



Zonaal reglement beschikbaarheden

Bestandsnaam: 2017 08 07 Ontwerp zonaal reglement beschikbaarheden

Locatie:

Doel:

Vastleggen afspraken rond beschikbaarheid binnen de zone Zuid-West Limburg vast te leggen.

Doelgroep:

Beroeps + vrijwilligers van het operationeel brandweerkader.

Inhoud:

Inleiding :

Op basis van het % beschikbaarheid en het aantal gemiste oproepen, zal de beschikbaarheid als Buiten categorie/Zeer goed/goed/Voldoende/Te verbeteren of onvoldoende gequoteerd worden.

Bij de vrijwilligers zal deze score meegenomen worden bij de jaarlijkse evaluaties.

Voor de beroeps maakt het een onderdeel uit van hun opt-out regeling.

Richtwaarde en correctiefactor:

A : Richtwaarde :

De richtwaarde voor de beschikbaarheid is en blijft 25%. Gelet op de aard en samenstelling van de zone, het personeelsplan en het meerjarenbeleidsplan is dit de beschikbaarheid waarnaar we moeten streven om conform de gestelde eisen te kunnen instaan voor de interventies binnen onze zone.

B : Correctiefactor :

Voor de evaluaties wordt de score gecorrigeerd om de medewerkers toe te laten de kwalificatie voldoende te behalen, rekening houdend met de "drukke" in een post.

Voor de jaarlijkse evaluaties zal rekening gehouden worden met de volgende tabel :

	% beschikbaarheid	% opkomst
Buiten categorie	≥ 55	≥ 95 %
Zeep goed	≥ 45	≥ 95 %
Goed	≥ 35	≥ 95 %
Voldoende	≥ 25 – corr %	≥ 90 %
Te verbeteren	≥ 12,5 % en < 25% -corr	≥ 85 % en < 90 %
Onvoldoende	< 12,5 %	< 85 %
Eindscore = de laagste van de 2 scores		

Correctiefactor :

Opsteller	Ingaande	Goedgekeurd door	Pagina
Kol. Bert Swijzen	2018-01-15	TC 2017-08-03 ZR 2018-01-15	1



Om de correctiefactor te berekenen gebruiken we 2 verhoudingen :

A : De verhouding van het aantal interventies post per post in verhouding tot het aantal interventies in de zone. (M.A.W. kans dat een interventie door uw post wordt uitgevoerd) Deze wordt berekend volgens :

$$\frac{\text{Aantal interventies in post X (intX)}}{\text{Aantal interventies totaal (intTOT)}}$$

B : De omgekeerde verhouding tot het aantal operationele inzetbare mensen in uw post. (M.A.W. de kans dat als er iemand wordt opgeroepen jij dat bent)

$$\frac{1}{\text{De som van de helft* van het aantal beroeps en het aantal vrijwilligers in de post X}}$$

*Minimale nominatieve beschikbaarheid van beroeps is 12,5% tov 25% voor vrijwilligers, dus kans om opgeroepen te worden stijgt in verhouding

$$\text{Correctie : } 25 \times (1 - 0.5 \times (\text{intX/intTOT} \times 1/(\#B/2 + \#V) \times 100)$$

De correctie wordt berekend op het lopende jaar voor het volgende jaar en bekendgemaakt voor het einde van het lopende jaar. Voor 2016 bedragen de gecorrigeerde cijfers :

Post Beringen	23,7
Post Borgloon*	25,0
Post Hasselt	19,6
Post Herk-de-Stad	21,2
Post Heusden-Zolder	21,5
Post Sint-Truiden	21,4
Post Tessenderlo	20,3
Post Tongeren	22,8

De sectorcommandanten kunnen individueel, om familiale of andere redenen tijdelijk de gecorrigeerde norm verminderen met het oog op het behalen van een goede evaluatie.

Meetmethodiek :

Opsteller	Ingaande	Goedgekeurd door	Pagina
Kol. Bert Swijssen	2018-01-15	TC 2017-08-03 ZR 2018-01-15	2



Hoe wordt de beschikbaarheid gemeten?

Berekening % beschikbaarheid :

1. Vertrokken wordt van de statussen in het oproepsysteem
 - a. NIB Niet beschikbaar
 - b. OPI op interventie
 - c. DNO Dienstopdracht niet oproepbaar
 - d. DAG Dagdienst
 - e. RES Reserve
 - f. BTR beschikbaar traag
 - g. BSN Beschikbaar snel
 - h. AMB ambulance
 - i. BOK beschikbaar op kazerne
 - j. BPD beroepsploeg van dienst
 - i. Ook te kiezen voor de vrijwilligers van Hasselt als ze wacht komen doen op de kazerne en een vervangende pager krijgen.
 - k. OVD officier van dienst
2. Voor de vrijwilligers is het "% beschikbaarheid"
= [De uren "OPI + DNO + DAG + RES + BTR + BSN + AMB + BOK + BPD + OVD"] / [de beschouwde periode in uren].
3. Voor de beroeps + gedetacheerden is het "% beschikbaarheid" = A - B
 - a. waarbij A = [de som van de uren "OPI + DNO + DAG + RES + BTR + BSN + AMB + BOK + BPD + OVD"] / [beschouwde periode in uren]
 - b. waarbij B = 18 % voor een fulltime in de buitenposten
 - i. Voor een 4/5 wordt 4/5 van dit vast percentage genomen
 - ii. Voor een halftime de helft
 - iii.
 - c. waarbij B = 0 % in Hasselt
(waar men met vervangende pagers werkt als men van dienst is op de kazerne)
Reden van 0% voor Hasselt is dat men daar zijn eigen pager
 1. Op NIB moet zetten als men gewoon werkt
 2. OP DNO enkel zal zetten als men in OPT-OUT extra komt invallen.
 3. Bij oproepen van thuis uit , zal net als bij de vrijwilligers van Hasselt, hun pager automatisch op BPD of OPI gezet worden
 - a. BPD als zij de kazerne moeten aanvullen.
 - b. OPI als ze effectief met de voertuigtrein mee moeten.
4. Periodes dat men ziek is worden niet meegenomen. Andere periodes dat men ter beschikking is van de zone of opdrachten uitvoert voor de zone kunnen in rekening genomen worden. Deze zullen opgenomen worden in het huishoudelijk reglement. Voor ziekte gelden alle periodes die door betrokkene correct zijn gemeld aan de personeelsdienst.
5. Maximum 50 % van de beschikbaarheid mag gehaald worden uit geplande activiteiten.

Opsteller	Ingaande	Goedgekeurd door	Pagina
Kol. Bert Swijssen	2018-01-15	TC 2017-08-03 ZR 2018-01-15	3



De uren beschikbaarheid die men verzamelt met geplande wachtendiensten in een vorm van permanentie (ziekenwagen, dispatching, ...) worden daarom begrensd tot het aantal uren gekoppeld aan niet geplande activiteiten.

Andere geplande activiteiten zoals permanente en voortgezette opleiding worden wel voor 100% in rekening gebracht voor de beschikbaarheid mits men zich in een status zet die toelaat de beschikbaarheid te registreren in het systeem, zoals bijvoorbeeld "dienststopdracht niet oproepbaar", "reserve",

Hoe wordt de opkomst gemeten?

Berekening van het % opkomst :

- Formule :

$$\% \text{ opkomst} = \frac{\text{opkomst}}{\text{opkomst} + \text{niet opgekomen}}$$

- Opkomst = het aantal keren dat men gevolg gaf aan een pageroproep
- Niet opgekomen = het aantal keren dat men NIET gevolg gaf aan een pageroproep

Gevolgen van de beschikbaarheidsevaluatie :

A : Niet halen gevraagde norm

A.1. Voor de beroeps :

Gevolgen van het niet halen van de 12,5 % beschikbaarheid of een slechte of zwakke opkomst % :

- Geen forfaitaire verplaatsingsvergoeding bij oproep
- Geen prioriteit meer krijgen voor het mogen uitvoeren van :
 - Van bijkomende wachtendiensten (versterkingen, extra wachtendiensten, brandwachten)
 - Geplande interventies, werken (wespenverdelging,...)
(Zij die de 12,5 % beschikbaarheid niet hebben, kunnen enkel bij een tekort aan personeel voor deze activiteiten ingeschakeld worden).
 - Tenslotte om te mogen participeren aan de wachtsystemen en permanenties , conform het "Zonaal reglement rond geplande wachtsystemen"

A.2. Voor de vrijwilligers

- Voor een vrijwilligers wordt de gecorrigeerde score meegenomen in het evaluatiesysteem.
- Bovendien is voldoen aan de beschikbaarheidseisen een voorwaarde om te kunnen participeren aan de wachtsystemen en permanenties , conform het "Zonaal reglement rond geplande wachtsystemen"

Opsteller	Ingaande	Goedgekeurd door	Pagina
Kol. Bert Swijssen	2018-01-15	TC 2017-08-03 ZR 2018-01-15	4



B : Wel behalen van de norm :

Gelet op het belang van een goede beschikbaarheid voor de goede werking van de zone en een goede bescherming van de inwoners wordt voor diegenen die beter scoren dan de norm (beroeps en vrijwilligers) een appreciatie getoond.

Afhankelijk van de behaalde jaarlijkse beschikbaarheid wordt voor de behaalde score qua beschikbaarheid en opkomst aangeboden:

B.1. Individueel :

" Goed " : een bijkomende kledijvergoeding van 100 €

" Zeer goed " : een initiatie uit een keuzelijst (bv. duiken, rotsklimmen, speleo..)

" Buiten categorie " : een opleiding uit een keuzelijst (bv. rijvaardigheid en stuurtechnieken, ..)

Deze appreciatie is cumulatief. De doorgebrachte tijd is geen diensttijd.

De incentive voor de categorieën "Goed " en "Zeer goed" zijn onderling wisselbaar naar keuze van de begunstigde.

B.2. Per post :

Het gemiddelde wordt berekend per post. Indien in een post meer dan 30 % beroepsleden telt worden beide als een aparte post beschouwd.

Voor de leden van de post die een gemiddelde beschikbaarheid haalt van 37,5% wordt door de zone een BBQ georganiseerd in de loop van het volgende jaar.

Opsteller	Ingaande	Goedgekeurd door	Pagina
Kol. Bert Swijssen	2018-01-15	TC 2017-08-03 ZR 2018-01-15	5