

Meerjarenbeleidsplan 2026-2031

Zone Midwest

INHOUD/0

1.	MISSIE, VISIE EN WAARDEN	5
1.1	Missie	5
1.2	Visie.....	6
1.3	Waarden	7
2.	ANALYSE VAN DE HUIDIGE SITUATIE VAN DE HULPVERLENINGSZONE	8
2.1	Lessen getrokken uit het vorige programma.....	8
2.2	Administratieve organisatie	9
2.2.1	Samenstelling van de zoneraad.....	9
2.2.2	Samenstelling van het zonecollege	9
2.2.3	Organogram van de zone (operationele en administratieve diensten)	10
2.3	Risicoanalyse.....	11
2.4	Operationele organisatie	14
2.4.1	Operationaliteit	14
2.4.2	Logistieke organisatie	16
2.4.3	Personeel.....	19
2.5	Partners - stakeholdersanalyse.....	28
2.6	Bijzondere overeenkomsten	29
3.	STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN	30
3.1	Proactie	31
3.2	Preventie.....	32
3.3	Preparatie	33
3.3.1	Personeel.....	33
3.3.2	Opleiding	35
3.3.3	Logistiek	37
3.3.4	Procedures	39
3.3.5	IT	40
3.3.6	Welzijn op het werk.....	41
3.3.7	Huisvesting zonale diensten	41
3.3.8	Organisatie DGH	42
3.3.9	Jeugdbrandweer	42
3.4	Uitvoering	43
3.5	Evaluatie	43

3.5.1	Instrument inzake de kwaliteit van het management	43
3.5.2	Lessen getrokken uit het vorige programma	43
4.	FINANCIËLE MEERJARENPLANNING	44
4.1	Begroting	44
4.2	Retributie	44
5.	COMMUNICATIEBELEID.....	45
5.1	Lessen getrokken uit het vorige plan.....	45
5.2	Interne communicatie	45
5.3	Externe communicatie.....	45
6.	TOEPASSING VAN DE ZONALE DOELSTELLINGEN OP GEMEENTELIJK NIVEAU	47

INLEIDING

Het meerjarenbeleidsplan beschrijft het beleid dat Zone Midwest zal voeren in de beleidsperiode van 2026 tot 2031. Het is opgebouwd zoals beschreven in het koninklijk besluit van 24 april 2014 tot vaststelling van de minimale inhoud en de structuur van het meerjarenbeleidsplan van de hulpverleningszones.

Vanuit een analyse van de huidige situatie worden een aantal strategische en operationele doelstellingen voor de komende beleidsperiode bepaald.

1. MISSIE, VISIE EN WAARDEN

De missie van de hulpverleningszone is de redding van en bijstand aan personen in bedreigende omstandigheden en het beschermen van hun goederen en leefomgeving.

Onze kernwaarden zijn collegialiteit, engagement, dienstbaarheid en collectieve deskundigheid met als doel altijd paraat te zijn om in nood daadkrachtig het verschil te maken en te beschermen wat dierbaar is.

Onze missie, visie en waarden vormen de kern van onze identiteit en bepalen de richting waarin we ons ontwikkelen. We bevinden ons als zone in een context van voortdurende evolutie, zowel extern als intern. Nieuwe ervaringen, perspectieven en innovatieve ideeën bieden ons de kans om onze koers te herzien en ervoor te zorgen dat onze organisatie blijft aansluiten bij de verwachtingen van de medewerkers, de partners en de gemeenschap.

Een interne werkgroep heeft de missie, visie en waarden uitgewerkt in 2015.

1.1 Missie

De hulpverleningszone voert gespecialiseerde hulpverleningsopdrachten (brandweerinterventies en dringende geneeskundige hulpverlening) uit onder het gezag en de verantwoordelijkheid van haar overheden. Ze draagt bij tot de veiligheid van de burger in de maatschappij.

De missie is wettelijk vastgelegd in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid:

- Art. 3. De civiele veiligheid omvat alle civiele maatregelen en middelen nodig voor het volbrengen van de opdrachten vermeld in de wet om te allen tijde personen en hun goederen en leefomgeving ter hulp te komen en te beschermen.
- Art. 5. De hulpverleningszone verzekert de oprichting en de organisatie van de posten op haar grondgebied en vervult op autonome wijze de taken die de wet haar toewijst.
- Art. 6. De posten voeren, alleen of samen, de opdrachten uit die de wet hun toewijst rekening houdend met het principe van de snelste adequate hulpverlening.
- Art. 11 § 1. De algemene opdrachten van de operationele diensten van de civiele veiligheid zijn:
 - 1° de redding van en de bijstand aan personen in bedreigende omstandigheden en de bescherming van hun goederen;
 - 2° de dringende geneeskundige hulpverlening zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 8 juli 1964 betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening;
 - 3° de bestrijding van brand en ontploffing en hun gevolgen;
 - 4° de bestrijding van vervuiling en van het vrijkomen van gevaarlijke stoffen met

inbegrip van radioactieve stoffen en ioniserende straling;

5° de logistieke ondersteuning.

§ 2. Maken integraal deel uit van de opdrachten opgesomd in § 1, 1°, 3°, 5°, de proactie, de preventie, de preparatie, de uitvoering en de evaluatie.

In de zin van deze paragraaf, worden begrepen onder:

1° proactie: alle maatregelen om de risico's te inventariseren en te analyseren;

2° preventie: alle maatregelen om het zich voordoen van de risico's te beperken of de gevolgen van het zich voordoen te minimaliseren;

3° preparatie: alle maatregelen om te garanderen dat de dienst klaar is om het hoofd te bieden aan een reëel incident;

4° uitvoering: alle maatregelen die genomen worden wanneer er zich daadwerkelijk een incident voordoet;

5° evaluatie: alle maatregelen om de proactie, preventie, preparatie en uitvoering te verbeteren via lessen getrokken uit het incident.

§ 3. Onverminderd de bevoegdheden van andere openbare diensten, zien de hulpverleningszones toe op de toepassing van de reglementering inzake de preventie van brand en ontploffing.

1.2 Visie

Binnen 10 jaar zijn we nog steeds één team van gemotiveerde medewerkers in een georganiseerde structuur aangepast aan de voortdurend veranderende noden van de maatschappij met respect voor en door iedereen. Via het sensibiliseren en de zelfredzaamheid te verhogen zijn we erin geslaagd zowel het aantal incidenten als het aantal slachtoffers te reduceren.

1.3 Waarden

Onze kernwaarden zijn collegialiteit, engagement, dienstbaarheid en collectieve deskundigheid met als doel altijd paraat zijn om in nood daadkrachtig het verschil te maken en te beschermen wat dierbaar is.

Daarom:

- zetten wij in op preventie, sensibilisering, proactie en het verhogen van zelfredzaamheid;
- zetten wij in op continue verbetering door te investeren in materieel, uitrusting en opleidingen;
- werken wij samen als één team in een netwerk van posten;
- zijn wij een lerende en transparante organisatie waarbij kameraadschap, communicatie en positieve feedback centraal staan;
- staan wij fysiek en mentaal sterk als individu binnen de groep.

2. ANALYSE VAN DE HUIDIGE SITUATIE VAN DE HULPVERLENINGSZONE

2.1 Lessen getrokken uit het vorige programma

De oprichting van de hulpverleningszones in 2015 is een mijlpaal in de hervorming van de brandweer. Die is gebaseerd op het principe dat elke burger recht heeft op gelijkwaardige bescherming. Samen met de 17 posten van de zone wordt elke dag gewerkt aan dit doel. Grote stappen zijn genomen, maar de eindmeet is nog niet in zicht.

Alternatieve energiebronnen, klimaatwijziging, vergrijzing... zijn maatschappelijke fenomenen die de organisatie van een hulpverleningszone beïnvloeden. Ze leiden ertoe dat wetgevende machten op Europees, federaal en Vlaams niveau steeds sneller nieuwe, bijkomende en strenge wetgeving ontwikkelen. Wetten en besluiten omtrent uitbatingsnormen voor ziekenwagendiensten, NIS2, eindeloopbaanmaatregelen... vormen slechts het topje van de ijsberg in de veelheid aan nieuwe reglementering die op ons afkomt. De gestelde eisen worden steeds impactvoller en omvangrijker en leiden tot belangrijke uitdagingen voor onze organisatie.

Hulpverleningszones worden sneller en vaker gedagvaard. De Belgische brandweer wordt op heden geconfronteerd met rechtszaken inzake PFAS-vervuiling (meerdere actieve zaken tegen Zone Midwest) en arbeidstijdregeling. Er wordt gevreesd dat de actuele rechtszaken slechts een voorbode van een cascade aan bijkomende rechtszaken zijn. De opvolging van deze dossiers vereist specifieke kennis en vraagt een bijkomende inspanning van onze diensten.

De vrijwillige brandweerlieden en hulpverlener-ambulanciers en het beroepspersoneel vormen de motor van de zone. Het netwerk aan posten, ondersteund door de zonale diensten, streeft naar een optimale dienstverlening die verankerd is in het lokale weefsel van een stad of gemeente. De COVID-pandemie heeft samen met een aantal maatschappelijke evoluties echter geleid tot een gewijzigd engagement bij het personeel. Leven enkel en alleen voor de brandweer is niet langer een evidentie. Deze trend wordt stilaan zichtbaar in de dalende beschikbaarheidscijfers van het personeel.

Om het hoofd te bieden aan bovenstaande uitdagingen is het belangrijk dat we als zone verder blijven investeren in de organisatie. Enerzijds door investeringen in de zonale werking, anderzijds door actief en structureel personeel in te zetten op bovenlokale initiatieven zoals Netwerk Brandweer en Brandweer België.

Het is van cruciaal belang dat de organisatie zich aanpast aan de noden die voortvloeien uit de maatschappelijke trends waaraan we worden blootgesteld. Enkel zo kunnen we relevant blijven en excelleren in onze activiteiten.

2.2 Administratieve organisatie

2.2.1 Samenstelling van de zoneraad

De zoneraad is samengesteld uit één vertegenwoordiger per gemeente. De burgemeester vertegenwoordigt de gemeente van rechtswege.

De zoneraad en het zonecollege besturen de zone volgens de bepalingen van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid. De raad is exclusief bevoegd voor het vaststellen van alle reglementaire bepalingen in de materies bepaald in deze wet, binnen de grenzen van de bepalingen van deze wet of genomen krachtens deze wet.

De leden van de zoneraad zijn:

- leden met stemrecht:
 - de heer Kris Declercq, burgemeester Roeselare, voorzitter
 - de heer Kurt Windels, burgemeester Ingelmunster, ondervoorzitter
 - de heer Lieven Huys, burgemeester Wingene, ondervoorzitter
 - mevrouw Véronique Buyck, burgemeester Ardooie, lid
 - de heer Koenraad Degroote, burgemeester Dentergem, lid
 - de heer Kristof Pillaert, burgemeester Hooglede, lid
 - de heer Kurt Grymonprez, burgemeester Izegem, lid
 - mevrouw Ria Beeuwsaert-Patty, burgemeester Lichtervelde, lid
 - mevrouw Shirley Beernaert, burgemeester Moorslede, lid
 - de heer Luc Derudder, burgemeester Oostrozebeke, lid
 - de heer Denis Fraeyman, burgemeester Pittem, lid
 - de heer Ludwig Willaert, burgemeester Staden, lid
 - de heer Luc Vannieuwenhuyze, burgemeester Tielt, lid
- leden zonder stemrecht:
 - Kol Bert Vanhuyse, waarnemende zonecommandant
 - de heer Olivier Ramon, bijzondere rekenplichtige
 - Maj Lieven Rijckaert, zonesecretaris

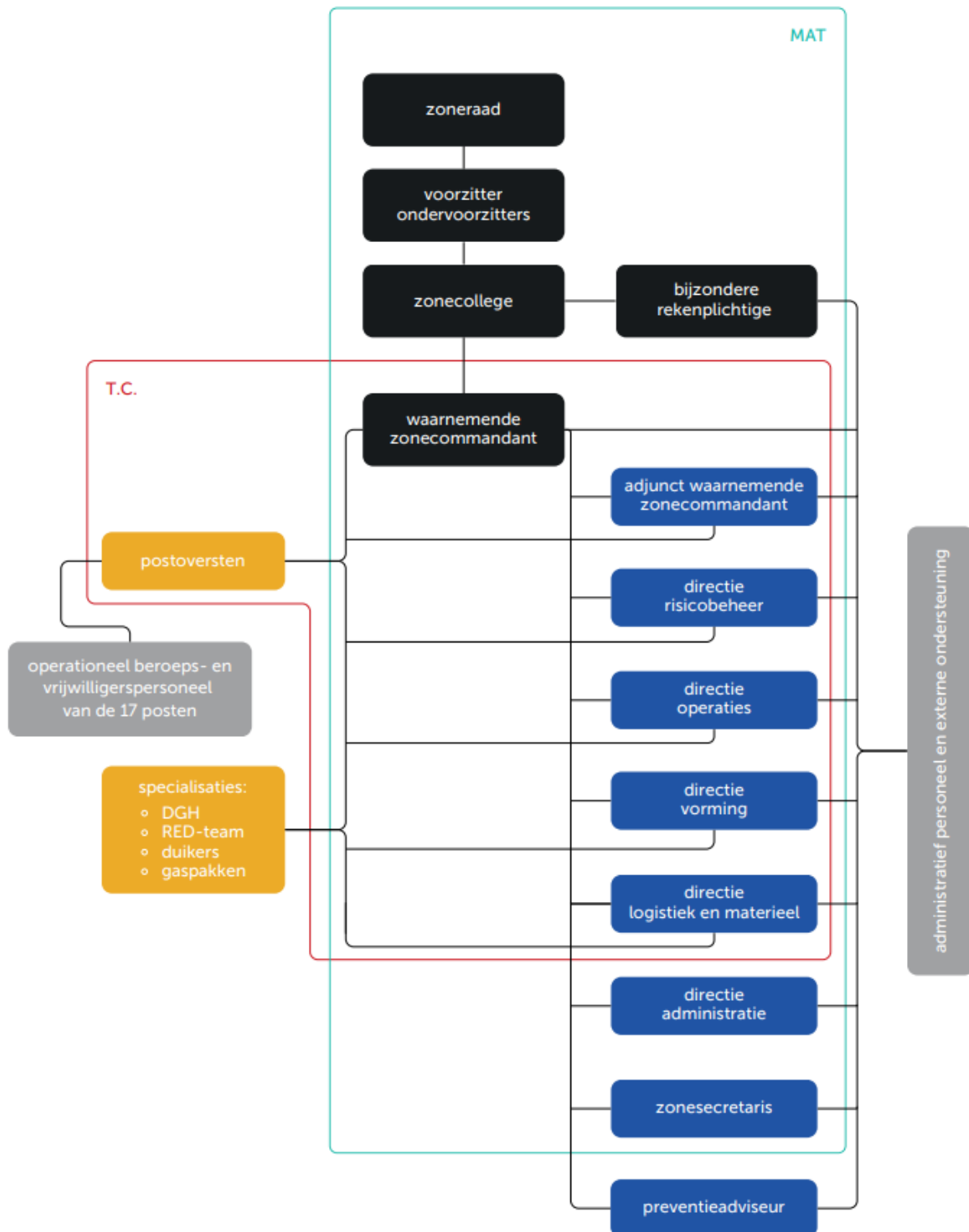
2.2.2 Samenstelling van het zonecollege

Het college is proportioneel samengesteld uit burgemeesters die door de raad onder zijn leden werden gekozen.

De samenstelling van het zonecollege van Zone Midwest is identiek aan deze van de zoneraad.

2.2.3 Organogram van de zone (operationele en administratieve diensten)

Het personeel werkt samen in teams om de missie van de hulpverleningszone uit te voeren. Alle teams hebben hun plaats in de volgende beleidsstructuur:



De **technische commissie** (T.C.) is samengesteld uit de postoversten, de waarnemende zonecommandant, de adjunct waarnemend zonecommandant en de domeinverantwoordelijken van de directies risicobeheer, operaties, vorming en logistiek & materiaal. De technische commissie heeft een adviesbevoegdheid over de operationele organisatie van de zone.

Om een vlotte en efficiënte werking mogelijk te maken, heeft de zone een **managementteam** (MAT) opgericht. Het MAT is samengesteld uit de zonevoorzitter, de ondervoorzitters, de (waarnemende) zonecommandant, de adjunct zonecommandant, de bijzondere rekenplichtige, de zonesecretaris, de domeinverantwoordelijken van de directies risicobeheer, operaties, vorming en logistiek & materieel en het diensthoofd administratie. Het MAT is verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding, beleidsuitvoering en beleidsevaluatie.

De voorzitter zit de raad voor.

De waarnemende zonecommandant is verantwoordelijk voor de leiding, de organisatie en het beheer en de verdeling van de taken binnen de zone.

De bijzondere rekenplichtige beheert de financiële middelen van de zone.

De domeinverantwoordelijken van de directies en het diensthoofd administratie organiseren en beheren de domeinen risicobeheer, operaties, vorming, materiaal & logistiek en administratie.

De zonesecretaris bereidt de vergaderingen van de raad, het college en het MAT voor.

De preventieadviseur adviseert en begeleidt de zone, de leden van de hiërarchische lijn en werknemers van de zone over de toepassing van de wettelijke verplichtingen uit het ARAB, de welzijnswet en de veiligheidscode, de specifieke regelgeving van toepassing op de brandweer en het veiligheidsbeleid om de arbeidsomstandigheden en de arbeidsveiligheid te optimaliseren.

Het administratief personeel wordt beschreven in 2.4.3.7.

Er is externe ondersteuning via afspraken met andere zones en diensten, detachingscontracten en contracten met externe diensten.

De posten zijn het uitvoerende niveau van de zone. Ze leveren hulp vanuit het netwerk van posten, volgens de missie en visie hierboven beschreven. Het operationeel personeel bestaat uit beroeps en vrijwilligers.

Er zijn vier specialisaties bij het operationeel personeel: DGH, RED-team, duikers en gaspakken.

2.3 Risicoanalyse

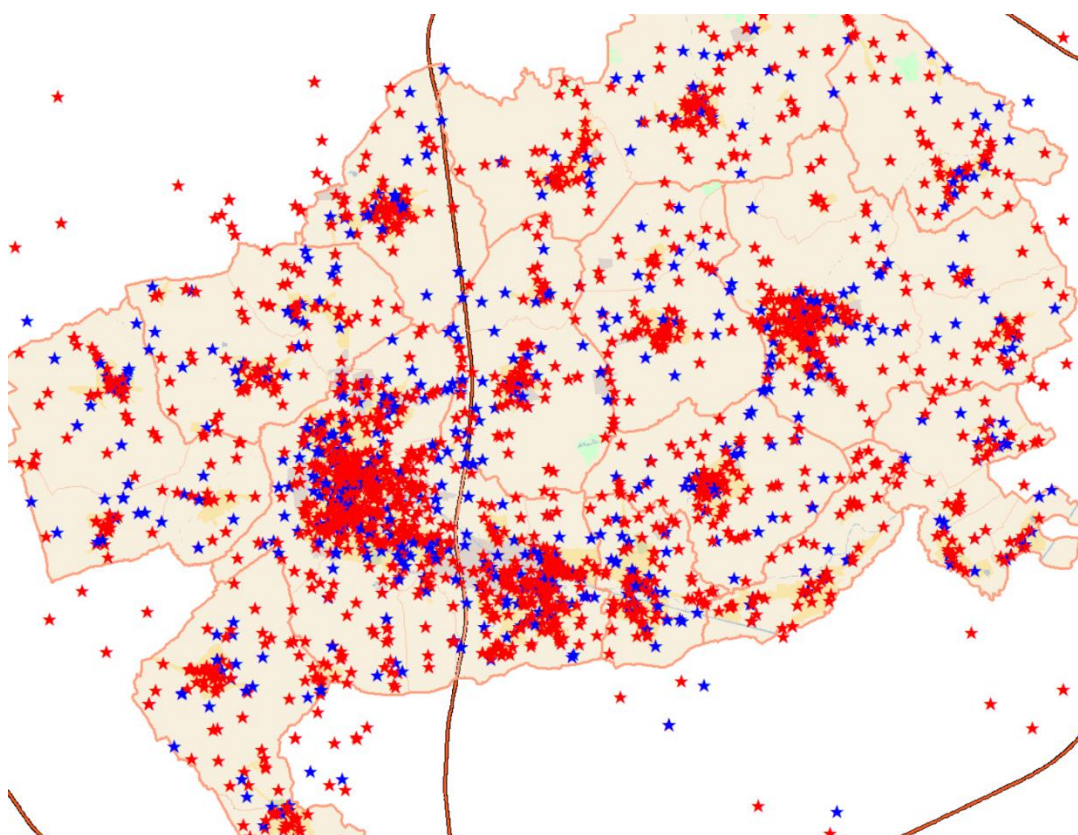
De posten, het materieel en het personeel van de hulpverleningszone moeten afgestemd zijn op de risico's in de zone. De risicoanalyse bestaat uit een overzicht van de geografische,

demografische, bestuurlijke en economische kenmerken van de zone en een inventaris van de recurrente en punctuele risico's met een afweging van de gevolgen voor de organisatie.

De risicoanalyse uit 2019 werd geactualiseerd aan de hand van de interventiegegevens van 2019 tot 2024. Er zijn geen fundamentele verschuivingen in de risico's voor de posten.

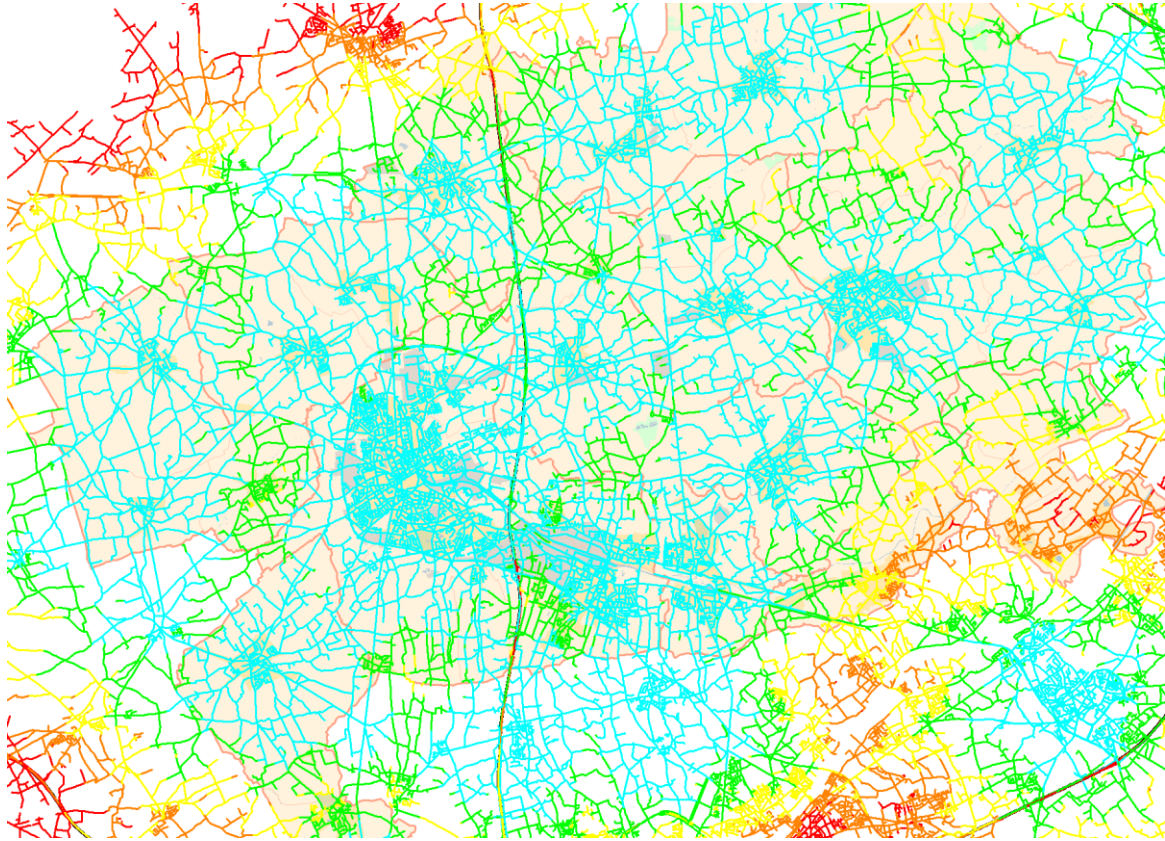
Op basis van deze interventiegegevens werd de globale risico dichtheid (GRD) berekend. Er is een hoge GRD binnen de Grote Ring van Roeselare en in de zone langs het Kanaal Roeselare-Leie.

De volgende kaart met de interventies voor branden toont aan dat de interventies vooral geconcentreerd zijn in de gebieden met een hoge bevolkingsdichtheid.



De GRD bepaalt de maximale opkomsttijd van de zeer dringende middelen. Deze bedraagt 20 minuten voor een zeer laag niveau, 16 minuten voor een laag niveau, 15 minuten voor een gemiddeld niveau en 14 minuten voor een hoog of zeer hoog niveau.

Onderstaande kaart geeft de opkomsttijden weer die vandaag gerealiseerd kunnen worden vanuit het netwerk van posten.



In de zitting van 29 april 2025 keurde het zonecollege de geüpdatete risicoanalyse goed.

2.4 Operationele organisatie

2.4.1 Operationaliteit

Snelste adequate hulp

In het kader van uitrukken passen we het principe van de snelste adequate hulp (SAH) toe. Op basis hiervan stellen we onze voertuigentrein samen.

Op basis van de goedgekeurde risicoanalyse stelt de zone voorop dat de maximale opkomsttijd van de zeer dringende middelen moet worden gehaald in 80 % van de dringende interventies exclusief DGH. Ons dichte netwerk van posten zorgt ervoor dat deze norm ruimschoots behaald wordt.

Permanentieposten

Post Roeselare heeft een permanente bezetting met beroeps- en vrijwilligerspersoneel voor zowel de brandweer als de ziekenwagen. Er wordt gewerkt met een systeem waarbij vrijwilligers de permanentie van beroepspersoneel aanvullen.

In post Izegem is er een deeltijdse permanentie enkel voor de ziekenwagen.

Verder wordt er gewerkt met vrijwilligers die van thuis worden opgeroepen.

Zonale functies

De zonale functies in onze zone zijn gaspakken, ontsmettingsveld, RED-team, duikers, redden van varkens, BOE-container, tankwagentransport, grootwatertransport en meettoestellen.

Standaard operatie procedures

We hebben diverse zonale standaard operatie procedures (SOP's) uitgewerkt die door de posten worden toegepast. Er zijn onder meer SOP's voor schoorsteenbrand, redden van varkens, vervuilde kledij, tankwatertransport (TWT)...

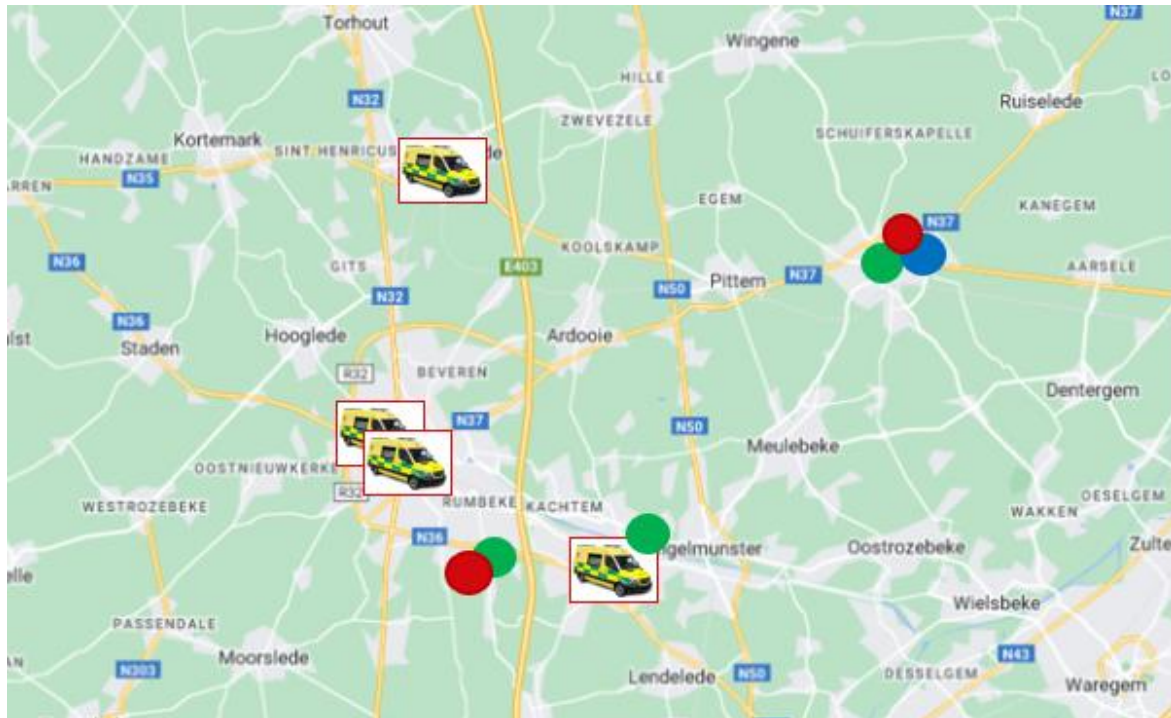
Wachtregeling officieren / Dir-CP-Ops

Permanentiepost Roeselare heeft een wachtregeling voor officieren. 's Nachts, in het weekend en op feestdagen zijn vier zonale officieren en twee vrijwillige officieren beurtelings een week thuis van wacht.

De zone beschikt over vier beroepsofficieren en drie vrijwillige officieren met een bekwaamheidsattest Dir-CP-Ops. Bij een noodsituatie stuurt het oproepsysteem een vooralarm naar deze officieren en roept het de twee dichtstbijzijnde beschikbare officieren op. Een van hen treedt op als Dir-CP-Ops, de andere als adjunct Dir-CP-Ops.

Organisatie D112

Op het grondgebied van Zone Midwest zijn 2 MUG-diensten, 3 PIT en 5 ziekenwagendiensten actief. De MUG-diensten zijn gevestigd in AZ Delta in Roeselare en het Sint-Andriesziekenhuis in Tielt. De PIT bevinden zich in AZ Delta in Roeselare, het Sint-Andriesziekenhuis in Tielt en de Sint-Jozefskliniek in Izegem. Zone Midwest beheert 4 van de 5 ziekenwagendiensten. Sinds 1 maart 2025 baat het Rode Kruis een ziekenwagen in het Sint-Andriesziekenhuis in Tielt uit.



Post Roeselare heeft een permanentie van twee ambulanciers voor een eerste ziekenwagen en een permanentie met springbemanning voor een tweede ziekenwagen. Op weekdays bemannen beroepsbrandweerlieden de ziekenwagens. 's Nachts, in het weekend en op feestdagen wordt de eerste ziekenwagen bemand door vrijwilligers en de tweede ziekenwagen door een beroeps en een vrijwilliger.

In Izegem is er een samenwerking met de Sint-Jozefskliniek voor de uitbating van een ziekenwagen en een PIT.

In Lichtervelde baat de gemeente op weekdays de ziekenwagen uit. 's Nachts, in het weekend en op feestdagen zijn vrijwilligers van de hulpverleningszone thuis of in de post van wacht.

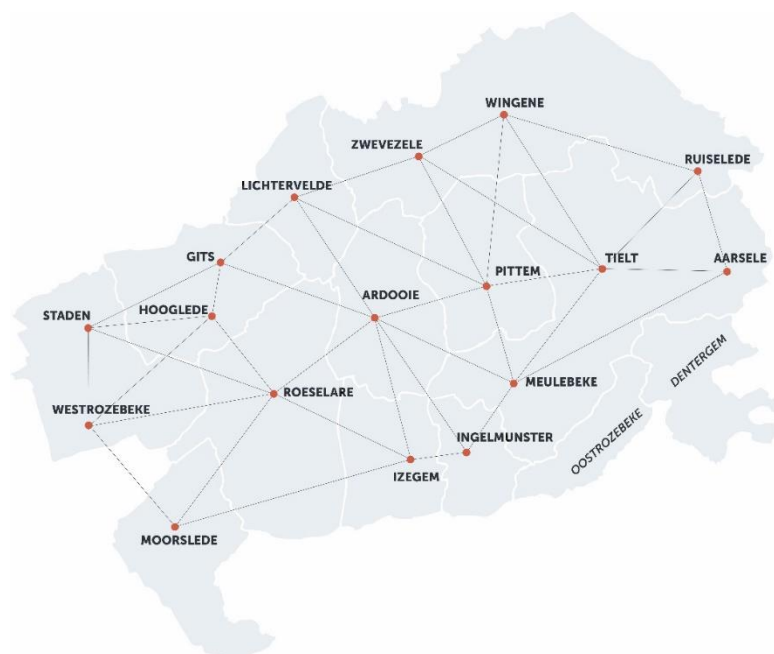
2.4.2 Logistieke organisatie

2.4.2.1 Spreidingsplan voor de posten en andere infrastructuur.

Zone Midwest levert hulp vanuit een krachtig netwerk van 17 posten verspreid over 13 gemeenten: Ardooie, Dentergem, Hooglede, Ingelmunster, Izegem, Lichtervelde, Moorslede, Oostrozebeke, Pittem, Roeselare, Staden, Tielt en Wingene.

De brandweerposten bevinden zich op de volgende locaties:

- **post Aarsele** Molenweg 3, 8700 Aarsele (Tielt)
- **post Ardooie** Koning Albertstraat 8, 8850 Ardooie
- **post Gits** Grijspeerdstraat 8b, 8830 Gits (Hooglede)
- **post Hooglede** Grote Noordstraat 25, 8830 Hooglede
- **post Ingelmunster** Schoolstraat 59, 8770 Ingelmunster
- **post Izegem** Patrick Sercudreef 16, 8870 Izegem
- **post Lichtervelde** Beverenstraat 16, 8810 Lichtervelde
- **post Meulebeke** Achtste Linielaan 14, 8760 Meulebeke (Tielt)
- **post Moorslede** Kerkhofstraat, 8890 Moorslede
- **post Pittem** Fonteinestraat 24, 8740 Pittem
- **post Roeselare** Koning Albert I-laan 4, 8800 Roeselare
- **post Ruiselede** Eekhoutstraat 13, 8755 Ruiselede (Wingene)
- **post Staden** Ieperstraat 100, 8840 Staden
- **post Tielt** Felix D'Hoopstraat 124, 8700 Tielt
- **post Westrozebeke** Dorpsstraat 43, 8840 Westrozebeke (Staden)
- **post Wingene** Beernemstraat 25, 8750 Wingene
- **post Zwevezele** Bruggestraat 181, 8750 Zwevezele (Wingene)



De **zonale administratie** is gehuisvest in het gebouw van politiezone RIHO in de Kwadestraat 159, 8800 Roeselare.

Het **zonale magazijn** bevindt zich in de Mandellaan 1, 8800 Roeselare.

Het **zonale oefencentrum** ligt in de Nieuwstraat 23, 8770 Ingelmunster.

We streven naar een geografische spreiding van logistieke taken over zoveel mogelijk posten om de werklast te verdelen en de zonale betrokkenheid te verhogen:

- onderhoud adembescherming
- onderhoud gaspakken
- gasdetectie en meettoestellen
- radioapparatuur en pagers
- onderhoud materialen redden van varkens
- set verlichting
- hersteldienst van helmen
- reserve interventiekledij
- ...

In het kader van het eindeloopbaanbeleid werden bepaalde opdrachten gecentraliseerd:

- onderhoud van:
 - toestellen met verbrandingsmotor zoals aggregaten, overdrukventilatoren, motorpompen...
 - hydraulisch materiaal
 - watervoerende armaturen zoals TFT-lansen
- logistieke hersteldienst
- wekelijkse logistieke ronde tussen de brandweerposten, de administratieve hoofdzetel, het magazijn en het oefencentrum
- functie van zonaal medewerker magazijn
- ...

2.4.2.2 Materieel

We hebben de voorbije jaren geïnvesteerd in nieuwe technologieën zoals tablets en e-hydraulisch gereedschap en bouwen aan een centraal platform voor materiaalbeheer.

Het onderhoud van de voertuigen wordt momenteel uitbesteed.

De voertuigen zijn verdeeld als volgt:

Voertuigtype	Aantal in dienst
Multifunctionele autopomp	18
Niet multifunctionele autopomp	6
Signalisatievoertuig	4
Autoladder / hoogtewerker	9
Commandovoertuig	20
Ambulance	4 + 2
Lichte snelle hulpwagen	2
Materieelvoertuig > 5 ton	7
Tankwagen / container met tank	15
Andere voertuigen	54
TOTAAL	139 + 2

2.4.2.3 Kazernering

De zone beschikt niet over een eigen patrimonium. De brandweerposten zijn gehuisvest in gebouwen die de steden en gemeenten ter beschikking stellen, inclusief de nutsvoorzieningen. De zone voorziet enkel in het ICT-netwerk en het materieel dat nodig is voor de operationele taken. Het beheer van de gebouwen, zoals herstellingen en onderhoud, ligt bij de gemeenten. Het dagelijkse onderhoud, zoals schoonmaken, wordt uitgevoerd door leden van de brandweerpost of in het beheer van de stad of gemeente.

Voor sommige zonale oefeningen en fysieke proeven is een oefenlocatie ingericht in een gehuurde loods. Voor logistieke doeleinden wordt ook een loods gehuurd en voor de zonale administratie wordt een gedeelte van het gebouw van de politiezone RIHO gehuurd. Deze locaties zijn verspreid over de zone.

Het waarborgen van de veiligheid en het welzijn van het personeel is cruciaal. Jaarlijks bezoeken de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer enkele posten. Bepaalde steden en gemeenten hebben in de voorbije legislatuur geïnvesteerd in de verfraaiing van een brandweerpost of in de bouw van een nieuwe kazerne. Andere steden en gemeenten zullen hier in de huidige beleidsperiode in investeren. De zone zorgt voor de opvolging van de locaties die nog niet volledig voldoen aan de huidige normen.

2.4.3 Personeel

2.4.3.1 Vrijwilligerswerving

De zone gelooft in de kracht van werken met brandweervrijwilligers. Zij vormen onze voornaamste slagkracht om efficiënt, proportioneel en effectief op te treden wanneer dat nodig is. Het personeelsbeleid van de zone is maximaal gericht op het aantrekken en ondersteunen van de vrijwilligers.

We organiseren zonale infosessies en FGA-oefensessies voor potentiële kandidaat-vrijwilligers. Daarnaast werken we vooral sturend en zetten we in op de posten die bijkomende vrijwilligers nodig hebben. We moedigen lokale wervingsinitiatieven aan en ondersteunen de posten met bijvoorbeeld werfhekbanners, een set materialen voor opendeurdagen, een campagne met bedrukte broodzakken...

We hebben ook aandacht voor het behoud van onze vrijwilligers. We tonen onze waardering voor gemotiveerde vrijwilligers door hen de kans te geven om bepaalde administratieve, logistieke en technische taken voor hun rekening te nemen. Op die manier zetten we in op lokale verankering en verhogen we de zonale betrokkenheid. Vacatures voor beroepspersoneel vullen we maximaal in via professionalisering en door het project 'gastposten' kunnen vrijwilligers gastbrandweerman worden in de post in de omgeving van hun hoofdwerkgever. Daarnaast streven we een goede samenwerking met het bureau van vrijwilligers na.

De zone heeft al 223 brandweervrijwilligers in dienst genomen via aanwerving. 193 van hen zijn vandaag nog in dienst. De volgende tabel geeft de evolutie van het aantal aanwervingen en het behoud van deze brandweervrijwilligers weer.

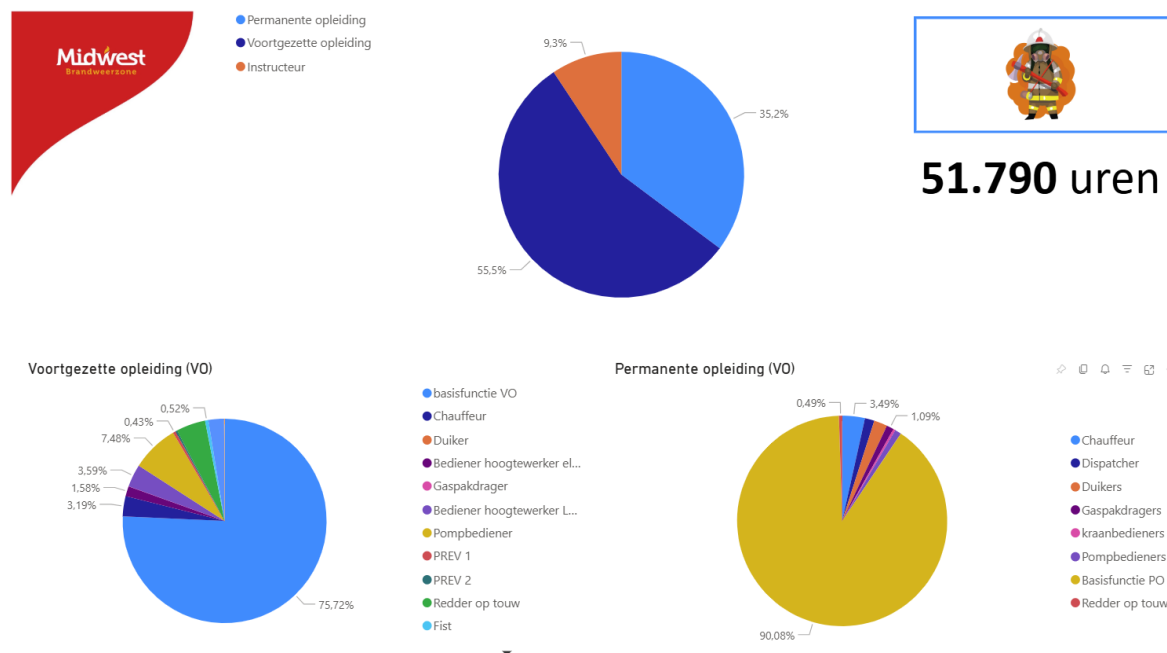
Datum in dienst	Aantal aanwervingen	In dienst op 01/03/2025	% in dienst op 01/03/2025
01/01/2017	35	27	77 %
01/01/2018	27	22	81 %
01/01/2019	30	26	87 %
01/01/2020	20	17	85 %
01/01/2021	22	20	91 %
01/01/2022	19	16	84 %
01/01/2023	28	25	89 %
01/01/2024	24	23	96 %
01/01/2025	18	17	94 %
Totaal	223	193	87 %

2.4.3.2 Opleiding

Zone Midwest voorziet in opleidingen zoals voorzien in het koninklijk besluit. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om zich na de basisopleiding tot brandweerman of ambulancier verder te verbreden en verdiepen door het volgen van brevetopleidingen. Om de opgedane kennis te onderhouden dienen de medewerkers voortgezette opleiding te volgen. Binnen de zone worden eveneens permanente opleidingen aangeboden.

Onderstaande tabel geeft een samenvattend overzicht van de gepresteerde uren opleiding

Jaar	Dringende geneeskundige hulpverlening	Brandweer
2023	2500 opleidingsuren	51000 opleidingsuren
2024	3500 opleidingsuren	51790 opleidingsuren



2.4.3.3 Evaluatiebeleid

Sinds 2019 voldoen we aan de wettelijke bepalingen rond evaluatie en zetten we in op evaluatie tijdens de stage en doorheen de loopbaan. We hebben substantieel geïnvesteerd in het opleiden van evaluatoren en de zonale stafmedewerker loopbaan vervult een essentiële rol als procesbewaker. Die aanpak heeft gezorgd voor een solide basis waarop we verder willen bouwen.

Onze prioriteit ligt bij het maximaal ondersteunen van de evaluatoren. Dit realiseren we door een proactieve houding aan te nemen binnen de zonale administratie. Datacollectie speelt

hierbij een cruciale rol, niet alleen om gerichte ondersteuning te bieden, maar ook als instrument om ons evaluatiebeleid voortdurend te verbeteren.

Een belangrijke pijler in ons beleid is het waarborgen van een duurzame instroom van evaluatoren en stagebegeleiders. Door een verplicht opleidingstraject te voorzien bij bevorderingen naar het middenkader en het hoger kader, streven we ernaar om de nodige competenties en een uniforme aanpak te garanderen. Hiermee creëren we een cultuur waarin evaluatie als een waardevolle tool wordt beschouwd, zowel voor individuele ontwikkeling als teamontwikkeling.

2.4.3.4 Oefenbeleid

De leden van zone Midwest oefenen in lokaal, zonaal en suprazonaal verband om hun kennis om te zetten in praktijkervaringen. De oefenmomenten op postniveau zijn essentieel om de aanwezige materialen en middelen op een adequate manier te kunnen inzetten. Netwerkoefeningen zorgen voor de afstemming en cohesie tussen diverse posten die op interventie moeten samenwerken in het kader van de snelste en adequate hulp.

Naast het monodisciplinair oefenen, wordt op geregelde momenten in een multidisciplinaire context geoefend.

Er wordt geoefend in functie van functies en specialiteiten. Op deze manier wordt gestreefd naar een maximale inzetbaarheid van de medewerkers van de zone.

2.4.3.5 Directies en diensten

De directies worden weergegeven in het organogram (zie 2.2.3).

De (waarnemende) zonecommandant neemt de dagelijkse leiding van de zone op zich en stuurt de diensten personeel en loopbaan, communicatie en ICT aan.

De adjunct zonecommandant staat de waarnemende zonecommandant bij in zijn taken en volgt als beleidsadviseur diverse projecten op.

De directie risicobeheer staat in voor de brandveiligheid van gebouwen en stuurt de preventionisten, de brandpreventieadviseurs, de medewerkers digitale interventieplanning en het ondersteunende administratief personeel aan.

De directie operaties staat in voor de operationele leiding van de hulpverleningszone en het uitwerken van zonale projecten.

De directie vorming is verantwoordelijk voor het vto-beleid van de zone en geeft leiding aan de administratieve personeelsleden van de dienst.

De directie logistiek en materieel is verantwoordelijk voor de logistiek, het rollend materieel, het niet-rollend materieel en de kledij en geeft leiding aan de administratieve personeelsleden van de dienst.

De directie administratie leidt het administratief personeel en coördineert de werking van de administratieve diensten (zie 2.4.3.7).

2.4.3.6 Operationeel personeel van de zone

Beroeps- en vrijwilligerspersoneel per post

Het personeelsplan voorziet 41 beroepsbrandweerlieden, 600 vrijwillige brandweerlieden en 20 vrijwillige hulpverlener-ambulanciers.

De 41 beroepsbrandweerlieden worden als volgt verdeeld:

- 5 zonale officieren
- 36 bevelvoerders en brandweermannen/korporaals in post Roeselare

Het beroepskader is volledig ingevuld.

De vrijwillige brandweerlieden worden verdeeld over de 17 posten zoals hieronder weergegeven. Voor de verdeling werd uitgegaan van vier principes: een minimum van 24 vrijwilligers per post, rekening houden met de historische ligging/verdeling van de posten, het aantal interventies per gemeente en het inwonersaantal per gemeente.

TOTAAL	Aarsele	Ardoioe	Gits	Hooglede	Ingelmunster	Izegem	Lichtervelde	Meulebeke	Moorlede	Pittem	Roeselare	Ruiselede	Staden	Tielt	Westrozebeke	Wingene	Zwevezele
60	26	30	24	24	42	68	34	40	30	28	74	28	28	48	24	28	24
20						12	8										

Het vrijwilligerskader is niet volledig ingevuld. Op 1 januari 2025 telde de zone 572 vrijwillige brandweerlieden en 17 vrijwillige hulpverlener-ambulanciers.

De posten mogen tot 10 % meer vrijwilligers dan voorzien in het personeelsplan tellen. Bepaalde posten hebben een voldoende grote instroom of zelfs een wervingsreserve. Andere posten hebben een tekort aan vrijwilligers. De situatie per post wordt driemaandelijks gerapporteerd aan het zonecollege.

Beroeps- en vrijwilligerspersoneel per graad

Het personeelsplan voorziet een beroepskader met 5 officieren, 10 tot 12 bevelvoerders waarvan maximum 2 adjudanten en 24 tot 26 brandweermannen/korporaals.

Daarnaast voorziet het personeelsplan een vrijwilligerskader zoals hieronder weergegeven.

Kader	Aantal
Officieren	22
Bevelvoerders	182
Brandweermannen/korporaals	396
Totaal	600

Er wordt uitgegaan van de volgende principes: per post een officier (indien mogelijk), aantal officieren per gemeente is het aantal inwoners / 10 000 (met afronding naar beneden), 1 op 6 bevelvoerders (zonder officieren als aantal > 32) plus 100 % reserve, maximum de helft van het basiskader is korporaal en het aantal brandweermannen/korporaals kan worden aangevuld met het tekort aan bevelvoerders.

Op 1 januari 2025 bestond het vrijwilligerskader van de zone uit 27 officieren, 122 bevelvoerders en 423 brandweermannen/korporaals. De verdeling per graad wordt driemaandelijks gerapporteerd aan het zonecollege.

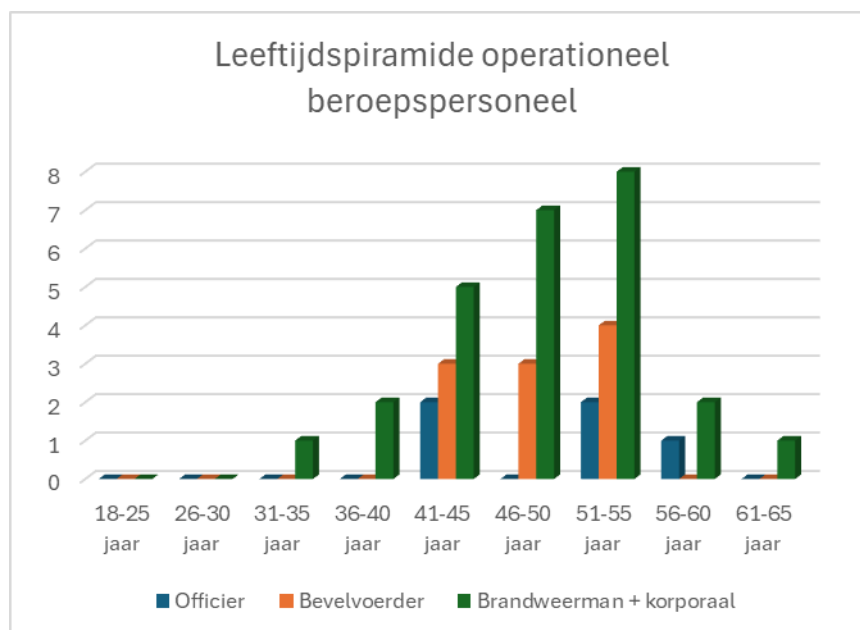
Beroeps- en vrijwilligerspersoneel met de functie ambulancier

Het personeelsplan voorziet 20 vrijwillige hulpverlener-ambulanciers en 120 brandweerlieden met de functie ambulancier, hierin begrepen de 24 tot 26 beroepsbrandweermannen/korporaals.

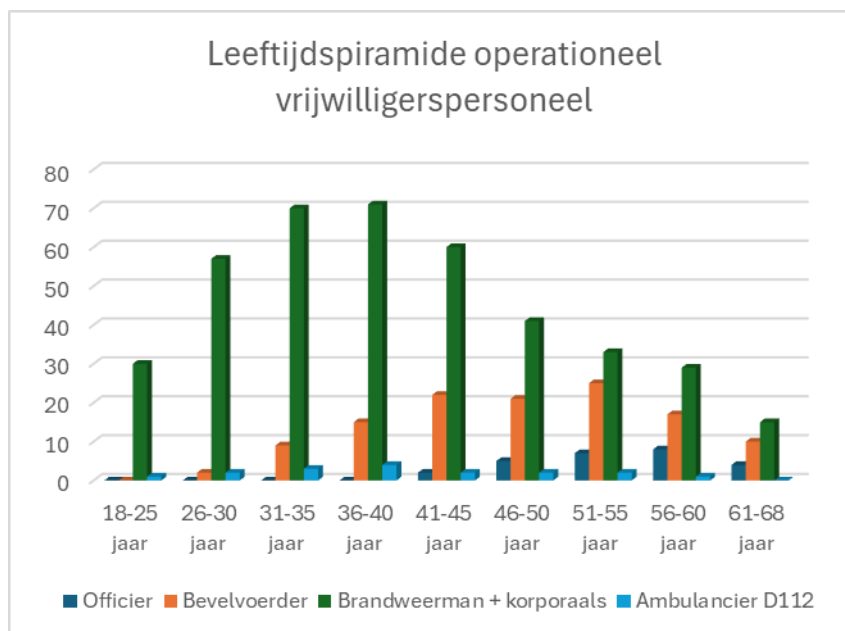
Op 1 januari 2025 telde de zone 17 vrijwillige hulpverlener-ambulanciers (waarvan 3 stagiairs) en 107 brandweerlieden met de functie ambulancier (waarvan 17 in opleiding of in stageperiode).

Leeftijdspiramide van het beroeps- en vrijwilligerspersoneel

Onderstaande grafiek geeft de leeftijdsverdeling van het beroepspersoneel per kader weer. We zien een vergrijzing van het personeelsbestand: twee derden van het beroepspersoneel is ouder dan 45 jaar, een derde is ouder dan 50 jaar. Dit houdt een risico in voor de toekomstige invulling van de functies in de operationele ploegen.



Onderstaande grafiek geeft de logische doorstroom van het vrijwilligerspersoneel weer. De personeelsleden bevorderen naar een volgend kader naarmate ze ouder worden en meer ervaring hebben opgebouwd.



Invulling van het eindeloopbaanbeleid

Het personeelsplan voorziet in twee functies die kunnen dienen om begeleidende maatregelen voor tewerkstelling tussen 20 uur en 6 uur, wedertewerkstellingen en eindeloopbaanregimes op te vangen.

Daarnaast wordt het administratief team aangevuld met een korporaal met wedertewerkstelling.

Prestaties

De volgende tabel is een weergave van de gepresteerde uren van onze brandweervrijwilligers in 2024.

Prestatiesoort	Aantal uren	%
Wachtdiensten en interventies	63 883	44,8 %
Opleidingen en oefeningen inclusief reistijden	54 858	38,5 %
Onderhoud en karweien	10 670	7,5 %
Vergaderingen	5 475	3,8 %
Administratie	4 782	3,6 %
Preplanning, preventie en brandpreventieadvies	1 146	0,8 %
Logistiek zone	344	0,2 %
Zonesecretaris	154	0,1 %
Overige prestaties	1 266	0,9 %
Totaal	142 577	100,0 %

Ongeveer 45 % van de tijd wordt besteed aan wachtdiensten en interventies, 38,5 % van de tijd wordt besteed aan opleidingen en oefeningen inclusief reistijden en 16,5 % wordt besteed aan de andere taken.

2.4.3.7 Administratief personeel

Het personeelsplan voorziet 11 VTE voor het uitvoeren van de administratieve en logistieke taken inzake proactie, preventie, preparatie, uitvoering en evaluatie en 1 VTE preventieadviseur.

Niveaus en functies	Aantal VTE in personeelsplan
niveau A1-A3	1,0
diensthofd administratie	1,0
niveau B1-B3	6,0
stafmedewerker aankoop en logistiek - preventieadviseur	1,0
stafmedewerker boekhouding-ICT	1,0
stafmedewerker communicatie	1,0
stafmedewerker personeel - loopbaan	3,0
niveau C1-C3	5,0
administratief medewerker	5,0
Totaal	12,0

De reële situatie wordt driemaandelijks gerapporteerd aan het zonecollege.

Daarnaast heeft de zone een bijzondere rekenplichtige en neemt een brandweervrijwilliger de functie van zonesecretaris op zich. Voor IT heeft de zone een samenwerking met de gemeente Ingelmunster en hulpverleningszone Fluvia, die beide een 0,2 VTE personeelslid ter beschikking stellen.

Tot slot nemen brandweervrijwilligers bepaalde zonale administratieve en technische taken voor hun rekening, bijvoorbeeld brandpreventie, logistiek, administratie DGH en preplanning.

2.5 Partners - stakeholdersanalyse

We identificeren de volgende stakeholders:

1. Interne stakeholders
 - a. Leden van de zoneraad en het zonecollege (zie 2.2.1 Samenstelling zoneraad)
 - b. Operationeel beroeps- en vrijwilligerspersoneel en administratief personeel
 - c. Vakorganisaties
 - d. Bureau van de vrijwilligers
 - e. Jeugdbrandweer
2. Externe stakeholders:
 - a. Inwoners, bezoekers en bedrijven van de steden en gemeenten
 - b. Naburige hulpverleningszones
 - c. Netwerk Brandweer (NBW)
 - d. Brandweer België (BBSPB)
 - e. Belangengroepen zoals BVV, VVB en BVVV
 - f. Opleidingsinstellingen: Brandweerscholen
 - g. Hogere overheden:
 - i. Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken (IBZ)
 - ii. Federale Overheidsdienst Volksgezondheid (FOD VG)
 - h. Partnerschappen en samenwerkingen
 - i. Ziekenhuizen
 - j. Andere relevante instanties en organisaties

2.6 Bijzondere overeenkomsten

Zone Midwest kent een traditie van bovenzonale inspanningen. Binnen Netwerk Brandweer en Brandweer België nemen we belangrijke taken als voorzitter van technische netwerken en sturende organen op. We streven ernaar om dit zo veel mogelijk onder de vorm van detachering te doen. Op die manier krijgen we een return voor het geleverde werk. Het is essentieel om als, hoofdzakelijk vrijwilligerszone, impact te hebben op de besluitvorming die de brandweerorganisatie vorm geeft. We wensen deze inspanningen dan ook verder te zetten.

Een speerpunt van de Commissie Paulus is gelijke brandweezorg voor elke burger in België. In de geest van dit besluit nemen de West-Vlaamse zones samen het engagement op om steeds de snelste adequate hulp te sturen over de zonegrenzen heen.

De zone heeft een goede samenwerking met diverse partners. Het gaat om:

- de samenwerking met de Sint-Jozefskliniek in Izegem voor de uitbating van de ziekenwagen en het paramedisch interventieteam (PIT) in Izegem,
- de samenwerking met hulpverleningszone Fluvia voor ICT
- en de samenwerking met IBZ voor rescue dog,

We willen onze succesvolle samenwerkingsverbanden bestendigen en opportuniteiten beoordelen.

3. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

De zone bereidt zich voor op de toekomstige uitdagingen binnen de hulpverlening. Rekening houdend met de niveaus van dienstverlening die zijn vastgelegd op basis van de risicoanalyse en de middelen die nodig zijn om de vastgelegde doelstellingen te bereiken, stellen we een aantal strategische en bijhorende operationele doelstellingen voorop om de veiligheidsketen te optimaliseren. De gevolgen van toekomstige wet- en regelgeving kunnen we vandaag niet inschatten, maar zeker is dat de implementatie ervan ook een impact zal hebben op de werking van de organisatie.

Strategische doelstelling 1

Zone Midwest wil bijdragen aan een veiligere samenleving door in te spelen op maatschappelijke evoluties van ecologische en technologische aard, door de zelfredzaamheid van haar burgers te verhogen en door haar eigen operationele slagkracht te versterken en te professionaliseren.

Strategische doelstelling 2

Zone Midwest wil een wendbare en toekomstgerichte organisatie zijn door te innoveren en te investeren in duurzame materialen en voertuigen en door het voeren van een duurzaam personeelsbeleid.

Strategische doelstelling 3

Zone Midwest wil zich positioneren als een waardevolle partner in suprazonale initiatieven door praktijkgerichte kennis en innovaties te delen.

Strategische doelstelling 4

Zone Midwest engageert zich om een centrale en proactieve rol te spelen in de DGH-dienstverlening door haar eigen werking en de samenwerking met partners te optimaliseren.

Strategische doelstelling 5

Zone Midwest wil de ondersteuning door de administratieve diensten optimaal afstemmen op de noden en uitdagingen van de organisatie.

We beschrijven hierna de uitdagingen voor deze beleidsperiode. Deze uitdagingen kunnen aanleiding geven tot het formuleren van operationele doelstellingen voor de beleidsperiode.

3.1 Proactie

De zone werkt actief mee aan de noodplanning binnen de gemeenten. Conform het KB van 22 mei 2019 dient elke discipline één vertegenwoordiger af te vaardigen in de veiligheidscel van de gemeente. De zonecommandant wijst deze vertegenwoordigers aan.

In het kader van grote evenementen kan de zone een vertegenwoordiger afvaardigen naar een multidisciplinair overleg. Dit overleg kan zowel voor, tijdens als na het evenement plaatsvinden. Voor het inzetten van mensen en middelen tijdens grote evenementen is voorafgaand goedkeuring van de zonecommandant vereist, waarbij het aantal en de duur van de inzet worden vastgesteld.

We streven naar een uniforme aanpak van evenementen binnen de zone. Onze evenementengids dient hiervoor als leidraad. Jaarlijks organiseren we een zonale bijeenkomst voor onze medewerkers.

De brandweerdiensten moeten beschikken over een minimale hoeveelheid informatie om hun opdrachten effectief uit te voeren. Aanwezig personeel speelt hierbij een belangrijke rol door informatie te verstrekken.

Volgens de codex zijn bedrijven verplicht om informatie te delen met de brandweer. Specifiek moeten ouderenvoorzieningen en groepsopvanginstellingen een interventieplan opstellen. Voor nieuwe industriegebouwen moet de bouwheer de benodigde informatie verstrekken wanneer de brandweer hierom verzoekt.

Het interventieplan is van cruciaal belang, vooral bij afwezigheid van personeel. Het moet altijd accurate en actuele gegevens bevatten om een interventie snel en adequaat te kunnen starten. Minimaal moet een dergelijk plan de specifieke risico's uit de risicoanalyse dekken.

Organisaties krijgen een softwarepakket aangeboden dat zorgt voor een uniforme opmaak van interventieplannen en eenvoudige digitale raadpleging van de informatie. Voor elke gemeente werd een Single Point of Contact (SPOC) aangesteld en een beheerder houdt de kwaliteit van de plannen in de gaten. Er wordt gestreefd dat organisaties zelf de meeste inspanningen leveren, hoewel veel organisaties zich niet bewust zijn van deze noodzaak. Daarom wordt er een koppeling met harde preventie nagestreefd om de benodigde informatie te verkrijgen.

Het ondersteunen van het opstellen van interventieplannen wordt gezien als een geschikte eindeloopbaan opdracht.

3.2 Preventie

De organisatie van brandveilig samenleven wordt lokaal opgezet met maximale betrokkenheid van de brandweerposten. Door het grote aantal posten en hun spreiding kan de impact aanzienlijk zijn. Er is een coördinator die deel uitmaakt van de werkgroep bij het netwerk brandweer en zonaal is er een stuurgroep die jaarlijks rond een centraal thema werkt. Jaarlijks worden zonale en provinciale bijscholing georganiseerd en er wordt meegedaan aan lopende campagnes van de overheid, zoals de jaarlijkse nationale campagne.

Lokale brandweerposten organiseren diverse opendeurdagen, waarbij de stand voor brandpreventieadvies (BPA) een vast onderdeel is. Om de stand aantrekkelijk te maken, worden gadgets, computersimulaties en blustrainingen ingezet, samen met doelgerichte communicatie voor specifieke doelgroepen zoals ouderen, jeugdverenigingen en allochtonen.

Brandtechnische preventie wordt centraal aangestuurd en lokaal uitgevoerd door een team van ongeveer tien medewerkers met de juiste competenties. Het lokaal uitvoeren van deze taken zorgt ervoor dat terreinkennis wordt meegenomen in de adviezen. Er is een centrale databank waar dossiers van elk object eenvoudig digitaal geraadpleegd kunnen worden. Aan elk dossier kunnen verschillende opdrachten gekoppeld worden en de werkzaamheden zijn vrijwel volledig gedigitaliseerd. Plannen en adviezen worden opgeslagen op een lokale server en adviezen worden gegeven in het kader van omgevingsvergunningen, exploitatieattesten of controlebezoeken. De dienst verwerkt ongeveer duizend dossiers per jaar, met een doorlooptijd van ongeveer één maand.

Extra aandacht wordt besteed aan de bereikbaarheid van gebouwen, vooral door de toenemende verdichting, de noodzaak tot informatie-uitwisseling (zoals beschreven in punt 3.1 Proactie), bluswateropvang en bluswatervoorzieningen, gezien de veranderende keuzes van watermaatschappijen, klimaatverandering en milieu-eisen.

Een belangrijke uitdaging voor de toekomst is het beschikken over voldoende personeel met de juiste competenties om deze taken uit te voeren. We stimuleren onze leden die over de benodigde vaardigheden beschikken om de opleiding PREV 2 te volgen.

3.3 Preparatie

3.3.1 Personeel

We willen verder evolueren naar een modern en professioneel personeelsbeleid om de kwaliteit en de efficiëntie van de dienstverlening te optimaliseren. Hiervoor willen we de volgende stappen zetten.

Missie, Visie en waarden

Een eerste speerpunt voor de komende beleidsperiode is het vertalen van de missie, visie en waarden naar concreet gedrag binnen de volledige organisatie om de interne samenhang te versterken en duidelijk te maken wat we samen willen bereiken ten dienste van anderen. Gelet op het grote aantal nieuwe postoversten sinds het traject willen we opnieuw een interne werkgroep, representatief voor de organisatie, samenstellen en willen we de missie, visie en waarden opnieuw laten valideren door de technische commissie.

Regelgevende teksten

We zullen het personeelsplan aanpassen aan de noden van de organisatie. Daarnaast zullen we de rechtspositieregeling voor het administratief personeel en de arbeidsreglementen voor het administratief en het operationeel personeel aan een grondige update onderwerpen, onder meer als gevolg van eindeloopbaanbeleid, flexibele verloning...

Eindeloopbaanbeleid

We zullen ons eindeloopbaanbeleid verder vormgeven in samenwerking met de sociale partners en rekening houdend met de eindeloopbaanmaatregelen uit het administratief statuut. Het eindeloopbaanbeleid zal verder worden uitgewerkt in het arbeidsreglement.

Versterking van de samenwerking tussen beroepspost en zonale diensten

We zullen op zoek gaan naar synergieën tussen de beroepspost en de administratieve diensten. Door een beroep te doen op de kennis en vaardigheden van het beroepspersoneel kunnen we processen optimaliseren en de zonale diensten efficiënter organiseren.

Evaluatie

In de toekomst zullen we in het bijzonder aandacht hebben voor de evaluatie van leidinggevend. Als cruciale schakel tussen de zonale leiding en de lokale posten spelen zij een sleutelrol in de operationele werking. Door hen te betrekken in een systematisch evaluatieproces willen we hun impact verder versterken en professionaliseren.

Een ander aandachtspunt is het expliciteren van verwachtingen rond administratieve, technische en logistieke functies bij het operationele personeel. Door duidelijkheid te scheppen over taken en verantwoordelijkheden kunnen we doelmatiger werken en bijdragen aan de groei van de medewerkers binnen deze functies.

We beschouwen een open feedbackcultuur als de sleutel tot succes. Dit is een cultuur waarin alle medewerkers, ongeacht hun graad of de omstandigheden, zich vrij voelen om constructieve feedback te geven en te ontvangen.

Tot slot willen we voor ons administratief personeel een specifiek evaluatiereglement opstellen. Hierbij zullen we niet alleen aandacht besteden aan het beoordelen van hun prestaties, maar ook aan het stimuleren van professionele ontwikkeling en persoonlijke groei. Dit reglement zal een leidraad bieden om talenten binnen de organisatie optimaal te benutten.

Met dit beleid willen we niet enkel voldoen aan de wettelijke verplichtingen, maar ook een organisatie creëren waar evaluatie bijdraagt aan een lerende cultuur en blijvende vooruitgang.

Waarderend personeelsbeleid

We willen een waarderend personeelsbeleid ontwikkelen waarbij we aandacht besteden aan de erkenning en beloning van onze medewerkers. Dit willen we onder meer vertalen in concrete acties bij jubilea, pensioenen en andere bijzondere gebeurtenissen. Daarnaast willen we het bijzonder onderhandelingscomité en het bureau van vrijwilligers erkennen en ondersteunen in hun rol als adviesverlener.

Uitbouwen van een aanwezigheidsbeleid en aandacht voor re-integratie

Een sterke aanwezigheidscultuur is essentieel voor een gezonde en productieve organisatie. We wensen een beleid te ontwikkelen dat preventief verzuim aanpakt en medewerkers ondersteunt bij een (deeltijdse) werkhervatting na langdurige afwezigheid. Daarbij zullen we investeren in begeleiding op maat afgestemd op de noden van de organisatie en de medewerker. Het doel is om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en het welzijn van onze medewerkers te verhogen.

Analyseren en optimaliseren van het hybride werkmodel

Het hybride werkmodel van de administratieve diensten zal grondig worden geëvalueerd en bijgestuurd om een optimale balans tussen productiviteit, samenwerken en welzijn te vinden. We streven naar duidelijke afspraken en flexibele oplossingen die aansluiten bij de doelstellingen van de organisatie en de behoeften van onze medewerkers.

Dienstverlening en samenwerking centraal

Bij alle initiatieven blijft de dienstverlening naar onze klanten, zowel interne als externe, centraal staan. Het versterken van de samenwerking tussen teams, het verbeteren van interne processen en het waarborgen van continuïteit in onze dienstverlening staan hierbij voorop. Door medewerkers te ondersteunen en de juiste werkvormen te hanteren, bouwen we aan een organisatie die zich richt op kwaliteit en klantgerichtheid.

3.3.2 Opleiding

Het opleidingsbeleid van de zone moet gericht blijven op het waarborgen van de veiligheid en de vakbekwaamheid van de medewerkers en op het garanderen dat zij effectief en efficiënt blijven reageren op uiteenlopende interventies.

De doelstellingen zijn in lijn met de missie en waarden van de hulpverleningszone.

Optimale operationele paraatheid waarborgen

We willen ervoor zorgen dat alle medewerkers over de noodzakelijke kennis, vaardigheden en fysieke conditie beschikken om effectief te blijven optreden bij uiteenlopende interventies.

We willen de trainingseisen en oefeningen regelmatig bijwerken om in lijn te blijven met de laatste operationele inzichten en risico's. Daarnaast dient het vormingsreglement te worden aangepast. In dat reglement worden de standaarden en procedures voor het ontwikkelen van competenties en vaardigheden, met inbegrip van fysieke paraatheid, tactische training en de koppeling tussen operaties en opleiding, vastgelegd. Tot slot willen we de functie van VTO-coördinator koppelen aan het evaluatiebeleid.

Kennis en vaardigheden continu updaten

We willen ervoor zorgen dat de medewerkers op de hoogte blijven van de nieuwste technieken, technologieën en methodologieën in brandbestrijding en hulpverlening.

Hiervoor zullen we bijscholingen en geavanceerde opleidingen zowel theoretisch als praktisch faciliteren en samenwerken met opleidingscentra om toegang te krijgen tot de meest actuele inzichten en trends. Hierbij wordt telkens zorgvuldig afgewogen of de betreffende opleiding intern kan worden georganiseerd om optimale kennisoverdracht en praktische toepassing te waarborgen.

Specialisatie en flexibiliteit bevorderen

We willen een flexibele en veelzijdige organisatie ontwikkelen door medewerkers verder op te leiden in verschillende (nieuwe) specialistische functies.

Deze doelstelling willen we bereiken door modules voor gespecialiseerde opleidingen afhankelijk van operationele behoeften in te voeren, zoals inzet bij verkeersongevallen met vrachtwagens, oppervlakteredding, meetploegen, adviesfuncties..., en het verder ontwikkelen van functie-specifieke trainingsprogramma's die inspelen op de unieke eisen van bepaalde taken.

Leiderschap en besluitvorming versterken

We willen de leidinggevendenden binnen de hulpverleningszone voorzien van de juiste kennis en competenties om tijdens incidenten effectieve en snelle beslissingen te nemen en leiderschapsvaardigheden op verschillende niveaus in de kazernesituatie ontwikkelen.

Hiervoor zullen we voorzien in opleidingstrajecten voor leidinggevendenden met een focus op crisismanagement, besluitvorming onder druk, teamcoördinatie, in mentorschap en coachingprogramma's om toekomstige leiders binnen de organisatie te ontwikkelen.

Innovatie en technologie integreren in opleidingen

We willen het gebruik van nieuwe technologieën (zoals virtual reality, drones en geavanceerde communicatiehulpmiddelen) bevorderen in de opleiding om realistische en effectieve leeromgevingen te creëren.

Dit willen we bereiken door te investeren in geavanceerde trainingsmiddelen, zoals virtuele simulaties voor gevaarlijke scenario's, en het evalueren en implementeren van technologische oplossingen om de efficiëntie van trainingen te verbeteren.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid en preventie ondersteunen

We willen onze medewerkers opleiden om een actieve rol te blijven spelen in preventie en voorlichting aan burgers met als doel het risico op incidenten te verkleinen.

Hiervoor zullen we opleidingen in publieksvoorlichting en preventieve maatregelen verder ontwikkelen en de communicatieve vaardigheden van brandweerlieden voor interactie met burgers versterken.

Evaluatie en kwaliteitscontrole van opleidingen

We willen een cultuur van voortdurende verbetering creëren door regelmatig de effectiviteit van het opleidingsbeleid te evalueren.

Deze cultuur willen we creëren door een evaluatiesysteem voor trainingen, inclusief feedback van deelnemers en prestatiemetingen, op te zetten en opleidingsprogramma's aan te passen op basis van evaluaties en veranderende operationele behoeften. Een omgeving waarin feedback geven en ontvangen wordt gestimuleerd, draagt bij aan een cultuur van voortdurende verbetering.

Deze doelstellingen vormen een raamwerk voor de verdere ontwikkeling van een uitgebreid en toekomstgericht opleidingsbeleid dat de hulpverleningszone helpt om effectief en veilig te opereren.

3.3.3 Logistiek

3.3.3.1 Materieel en IT

Materieel

Bij de investeringen in materieel ligt de nadruk op persoonlijke beschermingsmiddelen. Hierbij vormt ademluchtapparatuur een groot onderdeel. Om het onderhoud efficiënt te kunnen uitvoeren, is het nodig om de werking verder te stroomlijnen en te centraliseren.

We moeten een zonale procedure ontwikkelen om de reservevoorraad van interventiekledij optimaal te beheren. Gezien de doorlooptijd bij de wasserijen is dit nodig om medewerkers snel van reservekledij te kunnen voorzien.

Het kledijreglement moet worden geactualiseerd of aangepast, met aandacht voor slijtage en de omwisselregeling. Het uitgangsuniform, dat minimaal wordt gebruikt, vereist een serieuze investering. Hoewel het uniform niet modern is, ziet een deel van de medewerkers het als een erkenning voor hun inzet. Daarom kiest Zone Midwest voor het blijven inzetten ervan.

De aandrijving van overdrukventilatoren verschuift naar batterijaangedreven modellen, hoewel de huidige toestellen nog bruikbaar zijn. Door veranderende bouwmethoden is rookverwijdering via extractie noodzakelijk. Parkeergarages worden voorzien van verluchtingsopeningen die de brandweer kan beveiligen met eigen ventilatoren. Het optimaliseren en uniformiseren van deze apparatuur is nodig.

Bij wateroverlast en bluswateropvang is het mogelijk om snel inzetbare dammen te bouwen met mobiele kunststof L-profielen, deze mogelijkheid onderzoeken we.

Er wordt verder gewerkt aan het uniformiseren van klein materieel in de brandweerposten, zoals stroomaggregaten, kettingzagen, pompen en slangen. We moeten deze middelen zonaal beheren om ze snel te kunnen aanvullen zonder dat opslag in lokale posten noodzakelijk is.

We zullen ook de mogelijkheid om interzonaal te investeren in specifieke operationele modules zoals grootwatertransportsystemen onderzoeken.

IT

Door technologische evoluties, bijvoorbeeld het afschaffen van voertuig GPS'en, tetraprotocol..., zullen we bijkomende investeringen moeten doen in tablets en multimedia (schermen, mobiele tools).

De verdere uitbouw van het softwareplatform voor de opvolging van materiaal zal zorgen voor een efficiënter beheer van het materiaal en de meldingen hieromtrent.

3.3.3.2 Voertuigen

De vervanging van voertuigen zal gebeuren in functie van de operationele noden. De technische commissie gaf een positief advies over de principes. Deze vormen de basis van het voertuigenplan dat ter goedkeuring aan het zonecollege zal worden voorgelegd.

Het voertuigenplan wordt opgesteld op basis van operationele noodzaak om de toegewezen taken efficiënt uit te voeren. Elke brandweerpost wordt minimaal voorzien van een autopomp. Bij het bepalen van de spreiding van middelen worden niet de huidige middelen en locaties als uitgangspunt genomen. In plaats daarvan wordt gekeken naar de ligging, grootte en bereikbaarheid van woonkernen, de beschikbaarheid van personeel tijdens de dag, en de huidige positie van kazernes.

Middelen kunnen worden verschoven op basis van de leeftijd, kilometerstand, en gebruiksfrequentie van de voertuigen. In het kader van rationeel gebruik kunnen ook tweedehandsvoertuigen worden aangeschaft. De vervanging van voertuigen wordt bepaald door factoren zoals slijtage, bedrijfszekerheid, en verwachte onderhoudskosten, niet alleen door de leeftijd van het voertuig. Voertuigen die niet langer in het plan passen, worden uit dienst genomen.

In lijn met de energietransitie wordt bij de vervanging van kleinere voertuigen gezocht naar milieuvriendelijke alternatieven, afhankelijk van beschikbaarheid en oplaadmogelijkheden. Deze keuze zal extra kosten met zich meebrengen.

Om beter in te spelen op klimaatverandering wordt ernaar gestreefd grotere hoeveelheden water te kunnen transporteren.

Ladderwagens worden strategisch gepositioneerd en kleinere alternatieven worden overwogen voor specifieke taken.

Een verreiker, die veelzijdig inzetbaar is voor bijvoorbeeld het reinigen van wegdekken en het heffen van lasten, kan de operaties ondersteunen en wordt bestudeerd tijdens de opmaak van het voertuigenplan.

Tankwagens kunnen worden vervangen door haakarmvoertuigen met waterbakken om deze multifunctioneel te kunnen inzetten.

Autopompen, tankwagens en ladderwagens worden uitgerust met een uniforme standaarduitrusting.

Afhankelijk van de noodzaak en het gebruik worden voertuigen al dan niet als prioritair uitgerust.

We willen ook een beleid uitwerken om het onderhoud van de voertuigen te optimaliseren.

3.3.4 Procedures

Operationeel organisatieschema

De zone moet een operationeel organisatieschema opstellen conform het koninklijk besluit van 25 april 2014 tot vaststelling van de minimale inhoud en de structuur van het operationeel organisatieschema van de hulpverleningszones om een formele vastlegging van de doelstellingen, prioriteiten en praktische werking van de hulpverleningszone te bekomen.

Snelste adequate hulp

We willen de uitrukmatrix behouden. Een oproepsysteem over de grenzen van de West-Vlaamse hulpverleningszones heen zal het principe van de SAH optimaliseren. Hiervoor kunnen we onder andere de gespreksgroepen dynamisch toewijzen en de benaming van de voertuigen uniformiseren. In de toekomst kan gerichtere opschaling met behulp van drones mogelijk zijn.

Ondersteuning bij evenementen

We willen een zonaal kader voor de ondersteuning bij evenementen vastleggen in samenwerking met de veiligheidscellen van de steden en gemeenten. De samenwerking met de diensten nood- en interventieplanning is hierbij cruciaal. We willen deze dan ook verder ondersteunen.

Combineren van functies

Bij het combineren van functies willen we de persoonlijke belasting en de haalbaarheid om vakbekwaam te blijven bewaken. Er moet hierbij een onderscheid worden gemaakt tussen postgebonden en zonale functies. Bijscholingen in postgebonden functies moeten bovenop de bijscholingen in Brand, THV en IGS komen. Officieren die in reserve worden opgeroepen in een lagere functie, moeten de nodige bijscholing in hun reserverol volgen.

Specialisaties

We voorzien een grondige analyse om te bepalen hoe we zo efficiënt mogelijk kunnen blijven investeren in onze specialisaties en welke interzonale samenwerkingen hierbij mogelijk zijn. De specialisaties en materialen moeten worden verspreid over meerdere posten in functie van de beschikbaarheid van de vrijwilligers.

Leeranalyse

Als we relevante lessen kunnen trekken uit grootschalige oefeningen en interventies voeren we systematisch een After Action Review uit. Dit maximaliseert het leereffect en bereidt ons beter voor op toekomstige interventies.

Standaard operatie procedures

We moeten bepaalde SOP's herwerken (bijvoorbeeld vervuilde kledij) en willen bijkomende SOP's voorzien.

Permanentieposten

We willen blijven werken met het systeem waarbij vrijwilligers de permanentie aanvullen. We zullen de aanvulling van de permanentie en de invulling van de wachtdiensten herzien. Een tweede permanentiepost zal worden overwogen als dit op basis van de beschikbaarheidscijfers vereist is.

Wachtregeling en opschalingsmodel officieren / Dir-CP-Ops TO BE

In het operationele organisatieschema zullen we de wachtregeling van de officieren herzien en een opschalingsmodel met de functies adj. Dir-Bw, Dir-Bw en Dir-CP-Ops uitwerken in functie van de noden. De modaliteiten om de functies uit te voeren moeten worden bepaald in samenwerking met de dienst vorming. Daarnaast willen we de ‘stoeptegeloofficier’ implementeren en streven we naar een interzonale samenwerking tussen de functies Dir-Bw en Dir-CP-Ops.

3.3.5 IT

We streven ernaar om NIS2-compliant te worden binnen de vooropgestelde termijnen. Een audit op het niveau basis vormt de leidraad op korte termijn, deze als basis voor het niveau essential op middellange termijn.

In het kader van NIS2 dringen heel wat investeringen zich op. Deze situeren zich hoofdzakelijk in hardware voor de connectiviteit tussen de posten en in ons IT-materieel, zodat het voldoende is aangepast aan de vereisten. Er wordt geïnvesteerd in hardware om het huidige netwerk klaar te maken voor de toekomst. Oude technologieën worden vervangen door hedendaagse alternatieven.

Zone Midwest gaat verder op het ingeslagen pad om zoveel mogelijk online applicaties te gebruiken als ondersteuning voor het dagelijkse werk. We willen een adequate IT-ondersteuning uitbouwen en ervoor zorgen dat we als nichespeler steeds de meest geschikte toepassingen implementeren.

3.3.6 Welzijn op het werk

We willen verder toewerken naar een gestructureerd en allesomvattend beleid inzake welzijn op het werk om te voldoen aan de verplichtingen en om de werknemers een adequate bescherming te bieden bij de uitoefening van hun werkzaamheden.

Het globale preventieplan 2021-2025 heeft geleid tot een aantal belangrijke realisaties die enerzijds bijdragen aan een veilige en gezonde werkomgeving en anderzijds hebben gezorgd voor bewustwording. We denken hierbij aan het opstellen van een AMD-beleid, het aankopen van een basis ontsmettingseenheid (BOE) voor specifieke interventies, het periodiek bijeenkomen van een sociaal-medisch team en een opleidingstraject over ergonomie.

Op basis van de resultaten van een audit uitgevoerd door IDEWE in het najaar van 2024 zullen we een nieuw globaal preventieplan voor de periode 2026-2031 uitwerken. Daarbij zullen we inspelen op actuele uitdagingen zoals het verder uitwerken van een agressiebeleid om onze medewerkers te beschermen en te ondersteunen in uitdagende situaties, maar ook verder bouwen op inzichten uit het verleden door bijvoorbeeld ons psychosociaal beleid voortdurend te evalueren. We willen blijven inzetten op de lokale verankering van het Fire Stress Team (FIST), maar ook samenwerken met externe partners waar professionele hulp nodig is.

Inzake arbeidsveiligheid willen we inzetten op een duurzame samenwerking met andere beleidsdomeinen zoals logistiek. Dit omvat onder meer de optimalisatie van aankoopprocedures en het opstellen van een catalogus voor persoonlijke beschermingsmiddelen.

We willen ook een gezondheidsbeleid introduceren waarbij we onze medewerkers stimuleren om een gezonde(re) levensstijl aan te nemen en hen proberen langer in actieve dienst te houden.

Tot slot willen we inzetten op een constructieve sociale dialoog met de vakorganisaties.

3.3.7 Huisvesting zonale diensten

De huisvesting van de zonale diensten gebeurt op een aantal locaties: zonale administratie (Kwadestraat 159 te Roeselare – tevens administratieve zetel van de zone), de logistieke loods (Mandellaan te Roeselare), magazijn klein- en oefenmateriaal (Brandweerpost Roeselare) en het oefencentrum (Ingelmunster).

Er wordt een studie uitgevoerd om na te gaan wat de noden van de zone zijn, dit met oog op efficiëntie en eventuele co-locatie met de permanentiepost van de zone.

3.3.8 Organisatie DGH

De zone zal uiterlijk op 1 december 2026 voldoen aan de bepalingen uit het KB van 4 juli 2024 tot vaststelling van de erkenningsnormen voor ambulancediensten actief binnen de dringende geneeskundige hulpverlening. Hiervoor zal de zone haar plaats in het vernieuwde DGH-landschap moeten bepalen. Zone Midwest kiest ervoor om 4 volwaardige ziekenwagendiensten uit te baten.

3.3.9 Jeugdbrandweer

We geloven dat onze 4 afdelingen (Izegem, Pittem, Roeselare en Tielt) een meerwaarde kunnen betekenen op het vlak van uitdragen van zelfredzaamheid onder de bevolking alsook een bron voor de rekrutering van brandweerpersoneel vormen.

Om dit te bestendigen zullen we een intentieverklaring van ondersteuning uitwerken: enerzijds met betrekking tot het gebruik van gebouwen en middelen en anderzijds wordt de subsidiestroom van de afdelingen van de jeugdbrandweer in kaart gebracht om te bekijken of een inspanning vanuit Zone Midwest mogelijk is om deze (financieel) te ondersteunen, bijvoorbeeld in het kader van kadettenopleiding, verzekering, documentatie...

De inzet van de leiding blijft berusten op vrijwilligheid.

3.4 Uitvoering

Het niveau van dienstverlening is hetzelfde voor de volledige zone. Elke post levert haar eerste autopomp binnen de vijf minuten. De uitzondering is de permanentie in post Roeselare waarbij een eerste autopomp binnen de twee minuten vertrekt.

De uitvoering zal volledig worden uitgewerkt in het operationele organisatieschema.

3.5 Evaluatie

3.5.1 Instrument inzake de kwaliteit van het management

We willen een gecoördineerd en globaal evaluatiebeleid in alle domeinen van de organisatie implementeren om een gestructureerd proces van opvolging, evaluatie en remediëring in het kader van een continue kwaliteitsverhoging in te bedden in de werking van de zone.

Evaluatie wordt in de wet van 15 mei 2007 gedefinieerd als ‘alle maatregelen om de proactie, preventie, preparatie en uitvoering te verbeteren via lessen getrokken uit het incident’ en wordt beschouwd als het sluitstuk van de veiligheidsketen.

We kunnen stellen dat we op operationeel vlak de fundamenten rond evaluatie hebben gelegd. De komende beleidsperiode streven we naar het implementeren van een gecoördineerd en globaal evaluatiebeleid in alle domeinen van de organisatie.

Het vertrekpunt hiervoor is een kritische evaluatie van onze organisatorische robuustheid waarbij we onder andere centrale IT- en materiaalbeheersystemen onder de loep zullen nemen. Tevens zullen we analyseren hoe we data (zowel wat betreft intern gebruik als voor het aanleveren naar partners) verzamelen en verwerken.

Er zal worden ingezet op het uitbouwen van expertise in proces- en projectmanagement, zodat de verkregen inzichten benut worden om gerichte verbeteringen te realiseren.

3.5.2 Lessen getrokken uit het vorige programma

Er werden de voorbije jaren waardevolle inspanningen geleverd om een lerende organisatie te worden door conform de wettelijke bepalingen na grootschalige incidenten multidisciplinaire evaluaties uit te voeren en door leerrijke interventies systematisch te bespreken via de technische commissie om kennisdeling en procesoptimalisatie te bevorderen.

Om de algemene werking te verbeteren en vernieuwen, werd ingezet op klachtenmanagement via een e-loket en een klachtenregister met daaropvolgende rapportage naar de zoneraad.

4. FINANCIËLE MEERJARENPLANNING

4.1 Begroting

Er wordt een opsplitsing gemaakt volgens de functionele codes 351 (Brandweer) en 352 (Ziekenwagen).

De belangrijkste inkomsten voor de zone bestaan uit de werkmiddelen voorzien door de steden en gemeentes die deel uitmaken van de zone, aangevuld met subsidies van de federale overheid en een beperkt deel uit exploitatie.

Er wordt gestreefd om verder te evolueren naar het voorziene evenwicht van 50/50 (lokaal/federaal) van de middelen.

Begrotingstabellen

De federale dotaties van het ministerie van volksgezondheid en binnenlandse zaken worden jaarlijks bepaald.

De gemeentelijke bijdrages voor de werking van de brandweer en ziekenwagendiensten worden vastgelegd volgens onderstaande tabel.

DGH + BRW											
2026		2027		2028		2029		2030		2031	
DGH	BRW	DGH	BRW	DGH	BRW	DGH	BRW	DGH	BRW	DGH	BRW
431.723	9.521.414	442.516	9.840.718	453.579	10.334.779	464.918	10.678.011	476.541	11.031.689	488.455	11.396.119
9.953.137		10.283.234		10.788.358		11.142.930		11.508.230		11.884.574	

In functie van wijziging van de federale dotaties (DGH) en wijzigingen in het interventielandschap (DGH), kan de zoneraad beslissen om deze bijdragen bij te sturen.

4.2 Retributie

De zoneraad heeft het retributiereglement goedgekeurd in haar zitting van 20 december 2022. De tarieven worden jaarlijks geïndexeerd. Het retributiereglement zal worden onderworpen aan een revisie.

5. COMMUNICATIEBELEID

5.1 Lessen getrokken uit het vorige plan

De communicatiedienst spitst zich vooral toe op interne communicatie. Voor crisiscommunicatie doen we een beroep op het netwerk D5, zoals voorzien in het Koninklijk besluit betreffende de lokale noodplanning.

Het communicatiebeleid omvat op heden de volgende interne en externe communicatiekanalen.

Interne communicatie

Alle medewerkers ontvangen de maandelijkse nieuwsbrief 'Midwest Flash', aangevuld met extra algemene of doelgroepgerichte mailings.

In 2019 werd TOPdesk gelanceerd. Op dit intranet kunnen medewerkers heel wat informatie raadplegen, vragen stellen en meldingen maken via de kant-en-klare formulieren.

De beheerder van de zonale website heeft een toepassing voor het delen van informatie via de informatieschermen in de posten aangemaakt. Dit communicatiekanaal moeten we nog verder uitrollen.

Externe communicatie

In 2019 werd een nieuwe zonale website gelanceerd. Deze werd geleidelijk uitgebreid met nieuwe features zoals het e-loket.

In 2022 werd een algemene brochure brandveiligheid ontworpen.

Voor het werven van vrijwilligers wordt jaarlijks promotie gemaakt via (betaalde) communicatie op de Facebookpagina's van de posten, uitgebreide informatie op de zonale website en een periodieke externe nieuwsbrief voor kandidaat-brandweervrijwilligers.

5.2 Interne communicatie

We willen een duidelijke visie over het communicatiebeleid vastleggen in een communicatieplan. Een communicatiematrix moet ervoor zorgen dat we onze informatiedoorstroming optimaliseren en beslissingen transparant communiceren naar de betrokken doelgroepen. Op die manier willen we de verbinding, betrokkenheid en tevredenheid van onze medewerkers vergroten.

We willen onze interne communicatiekanalen verder uitbouwen en onderzoeken hoe we nieuwe toepassingen en technologieën zoals artificiële intelligentie kunnen benutten.

5.3 Externe communicatie

Het is de bedoeling om in te zetten op branding van Zone Midwest, enerzijds in het kader van brandveiligheid en zelfredzaamheid en anderzijds in het kader van onze vrijwilligersverwerving. We willen onze externe communicatie versterken en samen met een team van

brandweervrijwilligers actief zijn op relevante sociale media. Lokale verankering beschouwen we hierbij als essentieel.

Voor crisiscommunicatie zullen we een beroep blijven doen op het netwerk D5.

6. TOEPASSING VAN DE ZONALE DOELSTELLINGEN OP GEMEENTELIJK NIVEAU

Vanuit de risico-analyse blijkt er geen noodzaak om specifieke doelstellingen op gemeentelijk niveau vast te leggen.

We wensen de goede samenwerkingen met de steden en gemeenten te onderstrepen binnen diverse domeinen: preventie, noodplanning, gemeentelijke veiligheidscellen, milieu, ...

Daarom zullen we deze samenwerkingen verder zetten.

Goedgekeurd in de zoneraad van 26/09/2025.