

SELECTIEREGLEMENT

SELECTIEREGLEMENT: AANLEG VAN WERVINGSRESERVES

FUNCTIES: BRANDWEERMAN-AMBULANCIER COMBIDIENST
BRANDWEERMAN-AMBULANCIER ADMINISTRatieve DIENST
BRANDWEERMAN-AMBULANCIER TECHNISCHE DIENST

NIVEAU : Basiskader

De zoneraad van 29 september 2023 legde volgend selectiereglement vast voor de aanleg van een wervingsreserve m/v/x voor de functies brandweerman-ambulancier combidienst, brandweerman-ambulancier administratieve dienst en brandweerman-ambulancier technische dienst.

1. Selectiecommissie

Samenstelling van de selectiecommissie:

- 2 officieren van de zone
- 1 onderofficier van de zone
- 1 personeelsverantwoordelijke

Het zonecollege keurde volgende samenstelling goed:

- Majoor Wim Petit – officier van Brandweerzone Oost-Limburg
- Kapitein Frank Parthoens – officier van Brandweerzone Oost-Limburg
- Sergeant Danny Ramaekers – onderofficier van Brandweerzone Oost-Limburg
- Mevr. Anne Corthouts, personeelsverantwoordelijke Brandweerzone Oost-Limburg

2. Selectievoorwaarden

De kandidaten dienen 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 selectievoorwaarden dienen ten laatste vervuld te zijn op datum 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, of in dienst zijn als operationeel brandweermedewerker (vrijwilliger of beroeps) bij een hulpverleningszone

3. Selectieprocedure

De werving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen bestaande uit verschillende eliminerend proeven 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 3 trappen met eliminerende onderdelen (min. 50% per competentie en min. 60% per onderdeel), waaronder een preselectie bestaande uit verschillende vergelijkende proeven, een functie gerelateerde proef, een online profielschets en een selectiegesprek, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving(en) van de zone te testen. De competenties verbonden aan het functieprofiel worden meerdere malen getest doorheen de procedure. Kandidaten die voldoen aan de wervingsvoorwaarden zullen voorafgaand aan het vergelijkend examen geïnformeerd worden per mail over de competenties die aan bod komen in elk onderdeel.
3. De selectiecommissie maakt per profiel de gemotiveerde rangschikking over aan de zoneraad gebaseerd op de behaalde resultaten per competentie, rekening houdend met de competentiegewichten zoals vastgelegd in het functieprofiel, en op de gevaloriseerde zonale criteria met betrekking tot woonplaats en B01-brevet:
 - 6 punten indien de woonplaats van de kandidaat zich situeert op ≤ 4 km t.o.v. een brandweerkazerne van Brandweerzone Oost-Limburg
 - 4 punten indien de woonplaats van de kandidaat zich situeert op ≤ 8 km t.o.v. een brandweerkazerne van Brandweerzone Oost-Limburg
 - 4 punten indien de kandidaat op datum van de eerste proef beschikt over het brevet B01
4. De geslaagde kandidaten worden opgenomen een wervingsreserve die twee jaar geldig is. Bij vacante plaatsen worden de hoogst gerangschikte kandidaten toegelaten tot de functie.
5. Aan de effectieve indiensttreding als stagiair-brandweerman-ambulancier gaat een eliminerend medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer vooraf.

Volgende competenties worden beoordeeld tijdens de vergelijkende proeven van de procedure:

- a. Kerncompetenties (gewicht 20/100):
 - i. Loyaliteit (niveau 1)
 - ii. Plichtsgevoel (niveau 1)
 - iii. Integriteit (niveau 1)
- b. Persoonsgebonden competenties (gewicht 10/100)
 - i. Stressbestendigheid (niveau 1)
 - ii. Flexibiliteit (niveau 1)
- c. Relationale competenties (gewicht 25/100):
 - i. Samenwerken (niveau 1)
- d. Taakgerichte competenties (gewicht 10/100):
 - i. Daadkracht (niveau 1)
- e. Kwaliteit en veiligheidsbewustzijn (niveau 1 - gewicht 20/100)
- f. Vaktechnische competenties (niveau 1 - gewicht 15/100)

Timing

- i. **Woensdag 15 november 2023: Trap 1** (preselectie, bestaande uit verschillende eliminerende onderdelen).
Slaag je voor trap 1, dan ontvang je een persoonlijke uitnodiging voor trap 2.
- ii. **Zaterdag 18 november 2023: Trap 2** (functie gerelateerde proef).
Slaag je voor trap 2, dan ontvang je een persoonlijke uitnodiging voor trap 3.
- iii. **Trap 3** is een online profielschets (van thuis af te leggen op zaterdag 25 of zondag 26 november 2023) en een selectiegesprek (dinsdag 28 of donderdag 30 november 2023).
Slaag je ook voor trap 3, dan word je opgenomen in de werfreserve van de functie(s) waarvoor je je kandidaat stelde.

4. Aanstelling en wervingsreserve

Kandidaten die opgenomen worden in de wervingsreserves krijgen hiervan schriftelijk bericht en worden geïnformeerd over hun positie in de rangschikking. 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.

De kandidaten uit de wervingsreserve(s) worden door de raad toegelaten tot de aanwervingsstage in orde van rangschikking resulterend uit de zonale proeven en gevaloriseerde criteria.

De aanwervingsstage begint de dag van de indiensttreding en start met de B01 opleiding, indien nog niet behaald. De aanwervingsstage eindigt ten vroegste één jaar na het behalen van het brevet brandweerman, mits een positieve eindevaluatie van de stage en het behalen van het brevet ambulancier en het rijbewijs C. De totale stageperiode van een beroepsbrandweerman-ambulancier kan niet langer dan drie jaar duren.

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

- 1) daar schriftelijk om verzoekt;
- 2) na een tweede maal een betrekking te hebben aangeboden gekregen, niet definitief toezegt of aan het tweede aanbod verzaakt binnen de 15 kalenderdagen;
- 3) wordt toegelaten tot de functie;
- 4) wordt aangesteld.

5. Wijze van kandidaatstelling

De kandidaten dienen, per e-mail of per brief, hun kandidatuur in via personeel@bwol.be of via gesloten omslag t.a.v. Brandweerzone Oost-Limburg, personeelsdienst, C-mine 50, 3600 Genk. **De uiterste inschrijvingsdatum voor de kandidaturen is zondag 29 oktober 2023.** 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 met duidelijke vermelding van de functie(s) van kandidaatstelling.
- Een kopie van de identiteitskaart en het 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 het Federaal geschiktheidsattest of een recent tewerkstellingsattest als brandweerman bij een andere hulpverleningszone (maximum 1 maand oud).

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 tevens aangeplakt in alle posten van Brandweerzone Oost-Limburg.

7. Bijkomende informatie

De functieprofielen, het competentieoverzicht van de profielen brandweerman-ambulancier en de arbeidsregimes van de vacante betrekking(en) kunnen geraadpleegd worden via onze website www.bwol.be/jobs/vacatures.

Kandidaten met vragen over de functie(s), 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.