



Secretariaat: Hulpverleningszone Taxandria
Noord-Brabantlaan 68 – 2300 Turnhout
tel 014 47 09 20
mail info@hvztaxandria.be

Zoneraad

Notulen open zitting

Zitting van 20 december
2023

Samenstelling:

Aanwezig:

Frank Wilrycx, Voorzitter; Walter Luyten; Dorien Cuylaerts; Kristof Hendrickx; Frans de Bont; Bart Craane; Gilles Bultinck; Marc Van Aperen; Marleen Peeters; Bob Coppens; Pascale Van Bael, Secretaris; Luc Faes

Verontschuldigd:

Ward Kennes; Paul Van Miert

20 december 2023 9:35 -De voorzitter opent de openbare zitting

OPENBARE VERGADERING

Directie Bedrijfsvoering
Dienst Secretariaat

1	2023_ZR_00198	Notulen vorige vergadering - Goedkeuring GOEDGEKEURD
---	---------------	---

Beschrijving

Aanleiding en context

De zoneraad nam in zitting van 25 oktober 2018 kennis van de wijziging in artikel 39 en 124 van de wet van 15 mei 2007, zijnde schrapping van de verplichting van de aanplakking of het online plaatsen van de zonale documenten in de gemeenten en engageerde zich om dit mee te delen binnen het eigen gemeentebestuur.

Plaats, dag, tijdstip en agenda van de vergaderingen van de zoneraad worden ter kennis gebracht van het publiek, door bekendmaking op de website van HVZ Taxandria.

Na elke vergadering van de zoneraad en van het zonecollege wordt van de besluiten binnen de twintig dagen een lijst met een beknopte omschrijving [simultaan] aan de diensten van de Gouverneur, alsook aan de diensten van de Minister gestuurd. Tegelijk met de verzending aan de Gouverneur wordt de lijst van de besluiten bekendgemaakt op de website van HVZ Taxandria en via de ad valvas op de zonale zetel.

Argumentatie

Na goedkeuring van de notulen kan de bekendmaking met besluitvorming van het openbare gedeelte opgemaakt worden, dat gepubliceerd zal worden op de zonale website van HVZ Taxandria.

Regelgeving: bevoegdheid

Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Regelgeving: openbaarmaking

Dit besluit is niet ter inzage op basis van:

Een federale of niet-federale administratieve overheid wijst de vraag om inzage, uitleg of mededeling in afschrift van een bestuursdocument, die met toepassing van deze wet is gedaan, af, wanneer de openbaarmaking van het bestuursdocument afbreuk doet :

1° aan de persoonlijke levenssfeer, tenzij de betrokken persoon met de inzage, de uitleg of de mededeling in afschrift heeft ingestemd

Besluit

Artikel 1

De zoneraad keurt de notulen van vorige vergadering goed.

Bijlagen

- Notulen ZR 29 november 2023.pdf

2	2023_ZR_00199	Samenwerkingsovereenkomst Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant en HVZ Taxandria - Tekstuele wijzigingen - Goedkeuring GOEDGEKEURD
---	---------------	--

Beschrijving

Aanleiding en context

Voor de goede werking met het gemeenschappelijk brandweerkorps Baarle-Nassau / Hertog, werd een samenwerkingsovereenkomst opgesteld tussen de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant (inzake de gemeente Baarle-Nassau, Nederland) en de HVZ Taxandria (inzake de gemeente Baarle-Hertog, België). Voor de opmaak van deze overeenkomst werd rekening gehouden met de uitgangspunten van beide gemeenteraden, alsmede de wens om het bestaande internationaal brandweerkorps te behouden en de werking te continueren.

De zoneraad stemde in zitting van 25 oktober 2018 in met ondertekening van deze overeenkomst (zie gekoppeld besluit 2018_ZR_00171).

Nu, enkele jaren verder, dringen enkele tekstuele aanpassingen zich op. Zo is burgemeester Frank Wilrycx ondertussen voorzitter van HVZ Taxandria en werd de GMK Tilburg (meldkamer) ondertussen het OCB (Operationeel Centrum voor de Brandweer) met vestiging in Bergen op Zoom.

Argumentatie

De samenwerkingsovereenkomst werd op 5 oktober 2023 aangepast en wordt op 15 december 2023 ter ondertekening voorgelegd in Baarle-Nassau. Aangezien deze ondertekening plaats heeft voor de zoneraadszitting, worden de burgemeesters via de agenda op de hoogte gebracht van de aangepaste overeenkomst.

Regelgeving: bevoegdheid

Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Besluit

Artikel 1

De zoneraad neemt kennis van de aangepaste samenwerkingsovereenkomst tussen Veiligheidsregio Midden- en West Brabant (inzake gemeente Baarle Nassau, Nederland) en de HVZ Taxandria (inzake gemeente Baarle-Hertog, België) welke op 15 december 2023 door voorzitter Frank Wilrycx werd ondertekend namens HVZ Taxandria.

Bijlagen

- Gewijzigde overeenkomst bwzorg MWBrabant en HVZ Taxandria_versie 20231005_ondertekend.pdf

Dienst Personeel

3	2023_ZR_00200	Psychosociaal welzijn - Globale Psychologische ondersteuning voor medewerkers; Employee Assistance Program (EAP) - Goedkeuring GOEDGEKEURD
----------	----------------------	---

Beschrijving

Aanleiding en context

Als werkgever onderschat de zone het belang van welzijn op de werkvloer niet. De psychosociale impact van de taken van de medewerkers van de hulpverleningszone in de uitoefening van hun functie mogen niet worden onderschat. Medewerkers geven aan dat de werkdruk en/of de situaties waarmee ze dagdagelijks in contact komen zwaarder beginnen te wegen, moeilijker te verwerken zijn en invloed hebben op hun psychosociaal welbevinden. Steeds vaker worden medewerkers geconfronteerd met vormen van agressie tijdens de uitvoering van hun functie, die een impact kunnen hebben op het psychosociaal welzijn van de medewerker. Dit kan leiden tot cumulatieve psychosociale stress, slapeloosheid, burn-out, langdurige afwezigheid,...

Idewe heeft een aanbod om zowel ondersteuning te kunnen bieden mbt werkgerelateerde psychosociale als privégerelateerde thema's onder de vorm van EAP, in samenwerking met Pobos.

Argumentatie

Een EAP biedt een globale psychosociale ondersteuning aan voor de werknemers, zowel rond werkgerelateerde psychosociale thema's (stress, veerkracht, burn-out, conflicten en ongewenst gedrag, reorganisatie, herstructurering,...) als privé-gerelateerde thema's (relatieproblemen- opvoeding- rouw en verlieservaring - milde depressieklachten,...). Deze ondersteuning kan bestaan uit individuele therapie, coaching, advies en psycho-educatie. De ondersteuning werkt zowel proactief, preventief als curatief.

De EAP-dienstverlener POBOS heeft een uitgebreid netwerk van psychologen, psychotherapeuten en coaches om aan de werknemer een gerichte ondersteuning te kunnen bieden met de juiste expertise en opleiding. De nauwe samenwerking van de EAP-dienstverlener met de externe dienst en de betrokken preventieadviseur(s) Psychosociale aspecten (PAPSY) van de organisatie maakt dat de link naar ook de collectieve begeleiding niet uit oog wordt verloren.

De opvang wordt verzorgd door een ervaren psycholoog/psychotherapeut uit uw buurt. De begeleidingscyclus bestaat uit een beperkt aantal gesprekken (maximum 5 per jaar per werknemer)

De werking

De aanvraag voor begeleiding gebeurt door de werknemer of preventie-adviseur arbeidsarts of PAPS. De personeelsdienst neemt geen taak op binnen het begeleidingstraject EAP. De tijd nodig voor verplaatsing en gesprekken is onbezoldigd. De gesprekken vinden niet plaats tijdens de werktijd en/of dienstrooster volgens welk het personeelslid wordt verwacht te werken. Voor de verplaatsing mag geen voertuig van de zone worden gebruikt.

Pobos stelt een dossierbeheerder aan per aangemelde werknemer. Na de registratie van een hulpaanvraag neemt een lokale hulpverlener telefonisch contact op met de betrokken persoon en maakt een afspraak met de betrokkene voor een eerste gesprek dat binnen de 3 werkdagen plaatsvindt (tenzij anders overeengekomen met de betrokken persoon).

Pobos garandeert de bereikbaarheid van zijn diensten via :

1. Het nummer 0800/11 0 11. Dit nummer is 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 bereikbaar en wordt bemand door opgeleide calltakers. Pobos garandeert bereikbaarheid binnen de 90 seconden.

2. Poboslink.be voor de registratie van een hulpvraag. De Poboslink zal terug te vinden zijn op het intranet FIK en via QR-code in flyer en op affiche.

In het kader van de gezondheidsbeoordeling van het operationeel brandweerpersoneel is een budget voorzien voor de meting VO2max. Deze meting wordt afgebouwd waardoor, binnen de budgetten voorzien voor de externe dienst preventie en bescherming op het werk, financiële ruimte komt om te voorzien in een globale psychologische ondersteuning voor alle medewerkers van de zone.

De zone kan instappen op het programma EAP van Idewe waarbij een ondersteuning kan geboden worden tot 5 sessies per medewerker/ per kalenderjaar.

De medewerker kan rechtstreeks contact opnemen met Pobos. De werkgever komt niet tussen en wordt niet geïnformeerd over een individuele hulpvraag. Pobos voorziet wel een soort algemene databank waar de werkgever het aantal contacten en globale thema's kan raadplegen om zo eventueel ook pro-actief te kunnen werken aan de meest voorkomende problematieken. Dit kan dan een opdracht zijn voor de PAPS of de werkgroep Welzijn.

De tijd die het personeelslid nodig heeft voor de afspraken, verplaatsingen en consultaties zijn eigen tijd en steeds onbezoldigd. Bijkomende kosten naar aanleiding van de hulpvraag van de medewerker vallen niet ten laste van de zone.

De instap is voorzien vanaf 1/1/2024.

Juridische grond

Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid Art.26. De raad is bevoegd voor alle aangelegenheden die niet uitdrukkelijk aan het college worden toegewezen.

Regelgeving: bevoegdheid

Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Financiële informatie

Financiële informatie

Code : externe dienst preventie en bescherming op het werk (IDEWE) naar aanleiding van de afbouw van het aanbod VO2max.

Algemeen rekeningnummer 62701 , artikel 351/117-02.

Prestatie	Ati	
Eenheden	Eenheidstarief	Totaal
Basisprijs (5u ondersteuning per stuk	1,00	
dossier per werknemer)	7296,15€	7296,15€
461 werknemers		

De tarieven zijn vrijgesteld van BTW volgens artikel 44 van de BTW wetgeving.

Tarieven geldig tot 26-01-2024

Indexering 2024 : overeenkomstig de Codex welzijn op het werk Art. II.3-20.

Besluit

Artikel 1

De zoneraad besluit om het aanbod EAP-dienstverlening van Idewe voor de duurtijd van één jaar met startdatum 1/1/2024, met mogelijkheid tot verlenging, voor de basisprijs (5u ondersteuning per dossier per werknemer) van 7.296,15€ per jaar aan te bieden aan alle werknemers van de zone, administratief personeel, operationeel beroepspersoneel, operationeel vrijwilligerspersoneel.

Bijlagen

- Offerte EAP Pobos - Taxandria.pdf

IDEWE Centraal
Interleuvenlaan 58
3001 Heverlee
Tel: 016/390490
info@idewe.be
www.idewe.be

HULPVERLENINGSZONE TAXANDRIA
T.a.v. mevr. Pascale Van Bael
NOORD-BRABANTLAAN 68
2300 TURNHOUT

UW KENMERK

8104747

ONS KENMERK

P/23/PSY/100/23012686

DATUM

26-10-2023

Geachte mevrouw Van Bael,

Naar aanleiding van uw vraag, bevestigen wij u hierbij dat IDEWE u (in samenwerking met Pobos) volgende ondersteuning kan bieden.

Deze offerte betreft een EAP-dienstverlening (Employee Assistance Program). Deze dienstverlening ondersteunt medewerkers in hun mentaal, emotioneel en fysiek welzijn. De ondersteuning werkt zowel proactief, preventief als curatief.

Een EAP biedt een globale psychosociale ondersteuning aan voor uw medewerkers, zowel rond werkgerelateerde psychosociale thema's (stress, veerkracht, burn-out, gezonde leefstijl, conflicten en ongewenst gedrag, reorganisatie, herstructurering....) als privégerelateerde thema's (relatieproblemen - opvoeding - rouw en verlieservaring - milde depressieklachten - ...). Deze ondersteuning kan bestaan uit individuele therapie, coaching, advies en psycho-educatie.

Hiervoor werkt IDEWE samen met een **EAP-partner** met een uitgebreid netwerk van psychologen, psychotherapeuten en coaches met de juiste expertise en opleiding. Steeds in nauwe samenwerking met de betrokken Preventieadviseur Psychosociale Aspecten (PAPS) van de organisatie om de brug naar het collectieve te blijven leggen.

Het aanbod

Uw medewerkers kunnen 24u op 24u, snel en efficiënt terecht bij Pobos, onze EAP partner. Binnen de 3 dagen heeft uw medewerker een afspraak in de omgeving van de medewerker.

- **Basisprijs** voor 461 medewerkers (5u ondersteuning per dossier per WN): 7296,15 EUR
- **Verlenging van 5 naar 8 sessies:** 544,50 EUR per dossier
- Indien > 2,5% van werknemers gebruik maakt van ondersteuning wordt 125 EUR per extra consult aangerekend.
- **OPTIONEEL: Ondersteuning sociale dienst:** 2911,17 EUR voor 461 werknemers. Max. 2u per gebruiker, max. 1 dossier per WN. Geen extra aanrekening wanneer > 2,5% van de werknemers gebruik maakt van ondersteuning.
- **OPTIONEEL: Ondersteuning juridisch advies:** 1660,04 EUR voor 461 werknemers. Max. 1u per gebruiker, max. 1 dossier per WN. Geen extra aanrekening wanneer > 2,5% van de werknemers gebruik maakt van ondersteuning.

De werking

De aanvraag voor begeleiding gebeurt door werkgever, werknemer of preventie-adviseur arbeidsarts of PAPS. Aanvragen kunnen gebeuren wanneer de werknemer aan het werk is én/of wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is.

a) Pobos stelt een dossierbeheerder aan per aangemelde werknemer.
HVZ Taxandria - Zoneraad van 20 december 2023 : Notulen

- b) De werkgever stelt een SPOC (Single Point of Contact) aan en een back-up SPOC waarmee informatie kan gedeeld worden over het dossier, mits goedkeuring van de betrokken werknemer. De SPOC en de back-up ondertekenen het charter 'Vertrouwelijkheid en informatie-uitwisseling'.
- c) De SPOC ontvangt de 'Vertrouwelijke registratiefiche' bij het openen van het dossier.
- d) Na de registratie van een hulpaanvraag neemt een lokale hulpverlener telefonisch contact op met de betrokken persoon en maakt een afspraak met de betrokkene voor een eerste gesprek dat binnen de 3 werkdagen plaatsvindt (tenzij anders overeengekomen met de betrokken persoon).

Pobos garandeert de bereikbaarheid van zijn diensten via

1. Het nummer 0800/11 0 11. Dit nummer is 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 bereikbaar en wordt bemand door opgeleide calltakers. Pobos garandeert bereikbaarheid binnen de 90 seconden.
2. Poboslink.be voor de registratie van een hulpvraag.
3. Toegang tot het Pobos online platform voor de indicatiestelling met een psycholoog binnen activiteitendomein 1.
4. De toegankelijkheid van het nummer 0800/11 0 11, poboslink.be en het Pobos online platform wordt bepaald door de werkgever. De werkgever bepaalt of werknemers al dan niet rechtstreeks de begeleiding kunnen starten.

De individuele gesprekken met de werknemer worden gepland. De werknemer verplaatst zich naar de hulpverlener. Pobos zorgt voor een hulpverlener in de buurt van de werknemer.

Bijkomende toelichting vindt u in de informatiefiche in bijlage.

Duurtijd

De duurtijd van het project is één jaar – een eventuele verlenging dient door uzelf te worden doorgegeven.

Kostprijs: zie bestelbon

Dit tarief is vrijgesteld van BTW volgens artikel 44 van de BTW wetgeving. Dit tarief blijft geldig tot 26-01-2024. Deze bijdrage wordt geïndexeerd overeenkomstig de Codex welzijn op het werk Art. II.3-20. De hoegrootheid van deze indexatie wordt in januari van elk kalenderjaar vastgelegd.

Indien u akkoord gaat met ons voorstel, gelieve ons dan bijgevoegde opdracht ingevuld en voor akkoord ondertekend terug te bezorgen op het onderaan de opdracht vermelde adres.

Heeft u nog verdere vragen, aarzel dan niet om ons te contacteren. Wij geven u graag de nodige informatie.

Met vriendelijke groeten,

Jef Van
Lint
(Signature)

Digitally signed by
Jef Van Lint
(Signature)
Date: 2023.11.08
09:38:59 +01'00'

Jef VAN LINT
Regionaal Administratief Directeur

Katrien
Mertens
(Signature)

Digitally signed by
Katrien Mertens
(Signature)
Date: 2023.11.08
08:39:34 +01'00'

Katrien MERTENS
Regionaal Coördinator Risicobeheersing

Bijlage(n) : Opdracht en informatiefiche

OPDRACHT UITVOERING PRESTATIE

HULPVERLENINGSZONE TAXANDRIA NOORD-BRABANTLAAN 68 2300 TURNHOUT Tel. : 014/47.09.21 Werkgeversnummer : 8104747 BTW-nummer : BE 500.914.928	Idewe vzw
---	-----------

Volgens offerte met kenmerk P/23/PSY/100/23012686 van 26-10-2023.

<u>Prestatie</u>	<u>Atl Eenheden</u>	<u>Eenheidstarief</u>	<u>Totaal</u>
Basisprijs (5u ondersteuning per dossier per werknemer)	1,00 stuk	7296,15 €	7296,15 €
Verlenging van 5 naar 8 sessies		544,50 € per dossier	
> 2,5% van werknemers maken gebruik van ondersteuning		125,00 € per extra consult	
OPTIONEEL: Ondersteuning sociale dienst voor 461 werknemers	1,00 stuk	2911,17 €	2911,17 €
OPTIONEEL: Ondersteuning juridisch advies voor 461 werknemers	1,00 stuk	1660,04 €	1660,04 €

De tarieven zijn vrijgesteld van BTW volgens artikel 44 van de BTW wetgeving.

Tarieven geldig tot 26-01-2024

Indexering 2024 : overeenkomstig de Codex welzijn op het werk Art. II.3-20.

Gelieve onderstaande vakken aan te kruisen of in te vullen

Bestelbonnummer

☐ Wij maken geen gebruik van een eigen bestelbon

☐ Wij maken gebruik van een eigen bestelbon

Zo ja, gelieve hier het bestelbonnummer/PO nummer in te vullen:

Facturatieadres

☐ Het facturatieadres is hetzelfde als het bovenstaande adres

In geval van afwijkend facturatieadres, gelieve dit hier op te geven:

Klantnaam:

Straatnaam en nr:

Postcode en gemeente:

KBO nr:

Gelieve ons kenmerk en uw bestelbonnr te vermelden in alle correspondentie.

Aan te vullen of te verbeteren a.u.b.

Voor akkoord

Naam en handtekening :

Datum :

EAP & IDEWE



WAT ?

Dankzij de EAP-dienstverlening (Employee Assistance Program) van IDEWE worden medewerkers ondersteund in hun mentaal, emotioneel en fysiek welzijn. De ondersteuning werkt zowel proactief, preventief als curatief.

Een EAP biedt een globale psychosociale ondersteuning aan voor je werknemers, zowel rond **werkgerelateerde psychosociale thema's** (stress, veerkracht, burn-out, gezonde leefstijl, conflicten en ongewenst gedrag, reorganisatie, herstructurering....) als **privégerelateerde thema's** (relatieproblemen - opvoeding – rouw en verlieservaring – milde depressieklachten – financiële problemen en juridisch advies...). Deze ondersteuning kan bestaan uit **individuele therapie, coaching, advies en psycho-educatie**.

Hiervoor werkt IDEWE samen met **externe EAP-partners** met elk een uitgebreid netwerk van psychologen, psychotherapeuten en coaches met de juiste expertise en opleiding. Steeds in nauwe samenwerking met de betrokken Preventieadviseur(s) Psychosociale aspecten (PAPS) van de organisatie om de brug naar het collectieve te blijven leggen.

WAAROM ?

Omdat het welzijn van medewerkers ertoe doet. Omdat een EAP bijdraagt aan gelukkige, vitale en gemotiveerde werknemers. Omdat werkgevers er alle belang bij hebben om presentisme en ziekteverzuim te voorkomen of terug te dringen. Omdat een EAP psychosociale belasting door het werk beperkt.

Het belang van de mentale gezondheid van (toekomstige) werknemers groeit. Werkgevers kunnen hiermee het verschil maken in de war for talent. Vitale werknemers dragen immers effectiever bij aan je organisatiedoelen. Een EAP aanbieden ontzorgt je werknemers in het zoeken van snelle en financieel haalbare ondersteuning voor hun welzijn. Dat versterkt bovendien de loyaliteit naar jou als werkgever. Door te kiezen voor een EAP bij IDEWE kan je rekenen op een **totaaloplossing met kwaliteitsgarantie**. En vermijd je de alsmaar langere wachttijden in de reguliere hulpverlening. Dankzij een **integrale aanpak** en het nauwe contact tussen onze Preventieadviseurs psychosociale aspecten (PAPS) en de hulpverleners van POBOS, kan de PAPS **gerichter aan de slag** op de werkvloer.



HOE?

- laagdrempelig
- 24u/24u bereikbaar
- snel en doeltreffend: binnen de 3 dagen een afspraak in de omgeving van de werknemer
- vertrouwelijk
- keuze voor live of digitale E-coaching of therapie
- vertrouwelijk
- deskundig
- meertalig
- ...

EAP-AANBOD VIA ONZE PARTNER POBOS

In samenwerking met POBOS onderscheiden we in ons EAP-aanbod drie diensten met hun specifieke kenmerken:

1. Psychotherapeutische begeleiding en coaching bij psychosociale problemen op het werk en in de privésfeer

Hierin voorziet POBOS enerzijds begeleiding in het kader van stress, burn-out, depressie, (langdurige) arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim, loopbaanonderbreking, conflicten, bedrijfssluiting, ..., en anderzijds begeleiding in het kader van psychosociale risico's op het werk.

Voor deze dienstverlening kan "POBOS" rekenen op een nationaal netwerk van ervaren en erkende klinisch psychologen (hierna "hulpverlener" genoemd).

2. Ondersteuning van een sociale dienst voor ondersteuning bij problemen op het werk of in de privésfeer met focus op administratieve ondersteuning (supplementair)

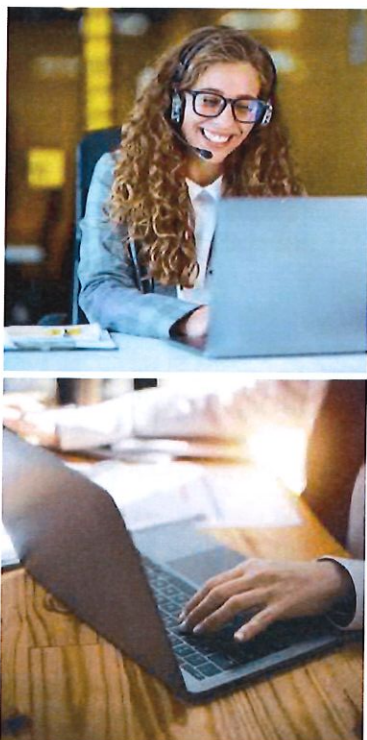
Hierin voorziet POBOS een administratieve hulp en professionele steun in het kader van psycho – medico – sociale problemen (relatie – en/of gezinsproblemen, echtscheiding, ziekte, zelfmoord, ...), financiële problemen, geschillen, overlijden, verslaving, sociale wetgeving en familiaal recht.

Deze problemen bevinden zich hoofdzakelijk in de privésfeer, met mogelijke invloed op de werkcontext.

Voor deze dienstverlening kan POBOS rekenen op een nationaal netwerk van ervaren maatschappelijke assistenten (hierna "hulpverlener" genoemd).

3. Juridische bijstand via telefonisch advies (supplementair)

Deze dienstverlening wordt georganiseerd in samenwerking met D.A.S. Rechtsbijstand. POBOS kan beroep doen op een team van 25 ervaren juristen. Vragen over strafrecht, bouwrecht, administratief recht, medisch ongeval, zakenrecht, verkeersrecht, ... kunnen telefonisch beantwoord worden. Advies op arbeidsrecht is hierbij niet inbegrepen.



Hoe verlopen de individuele gesprekken met de werknemer?

1. Voor activiteitendomein 1 verplaatst de werknemer zich naar de hulpverlener. POBOS zorgt voor een hulpverlener in de buurt van de werknemer.

Begeleidingssessies voor 'psychosociale risico's op het werk' vinden plaats in een ruimte binnen de betrokken organisatie, die ter beschikking wordt gesteld door de klant. Indien gewenst kunnen de gesprekken ook online worden gehouden.

2. Voor activiteitendomein 2: gesprekken zijn telefonisch of de hulpverlener verplaatst zich naar de werknemer.
3. Voor activiteitendomein 3: enkel telefonisch advies.

Hoe kan er contact worden opgenomen met POBOS?

POBOS garandeert de bereikbaarheid van zijn diensten via

1. **Het nummer 0800/11 0 11.** Dit nummer is 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 bereikbaar en wordt bemand door opgeleide calltakers. POBOS garandeert bereikbaarheid binnen de 90 seconden.
2. **Poboslink.be** voor de registratie van een hulpvraag.
3. Toegang tot het **Pobos online platform** voor de vaststelling van de zorgbehoefte met een psycholoog binnen activiteitendomein 1.

De toegankelijkheid van deze kanalen wordt bepaald door de werkgever. De werkgever kan dus zelf aangeven of werknemers de begeleiding rechtstreeks kunnen starten.

Hoe verloopt de aanvraag?

De aanvraag voor begeleiding gebeurt door werkgever, werknemer, de preventieadviseur arbeidsarts of PAPS. Aanvragen kunnen zowel gebeuren wanneer de werknemer aan het werk of arbeidsongeschikt is.

- a. POBOS stelt een dossierbeheerder aan per aangemelde werknemer.
- b. De werkgever stelt een contactpersoon aan en een back-up met wie informatie kan gedeeld worden over het dossier, mits goedkeuring van de betrokken werknemer. De contactpersoon en de back-up ondertekenen het charter 'Vertrouwelijkheid en informatie-uitwisseling'.
- c. De contactpersoon ontvangt de 'Vertrouwelijke registratiefiche' bij het openen van het dossier.
- d. Na de registratie van een hulpaanvraag neemt een lokale hulpverlener telefonisch contact op met de betrokken persoon en maakt een afspraak met de betrokkene voor een eerste gesprek dat binnen de 3 werkdagen plaatsvindt (tenzij anders overeengekomen met de betrokken persoon).

Wat is de prijs voor deze dienstverlening?

De prijs wordt per activiteitendomein berekend aan de hand van het totaal aantal werknemers van de organisatie. Er wordt een maximum van 5 uren per gebruiker voorzien per vraag voor ondersteuning met maximum één vraag voor ondersteuning per jaar per gebruiker. Worden de vijf begeleidingssessies verlengd met drie sessies, dan worden ze apart verrekend via factuur. Indien meer dan 2,5 procent van de werknemers beroep doet op EAP wordt een extra toeslag aangerekend.

Beschrijving

Aanleiding en context

De wettelijke pensioenleeftijden verschuiven geleidelijk naar hogere leeftijden. Deze algemene maatschappelijke trend vond ook ingang in het brandweerstatuut.

Ook FOD Binnenlandse Zaken onderschrijft het belang van een eindeloopbaanbeleid:

" De verschillende pensioenhervormingen van de laatste jaren bevestigen de wil om mensen langer aan het werk te houden. De wettelijke pensioenleeftijd wordt tussen 2025 en 2030 opgetrokken van 65 jaar naar 67 jaar. De voorwaarden voor vervroegd pensioen zijn strenger geworden. Het gunstige tantième 1/50e voor de operationele brandweerlieden die rechtstreeks deelnemen aan de brandbestrijding werd sedert de pensioenhervorming van 2011 stelselmatig afgebouwd van een coëfficiënt 1.2 tot 1.05.

In de praktijk betekent dat in grote lijnen dat een brandweerman met een loopbaan van 40 jaar als brandweerman die rechtstreeks deelneemt aan de brandbestrijding, door toepassing van de coëfficiënt een loopbaanduur van 42 jaar bekomt. Dit alles leidt ertoe dat ook de operationele personeelsleden van de zones de facto langer moeten blijven werken.

Gunstiger pensioenmaatregelen inzake de pensioenleeftijd voor de sector liggen niet in het verschiet. Anderzijds wordt een hoge fysieke paraatheid verwacht van het operationeel personeel, met het oog op de veiligheid voor het personeelslid zelf, zijn collega's en de burgers betrokken bij een interventie. Het operationeel personeel wordt ook geconfronteerd met meer complexe risico's en psychosociale belasting door agressie of andere. De hulpverleningszone moet de operationele van de zone waarborgen, rekening houdend met de leeftijdspiramide van haar operationeel personeel en met het feit dat operationeel personeel langer aan de slag blijft. In deze context is het van groot belang dat de zone een aangepast eindeloopbaanbeleid voert ten aanzien van het operationeel personeel. "

Argumentatie

Eind 2023 bestaat het operationeel personeel uit 475 koppen, waarvan 86 de leeftijd van 55 jaar of hoger bereikt heeft.

Het gaat om 19 beroepspersoneelsleden op een contingent van 73 en om 67 vrijwilligers op een contingent van 402, ofwel respectievelijk 26% en 16%. Voor de beroepspersoneelsleden betekent dit dat minstens 1 op 4 personeelsleden ouder is dan 55 jaar.

Als we vanaf de leeftijd van 50 jaar naar onze organisaties kijken, komen we respectievelijk op 46% en 26%.

Tijd voor actie...

Bestaande eindeloopbaanmaatregelen in het statuut van de brandweer

Er zijn al verschillende eindeloopbaanmaatregelen voorzien in het statuut die toelaten om een eindeloopbaanbeleid te voeren. Hierna wordt uiteengezet wat de bestaande en de voorgenomen eindeloopbaanmaatregelen zijn en hoe deze uitgevoerd moeten worden.

Momenteel bevat het statuut van de brandweer 5 eindeloopbaanmaatregelen:

1. Bijkomend jaarlijks verlof vanaf 50 jaar (art. 195, §4, derde lid KB administratief statuut)
2. De wedertewerkstelling op eigen verzoek (art. 111, eerste lid, 2°- 116 en 119-123 KB administratief statuut)
3. Het eindeloopbaanregime (art. 124-136 KB administratief statuut)
4. Het recht om te vragen geen nachtprestaties meer te moeten presteren (art. 12-13 arbeidstijdwet van 19.4.2014)
5. Andere vormen van wedertewerkstelling

De maatregelen en de correcte toepassing ervan worden hieronder kort toegelicht.

1. Bijkomend jaarlijks verlof vanaf 50 jaar (art. 195, §4, derde lid KB administratief statuut)

Vanaf de leeftijd van 50 jaar ontvangt het personeelslid elk jaar 1 extra dag jaarlijks verlof. Deze maatregel is automatisch van toepassing op alle beroepsbrandweerlieden en beroepsambulanciers niet-brandweerman die voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde en dit is ook zo opgenomen in ons arbeidsreglement , bijlage 17.

2. De wedertewerkstelling op eigen verzoek (art. 111, eerste lid, 2°- 116 en 119-123 KB administratief statuut)

Deze vorm van wedertewerkstelling is mogelijk voor beroepsbrandweerlieden vanaf 56 jaar, met 15 jaar anciënniteit als beroeps in een operationele graad, voor leden van het basis- en middenkader en voor leden van het hoger kader die een voornamelijk operationeel takenpakket hebben.

De wedertewerkstelling is mogelijk in een lichtere, operationele taak, of in een administratieve, technische of logistieke taak.

De wedertewerkstelling impliceert een vermindering van de operationaliteitspremie en het personeelslid verliest het recht op bevordering naar de hogere graad. Bij wedertewerkstelling in een administratieve, technische of logistieke taak is er geen recht meer op bevordering in de brandweereddenschaa.

Het personeelslid dat wedertewerkgesteld is op eigen verzoek, is verplicht om zijn vervroegd pensioen aan te vragen zodra het in de voorwaarden daartoe is. Het personeelslid moet dit op voorhand onderzoeken en incalculeren, aangezien er niet kan worden afgeweken van deze bepaling.

In zijn aanvraag geeft het personeelslid aan of hij een lichtere, operationele taak wenst, of een administratieve, technische of logistieke. De zone zoekt een aangepaste functie op maat van de competenties en interesses van het personeelslid, rekening houdend met de bestaande opleidingsnaden en -mogelijkheden en de organisatie van de zone. Het zoeken van een aangepaste en valoriserende functie is maatwerk. De personeelsdienst gaat hiertoe in gesprek met de aanvrager om in een constructieve sfeer tot een geschikt voorstel te komen. Binnen de 3 maand na de aanvraag doet de zone een voorstel van aangepaste functie, met de functiebeschrijving en informatie over de financiële implicaties. Het personeelslid kan het voorstel aanvaarden, of kan beslissen zijn huidige betrekking te behouden. De wedertewerkstelling op eigen verzoek kan slechts één maal toegekend worden en is definitief, met uitzondering van de mogelijkheid om een eindeloopbaanregime aan te vragen.

3. Het eindeloopbaanregime (art. 124-136 KB administratief statuut)

Het eindeloopbaanregime is mogelijk voor beroepsbrandweerlieden vanaf de leeftijd van 58 jaar ten vroegste en voor maximaal 4 jaar tot aan het vervroegd pensioen. Men moet 25 aanneembare dienstjaren hebben voor het overheidspensioen, waarvan 15 jaar als operationeel personeelslid met een operationele graad.

De aanvraag kan ten vroegste 1 jaar op voorhand ingediend worden, de raad neemt een beslissing binnen de 6 maanden na de aanvraag. Deze termijnen moeten ervoor zorgen dat het personeelslid en de zone zich terdege kunnen voorbereiden op de aanvraag en op de beslissing, en de organisatie van het eindeloopbaanregime.

De wedertewerkstelling impliceert een vermindering van de operationaliteitspremie en het personeelslid verliest het recht op bevordering naar de hogere graad.

Het personeelslid dat een lichtere aangepaste functie kreeg in het eindeloopbaanregime, is verplicht om zijn vervroegd pensioen aan te vragen zodra het in de voorwaarden daartoe is. Het personeelslid moet dit op voorhand onderzoeken en incalculeren, aangezien er niet kan afgeweken worden van deze bepaling.

Onder lichtere, aangepaste betrekking moet begrepen worden een betrekking van operationele, administratieve, technische of logistieke aard die aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van het betrokken personeelslid.

De zone roept de eindeloopbaancommissie samen, die paritair samengesteld is. Deze formaliteit moet vervuld worden. De zone zoekt een aangepaste functie op maat van de competenties en

interesses van het personeelslid, rekening houdend met de bestaande opleidingsnoden en - mogelijkheden en de organisatie van de zone. Het zoeken van een aangepaste en valoriserende functie is maatwerk, de personeelsdienst gaat hiertoe in gesprek met de aanvrager om in een constructieve sfeer tot een geschikt voorstel te komen. De eindeloopbaancommissie hoort het personeelslid en verstrekt een advies met een voorstel van lichtere, aangepaste betrekking. Indien de eindeloopbaancommissie geen aangepaste, lichtere betrekking voorstelt, beoordeelt de raad of er al dan niet een lichtere, aangepaste betrekking kan gevonden worden. Indien dat niet het geval is, kent de raad een verlof voorafgaand aan het pensioen (VVP) toe.

Systemen van verlof voorafgaand aan pensioen, zoals enkele gemeentelijke brandweerkorpsen die kenden voor 2015 werden door de wetgever ingeperkt. De werkgever verkiest om verschillende redenen personeelsleden vanaf een zeker leeftijd in te zetten in een eindeloopbaanregime boven VVP.

Recente bevraging van verschillende zones via Netwerk Brandweer (september 2023) over omgaan met ELB en VVP levert volgende resultaten:

- Een zone maakte beleidskeuze om altijd een eindeloopbaanregime aan te bieden en geen VVP meer toe te kennen.
- Een aantal zones voorzien maximaal 3 maanden VVP als gunst aan personeelsleden die een ELB kiezen. Niet elk personeelslid maakt hier gebruik van. Sommigen werken door tot hun pensioendatum ook al is deze mogelijkheid er.

Deze aanvragen komen steeds op de raad in de maand die voorafgaat aan de ingang ervan en aanvragen kunnen ook geweigerd worden m.a.w. kunnen doorverwezen worden naar de eindeloopbaancommissie voor een aangepaste functie indien de zonecommandant oordeelt dat er geen loyale uitvoering van de functie is geweest in de voorgaande periode.

- Enkele zones kennen geen VVP toe maar gaan altijd op zoek naar een plaats in wedertewerkstelling of eindeloopbaan.
- Een bepaalde zone heeft éénmalig een VVP toegekend voor de duur van 1 jaar. De eindeloopbaancommissie heeft in haar advies geformuleerd dat het om een uniek advies ging en dat het geen voorafname was en niet het scheppen van precedents tot gevolg had.

HVZ Taxandria zal voornamelijk inzetten op eindeloopbaanregime waarbij met het personeelslid zelf een traject wordt uitgezet dat maximaal afgestemd is op de competenties en talenten van het personeelslid en een meerwaarde is voor de zonale werking. De eindeloopbaancommissie zal hierin een actieve rol spelen.

4. Het recht om te vragen geen nachtprestaties meer te moeten presteren (art. 12-13 arbeidstijdwet van 19.4.2014)

Deze maatregel is waarschijnlijk goed gekend, het is dezelfde maatregel als deze van toepassing in de openbare sector op basis van de Arbeidstijdwet van 14 december 2000. Deze bepaling is van toepassing op de beroepsbrandweerblieden en de beroepsambulanciers niet-brandweerman.

Er zijn 2 mogelijkheden:

1) Vanaf 50 jaar en na 20 jaar gewerkt te hebben in een dienstregeling met nachtwerk, kan een personeelslid op basis van ernstige medische redenen erkend door de arbeidsgeneesheer vragen om geen nachtwerk meer te moeten doen. De zone moet een arbeidsregeling zonder nachtwerk aanbieden. Het personeelslid kan in elk geval niet aan het werk gehouden worden in een dienstregeling met nachtwerk.

2) Vanaf 55 jaar en na 20 jaar gewerkt te hebben in een dienstregeling met nachtwerk, kan een personeelslid, zonder voorwaarden, vragen om geen nachtwerk meer te moeten doen. De zone biedt een arbeidsregeling zonder nachtwerk aan, tenzij dat niet zou mogelijk zijn. In dat geval behoudt het personeelslid zijn huidige arbeidsregeling (met nachtwerk)

5. Andere vormen van wedertewerkstelling

De raad kan andere vormen van wedertewerkstelling binnen de zone bepalen.

Op dit moment zijn er nog geen andere vormen door de raad bepaald.

Financiële gevolgen voor het personeelslid

Bij een wedertewerkstelling op eigen verzoek (art. 111, eerste lid, 2°- 116 en 119-123 KB administratief statuut) en het eindeloopbaanregime (art. 124-136 KB administratief statuut) zijn er financiële gevolgen:

Wedertewerkstelling op eigen verzoek:

De wedertewerkstelling impliceert een vermindering van de operationaliteitspremie:

- een vermindering van 25% van de operationaliteitspremie voor een lichtere operationele functie
- een vermindering van 75% van de operationaliteitspremie voor een administratieve, logistieke of technische functie

Eindeloopbaanregime:

- een vermindering van 25% van de operationaliteitspremie ongeacht de aard van de lichtere, aangepaste functie

FOD BiZa spreekt over een aantal voorgenomen eindeloopbaanmaatregelen voor de brandweer en de ambulanciers niet-brandweerman (dd oktober 2023)

Deeltijdse loopbaanonderbreking vanaf 50/55 jaar

Een ontwerp van KB voorziet in de invoering van een bijkomende eindeloopbaanmaatregel voor het operationeel personeel. Deze betreft de invoering van het eindeloopbaanstelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking vanaf 50/55 jaar voor beroepsbrandweerlieden en beroepsambulanciers. Het betreft een bestaand stelsel van loopbaanonderbreking met recht op uitkeringen van de RVA zoals beschreven in het Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen. Het betreft een kaderbesluit dat overheden van toepassing kunnen maken op hun personeelsleden. Een aantal statutaire bepalingen of voorwaarden moet bepaald worden, dit is voorzien in het ontwerp van KB. De zone kan geen bijkomende voorwaarden inzake de toegang tot het stelsel opleggen. Het komt wel toe aan de zone om de werkkalender op te stellen, in overleg met het personeelslid en rekening houdend met de behoeften van de dienst.

Vanaf 55 jaar kan men de gedeeltelijke onderbreking aanvragen met vermindering van de prestaties tot een 4/5e of een halftijds regime, zonder bijkomende voorwaarden. In afwijking daarvan kan men een gedeeltelijke onderbreking aanvragen vanaf 50 jaar om in een 4/5e werkregime te werken indien men een beroepsloopbaan van minstens 28 jaar heeft of een zwaar beroep heeft uitgeoefend gedurende 5 jaar van de laatste 10 jaar of 7 jaar van de laatste 15 jaar. Een gedeeltelijke onderbreking vanaf 50 jaar om in een halftijds regime te werken is alleen voorzien voor sommige knelpuntberoepen en is de facto niet van toepassing voor de hulpverleningszones. Het koninklijk besluit van 7 mei 1999 voorziet in een recht op onderbrekingsuitkering van ongeveer 200 euro (bruto) voor een 4/5e werkregime en 500 euro (bruto) voor een halftijds werkregime. De gevolgen van het eindeloopbaanstelsel op het pensioen moeten door het personeelslid goed bekeken worden in samenwerking met de pensioendienst, alvorens een aanvraag in te dienen.

Aangezien het gaat om een bestaand stelsel van loopbaanonderbreking met uitkeringen van de RVA, zijn de regels van de RVA inzake de cumul van uitkeringen met andere inkomsten uit een zelfstandige activiteit of een activiteit als werknemer van toepassing. Deze kunnen teruggevonden worden op de website van de RVA.

Bijkomend bepaalt het ontwerp van KB dat er tijdens de vrijgekomen tijd geen andere prestaties mogen verricht worden. Het voorzien van een mogelijkheid van deeltijds werken is immers niet zo evident te organiseren in een operationele dienst als de brandweer. Het afbouwen van de prestaties als operationeel personeelslid in het kader van de eindeloopbaan kan immers onmogelijk verzoend worden met het uitbreiden van prestaties bij een andere werkgever of als zelfstandige.

Pro memorie wordt eraan herinnerd dat het door de RVA niet toegelaten is om opt-out prestaties te leveren als men in gedeeltelijke loopbaanonderbreking is, gelet op de filosofie van het systeem. Het is ook niet mogelijk om de gedeeltelijke loopbaanonderbreking te combineren met een andere vorm van deeltijds werken

Mogelijkheid tot wedertewerkstelling via detachering

Daarnaast wordt ook nog voorgesteld dat de zones een aangepaste functie kunnen aanbieden in een andere overheidsdienst, via een detachering. Deze mogelijkheid wordt expliciet toegevoegd om de

kansen op wedertewerkstelling te verhogen omdat het aantal aangepaste functies binnen een zone soms erg beperkt is. Op die manier worden de mogelijkheden om een aangepaste functie te vinden die overeenkomt met de competenties van de personeelsleden, vergroot. Er wordt gedacht aan gemeenten, brandweerscholen, intercommunales, de provincie etc. Uiteraard zal dit enkel mogelijk zijn indien de andere overheid hiermee instemt via een detacheringsovereenkomst.

Het is de bedoeling dat de zone eerst intern naar een aangepaste functie zoekt, maar deze zijn soms beperkt, al ingevuld of komen niet overeen met de competenties van de betrokkene.

De procedure voor (weder)tewerkstelling in een aangepaste functie buiten de zone verloopt op dezelfde manier als voor een interne functie: in geval van eindeloopbaanregime wordt de eindeloopbaancommissie samengeroepen. Ingeval van medische wedertewerkstelling verloopt de procedure conform de bepalingen van de codex welzijn op het werk en desgevallend het re-integratietraject. Ingeval van wedertewerkstelling op eigen verzoek wordt de zonale procedure gevolgd.

Detachering is in principe altijd mogelijk voor statutair personeel en vereist geen specifieke wettelijke basis. De mogelijkheid wordt niettemin expliciet ingevoegd voor de duidelijkheid naar alle betrokkenen toe en de rechtszekerheid.

De detachering wordt geregeld via overeenkomst tussen de zone en de andere overheid, het personeelslid ondertekent voor kennisname. Aangezien het personeelslid in het eindeloopbaanregime en de wedertewerkstelling op eigen verzoek de mogelijkheid heeft om de aangepaste functie al dan niet te aanvaarden, moet de ondertekening van het personeelslid hier begrepen worden als een akkoord met de aangepaste functie via detachering. Dit wordt best zo voorzien in de detacheringsovereenkomst.

Het gedetacheerde personeelslid blijft onder toepassing van zijn administratief en geldelijk statuut. Dat betekent dat het personeelslid zijn rechten inzake weddenschaal behoudt en zijn premies verminderd worden overeenkomstig artikel 115 van het KB administratief statuut. De zone betaalt de wedde en premies aan het personeelslid en bepaalt de regels inzake de terugbetaling van de overeengekomen wedde en/of premies door de andere overheid aan de zone. Indien er tussen de zone en de andere overheid iets anders overeengekomen wordt inzake wedde of premies, draagt de zone het financiële verschil.

De detacheringsovereenkomst bepaalt minstens de functie of de functiebeschrijving, de gebruikelijke werkplaats, het arbeidsregime en de manier waarop het personeelslid zal geëvalueerd worden. Daarnaast bevat de overeenkomst ook de regels inzake de terugbetaling van de wedde en desgevallend de premies door de andere overheid aan de zone, afspraken over het administratief personeelsbeheer tussen de zone en de andere overheid, bepalingen over het begin en het einde van de detachering en de mogelijkheden tot beëindiging, etc.

Personeelsplan

Het personeelsplan voorziet ruimte om personeelsleden te vervangen indien ze definitief in aangepaste functies stappen of geplaatst worden.

In de personeelsformatie vertaalt dit zich in 2 functies voor wedertewerkstelling/ELB. Let wel: de zoneraad heeft reeds enkele jaren het standpunt ingenomen dat bij een definitieve wedertewerkstelling of ELB dit personeelslid in het operationeel kader vervangen zal worden.

Begroting

De definitieve vervangingen van personeelsleden in aangepast werk zijn niet standaard voorzien in de begroting en betekenen bijgevolg een meerkost voor de zone.

Deze meerkost kan beperkt worden door de personeelsleden in aangepaste functies in te schakelen in nuttige takenpakketten die zich voordoen in de zone, waardoor de personeelskost voor deze bijkomende taken (in administratieve functies, in opt-out uren voor operationeel beroepspersoneel of in extra te vergoeden prestaties voor vrijwilligers) niet verder oploopt dan nodig.

Personeelsbeleid op mensenmaat

Hoewel de leeftijdspiramide aantoont dat een vrij grote groep van 1 van de eindeloopbaanmaatregelen gebruik zou kunnen maken, wordt dit tot op heden vrij beperkt gebruikt.

Volgens de methodieken van loopbaangesprekken bieden we een aanvrager van een eindeloopbaanregime aan om met zijn/haar inbreng een aangepaste, lichtere betrekking uit te werken op eigen maat.

Dit stemt overeen met de formulering uit het statuut dat bepaalt dat het moet gaan om een baan die aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van het betrokken personeelslid.

Het voordeel van oplossingen zoeken op maat is dat we functies kunnen voorstellen vanuit een waarderende benadering, conform een hedendaags personeelsbeleid, waarin ruimte gegeven wordt aan talenten en interesses van de personeelsleden. Zoals aangegeven in de inleiding is het steeds het doel om een goede match te vinden tussen de competenties van het personeelslid en de noden van de organisatie.

Beleid voor de toekomst

Activiteit

Het inzetten op een eindeloopbaanbeleid voor de zone gebeurt op verschillende niveau's:

1. Op niveau van individuele personeelsleden kan, als appreciatie voor de vele jaren inzet voor de brandweer, een eindeloopbaan best aansluiten op de competenties en wensen van het personeelslid.
2. Op niveau van de organisatie, wetende dat er een heel aantal personeelsleden in de leeftijdscategorie komt waarin een eindeloopbaanregime aangevraagd kan worden, mag het bestuur verwachten, qua visie op personeelsbeleid, van personeelsleden dat ze constructief participeren aan het aanbod om te zoeken naar een eindeloopbaanmogelijkheid die aansluit bij hun talenten en interesses, eventueel onder begeleiding van de personeelsdienst door het toepassen van methodieken inzake loopbaangesprekken.

De zone heeft reeds het engagement uitgesproken om voldoende financiële middelen ter beschikking te stellen van de operationele dienst op het moment dat een personeelslid instapt in een definitieve wedertewerkstelling of eindeloopbaantraject.

3. Op maatschappelijk niveau geeft het bestuur op deze manier aan dat langer werken voor iedere burger telt maar dat dit op maat moet zijn van het kunnen van het personeelslid en rekening houdt met de zwaarte van de taken van brandweer en ambulancier.

Maatwerk

De wetgever voorziet 3 opties voor inhoudelijke aanpassingen aan de functie in het kader van een eindeloopbaanregime:

1. Administratief werk;
2. Technisch-logistiek werk;
3. Operationele ondersteuning.

Bijhorende functiebeschrijvingen, afhankelijk van iemands operationele graad, zijn opgesteld door de federale overheid (cfr de website civiele veiligheid).

Aansluitend op de aangepaste functie-inhoud kan ook het uurrooster aangepast worden wanneer een eindeloopbaanregime toegewezen wordt.

Bovendien bepaalt de wetgever dat het eindeloopbaanregime moet voorzien in een betrekking die aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van het betrokken personeelslid.

De standaardpakketten van eindeloopbaanfuncties zoals de wetgever die voorziet vormen slechts een kader voor een gepaste loopbaanfunctie, maar verfijning of invulling blijkt noodzakelijk.

Eindeloopbaanfuncties moeten geen vooraf vastgelegde standaardpakketten zijn, maar kunnen beschouwd worden als projecten die personeelsleden nog opnemen, aansluitend op hun eigen specifieke jarenlange loopbaan en ontwikkelde interesses, als sluitstuk van hun loopbaan.

Taken

Personeelsleden geven aan dat ze een beeld willen hebben van mogelijke taken die door de zone naar voren worden geschoven als taken binnen een eindeloopbaantraject.

Een voorbeeld van de mogelijke taken werd mede door de eindeloopbaancommissie al deels opgemaakt:

Takenpakket :

- Instaan voor wagenpark; reinigen, tanken, keuring en onderhoud;
- Onderhoud en wassen van draagstellen ter ondersteuning van de controle ademluchtuitrusting;

- Reinigen brandslangen
- Logistieke ondersteuning bij interventies;
- Chauffeur tweedelijns-voertuig
- Chauffeur deco-container
- Chauffeur logistiek voertuig
- Opvolging keuringen in de verschillende posten.
- ...

Dit kan verder aangevuld worden met volgende taken:

- administratieve ondersteuning lokaal en/of zonaal,
- beheer en onderhoud oefen- en interventiematerialen,
- beperkt onderhoud en reinigen infrastructuur,
- opmaak van instructiefiches en actiekaarten,
- ondersteuning oefenbeleid,
- onderhoud en beheer oefensite NAVO-hallen,
- coördineren en/of ondersteunen BPA
- ...

Deze lijst zou kunnen beschouwd worden als een basispakket dat op maat kan worden uitgewerkt, aangevuld, uitgebreid of beperkt.

Omdenken

Verder inzetten op betrokkenheid vergt een verdere mentale omschakeling van personeelsleden en vakbonden:

- van een recht op vroegtijdig thuisblijven in verlof voorafgaand aan pensioen met grotendeels behoud van loon, naar het aanvaarden van langere loopbanen zoals dat voor vrijwel alle sectoren in de hedendaagse maatschappij het geval is;
- van een passieve houding waarbij alle verantwoordelijkheid voor het toekennen van standaard takenpakketten bij de hiërarchie ligt naar een betrokken houding waar het personeelslid een actieve en open participatie opneemt in de verantwoordelijkheid voor een eindloopbaan op zijn/haar persoonlijke maat.

Dit kan door verder in te zetten op:

- een hedendaagse visie op leidinggeven: de leidinggevende als coach bij het stimuleren tot een gemotiveerde inzet van ieders eigen talenten en ervaring, niet als degene die vanuit een hiërarchische positie de taken uitdeelt en aanstuurt;
- de functioneringsgesprekken: in het gesprek met 55-plussers kan de leidinggevende de verdere loopbaanverwachtingen en -wensen ter sprake brengen, en sensibiliseren rond het in handen nemen van projecten die aansluiten op de talenten en interesses van het personeelslid;
- loopbaangesprekken met de personeelsdienst naar aanleiding van eindloopbaanvragen: via enkele gespreksmethodieken uit het waarderend personeelsbeleid kunnen wensen en mogelijkheden van individu en organisatie op elkaar afgestemd worden om een zinvol eindloopbaanregime uit te werken

Regelgeving: bevoegdheid

Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Besluit

Artikel 1

De zoneraad gaat ermee akkoord dat het van groot belang is om de gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid van onze personeelsleden te waarborgen, evenals een zorgvuldige en geleidelijke overgang naar de pensioenfase te ondersteunen. Het is dus van essentieel belang om een duidelijk en rechtvaardig eindloopbaanbeleid te hebben dat de belangen van zowel de personeelsleden als de organisatie behartigt. Hierbij keurt de zoneraad de aanpak volgende de elementen onder 'argumentatie' van dit bundel goed.

Artikel 2

De personeelsleden worden aangemoedigd om hun eindeloopbaanplanning tijdig te starten en, indien gewenst of noodzakelijk, gebruik te maken van de beschikbare mogelijkheden. De zoneraad geeft opdracht aan de personeelsdienst om samen met de postoversten/leidinggevend gesprekken aan te knopen met personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben om na te gaan wat de wensen en noden zijn ikv eindeloopbaan.

5	2023_ZR_00202	Administratief medewerker C1-C3 - Aanleg wervingsreserve en goedkeuring selectiereglement - Goedkeuring GOEDGEKEURD
---	---------------	--

Beschrijving

Aanleiding en context

In zitting van 24 november 2021 werd de administratieve personeelsformatie goedgekeurd. De rechtspositieregeling van het administratief personeel van hulpverleningszone Taxandria, goedgekeurd in het zonecollege van 19 februari 2016, bepaalt de regelgeving van toepassing voor het invullen van vacatures voor administratief personeel. De zoneraad bepaalt het selectiereglement en de samenstelling van de jury.

Argumentatie

Momenteel is er één functie administratief medewerker niet ingevuld. Om de continuïteit binnen de administratief medewerkers C1-C3 van de verschillende diensten te waarborgen, legt de zone een wervingsreserve aan voor de functie van administratief medewerker zodat de vrije functie op korte termijn kan ingevuld worden.

Juridische grond

Rechtspositieregeling van het administratief personeel Hulpverleningszone Taxandria.

Regelgeving: bevoegdheid

Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Besluit

Artikel 1

De zoneraad gaat over tot de aanleg van een wervingsreserve van 1 jaar voor de functie van administratief medewerker (C1-C3).

Artikel 2

De zoneraad neemt kennis van de functiebeschrijving administratief medewerker (C1-C3) dat als bijlage is toegevoegd.

Artikel 3

De zoneraad bepaalt de inhoud van de selectieprocedure in het selectiereglement dat als bijlage is toegevoegd.

Bijlagen

- Functiebeschrijving administratief medewerker.doc
- Selectiereglement administratief medewerker PD C1-C3.docx

6	2023_ZR_00203	Deskundige competentiebeleid - Vacantverklaring, aanleg bevorderingsreserve en selectiereglement - Goedkeuring
---	---------------	---

Beschrijving

Aanleiding en context

In zitting van 24 november 2021 werd de administratieve personeelsformatie goedgekeurd.

In uitvoering van de personeelsformatie kan er 1 functie deskundige vacant verklaard worden bij bevordering in rang of interne mobiliteit. Deze functie zal ingevuld worden bij de dienst personeel.

De rechtspositieregeling van het administratief personeel van hulpverleningszone Taxandria, goedgekeurd in het zonecollege van 19 februari 2016, bepaalt de regelgeving van toepassing voor het invullen van vacatures voor administratief personeel (art. 70 tem 95).

De zoneraad bepaalt het selectiereglement en de samenstelling van de jury.

Argumentatie

In uitvoering van de personeelsformatie 2020-2025 kan er 1 functie deskundige vacant verklaard worden bij bevordering in rang of interne mobiliteit, met aanleg van een bevorderingsreserve.

Deze functie zal ingevuld worden bij de dienst personeel. De functie deskundige beleidsondersteuning en kwaliteitszorg wordt bij de dienst personeel ingedeeld. De functiehouder kandideerde voor de deskundige functie bij operaties via mobiliteit die in de zoneraad van 30/08/2023 vacant werd verklaard. De functiehouder zal deze functie bij Operaties per 1/1/2024 invullen. Hierdoor komt er een deskundige functie bij de dienst personeel vrij.

Na evaluatie van de invulling van de functie deskundige beleidsondersteuning en kwaliteitszorg en analyse van de noden binnen de dienst personeel wordt voorgesteld om de vrijgekomen functie in te vullen met een deskundige competentiebeleid om zowel de werving en selecties als het evaluatiebeleid van de zone verder uit te bouwen, uit te werken en op te volgen. Werving en selecties heeft een hele evolutie doorgemaakt. Jaarlijks proberen we minstens 24 nieuwe rekruten te werven en er is een planning opgemaakt om de bevorderingen te stroomlijnen waardoor jaarlijks een aantal bevorderingen staan geagendeerd. O.w.v. de nauwkeurigheid die aan de dag moet gelegd worden bij het opstellen van documenten en de stijging van het aantal procedures is het cruciaal dat er specifiek voor deze thema's meer tijd kan genomen worden. Gecombineerd met de uitbouw en opvolging van het evaluatiebeleid/competentiebeleid maakt dit een waardevolle invulling voor het HR-beleid van de zone.

Juridische grond

Rechtspositieregeling van het administratief personeel Hulpverleningszone Taxandria, hoofdstuk 8 en 9, artikel 70 tem 95.

Artikel 7, par. 5 van de rechtspositieregeling stelt dat indien mogelijk eerst interne mobiliteit of bevordering wordt toegepast.

Regelgeving: bevoegdheid

Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Besluit

Artikel 1

De zoneraad verklaart één functie van deskundige competentiebeleid vacant voor de dienst personeel bij bevordering in rang of interne personeelsmobiliteit met aanleg van een bevorderingsreserve voor 1 jaar.

Artikel 2

De zoneraad neemt kennis van de functiebeschrijving deskundige competentiebeleid dat als bijlage is toegevoegd.

Artikel 3

De zoneraad bepaalt de inhoud van de selectieprocedure in het selectiereglement dat als bijlage is toegevoegd.

Bijlagen

- Functiebeschrijving deskundige competentiebeleid.docx.pdf
- Selectiereglement deskundige competentiebeleid.docx.pdf

7	2023_ZR_00204	Deskundige logistiek - Vacantverklaring, aanleg wervingsreserve en selectiereglement - Goedkeuring GOEDGEKEURD
---	---------------	---

Beschrijving

Aanleiding en context

In zitting van 24 november 2021 werd de administratieve personeelsformatie goedgekeurd.

In uitvoering van de personeelsformatie kan er 1 functie deskundige vacant verklaard worden bij aanwerving met aanleg van een wervingsreserve van 1 jaar . Deze functie zal ingevuld worden bij de dienst logistiek.

De rechtspositieregeling van het administratief personeel van hulpverleningszone Taxandria, goedgekeurd in het zonecollege van 19 februari 2016, bepaalt de regelgeving van toepassing voor het invullen van vacatures voor administratief personeel (art. 70 tem 95).

De zoneraad bepaalt het selectiereglement en de samenstelling van de jury.

Argumentatie

In uitvoering van de personeelsformatie 2020-2025 kan er 1 functie deskundige vacant verklaard worden bij aanwerving met aanleg van een aanwervingsreserve.

Deze functie zal ingevuld worden bij de dienst logistiek. De zoneraad verklaarde op 30 augustus 2023 één functie van deskundige logistiek vacant bij bevordering in rang of interne personeelsmobiliteit met aanleg van een bevorderingsreserve voor 1 jaar. In deze selectieprocedure waren er geen geslaagde kandidaten. De noodzaak voor de invulling van deze functie nog steeds aanwezig.

Juridische grond

Rechtspositieregeling van het administratief personeel Hulpverleningszone Taxandria, hoofdstuk 3.

Regelgeving: bevoegdheid

Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

Besluit

Artikel 1

De zoneraad verklaart één functie van deskundige logistiek vacant bij aanwerving met aanleg van een aanwervingsreserve voor 1 jaar.

Artikel 2

De zoneraad neemt kennis van de functiebeschrijving deskundige logistiek dat als bijlage is toegevoegd.

Artikel 3

De zoneraad bepaalt de inhoud van de selectieprocedure in het selectiereglement dat als bijlage is toegevoegd.

Bijlagen

- deskundige arbeidsmiddelen_logistiek.pdf
- Selectiereglement deskundige logistiek.docx

20 december 2023 10:08 - De voorzitter opent de besloten zitting

20 december 2023 10:08 - Walter Luyten verlaat de zitting
20 december 2023 11:32 - De voorzitter sluit de zitting

secretaris
Pascale Van Bael



Voorzitter
Frank Wilrycx

