

SELECTIEREGLEMENT

De zoneraad van 27 januari 2023 legde volgend selectiereglement vast voor de aanwerving en aanleg van een wervingsreserve voor vrijwillige hulpverlener-ambulanciers m/v/x voor de post Maasmechelen

1. Selectiecommissie

Samenstelling van de selectiecommissie:

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

De zoneraad keurde volgende samenstelling goed:

- Sgt. Dennis Wuyts, onderofficier post Maasmechelen, voorzitter van de selectiecommissie
- Vrijwillig hulpverlener – ambulancier Goele Coenen, verpleegkundige BBT post Maasmechelen
- Dhr Siegfried Donné, deskundige-expert DGH
- Mevr Laura Vanbaelen, dienst personeel Brandweerzone Oost-Limburg

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 diplomavooraanvragen 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:

1. De selectiecommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van de kandidatuur.
2. 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).
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. Voor de effectieve indiensttreding als vrijwillig hulpverlener-ambulancier volgt een eliminerend medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer.

De competenties die worden beoordeeld tijdens de vergelijkende procedure zijn:

- 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 geslaagde kandidaten worden opgenomen in de wervingsreserve verbonden aan de functie en de post Maasmechelen.

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. 1 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 6 maanden.

Op 27 januari 2023, datum van openstelling door de raad, waren volgende plaatsen vacant voor post Maasmechelen: 20 plaatsen

Zijn er meer geslaagde kandidaten zijn dan vacante plaatsen dan blijven deze opgenomen in de desbetreffende wervingsreserve. De kandidaten worden hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht. De wervingsreserve blijft 2 jaar geldig en kan door beslissing van de raad ten hoogste twee maal 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. Kandidatuurstelling

De kandidaten dienen, per e-mail of brief, hun kandidatuur met motivatie in t.a.v. Brandweerzone Oost-Limburg, personeelsdienst, C-mine 50 3600 Genk of via personeel@bwol.be. **De inschrijvingstermijn voor het indienen van een kandidatuur loopt tot en met 26 februari 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
- Een kopie van je rijbewijs B of C
- Een kopie van je identiteitskaart
- Uittreksel uit 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
- Eventueel een kopie van zijn/haar bachelorsdiploma verpleegkunde en/of 'BBT-titel' (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 openverklaring wordt gepubliceerd op:

- de website van de brandweerzone - www.bwol.be/vacatures
- de officiële website van VDAB - www.vdab.be/vindeenjob
- 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

Kandidaten met vragen over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure kunnen contact opnemen met de personeelsdienst via mail personeel@bwol.be of via telefoon op 089/65.33.56 of 089/65.33.12.