

Selectieprocedure voor PROFESSIONALISERING ALS SERGEANT

binnen de eigen zone
voor vrijwilligers O/OFF die beroeps willen worden



Stel je nu kandidaat om deel te nemen aan de professionaliseringsproeven binnen je eigen zone! Er wordt een reserve aangelegd. Ter info: tegelijk loopt er een procedure voor bevordering naar beroepssergeant en vrijwilliger sergeant 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.

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 achter 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 professionaliseringsproef

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

- Benoemd zijn als vrijwilliger brandweerpersoneelslid in HVZ Oost Vlaams-Brabant met een graadanciënniteit van ten minste twee jaar in de graad van sergeant en/of in een hogere graad, aanwervingsstage niet inbegrepen.
- Geen te verbeteren of onvoldoende evaluatiescore gekregen hebben bij de laatste evaluatie in de afgelopen 2 jaar.
- Niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie.

Professionaliseringsproef

De professionaliseringsproef bestaat uit volgende eliminerende onderdelen:

1. Een eliminerende schriftelijke proef die de praktijkgerichte competenties test.
2. 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.
3. 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.

De jury stelt een rangschikking van de kandidaten op. Alleen kandidaten die op alle eliminerende onderdelen van de professionaliseringsproef 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 professionalisering.

Professionaliseringsreserve en -stage

Er wordt een professionaliseringsreserve 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. Bijkomend is 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 professionalisering start met een stage (looptijd conform KB).

Ten laatste op het einde van de professionaliseringsstage dient de kandidaat te beschikken over een rijbewijs C en badge DGH (tenzij een individuele uitzondering hierop zou worden toegestaan door het zonecollege). De stage kan tot 3x 3 maanden verlengd worden om aan deze voorwaarde te kunnen voldoen.

Indien het college de benoeming van het personeelslid na afloop van de stage niet bevestigt, neemt het personeelslid opnieuw zijn functie als vrijwilliger op in de graad die het bekleedde voor de professionalisering.

Wat mag je van ons verwachten?

Uurregeling	Voltijds - ploegensysteem waar van toepassing
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. Het zonale selectiereglement is van toepassing.
Loon en arbeidsvoorwaarden	Vanaf je professionalisering ben je van rechtswege onderworpen aan alle bepalingen van het statuut van de leden van het operationeel personeel van de zone^[1]. • Schaal MO-1 • Operationaliteitspremie: 38% • Jaren dienst als brandweervrijwilliger worden overgenomen in de geldelijke anciënniteit En ook: • maaltijdcheques aan € 8 per dag; • fietsvergoeding of gratis openbaar vervoer van en naar het werk;

	• 26 dagen wettelijke vakantie en 3 dagen bijkomende vakantie (>50 jaar+1 dag/jaar); • gratis hospitalisatieverzekering voor jou, en je familieleden kunnen aansluiten aan voordeeltarief; • diverse voordelen en kortingen via GSD-V, PlusPas, Benefits at Work.
--	--

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

Solliciteren?

Je kandidaat stellen kan uiterlijk tot en met 30 september 2026 via [deze link](#).

Volgende documenten voeg je toe bij je kandidatuur:

- Motivatiebrief
- CV

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.