

**ZONERAAD van 12 juli 2018**

<b>Burgemeester van de gemeente</b>		<b>Aanwezigheid</b>
Boechout	Koen T'Sijen	Verontschuldigd
Borsbeek	Dis Van Berckelaer	Aanwezig vanaf 1.3.
Brasschaat	Koen Verberck	Verontschuldigd
Brecht	Luc Aerts	Aanwezig
Edegem	Koen Metsu, wnd mevr. Vermeulen -Goris	Aanwezig
Essen	Gaston Van Tichelt	Aanwezig
Hove	Koen Volckaerts	Aanwezig
Kalmthout	Lukas Jacobs	Aanwezig
Kapellen	Dirk Van Mechelen, wnd Koen Helsen	Aanwezig vanaf 1.3.
Kontich	Bart Seldeslachts, voorzitter	Aanwezig
Lint	Harry Debrabandere	Aanwezig vanaf 1.5.
Malle	Harry Hendrickx, ondervoorzitter	Aanwezig
Mortsel	Erik Broeckx	Aanwezig vanaf 1.6.
Ranst	Lode Hofmans	Aanwezig
Schilde	Dirk Bauwens	Aanwezig
Schoten	Maarten De Veuster	Aanwezig
Stabroek	Rik Frans	Aanwezig
Wommelgem	Frank Gys	Verontschuldigd
Wuustwezel	Dieter Wouters	Verontschuldigd
Zandhoven	Luc Van Hove	Verontschuldigd
Zoersel	Liesbeth Verstreken	Aanwezig
Waarnemend secretaris	Danny Van Oeckel	Aanwezig
Zonecommandant	Erik Janssen	Verontschuldigd
Waarnemend zonecommandant	Katrien De Maeyer	Aanwezig

Locatie: Raadszaal Gemeente Essen Heuvelplein 23, 2910 Essen  
Aanvang: 16.00 uur  
Einde: 17.00 uur



# AGENDA

## OPENBARE ZITTING

<b>0 Behandeling van hoogdringende agendapunten</b>	<b>3</b>
<b>1 HR - opbouw van de organisatie</b>	<b>5</b>
1.1 Capaciteitsnota	5
1.2 Capaciteit - Ondersteuning hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris	7
1.3 Capaciteit - Uitbreiding financiële dienst	10
1.4 Capaciteit - Uitbreiding personeelsdienst	14
1.5 Capaciteit - Ontwikkeling van zonale administratieve cellen met lokale antennes	17
1.6 Capaciteit - VTO	21
1.7 Goedkeuring personeelsformatie niet-operationeel personeel	25
1.8 Invulling hoofd bedrijfsvoering/zone secretaris (i.f.v. afwezigheid)	26
1.9 Openverklaring vacature via bevordering - deskundige overheidsopdrachten	29
1.10 Openverklaring van drie vacatures via aanwerving - administratief medewerkers	30
1.11 Openverklaring vacature via aanwerving voor deskundige HR	31
1.12 Openverklaring vacature via aanwerving voor adjunct coördinator VTO	32

## BESLOTEN ZITTING

<b>2 HR - opbouw van de organisatie</b>	<b>34</b>
---	-----------



## OPENBARE ZITTING

### 0 Behandeling van hoogdringende agendapunten

	informatief		meningsvormend	x	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

#### Juridische context

- Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid

#### Feiten en context

Tijdens de zoneraad van 29 juni 2018 werd Tom Laurijssen aangesteld als ambulancier voor de post Malle. In dezelfde zitting werd een wervingsreserve aangelegd.

Ondertussen werd informatie ingewonnen over het traject dat Tom zou moeten afleggen om als voormalig spoedverpleegkundige terug te kunnen starten als ambulancier.

Op basis van deze informatie heeft Tom met een schrijven van 6 juli 2018 aangegeven dat hij wenst af te zien van zijn aanstelling en verzoekt om zijn aanstelling te beëindigen.

Kandidaat ambulanciers die niet beschikken over een brevet dringende geneeskundige hulpverlening dienen dringend ingeschreven te worden voor de opleiding die start in september. Aan de raad wordt daarom ook gevraagd om in zitting van heden volgende punten in geheime zitting te behandelen:

- Vrijwillig ontslag van een vrijwillig stagiair hulpverlener-ambulancier van de post Malle.
- Aanstelling van een vrijwillig stagiair hulpverlener-ambulancier voor de post Malle uit de wervingsreserve.

#### Stemming

De volgende burgemeesters zijn aanwezig en stemden als volgt over de behandeling van de hoogdringende agendapunten:

- Luc Aerts, akkoord
- Koen Metsu, wnd mevr. Vermeulen-Goris, akkoord
- Gaston Van Tichelt, akkoord
- Koen Volckaerts, akkoord
- Lukas Jacobs, akkoord
- Bart Seldeslachts, voorzitter, akkoord
- Harry Hendrickx, ondervoorzitter, akkoord
- Lode Hofmans, akkoord
- Dirk Bauwens, akkoord
- Maarten De Veuster, akkoord
- Rik Frans, akkoord
- Liesbeth Verstreken, akkoord



## **Besluit**

### **Artikel 1**

De zoneraad besluit na individuele stemming dat volgende hoogdringende agendapunten behandeld zullen worden:

- Vrijwillig ontslag van een vrijwillig ontslag van een vrijwillig stagiair hulpverlener-ambulancier van de post Malle.
- Aanstelling van een vrijwillig stagiair hulpverlener-ambulancier voor de post Malle uit de wervingsreserve.

## **Bijlagen**

/

## **Afschrift**

<b>Aan</b>	<b>Aantal</b>	<b>Actie</b>
Zonesecretaris	1	Voor gevolg



# 1 HR - opbouw van de organisatie

## 1.1 Capaciteitsnota

	informatief	x	meningsvormend		besluitvormend
--	-------------	---	----------------	--	----------------

### Juridische context

- Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid
- Operationeel personeelsplan
- Niet-operationele personeelsformatie

### Feiten en context

Bij wijze van symbooldossier voor het MT-test werd een nota geschreven die handelt over de “capaciteit” die we beschikbaar hebben binnen onze zone om alle niet-operationele werkzaamheden uit te voeren.

Deze nota bevat een overzicht van de huidige bezetting van de verschillende diensten, een analyse van de problemen die zich hierbij manifesteren en een voorstel op vlak van herschikking en/of aanwervingen in de bedrijfsvoering.

Het aanvullen en herschikken van de “capaciteit” kent een belangrijke prioriteit in onze organisatie. Er wordt immers via alle kanalen aangegeven dat er te weinig “capaciteit” beschikbaar is.

De signalen zijn van die aard dat er na de huidige ‘overgangperiode’ nog voor de start van de volgende gemeentelijke beheers- en beleidscyclus (BBC 2019 - 2024) een “sprong” gemaakt moet worden richting een meer stabiele werking.

### Argumentatie

Voor het duiden en argumenteren van bijkomende capaciteit is de nota opgedeeld in verschillende hoofdstukken:

- hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris
- bijzondere rekenplichtige
- financiële dienst
- personeelsdienst
- zonale administratie
- VTO.

Volgende agendapunten behandelen de besluiten per hoofdstuk van de capaciteitsnota.

Deze capaciteitsnota werd reeds meningvormend voorgelegd aan het college en aan de Technische Commissie. Omdat het gaat over een wijziging van de personeelsformatie werd ook een syndicaal overleg georganiseerd op 28 juni 2018.

### Financiële implicatie

De financiële implicaties worden uitgewerkt per apart agendapunt.



### **Besluit met eenparigheid van Stemmen**

Artikel 1 De zoneraad neemt kennis van de volledig capaciteitsnota voor het niet-operationeel personeel.

Artikel 2 Het MT-test werkt verder aan de onderbouwing van de vraag tot bijkomende capaciteit voor het operationeel personeel.

### **Bijlagen**

- Capaciteitsnota

### **Afschrift**

<b>Aan</b>	<b>Aantal</b>	<b>Actie</b>
MT-test leden	1	Ter kennisgeving en voor gevolg



## 1.2 Capaciteit - Ondersteuning hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

### Juridische context

- Personeelsformatie niet-operationeel personeel
- Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid
- K.B. van 25 april 2014 betreffende de minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszones moet oprichten.

### Feiten en context

De uitgebreide nota 'Capaciteit' werd opgedeeld in een aantal deeldomeinen. Dit agendapunt handelt over de functie hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris.

De bedrijfsvoering van Brandweer Zone Rand wordt sinds 1 mei 2016 geleid door Sabine Van Dooren als hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris. Het hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris is lid van de zoneraad, het zonecollege en het managementteam waardoor er gezorgd wordt voor een strategische koppeling tussen deze organen en de bedrijfsvoering. Onder bedrijfsvoering vallen momenteel de diensten HR, Financiën, Communicatie, ICT en secretariaat.

Sinds 22 december 2017 was Sabine van Dooren gedurende 5 weken afwezig wegens ziekte. Sinds 16 april 2018 is Sabine van Dooren langdurig afwezig wegens ziekte. Op dit moment kunnen we niet inschatten wanneer Sabine haar werkzaamheden zou kunnen hervatten.

In het zonecollege van 22/12/2017 werd Kapt. Katrien De Maeyer aangesteld als waarnemend hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris.

### Argumentatie

Aangezien Katrien De Maeyer ook nog een aantal taken uitvoert binnen het team HR is het enkel mogelijk om de functie hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris onder de vorm van 'lopende zaken' uit te voeren. Een bijkomend gevolg is ook dat agenda's van raden en colleges laattijdig verstuurd worden. Het is derhalve aangewezen Katrien tijdelijk te versterken.

Hiervoor zijn 3 opties mogelijk:

1. Deze periode overbruggen door tijdelijk de functie van hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris te splitsen. Er is een optie om tijdelijk een zonesecretaris in te huren bij een externe partner. Tijdelijk zou tot eind oktober kunnen zijn.

Pro:

- Op deze manier is een snelle ontdubbeling van de combinatie hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris mogelijk en kunnen ook de nodige taken op gebied van HR opgenomen worden.



- De werkbelasting van hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris is zeer groot. Om de inhoud en taakbelasting van de functies zonesecretaris en hoofd bedrijfsvoering te testen is een tijdelijke splitsing een goede opportuniteit.
- Door de keuze te maken voor externe partner die onze zone kent, is snelle informatieoverdracht mogelijk.

Contra:

- Externe invulling van de functie zonesecretaris biedt slechts een tijdelijke oplossing

2. De functie van zonesecretaris / hoofd bedrijfsvoering definitief te splitsen.

Pro:

- Deze piste geeft een lange termijn oplossing voor de combinatie hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris in functie van de werkbelasting.
- Gezien het verschil in competenties en talenten die nodig en wenselijk zijn voor een succesvolle uitvoering van de beide componenten kan de kans op een geschikte kandidaat verhogen.

Contra:

- Het definitief splitsen van hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris maakt van de zonesecretaris een puur administratieve functie (voorbereiden en notuleren) waardoor de (niet-operationele) bedrijfsvoering uit de bestuurlijke organen zou kunnen verdwijnen.
- De oplossing geeft pas op middellange termijn resultaten, gezien een aanwervingsprocedure gestart moet worden en de inwerktijd om de persoon operationeel te hebben.
- Om de inhoud en taakbelasting van de functie is moeilijk in te schatten en de evolutie van deze belasting op lange termijn is nog niet duidelijk.

3. De functie hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris samenhouden, mits ondersteuning door een juridisch/administratief profiel (B-functie).

Pro:

- Deze piste geeft een lange termijn oplossing voor de combinatie hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris in functie van de werkbelasting.

Contra:

- De oplossing geeft pas op middellange termijn resultaten, gezien een aanwervingsprocedure gestart moet worden en de inwerktijd om de persoon operationeel te hebben.
- Om de inhoud en taakbelasting van de functie is moeilijk in te schatten en de evolutie van deze belasting op lange termijn is nog niet duidelijk.

Om na te gaan of de keuze voor optie 2 of 3 de beste oplossing is op de lange termijn stellen we voor om te starten met optie 1, een tijdelijke ondersteuning door Falck, waarbij deze de opdracht krijgen om de taakbelasting en niveau in kaart te brengen om zo objectieve informatie te verzamelen.





### Financiële implicatie

- Korte termijn: tijdelijke externe ondersteuning van 2 dagen per week (i.f.v. opmaak agenda en aanwezigheid op college en raad): max. 2.000 euro/week.
- Middellange termijn: aanwerving juridisch-administratief medewerker (B-functie met minimaal 3 jaar ervaring): 46.929,45 EUR euro/jaar.

### Besluit met eenparigheid van stemmen

- Artikel 1 De zoneraad gaat akkoord met het opstarten van een opdracht voor het inhuren van een zonesecretaris tot 31/10/2018 bij een externe partner.
- Artikel 2 De zoneraad besluit dat deze externe partner bijkomend de opdracht krijgt om de taakbelasting van de functie zonesecretaris objectief in kaart te brengen.

### Bijlagen

/

### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
HR coördinator	1	Voor gevolg



### 1.3 Capaciteit - Uitbreiding financiële dienst

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

Dis van Berckelaer, Burgemeester van Borsbeek en Koen Helsen, wvd Burgemeester van Kapellen vervoegen de zitting.

#### Juridische context

- K.B. van 25 april 2014 betreffende minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszones moeten oprichten;
- Besluit van de zoneraad van 6 maart 2015 ivm vaststelling van het RPR voor het niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand;
- Besluit van de zoneraad 27 januari 2017 ivm goedkeuring personeelsformatie Brandweer Zone Rand

#### Feiten en context

De financiële dienst bestaat op dit ogenblik uit 2 VTE (1 hoofd financiën op A-niveau en 1 administratief medewerker op C-niveau, met waarnemingstoelage na vertrek van deskundige boekhouding).

Het team financiën heeft 4 ruime opdrachten:

1. Algemene boekhouding (boeking wedden, RSZ, bedrijfsvoorheffing, rekeninguittreksels,...)
2. Inkomende flow (facturen leveranciers) - # 5.200/jr
3. Uitgaande flow (facturatie en debiteurenbeheer) - # 4.000/jr
4. Aankopen en overheidsopdrachten

Deze opdrachten kunnen door de huidige financiële dienst onvoldoende en/of met vertraging uitgevoerd worden door een gebrek aan capaciteit:

- Het “uit” kantelen van de bedrijfsvoering, en meer bepaald de financiële processen, uit de gemeentelijke organisaties is niet afgewerkt. De som van de “uit” kantelingen binnen de huidige personeelsformatie werkzaam op het zonaal kantoor vormt nog geen werkbaar geheel.
- Het diensthoofd financiën neemt in praktijk veel taken op die de bijzondere rekenplichtige ontlasten. De regelgeving laat immers niet toe dat een bijzondere rekenplichtige bezoldigd personeel is van de zone. Hierdoor is het diensthoofd meer beleidsondersteunend bezig dan boekhoudkundig.
- De boekhoudkundige taken worden sinds voorjaar 2017 in praktijk opgenomen door de administratief medewerker financiën, waarvoor een tijdelijke waarnemingsvergoeding toegekend wordt.
- Voor bovengenoemde taken is geen enkele backup bij verlof of ziekte.
- De projectleider overheidsopdrachten is weggefallen in de zomer 2017. Hoewel een functie van aankoper reeds in het budget 2017 ingeschreven was, is de effectieve aanwerving omwille van onderbezetting op de personeelsdienst nooit gebeurd.



Binnen de organisatie zijn er mogelijkheden om medewerkers te heroriënteren en maximaal in te zetten op hun competenties en capaciteiten. Dergelijke verschuivingen bieden opportuniteiten, maar laten uiteraard weer gaten vallen op andere functies.

### **Argumentatie**

Er is nood aan onmiddellijk inzetbare medewerkers op de financiële dienst. Er is een permanente achterstand in boekhouding en administratieve verwerking. De werkdruk is te groot en leidt tot te lange werkdagen voor deze medewerkers. Er moet ook snelheid gemaakt worden in het symbooldossier 'Aankopen' omdat dit op veel niveaus in de organisatie tot frustraties leidt.

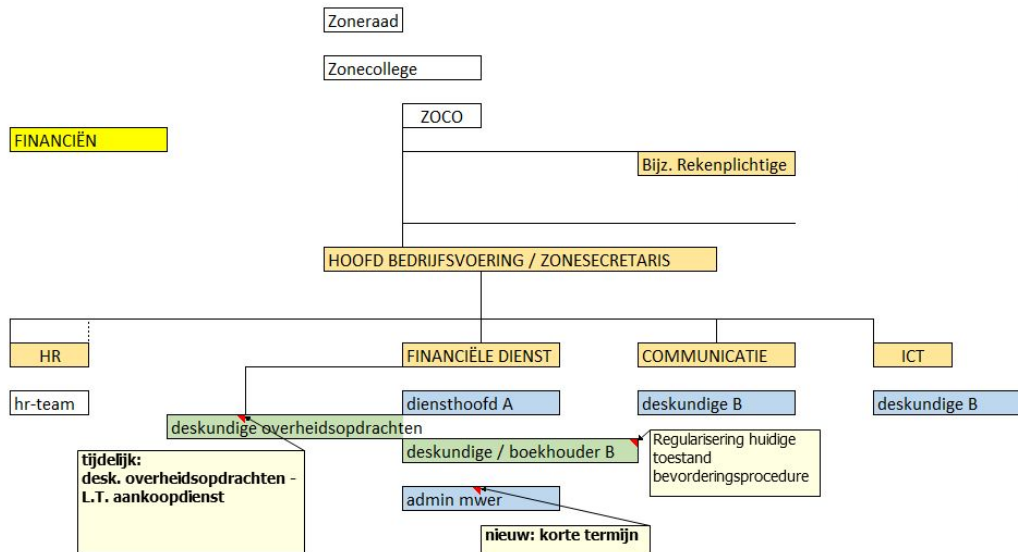
De functie deskundige boekhouding wordt sinds begin 2017 in praktijk waargenomen door de administratief medewerker financiën. Voor deze functie van deskundige boekhouding werd reeds een vacature bij bevordering open verklaard. Indien de huidig administratief medewerker slaagt in deze procedure en doorschuift, zal de vacature van administratief medewerker opnieuw ingevuld moeten worden.

In het kader van aankopen en het voeren van overheidsopdrachten zijn volgende argumenten:

- Het doel is om op lange termijn het aankoopbeleid structureel te verankeren in het managementteam. De deskundige overheidsopdrachten die gelinkt wordt aan de financiële dienst is een tijdelijke oplossing. De definitieve invulling / plaats in de organisatie van een aankoopdienst is een opdracht voor MT-Test.
- Op korte termijn is een deskundige overheidsopdrachten noodzakelijk om een zonaal (integer) aankoopbeleid op te starten dat wettelijk correct verloopt (bestekken, procedures, controle...). Hier biedt een interne bevordering deskundige overheidsopdrachten binnen bedrijfsvoering en met tijdelijk inhoudelijke ondersteuning van diensthoofd financiële dienst een mogelijkheid. Hierdoor kan maximaal gebruik gemaakt worden van de aanwezige kennis in bedrijfsvoering en financiën.
- De korte termijn oplossing biedt ook de mogelijkheid om onbenut potentieel bij niveau C-medewerkers in de organisatie te benutten. Het inwerktraject op de boekhouding kan dan ook op korte termijn opgestart worden.
- We kunnen zo talent binnen de organisatie erkennen en waarderen door mogelijkheid van interne mobiliteit te bieden.

Er wordt voorgesteld om het organogram van de financiële dienst als volgt in te vullen:

- 1 hoofd financiën (A-niveau)
- 1 deskundige boekhouding (B-niveau)
- 1 deskundige overheidsopdrachten (B-niveau)
- 1 administratieve medewerker (C-niveau)



### Financiële implicatie

- Reeds voorzien in budget: hoofd financiën (A-niveau), deskundige boekhouding (niveau B) en administratief medewerker (niveau C).
- Bijkomend op te nemen in budget op korte termijn: bevordering deskundige overheidsopdrachten (C naar B-niveau): 46.929,54 euro/jaar

### Beraadslaging

Luc Aerts, Burgemeester van Brecht merkt op dat hij inziet dat een aantal maatregelen voor de werking van Brandweer Zone Rand noodzakelijk zijn. In het vooruitzicht van de komende verkiezingen werd in de gemeente Brecht geoordeeld dat het niet langer opportuun is om nog aanwervingen op te starten die hun resultaat kennen in volgende beleidsperiode. Luc Aerts meent dan ook in deze hetzelfde standpunt in te nemen en zal dan ook tegen stemmen in dit punt en alle punten die te maken hebben met uitbreidingen van het personeelsbestand en de bijhorende open verklaringen.

Harry Hendrickx, Burgemeester van Malle en ondervoorzitter, merkt op dat de aanzet tot deze aanwervingen reeds in de zitting van juni gegeven werd en deze nu enkel geconcretiseerd werden.

Bart Seldeslachts, Burgemeester van Kontich en voorzitter, merkt op dat de impact van deze aanwervingen op het budget voor de komende jaren in verhouding tot een aanwerving in een gemeente sterk gerelativeerd dienen te worden. De lasten voor een aanwerving worden door 21 gemeenten gedragen en de impact is dus slechts een fractie van een aanwerving op lokaal niveau. Om dit laatste te onderbouwen wordt aan elke aanwezige een tabel overhandigd met de impact van deze wijziging op de bijdrage van de respectievelijke gemeenten.

### Besluit met 13 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).

Artikel 1 De zoneraad gaat akkoord met de uitbreiding van de financiële dienst volgens het voorgestelde organogram en keurt deze wijziging in personeelsformatie goed.



## Bijlagen

- Beschrijving takenpakket verschillende functies financiële dienst

## Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Personeelsdienst	1	Voor gevolg
Financiële dienst	1	Ter kennisneming



#### 1.4 Capaciteit - Uitbreiding personeelsdienst

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

##### Juridische context

- K.B. van 25 april 2014 betreffende minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszones moeten oprichten;
- Besluit van de zoneraad van 6 maart 2015 ivm vaststelling van het RPR voor het niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand;
- Besluit van de zoneraad 27 januari 2017 ivm goedkeuring personeelsformatie Brandweer Zone Rand.

##### Feiten en context

Op dit ogenblik bestaat de personeelsdienst uit 4 VTE + 0,4 VTE externe ondersteuning. Er is binnen dit team van Brandweer Zone Rand echter een gebrek aan capaciteit. In de praktijk komt dit door:

- De projectleider HR (1 VTE) kan sinds begin 2018 niet meer actief meewerken binnen het HR-team doordat zij de taken van zonesecretaris/hoofd bedrijfsvoering waarneemt.
- De projectcoördinator HR (1 VTE) en de externe medewerker (0,4 VTE) zijn pas begin 2018 gestart in de organisatie en hebben een inwerktraject moeten doorlopen.
- Het “uit” kantelen van de bedrijfsvoering, en meer bepaald de HR-processen, uit de gemeentelijke organisaties is niet afgewerkt. De som van de “uit” kantelingen binnen de huidige personeelsformatie werkzaam op het zonaal kantoor vormt nog geen werkbaar geheel.

Dit gebrek aan capaciteit resulteert in:

- Geen backup voor loonverwerking of voor verzekeringen. Er is telkens maar één medewerker met deze cruciale HR materie bezig.
- Inhoudelijke (lokale) HR-dossiers zoals verzekeringen, tucht en opvolging van prestaties vragen veel (meer) tijd van de zonale administratie.
- Uitstel van heel wat aanwervingsprocedures in 2017. Er is een achterstand in aanwervingen van o.a. onderofficieren, officieren en niet-operationeel personeel. Deze worden nu in versneld tempo uitgevoerd, wat veel van de beschikbare capaciteit vraagt. De personeelsdienst kan op dit moment op organisatorisch vlak niet meer aanwervingen trekken. In het voorjaar 2018 zijn 10 procedures voor 43 aanwervingen tegelijk bezig. Concreet betekent dit als de uitslag bekend is eind juni 2018, deze nieuwe medewerkers ten vroegste in september 2018 in dienst zijn.

In de nabije toekomst liggen er volgende uitdagingen voor de personeelsdienst:

- Jaarlijks zullen er 2 tot 4 grotere aanwervingsprocedures / bevorderingsprocedures nodig zijn om de nodige capaciteit aan vrijwilligers te kunnen garanderen.
- Door gebrek aan capaciteit op de arbeidsmarkt - “war on talent” - moeten meerdere procedures meerdere malen georganiseerd worden.
- Nieuwe kanalen en media spelen een grotere rol in werving & selectie. Deze vergen een andere aanpak en gespecialiseerde kennis.



- In de opmaak van een strategisch HR-beleid is het prioritair om lopende veranderingen op vlak van MT-test en communicatie bij te houden. De evolutie naar competentie management en talentenbeheer is een tijdrovend en langzaam proces.

### **Argumentatie**

Een herorganisatie van het HR-team in functie van strategische HR-werking op basis van 3 pijlers dringt zich op:

1. Pijler 'recruitering/selectie'
2. Pijler 'loon'
3. Pijler 'loopbaanontwikkeling'.

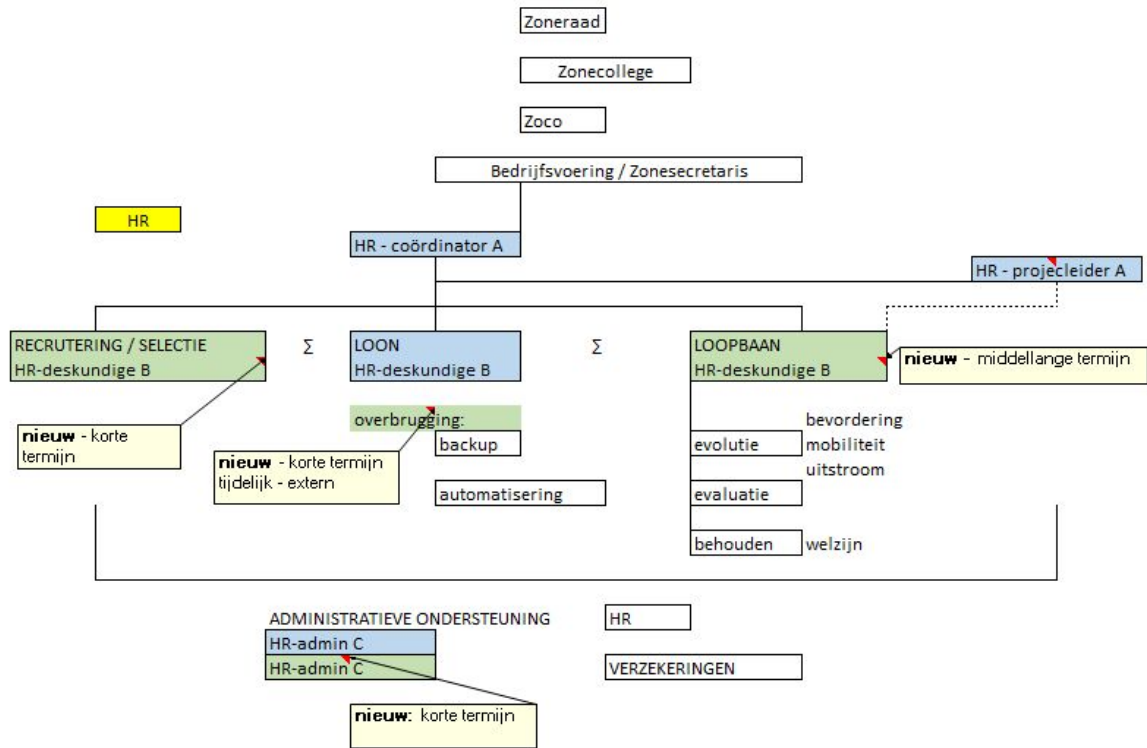
Deze versterking kan gefaseerd gebeuren (invulling op korte en middellange termijn):

1. Pijler 'recruitering/selectie': omwille van de zware werklast op dit vlak kan een deskundige profiel versneld aangetrokken kunnen worden via bv een recruiteringsbureau. Op deze manier wordt geen extra capaciteit van het HR-team gevraagd.
2. Pijler 'loon': op korte termijn moet back-up voorzien worden voor de loonverwerking. Dit kan tijdelijk extern (via loonverwerkingsbedrijf of grotere HR-ondersteuningsorganisaties). Naast de back-up functie kan op deze manier ook ruimte gemaakt worden om de loonberekeningen te automatiseren en efficiënter/minder arbeidsintensief te maken.
3. Pijler 'loopbaanontwikkeling': de uitbouw hiervan hangt sterk samen met de ruimte die de projectleider HR krijgt op korte en middellange termijn (vervanging hoofd bedrijfsvoering).

De deskundigen die op lange termijn invulling geven aan deze drie pijlers moeten uiteindelijk elkaars back-up kunnen zijn zodat drukkeres periodes in één bepaalde pijler opgevangen kunnen worden. Naast de deskundige functies is er nood aan administratieve versterking voor de ondersteuning van alle HR processen en specifiek voor de correcte opvolging van verzekeringsdossiers.

Er wordt voorgesteld om het organogram van de personeelsdienst als volgt in te vullen:

- 1 projectcoördinator (A-niveau)
- 1 projectleider (operationeel A-niveau - in functie van de noden)
- 1 deskundige recruitering/selectie (B-niveau)
- 1 deskundige loon (B-niveau)
- 1 deskundige loopbaanontwikkeling (B-niveau)
- 1 administratieve medewerker algemene HR-ondersteuning (C-niveau)
- 1 administratieve medewerker verzekeringen (C-niveau)



### Financiële implicatie

- Reeds voorzien in budget: projectcoördinator (A-niveau) + 2 deskundigen (B-niveau) + 1 administratief medewerker (C-niveau)
- Bijkomend te voorzien op korte termijn
  - Tijdelijke invulling back-up deskundige verloning
  - Aanwerving extra administratief medewerker: 36.583,05 euro/jaar
- Bijkomend te voorzien op middellange termijn:
  - Aanwerving deskundige 'loopbaan': 46.929,54 euro/jaar

### Besluit met 13 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).

Artikel 1 De zoneraad gaat akkoord met de uitbreiding van de personeelsdienst volgens het voorgestelde organogram en keurt deze wijziging in personeelsformatie goed.

### Bijlagen

/

### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Personeelsdienst	1	Voor gevolg en ter kennisneming





## 1.5 Capaciteit - Ontwikkeling van zonale administratieve cellen met lokale antennes

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

Harry Debrabandere, Burgemeester van Lint vervoegt de zitting.

### Juridische context

- Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid
- K.B. van 25 april 2014 betreffende minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszones moeten oprichten;
- Besluit van de zoneraad van 6 maart 2015 ivm vaststelling van het RPR voor het niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand;
- Besluit van de zoneraad 27 januari 2017 ivm goedkeuring personeelsformatie Brandweer Zone Rand

### Feiten en context

De laatste goedgekeurde personeelsformatie van het niet-operationeel personeel op postniveau bestaat uit onderstaande medewerkers

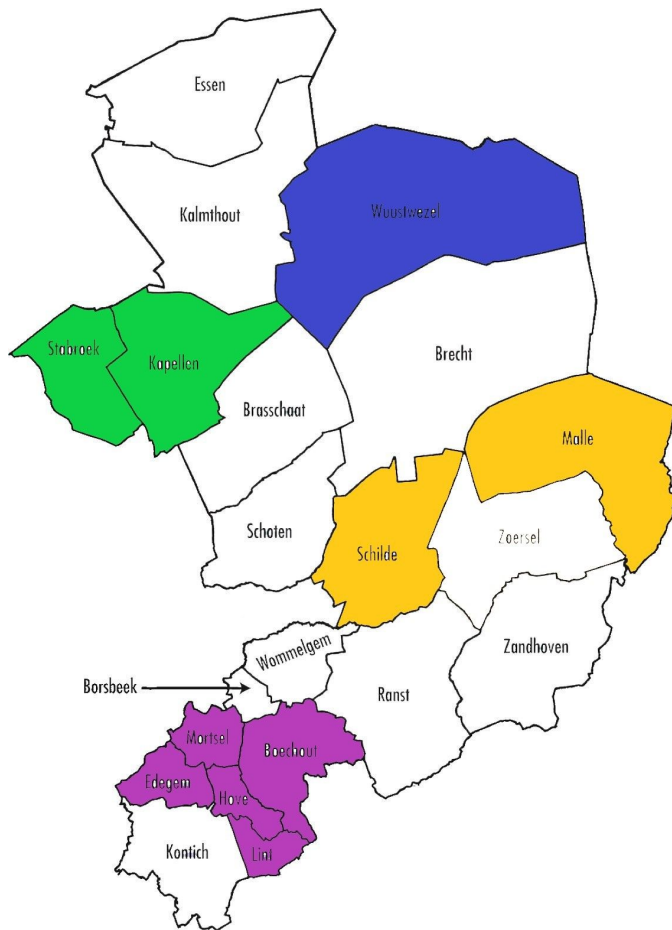
Functie	aantal VTE	Graad	Betrekking	Opmerking
Administratieve medewerker	0,8	B1-B3*	Contractueel- uitdovend	Post Wuustwezel
Administratieve medewerker	1,8	C1-C3*	Statutair - uitdovend	Post Edegem en Kapellen
Technisch medewerker	1	D1-D3*	Contractueel - uitdovend	Post Zandhoven
Conciërge-centralist	2	D1-D3	Contractueel	Post Malle en Edegem

De functies aangeduid met \* werden opgenomen als uitdovend:

- 0,8 B1-B3 contractueel: alle administratieve functies worden op C1-C3 brengen;
- 1,8 C1-C3 statutair: alle functies in bedrijfsvoering of administratieve ondersteuning zijn contractuele functies;
- 1 D1-D3 contractueel - technisch medewerker: in toekomst meer nood aan administratief profiel - technisch-logistieke werk kan door beroepsbrandweerman overgenomen worden.

Bij de overgang van de gemeentelijke structuur naar de zone werkten dus 4 van medewerkers als administratieve ondersteuning in de posten. Zij zijn momenteel als volgt ingezet:

- 0,8 VTE in Edegem;
- 0,8 VTE in Kapellen;
- 0,9 VTE in Wuustwezel ;
- 1 VTE in Malle.



In de gemeentelijke organisaties werd er dikwijls voor gekozen om operationele beroepsmedewerkers voor een deel van hun takenpakket ook administratieve taken te laten doen. In sommige gemeenten werd er inzake administratieve ondersteuning capaciteit voorzien vanuit het gemeentebestuur (gemeentelijke diensten).

Na 3 jaar werken kunnen we stellen dat in de posten waar administratieve ondersteuning is, de bedrijfsvoering vlotter en beter loopt.

Omdat veel commandanten aangeven dat er geen ruimte is voor zonale projecten en om de administratieve druk op de operationele medewerkers te verlichten, zal administratieve ondersteuning op postniveau de mogelijkheid creëren dat de operationele medewerkers zich focussen op de kerntaken van hun functie. Zo bereiken we een optimalere benutting van de technische expertise die reeds in onze organisatie aanwezig is.

### **Argumentatie**

Het lijkt aangewezen dat iedere post een equivalente capaciteit beschikbaar krijgt in administratieve ondersteuning en dat deze in elke post op eenzelfde manier georganiseerd worden.



Hoe beter de antenne werking werkt, hoe minder belasting van de zonale administratie.

We kunnen opteren voor het oprichten van een zonale administratieve cel, waar enerzijds de mensen werkzaam op de administratieve zetel gespecialiseerd zijn in :

- onthaal - secretariaat & staf
- financiën
- HR

aangevuld met de mensen die decentraal werken in de posten en die als antenne functie de bovenstaande disciplines vertegenwoordigen.

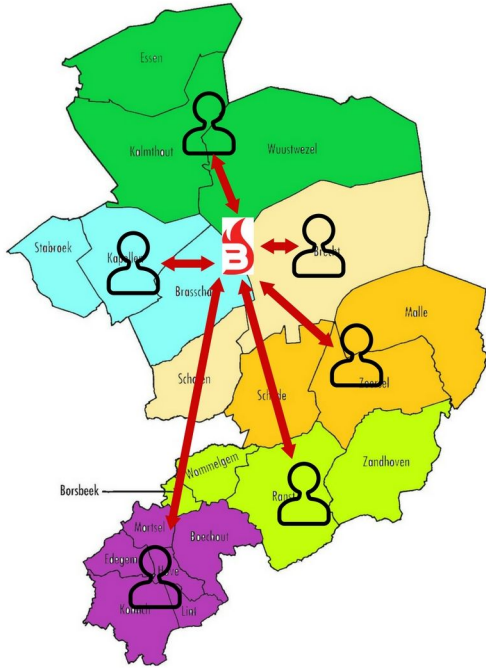
Deze administratieve antennes zouden volgende niet-limitatieve taken op zich kunnen nemen op postniveau

- Onthaal en opnemen (administratieve & alarm) telefoonlijn;
- Briefwisseling en postverwerking;
- Administratieve ondersteuning van lokaal commandant (offertes opvragen, brieven opmaken, besluiten voorbereiden...)
- Invoeren bestelbonnen en facturen (administratief, niet inhoudelijk);
- Opvolgen wijzigingen personeelsgegevens;
- Opvolgen overuren, prestaties, verlof, arbeidsongeschiktheid, ziekte, van beroepskrachten en vrijwilligers in Abifire
- Invoeren prestaties van interventies (brandweer, ziekenwagen)
- Invoeren, controleren en opvolgen prestaties (opleidingen, oefeningen, vergaderingen...)
- Registratie brevetten
- Opvolgen medische onderzoeken
- Opvolgen verzekeringen (aangiftes, communicatie met personeelsdienst)
- Notulen vergaderingen (indien overdag)
- Voorbereiden administratie en aanmaak van preventie dossiers. (huidige tijdsinvestering: ½ -à 1 dag per week voor 2,6 FTE)
- Bemannen seinkamer (indien opportuun voor de operationele beschikbaarheid van een post)

Deze administratieve profielen functioneren als lokale antenne voor de zonale administratie, personeelsdienst en financiële dienst om zo de communicatie en samenwerking te optimaliseren en uniformiseren. Een voldoende regelmatige aanwezigheid van de administratieve ondersteuning in de post is noodzakelijk om deze rol te kunnen opnemen.

Als back-up van deze functies zijn er operationele medewerkers opgeleid om de basis administratieve handelingen te verrichten.

Op basis van huidige werking en inschatting van de werklast is onderstaande verdeling van administratieve medewerkers over de verschillende posten een mogelijke piste



Gezien de noodzaak aan C profielen binnen de organisatie lijkt het aangewezen om een procedure te openen voor aanwerving van 2 C profielen met focus algemene administratie met een wervingsreserve.

#### Financiële implicatie

Bijkomend te voorzien op korte termijn

- Aanwerving 2 administratief medewerkers (C-niveau): 73.166,10 euro/jaar

#### Besluit met 14 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).

Artikel 1 De zoneraad gaat akkoord met de uitbreiding van de administratieve ondersteuning volgens het voorgestelde organogram en keurt deze wijziging in personeelsformatie goed.

#### Bijlagen

/

#### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Personeelsdienst	1	Voor gevolg



## 1.6 Capaciteit - VTO

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

Eric Broeckx, Burgemeester van Mortsel vervoegt de zitting.

### Juridische context

- Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid
- K.B. van 25 april 2014 betreffende minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszones moeten oprichten;
- Besluit van de zoneraad van 6 maart 2015 ivm vaststelling van het RPR voor het niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand;
- Besluit van de zoneraad 27 januari 2017 ivm goedkeuring personeelsformatie Brandweer Zone Rand

### Feiten en context

De nota capaciteit werd opgedeeld in een aantal deeldomeinen. Dit agendapunt handelt over opleiden en oefenen, binnen de wetgeving beter gekend als vorming training en opleiding (VTO).

In het brandweer inspectieverslag wordt rond VTO vermeld dat dit beleid voorlopig grotendeels naar best vermogen binnen de posten gebeurt. De vermelde actiepunten liggen vooral in uniformiteit, kwaliteitsgarantie en het uitwerken van beleid.

De huidige capaciteit VTO bestaat uit 2 VTE, een coördinator opleiden en oefenen en een adjunct coördinator opleiden en oefenen.

De functie van coördinator werd in het verleden uitgevoerd door Erik Janssen. Bij zijn aanstelling als zonecommandant werd deze functie waargenomen door Lt Ronny Van Riel. Deze heeft in september 2017 de functie terug neergelegd. Sindsdien werd de dienst VTO (vorming, training en opleiding) geleid door het adjunct, Pieter Van Turnhout.

Pieter heeft zijn vrijwillig ontslag ingediend en beëindigd zijn tewerkstelling op 14 juli 2018.

De dienst VTO is een kernfunctie dat minimaal aanwezig moet zijn in de organisatie van de brandweerzone, maar bovenal van cruciaal belang in de preparatie van de kerntaken van de brandweer. Het stilvallen van deze dienst is nefast voor de organisatie.

Het volledige team van opleiden en oefenen dient dus terug te worden ingevuld. Zijnde een coördinator opleiden & oefenen, vanaf heden de coördinator VTO (vorming training en opleiding) en een adjunct.

Beoogde resultaten van dit agendapunt:

- Adequate vervanging van coördinator VTO en adjunct coördinator VTO
- Noodzaak aan administratieve ondersteuning invullen.



## Argumentatie

Ronny is sinds september 2017 niet vervangen en deze vervanging dringt zich op. Op het MT test van 25 mei 2018 werd beslist om stagiair kapitein Dirk Van Nuffel aan te duiden als coördinator VTO, dit op aangeven van de zonecommandant.

Dirk heeft een verleden als schooldirecteur en is in de praktijk door de huidige adjunct coördinator opleiden en oefenen reeds sinds maart 2018 betrokken in de contacten met de brandweerschool en de organisatie van de opleidingen in 2019, dit in afwachting van een beslissing.

Dirk volgt momenteel nog de versnelde officieren opleiding tot niveau OFF2 aan de brandweerschool in Brussel. Deze opleiding zal vermoedelijk nog een volledig jaar in beslag nemen. Er is reeds een plan door Dirk en het huidige adjunct in aanmaak om binnen de werkgroep ook vrijwilligers in te schakelen om lopende opleidingen op te volgen. Ook het huidige adjunct kan in zijn functie als vrijwilliger een lopende opleiding nog opvolgen. Op deze wijze trachten we de beperkte capaciteit van Dirk omwille van zijn opleiding te compenseren.

In de werking van de dienst VTO onder Ronny en Pieter, werd er eveneens een analyse gemaakt van de werking en de taken die de dienst VTO had. Zo kwamen ze tot de conclusie dat het moeilijk was om alle taken voldoende te kunnen uitvoeren en vooral de tijdsinvestering die nodig is om beleidsmatige ontwikkeling te kunnen doen, onvoldoende was door enkele wederkerende administratieve taken die veel tijd in beslag namen.

Uit deze analyse kunnen 2 besluiten worden geformuleerd:

- Het adjunct kan een deskundige VTO zijn op B niveau waarbij het beleid door de Coördinator VTO dient te worden uitgewerkt met ondersteuning van deze specialist.
- Wederkerende administratieve taken maken een significant deel uit waarbij deze nu onvoldoende kunnen worden uitgevoerd.

Daarom is binnen het team VTO een administratieve kracht en de invulling van functie van adjunct coördinator VTO geïdentificeerd als een prioritaire voorwaarden om verdere beleidsmatige uitwerkingen mogelijk te maken.

Wat betreft de administratieve (nieuwe) functie: gaat het om volgende taken die zijn geïdentificeerd (lijst is niet-limitatief):

- Verzamelen van inschrijvingsformulieren
- Verzamelen van behoefteanalyses
- Notuleren, uittypen verslagen
- Opvragen en digitaliseren van brevetten, getuigschriften en attesten
  - Vb/ BLOW,...
- Aanvragen voor commissie gelijkstellingen en vrijstellingen
- Administratieve afhandeling van inschrijvingen
- Voorbereiden van bevragingen
- Opvolgen van afspraken en rapporteren
  - plaatsen van aanwezigheidslijsten op google drive



- controle registratie in elektronische database
- Extra aanspreekpunt voor algemene vragen rond opleiden en oefenen
- opmaken en opvolgen van een planning voor zonale opleidingen

In de tijdsbesteding van het voorbije jaar kan er wel gesteld worden dat deze administratieve last enkel zal stijgen. Deze stijging is te verwachten doordat er volop zal worden ingezet om ook de wettelijk voorziene 24u voortgezette opleidingen zoveel mogelijk decentraal te organiseren. Dit heeft als voordeel dat de opleidingen in de eigen posten kunnen doorgaan met instructeurs van Brandweer Zone Rand, dit in het kader van het samenwerkingsakkoord met de brandweerschool.

Deze belasting zal blijven stijgen met het verhogen van het aantal uren voortgezette opleiding tot 24u in 2019. Daarnaast staat het registreren van de opleidingen niet op punt en ontbreekt nu ook de capaciteit om dit nauwer op te volgen. Deze taken kunnen perfect mee worden opgenomen door een administratieve ondersteuning waarbij een rapportage aan de zonale coördinator VTO kan gebeuren om de nodige acties in gang te zetten.

Om een goede structuur en optimale werking te garanderen is het echter noodzakelijk dat dit een voltijdse functie wordt, zodat ook de administratieve ondersteuning zich kan verdiepen in opleiden en oefenen, en dit niet als een neventaak 'erbij krijgt'. Hoe meer er beleidsmatig zal uitgewerkt worden hoe meer capaciteit er nodig zal zijn.

Voorgestelde acties:

- Vervanging van de huidige adjunct coördinator opleiden en oefenen door aanwerving van een voltijdse administratief-technisch specialist als adjunct-coördinator VTO in niveau B
- Aanstelling of aanwerving van een voltijds personeelslid voor administratieve ondersteuning van de dienst VTO.

#### **Financiële implicatie**

- Reeds voorzien in budget: coördinator VTO (officier) + adjunct coördinator VTO (A-niveau)
- Wijzigingen op korte termijn
  - Invulling adjunct coördinator VTO: A- naar B-niveau: besparing 15.059,67 euro/jaar
  - Aanwerving extra administratief medewerker: 36.583,05 euro/jaar

Officier is voorzien in kader

Coördinator voorzien in kader, maar herschikking naar B niveau (nu A-niveau)

Extra administratieve ondersteuning te voorzien (C-niveau)

#### **Besluit met 15 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).**

Artikel 1 De zoneraad neemt akte van de aanstelling van stagiair kapitein Dirk Van Nuffel als coördinator VTO (vorming, training en opleiding).

Artikel 2 De zoneraad gaat akkoord met de wijziging en uitbreiding van de dienst VTO en keurt deze wijziging in personeelsformatie goed.



## Bijlagen

/

### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Personeelsdienst	1	voor kennisname en gevolg
MT test	1	voor kennisname
Stag. kapitein Dirk Van Nuffel	1	voor kennisname en gevolg





## 1.7 Goedkeuring personeelsformatie niet-operationeel personeel

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

### Juridische context

- Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid
- K.B. van 25 april 2014 betreffende minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszones moeten oprichten;
- KB van 25 juli 2014 betreffende de minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszones moet oprichten.
- Ministeriële omzendbrief van 27 juni 2014 betreffende het koninklijk besluit betreffende de minimale administratieve en operationele functies die de zone moet oprichten.
- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Rechtspositieregeling voor niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand. Titel II. Personeelsformatie.

### Feiten en context

De uitgebreide capaciteitsnota en de bijhorende agendapunten op vlak van bedrijfsvoering, financiën, HR, lokale administratie en VTO resulteren in een aanpassing van de huidige personeelsformatie van het niet operationeel personeel.

### Argumentatie

De ministeriële omzendbrief van 27 juni 2014 bepaalt dat de zonecommandant het organogram opstelt.

Het organogram voor het niet-operationeel personeel zal worden besproken op het overleg met de syndicale partners op 28 juni 2018. Het advies/akkoord zal ter zitting toegelicht worden.

### Financiële implicatie

Zie samenvatting in de nota 'Capaciteit'.

### Besluit met 15 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).

Artikel 1 De zoneraad keurt de personeelsformatie van het niet-operationeel personeel goed.

### Bijlage

- Personeelsformatie/organogram niet-operationeel personeel

### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Personeelsdienst	1	voor kennisname en gevolg
MT test	1	voor kennisname
Provinciegouverneur	1	ter goedkeuring



## 1.8 Invulling hoofd bedrijfsvoering/zone secretaris (i.f.v. afwezigheid)

	informatief		meningsvormend	x	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

### Juridische context

- Personeelsformatie niet-operationeel personeel
- Wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele Veiligheid
- K.B. van 25 april 2014 betreffende de minimale administratieve en operationele functies die de hulpverleningszones moet oprichten.

### Feiten en context

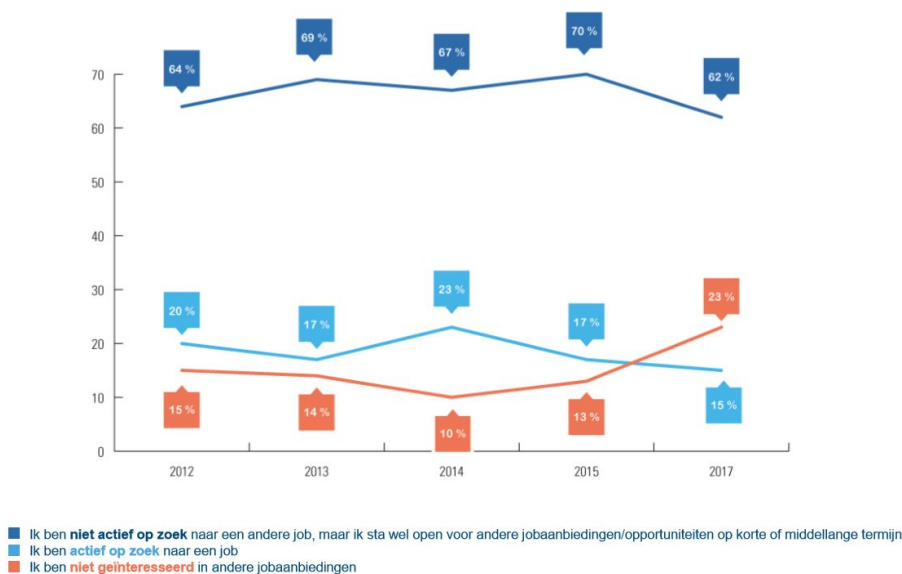
De bedrijfsvoering van Brandweer Zone Rand wordt geleid door Sabine Van Dooren, hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris. Het hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris is lid van de zoneraad, het zonecollege en het managementteam waardoor er gezorgd wordt voor een strategische koppeling tussen deze organen en de bedrijfsvoering.

Sinds 22 december 2017 was Sabine van Dooren gedurende 5 weken afwezig wegens ziekte. Sinds 16 april 2018 is Sabine van Dooren opnieuw afwezig wegens ziekte. Op dit moment kunnen we niet inschatten wanneer Sabine haar werkzaamheden zou kunnen hervatten.

In het zonecollege van 22/12/2017 werd Kapt. Katrien De Maeyer aangesteld als waarnemend hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris.

Er heerst momenteel een krapte op de arbeidsmarkt, waardoor het aantrekken van nieuw talent moeizaam verloopt. Volgens de cijfers van het arbeidsmarktonderzoek van Acerta, Talent Pulse 2017, is slechts 15 % actief op zoek naar een andere jobopportunity.

### Absolute jobmobiliteit



Bron: Acerta Pulse onderzoek 2018.



Momenteel neemt Katrien de Maeyer de taken van de zonecommandant waar, waardoor de combinatie met waarnemend hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris niet houdbaar is.

### **Argumentatie**

Een terugkeer van Sabine Van Dooren op korte termijn lijkt momenteel geen piste.

Uit cijfermateriaal van Mensura blijkt het volgende:

<b>Afwezigheid</b>	<b>Terugkeer afwezige</b>
> 3 maand	< 50 %
> 1 jaar	< 20 %
> 2 jaar	< 10 %

Bron:

<https://www.mensura.be/nl/blog/zo-vergroot-u-de-kans-op-terugkeer-na-langdurige-ziekte-van-werknemers>

Momenteel wordt er intern gekeken naar een oplossing voor de functie hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris. Deze piste is niet ideaal, gezien de werkdruk en taakbelasting van de medewerkers die in aanmerking komen op vlak van kennis en competenties reeds hoog ligt.

Om extern talent binnen te halen in de organisatie voor een functie als hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris is een vervangingsovereenkomst (voor bepaalde duur) geen valabele mogelijkheid, gezien de grote vraag naar talent op de arbeidsmarkt.

Om deze functie extern te kunnen invullen vragen we om een bijkomende functie op dit niveau open te verklaren die de taken van hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris op zich kan nemen. In de uiteindelijke formatie blijft de bedoeling om één functie hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris te behouden. De administratie engageert zich om in geval van eventuele terugkeer een heroriëntering te voorzien voor één van de beide profielen binnen de organisatie.

Lukas Jacobs, Burgemeester van Kalmthout vraagt een extra toelichting over de situatie van de zonecommandant en de zonesecretaris. De raad gaat verder in besloten zitting.

De rol van Guy Ooms en Sigmund wordt door de voorzitter aan de raad toegelicht.

### **Financiële implicatie**

Loonschaal A5a-A5b : jaarloonkost 79.865,55 EUR

### **Besluit met eenparigheid van stemmen**

- Artikel 1 De zoneraad gaat akkoord met de uitbreiding van bedrijfsvoering met een bijkomende profiel hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris en keurt deze wijziging in personeelsformatie goed.
- Artikel 2 De administratie engageert zich om in geval van eventuele terugkeer een heroriëntering te voorzien voor één van de beide profielen binnen de organisatie.



## Bijlagen

/

### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Personeelsdienst	1	voor kennisname en gevolg
MT test	1	voor kennisname



## 1.9 Openverklaring vacature via bevordering - deskundige overheidsopdrachten

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

### Juridische context

- Rechtspositieregeling voor niet-operationeel Titel IV., artikel 37
- Selectieprocedure niet-operationeel personeel Titel IV., 39 §2 en §3.2
- Personeelsformatie en organogram niet-operationeel personeel
- Zoneraad 29 juni 2018 - Capaciteit - Uitbreiding financiële dienst

### Feiten en context

De financiële dienst wordt in de zoneraad van 29 juni als volgt aangepast:

- 1 hoofd financiën (A-niveau)
- 1 deskundige boekhouding (B-niveau)
- 1 deskundige overheidsopdrachten (B-niveau)
- 1 administratieve medewerker (C-niveau)

### Argumentatie

Het invullen van de functie van deskundige overheidsopdrachten is essentieel om een correct en integer aankoopbeleid te kunnen voeren. Gelet op de competenties die voor deze functie intern aanwezig zijn, heeft het onze voorkeur om deze functie via bevordering open te verklaren (C- naar B-niveau).

### Financiële implicatie

Loonschaal B1-B3 (bevordering vanuit loonschaal C1-C3): jaarloonkost 46.929,54 EUR

### Besluit met 15 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).

Artikel 1 De vacature van deskundige overheidsopdrachten wordt open verklaard.

Artikel 2 De invulling zal gebeuren bij wijze van bevordering.

### Bijlagen

- Functiebeschrijving deskundige overheidsopdrachten

### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Hoofd bedrijfsvoering	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



### 1.10 Openverklaring van drie vacatures via aanwerving - administratief medewerkers

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

#### Juridische context

- Rechtspositieregeling voor niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand.
- Selectieprocedure niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand.
- Personeelsformatie en organogram niet-operationeel personeel

#### Feiten en context

De nieuwe personeelsformatie van niet-operationeel personeel voorziet verschillende (10) administratieve medewerkers voor de administratieve ondersteuning

- op het zonaal kantoor
  - 2 op personeelsdienst
  - 1 op financiële dienst
  - 1 op onthaal/secretariaat
  - 1 op VTO
- op lokaal niveau
  - 6 als administratieve antenne voor meerdere posten.

Van deze functies zijn er momenteel 6 ingevuld.

#### Argumentatie

Er wordt voorgesteld om drie betrekkingen van administratief medewerker open te verklaren en deze bij aanwerving te voorzien, met de aanleg van een werfreserve. Deze administratief medewerkers zullen ingezet worden op zonaal of lokaal niveau afhankelijk van de noden en van de competenties van de geslaagde kandidaten. Door met één administratief functieprofiel aan te werven kan gemakkelijker ingezet worden op de noden van de zone.

#### Financiële implicatie

#### Besluit met 15 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).

Artikel 1 Drie betrekkingen van administratief medewerker worden open verklaard.

Artikel 2 De invulling zal gebeuren bij wijze van aanwerving.

Artikel 3 Een werfreserve voor een periode van 2 jaar wordt voorzien.

#### Bijlagen

- Functiebeschrijving administratief medewerker

#### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Hoofd bedrijfsvoering	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



### 1.11 Openverklaring vacature via aanwerving voor deskundige HR

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

#### Juridische context

- Rechtspositieregeling voor niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand.
- Selectieprocedure niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand.
- Personeelsformatie en organogram.

#### Feiten en context

De nieuwe personeelsformatie van niet-operationeel personeel voorziet reeds in 2017 in een HR deskundige voor werving en selectie ter ondersteuning van de personeelsdienst. Tot op heden werd deze vacature nog niet open verklaard.

#### Argumentatie

Om een kwalitatief personeelsbeleid te kunnen voeren is dit profiel noodzakelijk. De selectieprocedures uitwerken en opvolgen vragen de nodige know-how en zijn bijzonder tijdrovend. De personeelsdienst heeft momenteel niet de capaciteit om dit op een kwaliteitsvolle manier te doen. Daarom wordt voorgesteld om de betrekking van deskundige HR open te verklaren en deze bij aanwerving te voorzien, met de aanleg van een werfreserve.

#### Financiële implicatie

In het budget van 2017 en 2018 werd rekening gehouden met de aanwerving van een deskundige HR.

#### Besluit met 15 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).

- Artikel 1 Een (1) betrekking van deskundige HR wordt open verklaard.  
Artikel 2 De invulling zal gebeuren bij wijze van aanwerving.  
Artikel 3 Een werfreserve voor een periode van twee jaar wordt voorzien.

#### Bijlagen

- Functiebeschrijving deskundige HR

#### Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Hoofd bedrijfsvoering	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



## 1.12 Openverklaring vacature via aanwerving voor adjunct coördinator VTO

	informatief		meningsvormend	X	besluitvormend
--	-------------	--	----------------	---	----------------

### Juridische context

- Rechtspositieregeling voor niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand.
- Besluit van de zoneraad van 29 juni 2018 tot vaststelling van de personeelsformatie en organogram van het niet-operationeel personeel
- Besluit van de zoneraad van 29 januari 2016 houdende vaststelling van het functieprofiel van adjunct coördinator opleiden en oefenen.
- Selectieprocedure niet-operationeel personeel Brandweer Zone Rand.
- Personeelsformatie en organogram.

### Feiten en context

Op 8 maart 2018 ontvingen we van de adjunct coördinator opleiden en oefenen, Pieter Van Turnhout, een ontslagbrief. In onderling overleg werd de opzegperiode van Pieter verlengt tot 15 juli 2018.

### Argumentatie

Vorming, training en opleiding (VTO) is een permanente opdracht gezien de voorwaarden die voorzien zijn in de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 19 april 2014, tot vaststelling van het administratief statuut van het operationeel personeel. Dit KB bevat de bepalingen van de voortgezette opleiding die verplicht dient gevolgd te worden. De organisatie en de opvolging van deze opleidingen verantwoordt de inzet van een personeelslid.

Om de continuïteit van de werking van het project VTO in onze zone te garanderen, dienen we deze functie in te vullen. Daarom wordt voorgesteld om de betrekking van adjunct coördinator VTO open te verklaren en deze bij aanwerving te voorzien, met de aanleg van een werfreserve.

### Financiële implicatie

In het budget van 2018 werd rekening gehouden met de aanwerving van een adjunct coördinator VTO (A-niveau). Invulling als adjunct coördinator VTO (B-niveau) geeft een besparing van 15.059,67 EUR op het budget van 2018.

### Besluit met 15 stemmen voor en één stem tegen (Luc Aerts, Burgemeester van Brecht).

- Artikel 1 Een (1) betrekking van adjunct coördinator VTO wordt open verklaard.  
Artikel 2 De invulling zal gebeuren bij wijze van aanwerving.  
Artikel 3 Een werfreserve voor een periode van twee jaar wordt voorzien.

### Bijlagen

- Functiebeschrijving adjunct coördinator VTO



**Afschrift**

<b>Aan</b>	<b>Aantal</b>	<b>Actie</b>
Hoofd bedrijfsvoering	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



## BESLOTEN ZITTING

### 2 HR - opbouw van de organisatie

Namens de zoneraad van Brandweer Zone Rand

Danny Van Oeckel  
Wvd. zonesecretaris

Bart Seldeslachts  
Voorzitter