

Selectieprocedure voor BEVORDERING NAAR SERGEANT

zowel binnen het beroepskader als het
vrijwilligerskader van de eigen zone



Stel je nu kandidaat om deel te nemen aan de bevorderingsproeven binnen je eigen zone! Deze mogelijkheid dient zich aan in het beroepskader en in het vrijwilligerskader. Er wordt een bevorderingsreserve aangelegd. Ter info: tegelijk loopt er een procedure voor beroepsmatig sergeant via professionalisering in de eigen zone.

Wat zijn je taken als sergeant?

Doel van de functie:

-
- De operationele leiding nemen over een team medewerkers om door een efficiënte en effectieve inzet van hoge kwaliteit menselijke en materiële schade ten gevolge van incidenten maximaal te beperken.
 - De dagelijkse leiding over een team medewerkers buiten de interventies om de operationele werking van de zone in goede banen te leiden. Denk aan:
 - eerste contactpersoon voor de manschappen van de eigen ploeg en voor de dagdagelijkse problemen binnen de ploeg;
 - ploegleden coachen in hun functioneren;
 - dagdagelijkse verdeling van de dagtaken binnen de ploeg;
 - opvolgen of de manschappen van de ploeg de toegewezen taken, functies en rollen uitvoeren.
 - Het waken over de kwaliteit en de kwantiteit van de geleverde diensten en prestaties om de doelstellingen van de zone te realiseren op een effectieve, efficiënte en veilige manier. Denk aan:
 - evaluator van het basiskader;
 - bewaken van de kwaliteit van de interventieverslagen;
 - planning en registratie van prestaties van de ploegleden;
 - als onderofficier moet de sergeant niet noodzakelijk altijd zelf lesgeven, maar wel ervoor instaan dat de lessen degelijk gegeven worden.

Naargelang de noden van de organisatie worden hier bijkomende functies/taken/specialisaties aan gekoppeld. Meer info: zie de [functiebeschrijvingen](#) van sergeant en hieraan gekoppelde functies.

In principe wordt van een vrijwilliger-sergeant hetzelfde verwacht als van een beroepssergeant naar taakhoud en competenties. Al komen niet alle taken even uitgebreid aan bod in het takenpakket van de vrijwilliger-sergeant. Organisatorisch is er wel een verschil: een beroepssergeant werkt in een voltijds ploegensysteem (waar van toepassing), een vrijwilliger-sergeant werkt volgens de beschikbaarheidsregeling.

Wie ben jij?

We zoeken iemand die met overgave bouwt aan een sterk team. Je bent toegankelijk, helpt collega's te ontwikkelen en ondersteunt hen bij uitdagingen. Je bent daadkrachtig wanneer de situatie erom vraagt, maar weet even goed te luisteren en te motiveren.

We zoeken een gedreven organisator met een oog voor kwaliteit en veiligheid. Je stelt niet alleen problemen vast, maar zoekt actief naar oplossingen, neemt initiatief, zoekt vlot de samenwerking op met alle betrokkenen en neemt eigenaarschap op. In alle graden en

functies verwachten we collega's die verantwoordelijkheid nemen om vast te pakken wat vastgepakt moet worden in hun takenpakket, en die dit doen in samenwerking met de betrokken partijen. Dat noemen we gedeeld leiderschap.

Je straalt uit wat je ook van anderen verwacht en draagt ook mee de kerncompetenties uit die we van alle personeelsleden van de zone verwachten: loyaliteit, plichtsgevoel en integriteit.

Voorwaarden voor deelname aan de bevorderingsproef

Kandidaten dienen aan onderstaande voorwaarden te voldoen, ten laatste op de dag van de eerste bevorderingsproef:

- Benoemd zijn in de graad van brandweerman of korporaal in HVZ Oost Vlaams-Brabant.
- Geen te verbeteren of onvoldoende evaluatiescore gekregen hebben bij de laatste evaluatie in de afgelopen 2 jaar.
- Titularis zijn van het brevet NMO1. Het brevet sergeant en M01 zijn in het kader van bevordering gelijkgesteld met het brevet NMO 1.
- Niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

Beroepsbetrekkingen voor sergeant staan open voor beroepspersoneelsleden.

Vrijwilligersbetrekkingen voor sergeant staan open voor vrijwillige personeelsleden.

Bevorderingsproef

De bevorderingsproef wordt georganiseerd in samenwerking met het PIVO, en bestaat uit volgende eliminerende onderdelen:

1. De eliminerende competentietest van het FGA voor het middenkader. Vrijstelling voor wie dit al heeft.
2. Een eliminerende schriftelijke proef die de praktijkgerichte competenties test.
3. Een eliminerend mondeling interview met opdracht bedoeld om de motivatie, inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

-
4. Een eliminerend afrondend gesprek, online, voorafgegaan door een adviserende referentiecheck en adviserend psychotechnisch onderzoek. Voor referenties kan de jury gebruik maken van referentiepersonen die de kandidaat zelf vermeldt bij diens kandidatuur, of van referentiepersonen met een leidinggevende functie binnen de eigen zone voor interne kandidaten. Eventueel bezwaar hiertegen dient de kandidaat gemotiveerd kenbaar te maken bij diens kandidaatstelling.

De tijdslijn voor de verschillende onderdelen is momenteel nog niet bekend en zal op een later moment worden gecommuniceerd.

De jury is voor minstens de helft samengesteld uit officieren, waarvan minstens één behoort tot de zone of zones van de kandidaten, en de jury bevat minstens één persoon die niet tot deze zone of zones van de kandidaten behoren en een selectiedeskundige van de personeelsdienst als voorzitter van de jury. Een externe waarnemer als vertegenwoordiger van brandweerschool PIVO kan aan de jury worden toegevoegd.

De jury stelt een rangschikking van de kandidaten op. Alleen kandidaten die op alle eliminerende onderdelen van de bevorderingsproef slaagden worden opgenomen in de rangschikking van geslaagde kandidaten. Op selectiegedeelten met een kwantitatieve beoordeling is een score van 60% of 12/20 vereist om te slagen. De eindrangschikking van geslaagde kandidaten voor de gehele selectieprocedure is gebaseerd op de gemiddelde score voor het mondeling interview en het afrondend gesprek.

Het college is gebonden aan deze rangschikking voor de bevordering.

Bevorderingsreserve en -stage

Er wordt een bevorderingsreserve aangelegd voor twee jaar (2x verlengbaar).

Je kan pas in aanmerking komen voor een aanbod indien je voor de datum van de aanstellingsbeslissing beschikt over het attest 'Competentiemanagement en evaluatie', en een getuigschrift PREV-1 ofwel FOROP-1. Voor beroepssergeant is bijkomend ook het attest 'Leiderschapsvaardigheden' vereist.

Kandidaten die niet aan deze voorwaarde voldoen komen niet in aanmerking voor het aanbod tot aanstelling (op proef), en behouden hun plaats in de rangschikking van de reserve waar ze deel van uitmaken.

De bevordering start met een bevorderingsstage (looptijd conform KB).

Indien het college de bevordering van het personeelslid na afloop van de bevorderingsstage niet bevestigt, neemt het personeelslid opnieuw zijn functie op in de graad die het bekleedde voor de bevordering.

Wat mag je van ons verwachten?

Uurregeling	Beroeps: voltijds - ploegensysteem waar van toepassing Vrijwilliger: voldoen aan de beschikbaarheidsverplichting
Plaats van tewerkstelling	Je krijgt een plaats aangeboden in één van de kazernes van onze zone. Kandidaten kunnen een aangeboden plaats éénmaal schriftelijk per e-mail weigeren met behoud van hun opname in de reserve en plaats in de rangschikking. Bij weigering van een tweede en volgend jobaanbod voor bevordering binnen de eigen zone blijft de kandidaat nog steeds opgenomen in de reserve, maar verliest die zijn plaats in de rangschikking: hij wordt bij een weigering onderaan geplaatst in de rangschikking. Voor vrijwilligers wordt niet als een weigering van het jobaanbod aanzien: het niet aanvaarden van het jobaanbod omwille van het niet voldoen aan de maximale duur van de verplaatsing waarbinnen het vrijwillige personeelslid zich, tijdens de oproepbaarheidsdienst, naar de post moet kunnen begeven. Het zonale selectiereglement is van toepassing.

Loon en arbeidsvoorwaarden	Vanaf bevordering ben je van rechtswege onderworpen aan alle bepalingen van het statuut van de leden van het operationeel personeel van de zone^[1]. Indien je nieuwe weddeschaal lager zou zijn dan je huidige, zal je je huidige wedde (beroepspersoneel) of je prestatievergoeding (vrijwilligers) behouden tot de nieuwe voordeliger is. Bij de vergelijking wordt geen rekening gehouden met eventuele supplementen, vergoedingen of premies voor nacht- of weekendprestaties^[2].
--	---

[1] Artikel 207 in de Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

[2] Artikel 51 in het Koninklijk Besluit van 19 april 2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, gewijzigd in het KB van 23 mei 2016.

Solliciteren?

Je kandidaat stellen kan uiterlijk tot en met 30 september 2026 via volgende linken:

- [voor vrijwilliger-sergeant](#)
- [voor beroepssergeant](#)

Volgende documenten voeg je toe bij je kandidatuur:

- Motivatiebrief
- CV
- Een kopie van het nodige brevet
- Je bewijs van slagen op de competentietest van het FGA voor het middenkader, indien je hierop een vrijstelling wenst tijdens deze selectieprocedure

Vragen?

Heb je alles grondig gelezen en toch nog een vraag?

Neem contact op met Evelien Moerenhout, deskundige personeel van onze zone, via solliciteren@hvzoost.be.