

FAQ Voortgezette opleiding (= VO)

Voorafgaande opmerking : Voor het gemak wordt in deze FAQ telkens verwezen naar 120u voortgezette opleiding. Er moet echter rekening gehouden worden met de wettelijke verminderingen van dit aantal uren als gevolg van de COVID-19 pandemie. Voor de eerste opleidingscyclus van 5 jaar is het daarom noodzakelijk om telkens 120 uur te vervangen door 84 uur.

1. Hoe loopt de cyclus van personeelsleden die een andere referentieperiode hebben? Loopt die per kalenderjaar of start die op het moment van indiensttreding?

Voor wie in dienst gekomen is na 1/1/2019 start de periode van 5 jaar vanaf het moment van indiensttreding. Het vereist een individuele opvolging, maar die is ook nodig voor het al dan niet verlengen van de benoeming van 6 jaar of voor de opvolging van de evaluatiecyclus. Ook daar is de datum van indiensttreding telkens het referentiepunt.

2. Wanneer start de opleidingscyclus voor stagiairs?

De periode van 5 jaar die telt voor de berekening van de uren voortgezette opleiding (VO) start op de datum van de indiensttreding. Brevetopleidingen zijn ook opgenomen in de catalogus voortgezette opleiding. Zie ook art. 51, § 1 KB 18/11/2015:

Art. 51. § 1. Elk uur door een leerling gevolgd in het kader van de opleiding tot het behalen van de brevetten, de getuigschriften en de attesten bedoeld in artikel 10 wordt gelijkgesteld met een uur [voortgezette opleiding bedoeld in artikel 150, § 1, van het koninklijk besluit van 19 april 2014].

Artikel 150 KB 19/04/2014 bepaalt overigens niets andersluidend voor stagiairs en bijgevolg is het ook van toepassing vanaf de aanvang van de stage (= indiensttreding) (zie art. 2, § 3 KB 19/04/2014).

Op de “administratieve” teller moeten alle uren voortgezette opleiding genoteerd worden die gevolgd werden in de periode van 5 jaar vanaf de indiensttreding (voor wie in dienst was of getreden is op 1/1/2019 is die periode 1/1/2019 – 31/12/2023). Ook als men in die periode bijvoorbeeld bevorderde, moeten alle uren gewoon samengeteld worden.

Op de “geldelijke” teller moeten alle uren voortgezette opleiding genoteerd worden die gevolgd werden per periode van 4 jaar (voor de graden sgt, adj, lt, kol) of 5 jaar (voor de graden bwm, kpl, kpt, maj) die is beginnen lopen vanaf de indiensttreding (voor de meesten dus vanaf 1/1/2015). Om de 4 of 5 jaar is het personeelslid normaal bevorderd in weddeschaal binnen zijn graad. Wanneer men een bevordering in weddeschaal gekregen heeft, wordt de “geldelijke” teller telkens op nul gezet. De stageperiode bij aanwerving vormt echter een uitzondering op die regels. De stagiair blijft in de weddeschaal van stagiair tot wanneer hij benoemd wordt (zie art. 7 KB 19/04/2014 GS). Vanaf de datum van benoeming komt de brandweerman automatisch in de volgende weddeschaal terecht, ongeacht de duur van de stage of het reeds gevolgde aantal uren VO.

Ook wanneer men bevordert in graad zal de geldelijke teller op nul gezet worden, aangezien men dan ook in een nieuwe weddeschaal terechtkomt.

In art. 12-19 KB 19/4/2014 geldelijk statuut staat immers telkens als voorwaarde vermeld dat men in zijn weddeschaal, minstens 120/96 (afhankelijk van de graad) uur voortgezette opleiding georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid gevolgd moet hebben om een bevordering in weddeschaal te krijgen.

B.v. Stel dat een sergeant reeds 4 jaar in dienst was van de zone op 1/1/2019 (= start van de referentieperiode) en dat hij op 1/1/2019 ook een bevordering in weddeschaal kreeg:

Beide tellers staan dan op 0 op 1/1/2019.

Hij volgt 80u VO in de periode 1/1/2019-1/1/2022, hij bevordert op 1/1/2022 tot adjudant en volgt nog 40u VO in de periode 1/1/2022-31/12/2023.

Zijn administratieve teller zal op 31/12/2023 op 120u staan. Hij voldoet aan de voorwaarde van art. 150 KB 19/04/2014.

Zijn geldelijke teller is op 1/1/2022 op 0 gezet en dus zal zijn geldelijke teller op 31/12/2023 op 40u staan. (Om zijn bevordering in weddeschaal als adjudant op het snelst mogelijke moment te krijgen zal hij 56u VO moeten volgen in de periode 1/1/2024-31/12/2025).

3. Hoe bereken je het aantal gevolgde uren voortgezette opleiding voor een personeelslid die van zone verandert via mobiliteit of professionalisering?

Ook bij personeelsbewegingen waarbij een beroepspersoneelslid uit een andere zone overkomt (mobiliteit, bevordering via mobiliteit, professionalisering naar een andere zone, ...) is het onderscheid tussen geldelijke en administratieve teller van belang.

Naast de anciënniteit die het personeelslid meeneemt, neemt hij ook de uren VO (geldelijke teller) binnen de weddeschaal meenemen voor de berekening van de voorwaarden van de bevordering in weddeschaal (in geval het over een beroepspersoneelslid gaat). Er is dan eenmalig een berekening nodig om te bekijken waar iemand zich bevindt in zijn weddeschaal.

De berekening van de uren VO voor de administratieve teller begint echter van nul wanneer men in dienst komt in een nieuwe zone, ongeacht of dit via aanwerving, mobiliteit of professionalisering is. (Voor het persoonlijk ontwikkelingsplan in de evaluatiecyclus van het personeelslid, is het wel interessant om te weten welke opleidingen betrokkene eerder al volgde).

4. Een personeelslid was gedurende de lopende referentieperiode langer dan 18 maanden afwezig maar heeft wel zijn 120u VO behaald. Moet zijn referentieperiode verlengd worden?

Neen, er is enkel verlenging als de 120u VO niet werden behaald. Voor betrokken persoon begint een nieuwe referentieperiode te lopen.

5. De termijn van 5 jaar kan pas worden verlengd (met de totale duur van de afwezigheid) als de persoon kan aantonen dat hij tijdens deze referentieperiode in totaal minstens 18 maanden afwezig is geweest (enkel de verloven van in de artikelen 207 tot en met 246 van het KB administratief statuut, evenals de voltijdse detacheringen komen hiervoor in aanmerking).

Van zodra er meer dan 18 maanden afwezigheid is, is er een automatische verlenging van de periode van 5 jaar op basis van het KB. Er moet dan geen beoordeling van de overmacht gebeuren eind 2023.

Periodes van afwezigheid die korter zijn dan 18 maanden kunnen wel een element zijn in de beoordeling van de overmacht.

6. Het KB vermeldt een aantal periodes van afwezigheid die de referentieperiode verlengen. Kan een periode van ziekte van een vrijwilliger ook leiden tot verlenging van de referentieperiode?

Artikel 150 §1/1 KB adm statuut luidt als volgt

*§ 1/1. In afwijking van paragraaf 1, wordt bij een afwezigheid van het personeelslid van in totaal minstens achttien maanden, de periode van vijf jaar bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd met de duur van de afwezigheid. Voor de berekening van deze afwezigheid komen in aanmerking: **de verloven en afwezigheden bedoeld in de artikelen 207 tot en met 246, evenals de voltijdse detacheringen.***

Enkel artikel 246 is van toepassing op de vrijwilligers, de artikelen 207 t.e.m. 245 zijn enkel van toepassing op beroepspersoneelsleden.

Bijgevolg zal ziekte van een vrijwillig personeelslid niet in aanmerking genomen kunnen worden voor berekening van de periode van 18 maanden om de periode van 5 jaar te verlengen.

Uiteraard kan ziekte van een vrijwillig personeelslid wel een rol spelen in het beoordelen van de aanwezigheid van overmacht overeenkomstig artikel 302, 2e lid KB adm statuut :

Art. 302. *Het ontslag van ambtswege wordt uitgesproken door de raad wanneer het personeelslid :*

[...]

6° niet het volledige [...] aantal uren voortgezette opleiding bedoeld in artikel 150, [...] d.

[...]

In het geval bedoeld in het eerste lid, 6°, hoort de commandant of zijn afgevaardigde het personeelslid.

Enkel overmacht kan de niet-naleving van de bepalingen bedoeld in [artikel 150, § 1], rechtvaardigen.

7. Geldt voor de moederschapsrust van vrijwilligers dezelfde redenering (zoals voor ziekte cf. vraag 6)?

Moederschapsrust en ziekte van vrijwilligers is in principe nergens geregeld in het statuut. In die gevallen zijn ze gewoon afwezig en niet beschikbaar en wordt dat gewettigd door middel van doktersattesten. Op die manier kan ermee rekening gehouden worden in het kader van de evaluatiecycli, maar ook in het kader van de beoordeling van de verplichte voortgezette opleiding in 5 jaar. Het kan dus meegenomen worden in de beoordeling van de overmacht.

De gevolgen van een afwezigheid wegens ziekte/moederschapsrust van meer dan 18 maanden zijn verschillend voor een beroeps en een vrijwilliger (art. 150, § 1/1 KB 19/04/2014):

- Voor een beroeps zal de periode van 5 jaar automatisch verlengd worden met de duur van de afwezigheid en het beroepspersoneelslid zal nog steeds 120u moeten volgen.
- Voor een vrijwilliger is er geen verlenging van die periode van 5 jaar. Het wordt geval per geval beoordeeld na te zijn gehoord door de zonecommandant of zijn afgevaardigde. Als het niet als overmacht beschouwd wordt en hij heeft onvoldoende uren VO, dan volgt het ambtshalve ontslag. Als het wel als overmacht beschouwd wordt, is er geen verlenging van de periode en evenmin een verplichting om de ontbrekende uren VO in te halen (althans niet op basis van het statuut – in het kader van de evaluatiecyclus zouden er bijkomende afspraken gemaakt kunnen worden om betrokkene toch meer uren voortgezette opleiding te laten volgen teneinde voldoende geschoold te zijn).

8. Omwille van de COVID-pandemie bestaat er geen verplichting om voortgezette opleiding te volgen in 2020 en de eerste zes maanden van 2021. Geldt deze vermindering ook integraal voor personeelsleden met een langdurige afwezigheid van meer dan 18 maanden indien die afwezigheid deels of volledig samenvalt met de periode 1/1/2020-30/6/2021?

De referentieperiode van het personeelslid, dat in de periode 1.1.2019 – 31.12.2023 langer dan 18 maanden afwezig was, wordt verlengd met de duur van zijn afwezigheid. Het te behalen aantal uur voortgezette opleiding , hangt af van de periode van de afwezigheid.

We lichten toe aan de hand van 2 voorbeelden :

- a) Een vrijwilliger genoot opschorting van benoeming van 1.7.2020 tot en met 31.12.2021. De referentieperiode wordt verlengd met 18 maanden (= duur van zijn afwezigheid). Aan het einde van de – verlengde – referentieperiode moet de vrijwilliger 108 uren voortgezette opleiding behalen. Hij geniet slechts een vermindering van het aantal uren voor de periode 1.1.2020 tot en met 30.06.2020 d.w.z. een vermindering met 12u.
- b) Een beroepspersoneelslid had loopbaanonderbreking van 1.1.2020 tot en met 31.12.2021. De referentieperiode wordt verlengd met 24 maanden. Aan het einde van de – verlengde – referentieperiode moet het beroepspersoneelslid 120 uren voortgezette opleiding behalen. Hij geniet geen vermindering omwille van COVID.

Personeelsleden wiens afwezigheid buiten de COVID-periode (1/1/2020 tot en met 30/6/2021) viel, hebben recht op vermindering van het aantal uren. Zij hadden in de 5 jaar dat ze actief waren geen volle toegang tot de opleidingen. Personeelsleden die afwezig waren tijdens de COVID-periode, hadden tijdens hun 5 jaar activiteit wel volle toegang tot de opleidingen waardoor er geen reden is om een vermindering toe te kennen (voorbeeld b). Voor de personeelsleden wiens afwezigheid deels samenviel met de COVID-periode moet pro rata gerekend worden (voorbeeld a).

9. Er kan rekening gehouden worden met 18 maanden afwezigheid, betekent dit dat de verplichte VO met 2 u per maand kan verminderd worden?

Het is niet toegestaan om het aantal te volgen uren VO binnen de huidige referentieperiode te verminderen met 2u per volledige maand afwezigheid. Dit is niet voorzien in het statuut. Een afwezigheid van meer dan 18 maanden impliceert een verlenging van de referentieperiode indien nodig maar geen vermindering van het te volgen aantal uren opleiding.

10. Kan een vrijwilliger nog opschorting van benoeming krijgen in de laatste maanden van dit jaar en zo de noodzaak om te voldoen aan de 120u uitstellen? Wat wanneer het personeelslid daarna terug in dienst komt?

Een vrijwilliger kan het einde van zijn periode van 5 jaar slechts uitstellen als hij in totaal 18 maanden opschorting van benoeming genomen heeft binnen die periode van 5 jaar. Het kan echter ook een element zijn in de beoordeling van de overmacht zijn als een vrijwilliger 6 of 12 maanden in opschorting van benoeming geweest is bv. aan het einde van de cyclus.

11. Je zou kunnen zeggen dat er voor voorzienbare afwezigheid van een vrijwilliger opschorting van de benoeming gevraagd moet worden. Is een retroactieve opschorting mogelijk?

Het toestaan van een retroactieve opschorting is niet voorzien. Het is wel mogelijk om, na de toekenning van overmacht, een nieuwe cyclus op te starten en eventueel werken met een opleidingsplan (in de evaluatiecyclus).

12. Wat als een vrijwilliger een opschorting van benoeming heeft van bv. 2 jaar die doorloopt na 01 januari 2024.

Voor een eventuele verlenging van de (huidige) referentieperiode – d.i. 1.1.2019 t.e.m. 31.12.2023 – overeenkomstig artikel 150, §1/1 moet er gekeken worden naar het aantal maanden afwezigheid binnen deze referentieperiode. Indien het aantal maanden hoger is dan 18 maanden, dan moet de referentieperiode verlengd worden met de reële duur van de afwezigheid.

13. Vrijwilligers halen regelmatig een langdurige afwezigheid aan wegens verloven, ziekte, buitenlandse opdracht voor zijn/haar hoofdwerkgever... Kan dit soort afwezigheid beschouwd worden als overmacht

hoewel dergelijke afwezigheid niet in aanmerking komt voor een verlenging van de cyclus als het in het totaal om 18 maanden gaat?

De zone kan geval per geval beoordelen of er sprake is van overmacht. Bovenstaande motieven kunnen een element vormen in de beoordeling van de overmacht.

14. Wat is de datum voor de berekening van het aantal uren voortgezette opleiding van een vrijwilliger wiens benoeming is opgeschort? Wordt de balans gemaakt aan het einde van de schorsingsperiode? Verlengt een schorsing van benoeming de referentieperiode?

Een vrijwillig personeelslid dat op 31.12.2023 20 maanden opschorting van benoeming heeft, is gedurende de referentieperiode langer dan 18m afwezig geweest. Zijn referentieperiode moet verlengd worden met de duur van de afwezigheid i.c. 20 maanden. Aan het einde van die verlenging moet betrokkene 120u VO gevolgd hebben.

15. Kan voor onvoorziene afwezigheid van vrijwilligers zoals ziekte, overmacht worden ingeroepen? Wetende dat ziekte voor een beroepspersoneelslid de cyclus verlengt indien er in het totaal sprake is van 18 maanden afwezigheid.

Ja, de onvoorziene afwezigheid zoals ziekte kan meegenomen worden in de beoordeling van de overmacht.

16. Het komt voor dat vrijwilligers om medische redenen tijdelijk aangepast werk hebben. In het statuut staat niets over de wedertewerkstelling van vrijwilligers. Nochtans kan op advies van de arbeidsgeneesheer voor technische-logistieke-administratieve taken aangepast werk worden voorgesteld en aanvaard worden door de vrijwilliger. Kan deze periode van aangepast werk ook beschouwd worden als overmacht of kan de cyclus worden verlengd indien dit aangepast werk 18 maanden duurt?

Artikel 150, § 1/1 bepaalt het volgende:

In afwijking van paragraaf 1 wordt bij een afwezigheid van het personeelslid van in totaal minstens achttien maanden, de periode van vijf jaar bedoeld in §1, eerste lid, verlengd met de duur van de afwezigheid. Voor de berekening van deze afwezigheid komen in aanmerking: de verloven en afwezigheden bedoeld in de artikelen 207 tot en met 246, evenals de voltijdse detacheringen.

Enkel artikel 246 is van toepassing op de vrijwilligers. Bijgevolg kan de periode van "wedertewerkstelling" de cyclus niet verlengen.

Bovendien ontslaat de uitvoering van technische/logistieke/administratieve taken op advies van de arbeidsgeneesheer de betrokkene niet van de verplichting van artikel 150 (de voortgezette vorming). Dit kan niettemin een element zijn in de beoordeling van de overmacht (bijvoorbeeld: werden er voldoende aangepaste opleidingen aangeboden voor deze personen gelet op het feit dat de opleidingscatalogus ook minder operationele opleidingen bevat).

17. Kan dezelfde redenering toegepast worden voor personeelsleden in een eindloopbaanregime? In dat geval is er geen vrijstelling voorzien inzake VO zoals dat wel het geval is bij wedertewerkstelling in een administratieve functie?

Dezelfde redenering inzake overmacht kan voor deze categorie van personeelsleden gebruikt worden zoals voor de vrijwilligers met aangepaste taken (cf. vraag 16). Gelet op de beperkte tijdsduur van de eindloopbaanmaatregelen zal deze maximaal één keer in iemands loopbaan voorkomen.

18. Personeelsleden die, omwille van medische redenen, geen ademlucht meer mogen/kunnen dragen, of die ademlucht drager zijn zonder inspanning, hebben niet altijd voldoende aanbod van opleidingen. Hoe kan daarmee rekening gehouden worden bij de berekening van de 120u VO?

Voor beroepsleden die wedertewerkgesteld zijn is er enkel een vrijstelling van voortgezette opleiding voor wie wedertewerkgesteld is in een administratieve, technisch of logistieke functie. Wie lichtere operationele taken uitvoert heeft nog de verplichting van de 120u VO. De medische situatie van beroepsleden of vrijwilligers is zeker een element dat meegenomen kan worden in de beoordeling van de overmacht.

Er kunnen ook altijd nog aanvragen tot erkenning als VO van opleidingen worden ingediend (o.a. studiedagen, congressen, opleidingen in het buitenland, bij private partners, ...) bij de Algemene directie Civiele veiligheid, directie Brandweer ([Punctuele erkenning voortgezette opleiding | Civiele Veiligheid](#)).

19. Wat als iemand in het najaar een opleiding ingepland heeft om aan zijn vereiste uren te komen, maar deze opleiding wordt door de school geannuleerd?

In dit geval kan de zone beslissen tot overmacht. De beoordeling van overmacht komt toe aan de zone.

20. Quid met de operationaliteit van het personeelslid? Zelfs indien overmacht het ambtshalve ontslag van het personeelslid kan voorkomen, blijft het zo dat zijn/haar opleiding onvoldoende blijkt om zijn/haar taken tijdens de volgende periode van vijf jaar veilig te kunnen blijven uitoefenen. Kan het personeelslid verplicht worden een operationaliteitstest af te leggen die de noodzakelijke competenties voor de functie bevestigt, zoals artikel 150, §3 (permanente opleiding) van het statuut voorschrijft?

Dit is niet voorzien in de wetgeving. Het kan een politieke keuze zijn (beslissing van de zoneraad) om een gelijkaardige test te organiseren zoals deze in artikel 150, §3 van het statuut. Je kan in geval van overmacht ook gebruik maken van de evaluatiecyclus om de betrokken personen te reïntegreren, waarbij een opleidingsplan in de cyclus kan worden opgenomen.

21. Wat is de impact op de nieuwe referentieperiode voor de personeelsleden die een tekort hadden in de huidige referentieperiode en waarvoor overmacht werd toegekend? Kan er worden gewerkt met een inhaaltraject of zijn er operationele maatregelen mogelijk tot het ogenblik dat betrokkene opnieuw voldoende geschoold is voor het uitoefenen van zijn functie?

Als er overmacht wordt toegekend dan begint voor betrokkene een nieuwe referentieperiode met een nieuwe teller (= 0) te lopen. Hij/zij moet binnen de nieuwe referentieperiode 120u VO behalen. Op basis van het administratief statuut is het niet vereist dat hij/zij ook nog de niet behaalde uren van de vorige referentieperiode inhaalt.

Indien het nodig geacht wordt, kan de zone wel een individueel inhaaltraject bepalen, dat specifieke opleidingen inhoudt. Dergelijk traject past in het persoonlijk ontwikkelingsplan van het personeelslid en het wordt opgevolgd via de evaluatiecyclus. Als het tekort aan opleiding zou leiden tot problemen voor de veiligheid van collega's, burgers of het personeelslid zelf kan de zone ook operationele maatregelen nemen tot het personeelslid zijn functie weer volwaardig kan uitoefenen.

22. Hoe moet artikel 302, 1^e lid, 6^o en 2^e lid in combinatie met art. 150 KB adm statuut toegepast worden?

Het ontslag van ambtswege wordt uitgesproken door de raad indien het personeelslid niet het volledige aantal uren voortgezette opleiding bedoeld in artikel 150 volgt. In voorliggend geval, hoort

de commandant of zijn afgevaardigde het personeelslid. Enkel overmacht kan de niet naleving van de bepalingen bedoeld in artikel 150 §1 rechtvaardigen.

Het is om die reden dat de zonecommandant of zijn afgevaardigde de betrokken personeelsleden – zijnde de mensen die op 31.12.2023 niet het benodigde aantal uren VO zullen bereiken – verhoort. Deze gesprekken dienen nog plaats te vinden in 2023 gedurende de periode – afhankelijk van het aantal te horen mensen – oktober/november/december. Van het verhoor wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat wordt ondertekend door zowel de zonecommandant of zijn afgevaardigde en het betrokken personeelslid.

Op basis van het verhoor formuleert de zonecommandant of zijn afgevaardigde een niet-bindend advies, dit advies maakt hij samen met het verslag van het verhoor over aan de zoneraad. Het is de zoneraad die op basis van het advies en het verslag van het verhoor – voor ieder personeelslid dat niet het nodige aantal uren VO heeft behaald – beslist om de overmacht te accepteren of over te gaan tot ambtshalve ontslag.

De zoneraad heeft bij voorkeur nog plaats eind dit jaar zodoende kunnen de ambtshalve ontslagen ingaan op 1.1.2024. Let wel: Het ambtshalve ontslag kan niet vroeger ingaan dan de dag van kennisgeving van de uitspraak van de zoneraad aan het personeelslid. Als de zoneraad waarop het ambtshalve ontslag wordt uitgesproken bv. plaatsheeft op 28.12.2023 en de kennisgeving pas na 31.12.2023, dan zal het ambtshalve ontslag dus pas op dat moment in werking treden (cf. volgende alinea).

Indien het verhoor en/of de zoneraad en/of de kennisgeving pas plaats heeft na 31.12.2023 zullen de personeelsleden die niet voldoen op het einde van de referentieperiode op non actief (vrijwilligers) of in dienstvrijstelling (beroeps) moeten geplaatst worden, met ingang vanaf 1.1.2024 en tot aan het ontslag. De personeelsleden die niet het verplichte aantal uren opleiding behaalden, maar waarvoor de overmacht wordt erkend, kunnen wel in dienst blijven.

Het ambtshalve ontslag kan immers nooit retroactief zijn en kan indien het wordt uitgesproken na 1.1.2024 ten vroegste ingaan op de dag van kennisgeving van de uitspraak van de zoneraad.

De beslissing van de zoneraad moet aangetekend (bij voorkeur tegen ontvangstbewijs) verstuurd/ bekend gemaakt worden aan het betrokken personeelslid met expliciete vermelding van de beroepsmogelijkheid bij de Raad van State.