



ZONERAAD van 29 juni 2018

Burgemeester van de gemeente		Aanwezigheid
Boechout	Koen T'Sijen	Verontschuldigd
Borsbeek	Dis Van Berckelaer	Aanwezig
Brasschaat	Koen Verberck	Aanwezig
Brecht	Luc Aerts	Aanwezig
Edegem	Koen Metsu	Aanwezig
Essen	Gaston Van Tichelt	Aanwezig
Hove	Koen Volckaerts	Verontschuldigd
Kalmthout	Lukas Jacobs	Verontschuldigd
Kapellen	Dirk Van Mechelen	Verontschuldigd
Kontich	Bart Seldeslachts, voorzitter	Aanwezig
Lint	Harry Debrabandere	Aanwezig
Malle	Harry Hendrickx, ondervoorzitter	Aanwezig. Verlaat de zitting na bijkomend punt over de wnd zonecommandant
Mortsel	Erik Broeckx	Aanwezig
Ranst	Lode Hofmans	Aanwezig
Schilde	Dirk Bauwens	Aanwezig
Schoten	Maarten De Veuster	Aanwezig. Verlaat de zitting na de bespreking van de 2 tuchtdossiers.
Stabroek	Rik Frans	Aanwezig vanaf de hoorzitting.
Wommelgem	Frank Gys	Aanwezig
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: IGEAN, Doornaardstraat 60, 2160 Wommelgem
Aanvang: 09.00 uur
Einde: 11.00 uur



AGENDA

OPENBARE ZITTING

0 Behandeling van hoogdringende agendapunten	5
---	----------

BESLOTEN ZITTING

1 Notulen van de vorige vergadering	8
--	----------

2 Bedrijfsvoering	9
--------------------------	----------

2.1 Toetreding tot IGEAN dienstverlening en aanstelling van een vertegenwoordiger bij IGEAN dienstverlening	9
---	---

3 Logistiek	16
--------------------	-----------

3.1 Goedkeuring technische bepalingen, de wijze van gunnen en de raming voor de aankoop van 2 duikwagens voor de posten Schoten en Brecht	16
---	----

3.2 Goedkeuring technische bepalingen, de raming en de wijze van gunnen voor de "aankoop lichte materieelwagens" post Wommelgem	18
---	----

3.3 Goedkeuring technische bepalingen, de raming en de wijze van gunnen voor "revisie autoladder" post Essen	20
--	----

4 Financiën	22
--------------------	-----------

4.1 Goedkeuring begrotingswijziging 2018/01 gewone dienst en buitengewone dienst	22
--	----

5 HR - opbouw van de organisatie	24
---	-----------

5.1 Capaciteitsnota	24
---------------------	----

5.2 Capaciteit - Ondersteuning hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris	26
---	----

5.3 Capaciteit - Uitbreiding financiële dienst	29
--	----

5.4 Capaciteit - Uitbreiding personeelsdienst	32
---	----

5.5 Capaciteit - Ontwikkeling van zonale administratieve cellen met lokale antennes	35
---	----

5.6 Capaciteit - VTO	39
----------------------	----

5.7 Goedkeuring personeelsformatie niet-operationeel personeel	43
--	----

5.8 Invulling hoofd bedrijfsvoering/zone secretaris (i.f.v. afwezigheid)	44
--	----

5.9 Openverklaring vacature via bevordering - deskundige overheidsopdrachten	46
--	----

5.10 Openverklaring van drie vacatures via aanwerving - administratief medewerkers	47
--	----

5.11 Openverklaring vacature via aanwerving voor deskundige HR	48
--	----

5.12 Openverklaring vacature via aanwerving voor adjunct coördinator VTO	49
--	----

5.13 Aanwerving vrijwillig brandweerman - overzicht vacatures per post	51
--	----

5.14 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Borsbeek	54
--	----

5.15 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Brasschaat	56
--	----

5.16 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Brecht	58
--	----

5.17 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Edegem	60
--	----



5.18 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Essen	62
5.19 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Kalmthout	64
5.20 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Kapellen	66
5.21 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Kontich	68
5.22 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Lint	70
5.23 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Oostmalle	72
5.24 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Ranst	74
5.25 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Schilde	76
5.26 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Schoten	78
5.27 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Sint-Antonius	80
5.28 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Sint-Job	82
5.29 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Westmalle	84
5.30 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Wommelgem	86
5.31 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Wuustwezel	88
5.32 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Zandhoven	90
5.33 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Zoersel	92
6 Varia	94
7 Volgend overleg	94
BESLOTEN ZITTING	
8 HR	94



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

Aan de zoneraad wordt gevraagd om op de agenda een bijkomend punt te voorzien:

“Aanwijzing waarnemend zonecommandant (uitoefening hoger ambt)”

Argumentatie

Indien de zonecommandant korter dan 30 werkdagen afwezig is, voorziet de regelgeving geen vervanging. De zonecommandant wijst dan zelf een persoon aan. Deze beslissing behoort toe aan de zonecommandant en moet niet door de zoneraad gevalideerd worden.

Indien de afwezigheid langer dan 30 werkdagen duurt, moet artikel 146 van het administratief statuut toegepast worden en moet de zoneraad een dienstdoende commandant aanwijzen. Artikel 146 zegt dat de artikelen 138, 140, 141, 143, 144 en 147 van het statuut van toepassing zijn op de functie van zonecommandant.

Stemming

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

- Dis Van Berckelaer, burgemeester van Borsbeek, akkoord
- Koen Verberck, burgemeester van Brasschaat, akkoord
- Luc Aerts, burgemeester van Brecht, akkoord
- Koen Metsu, burgemeester van Edegem, akkoord
- Gaston Van Tichelt, burgemeester van Essen, akkoord
- Bart Seldeslachts, voorzitter, burgemeester van Kontich, akkoord
- Harry Debrabandere, burgemeester van Lint, akkoord
- Harry Hendrickx, ondervoorzitter, burgemeester van Malle, akkoord
- Erik Broeckx, burgemeester van Mortsel, akkoord
- Lode Hofmans, burgemeester van Ranst, akkoord
- Dirk Bauwens, burgemeester van Schilde, akkoord
- Maarten De Veuster, burgemeester van Schoten, akkoord
- Frank Gys, burgemeester van Wommelgem, akkoord
- Liesbeth Verstreken, burgemeester van Zoersel, akkoord



Besluit

Artikel 1 De zoneraad besluit na individuele stemming dat volgende hoogdringende agendapunt in geheime zitting behandeld zal worden:

- Aanwijzing waarnemend zonecommandant (uitoefening hoger ambt)

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Zonesecretaris	1	Voor gevolg

Kapitein Katrien De Maeyer verzoekt de raad om met voorrang de twee punten met voorstellen tot beëindiging van de dienstnemingscontracten te behandelen aangezien één van de betrokken personeelsleden reeds met zijn raadsman aanwezig is naar aanleiding van zijn vraag om gehoord te worden. Deze raadsman zal ook het andere personeelslid vertegenwoordigen en kan aansluitend gehoord worden.

De raadsleden gaan hiermee unaniem akkoord.

De vergadering gaat verder in besloten zitting.



BESLOTEN ZITTING

8 HR

OPENBARE ZITTING

1 Notulen van de vorige vergadering

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

Besluit

Artikel 1 De zoneraad keurt de notulen goed van de zitting van de zoneraad van 8 juni 2018.

Bijlage

Ontwerpnotulen zoneraad van 8 juni 2018

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Voorzitter	1	Ter ondertekening
Zonecommandant	1	Ter ondertekening
Secretariaat	1	Dossiervorming



2 Bedrijfsvoering

2.1 Toetreding tot IGEAN dienstverlening en aanstelling van een vertegenwoordiger bij IGEAN dienstverlening

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

Juridische context

- Decreet houdende de intergemeentelijke samenwerking van 6.07.2001, zoals gewijzigd,
- Omzendbrief BA 2002/01 betreffende de toepassing van het decreet van 6.07.2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking,
- Ontwerp decreet tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet op de intergemeentelijke samenwerking,
- De statuten van IGEAN dienstverlening.

Feiten en context

1. Algemeen

Met het K.B. van 3.01.1969 werd overgegaan tot de oprichting van de coöperatieve vennootschap Intercommunale Grondbeleid en Expansie Antwerpen, verder IGEAN cv genoemd, gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad op 8.07.1969.

Op de buitengewone algemene vergadering van 8.11.2003 werd IGEAN cv omgevormd tot een dienstverlenende vereniging IGEAN dienstverlening, gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad op 19.12.2003.

Met de beslissing van de Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken van 1.04.2004 werden de wijzigingen van de statuten en de omvorming van IGEAN cv in een dienstverlenende vereniging goedgekeurd.

Op de buitengewone algemene vergadering van 15.06.2007 werd de statutenwijziging van IGEAN dienstverlening goedgekeurd en gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad op 13.08.2007 onder nr. 07120366.

Op de buitengewone algemene vergadering van 18.12.2013 werd de statutenwijziging van IGEAN dienstverlening goedgekeurd. Dit werd bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 10.04.2014 van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse rand.

Op de buitengewone algemene vergadering van 17.06.2017 werd de statutenwijziging, inclusief verlenging tot 21.06.2034 van IGEAN dienstverlening goedgekeurd. Dit werd bevestigd bij het Ministerieel Besluit van 3.10.2016 van de Vlaamse minister van Binnenlands bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding.

2. Verlenging

Op de buitengewone algemene vergadering van 17.06.2017 werd de verlenging van IGEAN dienstverlening goedgekeurd.

Los van de verlenging van de statutaire bestaansduur tot 21.06.2034 was dit een unieke opportuniteit om de organisatie en werking van IGEAN dienstverlening kritisch te bekijken en een veranderingstraject op te starten.

Het uittekenen van een missie, visie en waarden was de eerste stap in dit traject.



Daarna werden de activiteiten van IGEAN dienstverlening, nu en in de toekomst, onder de loep genomen. Nieuwe noden en behoeften worden voortaan getoetst aan een nieuw toetsingskader. Aangezien een veranderingstraject enkel kans op slagen heeft als ook de organisatiestructuur hierop afgestemd wordt, werd in een volgende fase de rol van de verschillende bestuursorganen verduidelijkt. Tenslotte werd eveneens de organisatiestructuur en daarbij horende personeelsinzet bekeken en bijgestuurd.

Het uitgebreide dossier dat in het kader van de verlenging opgemaakt werd, had volgende inhoud:

1. Historiek – huidige werking
 - 1.1 Historiek: de oprichting van IGEAN cv
 - 1.2 Decreet intergemeentelijke samenwerking: de splitsing van IGEAN
 - 1.3 De werking van IGEAN
 - 1.4 De organisatie
 - 1.5 Communicatie
2. IGEAN op weg naar ...
 - 2.1 Inleiding
 - 2.2 IGEAN nu: feiten en vaststellingen
 - 2.3 IGEAN morgen: het veranderingstraject
 - 2.4 De verlenging van IGEAN
3. Missie, visie, waarden
 - 3.1 Inleiding
 - 3.2 Onze missie
 - 3.3 Onze visie
 - 3.4 Onze waarden
 - 3.5 Onze baseline
4. Activiteiten, nu en in de toekomst
 - 4.1 Inleiding
 - 4.2 Resultaten rondvraag
 - 4.3 Het toetsingskader
5. Organisatiestructuur
 - 5.1 Inleiding
 - 5.2 Bestuursorganen
- 5.3 Personeel
6. Statutenwijziging
 - 6.1 Inleiding
 - 6.2 Juridisch kader - procedure
 - 6.3 Overzicht van de wijzigingen
7. Besluitvorming

Hieruit blijkt het belang van een intergemeentelijke samenwerking.

3. Toetreding

Overeenkomstig artikel 10 van het decreet op de intergemeentelijke samenwerking en artikel 6 van de statuten kan een dienstverlenende vereniging naast 2 of meer gemeenten bestaan uit de



provincie, uit autonome gemeentebedrijven, OCMW's en de publiekrechtelijke verenigingen ervan, andere samenwerkingsverbanden bepaald door het decreet, politiezones en hulpverleningszones. Artikel 32 van het decreet op de intergemeentelijke samenwerking en artikel 7 van de statuten bepalen dat de toetreding afhankelijk is van een daartoe strekkende beslissing van het bevoegde orgaan op basis van een onderzoek, eventueel vergelijkend in de mate dat er zich verschillende beheersvormen reëel aanbieden. Alle toetredingen worden aanvaard door de algemene vergadering.

Argumentatie

1. Taken en opdrachten – onderzoek naar belang van toetreding

IGEAN dienstverlening is een dienstverlenende vereniging die geen algemene werkingskosten aanreket. De deelnemers kiezen autonoom of zij voor de taken en opdrachten die aangeboden worden overeenkomstig de statutair bepaalde doelstellingen beroep doen op IGEAN dienstverlening.

Enkel voor die taken en opdrachten waarvoor effectief beslist wordt om tot samenwerking over te gaan, worden de kosten aangerekend aan het betrokken bestuur volgens de gemaakte afspraken. Het spreekt evenwel voor zich dat een intergemeentelijke werking met IGEAN dienstverlening voordelen heeft.

Rekening houdend met de doelstellingen van IGEAN dienstverlening kan deze samenwerking in het kader van de verlenging en overeenkomstig artikel 32 van het decreet op de intergemeentelijke samenwerking als volgt gemotiveerd worden:

1. Een doelmatig grondbeleid, door het verwerven, bouwrijp maken, en het ter beschikking stellen van onroerende goederen.

- Overwegende dat elk aangesloten bestuur beroep kan doen op de expertise die IGEAN opgebouwd heeft om zowel verkavelingen, woonprojecten als dorpskernvernieuwing te organiseren en realiseren.
- Overwegende dat IGEAN hierbij optreedt als regisseur en het volledige traject, vanaf de onderhandelingen voor de verwerving, over het bouwrijp maken, tot de verkoop van de terreinen opvolgt en coördineert.
- Overwegende dat IGEAN hierbij een ruime ervaring heeft opgedaan bij technische deelaspecten van de projectrealisatie zoals bodemsanering, archeologisch onderzoek en subsidiëring.
- Overwegende dat bij elk project gewerkt wordt in een overlegmodel, waarbij IGEAN samen met het opdrachtgevend bestuur in elke fase van het project bepaalt welke stappen moeten genomen worden.
- Overwegende dat IGEAN streeft naar budgetneutraliteit bij het opdrachtgevend bestuur, door de financiering van het project ten laste te nemen en de verkoopprijzen af te stemmen op de kosten die bij de realisatie gemaakt zijn, zodat het project zelfbedruipend wordt.
- Overwegende dat IGEAN voor elk project van grondbeleid een lening aangaat, die door de (gemeente)raad wordt gewaarborgd.



- Overwegende dat IGEAN steeds kostenefficiëntie nastreeft en bij de realisatie van projecten de wetgeving overheidsopdrachten naleeft voor die deeltaken, zoals de aanleg van infrastructuur, waarbij beroep wordt gedaan op derden en marktconforme voorwaarden gelden.
- Overwegende dat IGEAN, door haar multidisciplinaire werking, complexe projecten tot een goed einde kan brengen en op deze wijze een meerwaarde betekent voor het opdrachtgevend bestuur.

2. Een huisvestingspolitiek door het verwerven, gezond maken, ontwerpen en bouwen van woningen en woonwijken in functie van de behoeften.

- Overwegende dat de gemeente de regisseur is van het lokale woonbeleid.
- Overwegende dat het aangewezen is om intergemeentelijk samen te werken om de verplichtingen die o.m. voortvloeien uit het decreet grond- en pandenbeleid te kunnen nakomen.
- Overwegende dat IGEAN via interlokale verenigingen, die door de Vlaamse Overheid worden erkend en gesubsidieerd, haar expertise ter beschikking stelt en samen met de deelnemende besturen een coherent beleid uitbouwt, met aandacht voor o.m. woningkwaliteit en informatie aan de bevolking via het wooninfopunt.
- Overwegende dat IGEAN op verzoek van elk aangesloten bestuur kan overgaan tot de aankoop van verwaarloosde of leegstaande panden, waarbij eenzelfde werkwijze wordt gevolgd zoals bij het grondbeleid vermeld onder punt 1.

3. De realisatie, exploitatie en uitbreiding van terreinen en zones voor nijverheids-, handels- en ambachtsbedrijven en land- en tuinbouwbedrijven door het verwerven, bouwrijp maken, uitrusten en ter beschikking stellen van onroerende goederen.

- Overwegende dat IGEAN op het vlak van bedrijventerreinen de voorbije jaren uitdrukkelijk heeft ingezet op duurzaam ruimtegebruik en CO₂-neutraliteit op de bedrijventerreinen die werden gerealiseerd in opdracht van de betrokken lokale besturen.
- Overwegende dat ook aandacht wordt besteed aan het duurzame beheer van de bedrijventerreinen door samen met het bestuur en de ondernemers een bedrijventerreinmanagement te organiseren.

4. De bevordering van de duurzame ontwikkeling aan de hand van projecten in het kader van het voeren van een ecologisch beleid.

- Overwegende dat IGEAN sinds 2013 erkend is om energieleningen te verstrekken aan particulieren voor energiebesparende investeringen in hun woning.
- Overwegende dat 29 gemeenten in het werkingsgebied van IGEAN toetreden zijn tot de IGEAN energielening.
- Overwegende dat hierdoor sterk wordt ingezet op de verbetering van het woningpatrimonium in de regio en een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan klimaatneutraliteit.



- 5. De ruimtelijke ordening, waaronder verkeer en mobiliteit, door studie van alle daarbij betrokken problemen, in het bijzonder door het opmaken van gemeentelijke-, gewest- en sectorplannen van ruimtelijke ordening, in samenwerking met de bestaande wettelijke organismen voor stedenbouw en ruimtelijke ordening, en door de uitvoering ervan. Aan de gemeenten, leden van de vereniging, geeft zij advies en verleent zij hulp over al de technische problemen, die verband houden met de ruimtelijke ordening, de aanleg en uitrusting van het gemeentelijke grondgebied.**
- Overwegende dat de aangesloten besturen o.m. beroep kunnen doen op IGEAN voor de opmaak van RUP's, mobiliteitsstudies en de herziening van de gemeentelijke ruimtelijke structuurplannen.
 - Overwegende dat IGEAN bij de uitvoering van deze opdrachten steeds tegen kostprijs werkt en daarom steeds marktconforme tarieven aanrekent.
 - Overwegende dat IGEAN door haar ruime kennis van de regio en de individuele lokale besturen, een meerwaarde biedt aan de besturen bij de uitvoering van deze studies.
 - Overwegende dat IGEAN actief deelneemt aan het Atrium-project of andere overlegstructuren waarbij de gemeentelijke (stedenbouwkundige) ambtenaren worden geïnformeerd over de actuele thema's op het vlak van de ruimtelijke ordening.
 - Overwegende dat IGEAN zich voorbereid heeft op de invoering van de omgevingsvergunning en de lokale besturen hierbij actief zal ondersteunen, o.m. voor de handhaving.
- 6. De bevordering van de gezondheid, hygiëne en het sociaal welzijn.**
- Overwegende dat voor de uitwerking van deze doelstelling kan verwezen worden naar wat hoger vermeld is onder punten 2 en 4.
- 7. Het verstrekken van diensten ter ondersteuning en begeleiding van de gemeentelijke dienstverlening.**
- Overwegende dat de aangesloten besturen o.m. beroep kunnen doen op IGEAN voor de opmaak van schattingsverslagen, het voeren van de onderhandelingen en het opmaken van de akten bij de verwerving van onroerende goederen.
 - Overwegende dat de opgebouwde expertise en ervaring een meerwaarde betekent voor alle besturen die op deze dienst beroep doen.
 - Overwegende dat IGEAN ook hier enkel de werkelijke prestaties aanrekent aan de lokale besturen en bijgevolg marktconform werkt.
 - Overwegende dat IGEAN al meer dan 20 jaar een intergemeentelijke toets organiseert voor alle leerjaren in de gemeentelijke basisscholen, waar een ruime deelname bestaat, ook door de scholen van de stad Antwerpen, tegen een minimale kostprijs per deelnemende leerling.
 - Overwegende dat de resultaten van de toets in een rapport worden gegoten waarbij de deelnemende scholen hun resultaten kunnen vergelijken met andere scholen met hetzelfde profiel en op deze wijze remediërend kunnen optreden waar nodig.
 - Overwegende dat IGEAN een zwembad exploiteert in Pulderbos, dat voornamelijk gebruikt wordt voor het schoolzwemmen in de gemeenten Zoersel en Zandhoven.



- Overwegende dat deze exploitatie gebeurt op basis van een kostendelend principe.

Uit al het voorgaande blijkt dat een intergemeentelijke samenwerking met een dienstverlenende vereniging zowel beleidsmatig, operationeel als economisch belangrijke voordelen biedt ten opzichte van andere samenwerkingsverbanden en beheersvormen,

Het schaalniveau van de intergemeentelijke vereniging laat toe om efficiënt en kostendelend te werken, zonder dat de afstand tot de burger te groot wordt,

In het kader van een intergemeentelijke samenwerking is het bovendien mogelijk de nodige expertise en know how op te bouwen om de aan de vereniging toevertrouwde opdrachten kwaliteitsvol uit te voeren,

Deze expertise situeert zich niet alleen op het technisch, juridisch of beleidsmatig vlak, maar ook wat de communicatie, informatie en sensibilisatie betreft,

Een intergemeentelijke vereniging wordt bestuurd en gecontroleerd door de vertegenwoordigers van de betrokken besturen, welke op hun beurt democratisch verkozen zijn.

2. Vertegenwoordiging

1. Raad van bestuur

Overeenkomstig artikel 47 van het decreet op de intergemeentelijke samenwerking en artikel 15 van de statuten wordt de vereniging bestuurd door een raad van bestuur waarin iedere gemeente-deelnemer vertegenwoordigd is door één bestuurder. De provincie Antwerpen heeft maximaal 4 bestuurders. Aan de niet-gemeentelijke deelnemers worden er geen mandaten toegekend.

De hulpverleningszones hebben dus geen afgevaardigde in de raad van bestuur.

2. Algemene vergadering

Overeenkomstig artikel 44 van het decreet op de intergemeentelijke samenwerking en artikel 33 van de statuten is de algemene vergadering samengesteld uit vertegenwoordigers van alle deelnemers.

Ook de hulpverleningszones kunnen op basis hiervan een vertegenwoordiger aanduiden, bij voorkeur voor de volledige legislatuur.

Het mandaat dat aan deze vertegenwoordiger wordt gegeven, moet voor elke algemene vergadering worden herhaald.

3. Verdere besluitvorming

Nadat de raad beslist heeft om toe te treden tot IGEAN dienstverlening, zal deze toetreding voorgelegd worden aan de eerstvolgende algemene vergadering. Alle toetredingen worden immers aanvaard door de algemene vergadering.

Financiële implicatie

De bedragen die moeten volstort worden voor de toetreding van de hulpverleningszones worden bepaald door de algemene vergadering. De algemene vergadering bepaalt het aantal maatschappelijke aandelen die aan de deelnemers toegekend worden en bepaalt het bedrag dat moet gestort worden.



Naar analogie met het aantal aandelen en de bedragen die geplaatst werden door de andere deelnemers dan de gemeenten, zullen aan de hulpverleningszones 5 aandelen worden uitgereikt, elk met een waarde van 12,50 euro of een totaal te volstorten bedrag van 62,50 euro.

Besluit

- Artikel 1 De raad neemt kennis van resultaat van het onderzoek naar het belang om toe te treden tot IGEAN dienstverlening, rekening houdend met de taken en opdrachten van IGEAN dienstverlening.
- Artikel 2 De raad wenst toe te treden tot IGEAN dienstverlening en vraagt deze beslissing voor te leggen aan de eerstvolgende algemene vergadering van IGEAN dienstverlening.
- Artikel 3 De gecoördineerde statuten van IGEAN dienstverlening worden goedgekeurd.
- Artikel 4 De raad zal bij toetreding een kapitaal van 62,50 euro volstorten, waarvoor ze 5 aandelen krijgt met elk een waarde van 12,50 euro.
- Artikel 5 De raad duidt Erik Broeckx, burgemeester van Mortsel aan om de hulpverleningszone te vertegenwoordigen op de algemene vergaderingen van IGEAN dienstverlening die tijdens deze legislatuur 2012-2018 georganiseerd worden. Als plaatsvervanger wordt Lode Hofmans, burgemeester van Ranst aangeduid.

Bijlagen

- Statuten DV gecoördineerde versie 2016

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Hoofd bedrijfsvoering	1	Voor gevolg
Financiële dienst	1	Ter kennisname en voor gevolg
IGEAN dienstverlening	2	Ter kennisgeving
Erik Broeckx, burgemeester Mortsel	1	Ter kennisname en voor gevolg
Lode Hofmans, burgemeester Ranst	1	Ter kennisname en voor gevolg



3 Logistiek

3.1 Goedkeuring technische bepalingen, de wijze van gunnen en de raming voor de aankoop van 2 duikwagens voor de posten Schoten en Brecht

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

Juridische context

- Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, inzonderheid artikel 85 op basis waarvan de raad op 2 januari 2015 de bevoegdheid voor opdrachten van dagelijks bestuur delegerde aan het college
- Koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken, en latere wijzigingen.
- Wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.
- Wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, informatie en rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten.
- Wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten, inzonderheid artikel 41,§1,1°;
- KB van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren, en latere wijzigingen.
- Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), Welzijnswet en Codex over het welzijn op het werk.

Feiten en context

In de begroting 2018 is de aanschaf van twee nieuwe duikwagens voor de posten Brecht en Schoten voorzien. In het opgestelde materieelplan worden een aantal voertuigtypes omschreven om aldus uniformiteit te creëren over alle posten binnen Brandweer Zone Rand. De duikwagen is een wagen die behoort tot de categorie 'specialistisch materieel'. Op de shortlist van de FOD Binnenlandse Zaken is er momenteel geen duikwagen beschikbaar.

Argumentatie

Door aanwezigheid van waterlopen en wateren zijn er strategisch verspreid duikteams aanwezig binnen Brandweer Zone Rand. De duikwagen voor vervoer van de duikploeg met bijhorend materieel vormt hierbij het basisvoertuig om zowel de manschappen als het specialistisch materieel op een veilige en performante wijze te kunnen inzetten.

De posten Brecht en Schoten beschikken beiden vandaag over twee verschillende types van voertuig, elk met reeds een behoorlijke leeftijd. In het kader van samenwerking is uniformiteit van de uitrusting van cruciaal belang om in harmonie te kunnen optreden bij incidenten. De duikteams van beide posten hebben dan ook uitvoerig onderling overleg gepleegd om te komen tot eenzelfde uniform ingericht voertuig hetgeen bovendien ook werd afgetoetst met de andere duikteams binnen Brandweer Zone Rand. De huidige bestaande voertuigen welke niet meer voldoen aan de huidige verwachtingen op vlak van capaciteit en veiligheid, worden dan ook vervangen door twee identieke duikwagens. In de post Schoten vervangt de nieuwe wagen de Mercedes Sprinter uit 2000, in de post



Brecht ontvecht het nieuwe voertuig de duikfunctie van de oude materieelwagen (bouwjaar 1999). De afschrijving van deze materieelwagen van de post Brecht wordt verder overlegd met de logistiek coördinator.

De aankoop zal gegund worden via een open offerteaanvraag conform de wetgeving.

Financiële implicatie

In de begroting 2018 is budget voorzien voor deze aankoop op de post 35150/743-98, het ramingsbedrag voor beide voertuigen bedraagt € 280.000 btw inclusief.

Besluit

- Artikel 1 Bovengenoemde opdracht “aankoop 2 duikwagens” zal volgens de nieuwe wetgeving worden gegund met een openbare procedure.
- Artikel 2 Goedkeuring wordt verleend aan de technische bepalingen en de raming voor de opdracht “Aankoop 2 duikwagens”, opgesteld door kapt Koen Vanderzwalm, Brandweer Zone Rand. De raming bedraagt € 280.000 btw inclusief.
- Artikel 3 Bekendmaking zal gebeuren overeenkomstig de wettelijke voorschriften.
- Artikel 4 De uitgave voor deze opdracht is voorzien in de begroting 2018 op de post 35150/743-98.
- Artikel 5 De lokale commandanten van de post waar het voertuig zal worden geleverd, respectievelijk Brecht en Schoten, gaan het engagement aan om het voertuig klaar te maken voor een gunstige indienststelling van de preventieadviseur en staan in voor de opvolging en het verwerken van de opmerkingen die overblijven in het rapport van indienststelling.

Bijlagen

- Technische voorwaarden voor het bijzonder bestek voor de overheidsopdracht voor diensten met als voorwerp “Aankoop 2 duikwagens”.

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Logistiek Coördinator	1	Voor gevolg
Financiële dienst	1	Voor dossiervorming
Lokaal Cdt. post SO en BE	1	Voor kennisneming



3.2 Goedkeuring technische bepalingen, de raming en de wijze van gunnen voor de “aankoop lichte materieelwagen” post Wommelgem

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

Juridische context

- Koninklijk besluit van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren, en latere wijzigingen.
- Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, inzonderheid artikel 85 op basis waarvan de raad op 2 januari 2015 de bevoegdheid voor opdrachten van dagelijks bestuur delegerde aan het college.
- Koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken, en latere wijzigingen.
- Wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.
- Wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, informatie en rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten.
- Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), Welzijnswet en Codex over het welzijn op het werk.

Feiten en context

In de begroting van 2018 is de aanschaf van een nieuwe lichte materieelwagen voor de post Wommelgem voorzien. In het opgestelde materieelplan worden een aantal voertuigtypes omschreven om aldus uniformiteit te creëren over alle posten binnen Brandweer Zone Rand. De lichte materieelwagen is een bestelwagen met dubbele cabine waarvan de laadruimte is ingericht om diverse interventies efficiënt te kunnen uitvoeren.

Argumentatie

De post Wommelgem beschikt al vele jaren over een lichte materieelwagen Mercedes Sprinter uit 2000. Na jaren van trouwe dienst wordt voorgesteld om het voertuig te vervangen door een nieuwe lichte materieelwagen.

Voor de aankoop werd een bijzonder bestek opgesteld waarbij werd gekozen voor een onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking conform de wetgeving.

Financiële implicatie

In de begroting van 2018 is de aankoop van een lichte materieelwagen voor de post Wommelgem voorzien op de begrotingspost 35150/743-98. Het ramingsbedrag bedraagt € 82.000 inclusief btw.



Besluit

- Artikel 1 Bovengenoemde opdracht “aankoop lichte vrachtwagen” wordt gegund bij wijze van de onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking.
- Artikel 2 Goedkeuring wordt verleend aan de technische bepalingen en de raming voor de opdracht “aankoop lichte materieelwagen”, opgesteld door Kapt Koen Vanderzwalm Brandweer Zone Rand. De raming bedraagt € 67.768,6 exclusief btw of € 82.000 inclusief btw.
- Artikel 3 De uitgaven voor deze opdracht is voorzien in de begroting 2018 op de begrotingspost 35150/743-98.
- Artikel 4 De lokaal commandant van de post waar het voertuig zal worden geleverd, gaat het engagement aan om het voertuig klaar te maken voor een gunstige indienststelling van de preventieadviseur en staan in voor de opvolging en het verwerken van de opmerkingen die overblijven in het rapport van indienststelling.

Bijlagen

- Technische beschrijving lichte materieelwagen

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Logistiek Coördinator	1	Voor gevolg
Financiële dienst	1	Voor dossiervorming
Lokaal Cdt. post WO	1	Voor kennisneming



3.3 Goedkeuring technische bepalingen, de raming en de wijze van gunnen voor “revisie autoladder” post Essen

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

Juridische context

- Koninklijk besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken, en latere wijzigingen.
- De wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en in het bijzonder art. 85 op basis waarvan de raad op 2 januari 2015 de bevoegdheid voor opdrachten van dagelijks bestuur delegerde aan het college.
- Wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.
- Wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, informatie en rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten.
- Wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten, inzonderheid artikel 41,§1,1°;
- KB van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren, en latere wijzigingen.
- Het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), Welzijnswet en Codex over het welzijn op het werk.

Feiten en context

In de begroting 2018 is de revisie van de oude autoladder van de post Schoten voorzien welke na de werken in de post Essen gestationeerd wordt. In het opgestelde materieelplan worden een aantal voertuigtypes omschreven om aldus uniformiteit te creëren over alle posten binnen Brandweer Zone Rand. De autoladder is een wagen die behoort tot de categorie ‘basismaterieel’.

Argumentatie

Binnen Brandweer Zone Rand behoort de autoladder tot de basisuitrusting van diverse brandweerposten. De huidige hoogwerker van de post Essen kent al geruime tijd technische defecten en is niet meer bedrijfszeker. Gelet op de hoge leeftijd van het voertuig (30 jaar) is vervanging aangewezen.

De vroegere autoladder van de post Schoten type Iveco Magirus dateert van 1999 en is jaren intensief gebruikt in Schoten. In zitting van de zoneraad van 26 februari 2016 werd goedkeuring gehecht aan de aankoop van een nieuwe autoladder voor de post Schoten en revisie van de oude autoladder. Na de revisie van deze autoladder is het de bedoeling om deze in de post Essen te plaatsen om aldaar nog jaren actief ingezet te kunnen worden.

Financiële implicatie

In de begroting 2018 is budget voorzien voor deze revisie op de begrotingspost 35150/745-98, het ramingsbedrag bedraagt € 50.000 btw inclusief.



Besluit

- Artikel 1 Bovengenoemde opdracht “revisie autoladder” zal volgens de nieuwe wetgeving, worden gegund bij wijze van onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking.
- Artikel 2 Goedkeuring wordt verleend aan het technisch gedeelte en de raming, opgesteld door kapt Koen Vanderzwalm Brandweer Zone Rand. De raming bedraagt € 41.322,31 btw exclusief of € 50.000 btw inclusief.
- Artikel 3 De uitgave voor deze opdracht is voorzien in de begroting 2018 op de begrotingspost 35150/745-98.
- Artikel 4 De lokaal commandant van de post waar het voertuig zal worden geleverd, gaat het engagement aan om het voertuig klaar te maken voor een gunstige indienststelling van de preventieadviseur en staan in voor de opvolging en het verwerken van de opmerkingen die overblijven in het rapport van indienststelling.

Bijlagen

- Technische voorwaarden revisie autoladder Essen

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Logistiek Coördinator	1	Voor gevolg
Financiële dienst	1	Voor dossiervorming
Lokaal Cdt. post ES	1	Voor kennisneming



4 Financiën

4.1 Goedkeuring begrotingswijziging 2018/01 gewone dienst en buitengewone dienst

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

Juridische context

- Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid
- KB van 19 april 2014 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de hulpverleningszones
- Ministeriële omzendbrief van 20 juli 2017 betreffende de onderrichtingen voor de opmaak van de begroting van de hulpverleningszones voor 2018 en de bijhorende begrotingswijzigingen.

Feiten en context

De krijtlijnen van het ontwerp van begrotingswijziging 2018/01 werden goedgekeurd op het zonecollege van 11 mei 2018. Eveneens werd het ontwerp begrotingswijziging 2018/01 voorgesteld en toegelicht op de zoneraad van 25 mei 2018.

Het definitief ontwerp van begrotingswijziging 2018/01 werd goedgekeurd door het zonecollege op 8 juni 2018.

Argumentatie

De begrotingscommissie bestaande uit de zonevoorzitter, de waarnemend zonecommandant en de bijzonder rekenplichtige, bracht op 12 juni een gunstig advies uit over deze begrotingswijziging.

De informatievergaderingen voor de algemeen -en financieel directeurs en de gemeenteraadsleden vond eveneens plaats op 12 juni 2018.

Financiële implicatie

/

Besluit

Artikel 1 De zoneraad keurt de voorliggende Begrotingswijziging 2018/01 gewone en buitengewone dienst goed.

Bijlagen

- Begrotingswijziging 2018/01 - cijfermateriaal
- Motivatienota begrotingswijziging 2018/01
- Advies van de begrotingscommissie bij de begrotingswijziging 2018/01 gewone- en buitengewone dienst.



Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Bijzondere rekenplichtige	1	Voor uitvoering
Provinciegouverneur	1	Ter goedkeuring
Financiële dienst	1	Voor uitvoering en dossiervorming



5 HR - opbouw van de organisatie

5.1 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 wordt ook een syndicaal overleg georganiseerd op 28 juni 2018. Het advies en akkoord van de vakbonden zal ter zitting meegedeeld worden.



Financiële implicatie

De financiële implicaties worden uitgewerkt per apart agendapunt.

Dirk Bauwens, burgemeester van Schilde merkt op dat de capaciteitsnota die voorligt en die aangeeft welke capaciteit noodzakelijk is binnen het niet-operationeel personeel nooit eerder aan de raadsleden toegelicht werd. Om die reden kan hij enkel akkoord gaan met tijdelijke invullingen, maar niet met beslissingen die een blijvend karakter hebben.

Er volgt een debat over de het belang van deze nota en de daaruitvolgende procedures voor de organisatie en de financiële impact van het gehele plan op de respectievelijke gemeentelijke bijdrage.

Besluit

- Artikel 1 De zoneraad beslist een bijkomende vergadering van de zoneraad te beleggen, voorafgaandelijk aan het zonefeest op 12 juli om 16u in de raadszaal van Essen.
- Artikel 2 Raadsleden die wensen, kunnen na afloop van de zitting de toelichting door de wnd zonecommandant volgen.
- Artikel 3 Alle raadsleden zullen de nota en de bijhorende presentatie ontvangen, zodat zij zich grondig kunnen voorbereiden.
- Artikel 4 De financiële gevolgen van dit plan per gemeente dienen meegedeeld te worden.

Bijlagen

- Capaciteitsnota

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
MT-test leden	1	Ter kennisgeving en voor gevolg



5.2 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 ontubbeling 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

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
HR coördinator	1	Voor gevolg



5.3 Capaciteit - Uitbreiding financiële dienst

	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

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 weggevallen 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.

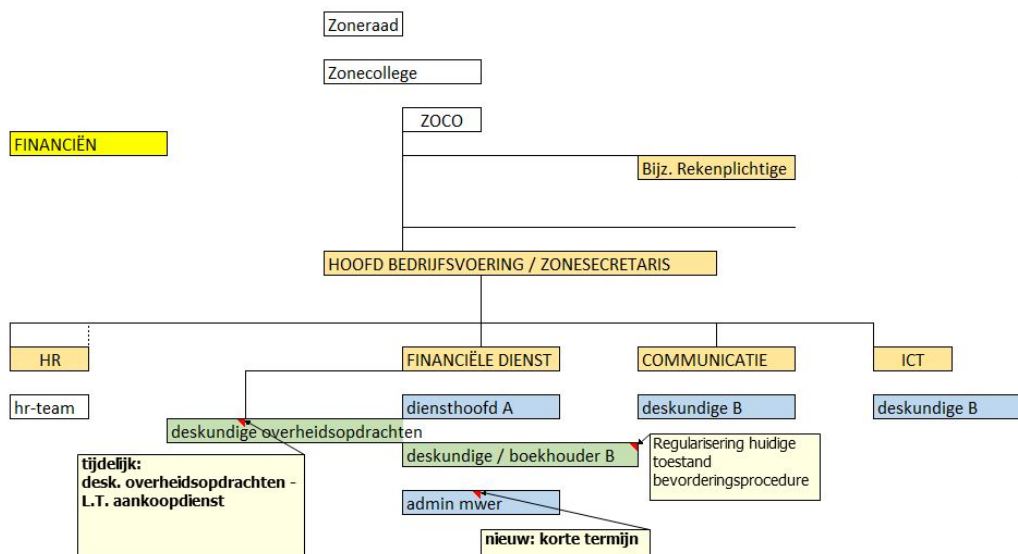
De functie deskundige boekhouding wordt sinds begin 2017 in praktijk waargenomen door de administratief medewerker financiën. Voor deze functie van deskundige boekhouding werd reeds een vacature bij bevordering open verklaard. Indien de huidig administratief medewerker slaagt in deze procedure en doorschuift,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

Besluit

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

Bijlagen

- Beschrijving takenpakket verschillende functies financiële dienst

Afschrift

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



5.4 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'.

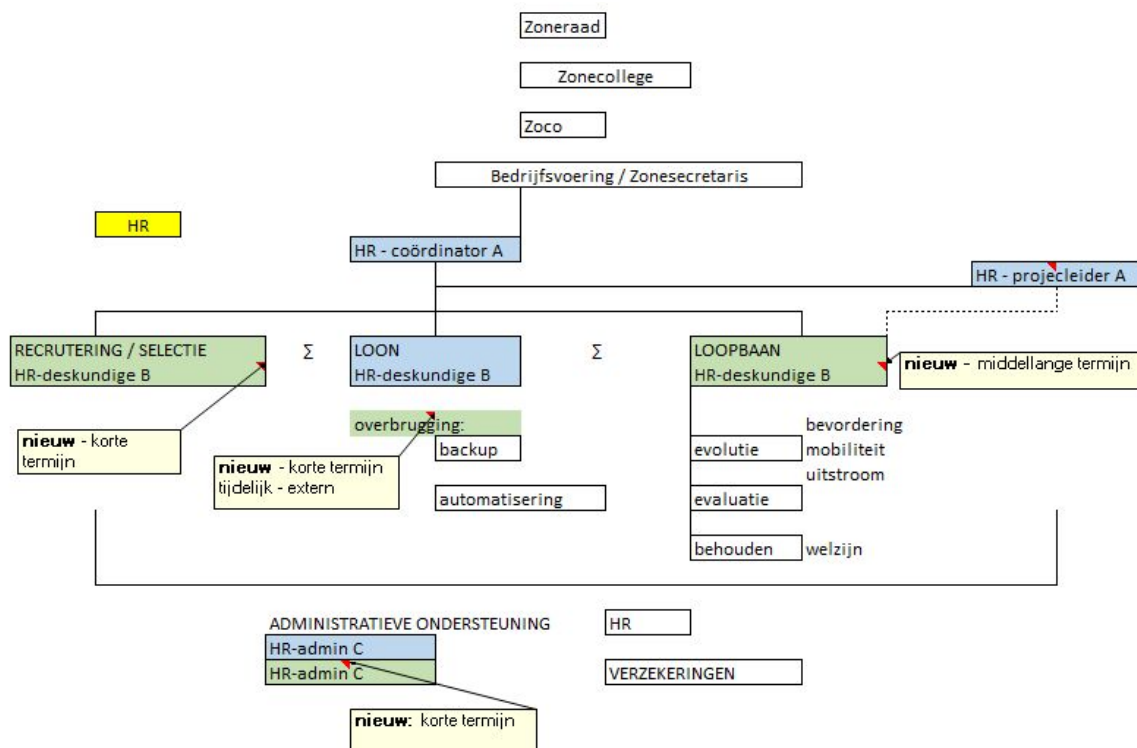
Deze versterking kan gefaseerd gebeuren (invulling op korte en middellange termijn):

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

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Personeelsdienst	1	Voor gevolg en ter kennisneming



5.5 Capaciteit - Ontwikkeling van zonale administratieve cellen met lokale antennes

	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;
- 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

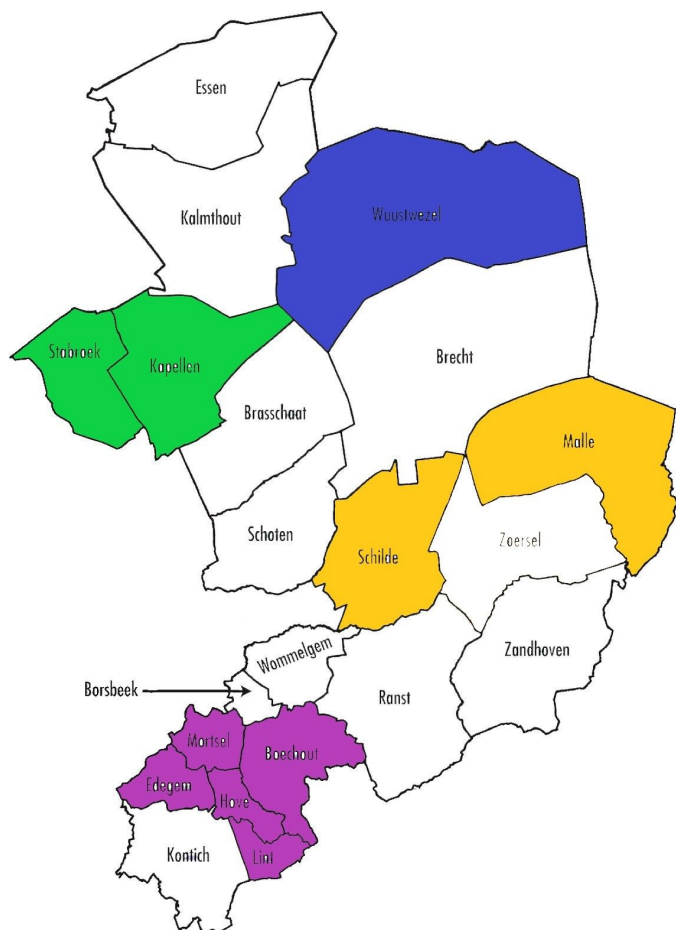
Functie	aantal VTE	Graad	Betrekking	Opmerking
Administratieve medewerker	0,8	B1-B3*	Contractueel- uitdovend	Post Wuustwezel
Administratieve medewerker	1,8	C1-C3*	Statutair - uitdovend	Post Edegem en Kapellen
Technisch medewerker	1	D1-D3*	Contractueel - uitdovend	Post Zandhoven
Conciërge-centralist	2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



5.6 Capaciteit - VTO

	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;
- 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

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

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



5.7 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

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

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



5.8 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

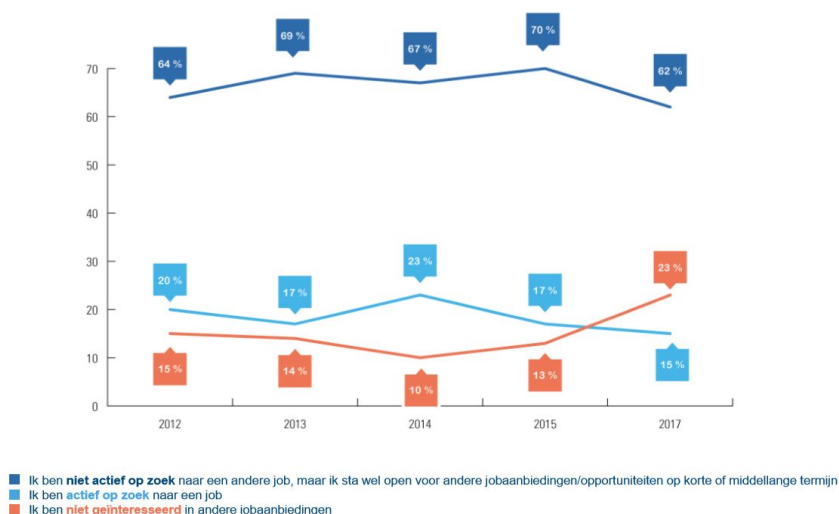
De bedrijfsvoering van Brandweer Zone Rand wordt geleid door Sabine Van Dooren, hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris. Het hoofd bedrijfsvoering/zonesecretaris is lid van de zoneraad, het zonecollege en het managementteam waardoor er gezorgd wordt voor een strategische koppeling tussen deze organen en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

Afwezigheid	Terugkeer afwezige
> 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.

Financiële implicatie

Loonschaal A5a-A5b : jaarloonkost 79.865,55 EUR

Besluit

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

Bijlagen

/

Afschrift

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



5.9 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

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

Bijlagen

- Functiebeschrijving deskundige overheidsopdrachten

Afschrift

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



5.10 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

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

Bijlagen

- Functiebeschrijving administratief medewerker

Afschrift

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



5.11 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

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

Bijlagen

- Functiebeschrijving deskundige HR

Afschrift

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



5.12 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 verlengd 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

Artikel 1 Dit punt te hernemen in de zitting van 12 juli 2018.

Bijlagen

- Functiebeschrijving adjunct coördinator VTO



Afschrift

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



5.13 Aanwerving vrijwillig brandweerman - overzicht vacatures per post

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

Juridische context

- KB van 10 november 2012 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de snelst adequate hulp en van de adequate middelen.
- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Titel 1 Boek 4. – de aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten en tot wijziging van diverse koninklijke besluiten.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Aanpassing operationeel plan
- Syndicaal akkoord tijdens het syndicaal overleg van 28 juni 2018

Feiten en context

Het operationeel plan zoals beslist door de zoneraad op 24 februari 2017 legt de aantallen voor het vrijwilligerskader vast. Voor het basiskader (brandweerman en korporaal) worden 671 vrijwilligers voorzien waarvan 20 als ambulancier, niet-brandweerman.

Dit betekent op het vrijwilligerskader een totaal van

- basiskader: 651 vrijwillige brandweermannen/korporaals;
- middenkader: 145 vrijwillige onderofficieren;
- hoger kader 41 vrijwillige officieren.

Op dit ogenblik zijn volgende aantallen ingevuld:

- Basiskader: 635 tekort t.o.v. 651 = 16
- Middenkader: 121 tekort t.o.v. 145 = 24
- Hoger kader: 21 tekort t.o.v. 41 = 20

In 2017 werden 70 plaatsen open verklaard voor vrijwillige brandweerman. Van deze 70 plaatsen werden 50 plaatsen ingevuld, waarvan 2 vrijwillige brandweermannen niet zijn ingegaan op de stage. Er werden 22 plaatsen niet ingevuld.

Argumentatie

- Het totaal tekort van vrijwilligers over alle kaders t.o.v. de aantallen bepaald in het operationeel plan bedraagt 60.
- De vrijwillige brandweermannen die we in het najaar van 2018 aanwerven, starten begin 2019 met hun opleiding. Zij zullen pas eind 2021 volledig inzetbaar zijn. Tegen eind 2021 zullen de tekorten door pensionering groter worden. Hier willen we in deze aanwervingscampagne reeds rekening mee houden.
- Rekening houdend met de bevorderingsprocedure tot sergeant (basiskader -> middenkader) die net afgelopen is, blijft een tekort van 24 op vrijwillig middenkader.



- Er wordt voorgesteld om 40 plaatsen van vrijwillig brandweerman (verdeeld over de verschillende posten) open te verklaren. De verdeling van de vacatures is in overleg en na akkoord van de technische commissie als volgt bepaald:

		Vrijwilligers
BA	Brandweer Post Brasschaat	2
BE	Brandweer Post Brecht	2
BO	Brandweer Post Borsbeek	2
ED	Brandweer Post Edegem	2
ES	Brandweer Post Essen	2
KL	Brandweer Post Kalmthout	2
KO	Brandweer Post Kontich	2
KP	Brandweer Post Kapellen	2
LI	Brandweer Post Lint	2
OO	Brandweer Post Oostmalle	2
RA	Brandweer Post Ranst	2
SA	Brandweer Post Sint-Antonius	2
SI	Brandweer Post Schilde	2
SJ	Brandweer Post Sint-Job	2
SO	Brandweer Post Schoten	2
WE	Brandweer Post Westmalle	2
WO	Brandweer Post Wommelgem	2
WU	Brandweer Post Wuustwezel	2
ZA	Brandweer Post Zandhoven	2
ZO	Brandweer Post Zoersel	2
		40



Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones. In de begroting wordt rekening gehouden met de aanwerving van deze vrijwillige brandweermannen.

Besluit

Artikel 1 De zoneraad gaat akkoord met het aanwerven in overtal t.o.v. het operationeel plan van vrijwilligers in het basiskader.

Artikel 2 De zoneraad neemt kennis van het overzicht van de 40 plaatsen voor vrijwillig brandweerman zoals vermeld in de bovenstaande tabel.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.14 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Borsbeek

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Borsbeek wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Borsbeek.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Borsbeek worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post BO	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.15 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Brasschaat

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Brasschaat wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Brasschaat.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Brasschaat worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post BA	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.16 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Brecht

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Brecht wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Brecht.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Brecht worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post BE	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.17 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Edegem

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Edegem wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Edegem.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Edegem worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post ED	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.18 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Essen

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Essen wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Essen.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Essen worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post ES	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.19 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Kalmthout

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Kalmthout wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Kalmthout.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Kalmthout worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post KL	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.20 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Kapellen

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Kapellen wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Kapellen.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Kapellen worden open verklaard.



- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.
- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post KP	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.21 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Kontich

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Kontich wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Kontich.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Kontich worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. Post KO	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.22 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Lint

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Lint wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Lint.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Lint worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. Post LI	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.23 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Oostmalle

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Oostmalle wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Oostmalle.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Oostmalle worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post OO	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.24 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Ranst

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Ranst wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Ranst.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Ranst worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt.post RA	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.25 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Schilde

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Schilde wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Schilde.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Schilde worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post SI	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.26 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Schoten

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Schoten wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Schoten.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Schoten worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post SO	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.27 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Sint-Antonius

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Sint-Antonius wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Sint-Antonius.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Sint-Antonius worden open verklaard.



- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.
- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post SA	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.28 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Sint-Job

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Sint-Job wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Sint-Job.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Sint-Job worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post SJ	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.29 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Westmalle

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Westmalle wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Westmalle.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Westmalle worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post WE	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.30 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post

Wommelgem

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Wommelgem wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Wommelgem.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Wommelgem worden open verklaard.



- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.
- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post WO	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.31 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post

Wuustwezel

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Wuustwezel wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Wuustwezel.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Wuustwezel worden open verklaard.



- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.
- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post WU	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.32 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Zandhoven

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Zandhoven wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Zandhoven.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Zandhoven worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post ZA	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



5.33 Openverklaring van twee vacatures voor vrijwillig brandweerman in post Zoersel

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

Juridische context

- KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones – Boek 4.- De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.
- KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Reglement betreffende de aanvullende (zonale) bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel (verder zonaal reglement genoemd).
- Bijlage 10 van het arbeidsreglement voor het operationeel personeel aangaande het huishoudelijk reglement 'Beschikbaarheid vrijwilligers'.
- Ministerieel besluit van 8 oktober 2016 tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.
- Besluit van zoneraad van 24 februari 2017 – Operationeel personeelsplan van Brandweer Zone Rand.

Feiten en context

Het operationeel personeelsplan geldt als basis voor de zonale aanwervingen en maakt het mogelijk om de vacante betrekkingen open te verklaren. Om operationele redenen is het belangrijk om nieuwe vrijwillige brandweermannen aan te werven zodat zij op 1 januari 2019 kunnen starten met hun opleiding. De volledige taakbeschrijving en bijhorende competenties staan in de functieprofielen zoals opgenomen in het ministerieel besluit van 8 oktober 2016.

Argumentatie

Voor de bepaling van het aantal vacatures voor de post Zoersel wordt rekening gehouden met het aantal vrijwilligers dat reeds uit dienst gegaan is, het aantal vrijwilligers dat binnenkort uit dienst zal gaan (> 60 jaar), met het ambitieniveau van de post en met het lange opleidingstraject van nieuwe vrijwilligers.

Er zijn twee vacante betrekkingen voor vrijwillig brandweerman in de post Zoersel.

Financiële implicatie

Loonschalen conform KB van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

In het budget 2019 werd rekening gehouden met de aanwerving van vrijwillige brandweermannen.

Besluit

- Artikel 1 Twee (2) betrekkingen voor vrijwillige brandweerman voor post Zoersel worden open verklaard.
- Artikel 2 Deze betrekkingen worden ingevuld door aanwerving.



- Artikel 3 De oproep tot kandidaten zal gebeuren via de opgelegde bekendmakingskanalen en zal de opgelegde elementen bevatten waaronder het goedgekeurde functieprofiel van brandweerman en de te vervullen voorwaarden.
- Artikel 4 De brandweerman vrijwilligers moeten voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting zoals opgelegd in bijlage 10 van het arbeidsreglement. Vrijwilligers van het basiskader die door de zone aangeworven worden, worden gekoppeld aan een post van de zone. Zij moeten binnen vijf minuten na een oproep de kazerne van deze post kunnen vervoegen. Deze verplichting moet ten laatste op het einde van de stageperiode (en dus vóór de benoeming) vervuld zijn.
- Artikel 5 De selectie van kandidaten zal gebeuren zoals beschreven in het zonaal reglement. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.
- Artikel 6 De selectiecommissie zal samengesteld worden zoals beschreven in het zonaal reglement.

Bijlagen

/

Afschrift

Aan	Aantal	Actie
Lokaal cdt. post ZO	1	voor kennisneming
Personeelsdienst	1	voor dossier en voor gevolg



6 Varia

- Datum en locatie zonaal feest: donderdag 12 juli 2018 in Essen

7 Volgend overleg

De volgende zitting van de zoneraad van Brandweer Zone Rand vindt plaats op donderdag 12 juli 2018 om 16u00 in het gemeentehuis van Essen.

BESLOTEN ZITTING

8 HR

Namens de zoneraad van Brandweer Zone Rand

Danny Van Oeckel
Wvd zonesecretaris

Bart Seldeslachts
Voorzitter