

SELECTIEREGLEMENT

SELECTIEREGLEMENT: AANWERVING
FUNCTIE: VRIJWILLIG BRANDWEERMAN
NIVEAU : Basiskader

De zoneraad van 24 juni 2022 legde volgend selectiereglement vast voor de aanwerving en aanleg van een wervingsreserve voor vrijwillige brandweerlieden m/v/x voor de posten Houthalen-Helchteren, Lanaken, Maaseik, Maasmechelen en Voeren.

1. Selectiecommissie

Samenstelling van de selectiecommissie:

- 3 (onder)officieren van de zone
- 1 personeelsverantwoordelijke

Het zonecollege keurde volgende samenstelling goed:

- Luitenant Ronny Houben – post Maaseik
- Sergeant Geert Ramakers – post Maasmechelen
- Sergeant Wim Hocks – post Voeren
- Mevr. Laura Vanbaelen, personeelsverantwoordelijke

2. Selectievoorwaarden

De kandidaten dienen op datum van kandidaatstelling te voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones. De selectievoorwaarde 'houder zijn van het FGA' dient ten laatste vervuld te zijn voor de aanvang van de eerste proef:

1. Belg zijn of burger van een land dat deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of van Zwitserland
2. Ten minste 18 jaar oud zijn
3. Van goed zedelijk gedrag zijn (aan te leveren een uittreksel uit het strafregister van max. 3 maanden oud)
4. De burgerlijke en politieke rechten genieten en in orde zijn met de dienstplichtwetten
5. Houder zijn van een rijbewijs B

6. Houder zijn van een federaal geschiktheidsattest (FGA) voor het basiskader, het middenkader of het hoger kader ofwel actief zijn als brandweerman/vrouw binnen een hulpverleningszone

Bijkomende voorwaarde bij kandidaatstelling

Voldoen aan de woonplaatsverplichting (wonen binnen een straal van 4 km of aanwezig kunnen zijn in de brandweerpost op maximum 8 minuten).

Deze selectievoorwaarde dient eveneens uiterlijk op datum van de kandidaatstelling vervuld te zijn.

Beschikbaarheidsverplichting na aanwerving

Voldoen aan de minimale beschikbaarheid van 2010 uren per jaar (25% onder aftrek van een verlofperiode van 30 kalenderdagen) volgens de modaliteiten vastgelegd in 'het huishoudelijk reglement inzake beschikbaarheid van de vrijwillige operationele brandweerlieden' van onze Brandweerzone Oost-Limburg.

3. Selectieprocedure

De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen en een eliminerend medisch onderzoek zoals vermeld in artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

De selectieprocedure werd door de zoneraad als volgt vastgelegd:

1. De selectiecommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van de kandidatuur.
2. De selectiecommissie organiseert een vergelijkend examen bestaande uit één of meerdere proeven, waaronder een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving van de zone te testen. De competenties verbonden aan het functieprofiel worden één of meerdere malen getest doorheen de procedure. Kandidaten die voldoen aan de wervingsvoorwaarden zullen voorafgaand aan het vergelijkend examen geïnformeerd worden over de competenties die aan bod komen in elk onderdeel. De proeven zijn eliminerend (min. 50% per competentie en min. 60% per onderdeel).
3. De selectiecommissie maakt de gemotiveerde rangschikking over aan de zoneraad, gebaseerd op de behaalde resultaten per competentie rekening houdend met de competentiegewichten zoals vastgelegd in het functieprofiel.
4. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. Bij vacante plaatsen worden de hoogst gerangschikte kandidaten toegelaten tot een aanwervingsstage.
5. Aan de effectieve indiensttreding als vrijwillig stagiair-brandweerman gaat een eliminerend medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer vooraf.

De competenties die worden beoordeeld tijdens de vergelijkende procedure:

- a. Kerncompetenties (gewicht 20/100):
 - i. Loyaliteit (niveau 1)
 - ii. Integriteit (niveau 1)
- b. Persoonsgebonden competenties (gewicht 10/100)
 - i. Stressbestendigheid (niveau 1)
 - ii. Flexibiliteit (niveau 1)
- c. Relationale competenties (gewicht 30/100):
 - i. Samenwerken (niveau 1)
- d. Kwaliteit en veiligheidsbewustzijn (niveau 1 - gewicht 20/100)
- e. Vaktechnische competenties (niveau 1 - gewicht 20/100)

4. Aanstelling en wervingsreserve

De kandidaten uit de wervingsreserve worden door de raad toegelaten tot de aanwervingsstage in orde van rangschikking resulterend uit de zonale proeven. De datum van indiensttreding wordt vastgelegd door de zoneraad in een aanstellingsbesluit, in functie van de start van de brevetopleiding B01.

Kandidaten die opgenomen worden in de wervingsreserve, krijgen hiervan schriftelijk bericht. De wervingsreserve blijft 2 jaar geldig. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden. Elke kandidaat in de wervingsreserve wiens contactgegevens wijzigen, dient dit onmiddellijk te melden aan de personeelsdienst van de zone.

Een kandidaat wordt geschrapt uit de wervingsreserve indien hij/zij:

- daar schriftelijk om verzoekt
- zonder ernstige reden een aanbod voor de functie van vrijwillig brandweerman weigert
- noch definitief toezegt noch weigert binnen de 30 kalenderdagen na een functie van vrijwillig brandweerman binnen de zone aangeboden te hebben gekregen
- niet in dienst treedt uiterlijk op de afgesproken indiensttredingsdatum

5. Wijze van kandidaatstelling

De kandidaten dienen, per e-mail of per brief, hun kandidatuur in t.a.v. Brandweerzone Oost-Limburg, personeelsdienst, C-mine 50, 3600 Genk of via personeel@bwol.be. **De uiterste inschrijvingsdatum voor de kandidaturen is 2 oktober 2022.** De datum van verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als indieningsdatum. De verzenddatum van de e-mail of de datum van de poststempel geldt als bewijs.

De kandidatuurstelling bevat:

- Een uitgebreid curriculum vitae met vermelding en ter staving van de in de selectievoorwaarden vermelde vereisten.
- Een motivatiebrief.
- Een kopie van je identiteitskaart en rijbewijs B.
- Een recent uittreksel van het strafregister, model 596.2 (minderjarigenmodel). Het uittreksel mag op datum van kandidaatstelling niet ouder zijn dan drie maanden. Als hierop ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.
- Een kopie van je Federaal geschiktheidsattest of je tewerkstellingsattest als brandweerman bij een andere hulpverleningszone.

Heb je nog geen FGA? Schrijf je in vanaf 29 augustus tot 1 oktober 2022 op <https://brandweer.be/>

Kandidaten die de vereiste documenten niet, onvolledig of laattijdig indienen, worden uitgesloten van deelname aan de selectieprocedure. De selectiecommissie beoordeelt definitief de geldigheid van de kandidaturen en bijbehorende documenten. De kandidaturen die uitgesloten worden, krijgen hiervan schriftelijk bericht.

6. Vacantverklaring

De vacantverklaring wordt gepubliceerd op:

- de website van de brandweerzone (www.bwol.be/vacatures)
- de officiële website van VDAB
- de website van de Algemene Directie voor de Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse zaken (www.brandweer.be)
- de vacature wordt ook bezorgd aan alle actieve personeelsleden van de brandweerzone Oost-Limburg.

7. Bijkomende informatie

Het functieprofiel van de vacante betrekking(en) kan geraadpleegd worden via onze website www.bwol.be/jobs/vacatures.

Kandidaten met vragen over de functie, de arbeidsvoorwaarden of de selectieprocedure kunnen contact opnemen met de personeelsdienst via mail personeel@bwol.be of via telefoon op 089/65.33.02 of 089/65.33.56.