulpdiensten van het Departement Financiën en de diensten van Brandweerzone Centrum enerzijds en een regelmatig overleg tussen de bijzondere rekenplichtige, de teamcoach van het Team Hulpdiensten en de zonecommandant en de Directie Bedrijfsvoering anderzijds. Na de veranderingen van vorig jaar noemen ze geen 'GDC financiën' meer, nu is er een Team Hulpdiensten dat alle taken voor de zone en de politiezone groepeerd vanuit een klantenlogica, waar vroeger de ondersteuning vanuit verschillende teams werd gegeven.

Het Team Hulpdiensten heeft als ambitie om met een meer gerichte financiële beleidsrapportering het bestuur een overzicht te geven op de financiële situatie van de hulpverleningszone.

7.2.4 Netwerk Brandweer

De vertegenwoordigers van de zones, de zonecommandanten, geven, samen met de gemeenten in Vlaanderen, vertegenwoordigd door het VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten), het signaal om voor een (brand)veiligere samenleving te gaan, door zich te verenigen als Netwerk Brandweer. Netwerk Brandweer neemt verschillende rollen op:

- als **adviesverlener** biedt Netwerk Brandweer informatie en advies aan de politieke bestuurders en personeelsleden van gemeenten en hulpverleningszones. Netwerk Brandweer is voor hen het kenniscentrum rond de werking van de hulpverleningszones en brandveiligheid,
- als **belangenbehartiger** is Netwerk Brandweer de spreekbuis namens de Vlaamse hulpverleningszones voor andere overheden en belanghebbenden,
- als **netwerkorganisatie** waarbinnen kennis- en ervaringsuitwisseling plaatsvindt, stimuleert Netwerk Brandweer de samenwerking tussen de leden.



Elke Vlaamse zonecommandant is binnen het Netwerk verantwoordelijk voor een inhoudelijk thema. Zij zijn de zogenaamde themaverantwoordelijken. Sommige themaverantwoordelijken worden ondersteund door 'netwerken'. Deze netwerken bestaan uit de 20 zonale specialisten binnen dit thema. Heel deze clusterstructuur wordt ondersteund door het 'ondersteuningsteam' en gecoördineerd door het 'bureau'. In het bureau zetelen zes zonecommandanten en de voorzitter van Netwerk Brandweer, de heer Kristof Hendrickx, burgemeester van Arendonk en voorzitter van de hulpverleningszone Taxandria. Het bureau is vergelijkbaar met een college van burgemeester en schepenen. Het hoogste orgaan van Netwerk Brandweer is de Brandweerraad. Deze bestaat uit alle zonale voorzitters (allen burgemeesters) en de zonecommandanten. De Brandweerraad beslist over de standpunten en de werking van Netwerk Brandweer. Gaat het echter over louter operationele punten dan is de Raad van Zonecommandanten bevoegd.

7.2.5 GROS

GROS is een overeenkomst tussen de Nederlandse en Belgische hulpverleningszones aan de grens: Veiligheidsregio Zeeland, Brandweer Zone1, Brandweerzone Centrum, Brandweerzone Waasland, Brandweerzone Antwerpen en Brandweerzone Meetjesland.

Deze samenwerkingsovereenkomst heeft verschillende doelen:

- Partijen spreken met elkaar af dat zij zich zullen inspannen om middels dit protocol de samenwerking zoveel mogelijk te optimaliseren.
- Partijen vergroten de kennis van elkaars organisatie en processen en komen tot daadwerkelijke samenwerking inzake brandweerinzet.
- Partijen informeren elkaar steeds actief over die onderwerpen die voor de samenwerking van belang zijn. Dit betreft tenminste de onderwerpen zoals beschreven in dit protocol.
- Partijen streven ernaar om bij deze samenwerking zoveel mogelijk efficiency en optimalisatie te realiseren o.a. door gebruik te maken van elkaars expertise en door gezamenlijk te oefenen.



7.2.6 North Sea Port



Gezien de uitbreiding van het gebied North Sea Port met de Gentse haven, zijn wij als zone sinds kort ook betrokken partij in kader van de samenwerking rond de haven inzake incidentbestrijding. Waar er voorheen enkel met de Gentse haven diende te worden gesproken inzake samenwerking, wordt dit nu groter bekeken.

De Nederlandse collega's hadden reeds een verregaande samenwerking met de Nederlandse kant van de haven, meer bepaald de Schelde toegang.

Als BWZ Centrum zijn we nu in onderhandeling om deze overeenkomst open te trekken over alle partijen. Er werd een subsidie aangevraagd via het Scheldefonds om deze overeenkomst verder te onderzoeken.

Het doel van deze samenwerkingsovereenkomst is om de organisatie van de incidentbestrijding in stand te houden en te (blijven) verbeteren en hiermee een belangrijke bijdrage te leveren ten aanzien van de veiligheid, continuïteit en toegankelijkheid van het havengebied van North Sea Port.



8. Toepassing zonale doelstellingen op gemeentelijk niveau

8.1 Fusies van gemeenten

8.1.1 Draaiboek

Het afgelopen jaar werden verschillende fusies van gemeenten doorgevoerd. Twee fusies hebben een impact gehad op onze zone en de naburige Hulpverleningszone Meetjesland: de fusie tussen Deinze en Nevele enerzijds en deze tussen Lovendegem, Waarschoot en Zomergem anderzijds.

Gezien elke gemeente maar deel kan uitmaken van een enkele zone, dienden de fusiegemeenten te kiezen bij welke zone zij zouden aansluiten. (Artikel 14, derde lid van de Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid). Op 22 januari 2018 kondigde de toekomstige fusiegemeente Deinze op haar website al een toetreding tot de Brandweerzone Centrum aan. Een beetje later volgde ook de fusiegemeente Lievegem (Lovendegem – Waarschoot – Zomergem). Voor de zone betekende dit niet alleen een uitbreiding van het operationele grondgebied, er kwamen ook effectief drie brandweerposten bij. Dit had natuurlijk gevolgen op het vlak van de operationele organisatie, maar ook de (juridische) gevolgen op het vlak van algemene organisatie, financiën, personeel, gebouwen, materieel, overeenkomsten en reglementen waren niet te onderschatten. De toetreding van deze ‘nieuwe’ posten op 1 januari 2019 vergde dan ook heel wat voorbereidingswerk waarmee in de loop van 2018 reeds is gestart.

Een van de grootste uitdagingen van de zoneraad lag in het herbekijken en berekenen van de financiële verdeelsleutel. Verschillende modellen werden uitgewerkt waarbij telkens werd getracht de financiële impact op de gemeentelijke dotatie van de gemeenten van de zone zo minimaal mogelijk te houden. Een andere grote uitdaging lag in de onderhandelingen met Hulpverleningszone Meetjesland omtrent de overdracht en compensatie van de roerende goederen.

Bij een fusie door overname worden alle roerende goederen, dus materiaal en uitrusting, van de overgenomen hulpverleningszone overgedragen aan de nieuwe hulpverleningszone.

De goederen worden overgedragen in de staat waarin ze zich bevinden, met inbegrip van de lasten en de verplichtingen eigen aan deze goederen. De nieuwe hulpverleningszone treedt in de rechten en plichten van de overgenomen hulpverleningszone betreffende de roerende goederen die haar werden overgedragen, met inbegrip van de rechten en plichten die voortvloeien uit de hangende en toekomstige gerechtelijke procedures.

8.1.2 Visie op toekomst

Uiteindelijk is de zoneraad er in geslaagd om tot 2027 reeds tot een mooi compromis te komen. Naar de toekomst toe dient er echter nog werk gemaakt te worden van een financieel investeringsmodel waarbij de oorspronkelijke gemeenten niet de volledige kost zullen dragen van de investeringen die nog in de brandweerposten van de toetredende gemeenten dienen te gebeuren.

Het is niet uitgesloten dat de zone de komende legislatuur voor gelijkaardige uitdagingen zal komen te staan en niet noodzakelijk ten gevolge van een fusie van gemeenten. De mogelijkheid bestaat dat een gemeente van een andere zone tot onze zone wenst toe te treden, of andersom, nog los van een fusie.

Als dit zich voordoet is de zone best voorbereid, zowel op beleidsmatig, organisatorisch als financieel vlak. Hiervoor is het belangrijk dat de zone een zicht krijgt op de opportuniteiten en eventuele bedreigingen die deze verschillende scenario's met zich meebrengen voor de zone. Het uitwerken van een visie, strategie en plan van aanpak zal nodig zijn.



9. Lijst van afkortingen

AFKORTING	BETEKENIS
AMD	Alcohol-, middelen- en drugsbeleid
AMOK	De AMOK-procedure is erop gericht om zo snel mogelijk een gewapend persoon te neutraliseren en slachtoffers te voorkomen
ARBH	Algemeen reglement op de boekhouding van de hulpverleningszones
ATP	Administratief-technisch personeel
BIOW	Beveiliging interventies openbare weg
BIC	Brandweer Informatie Centrum
BLEVE	Boiling Liquid Expanding Vapour Explosion (kokende vloeistof-gasexpansie-explosie)
BPA	Brandpreventie Adviseurs
BWZC	Brandweerzone Centrum
CET	Casualty Extraction Team
CNG	Compressed Natural Gas
CP	Commando Post
DGH	Dringend Geneeskundige Hulp
DIP	Digitaal Interventie Platform
DIR BW	Directeur Brandweer
(Dir-)CP-OPS	(Directeur) Commando Post Operaties
FGA	Federale geschiktheidsproeven
FiST	Fire Stress Team

FOD	Federale overheidsdienst
GIS	Geografisch informatiesysteem
GROS	Grensoverschrijdende samenwerking
HRM	Human resource management
HSD	Hoofdstrategische doelstelling
HVZ	Hulpverleningszone
IGS	Incident Gevaarlijke Stoffen
KB	Koninklijk besluit
MIP	Medisch interventieplan
MIRG	Maritieme Incident Response Groep
MJBP	Meerjarenbeleidsplan
NC 112	Noodcentrale 112
OD	Operationele doelstelling
OPS	Operaties
PCDGH	Provinciale Commissie voor Dringende Geneeskundige Hulpverlening
PIT	Paramedisch Interventie Team
POP	Persoonlijk Ontwikkelings Plan
PPMO	Periodiek Preventief Medisch Onderzoek
RED	RED-teams worden ingezet bij interventies waar een ladderwagen ontoereikend is om slachtoffers die zich op moeilijk bereikbare plaatsen bevinden op een veilige manier te redden. De teams moeten optreden op grote hoogte of diepte en besloten ruimtes. Interventies kunnen plaatsvinden op torens, in bouwputten, in silo's, ...
RPR	Rechtspositie regeling

SAH	Snelste adequate hulpverlening
SD	Strategische doelstelling
SEVESO	Sevesobedrijven zijn bedrijven waar gevaarlijke stoffen worden geproduceerd, verwerkt, behandeld of opgeslagen.
SLA	Service Level Agreement
SOP's	Standaard Operatie Procedures
SOR's	Standaard Operatie Richtlijnen
UNSTAT	Statistics Division of the United Nations Department of Economic and Social Affairs
USAR	Urban Search and Rescue
VN	Verenigde Naties
VTE	Voltijds equivalent
VVSG	Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten
WCV	Wet Civiele Veiligheid



10. Bijlagen

10.1 Financieel meerjarenplan 2020-2025

HUIDIGE FINANCIËLE TOESTAND

A. Overzicht van de resultaten van de laatste 5 jaar.

	Prognose alg. algemeen resultaat
Rekening 2016	3.218.735
Rekening 2017	2.870.121
Rekening 2018	4.751.507
Prognose 2019	0
Prognose 2020	0

B. De rekening 2018

Gewone dienst	
1. Vastgestelde rechten dienstjaar 2018	54.761.613
2. Vastgelegde uitgaven dienstjaar 2018	52.960.310
3. Resultaat dienstjaar 2018	1.801.303
4a. Resultaat vorige dienstjaren (artikel 02)	-257.247
4b. Resultaat vorige dienstjaren (rekening 2018)	2.870.121
4c. Resultaat vorige dienstjaren (annulaties T-formulier)	587.330
5. Saldo overboekingen.	-250.000
6. Algemeen resultaat 2018	4.751.507
7. Saldo reservefonds 2018	0
8. Financiële toestand 2018	4.751.507

C. De Begroting 2019 en de begroting 2020

Gewone dienst	Begroting na BW 2019 (na prognose)	Begroting 2020 (na prognose)
1. Ontvangsten eigen dienstjaar	58.111.002	62.352.036
2. Uitgaven eigen dienstjaar	59.010.216	61.887.139
3. Resultaat eigen dienstjaar	-899.214	464.897
4. Vorige dienstjaren (artikel 02)	-3.502.293	-163.897
5. Resultaat vorige dienstjaren (artikel 01)	4.751.507	0
5.1 Prognose overzichtstabel	0	0
6. Saldo overboekingen	-350.000	-301.000
7. Algemeen resultaat	0	0
8. Saldo reservefonds	0	0
9. Financiële toestand	0	0

Resultaten vorige dienstjaren :**A. ACHTERSTALLIGE ONTVANGSTEN EN UITGAVEN (artikel 02)**

	Achterstallige Ontvangsten	Achterstallige Uitgaven	Saldo
Begroting 2019 na wijziging	775.000	4.277.293	-3.502.293
Prognose 2019 na wijziging	775.000	4.277.293	-3.502.293
Begroting 2020	683.603	847.500	-163.897
Prognose 2020	683.603	847.500	-163.897

Annulaties op T-formulier Ramingen	Geannuleerde Uitgaven
Prognose rekening 2019	0
Prognose rekening 2020	0
Prognose rekening 2021	0
Prognose rekening 2022	0
Prognose rekening 2023	0
Prognose rekening 2024	0
Prognose rekening 2025	0

Prognose Vorige dienstjaren in plus of min	Ontvangsten	Uitgaven	Saldo
Prognose 2020	0	0	0
Prognose 2021	558.603	718.500	-159.897
Prognose 2022	450.000	614.500	-164.500
Prognose 2023	350.000	510.500	-160.500
Prognose 2024	50.000	206.500	-156.500
Prognose 2025	50.000	207.500	-157.500

1. Prestaties ontvangsten

1. Prestaties		Brandweer	Ziekenvervoer	Totaal
Rekening	2016	1.295.353	1.460.363	2.755.715
Rekening	2017	1.520.508	1.696.846	3.217.354
Rekening	2018	1.818.792	1.802.289	3.621.081
Begroting	2019	1.742.800	1.795.525	3.538.325
Wijziging.nr. 1	2019	148.954	-894.400	-745.446
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	1.891.754	901.125	2.792.878
Prognose Rekening	2019	1.891.754	901.125	2.792.878
Begroting	2020	1.922.031	906.625	2.828.656
Wijziging.nr. 1	2020	0	100.000	100.000
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	1.922.031	1.006.625	2.928.656
Prognose	2020	1.922.031	1.006.625	2.928.656
Prognose	2021	1.960.472	1.023.737	2.984.209
Prognose	2022	1.999.681	1.041.141	3.040.822
Prognose	2023	2.039.675	1.058.840	3.098.515
Prognose	2024	2.080.468	1.076.840	3.157.309
Prognose	2025	2.122.078	1.095.147	3.217.225

Algemene basisformule Brandweer (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule Brandweer			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		2,00%	
2022		2,00%	
2023		2,00%	
2024		2,00%	
2025		2,00%	

Algemene basisformule Ziekenvervoer (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule Prestaties Ziekenvervoer			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		1,70%	
2022		1,70%	
2023		1,70%	
2024		1,70%	
2025		1,70%	

2. Overdrachten ontvangsten**2. Overdrachten ontvangsten****2.1. Dotaties****2.1.1. Dotaties Hogere Overheden**

		Federale Basisdotatie	Federale aanvullende dot.	Provincie	Federale subsidies	Andere	Totaal
Rekening	2016	1.623.197	6.607.288	0	0	276.822	8.507.307
Rekening	2017	1.623.197	7.146.259	0	0	349.057	9.118.514
Rekening	2018	1.623.197	7.526.586	0	0	927.150	10.076.934
Begroting	2019	1.703.395	7.771.921	0	0	585.800	10.061.116
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0	902.060	902.060
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	1.703.395	7.771.921	0	0	1.487.860	10.963.176
Prognose	2019	1.703.395	7.771.921	0	0	1.487.860	10.963.176
Begroting	2020	1.703.395	7.771.921	0	0	1.658.300	11.133.616
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	1.703.395	7.771.921	0	0	1.658.300	11.133.616
Prognose	2020	1.703.395	7.771.921	0	0	1.658.300	11.133.616
Prognose	2021	1.730.649	7.896.272	0	0	1.658.300	11.285.221
Prognose	2022	1.758.340	8.022.612	0	0	1.658.300	11.439.252
Prognose	2023	1.786.473	8.150.974	0	0	1.658.300	11.595.747
Prognose	2024	1.815.057	8.281.390	0	0	1.658.300	11.754.746
Prognose	2025	1.844.098	8.413.892	0	0	1.658.300	11.916.289

Algemene basisformule aanvullende dotaties (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule aanvullende dotatie			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		1,60%	
2022		1,60%	
2023		1,60%	
2024		1,60%	
2025		1,60%	

Algemene basisformule dotatie provincie			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule dotatie provincie			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		0,00%	
2022		0,00%	
2023		0,00%	
2024		0,00%	
2025		0,00%	

Algemene basisformule federale subsidies			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule federale subsidies			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		0,00%	
2022		0,00%	
2023		0,00%	
2024		0,00%	
2025		0,00%	

Algemene basisformule andere (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule andere			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		0,00%	
2022		0,00%	
2023		0,00%	
2024		0,00%	
2025		0,00%	

Algemene basisformule ziekenvervoer (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule andere			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		1,70%	
2022		1,70%	
2023		1,70%	
2024		1,70%	
2025		1,70%	

2. Overdrachten ontvangsten							
2.1. Dotaties							
2.1.2. Gemeentelijke dotaties (A)							
		Assenede	Deinze	De Pinte	Destelbergen	Evergem	Gavere
Rekening	2016	622.056	1.232.361	229.434	431.773	984.078	361.457
Rekening	2017	362.304	909.995	238.496	459.637	1.087.904	126.326
Rekening	2018	310.346	310.346	310.346	310.346	310.346	310.346
Begroting	2019	655.038	1.768.273	262.573	520.109	1.272.471	374.834
Wijziging.nr. 1	2019	-189.883	-266.626	-4.170	-8.399	-21.238	-161.809
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	465.155	1.501.647	258.402	511.709	1.251.233	213.025
Prognose	2019	465.155	1.501.647	258.402	511.709	1.251.233	213.025
Begroting	2020	675.541	1.892.098	278.400	558.593	1.387.056	387.418
Wijziging.nr. 1	2020	-5.331	-14.930	-2.197	-4.408	-10.945	-3.057
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	670.210	1.877.168	276.204	554.185	1.376.111	384.361
Prognose	2020	670.210	1.877.168	276.204	554.185	1.376.111	384.361
Prognose	2021	688.689	2.000.575	291.781	592.698	1.492.274	395.850
Prognose	2022	711.070	2.141.549	309.704	636.590	1.623.695	409.660
Prognose	2023	724.852	2.262.585	324.544	674.716	1.741.987	418.589
Prognose	2024	737.382	2.384.823	339.392	713.334	1.862.849	426.859
Prognose	2025	749.166	2.509.741	354.461	752.881	1.987.386	434.761

2.1.2. Gemeentelijke dotaties (B)		Gent	Lochristi	Lovendegem / Lievegem	Melle	Merelbeke	Moerbeke
Rekening	2016	33.094.313	565.097	195.720	479.395	813.467	196.583
Rekening	2017	32.005.497	451.390	203.619	388.043	770.634	210.280
Rekening	2018	32.588.597	461.623	218.445	367.279	787.233	231.294
Begroting	2019	34.866.915	657.786	673.771	475.746	875.036	228.666
Wijziging.nr. 1	2019	-1.127.904	-109.373	5.612	-58.784	-44.963	-3.917
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	33.739.010	548.414	679.383	416.962	830.073	224.749
Prognose	2019	33.739.010	548.414	679.383	416.962	830.073	224.749
Begroting	2020	36.279.657	697.240	731.502	486.061	915.022	241.009
Wijziging.nr. 1	2020	-286.276	-5.502	-5.772	-3.835	-7.220	-1.902
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	35.993.381	691.738	725.730	482.226	907.802	239.107
Prognose	2020	35.993.381	691.738	725.730	482.226	907.802	239.107
Prognose	2021	37.322.064	730.549	784.080	490.733	946.012	251.127
Prognose	2022	38.891.485	775.216	850.206	501.606	990.730	265.041
Prognose	2023	40.018.547	812.151	909.241	506.014	1.024.563	276.202
Prognose	2024	41.100.477	849.090	969.439	509.206	1.057.567	287.272
Prognose	2025	42.164.725	886.573	1.031.382	511.544	1.090.437	298.438

2.1.2. Gemeentelijke dotaties (C)		Nazareth	Oosterzele	St-Martens-Latem	Wachtebeke	Zelzate	Zulte
Rekening	2016	381.027	349.599	241.614	184.014	609.568	368.916
Rekening	2017	392.377	371.301	248.958	193.565	411.846	376.057
Rekening	2018	415.473	406.907	265.560	209.878	358.054	394.057
Begroting	2019	423.454	415.238	271.512	214.382	600.996	409.507
Wijziging.nr. 1	2019	-6.752	-6.772	-4.278	-3.468	-127.708	-6.307
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	416.702	408.466	267.234	210.914	473.288	403.200
Prognose	2019	416.702	408.466	267.234	210.914	473.288	403.200
Begroting	2020	444.655	443.539	286.573	227.952	613.348	431.905
Wijziging.nr. 1	2020	-3.509	-3.500	-2.261	-1.799	-4.840	-3.408
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	441.146	440.039	284.311	226.154	608.508	428.497
Prognose	2020	441.146	440.039	284.311	226.154	608.508	428.497
Prognose	2021	461.624	468.186	299.016	239.567	618.527	450.336
Prognose	2022	485.441	500.378	316.013	254.962	631.463	475.599
Prognose	2023	504.078	527.851	329.759	267.871	636.200	495.944
Prognose	2024	522.439	555.555	343.425	280.829	639.356	516.147
Prognose	2025	540.861	583.834	357.231	294.013	641.385	536.540

2. Overdrachten ontvangsten		
2.1. Dotaties		
2.1.2. Gemeentelijke dotaties Totaal		
		Totaal
Rekening	2016	41.340.471
Rekening	2017	39.208.229
Rekening	2018	39.962.184
Begroting	2019	44.966.305
Wijziging.nr. 1	2019	-2.146.738
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	42.819.567
Prognose	2019	42.819.567
Prognose	2020	46.977.569
Prognose	2020	-370.691
Prognose	2020	0
Prognose	2020	46.606.878
Prognose	2020	46.606.878
Prognose	2021	48.523.689
Prognose	2022	50.770.408
Prognose	2023	52.455.693
Prognose	2024	54.095.439
Prognose	2025	55.725.360

2. Overdrachten ontvangsten				
2.1. Dotaties				
2.1.3. Samenvatting Dotaties				
		2.1.3.1.	2.1.3.2.	2.1.3.3.
		Federale Dotaties	Stedelijke Dotaties	Totaal
Rekening	2016	8.507.307	41.340.471	49.847.778
Rekening	2017	9.118.514	39.208.229	48.326.743
Rekening	2018	10.076.934	40.212.184	50.289.118
Begroting	2019	10.061.116	45.491.305	55.552.421
Wijziging.nr. 1	2019	902.060	-2.146.738	-1.244.678
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	10.963.176	43.344.567	54.307.743
Prognose	2019	10.963.176	43.344.567	54.307.743
Begroting	2020	11.133.616	47.628.569	58.762.185
Wijziging.nr. 1	2020	0	-370.691	-370.691
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	11.133.616	47.257.878	58.391.494
Prognose	2020	11.133.616	47.257.878	58.391.494
Prognose	2021	11.285.221	48.523.689	59.808.910
Prognose	2022	11.439.252	50.770.408	62.209.660
Prognose	2023	11.595.747	52.455.693	64.051.440
Prognose	2024	11.754.746	54.095.439	65.850.185
Prognose	2025	11.916.289	55.725.360	67.641.649

2. Overdrachten ontvangsten						
2.2. Andere overheidsbijdragen						
		Gedetacheerd Personeel Brandweer	Gedetacheerd Personeel Ziekenvervoer	Ander Personeel	Andere Toelagen	Totaal
Rekening	2016	36.159	84.238	11.602	0	131.999
Rekening	2017	28.816	93.026	3.619	434.797	560.257
Rekening	2018	33.572	98.162	0	629.995	761.729
Begroting	2019	30.000	100.000	0	653.780	783.780
Wijziging.nr. 1	2019	-29.900	0	0	0	-29.900
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	100	100.000	0	653.780	753.880
Prognose	2019	100	100.000	0	653.780	753.880
Begroting	2020	100	105.000	0	670.286	775.386
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	100	105.000	0	670.286	775.386
Prognose	2020	100	105.000	0	670.286	775.386
Prognose	2021	103	107.678	0	683.692	791.472
Prognose	2022	106	110.779	0	697.366	808.250
Prognose	2023	109	113.969	0	711.313	825.390
Prognose	2024	111	117.069	0	725.539	842.720
Prognose	2025	114	119.855	0	740.050	860.019

Algemene basisformule Gedetacheerd Personeel Brandweer (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule Gedetacheerd Personeel Brandweer (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		2,55%	
2022		2,88%	
2023		2,88%	
2024		2,72%	
2025		2,38%	

Algemene basisformule Gedetacheerd Personeel Ziekenvervoer (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule Gedetacheerd Personeel Ziekenvervoer (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		2,55%	
2022		2,88%	
2023		2,88%	
2024		2,72%	
2025		2,38%	

Algemene basisformule Ander Personeel (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule Ander Personeel (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		2,55%	
2022		2,88%	
2023		2,88%	
2024		2,72%	
2025		2,38%	

Algemene basisformule Andere Toelagen (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule Andere Toelagen (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		2,00%	
2022		2,00%	
2023		2,00%	
2024		2,00%	
2025		2,00%	

2. Overdrachten ontvangsten					
2.3. Bijdragen m.b.t. de schuld					
		Bijdragen door de Stad	Bijdragen door de overheid	Bijdragen door derden	Totaal
Rekening	2016	0	0	0	0
Rekening	2017	0	0	0	0
Rekening	2018	0	0	0	0
Begroting	2019	0	0	0	0
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	0	0	0	0
Prognose	2019	0	0	0	0
Begroting	2020	0	0	0	0
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	0	0	0	0
Prognose	2020	0	0	0	0
Prognose	2021	0	0	0	0
Prognose	2022	0	0	0	0
Prognose	2023	0	0	0	0
Prognose	2024	0	0	0	0
Prognose	2025	0	0	0	0

Algemene basisformule bijdragen stad (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule andere bijdragen			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		1,50%	
2022		1,83%	
2023		1,83%	
2024		1,67%	
2025		1,33%	

Algemene basisformule bijdragen overheid (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule bijdragenoverheid			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		1,50%	
2022		1,83%	
2023		1,83%	
2024		1,67%	
2025		1,33%	

Algemene basisformule bijdragen derden (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule bijdragen derden			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		1,50%	
2022		1,83%	
2023		1,83%	
2024		1,67%	
2025		1,33%	

2. Overdrachten ontvangsten		
2.4. Overige overdrachten		
(kleine vergoedingen en giften)		Totaal
Rekening	2016	11.116
Rekening	2017	356
Rekening	2018	87.455
Begroting	2019	255.200
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	255.200
Prognose	2019	255.200
Begroting	2020	255.200
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	255.200
Prognose	2020	255.200
Prognose	2021	259.538
Prognose	2022	263.951
Prognose	2023	268.438
Prognose	2024	273.001
Prognose	2025	277.642

Algemene basisformule overige overdrachten (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule overige overdrachten			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		1,70%	
2022		1,70%	
2023		1,70%	
2024		1,70%	
2025		1,70%	

2. Overdrachten ontvangsten						
2.5. Samenvatting overdrachten ontvangsten						
		Dotaties	Andere Overheids- bijdragen	Bijdragen Schuld	Andere Overdrachten	Totaal
Rekening	2016	49.847.778	131.999	0	11.116	49.990.892
Rekening	2017	48.326.743	560.257	0	356	48.887.356
Rekening	2018	50.289.118	761.729	0	87.455	51.138.302
Begroting	2019	55.552.421	783.780	0	255.200	56.591.401
Wijziging.nr. 1	2019	-1.244.678	-29.900	0	0	-1.274.578
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	54.307.743	753.880	0	255.200	55.316.823
Prognose	2019	54.307.743	753.880	0	255.200	55.316.823
Begroting	2020	58.762.185	775.386	0	255.200	59.792.771
Wijziging.nr. 1	2020	-370.691	0	0	0	-370.691
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	58.391.494	775.386	0	255.200	59.422.080
Prognose	2020	58.391.494	775.386	0	255.200	59.422.080
Prognose	2021	59.808.910	791.472	0	259.538	60.859.920
Prognose	2022	62.209.660	808.250	0	263.951	63.281.860
Prognose	2023	64.051.440	825.390	0	268.438	65.145.268
Prognose	2024	65.850.185	842.720	0	273.001	66.965.906
Prognose	2025	67.641.649	860.019	0	277.642	68.779.310

3. Schuld ontvangsten

3.1. Creditrenten van financiële instellingen		
Rekening	2016	2.535
Rekening	2017	1.298
Rekening	2018	2.229
Begroting	2019	1.200
Wijziging.nr. 1	2019	100
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	1.300
Prognose	2019	1.300
Begroting	2020	1.300
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	1.300
Prognose	2020	1.300
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

Algemene basisformule overige overdrachten (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020			

creditrenten			
jaartal	resultaat	intrest	bedr. intrest
2021	0	0,25%	0
2022	0	0,25%	0
2023	0	0,25%	0
2024	0	0,25%	0
2025	0	0,25%	0

Info: Verschil rente lening 20 jaar en intrest beleggingen : 1,25%

3.2. Andere schuld ontvangsten		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

Algemene basisformule andere schuldontvangsten (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule andere schuldontvangsten			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		1,50%	
2022		1,83%	
2023		1,83%	
2024		1,67%	
2025		1,33%	

3.3. Samenvatting schuld ontvangsten				
		3.1. Creditrenten	3.2. Andere schuld- overdrachten	3.3. Totaal
Rekening	2016	2.535	0	2.535
Rekening	2017	1.298	0	1.298
Rekening	2018	2.229	0	2.229
Begroting	2019	1.200	0	1.200
Wijziging.nr. 1	2019	100	0	100
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	1.300	0	1.300
Prognose	2019	1.300	0	1.300
Begroting	2020	1.300	0	1.300
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	1.300	0	1.300
Prognose	2020	1.300	0	1.300
Prognose	2021	0	0	0
Prognose	2022	0	0	0
Prognose	2023	0	0	0
Prognose	2024	0	0	0
Prognose	2025	0	0	0

4. Samenvatting ontvangsten		1	2	3	4
		Prestaties	Overdrachten	Schuld	Totaal ontvangsten
Rekening	2016	2.755.715	49.990.892	2.535	52.749.142
Rekening	2017	3.217.354	48.887.356	1.298	52.106.008
Rekening	2018	3.621.081	51.138.302	2.229	54.761.613
Begroting	2019	3.538.325	56.591.401	1.200	60.130.925
Wijziging.nr. 1	2019	-745.446	-1.274.578	100	-2.019.924
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	2.792.878	55.316.823	1.300	58.111.002
Prognose	2019	2.792.878	55.316.823	1.300	58.111.002
Begroting	2020	2.828.656	59.792.771	1.300	62.622.727
Wijziging.nr. 1	2020	100.000	-370.691	0	-270.691
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	2.928.656	59.422.080	1.300	62.352.036
Prognose	2020	2.928.656	59.422.080	1.300	62.352.036
Prognose	2021	2.984.209	60.859.920	0	63.844.130
Prognose	2022	3.040.822	63.281.860	0	66.322.682
Prognose	2023	3.098.515	65.145.268	0	68.243.783
Prognose	2024	3.157.309	66.965.906	0	70.123.215
Prognose	2025	3.217.225	68.779.310	0	71.996.535

5. Personeel uitgaven**Invloeden op de lonen**

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gezondheidsindex	0,00%	1,50%	1,83%	1,83%	1,67%	1,33%
Baremieke index	0,00%	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%
CAO	0,00%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%

5. Personeel**5.1. Personeel Brandweer**

5.1.a. Personeel BRW Algemeen		Wedden en Patronale	Buitengewone Prestaties	Bijdragen pensioenen	Andere	Totaal
Rekening	2016	0	0	148.174	261.955	410.129
Rekening	2017	0	0	0	294.781	294.781
Rekening	2018	0	0	0	414.979	414.979
Begroting	2019	0	0	175.000	473.100	648.100
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	0	0	175.000	473.100	648.100
Prognose	2019	0	0	175.000	473.100	648.100
Begroting	2020	0	0	350.000	473.100	823.100
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	0	0	350.000	473.100	823.100
Prognose	2020	0	0	350.000	473.100	823.100
Prognose	2021	0	0	600.000	485.164	1.085.164
Prognose	2022	0	0	1.100.000	499.137	1.599.137
Prognose	2023	0	0	1.500.000	513.512	2.013.512
Prognose	2024	0	0	1.550.000	527.479	2.077.479
Prognose	2025	0	0	1.600.000	540.033	2.140.033

5.1.b. Personeel BRW Administratief		Wedden en Patronale	Buitengewone Prestaties	Bijdragen pensioenen	Andere	Totaal
Rekening	2016	3.785.785	700	627.208	144.490	4.558.183
Rekening	2017	4.212.563	972	624.245	148.848	4.986.628
Rekening	2018	4.466.781	939	665.048	146.392	5.279.159
Begroting	2019	5.459.575	400	751.845	186.051	6.397.871
Wijziging.nr. 1	2019	237.974	0	-114.595	12.812	136.192
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	5.697.549	400	637.250	198.863	6.534.063
Prognose	2019	5.697.549	400	637.250	198.863	6.534.063
Begroting	2020	6.516.481	400	701.494	213.858	7.432.233
Wijziging.nr. 1	2020	36.231	0	3.769	0	40.000
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	6.552.712	400	705.263	213.858	7.472.233
Prognose	2020	6.552.712	400	705.263	213.858	7.472.233
Prognose	2021	6.722.652	410	716.225	219.311	7.658.598
Prognose	2022	6.915.112	422	733.629	225.627	7.874.791
Prognose	2023	7.113.115	434	751.456	232.126	8.097.131
Prognose	2024	7.305.504	446	768.515	238.439	8.312.904
Prognose	2025	7.478.423	457	783.347	244.114	8.506.341

5.1.c. Personeel BRW Operationeel beroeps		Wedden en Patronale	Buitengewone Prestaties	Bijdragen pensioenen	Andere	Totaal
Rekening	2016	23.942.143	5.272.247	6.231.143	960.223	36.405.756
Rekening	2017	23.723.010	5.314.011	6.195.324	848.340	36.080.684
Rekening	2018	23.312.804	5.440.412	6.088.129	853.378	35.694.722
Begroting	2019	25.220.964	5.322.731	6.617.919	902.782	38.064.396
Wijziging.nr. 1	2019	-371.832	36.152	-88.275	8.438	-415.517
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	24.849.132	5.358.883	6.529.644	911.220	37.648.879
Prognose	2019	24.849.132	5.358.883	6.529.644	911.220	37.648.879
Begroting	2020	25.959.948	5.799.706	6.794.893	901.335	39.455.882
Wijziging.nr. 1	2020	-237.989	-49.614	-62.397	0	-350.000
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	25.721.959	5.750.092	6.732.496	901.335	39.105.882
Prognose	2020	25.721.959	5.750.092	6.732.496	901.335	39.105.882
Prognose	2021	26.777.485	5.925.956	6.907.817	918.911	40.530.170
Prognose	2022	27.942.765	6.119.394	7.102.521	939.862	42.104.543
Prognose	2023	28.894.527	6.332.164	7.318.260	961.291	43.506.243
Prognose	2024	29.759.917	6.525.626	7.509.813	981.671	44.777.026
Prognose	2025	30.677.321	6.730.715	7.713.820	999.144	46.121.001

5.1.d. Personeel BRW Operationeel vrijw.		Wedden en Patronale	Buitengewone Prestaties	Bijdragen pensioenen	Andere	Totaal
Rekening	2016	113.435	1.902.345	0	0	2.015.780
Rekening	2017	114.603	2.145.376	0	0	2.259.980
Rekening	2018	114.432	2.268.529	0	680	2.383.641
Begroting	2019	117.623	3.130.531	0	0	3.248.154
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	117.623	3.130.531	0	0	3.248.154
Prognose	2019	117.623	3.130.531	0	0	3.248.154
Begroting	2020	106.393	3.206.114	0	0	3.312.507
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	106.393	3.206.114	0	0	3.312.507
Prognose	2020	106.393	3.206.114	0	0	3.312.507
Prognose	2021	109.106	3.287.870	0	0	3.396.976
Prognose	2022	112.248	3.382.561	0	0	3.494.809
Prognose	2023	115.481	3.479.978	0	0	3.595.459
Prognose	2024	118.622	3.574.634	0	0	3.693.256
Prognose	2025	121.445	3.659.710	0	0	3.781.155

5.1. Personeel BRW Totaal		Personeel Algemeen	Personeel Administratief	Personeel Beroeps	Personeel Vrijwilligers	Totaal
Rekening	2016	410.129	4.558.183	36.405.756	2.015.780	43.389.849
Rekening	2017	294.781	4.986.628	36.080.684	2.259.980	43.622.073
Rekening	2018	414.979	5.279.159	35.694.722	2.383.641	43.772.501
Begroting	2019	648.100	6.397.871	38.064.396	3.248.154	48.358.521
Wijziging.nr. 1	2019	0	136.192	-415.517	0	-279.325
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	648.100	6.534.063	37.648.879	3.248.154	48.079.196
Prognose	2019	648.100	6.534.063	37.648.879	3.248.154	48.079.196
Begroting	2020	823.100	7.432.233	39.455.882	3.312.507	51.023.722
Wijziging.nr. 1	2020	0	40.000	-350.000	0	-310.000
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	823.100	7.472.233	39.105.882	3.312.507	50.713.722
Prognose	2020	823.100	7.472.233	39.105.882	3.312.507	50.713.722
Prognose	2021	1.085.164	7.658.598	40.530.170	3.396.976	52.670.908
Prognose	2022	1.599.137	7.874.791	42.104.543	3.494.809	55.073.279
Prognose	2023	2.013.512	8.097.131	43.506.243	3.595.459	57.212.345
Prognose	2024	2.077.479	8.312.904	44.777.026	3.693.256	58.860.665
Prognose	2025	2.140.033	8.506.341	46.121.001	3.781.155	60.548.530

5. Personeel						
5.2. Peroneel Ziekenvervoer						
5.2.b. Personeel ZV Administratief		Wedden en Patronale	Buitengewone Prestaties	Bijdragen pensioenen	Andere	Totaal
Rekening	2016	8.710	0	258	5.720	14.687
Rekening	2017	0	0	12	0	12
Rekening	2018	0	0	0	0	0
Begroting	2019	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	0	0	0	0	0
Prognose	2019	0	0	0	0	0
Begroting	2020	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	0	0	0	0	0
Prognose	2020	0	0	0	0	0
Prognose	2021	0	0	0	0	0
Prognose	2022	0	0	0	0	0
Prognose	2023	0	0	0	0	0
Prognose	2024	0	0	0	0	0
Prognose	2025	0	0	0	0	0

5.2.c. Personeel ZV Operationeel beroeps		Wedden en Patronale	Buitengewone Prestaties	Bijdragen pensioenen	Andere	Totaal
Rekening	2016	176.658	37.079	47.420	4.549	265.706
Rekening	2017	599.210	128.311	158.359	31.209	917.089
Rekening	2018	716.550	151.326	190.115	37.939	1.095.930
Begroting	2019	908.246	157.061	231.679	53.025	1.350.010
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	908.246	157.061	231.679	53.025	1.350.010
Prognose	2019	908.246	157.061	231.679	53.025	1.350.010
Begroting	2020	962.642	173.076	245.992	54.976	1.436.686
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	962.642	173.076	245.992	54.976	1.436.686
Prognose	2020	962.642	173.076	245.992	54.976	1.436.686
Prognose	2021	987.190	177.490	251.157	56.378	1.472.215
Prognose	2022	1.015.621	182.602	257.261	58.002	1.513.484
Prognose	2023	1.044.870	187.861	263.512	59.672	1.555.915
Prognose	2024	1.073.291	192.970	269.494	61.295	1.597.050
Prognose	2025	1.098.835	197.563	274.695	62.754	1.633.847

5.2.d. Personeel ZV Operationeel vrijw.		Wedden en Patronale	Buitengewone Prestaties	Bijdragen pensioenen	Andere	Totaal
Rekening	2016	40.716	332.455	0	0	373.171
Rekening	2017	44.437	338.958	0	0	383.395
Rekening	2018	40.885	412.315	0	0	453.200
Begroting	2019	129.299	936.930	0	0	1.066.230
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	129.299	936.930	0	0	1.066.230
Prognose	2019	129.299	936.930	0	0	1.066.230
Begroting	2020	70.270	1.017.184	0	0	1.087.454
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	70.270	1.017.184	0	0	1.087.454
Prognose	2020	70.270	1.017.184	0	0	1.087.454
Prognose	2021	72.062	1.043.123	0	0	1.115.184
Prognose	2022	74.137	1.073.165	0	0	1.147.301
Prognose	2023	76.272	1.104.072	0	0	1.180.344
Prognose	2024	78.347	1.134.102	0	0	1.212.449
Prognose	2025	80.211	1.161.094	0	0	1.241.305

5.2. Personeel ZV Totaal		Personeel Algemeen	Personeel Administratief	Personeel Beroeps	Personeel Vrijwilligers	Totaal
Rekening	2016	0	14.687	265.706	373.171	653.564
Rekening	2017	0	12	917.089	383.395	1.300.496
Rekening	2018	0	0	1.095.930	453.200	1.549.130
Begroting	2019	0	0	1.350.010	1.066.230	2.416.240
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	0	0	1.350.010	1.066.230	2.416.240
Prognose	2019	0	0	1.350.010	1.066.230	2.416.240
Begroting	2020	0	0	1.436.686	1.087.454	2.524.140
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	0	0	1.436.686	1.087.454	2.524.140
Prognose	2020	0	0	1.436.686	1.087.454	2.524.140
Prognose	2021	0	0	1.472.215	1.115.184	2.587.399
Prognose	2022	0	0	1.513.484	1.147.301	2.660.786
Prognose	2023	0	0	1.555.915	1.180.344	2.736.259
Prognose	2024	0	0	1.597.050	1.212.449	2.809.499
Prognose	2025	0	0	1.633.847	1.241.305	2.875.153

5.9 Samenvatting Personeel		5.1	5.2	5.9
		Personeel Brandweer	Personeel Ziekenvervoer	Totaal Personeel
Rekening	2016	43.389.849	653.564	44.043.412
Rekening	2017	43.622.073	1.300.496	44.922.568
Rekening	2018	43.772.501	1.549.130	45.321.631
Begroting	2019	48.358.521	2.416.240	50.774.761
Wijziging.nr. 1	2019	-279.325	0	-279.325
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	48.079.196	2.416.240	50.495.436
Prognose	2019	48.079.196	2.416.240	50.495.436
Begroting	2020	51.023.722	2.524.140	53.547.862
Wijziging.nr. 1	2020	-310.000	0	-310.000
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	50.713.722	2.524.140	53.237.862
Prognose	2020	50.713.722	2.524.140	53.237.862
Prognose	2021	52.670.908	2.587.399	55.258.307
Prognose	2022	55.073.279	2.660.786	57.734.065
Prognose	2023	57.212.345	2.736.259	59.948.604
Prognose	2024	58.860.665	2.809.499	61.670.165
Prognose	2025	60.548.530	2.875.153	63.423.683

6. Werking uitgaven**Invloeden op de werkingskosten**

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Brandstoffen gebouwen	0,00%	2,56%	2,56%	2,56%	2,56%	2,56%
Brandstoffen voertuigen	0,00%	1,80%	1,80%	1,80%	1,80%	1,80%
Ander	0,00%	1,70%	1,70%	1,70%	1,70%	1,70%

6. Werkingskosten**6.2. Energiekosten**

		Totaal
Rekening	2016	704.817
Rekening	2017	716.297
Rekening	2018	763.462
Begroting	2019	837.000
Wijziging.nr. 1	2019	44.000
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	881.000
Prognose	2019	881.000
Begroting	2020	903.200
Wijziging.nr. 1	2020	-108.000
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	795.200
Prognose	2020	795.200
Prognose	2021	812.200
Prognose	2022	829.530
Prognose	2023	895.991
Prognose	2024	915.587
Prognose	2025	935.320

6. Werkingskosten		
6.2. Overige kosten		Totaal
Rekening	2016	5.472.229
Rekening	2017	5.754.221
Rekening	2018	6.326.191
Begroting	2019	6.846.780
Wijziging.nr. 1	2019	92.800
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	6.939.580
Prognose	2019	6.939.580
Begroting	2020	6.846.876
Wijziging.nr. 1	2020	262.000
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	7.108.876
Prognose	2020	7.108.876
Prognose	2021	7.170.222
Prognose	2022	7.261.257
Prognose	2023	7.328.587
Prognose	2024	7.503.674
Prognose	2025	7.635.126

6.9. Samenvatting werkingskosten				
		6.1. Energiekosten	6.2. Overige	6.9. Totaal
Rekening	2016	704.817	5.472.229	6.177.046
Rekening	2017	716.297	5.754.221	6.470.519
Rekening	2018	763.462	6.326.191	7.089.653
Begroting	2019	837.000	6.846.780	7.683.780
Wijziging.nr. 1	2019	44.000	92.800	136.800
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	881.000	6.939.580	7.820.580
Prognose	2019	881.000	6.939.580	7.820.580
Begroting	2020	903.200	6.846.876	7.750.076
Wijziging.nr. 1	2020	-108.000	262.000	154.000
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	795.200	7.108.876	7.904.076
Prognose	2020	795.200	7.108.876	7.904.076
Prognose	2021	812.200	7.170.222	7.982.422
Prognose	2022	829.530	7.261.257	8.090.786
Prognose	2023	895.991	7.328.587	8.224.578
Prognose	2024	915.587	7.503.674	8.419.261
Prognose	2025	935.320	7.635.126	8.570.445

7. Overdrachten uitgaven

7.1. Overige overdracht- uitgaven		Totaal
Rekening	2016	53.010
Rekening	2017	470.524
Rekening	2018	548.950
Begroting	2019	703.165
Wijziging.nr. 1	2019	-61.665
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	641.500
Prognose	2019	641.500
Begroting	2020	637.500
Wijziging.nr. 1	2020	55.000
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	692.500
Prognose	2020	692.500
Prognose	2021	658.438
Prognose	2022	715.773
Prognose	2023	692.543
Prognose	2024	709.731
Prognose	2025	727.350

Algemene basisformule overige overdrachten (prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule overige overdrachten			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021	-55.000	2,50%	5.000
2022	35.000	2,50%	5.000
2023	-45.000	2,50%	5.000
2024	-5.000	2,50%	5.000
2025	-5.000	2,50%	5.000

7.9. Samenvatting overdracht uitgaven		7.1.
		Overige Overdrachten
Rekening	2016	53.010
Rekening	2017	470.524
Rekening	2018	548.950
Begroting	2019	703.165
Wijziging.nr. 1	2019	-61.665
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	641.500
Prognose	2019	641.500
Begroting	2020	637.500
Wijziging.nr. 1	2020	55.000
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	692.500
Prognose	2020	692.500
Prognose	2021	658.438
Prognose	2022	715.773
Prognose	2023	692.543
Prognose	2024	709.731
Prognose	2025	727.350

8. Schuld uitgaven**8. Schuld uitgaven****8.1. Leningen (annuïteiten) ten laste van de brandweerzone**

		Leningen voor 2020 en leningslasten opgenomen in 2020	Op te nemen vanaf 2020	Andere vormen	Totaal
Rekening	2016	0		0	0
Rekening	2017	0		0	0
Rekening	2018	0		0	0
Begroting	2019	434.519		0	434.519
Wijziging.nr. 1	2019	-384.519		0	-384.519
Wijziging.nr. 2	2019	0		0	0
Begrot.&Wijz.	2019	50.000		0	50.000
Prognose	2019	50.000		0	50.000
Begroting	2020	209.691		0	209.691
Wijziging.nr. 1	2020	-159.691		0	-159.691
Wijziging.nr. 2	2020	0		0	0
Begrot.&Wijz.	2020	50.000		0	50.000
Prognose	2020	50.000		0	50.000
Prognose	2021	0	382.366	0	382.366
Prognose	2022	0	714.858	0	714.858
Prognose	2023	0	714.858	0	714.858
Prognose	2024	0	714.858	0	714.858
Prognose	2025	0	714.858	0	714.858

8. Schuld uitgaven		
8.5. Debetrenten aan financiële instellingen		
		Totaal 8.5.
Rekening	2016	65
Rekening	2017	145
Rekening	2018	75
Begroting	2019	2.700
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	2.700
Prognose	2019	2.700
Begroting	2020	2.700
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	2.700
Prognose	2020	2.700
Prognose	2021	2.700
Prognose	2022	2.700
Prognose	2023	2.700
Prognose	2024	2.700
Prognose	2025	2.700

Algemene basisformule debetrenten(prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule debetrenten			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		0,00%	
2022		0,00%	
2023		0,00%	
2024		0,00%	
2025		0,00%	

8. Schuld uitgaven		
8.6. Overige schuld uitgaven		
		Totaal 8.6.
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

Algemene basisformule debetrenten(prognose)			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
P 2020		0,00%	

Algemene basisformule debetrenten			
jaartal	bedrag voor %	perc.	bedrag na %
2021		0,00%	
2022		0,00%	
2023		0,00%	
2024		0,00%	
2025		0,00%	

8.9. Samenvatting schuld uitgaven		Lasten van leningen			
		8.1.	8.2.	8.3.	Subtotaal 1
		Ten laste gemeente	Ten laste andere overheden	Ten laste derden	Lasten van leningen
Rekening	2016	0	0	0	0
Rekening	2017	0	0	0	0
Rekening	2018	0	0	0	0
Begroting	2019	434.519	0	0	434.519
Wijziging.nr. 1	2019	-384.519	0	0	-384.519
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	50.000	0	0	50.000
Prognose	2019	50.000	0	0	50.000
Begroting	2020	209.691	0	0	209.691
Wijziging.nr. 1	2020	-159.691	0	0	-159.691
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	50.000	0	0	50.000
Prognose	2020	50.000	0	0	50.000
Prognose	2021	382.366	0	0	382.366
Prognose	2022	714.858	0	0	714.858
Prognose	2023	714.858	0	0	714.858
Prognose	2024	714.858	0	0	714.858
Prognose	2025	714.858	0	0	714.858

8.9. (vervolg)		8.5.	8.6.	Subtotaal 2	8.9.
		Debet renten	Overige schuld uitgaven	Schuld exclusief leningslasten	Totaal
Rekening	2016	65	0	65	65
Rekening	2017	145	0	145	145
Rekening	2018	75	0	75	75
Begroting	2019	2.700	0	2.700	437.219
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	-384.519
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	2.700	0	2.700	52.700
Prognose	2019	2.700	0	2.700	52.700
Begroting	2020	2.700	0	2.700	212.391
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	-159.691
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	2.700	0	2.700	52.700
Prognose	2020	2.700	0	2.700	52.700
Prognose	2021	2.700	0	2.700	385.066
Prognose	2022	2.700	0	2.700	717.558
Prognose	2023	2.700	0	2.700	717.558
Prognose	2024	2.700	0	2.700	717.558
Prognose	2025	2.700	0	2.700	717.558

9. Samenvatting uitgaven						
		5.9. Personeel	6.9. Werking	7.9. Overdrachten	8.9. Schuld	9. Totaal
Rekening	2016	44.043.412	6.177.046	53.010	65	50.273.534
Rekening	2017	44.922.568	6.470.519	470.524	145	51.863.757
Rekening	2018	45.321.631	7.089.653	548.950	75	52.960.310
Begroting	2019	50.774.761	7.683.780	703.165	437.219	59.598.925
Wijziging.nr. 1	2019	-279.325	136.800	-61.665	-384.519	-588.710
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	50.495.436	7.820.580	641.500	52.700	59.010.216
Prognose	2019	50.495.436	7.820.580	641.500	52.700	59.010.216
Begroting	2020	53.547.862	7.750.076	637.500	212.391	62.147.830
Wijziging.nr. 1	2020	-310.000	154.000	55.000	-159.691	-260.691
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	53.237.862	7.904.076	692.500	52.700	61.887.139
Prognose	2020	53.237.862	7.904.076	692.500	52.700	61.887.139
Prognose	2021	55.258.307	7.982.422	658.438	385.066	64.284.232
Prognose	2022	57.734.065	8.090.786	715.773	717.558	67.258.182
Prognose	2023	59.948.604	8.224.578	692.543	717.558	69.583.283
Prognose	2024	61.670.165	8.419.261	709.731	717.558	71.516.715
Prognose	2025	63.423.683	8.570.445	727.350	717.558	73.439.035

10. Overboekingen

10.1 Overboekingen uit het gewoon reservefonds naar de gewone ontvangsten.		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

10.1bis Overboekingen uit buitengewone dienst naar gewone dienst.		
Rekening	2016	148.174
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	175.000
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	175.000
Prognose	2019	175.000
Begroting	2020	350.000
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	350.000
Prognose	2020	350.000
Prognose	2021	600.000
Prognose	2022	1.100.000
Prognose	2023	1.500.000
Prognose	2024	1.550.000
Prognose	2025	1.600.000

10.2 Overboekingen van de gewone dienst naar het kasgeldfonds		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

10.3 Overboekingen van de gewone dienst naar het algemeen reservefonds		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

10.4 Overboekingen van de gewone dienst naar de buitengewone dienst		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	250.000
Begroting	2019	525.000
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	525.000
Prognose	2019	525.000
Begroting	2020	651.000
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	651.000
Prognose	2020	651.000
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

10.5 Overboekingen van de gewone dienst naar een specifiek buitengewoon reservefonds		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

10.6 Overboekingen van de gewone dienst naar buitengewoon investeringsfonds		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

10.7 Overboekingen van algemeen reservefonds naar de gewone dienst		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

10.9 Samenvatting overboekingen

10.9.1 Toename van de gewone dienst via overboekingen		10.1	10.1bis	10.7	Totaal
Rekening	2016	0	148.174	0	148.174
Rekening	2017	0	0	0	0
Rekening	2018	0	0	0	0
Begroting	2019	0	175.000	0	175.000
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	0	175.000	0	175.000
Prognose	2019	0	175.000	0	175.000
Begroting	2020	0	350.000	0	350.000
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	0	350.000	0	350.000
Prognose	2020	0	350.000	0	350.000
Prognose	2021	0	600.000	0	600.000
Prognose	2022	0	1.100.000	0	1.100.000
Prognose	2023	0	1.500.000	0	1.500.000
Prognose	2024	0	1.550.000	0	1.550.000
Prognose	2025	0	1.600.000	0	1.600.000

10.9.2 Afname van de gewone dienst via overboekingen		10.2 naar kasgeld- fonds	10.3 naar algemeen reservefonds	10.4 naar buitengewone dienst	10.5 naar buitengewoon resevefonds	10.6 naar buitengewoon investeringsfonds	10.9.2 Totaal
Rekening	2016	0	0	0	0	0	0
Rekening	2017	0	0	0	0	0	0
Rekening	2018	0	0	250.000	0	0	250.000
Begroting	2019	0	0	525.000	0	0	525.000
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	0	0	525.000	0	0	525.000
Prognose	2019	0	0	525.000	0	0	525.000
Begroting	2020	0	0	651.000	0	0	651.000
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	0	0	651.000	0	0	651.000
Prognose	2020	0	0	651.000	0	0	651.000
Prognose	2021	0	0	0	0	0	0
Prognose	2022	0	0	0	0	0	0
Prognose	2023	0	0	0	0	0	0
Prognose	2024	0	0	0	0	0	0
Prognose	2025	0	0	0	0	0	0

10.9.3 Saldo overboekingen		10.9.1 Toename gewone dienst	10.9.2 Afname gewone dienst	10.9.3 Saldo (10.9.1-10.9.2)
Rekening	2016	148.174	0	148.174
Rekening	2017	0	0	0
Rekening	2018	0	250.000	-250.000
Begroting	2019	175.000	525.000	-350.000
Wijziging.nr. 1	2019	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2019	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2019	175.000	525.000	-350.000
Prognose	2019	175.000	525.000	-350.000
Begroting	2020	350.000	651.000	-301.000
Wijziging.nr. 1	2020	0	0	0
Wijziging.nr. 2	2020	0	0	0
Begrot.&Wijz.	2020	350.000	651.000	-301.000
Prognose	2020	350.000	651.000	-301.000
Prognose	2021	600.000	0	600.000
Prognose	2022	1.100.000	0	1.100.000
Prognose	2023	1.500.000	0	1.500.000
Prognose	2024	1.550.000	0	1.550.000
Prognose	2025	1.600.000	0	1.600.000

Toestand Gewoon Reservefonds		
Rekening	2016	0
Rekening	2017	0
Rekening	2018	0
Begroting	2019	0
Wijziging.nr. 1	2019	0
Wijziging.nr. 2	2019	0
Begrot.&Wijz.	2019	0
Prognose	2019	0
Begroting	2020	0
Wijziging.nr. 1	2020	0
Wijziging.nr. 2	2020	0
Begrot.&Wijz.	2020	0
Prognose	2020	0
Prognose	2021	0
Prognose	2022	0
Prognose	2023	0
Prognose	2024	0
Prognose	2025	0

Buitengewone Dienst**1. Dienstjaar****2020**

A. Volume buitengewone uitgaven	Begroting	Wijziging nr. 1	Wijz. nr. 2 / Prognose	Prognose	Begr&Wijz
* investeringen	10.839.031	1.242.240	0	0	12.081.271
* overdrachten	0	0	0	0	0
* schuld	0	0	0	0	0
* vorige dienstjaren	633.603	0	0	0	633.603
* overboekingen	1.001.000	0	0	0	1.001.000
	12.473.634	1.242.240	0	0	13.715.874

B. Financiering (totalen)	Begroting	Wijziging nr. 1	Wijz. nr. 2 / Prognose	Prognose	Begr&Wijz
* Toelagen van de Federale Overheid	0	0	0	0	0
* Toelagen van de Vlaamse Overheid	0	0	0	0	0
* Toelagen van de Provincie	0	0	0	0	0
* Toelagen van de Stad	3.922.634	1.242.240	0	0	5.164.874
* Toelagen van derden	0	0	0	0	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Zone	6.900.000	0	0	0	6.900.000
* Op te nemen leningen t.l.v. de Federale Overheid	0	0	0	0	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Vlaamse Overheid	0	0	0	0	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Provincie	0	0	0	0	0
* Op te nemen leningen t.l.v. derden	0	0	0	0	0
* Andere schuldontvangsten	0	0	0	0	0
* Courante overboekingen uit de gewone dienst	651.000	0	0	0	651.000
* Overboekingen uit het reservefondsen en voorzieningen	350.000	0	0	0	350.000
* Verkoop van roerende en onroerende goederen	25.000	0	0	0	25.000
* eigen middelen (boni en vorige dienstjaren)	625.000	0	0	0	625.000
* andere financieringen	0	0	0	0	0
	12.473.634	1.242.240	0	0	13.715.874

Leninglast**geen boni of mali****0**

	Op te nemen leningen	%	Op te nemen in 2020	Op te nemen in 2021	Op te nemen in 2022	Op te nemen in 2023	Op te nemen in 2024
	vorige dienstjaren		vorige dienstjaren	vorige dienstjaren	vorige dienstjaren	vorige dienstjaren	vorige dienstjaren
2016	0	100%	0	0	0	0	0
2017	0	100%	0	0	0	0	0
2018	0	100%	0	0	0	0	0
2019	0	100%	0	0	0	0	0
Subtotaal	0		0	0	0	0	0
	eigen dienstjaar						
	6.900.000						
Totaal	6.900.000						

					Totaal
Eigen jaar	6.900.000	0	0	0	6.900.000
Min % uitvoering	6.900.000	0	0	0	6.900.000
Vorige jaren	0	0	0	0	0
Min % uitvoering	0	0	0	0	0
Totaal	13.800.000	0	0	0	13.800.000
beginintrest	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
looptijd	20	15	10	5	
Rente	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
2020	382.366	0	0	0	382.366
2021	382.366	0	0	0	382.366
2022	382.366	0	0	0	382.366
2023	382.366	0	0	0	382.366
2024	382.366	0	0	0	382.366
2025	382.366	0	0	0	382.366

C. Weerslag op de begroting

a) Ontvangsten		Prestaties	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2020	zijn opgenomen in de begroting 2020			
Begroting	2021				0
Begroting	2022				0
Begroting	2023				0
Begroting	2024				0
Begroting	2025				0

b) Uitgaven		Personeel	Werking	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2020	zijn opgenomen in de begroting 2020				
Begroting	2021	0	0	0	382.366	382.366
Begroting	2022	0	0	0	382.366	382.366
Begroting	2023	0	0	0	382.366	382.366
Begroting	2024	0	0	0	382.366	382.366
Begroting	2025	0	0	0	382.366	382.366

2. Dienstjaar	2021
----------------------	-------------

A. Volume van de buitengewone uitgaven (totaal)	
a) investeringen	4.807.841
b) overdrachten	0
c) schuld	0
d) mali	500.000
e) overboekingen	600.000
Totaal	5.907.841

B. Financieringsplannen (totalen)	
* Toelagen van de Federale Overheid	0
* Toelagen van de Vlaamse Overheid	0
* Toelagen van de Provincie	0
* Toelagen van de Stad	4.782.841
* Toelagen van derden	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Zone	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Federale Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Vlaamse Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Provincie	0
* Op te nemen leningen t.l.v. derden	0
* Andere schuldontvangsten	0
* Courante overboekingen uit de gewone dienst	0
* Overboekingen uit het reservefondsen en voorzieningen	600.000
* Verkoop van roerende en onroerende goederen	25.000
* eigen middelen (boni en vorige diienstjaren)	500.000
* andere financieringen	0
Totaal	5.907.841

					Totalen	
leninglast	Eigen jaar	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Vorige jaren	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Totaal	0	0	0	0	0
	beginintrest	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
	looptijd	20	15	10	5	
	Rente	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	2021	0	0	0	0	0
	2022	0	0	0	0	0
	2023	0	0	0	0	0
	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0

C. Weerslag op de begroting

a) Ontvangsten		Prestaties	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2021				0
Begroting	2022				0
Begroting	2023				0
Begroting	2024				0
Begroting	2025				0

b) Uitgaven		Personeel	Werking	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2021	0	0	0	0	0
Begroting	2022	0	0	0	0	0
Begroting	2023	0	0	0	0	0
Begroting	2024	0	0	0	0	0
Begroting	2025	0	0	0	0	0

3. Dienstjaar 2022

A. Volume van de buitengewone uitgaven (totaal)	
a) investeringen	10.901.768
b) overdrachten	0
c) schuld	0
d) mali	400.000
e) overboekingen	1.100.000
Totaal	12.401.768

B. Financieringsplannen (totalen)	
* Toelagen van de Federale Overheid	0
* Toelagen van de Vlaamse Overheid	0
* Toelagen van de Provincie	0
* Toelagen van de Stad	4.876.768
* Toelagen van derden	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Zone	6.000.000
* Op te nemen leningen t.l.v. de Federale Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Vlaamse Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Provincie	0
* Op te nemen leningen t.l.v. derden	0
* Andere schuldontvangsten	0
* Courante overboekingen uit de gewone dienst	0
* Overboekingen uit het reservefondsen en voorzieningen	1.100.000
* Verkoop van roerende en onroerende goederen	25.000
* eigen middelen (boni en vorige diienstjaren)	400.000
* andere financieringen	0
Totaal	12.401.768

					Totalen	
leninglast	Eigen jaar	6.000.000	0	0	0	6.000.000
	Min % uitvoering	6.000.000	0	0	0	6.000.000
	Vorige jaren	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Totaal	6.000.000	0	0	0	6.000.000
	beginintrest	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
	looptijd	20	15	10	5	
	Rente	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	2022	332.492	0	0	0	332.492
	2023	332.492	0	0	0	332.492
	2024	332.492	0	0	0	332.492
	2025	332.492	0	0	0	332.492

C. Weerslag op de begroting

a) Ontvangsten		Prestaties	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2022				0
Begroting	2023				0
Begroting	2024				0
Begroting	2025				0

b) Uitgaven		Personeel	Werking	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2022	0	0	0	332.492	332.492
Begroting	2023	0	0	0	332.492	332.492
Begroting	2024	0	0	0	332.492	332.492
Begroting	2025	0	0	0	332.492	332.492

4. Dienstjaar 2023

A. Volume van de buitengewone uitgaven (totaal)	
a) investeringen	5.239.967
b) overdrachten	0
c) schuld	0
d) mali	300.000
e) overboekingen	1.500.000
Totaal	7.039.967

B. Financieringsplannen (totalen)	
* Toelagen van de Federale Overheid	0
* Toelagen van de Vlaamse Overheid	0
* Toelagen van de Provincie	0
* Toelagen van de Stad	5.214.967
* Toelagen van derden	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Zone	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Federale Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Vlaamse Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Provincie	0
* Op te nemen leningen t.l.v. derden	0
* Andere schuldontvangsten	0
* Courante overboekingen uit de gewone dienst	0
* Overboekingen uit het reservefondsen en voorzieningen	1.500.000
* Verkoop van roerende en onroerende goederen	25.000
* eigen middelen (boni en vorige diienstjaren)	300.000
* andere financieringen	0
Totaal	7.039.967

					Totalen	
leninglast	Eigen jaar	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Vorige jaren	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Totaal	0	0	0	0	0
	beginintrest	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
	looptijd	20	15	10	5	
	Rente	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	2023	0	0	0	0	0
	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0

C. Weerslag op de begroting

a) Ontvangsten		Prestaties	Overdrachten	Schuld	Totaal
Begroting	2023				0
Begroting	2024				0
Begroting	2025				0

b) Uitgaven		Personeel	Werking	Overdrachten	Schuld	Totaal
Begroting	2023	0	0	0	0	0
Begroting	2024	0	0	0	0	0
Begroting	2025	0	0	0	0	0

5. Dienstjaar 2024

A. Volume van de buitengewone uitgaven (totaal)	
a) investeringen	4.950.404
b) overdrachten	0
c) schuld	0
d) mali	0
e) overboekingen	1.550.000
Totaal	6.500.404

B. Financieringsplannen (totalen)	
* Toelagen van de Federale Overheid	0
* Toelagen van de Vlaamse Overheid	0
* Toelagen van de Provincie	0
* Toelagen van de Stad	4.925.404
* Toelagen van derden	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Zone	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Federale Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Vlaamse Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Provincie	0
* Op te nemen leningen t.l.v. derden	0
* Andere schuldontvangsten	0
* Courante overboekingen uit de gewone dienst	0
* Overboekingen uit het reservefondsen en voorzieningen	1.550.000
* Verkoop van roerende en onroerende goederen	25.000
* eigen middelen (boni en vorige diienstjaren)	0
* andere financieringen	0
Totaal	6.500.404

					Totalen	
leninglast	Eigen jaar	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Vorige jaren	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Totaal	0	0	0	0	0
	beginintrest	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
	looptijd	20	15	10	5	
	Rente	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0

C. Weerslag op de begroting

a) Ontvangsten					
		Prestaties	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2024				0
Begroting	2025				0

b) Uitgaven						
		Personeel	Werk- ing	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2024	0	0	0	0	0
Begroting	2025	0	0	0	0	0

5. Dienstjaar	2025
----------------------	-------------

A. Volume van de buitengewone uitgaven (totaal)	
a) investeringen	5.008.000
b) overdrachten	0
c) schuld	0
d) mali	0
e) overboekingen	1.600.000
Totaal	6.608.000

B. Financieringsplannen (totalen)	
* Toelagen van de Federale Overheid	0
* Toelagen van de Vlaamse Overheid	0
* Toelagen van de Provincie	0
* Toelagen van de Stad	4.983.000
* Toelagen van derden	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Zone	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Federale Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Vlaamse Overheid	0
* Op te nemen leningen t.l.v. de Provincie	0
* Op te nemen leningen t.l.v. derden	0
* Andere schuldontvangsten	0
* Courante overboekingen uit de gewone dienst	0
* Overboekingen uit het reservefondsen en voorzieningen	1.600.000
* Verkoop van roerende en onroerende goederen	25.000
* eigen middelen (boni en vorige diienstjaren)	0
* andere financieringen	0
Totaal	6.608.000

					Totalen	
leninglast	Eigen jaar	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Vorige jaren	0	0	0	0	0
	Min % uitvoering	0	0	0	0	0
	Totaal	0	0	0	0	0
	beginintrest	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
	looptijd	20	15	10	5	
	Rente	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
	2025	0	0	0	0	0

C. Weerslag op de begroting

a) Ontvangsten		Prestaties	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2025				0

b) Uitgaven		Personeel	Werking	Over- drachten	Schuld	Totaal
Begroting	2025	0	0	0	0	0

5. Samenvatting van de weerslag op de gewone begroting**A. Samenvatting ontvangsten**

		Prestaties	Overdrachten	Schuld	Totaal
Begroting	2020				
Begroting	2021	0	0	0	0
Begroting	2022	0	0	0	0
Begroting	2023	0	0	0	0
Begroting	2024	0	0	0	0
Begroting	2025	0	0	0	0

B. Samenvatting uitgaven

		Personeel	Werkingskosten	Overdrachten	Schuld	Totaal
Begroting	2020					
Begroting	2021	0	0	0	382.366	382.366
Begroting	2022	0	0	0	714.858	714.858
Begroting	2023	0	0	0	714.858	714.858
Begroting	2024	0	0	0	714.858	714.858
Begroting	2025	0	0	0	714.858	714.858

Overzicht gemeentelijke dotaties buitengewone dienst

	Begroting 2019	Begroting 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Assenede	62.807	74.271	67.882	68.302	72.062	67.139	66.991
Deinze	169.546	208.024	197.191	205.707	224.939	217.139	224.423
De Pinte	25.176	30.608	28.760	29.749	32.265	30.902	31.696
Destelbergen	49.869	61.414	58.421	61.148	67.078	64.949	67.323
Evergem	122.007	152.498	147.089	155.965	173.183	169.613	177.713
Gavere	35.940	42.594	39.018	39.350	41.615	38.866	38.877
Gent	3.343.118	3.988.709	3.678.729	3.735.734	3.978.508	3.742.209	3.770.399
Lochristi	63.070	76.657	72.008	74.464	80.741	77.310	79.278
Lievegem	64.603	80.424	77.285	81.667	90.394	88.268	92.227
Melle	45.616	53.439	48.370	48.182	50.306	46.363	45.743
Merelbeke	83.900	100.601	93.246	95.165	101.859	96.292	97.508
Moerbeke	21.925	26.497	24.753	25.459	27.459	26.156	26.687
Nazareth	40.602	48.887	45.501	46.629	50.114	47.568	48.364
Oosterzele	39.814	48.764	46.148	48.064	52.477	50.583	52.207
Sint-Martens-Latem	26.033	31.507	29.473	30.355	32.784	31.269	31.944
Wachtebeke	20.555	25.062	23.613	24.490	26.631	25.570	26.291
Zelzate	57.625	67.434	60.966	60.655	63.249	58.214	57.353
Zulte	39.265	47.485	44.388	45.684	49.305	46.995	47.978
Totaal	4.311.470	5.164.874	4.782.841	4.876.768	5.214.967	4.925.404	4.983.000

Rubrieken		Rekening 2018	Begroting 2019	Prognose 2019	Begroting 2020	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
1.Ontvangsten	Begroting		60.130.925		62.622.727						
	Begrw. nr. 1		-2.019.924		-270.691						
	Begrw. nr. 2		0		0						
	Totaal	54.761.613	58.111.002	58.111.002	62.352.036	62.352.036	63.844.130	66.322.682	68.243.783	70.123.215	71.996.535
2.Uitgaven	Begroting		59.598.925		62.147.830						
	Begrw. nr. 1		-588.710		-260.691						
	Begrw. nr. 2		0		0						
	Totaal	52.960.310	59.010.216	59.010.216	61.887.139	61.887.139	64.284.232	67.258.182	69.583.283	71.516.715	73.439.035
3.Resultaat dienstjaar		1.801.303	-899.214	-899.214	464.897	464.897	-440.103	-935.500	-1.339.500	-1.393.500	-1.442.500
4.Saldo artikel 02		-257.247	-3.502.293	-3.502.293	-163.897	-163.897	-159.897	-164.500	-160.500	-156.500	-157.500
5.Vorige dienstjaren*		3.457.451	4.751.507	4.751.507	0	0	0	0	0	0	0
6. Saldo over- boekingen		-250.000	-350.000	-350.000	-301.000	-301.000	600.000	1.100.000	1.500.000	1.550.000	1.600.000
7. Algemeen resultaat		4.751.507	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8. Saldo reservefonds		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9. Financiële toestand		4.751.507	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*: inclusief annulaties op T-formulier



brandweer
zone  centrum

VU: Wim Van Zele, Roggestraat 70 9000 Gent

