



BRANDWEER

MEMORANDUM

Tien prioriteiten voor de [Vlaamse] Brandweer

De brandweer werkt met een groot engagement en op een bijzonder professionele manier aan een brandveilige samenleving. Meer dan 12.000 brandweervrouwen en -mannen staan dag en nacht klaar om razendsnel te reageren op grote en kleine incidenten, maar zetten evengoed preventief de schouders onder een (brand)veilige samenleving.

Om die cruciale rol ook in de toekomst te blijven vervullen, zijn een aantal hervormingen en maatregelen broodnodig. Het Netwerk Brandweer, dat de 20 Vlaamse hulpverleningszones overkoepelt, schuift tien prioriteiten naar voor die de volgende regeringen een prioritaire aanpak vereisen voor een brandweer die nog sneller is, nog efficiënter werkt, en nog dichterbij de burger en de samenleving staat.

1

Duurzame en evenwichtige financiering van de Brandweer

De goede werking van de brandweer staat of valt met een duurzame, evenwichtige financiering. De rol van de brandweer is voortdurend in beweging en wordt steeds breder: van brandpreventie tot rampenbestrijding, en alles daartussen. Onze taken breiden uit en worden steeds complexer. Het is noodzakelijk dat de financiering van de brandweer die evolutie volgt.

Federale regering

We pleiten voor een **meerjarenbeleidsplan met een groeipad dat de gemeentelijke legislatuur volgt**. Zo kennen de verschillende hulpverleningszones de beschikbare middelen voor de komende zes jaar, en kunnen ze daar hun beleids- en actieplannen op afstemmen. De afgesproken **50/50 kostenverdeling** tussen de federale overheid en de lokale besturen blijft het **streefdoel**. Onder andere het groeipad in het meerjarenbeleidsplan moet een duidelijke evolutie richting 50/50 verdeling uittekennen.

Er is daarnaast een **berekening nodig van de meerkosten die voortvloeien uit de brandweershervorming**. Nu zijn enkel de meerkosten berekend die verbonden zijn aan het statuut van het brandweerpersoneel. De financiële impact van de eindeloopbaanregeling, de opleiding, de arbeidstijden en de zelfstandiging van de hulpverleningszones is nog niet berekend. Als dat kostenplaatje duidelijk is, dient ook de federale verdeelsleutel aangepast te worden.

Vlaamse regering

De Vlaamse overheid wijst verschillende **controletaken inzake brandveiligheid** toe aan de brandweer. Als dé lokale actor inzake brandveiligheid zijn de hulpverleningszones uiteraard bereid om de brandveiligheid te bewaken én te verbeteren. Maar we vragen wel de nodige budgettaire ondersteuning om deze controletaken uit te voeren. Deze extra financiering kan structureel, projectmatig of ad hoc zijn.

2

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

De zware combinatie van preventie en hulpverlening, de diversiteit in de samenleving en de razendsnelle technologische vooruitgang vragen om een **geïntegreerd personeelsbeleid**, met een modern brandweerstuatuut.

Aandacht voor diversiteit

De 'klassieke' brandweeluit werken vandaag nauw samen met data-analisten, preventieadviseurs, planologen ... Om die diversiteit in profielen te blijven verzekeren, moet de brandweer ook vrijwilligers en administratief- en technisch personeel kunnen aantrekken in deze domeinen. Als de brandweer alleen beroepspersoneel kan aantrekken met specifieke expertise dreigt bloedarmoede.

Lokale selectieprocedures

De brandweer is lokaal ingebed. Hoe dichter de selectieprocedure aansluit bij die lokale context, hoe beter ze daarop kan inspelen. Als de federale overheid met een geschiktheidsattest minimumvereisten opstelt die aangepast zijn aan de specifieke verantwoordelijkheden van elke functie kan de aanwervingsprocedure vervolgens lokaal gebeuren.

Weg met de tussenschotten

Elke medewerker in een hulpverleningszone is 'de brandweer'. De schotten tussen de verschillende personeelscategorieën zijn achterhaald. Een flexibele cumul tussen statuten – van vrijwilliger naar beroeps, of omgekeerd – of flexibele tijdelijke vervangingen kunnen de mobilisatiekracht van de brandweer verder versterken. Netwerk Brandweer vraagt de nodige budgettaire ondersteuning vanuit de federale overheid voor de processen die zo'n geïntegreerd personeelsbeleid sturen.

Mobiliteit over hulpverleningszones heen

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

Integraal gezondheidsbeleid

Onverwachte oproepen op elk moment van de dag, gevaarlijke opdrachten, tijdsdruk in adviesverlening ... Het brandweerberoep is bijzonder belastend. Om een fysiek en mentaal fit korps te verzekeren, moet de brandweer een integraal gezondheidsbeleid kunnen voeren. Met begeleiding en ondersteuning van professionals, maar ook met leidinggevenden die de zorg voor de gezondheid van hun medewerkers als een expliciete opdracht meekrijgen.

Arbeidstijden

De huidige arbeidstijdenregelgeving is niet meer aangepast aan de manier waarop de hulpverleningszones vandaag werken, met een continu beschikbaarheid 24/7. Dat onevenwicht legt extra druk op de brandweerm medewerkers. Een herziening van de wet moet hulpverleningszones, uiteraard na overleg, toelaten om op vrijwillige basis arbeidstijdformules toe te passen die specifiek afgestemd zijn op de zonale behoeften.

Pensioenhervorming

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

Agressie

Brandweerpersoneel wordt helaas steeds vaker het mikpunt van agressie. Die agressie heeft een negatieve impact op het beroep van brandweerman of ambulancier. Daarom eisen we dat de daders van geweldsdelicten tegen veiligheidspersoneel, zoals de brandweer, systematisch vervolgd worden. Om brandweermensen te beschermen, moeten hun privégegevens uit het strafdossier verdwenen. Brandweerpersoneel dat slachtoffer wordt van geweld moet kunnen rekenen op rechtsbijstand, op een gewaarborgd loon en op de volledige terugbetaling van alle medische kosten.

3

Een volwaardige plaats voor de brandweer in het besluitvormingsproces

De hulpverleningszones zijn vandaag onvoldoende betrokken bij de uitwerking van wetgeving die een impact kan hebben op hun werking. Procedures doorstaan daardoor lang niet altijd de dagelijkse praktijk. Ze leggen bovendien een zware hypotheek op de budgetten van de lokale overheid en op de werking van de brandweerezones.

Netwerk Brandweer vraagt dan ook om erkend te worden als een volwaardige gesprekspartner, en **bij ieder wetgevend of regelgevend initiatief betrokken te worden**. Het is efficiënter om nieuwe wetten en besluiten mee vorm te geven, dan op het einde van de rit vast te stellen dat ze hun doel voorbijschieten en aanpassingen te moeten doorvoeren. We denken onder andere aan de Camerawet.

We dringen ook aan op een stresstest voor de lokale overheid, waarbij de Inspecteur van Financiën ook de financiële impact op het lokale niveau meeneemt in zijn impactanalyse.

4

Lokale verankering van de brandweer consolideren

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

De meest succesvolle rekrutering vindt op lokaal niveau plaats. Zo kan de brandweer immers maximaal inspelen op de noden en behoeften die leven in de zone. **Zones moeten ondersteund worden in hun behoefte om lokaal te rekruteren**. Vooral voor het aantrekken van brandweervrijwilligers is dit cruciaal.

De hulpverleningszones willen hun boekhouding tenslotte laten aansluiten bij de boekhoudregels die van toepassing zijn op hun voornaamste aandeelhouders, de lokale besturen.

5

Versterken van de driehoeksrelatie vrijwilliger-hoofdwerkgever-brandweer

Om haar operationele capaciteit en haar unieke mobilisatiekracht ook in de toekomst te blijven garanderen, moet de brandweer volop investeren in haar vrijwilligerswerking. De driehoeksrelatie vrijwilliger – hoofdwerkgever – brandweer is daarbij cruciaal. Het **erkennen van competenties** en het geven van **fiscale voordelen aan de hoofdwerkgever** kan bijdragen aan het aantrekken en behouden van vrijwilligers.

6

Investeren in opleiding en ontwikkeling van competenties

Netwerk Brandweer gaat voor een diversificatie van de brandweeropleidingen. Om een brandweerkorps op te leiden dat klaar is om de lokale noden en uitdagingen aan te pakken, moeten de functieprofielen afgestemd zijn op de risico's van elke zone. Om te vermijden dat posten tijdelijk onderbemand raken, moet het aanbod voor de vrijwilligers voldoende gespreid worden.

Het brandweeronderwijs is aan hervorming toe. De hulpverleningszones moeten structureel inspraak krijgen in het aanbod van de brandweerscholen. Ook de financiering moet anders: door de opleidingssubsidies toe te kennen aan de zones en hen de volle kostprijs te laten betalen aan de brandweerscholen, worden de kosten transparanter en beter in te schatten.

7

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

De hulpverleningszones vragen een minder prescriptieve en een **meer performance-based regelgeving** van de federale overheid. Ze moet het kader creëren waarbinnen de zones hun opdrachten kunnen vervullen. Maar de zones moeten nog voldoende ruimte krijgen om in te spelen op de specifieke noden, behoeften en uitdagingen op hun grondgebied.

8

Een geïntegreerde werking op basis van een sterk, betrouwbaar partnerschap

Het is de ambitie van Netwerk Brandweer om uit te groeien tot hét referentiepunt voor de verschillende overheden in België inzake de hulpverleningszones (brandweer en dringende geneeskundige hulpverlening) en brandveiligheid. **We streven naar realistische, strategische en gemeenschappelijke standpunten of aanbevelingen rond brandweertem's**.

Een bredere visie op de **noodcentrales** is, zeker in het licht van de klimaatverandering, een belangrijk onderwerp. Nu is er bij stormschade en wateroverlast teveel afstand tussen de noodcentrales en de operationele werking

van de brandweer. **Het 1722-nummer voor niet-dringende interventies** moest het noodnummer 112 ontlasten, maar in de praktijk is het nummer bij elk groter incident overbelast. Het overhevelen van 1722 naar de hulpverleningszones kan voor Netwerk Brandweer een oplossing zijn, maar dan mag de capaciteit op het terrein er niet onder lijden en moeten ook extra middelen gekoppeld zijn aan de extra taken.

We denken onder andere aan partnerships rond brandpreventie, rond data-analyse en rond digitalisering. Een betere samenwerking tussen de zones onderling, maar ook met de federale en Vlaamse overheid, en andere actoren zoals politiezones en ziekenhuizen, kunnen de (brand)veiligheid verder verhogen.

9

Technologische innovatie om operationele- en managementprocessen te verbeteren

Innovatieve technologie kan de dagelijkse werking van de brandweer transformeren. Om technologische ontwikkeling op grote schaal te stimuleren en om te vermijden dat deze zones in een juridisch vacuüm terecht komen, vragen wij de mogelijkheid om testzones af te bakenen. **Netwerk Brandweer wil met haar Future Academy innovatief en toekomstgericht denken aanwakkeren binnen de hulpverleningszones**. Daarvoor moet het ook mogelijk worden om data-analisten, softwareontwikkelaars ... als brandweervrijwilligers in te zetten.

10

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

Meer dan zes op tien ziekenwagens die in Vlaanderen rondrijden, worden bemand door brandweerpersoneel. Er is nood aan een **duidelijke visie over de organisatie van die Dringende Geneeskundige Hulpverlening (DGH)**, zodat de hulpverleningszones zich beter op die specifieke taak kunnen organiseren. Een hervorming van de Dringende Geneeskundige Hulpverlening moet absoluut zorgen voor een minimumstatuut en kwaliteitsnormen, voor een verbeterde financiering en voor nieuwe opleidingstrajecten. Om die drie cruciale principes om te zetten in concreet beleid vraagt Netwerk Brandweer een nieuwe 'Commissie Paulus'.

netwerk brandweer

