

# SELECTIEREGLEMENT

**SELECTIEREGLEMENT: AANWERVING, MET AANLEG WERFREERVE**  
**FUNCTIE: VRIJWILLIG HULPVERLENER-AMBULANCIER**  
**SCHAAL: VRIJWILLIG HULPVERLENER-AMBULANCIER**  
**NIVEAU: BASISKADER**

De zoneraad van 27 juni 2025 legde volgend selectiereglement vast voor de aanwerving en aanleg van een wervingsreserve voor vrijwillig hulpverlener-ambulanciers (m/v/x) voor de posten Bilzen-Hoeselt, Maaseik, Maasmechelen (en Oudsbergen).

## 1. Selectiecommissie

Minimale samenstelling van de selectiecommissie:

- 1 (onder)officier van de zone
- 1 ambulancier (met diploma verpleegkundige-BBT) van de zone
- 1 deskundige-expert DGH of officier DGH
- 1 personeelsverantwoordelijke

De zoneraad keurde volgende samenstelling goed:

- Voor post Bilzen-Hoeselt
  - Sgt. Kurt Jacobs, onderofficier post Bilzen-Hoeselt - voorzitter van de selectiecommissie
  - Vrijwillig brandweerman – ambulancier Dominique Moors, verpleegkundige BBT
  - Dhr. Siegfried Donné, deskundige-expert DGH
  - Mevr. Laura Vanbaelen, deskundige dienst personeel
- Voor post Maaseik
  - Adj. Theo Pernot, onderofficier post Maaseik - voorzitter van de selectiecommissie
  - Vrijwillig coördinator – ambulancier Will Verdonck, verpleegkundige BBT
  - Dhr. Siegfried Donné, deskundige-expert DGH
  - Mevr. Laura Vanbaelen, deskundige dienst personeel
- Voor post Maasmechelen
  - Adj. Gunter Timmermans, onderofficier post Maasmechelen - voorzitter van de selectiecommissie
  - Vrijwillig hulpverlener – ambulancier Marnik Truyen, verpleegkundige BBT
  - Dhr. Siegfried Donné, deskundige-expert DGH
  - Mevr. Laura Vanbaelen, deskundige dienst personeel

Indien een lid van de selectiecommissie ten gevolge van onvoorziene omstandigheden niet aanwezig kan zijn tijdens de proeven, wordt de personeelsdienst gemachtigd een alternatief jurylid met gelijkaardig profiel aan te stellen.

## 2. Selectievoorwaarden

De kandidaten dienen op datum van kandidaatstelling te voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in het Koninklijk besluit van 23 augustus 2014 betreffende het administratief statuut van het ambulancepersoneel van de hulpverleningszones dat geen brandweerman is:

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;
4. De burgerlijke en politieke rechten genieten;
5. In orde zijn met de dienstplichtwetten;
6. Houder zijn van een rijbewijs B.

Deze selectievoorwaarden dienen op datum van de kandidatuurstelling vervuld te zijn.

Er zijn geen diplomavorwaarden voor deze functie. Een bachelorsdiploma in de ziekenhuisverpleegkunde (of daarmee gelijkgesteld) en een Bijzondere Beroepstitel spoed en intensieve zorgen vormen echter wel een meerwaarde voor de kwaliteit van de dringende geneeskundige hulpverlening die onze brandweerzone nastreeft.

## 3. Selectieprocedure

De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen en een eliminerend medisch onderzoek zoals vermeld in artikel 4-26 van de Codex over het welzijn op het werk.

De selectieprocedure werd door de zoneraad als volgt vastgelegd:

- De selectiecommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van de kandidatuur.
- De selectiecommissie organiseert een vergelijkend examen uit 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 en 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).
- 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.

- 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.

Voor de effectieve indiensttreding als vrijwillig hulpverlener-ambulancier volgt een eliminierend medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer.

Volgende competenties 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 (gewicht 20/100 - niveau 1)
- e. Vaktechnische competenties (gewicht 20/100 - niveau 1)

#### 4. Aanstelling en wervingsreserve

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in de wervingsreserve verbonden aan de functie en de desbetreffende posten.

Bij vacante plaatsen worden de geslaagde kandidaten vanuit de werfreserve door de raad aangesteld in de functie en toegelaten tot de aanwervingsstage in orde van rangschikking resulterend uit de zonale proeven. De datum van indiensttreding en aanvang van de aanwervingsstage wordt vastgelegd door de zoneraad in een aanstellingsbesluit. De stage duurt min. één jaar wanneer de stagiair reeds houder is van het brevet van ambulancier en van een geldige badge zoals bedoeld in artikel 24 van het KB van 13 februari 1998. De stage kan ten hoogste tweemaal verlengd worden met zes maanden.

Op 27 juni 2025, datum van openstelling door de raad, waren volgende plaatsen vacant:

- voor post Bilzen-Hoeselt: 9 plaatsen
- voor post Maaseik: 53 plaatsen
- voor post Maasmechelen: 21 plaatsen

De bezetting van post Oudsbergen wordt ingevuld met de personeelskaders van de posten Bilzen-Hoeselt, Genk, Maaseik en Maasmechelen. De zone voorziet voor deze post voorlopig dus geen eigen personeelskader, maar een inschakeling op basis van de beschikbaarheden van de overige posten.

Zijn er meer geslaagde kandidaten dan vacante plaatsen dan worden deze opgenomen in de desbetreffende wervingsreserve of kunnen deze op vraag verbonden worden aan een andere post van de zone. De kandidaten worden hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht. De wervingsreserve blijft twee jaar geldig en kan door beslissing van de raad ten hoogste tweemaal 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 uitdrukkelijk schriftelijk om verzoekt;
- noch definitief toezegt noch weigert binnen de 30 kalenderdagen na een functie van vrijwillig ambulancier 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](mailto:personeel@bwol.be).

**De uiterste inschrijvingsdatum voor de kandidaturen is zondag 31 augustus 2025.** 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 het rijbewijs B of C
- Een kopie van de identiteitskaart;
- Een recent uittreksel van het strafregister, model 596.2 (minderjarigenmodel). Het uittreksel mag op datum van kandidaatstelling niet ouder zijn dan drie maanden. In geval van ongunstige vermeldingen mag een schriftelijke duiding toegevoegd worden;
- Eventueel: een kopie van het bachelordiploma in de ziekenhuisverpleegkunde (of daarmee gelijkgesteld) en een bewijs van een Bijzondere Beroepstitel spoed en intensieve zorgen – indien de kandidaat hiervan in het bezit is, niet verplicht.

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 (<http://www.bwol.be/jobs>)
- de officiële website van VDAB
- de website van de Algemene Directie voor de Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse zaken ([www.brandweer.be](http://www.brandweer.be))

De vacature wordt ook bezorgd aan alle actieve personeelsleden van de brandweerzone Oost-Limburg.

## 7. Bijkomende informatie

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

Volg ook onze socials, zo ben je meteen geïnformeerd wanneer er bijkomende info over deze procedure verschijnt op onze website [www.bwol.be](http://www.bwol.be)