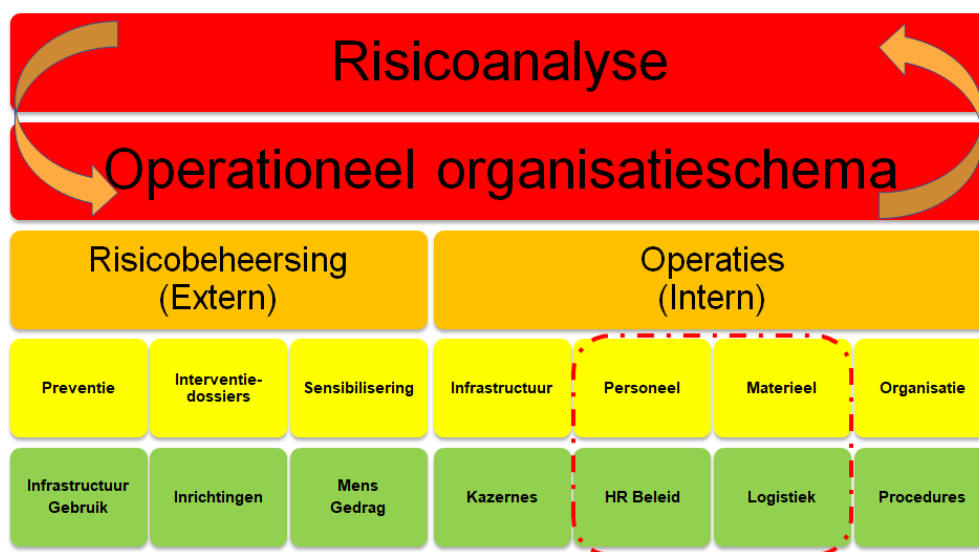


## Personeelsplan Brandweer Zone Rand

Het personeelsplan van Brandweer Zone Rand bestaat uit:

- het operationeel personeelsplan, waarin de personeelssamenstelling van de operationele personeelsleden, voortvloeiend uit de risicoanalyse, wordt bepaald.
- het niet-operationeel personeelsplan, waarin de personeelssamenstelling van het administratief en logistiek personeel wordt bepaald.

Het personeelsplan dient als basis voor de aanwervingen en bevorderingen in Brandweer Zone Rand. Het plan wordt, samen met het volledig operationeel organisatieschema, driejaarlijks geëvalueerd.



## Historiek

De brandweerposten waaruit Brandweer Zone Rand is opgebouwd, hebben een rijke geschiedenis. Een groot aantal van de posten bestaat meer dan 100 jaar. Deze historiek heeft mee bepaald waar de 20 posten vandaag staan op basis van personeelsbezetting: van de vroegere Z-centra, centrumposten en C-posten tot voorposten. Sommige gemeenten zijn, vanuit lokale noodzaak, beschermd door meerdere posten. Andere gemeenten werden beschermd door een regionale post uit een naburige gemeente. Daarnaast bepaalde de ligging van de post ook het potentieel aan vrijwillig medewerkers en de mogelijkheden om te groeien in aantallen. Al deze factoren hebben bijgedragen tot de huidige postgrootte en het aantal beroepspersoneelsleden in de verschillende posten. Het huidige



personeelsplan is nog sterk gebaseerd op deze lokale insteken en de voormalige gemeentelijke organieke reglementen.

Sinds 1 januari 2015 werken we in een netwerk van posten. Dit netwerk van posten heeft een zeer diverse invulling met posten die eerder geïsoleerd liggen (bv. Essen) tot posten die geografisch veel dichterbij elkaar gelegen zijn (bv. Wommelgem en Borsbeek, of Oostmalle, Westmalle en Zoersel). Daarnaast hebben we posten binnen ons grondgebied die, in het kader van SAH, kunnen rekenen op ondersteuning van andere zones of zelfs samenwerking over landsgrenzen heen. Deze diversiteit vraagt een zonale aanpak op basis van de risico's. Samen met de vaststellingen in de risicoanalyse, dient de noodzaak voor een nieuw personeelsplan zich aan.

## Goedgekeurde bestuurlijke uitgangspunten

Bij de opbouw van het personeelsplan wordt rekening gehouden met de door de zoneraad goedgekeurde bestuurlijke uitgangspunten:

- Brandweer Zone Rand blijft maximaal inzetten op dienst- en hulpverlening door vrijwilligers. De zoneraad is zich bewust dat de beschikbaarheid van de vrijwilligers een grote impact kan hebben op het dienstverleningsniveau.
- De zoneraad is akkoord met het behoud van 20 hulpverleningsposten in de huidige legislatuur.
- De zoneraad is akkoord dat de beleidsplannen die zullen volgen uit de risicoanalyse binnen de grenzen van de financiële meerjarenplanning 2020-2025 blijven voor wat betreft het gemeentelijk deel van de dotaties. De administratie van Brandweer Zone Rand vraagt niet meer dan wat nodig is en streeft ernaar de gemeentelijke dotaties te laten zakken indien dit mogelijk is.
- De zoneraad is akkoord om de huidige twee ziekenwagens te behouden met standplaatsen Wuustwezel, Oostmalle en Westmalle zoals volgt uit de risicoanalyse uitgevoerd onder leiding van de provinciale gezondheidsinspecteur voor de hele provincie Antwerpen, voor wat de huidige legislatuur betreft.

## Aanpak

Naar data toe kunnen we terugvallen op vier belangrijke cijfers op vlak van het personeel:

- aantal personeelsleden in de post,
- aantal personeelsleden beschikbaar op 5 min,
- aantal personeelsleden beschikbaar tijdens kantooruren,
- aantal personeelsleden beschikbaar buiten kantooruren.

Deze cijfers worden afgezet tegen het aantal prio 1 interventies, gezien de noodzaak tot snelle en adequate dienstverlening naar de burger hier acuut is. Om de oefening te maken, werd geen rekening gehouden met de beschikbaarheid van omliggende zones, hoewel Brandweer Zone Rand in dit type opdrachten op deze ondersteuning kan rekenen.



## Operationeel personeelsplan

Het belangrijkste uitgangspunt voor het operationeel personeelsplan is dat Brandweer Zone Rand maximaal wil blijven inzetten op hulp- en dienstverlening door vrijwilligers. Onze visie zegt dan ook:

*“Ons personeel bestaat uit gemotiveerde, betrouwbare vrijwilligers, die goed omkaderd worden door beroepsmedewerkers en ondersteunende diensten.”*

In overeenstemming met het wettelijk kader opgenomen in artikel 103 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en artikel 3 van het KB 29 juni 2014 tot vaststelling van de criteria voor het bepalen van het personeelsplan van het operationeel personeel van de zones, is het operationeel personeelsplan uit twee luiken opgebouwd, namelijk het vrijwillig personeelskader en het beroepskader.

### Vrijwillig kader

In functie van de beschikbaarheid van een vrijwilliger voor een operationele brandweerpost in de zone, worden de vrijwilligers van het basis- en middenkader aan een post gekoppeld. Zij moeten conform het beschikbaarheidsreglement binnen 5 minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen.

De vrijwillige personeelsleden van het hoger kader worden in functie van hun wachttol van officier van dienst (OVD) gekoppeld aan een OVD-gebied. Deze OVD-gebieden worden op zonaal niveau bepaald. Binnen 22 minuten na een oproep moeten ze elk object van het toegekende OVD-gebied kunnen bereiken met een prioritair voertuig.

### Beroepskader

Voor de beroepspersoneelsleden volgen de personeelskaders uit de organisatiestructuur zoals toegelicht en goedgekeurd door de zoneraad in juni 2019. Met de implementatie van deze structuur werd gestart in februari 2020. De vastlegging van het operationele personeelsplan geeft Brandweer Zone Rand de mogelijkheid om de opgebouwde werfreserves aan te spreken om de teams aan te vullen. Een uitgebreidere toelichting van de organisatiestructuur kan gevonden worden in de verslagen van de zoneraad van 28 juni 2019.

Het beroeps midden- en basiskader wordt steeds vanuit het zonale en/of regionale niveau bekeken. Tijdens de werkuren worden de beroepskrachten flexibel ingezet in het netwerk van posten om zo de operationele werking te ondersteunen en de burger en zijn omgeving te beschermen in de volledige zone. Buiten de werkuren worden zij in functie van hun oproepbaarheid, aan een lokale post gekoppeld op basis van hun woonplaats. Dit hypothekeert echter geen plaatsen van vrijwilligers.

De beroepsofficieren worden zonaal ingezet, in functie van de opdracht die zij uitvoeren binnen de structuur van Brandweer Zone Rand, de teams die zij aansturen en de operationele noden van de organisatie (o.a. wachttol officier van dienst).



## Principes

### Doelstelling dienstverlening

Om in ons netwerk van posten 90 % van de objecten op 14 minuten te kunnen beschermen, is de eerste doelstelling ervoor te zorgen dat elke post minimaal een autopomp (één onderofficier + vijf brandweermannen) en bij voorkeur ook nog een extra voertuig met drie manschappen kan inzetten.

### Belasting van een post

Om het operationele personeelsplan op postniveau te bepalen, speelt de belasting van de post een belangrijke rol. De belasting van de post wordt bepaald op basis van het aantal interventies (prio 1, 2 en 3) die de post jaarlijks moet verwerken en over hoeveel manschappen deze interventies gespreid kunnen worden.

Voor Brandweer Zone Rand ziet dit er als volgt uit:

Post	interventies	Personeel	Interventies tov personeel
Edegem	1958	58	34
Kapellen	1440	52	28
Brasschaat	1379	48	29
Schoten	1331	50	27
Kontich	870	40	22
Ranst	733	37	20
Schilde	699	30	23
Kalmthout	663	41	16
Zandhoven	661	48	14
Wuustwezel	605 (800 <sup>1</sup> )	49	12 (16)
Brecht	585	39	15
Essen	583	40	15
Wommelgem	571	40	14
Sint-Job	451	28	16
Sint-Antonius	392	19	21
Borsbeek	387	31	12
Oostmalle	267	33	8
Westmalle	253	19	13
Zoersel	247	26	10
Lint	212	18	12

<sup>1</sup> De post Wuustwezel geeft aan dat 25% van haar interventies niet via NC112 worden verwerkt. Daarom worden hier 800 interventies vermeld.



De posten die in het oranje aangeduid worden, zijn posten met duidelijk een groter aantal interventies en dus ook een grotere belasting van de manschappen in die post. De verhouding van de het aantal interventies tegenover het personeel is bij de vier zwaarst belaste posten **29,5**. Wordt het gemiddelde van de elf middelste posten genomen, dan heeft een standaardpost 619 interventies en doet hij dit met 32 personeelsleden. Dit geeft een gemiddelde verhouding van iets meer dan **19** interventies tegenover personeel.

In principe is het aantal beschikbare manschappen groter bij een grotere post waardoor deze ook meer voertuigen gaat kunnen leveren voor grotere interventies. Dat maakt dat het aantal oproepen per persoon nog stijgt, naarmate de post meer beschikbaar is.

De belasting van de post is een belangrijke factor in het dimensioneren van de post naar aantal operationele personeelsleden.

### Potentieel van de post

De gemiddelde beschikbaarheid geeft het potentieel aan waar we een post op zouden kunnen dimensioneren. We vermelden ook het percentage van de tijd dat een post met voldoende personen op 5 minuten beschikbaar is. Tot slot bekijken we het gemiddelde aantal interventies per jaar.

Post	Potentieel (#)	Beschikbaar week (#)	Beschikbaar weekend (#)	Beschikbaar werkuren (%)	Beschikbaar weekend (%)	Interventies (#)
Edegem	53	13,73	14,66	97,33	99,84	1.958
Kapellen	48	13,87	14,12	99,85	99,96	1.440
Wuustwezel	48	12,32	13,4	99,63	100	605 (800)
Brasschaat	45	10,38	11,57	94,95	99,58	1.379
Schoten	44	12,12	12,17	99,8	99,88	1.331
Kontich	37	9,57	11,16	99,15	99,58	870
Brecht	36	12,06	15,95	99,33	99,98	585
Zandhoven	36	10,58	11,52	99,34	99,92	661
Wommelgem	35	11,19	11,72	99,63	99,72	571
Essen	34	8,24	14,74	89,95	99,98	583
Ranst	30	7,94	8,38	90,5	99,37	733
Kalmthout	30	8,22	10,09	86,77	98,89	663
Borsbeek	28	6,38	8,89	82,14	98,63	387
Oostmalle	27	7,83	7,81	86,11	89,03	267
Schilde	26	6,56	6,77	83,14	98,64	699
Sint Job	25	7,43	8,02	83,69	97,82	451
Zoersel	23	5,54	5,96	78,51	97,94	247
Sint Antonius	20	6,5	6,92	77,75	95,11	392
Westmalle	19	4,32	4,88	32,81	92,45	253
Lint	14	2,85	3,17	39,79	76,06	212



De oranje gekleurde “potentiëlen” aan brandweerlieden zijn deze van de posten met duidelijk meer interventies. Manschappen voelen het hebben van meer interventies aan als een reden om meer beschikbaar te zijn. Ook bij het managementteam wordt dit zo ervaren, maar in de praktijk kan dit met de beschikbare cijfers niet aangetoond worden.

### Beschermde objecten

In onderstaande tabel wordt aangegeven hoeveel objecten, binnen het gebied waar hij als snelste adequate hulp optreedt, een post beschermt.

Post	Met externe posten		Zonder externe posten	
	Norm	"+1 minuut"	Norm	"+1 minuut"
Zone Rand	95,1 %	98 %	90,6 %	95,4 %
Edegem	23.144	23.316	29.079	30.483
Brasschaat	17.827	17.990	18.185	18.515
Schoten	15.834	15.889	16.811	16.912
Kapellen	15.663	15.743	16.759	18.562
Schildes	10.081	10.263	10.081	10.263
Kalmthout	8.394	9.049	8.394	9.104
Essen	7.873	8.719	7.873	8.719
Sint-Antonius	7.561	7.618	7.561	7.618
Kontich	7.555	7.557	7.836	7.849
Borsbeek	7.037	7.529	11.706	12.326
Lint	6.770	6.825	6.829	6.884
Sint-Job	6.770	7.373	6.770	7.373
Ranst	6.425	6.719	6.500	6.794
Zandhoven	6.253	6.361	6.413	7.051
Wuustwezel	5.718	7.178	5.718	7.182
Wommelgem	5.487	5.575	6.128	6.216
Brecht	5.363	5.576	5.441	6.021



Westmalle	3.517	3.523	3.517	3.523
Oostmalle	3.323	3.349	3.325	3.355
Zoersel	2.967	3.022	2.967	3.022

### Effect van een post

Onder het effect van de post voor Brandweer Zone Rand wordt de toegevoegde waarde die de post heeft op de basisdienstverlening begrepen. Bij het bepalen van het effect voor prio 1 interventies, houdt de zone er rekening mee dat ze op 14 minuten zo veel mogelijk objecten wil bereiken.

We beginnen dus met de posten van buiten onze zone actief te zetten (dit is zo voor SAH) waarmee we 27,9 % van onze objecten bereiken. Voegen we Edegem toe, dan stijgen we tot 39,4 % of met het aantal bijkomende objecten van 23.838 in kolom 5. Dit aantal objecten is dus een maat voor het effect van een post. Op deze manier werden verschillende scenario's bekeken om de posten te activeren in volgorde van hun effect (aantal bijkomende objecten).

Post	Potentieel manschappen	Tot % objecten Zone	Totaal # objecten Zone	# objecten Post	# beschikbaar week	# beschikbaar weekend
Andere zones		27,9	57.762			
Edegem	53	39,4	81.600	23.838	13,73	14,66
Brasschaat	45	48,2	100.039	18.439	10,38	11,57
Schoten	44	54,7	113.432	13.393	12,12	12,17
Schilde	26	60,2	124.843	11.411	6,56	6,77
Brecht	36	63,2	131.002	6.159	12,06	15,95
Kalmthout	30	67,3	139.560	8.558	8,22	10,09
Oostmalle	27	70,7	146.673	7.113	7,83	7,81
Essen	34	74,5	154.389	7.716	8,24	14,74
Ranst	30	77,6	160.899	6.510	7,94	8,38
Sint-Job	25	81,1	168.086	7.187	7,43	8,02
Kapellen	48	84,5	175.132	7.046	13,87	14,12
Sint-Antonius	20	87,4	181.206	6.074	6,5	6,92
Zandhoven	36	89,9	186.345	5.139	10,58	11,52
Wuustwezel	48	92,3	191.398	5.053	12,32	13,4
Borsbeek	28	94,1	195.076	3.678	6,38	8,89
Lint	14	94,4	195.697	621	2,85	3,17
Kontich	37	94,6	196.270	573	9,57	11,16
Zoersel	23	94,9	196.754	484	5,54	5,96
Wommelgem	35	95,0	197.068	314	11,19	11,72
Westmalle	19	95,1	197.134	66	4,32	4,88



Het cijfer “potentieel” van een post wordt mee bepaald door het aantal beroeps dat nu al wordt ingeschakeld in die posten. Bovenstaande tabel houdt voor de beschikbaarheid enkel rekening met het potentieel aantal manschappen dat beschikbaar was in Easycad.

Het effect van de post is een belangrijke factor in het dimensioneren van de post naar aantal operationele personeelsleden en de inzet van onze beroeps personeelsleden tijdens de daguren.

### **Beschikbaarheid**

Gezien we voor onze operationele werking rekenen op vrijwillige medewerkers, bepaalt de beschikbaarheid van onze medewerkers onze capaciteit om onze operationele risico's te dekken. De analyse van de manschappen wordt in verschillende onderdelen verdeeld.

#### ***Beschikbaarheid manschappen brandweer***

De minimale voorwaarde voor het adequaat functioneren van een brandweerpost is het bemannen van een autopomp. Praktisch wil dit zeggen dat de post zes manschappen (één onderofficier + vijf brandweermannen) dient te leveren.

Uit de risicoanalyse blijkt dat er gemiddeld vier mensen nodig zijn om één plaats in een voertuig te bemannen. Om de borging door vrijwilligers te garanderen, ook op de momenten van lagere beschikbaarheid, dienen zes manschappen voorzien te worden om één plaats in het voertuig te vullen.

Vanuit voorgaande redenering, dienen onze posten, om aan de minimale voorwaarde te voldoen, uit 6X6 manschappen te bestaan. De minimale totale personeelsbezetting voor een brandweerpost is 36 manschappen. Met deze minimale dimensionering moet de post minstens een deel van de tijd in staat zijn om negen mensen beschikbaar te hebben en bijgevolg een autopomp met zes manschappen en een extra voertuig met drie manschappen te bemannen.

Op basis van de principes vastgelegd in 2014, waarop het beschikbaarheidsreglement van Brandweer Zone Rand is gebaseerd, bestaan de posten uit vier ploegen en is een minimale beschikbaarheid van 1 week op 4 vastgelegd. Als we deze 36 mensen verdelen over vier ploegen dan hebben we per ploeg negen manschappen.

#### ***Beschikbaarheid bevelvoerder***

Om aan de minimale voorwaarde van het bemannen van één autopomp te voldoen, is een van deze zes manschappen een bevelvoerder. Uit de cijfers van de risicoanalyse blijkt dat de functie van bevelvoerder een cruciale functie is om de beschikbaarheid van de post te waarborgen.

Post	Potentieel	Beschikbaar week	Beschikbaar weekend	Tekort % Bevelvoerder werkuren	Tekort % Bevelvoerder weekend	Aandeel bevelvoerder in onbeschikbaarheid dag
Borsbeek	8	2,54	3,93	1,4	0	8
Brasschaat	7	1,88	2,15	4	0,4	<b>80</b>





Brecht	10	4,27	4,45	0,1	0	14
Edegem	6	1,07	1,65	2,6	0,2	<b>98</b>
Essen	8	2,1	4,8	4,2	0	42
Kalmthout	8	1,72	1,68	4,1	1,1	31
Kapellen	8	3,03	3,05	0	0	18
Kontich	5	1,91	1,99	0,5	0,3	<b>60</b>
Lint	5	1,2	1,29	34,9	7,7	<b>58</b>
Oostmalle	8	2,62	2,49	1,3	1,2	9
Ranst	6	1,78	1,89	0,4	0	4
Schilde	5	1,5	1,57	7,4	0,6	<b>44</b>
Schoten	7	2,79	2,81	0	0,1	15
Sint-Antonius	5	2	2,06	1,8	1,3	6
Sint-Job	5	2,04	2,1	6	1,9	37
Westmalle	4	0,84	0,97	34,3	5,1	<b>51</b>
Wommelgem	7	2,56	2,58	0,1	0,1	21
Wuustwezel	8	2,46	2,51	0	0	13
Zandhoven	7	2,01	2,12	0,1	0,1	22
Zoersel	6	1,87	1,89	2,1	0,8	10

De laatste kolom geeft weer wat het aandeel is van de afwezigheid van een onderofficier als een post niet beschikbaar is (dus geen autopomp kan bemannen). Het niet beschikbaar zijn van een post omwille van het niet beschikbaar zijn van een bevelvoerder, is een risico waarop we moeten anticiperen. Daarom voorzien we, in tegenstelling tot de bovenstaande zes manschappen om één plaats te borgen, acht bevelvoerders.

### ***Beschikbaarheid officier***

Momenteel zijn er binnen de zone zeven OVD-gebieden waarvoor een 24 op 7 wachtrol geborgd dient te zijn.

Om een operationele wachtrol van een officier van dienst 24/7 te borgen, wordt rekening gehouden met de dagen van de beroepsofficieren waarin zij niet in de mogelijkheid zijn om de wachtrol op te nemen zoals ziekte dagen (op basis van de medex-cijfers voor federale ambtenaren van 2019), verlof, externe opleidingsdagen, thematische verloven... Dit resulteert in zes VTE's om één operationele wachtrol 24 op 7 te borgen.

In onze organisatie wordt een operationele wachtrol zowel door vrijwilligers als door beroepsleden opgenomen. Bij de berekening van het aantal operationele personeelsleden wordt ieder beroepslid aangerekend als één voltijdse equivalent (VTE) en iedere vrijwilliger als 1/6 VTE.



### ***Beschikbaarheid manschappen ziekenwagen***

Om een ziekenwagen te bemannen, dienen twee manschappen geleverd te worden door de post. De ziekenwagen is echter afwijkend van de beschikbaarheid voor de brandweerwerking, gezien het hier gaat over geplande wachtdiensten met vastgelegde start en einduren.

Daarnaast zijn niet alle manschappen verbonden aan de post in de mogelijkheid om deze wachtdienst op te nemen, gezien de noodzakelijkheid van de DGH badge. Er bestaat ook de mogelijkheid om manschappen van andere posten in de zone, die over een DGH badge beschikken in te zetten. Deze laatste piste heeft mogelijk impact op de lokale beschikbaarheid aangezien deze manschappen nodig voor bemannen van de ambulance dan niet meer in hun eigen post beschikbaar zijn.

Om deze beschikbaarheid volledig in kaart te brengen, en de implicaties hiervan, samen met de veranderingen op wetgevend vlak, dienen verdere analyses zich aan.

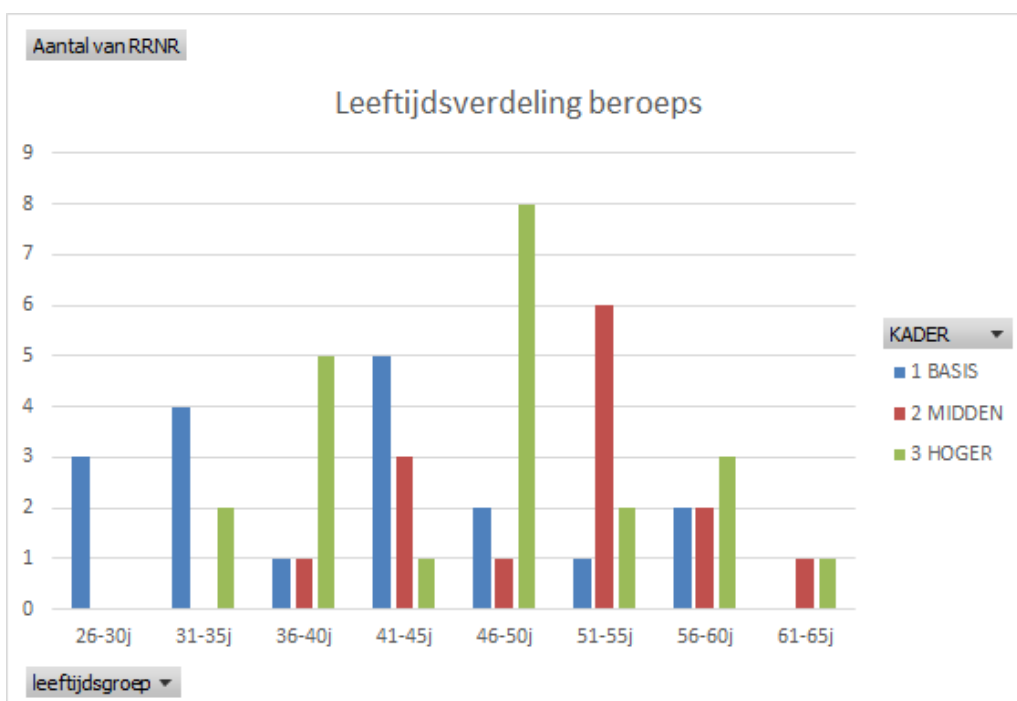
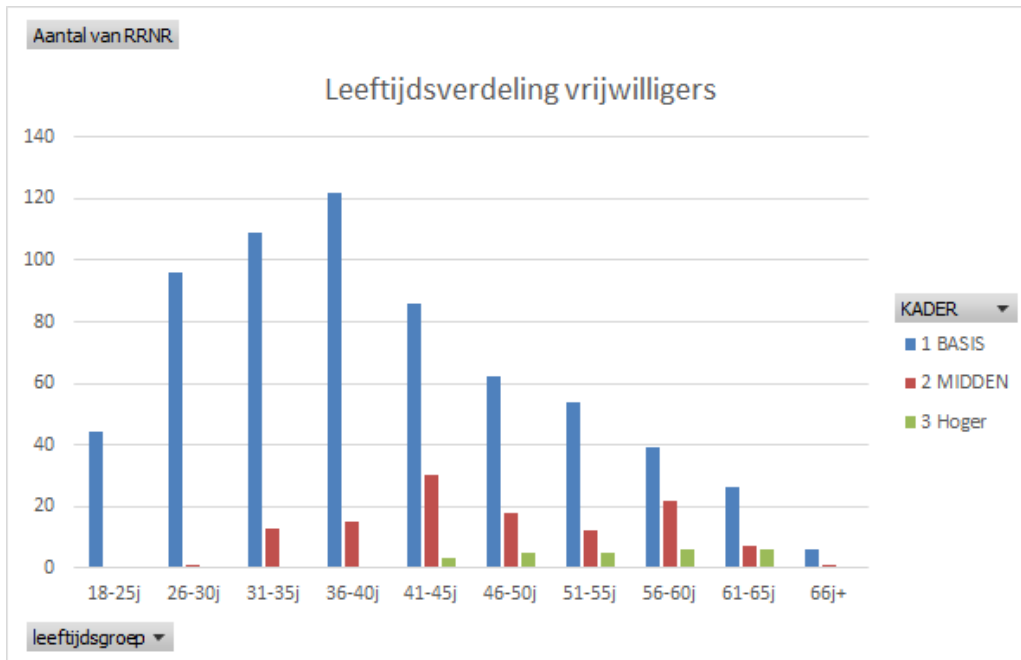


## Samenstelling personeel

Onderstaande grafieken geven de situatie van het personeelsbestand weer van mei 2021.

### Leeftijdverdeling

Onderstaande grafiek geeft de logische doorgroei weer, waarbij de brandweermannen pas na een aantal jaren ervaring opgebouwd te hebben, de overstap maken naar een volgend kader. We zien echter een grotere verdeling in de leeftijdsgroep 56-60 voor onze onderofficieren. Dit logisch verloop van de loopbaan in combinatie met de duurtijd van de opleiding houdt een risico in voor de toekomstige invulling van de plaatsen op niveau onderofficier.



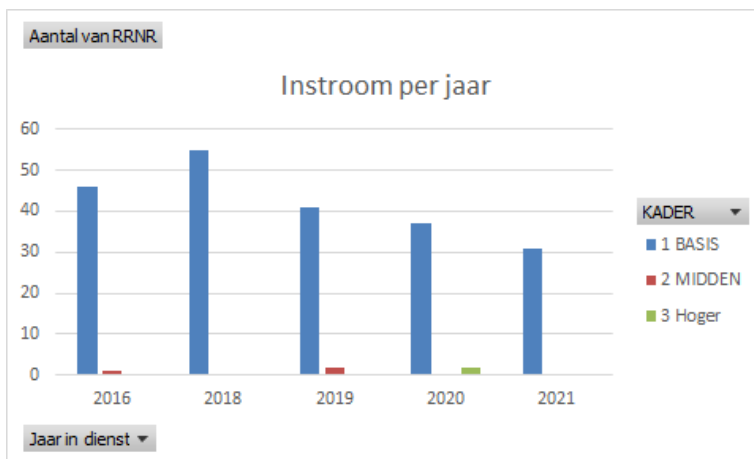


### ***Instroom/uitstroom***

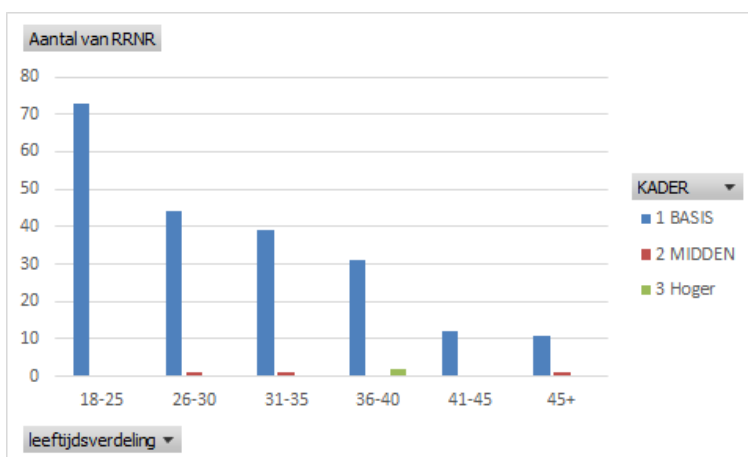
Onderstaande grafieken geven de instroom en uitstroom van vrijwillige manschappen voor de periode januari 2015 tot mei 2021.

#### ***Instroom vrijwilliger***

Jaar	Basis	Midden	Hoger	Totaal
2016	46	1		47
2018	55			55
2019	41	2		43
2020	37		2	39
2021	31			31
<b>Eindtotaal</b>	<b>210</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>215</b>



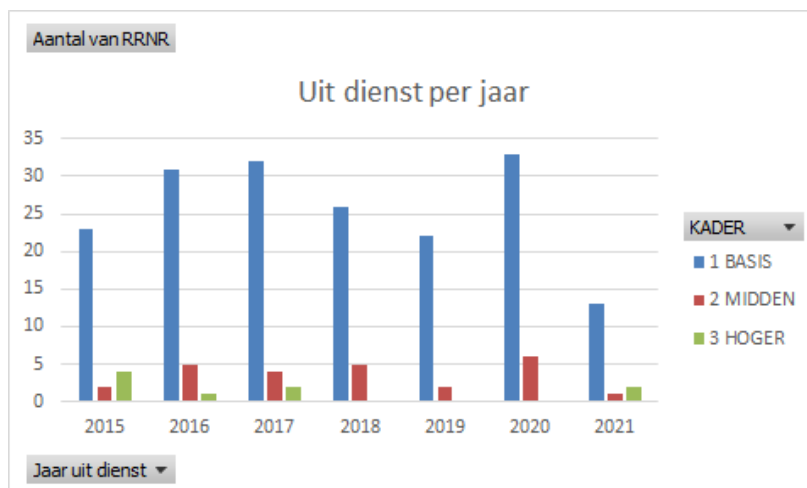
#### ***Leeftijd in dienst (periode 2016-2021)***



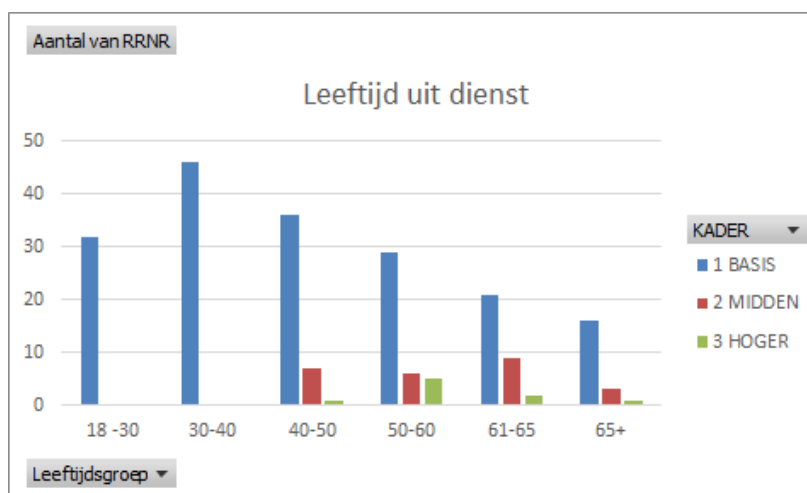


### Uitstroom vrijwilliger

Jaar	Basis	Midden	Hoger	totaal
2015	23	2	4	29
2016	31	5	1	37
2017	32	4	2	38
2018	26	5		31
2019	22	2		24
2020	33	6		39
2021	13	1	2	16
<b>Eindtotaal</b>	<b>180</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>214</b>

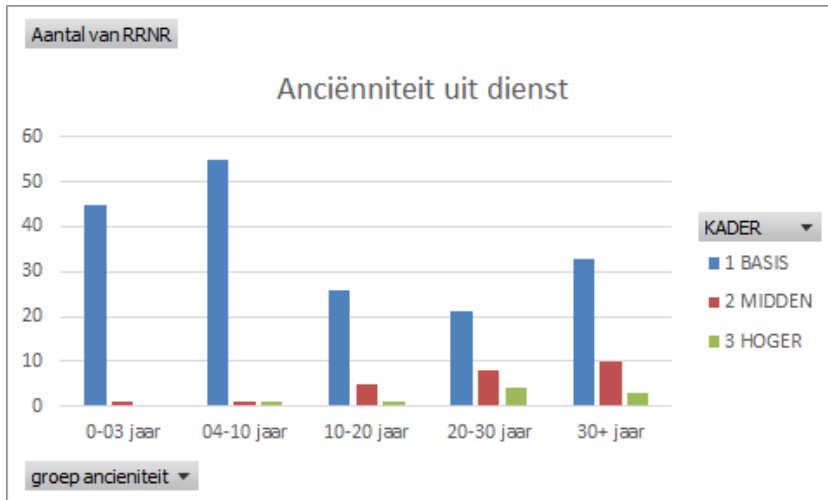


### Leeftijd uit dienst (periode 2015-2021)





### Anciënniteit uit dienst (periode 2015-2021)



### Loopbaan

#### Opleidingen

De duurtijd van de opleidingen werd als volgt vastgelegd in KB van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten:

Opleidingen	Naam	Aantal uren
Basiskader	B01 - brandweerman	264
	B02 - korporaal	30
Middenkader	M01 - sergeant	334
	M02 - adjudant	40
Hoger kader	OFF1	114
	OFF2	222
	OFF3	300
DGH	hulpverlener - ambulancier	80

Deze opleidingen worden georganiseerd door de diverse brandweerscholen in Vlaanderen. Voor Brandweer Zone Rand lopen deze opleidingen grotendeels via de provinciale brandweerschool VESTA, waardoor de zone naar opleidingen sterk afhankelijk is van de capaciteit en frequentie die de brandweerscholen aanbieden.



Aangezien het KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel bepaalt dat het brevet moet behaald zijn, voordat de medewerker kan deelnemen aan een bevorderingsproef, heeft dit een aanzienlijk effect op de doorgroeisnelheid binnen de zone.

### ***Doorgroei binnen brandweer***

Binnen Brandweer Zone Rand willen we inzetten op de interne doorgroei van onze manschappen, dit zowel voor de vrijwillige als de beroeps personeelsleden. Tot op heden werd de nadruk voor de bevorderingen gelegd op de versterking van het middenkader. In deze beleidsperiode wil Brandweer Zone Rand ook inzetten op de andere bevorderingen o.a. binnen het basiskader (brandweerman naar korporaal) en binnen het middenkader (sergeant naar adjudant).

Op federaal niveau werden de functieprofielen voor de verschillende graden vastgelegd. Deze profielen dienen echter verfijnd te worden binnen onze organisatie. Voor de graad korporaal (vrijwilliger) werd deze oefening reeds beëindigd en is een zonaal verfijnd functieprofiel opgemaakt en geïmplementeerd. Voor de beroepsmedewerkers worden de rollen die zij opnemen binnen de structuur gekoppeld aan de federale functieprofielen.

Op basis van het operationeel personeelsplan, worden deze functieprofielen verder vastgelegd en uitgerold in de organisatie.



## Basis en middenkader

### Vrijwillige kader

Op basis van bovenstaande analyses worden voor Brandweer Zone Rand drie types van opbouw van post bepaald:

- Standaard post
- Grote post
- Kleine post

#### Standaard post

Zoals vermeld in het onderdeel beschikbaarheid manschappen bestaat een standaard post uit 36 actieve manschappen op basis en middenkader. Met deze minimale dimensionering moet de post minimaal een autopomp met zes manschappen kunnen leveren, en minstens een deel van de tijd in staat zijn om negen mensen beschikbaar te hebben en dus bijkomend een extra voertuig met drie manschappen te bemannen.

Met acht bevelvoerders in vier ploegen hebben we twee bevelvoerders per ploeg. Daarvan is er bij voorkeur één adjudant, die de leiding van de ploeg op zich kan nemen. De andere bevelvoerder is dan een adjunct, een sergeant, die hem ondersteunt en kan vervangen voor de werking van de ploeg als hij afwezig is. Operationeel kan een sergeant de leiding nemen over de autopomp, een korporaal over een ladderwagen en een adjudant kan de coördinatie op zich nemen.

Vanaf de aanwerving van een brandweerman, duurt de opleiding twee jaar voor deze volledig inzetbaar is als stagiair brandweerman. Als Brandweer Zone Rand jaarlijks voor elke post twee manschappen kan aanwerven, dan zijn er permanent vier mensen in opleiding.

Anticiperend op de maatschappelijke evoluties, waardoor het vinden van nieuwe vrijwillige brandweelieden minder eenvoudig is, behouden we een marge om per post tot vier stagiair-brandweermannen in opleiding te kunnen hebben. Daarnaast worden ook bijkomende plaatsen voor twee stagiairs op midden of hoger kader voorzien in een opleidingstraject. Dit om blijvend in te zetten op doorgroei vanuit onze basis richting hogere kaders.

Een standaard post wordt als volgt opgebouwd op basis- en middenkader:

	Maximaal 4 ploegen met per ploeg
Adjudant	1
Sergeant	1
Korporaal	2
Brandweerman	5
Stagiair	1
<b>Totaal</b>	<b>9+1</b>

Een standaard post bestaat voor wat het basis- en middenkader betreft, uit 42 vrijwilligers (= 36 + 4 + 2) om zo de continuïteit te garanderen en om voldoende mensen in opleiding te hebben.





### Grote post

Een grote post wordt gedimensioneerd op een minimale beschikbaarheid van negen manschappen, met een gewenste beschikbaarheid van twaalf manschappen. De bepaling van een grote post is gelinkt met de belasting en het effect van de post binnen het netwerk van posten van Brandweer Zone Rand.

Een grote post bestaat dus gewoonlijk uit 56 manschappen, zonder de officieren. Voor deze posten wordt rekening gehouden met twee stagiair-brandweermannen per ploeg in opleiding en bijkomend vier manschappen in opleiding voor hoger- en middenkader waardoor het maximum op 60 personeelsleden komt om de continuïteit te garanderen.

Een grote post wordt als volgt opgebouwd op basis- en middenkader:

	Maximaal 4 ploegen met per ploeg
Adjutant	1
Sergeant	2
Korporaal	2
Brandweerman	7
Stagiair	2
<b>Totaal</b>	<b>12+2</b>

### Kleine post

Binnen Brandweer Zone Rand zijn een aantal posten nog ver af van de voorziene 36 manschappen voor een standaard post. Zij halen als gemiddelde over de geëvalueerde periode in Easycad geen twintig manschappen.

Deze posten dienen in een eerste fase te groeien naar 28 manschappen. Om te zorgen dat deze posten operationeel voldoende inzetbaar zijn, beschikken zij in verhouding over veel bevelvoerders. We voorzien hier geen bijkomende plaatsen voor stagiairs op midden of hoger kader.

Een kleine post wordt als volgt opgebouwd op basis- en middenkader:

	4 ploegen met in totaal
Adjutant	2
Sergeant	6
Korporaal	4
Brandweerman	12
Stagiair	4
<b>Totaal</b>	<b>28</b>



### Post met ziekenwagen

Indien een ziekenwagen aanwezig is in de post wordt naast het voorziene contingent operationele brandweermanscapen, die mee de bezetting van de ziekenwagen borgen, een contingent aan hulpverlener-ambulancier, niet brandweerman voorzien.

Post	hulpverlener - ambulancier
Oostmalle	10
Wuustwezel	10
<b>Totaal</b>	<b>20</b>

Momenteel beschikt Brandweer Zone Rand over 80 operationele brandweerlieden die voldoen aan de voorwaarden voor de specialisatie DGH verdeeld over de posten Wuustwezel, West- en Oostmalle. Gezien de borging van de dienstverlening met de ziekenwagen, wordt er 20% bijkomende hulpverlener-ambulancier (niet brandweerman) voorzien in deze posten.

### Dimensionering van de posten

Op basis van de gegevens uit de risicoanalyse, meer bepaald de belasting, het potentieel en het belang van de post, komen we tot onderstaande dimensionering van de posten.

Post	Typologie post	Stagiair	Ambulancier	Brandweerman	Korporaal	Sergeant	Adjutant	Totaal
Borsbeek	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Brasschaat	Groot	12		28	8	8	4	<b>60</b>
Brecht	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Edegem	Groot	12		28	8	8	4	<b>60</b>
Essen	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Kalmthout	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Kapellen	Groot	12		28	8	8	4	<b>60</b>
Kontich	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Lint	Klein	4		12	4	6	2	<b>28</b>
Oostmalle	Standaard	6	10	20	8	4	4	<b>52</b>
Ranst	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Schilde	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Schoten	Groot	12		28	8	8	4	<b>60</b>



Sint Antonius	Klein	4		12	4	6	2	<b>28</b>
Sint Job	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Westmalle	Klein	4		12	4	6	2	<b>28</b>
Wommelgem	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Wuustwezel	Standaard	6	10	20	8	4	4	<b>52</b>
Zandhoven	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
Zoersel	Standaard	6		20	8	4	4	<b>42</b>
<b>Totaal</b>		<b>138</b>	<b>20</b>	<b>408</b>	<b>148</b>	<b>102</b>	<b>74</b>	<b>890</b>

## Beroeps kader

Binnen de zonale structuur, gebouwd op een aantal pijlers (bedrijfsvoering, risicobeheersing, operaties, logistiek en HR) en op regiowerking, zorgen de beroepskrachten voor voldoende stabiliteit om een operationele werking met vrijwilligers mogelijk te maken.

Om de wisselende beschikbaarheid in de posten op te vangen, worden er in elke regio een aantal beroepsbrandweerlieden in het basis- en middenkader voorzien. Zij worden in hun regio ingezet in functie van de noden op het vlak van beschikbaarheid. De data uit de risicoanalyse rond het effect van de posten op de zonale dienstverlening kan als basis dienen om te bepalen waar prioritair beroeps ingezet kunnen worden.

De dagtaak van deze beroepsmedewerkers bevat steeds de missie van Brandweer Zone Rand, namelijk het beschermen en beveiligen van de burger en zijn omgeving. Hierdoor zijn risicobeheer en operaties dus onlosmakelijk deel van de functie van een beroepsmedewerker. Daarnaast vervullen deze beroepsmedewerkers een taak binnen een van de pijlers of de regio's binnen de structuur. Deze taken worden beschreven in het functieboek basis- en middenkader.

Het totale beroepskader voor het basis- en middenkader van de zone is als volgt opgebouwd:

	Brandweerman	Korporaal	Sergeant	Adjudant
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>6</b>

Binnen het beroepskader worden voldoende doorgroeimogelijkheden voorzien, zodat medewerkers op lange termijn ingezet kunnen worden binnen de organisatie. Voor het middenkader wordt per regioteam één positie voor adjudant voorzien. Dit om de werkregeling op regioniveau voor midden- en basiskader op te maken en het dagelijks aansturen van de beroepskrachten binnen de regio te borgen. Verder zijn er, naar analogie met de ploegindeling op postniveau, twee functies in de graad van korporaal per regio, die bijkomende logistiek-technische verantwoordelijkheden zullen opnemen. Ook in de beleidskant worden twee profielen adjudant voorzien om doorgroei en functieverbreiding mogelijk te maken.



Gezien de opleidings- en inwerktijd van een nieuw operationeel personeelslid op het basis- of middenkader, is het noodzakelijk om bij een geplande uitdiensttreding bvb door pensioen, tijdelijk in overtal te kunnen gaan. Voor het basis- en middenkader wordt gerekend met een minimale inwerktijd van één jaar. Dit zou de periode zijn dat twee beroepsmedewerkers kunnen samenlopen om een goede overdracht mogelijk te maken.

## Hoger kader

Het hoger kader vormt een belangrijke schakel in de zonale structuur, om een leidinggevende rol op te nemen binnen de beleidsmatige pijlers risicobeheersing, operaties, logistiek en VTO, evenals op vlak van de regiowerking. Daarnaast hebben ze de belangrijke opdracht om mono- en multidisciplinaire interventies te leiden.

De rol van een officier binnen Brandweer Zone Rand is altijd breder dan één post, zowel operationeel als niet-operationeel. Het aantal personeelsleden van het hoger kader, zowel vrijwillig als beroeps, wordt op zonaal niveau bepaald in functie van de OVD gebieden. De beroepsofficieren worden steeds zonaal ingezet, in functie van de opdracht die zij uitvoeren binnen de structuur van Brandweer Zone Rand, de teams die zij aansturen en de operationele noden van de organisatie. Risicobeheer en operaties maken onlosmakelijk deel uit van de functie van de beroepsofficieren.

Om een operationele wachttol van een officier van dienst 24/7 te borgen, wordt rekening gehouden met de dagen van de beroepsofficieren waarin zij niet in de mogelijkheid zijn om de wachttol op te nemen zoals ziekte dagen (op basis van de medex cijfers voor federale ambtenaren van 2019), verlof, externe opleidingsdagen, thematische verloven... Dit resulteert in zes VTE's om één operationele wachttol 24 op 7 te borgen.

In onze organisatie wordt een operationele wachttol zowel door vrijwilligers als door beroepsleden opgenomen. Bij de berekening van het aantal operationele personeelsleden wordt ieder beroepslid aangerekend als één voltijdse equivalent (VTE) en iedere vrijwilliger als 1/6 VTE.

	Beroepsofficier	Vrijwillig officier
Zonecommandant	1	
Hoger kader	25	36
<b>Totaal</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

Een verdere verfijning op graad niveau van de officiersfuncties wordt in een volgende fase van de uitwerking opgenomen.

Gezien de opleidings- en inwerktijd van een nieuw operationeel personeelslid op hoger kader, is het noodzakelijk om bij een geplande uitdiensttreding bvb door pensioen, tijdelijk in overtal te kunnen gaan. De minimale inwerktijd voor een beroepsofficier is drie jaar (twee jaar opleiding + één jaar stage), voor een vrijwillig officier zes jaar (vijf jaar opleiding + één jaar stage). Dit zou de periode zijn dat twee officieren kunnen samenlopen om een goede overdracht mogelijk te maken.



## Zonaal operationeel kader

Op basis van bovenstaande opbouw ziet het zonaal operationeel kader er als volgt uit:

	Beroeps personeelsleden	Vrijwillige personeelsleden	<b>Totaal</b>
Ambulancier		20	<b>20</b>
Basiskader	28	694	<b>722</b>
Middenkader	20	176	<b>196</b>
Hoger kader	26	36	<b>62</b>
<b>Totaal</b>	<b>74</b>	<b>926</b>	<b>1000</b>



## Impact

Onderstaande tabellen geven het verschil weer tussen de huidige personeelssterkte en de situatie zoals hierboven beschreven.

### Beroeps personeelskader

#### Per kader

	Huidig personeelsplan	Huidige invulling	Toekomstig personeelsplan
<b>Totaal basiskader</b>	18	18	28
<b>Totaal middenkader</b>	15	14	20
<b>Totaal hoger kader</b>	24	22*	26
<b>Totaal beroeps</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>74</b>

(\* twee bijkomende beroepsofficieren via aanwerving zijn nog niet mee opgenomen in deze aantallen gezien de stage nog niet aangevat werd - voorzien Q3-2021)

#### Per graad

	Huidige invulling	Toekomstig personeelsplan	Vershil
Brandweerman	15	20	5
Korporaal	3	8	5
Sergeant	12	14	2
Adjudant	2	6	4
Officier	22*	26	4
<b>Totaal beroeps</b>	<b>54</b>	<b>74</b>	<b>20</b>

(\* twee bijkomende beroepsofficieren via aanwerving zijn nog niet mee opgenomen in deze aantallen gezien de stage nog niet aangevat werd - voorzien Q3-2021)

**Vrijwillig personeelskader****Per kader**

	<b>Huidig personeelsplan</b>	<b>Huidige invulling</b>	<b>Toekomstig personeelsplan</b>
<b>Totaal basis</b>	651	637	694
<b>Totaal midden</b>	145	110	176
<b>Totaal hoger</b>	41	25*	36
<b>Totaal brandweerman</b>	<b>837</b>	<b>772</b>	<b>906</b>
<b>Ambulanciers, niet-bwm</b>	20	16	20
<b>Totaal vrijwilligers</b>	<b>857</b>	<b>788</b>	<b>926</b>

(\* drie bijkomende vrijwillig officieren via aanwerving zijn nog niet mee opgenomen in deze aantallen gezien de stage nog niet aangevat werd)

**Per graad**

<b>Vrijwillig</b>	<b>Huidige invulling</b>	<b>Toekomstig personeelsplan</b>	<b>Vershil</b>
stagiair	68	138	70
ambulancier	16	20	4
brandweerman	442	408	-34
korporaal	127	148	21
sergeant	98	102	4
adjudant	12	74	62
officier	25*	36	11
<b>Totaal vrijwilligers</b>	<b>788</b>	<b>926</b>	<b>138</b>

(\* drie bijkomende vrijwillig officieren via aanwerving zijn nog niet mee opgenomen in deze aantallen gezien de stage nog niet aangevat werd)