



## **Mededeling met aanbevelingen over de organisatie van de hulpverleningszones in geval van hoog ziekteverzuim bij hun personeelsleden vanwege het coronavirus (Covid-19).**

Eind vorig jaar verscheen er een nieuw coronavirus (Covid-19) in de regio Wuhan in China. Sindsdien heeft het virus zich verspreid naar andere landen, met name in Europa en in België.

Sinds 9 maart is België in "versterkte" fase 2 om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Daarom moeten we ons voorbereiden op de impact van deze ziekte op de beschikbaarheid van operationele personeelsleden van de hulpverleningszones bij een eventuele pandemie in de toekomst. Zoals voor alle organisaties bestaat immers de kans dat de hulpverleningszones het hoofd zullen moeten bieden aan een hoog afwezigheidscijfer bij hun personeelsleden. Deze worden ofwel ziek, ofwel moeten ze voor een ziek familielid zorgen, ofwel kunnen ze niet op het werk geraken.

De zones moeten dus alles in het werk stellen opdat de werking van hun organisatie gewaarborgd blijft.

### **I. Algemeen**

Algemene informatie over het coronavirus en de maatregelen die moeten worden genomen om de verdere verspreiding van het virus in het land te voorkomen, of in elk geval te beperken, is beschikbaar op de website [www.info-coronavirus.be](http://www.info-coronavirus.be).

Affiches met enkele eenvoudige maatregelen om de verspreiding van influenzavirussen, coronavirussen of andere virussen te voorkomen, kunnen van deze website worden gedownload. Er wordt aangeraden om deze affiches op te hangen in de administratieve posten en kantoren van de hulpverleningszones.

Bovendien kunnen de hulpverleningszones zich hierbij laten leiden door de omzendbrieven nr. 680 van 1 maart 2020 en nr.681 van 12 maart 2020 met (bijkomende) Richtlijnen ter voorbereiding op de uitbraak van een pandemie coronavirus (COVID-19) voor het personeel van de diensten van het federaal administratief openbaar ambt, zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken (bijlagen 1.1. en 1.2.)

De preventieadviseurs van de zones kunnen bijkomende maatregelen nemen die zijn aangepast aan de specifieke situaties.

De algemene maatregelen zijn uiteraard van toepassing op al het personeel van de hulpverleningszones. Vanwege de specifieke aard van het werk van de operationele personeelsleden van hulpverleningszones, worden hieronder, op vraag van de zones, enkele tips gegeven.

### **II. Preventieve maatregelen**

Op 10 maart heeft de FOD Volksgezondheid aanbevelingen gepubliceerd om de verspreiding van het coronavirus te voorkomen.

De ondernemingen worden gevraagd om samenkomsten van een te groot aantal personen op eenzelfde plaats zoveel mogelijk te vermijden, dit is het principe van 'social distancing'. Met betrekking tot het operationele personeel kunnen deze aanbevelingen als volgt worden omgezet:

- Werknemers aanmoedigen om voldoende interpersoonlijke afstand te bewaren op de werkplaats;
- De organisatie van opleidingen waaraan een groot aantal personen deelnemen, vermijden.

Deze maatregelen inzake 'social distancing' werden opgevoerd door de Nationale Veiligheidsraad van 12 maart 2020.

### **1) Vergaderingen**

Er wordt aanbevolen om vergaderingen, opleidingen en workshops die niet van wezenlijk belang zijn voor het uitvoeren van de opdrachten van de zones, te schrappen.

### **2) Proeven**

Nog steeds met het oog op het principe van 'social distancing', wordt aanbevolen om voorlopig de proeven voor het federaal geschiktheidsattest, de bevorderingsproeven, ... te schrappen.

### **3) Opleiding van operationele personeelsleden**

In het algemeen wordt aangeraden om alle opleidingen waar een groot aantal personen samenkomen, uit te stellen, de voortgezette opleiding inbegrepen..

Om te vermijden dat er een gebrek zou zijn aan operationeel personeel tijdens de pandemie, blijven de opleidingscentra de mogelijkheid aanbieden tot het volgen van de basisopleidingen B01/brandweerman (deel 1), M01/sergeant bij aanwerving (deel 1)<sup>1</sup> en OFF2/kapitein bij aanwerving (deel 1) , mits respect van de maatregelen inzake "social distancing" zoals beslist door de nationale veiligheidsraad. Als een uitstel van (een deel van) de opleiding toch noodzakelijk zou blijken en ertoe zou leiden dat de stage langer dan 3 jaar wordt voor een stagiair beroepslid en 6 jaar voor een stagiair vrijwilliger, zal de overmacht die voortvloeit uit de huidige pandemie toelaten dat de stagiairs niet worden bestraft.

Een overleg tussen de zones en de opleidingscentra is primordiaal, rekening houden met iedere specifieke situatie. Het is echter aan de zone, als zijnde de werkgever, om te beslissen over het sturen van haar personeel naar deze basisopleidingen. In ieder geval is het sterk aangeraden om de opleidingen zoveel mogelijk vanop afstand te organiseren.

Wat de voortgezette opleiding betreft, moeten de personeelsleden gedurende een periode van 5 jaar minstens 120u opleiding volgen. De periode van 5 jaar kan worden verlengd als het personeelslid in totaal minstens 18 maanden afwezig is<sup>2</sup>. In het kader van de coronavirusmaatregelen zijn de personeelsleden niet afwezig, maar ze kunnen niet aan de opleidingen deelnemen omdat de operationele capaciteit van de hulpverleningszones gevrijwaard moet blijven. Het gaat om een geval van overmacht. Voor de berekening van de afwezigheid zal de duur van de overmacht worden opgeteld bij de eventuele andere afwezigheden van het personeelslid die de verlenging mogelijk maken.

Personeelsleden moeten jaarlijks 24 uur permanente opleiding volgen, het komt toe aan de zonecommandant deze te organiseren. Dit aantal kan worden verminderd als het personeelslid minstens 6 maanden van het jaar afwezig is<sup>3</sup>. De opleiding vindt gewoonlijk in de kazerne en in een beperkte groep plaats. Als deze opleidingen echter zouden moeten worden geschrapt om de operationele capaciteit van de hulpverleningszones te vrijwaren, kan deze schrapping worden beschouwd als een geval van overmacht. Net zoals voor de voortgezette opleiding wordt de duur van de maatregel inzake 'social distancing' opgeteld bij de eventuele duur van de afwezigheid van het personeelslid, waardoor het aantal opgelegde uren permanente opleiding kan worden verkort.

---

<sup>1</sup> Voor de eventuele stagedoende sergeanten in de zones.

<sup>2</sup> Art. 150, §1 en §1/1 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

<sup>3</sup> Art. 150, §§2 en 3 van het voormelde koninklijk besluit van 19 april 2014.

### **III. Personeelsbeheer in geval van een pandemie**

#### **1. Prioritaire opdrachten**

Rekening houdend met het gebrek aan beschikbaar personeel tijdens de pandemieperiode, worden de zones aanbevolen de activiteiten binnen hun zone te rangschikken volgens prioriteit.

- De noodzakelijke activiteiten die permanent verzekerd moeten worden;
- De activiteiten die gedurende een korte tijd opgeschort kunnen worden (men spreekt in hte algemeen over twee weken);
- De activiteiten die gedurende een langere periode opgeschort kunnen worden (wat op 3 maanden geraamd kan worden).

Het spreekt voor zich dat de dringende opdrachten in het kader van de snelste adequate hulp en de opdrachten van dringende geneeskundige hulpverlening tot de eerste categorie behoren en verzekerd moeten blijven.

#### **2. Intrazonale voorziening**

Er wordt aan de hulpverleningszones aangeraden interne maatregelen te voorzien om de dringende opdrachten te kunnen uitvoeren.

Ter herinnering, teneinde een minimale personeelsbezetting voor de interventies te voorzien, kan de zone tijdelijk haar posten reorganiseren door indien nodig bepaalde personeelsleden te verplaatsen van de ene post naar de andere of door het beroepspersoneel in bepaalde posten te groeperen en andere posten te sluiten.

De vrijwillige personeelsleden kunnen, op vrijwillige basis, tijdelijk tewerkgesteld worden in andere posten. Teneinde binnen aanvaardbare termijnen te kunnen beantwoorden aan de interventies, kunnen de vrijwillige brandweerlieden wachtdiensten in de kazerne uitvoeren.

#### **3. Interzonale voorziening**

De detacheringsovereenkomst kan het voor een zone die zwaar onderbemand is mogelijk maken tijdelijk hulp te krijgen van een andere zone waar de personeelsbezetting minder getroffen is door de pandemie.

De zones kunnen detacheringsovereenkomsten sluiten om de middelen inzake personeel te centraliseren op een meer centrale post voor de twee betrokken zones, teneinde de uitrukken in het kader van de snelste adequate hulp te kunnen optimaliseren.

Om een detacheringsovereenkomst te sluiten, moeten de 3 partijen akkoord gaan: de zone die het personeelslid detacheert, de zone die het personeelslid ontvangt en het beroeps- of vrijwillig personeelslid. Een model wordt ter beschikking gesteld van de zones, als suggestie (bijlage 2).

#### **4. De opvordering**

De meest dwingende maatregel die genomen kan worden, is de opvordering van personeel.

Het principe van de continuïteit van de openbare dienstverlening rechtvaardigt het opvorderen van personen. Er dient evenwel herhaald te worden dat de opvordering een uitzonderlijk actiemiddel is dat enkel gebruikt wordt in het belang van het algemeen welzijn en dat onderworpen is aan de principes inzake evenredigheid en subsidiariteit. Met andere woorden, de opvordering van personen kan maar betrekking hebben op een bepaald en beperkt aantal personen die werkelijk noodzakelijk zijn om een minimale dienstverlening van dringende opdrachten te verzekeren

en er mogen geen andere middelen ter beschikking zijn om het nagestreefde doel, met name de veiligheid van de bevolking, te bereiken.

#### 4.1. De opvordering van het personeel van de zone

Een hulpverleningszone kan haar eigen personeel opvorderen.

Alvorens deze procedure aan te wenden, moet er echter eerst een beroep gedaan worden op het vrijwillig personeel van de zone en op het beroepspersoneel van de zone dat niet in dienst is.

Het opvorderen van personeelsleden van de zone vormt de ultieme oplossing.

Wat de formaliteiten betreft, worden modellen ter beschikking van de zones gesteld, als suggesties:

- Een opvorderingsmodel (bijlage 3).
- Een model van ontvangsmelding (bijlage 4) want elk opgevorderd personeelslid moet een exemplaar van de opvorderingsbeslissing ontvangen en de ontvangsmelding moeten invullen en ondertekenen (bijlage 4).

Ik vestig uw aandacht op de financiële impact die een opvordering zou kunnen hebben voor een vrijwillig brandweerslid, aangezien hij zijn hoofdberoep niet zal kunnen uitoefenen tijdens de opvorderingsperiode.

#### 4.2. De opvordering van andere personen

De zones zouden, a priori, elke persoon kunnen opvorderen die zij nodig achten. Rekening houdend met de opleiding die nodig is om de dringende opdrachten van de hulpverleningszones uit te voeren en teneinde de veiligheid van de interventies en van de personen die de interventies uitvoeren, te verzekeren, kunnen de zones echter enkel personen opvorderen die over de ad hoc opleiding beschikken.