

Professionalisering in dezelfde zone

Brandweerman/v/x - 2025

1 DE ZONE

Hulpverleningszone Waasland verenigt de brandweer- en ambulanceposten Beveren, Kieldrecht, Kruibeke, Melsele, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse en Waasmunster. Deze negen posten die ruim 520 medewerkers herbergen, zetten zich dagelijks in voor de bescherming van meer dan 219.000 inwoners binnen het Waasland, in de gemeenten Beveren-Kruibeke-Zwijndrecht, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse en Waasmunster.

2 ALGEMEEN KADER

Het zonecollege heeft beslist om een procedure van professionalisering in de eigen zone van een brandweerm/v/x (in dezelfde of lagere graad), op te starten met aanleg van een professionaliseringsreserve. Deze reserve wordt aangelegd voor twee jaar, en is tweemaal verlengbaar is met twee jaar.

3 DE JOBINHOUD

Een brandweerman/v/x werkt samen met een ploeg collega's en hanteert vlot al het materiaal aanwezig in een brandweerwagen (vb. een multifunctionele autopomp, ...) Ook met ander technisch materiaal kunnen zij vlot overweg. Je draagt samen met de collega's de verantwoordelijkheid tijdens het uitvoeren van operationele taken. Dit steeds in nauwe samenwerking met de bevelvoerder. Het uitvoeren van opdrachten en het rapporteren van bevindingen op het terrein zijn hierbij van fundamenteel belang.

De opdrachten van de brandweer zijn erg verscheiden en steeds anders. Je blust niet alleen branden, maar helpt bij verkeersongevallen, bevrijding van personen, overstromingen, gaslekken, verdrinking, vervuiling, wespennesten, redden van mens en dier in nood en nog zoveel meer.

(Een volledige functiebeschrijving kan je achteraan dit document terugvinden.)

3.1 De toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

Om je kandidaat te kunnen stellen, moet je op de uiterste inschrijvingsdatum, **8 februari 2026 om 23u59** voldoen aan volgende voorwaarden:

1. Benoemd zijn als vrijwillig personeelslid bij Hulpverleningszone Waasland;
2. Voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;
3. Over een graadanciënniteit van ten minste twee jaar, in dezelfde en/of een hogere graad beschikken, aanwervingsstage niet inbegrepen;
4. Beschikken over een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed" bij de laatste evaluatie;
5. Niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

4 HET SELECTIEPROGRAMMA

Alvorens in aanmerking te kunnen komen voor aanstelling via professionalisering, dienen de kandidaten te slagen voor een vergelijkend examen.

Het vergelijkend examen wordt voorafgegaan door:

- Een schriftelijke preselectie, waarin we onder andere het logisch denkvermogen testen. Als er meer dan 30 kandidaten zijn, zullen er maximaal 20 kandidaten doorstromen naar het vergelijkend examen. – **14/02 tem 15/02 (online)**

Het vergelijkend examen bestaat uit:

- Een praktische proef (1,5u) – **28/02 vanaf 7u;**
- Een competentie gedragsgericht interview, waarin we o.a. de motivatie, inzetbaarheid en competenties zullen toetsen. (1u) – **03/03 – 05/03**

Om als geslaagd te worden beschouwd dienen de kandidaten voor elk onderdeel vijftig procent van de punten te behalen, zowel bij de preselectie als bij het vergelijkend examen.

De resultaten van de preselectie worden niet meegenomen in de beoordeling van het vergelijkend examen.

Als je slaagt, word je opgenomen in een professionaliseringsreserve voor de duur van twee jaar. De geldigheidsduur is maximaal 2 maal verlengbaar, telkens maximum voor twee jaar.

De rangschikking wordt bepaald door je totale puntenaantal. Hoe beter je globale resultaat, hoe hoger je op de professionaliseringsreserve komt te staan.

5 DE PROFESSIONALISERINGSSTAGE

Je professionaliseringsstage begint op de dag van je indiensttreding en duurt 3 maanden.

Tijdens de stage volg je de opleiding voor het behalen van het **rijbewijs C**, als je dit nog niet bezit. Daarnaast volg je nog enkele andere theoretische en praktische vormingen, die nodig zijn om goed te functioneren in onze zone.

Perioden van afwezigheid hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, 76 prestatie uren overschrijden, zelfs als de beroeps stagiair in dienstactiviteit is.

Is je stagebeoordeling gunstig afgerond? Dan word je benoemd als beroepsbrandweerman/v/x. Voldoe je nog niet aan alle voorwaarden? Dan kan de professionaliseringsstage tot 3 keer verlengd worden.

6 VERLONING

Je kan een loonsimulatie aanvragen via personeelsdienst@hvzwaasland.be

7 INSCHRIJVINGEN

Je kan je kandidatuur inzenden via ons online platform Jobsolutions:

<https://www.jobsolutions.be/register/27154-91>

De datum van digitale inzending van je kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur werd ingediend.

Wens je nog bijkomende informatie, stuur gerust een e-mail naar sollicitatie@hvzwaasland.be of bel ons op het nummer 03 502 09 08.

8 DOEL

- Het vervullen van een veelheid van operationeel uitvoerende taken in het kader van de basisbrandweezorg teneinde een goede operationele werking van de zone te verzekeren.
- Het concreet toepassen van het veiligheidsbeleid teneinde de hulpverleningswerkzaamheden op een zo veilig mogelijke manier uit te voeren.

9 BESCHRIJVING

Een brandweerman werkt samen met de gehele bezetting van een brandweerwagen (multifunctionele autopomp, ...). Hij heeft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot operationele uitvoering en ondersteuning in relatie tot de operationele taakgebieden. Daarnaast voert hij opdrachten uit van de bevelvoerder en meldt bevindingen altijd aan hem. Vervolgens hanteert hij het standaardmaterieel van de brandweerwagens, eventueel aangevuld met benodigde middelen van andere voertuigen.

10 KERNTAKEN EN TAKENGEBIED

10.1 Kernresultaatsgebieden

10.1.1 Operationeel medewerker basisfunctie (interventie)

Deelnemen aan interventies teneinde de operationele doelstellingen van de zone te verwezenlijken.

Mogelijke taken (niet limitatief):

- Het bestrijden van branden en ontploffingen in de ruimste zin van het woord.
- Het redden van mensen uit gevaarlijke situaties, het beschermen van hun goederen en het logistiek ondersteunen van gespecialiseerde reddingsacties.
- Het inperken van het vrijkomen van milieubedreigende stoffen en het opruimen ervan alsmede het logistiek ondersteunen van gespecialiseerde ploegen bij het optreden bij incidenten met gevaarlijke stoffen.
- Het verrichten van diverse technische (hulpverlenings-)werkzaamheden door het bedienen van gespecialiseerd hulpverleningsmaterieel in de meest verscheiden omstandigheden.

10.1.2 Operationeel medewerker (preparatie)

Het onderhouden van zijn fysieke conditie en deelnemen aan oefeningen en opleidingen waardoor men zijn taken kan uitvoeren in alle veiligheid voor zichzelf, zijn collega's en de personen die hulp nodig hebben.

Mogelijke taken (niet limitatief):

- Het deelnemen aan fysieke oefeningen, georganiseerd door de zone.
- Het deelnemen aan oefeningen, opleidingen, simulaties, plaats bezoeken en bijscholing, onder meer gericht op kennis van het grondgebied van de zone.

11 PLAATS IN DE ORGANISATIE

De functie krijgt leiding van:

- De brandweerman staat onder de hiërarchische leiding van het midden- of hoger kader, maar hij kan in interventiesituaties ook onder leiding van een korporaal werken.

De functie geeft leiding aan:

- /

12 NETWERKELEMENTEN

De functie krijgt info van:

Leidinggevend onderofficier	Mondelinge adviezen	Persoonlijk contact
Hogere officieren	Beslissingen	Brief, mail
Collega's	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Informeel

De functie geeft info aan:

Leidinggevend onderofficier	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact
Collega's	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....
Burgers	Mondelinge vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....

13 AUTONOMIE

De functie kan autonoom beslissen over:

- De keuze van een alternatieve oplossing indien door een onvoorspelbare situatiewijziging of een snelle evolutie van de situatie de opgedragen of in procedure voorziene oplossingsmethode onhaalbaar is wegens te groot gevaar voor de eigen veiligheid.
- Het afbreken van een operationele opdracht voor zover er ernstig gevaar blijkt voor de eigen veiligheid en er geen andere oplossing mogelijk is om toch de opdracht uit te voeren.
- De keuze van een betere oplossing indien een onvoorspelbare situatiewijziging of een snelle evolutie van de situatie de opgedragen of in de procedure voorziene oplossingsmethode minder geschikt maakt of er zich een betere aandient en indien de hiërarchische overste niet tijdig bereikbaar is of kan zijn.
- De concrete timing en wijze van uitvoeren van een opdracht, binnen de grenzen geschapen door de overste en de operationele procedures.

De functie moet autorisatie vragen voor:

- De keuze van de inzetprocedure en eventuele afwijkingen op deze procedure bij de uitvoering van operationele taken.
- Elk initiatief dat hem niet is opgedragen door zijn overste, door het arbeidsreglement of huishoudelijk reglement van de dienst.

- Elke bezigheid die de operationaliteit van de dienst beïnvloedt zonder dat er specifieke regels zijn afgesproken omtrent de garantie van de operationaliteit tijdens deze bezigheid.

14 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, ARBEIDSVOORWAARDEN

14.1 Plaats in het organogram

De brandweerman bevindt zich op het aanwervingsniveau. Hij is een uitvoerder in de organisatie van de brandweerploeg.

14.2 Specifieke kenmerken

- Presteren van onregelmatige werktijden
- Werk op zaterdag, zondag, feestdagen en 's nachts.
- Oproepen zijn mogelijk.
- Zware en fysieke belasting is mogelijk
- Psychische belasting is mogelijk
-

Niveau	Zesde jaar middelbaar beroepsonderwijs
Bevorderings-voorwaarden	Cfr. Administratief en geldelijk statuut
Inwerktijd	Cfr. Administratief en geldelijk statuut
Diploma	Behalen van brevet B01 tijdens de stage