

Van toepassing op brandweerpersoneel en ambulancepersoneel
niet-brandweer van Hulpverleningszone Oost Vlaams-Brabant



SELECTIEREGLEMENT OPERATIONELE MEDEWERKERS

Inhoud

Toepassingsgebied	3
Organisatie van de selectieprocedures	3
Selectieproeven	3
Terugkoppeling	4
Jury	5
Aanbod	6
Openbaarheid van bestuur en beroepsmogelijkheid	7
Bijkomende voorwaarden voor aanstelling en/of benoeming na stage	7
Overgangsmaatregel	8

Toepassingsgebied

- Dit reglement is van toepassing op brandweerpersoneel en ambulancepersoneel niet-brandweer van HVZ Oost Vlaams-Brabant, behoudens andersluidende federale regelgeving.
- Dit reglement vervangt de bepalingen over selectie in de discretionaire bevoegdheden bij het KB statuut¹.
- Rolinvullingen of specialisaties maken geen deel uit van het reglement, daarvoor zijn er wel best practices.
- Postverschuivingen binnen de zone maken geen deel uit van het reglement, er is wel een dienstmededeling of interne richtlijn hieromtrent.

Organisatie van de selectieprocedures

Het vergelijkend examen wordt steeds georganiseerd door het zonecollege.

De zone neemt de praktische organisatie van het vergelijkend examen op zich of kan deze, volledig of deels, toevertrouwen aan een externe partner in zoverre het KB statuut dit oplegt/toelaat.

Selectieproeven

De vergelijkende selectie-examens bestaan uit:

- (elementen uit) het FGA in de situaties waar het KB statuut dit oplegt.
- één of meerdere eliminerende preselecties (bijvoorbeeld schriftelijke of praktische proef, thuisopdracht, cv-screening via de ingezonden kandidaatstellingsdocumenten of telefonisch, proef inzake fysieke paraatheid) indien er meer dan een bij opstart van de selectieprocedure vastgelegd aantal geldige kandidaten zijn of meer dan een vooraf vastgelegd aantal geslaagde kandidaten op een eerste preselectieproef. Het aantal geslaagde kandidaten die doorstromen naar de volgende selectiestap na het afleggen van een eliminerende preselectie kan beperkt worden tot een operationeel verantwoord aantal, vast te leggen door het zonecollege bij opstart van de selectieprocedure.
- desgevallend een eliminerende praktijkgerichte proef, eventueel in de vorm van een thuisopdracht. Het aantal geslaagde kandidaten die doorstromen naar het mondeling interview na het afleggen van de eliminerende praktijkgerichte proef kan beperkt worden tot een operationeel verantwoord aantal, vast te leggen door het zonecollege bij opstart van

¹ KB van 19/04/2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel en KB van 23/08/2014 betreffende het administratief statuut van het ambulancepersoneel

de selectieprocedure.

- een eliminerend mondeling interview. Dit omvat steeds een motivatiepeiling en een competentiegerichte bevraging rond kennis, vaardigheden, inzetbaarheid en attitude. Onder meer een analyse van het cv en de referenties van de kandidaat en een psychotechnisch onderzoek zijn middelen die gebruikt kunnen worden om dit interview meer diepgang te geven. Ook een praktijkgerichte opdracht (desgevallend met voorbereiding vooraf / van thuis uit) kan hier aan toegevoegd worden.
- desgevallend een eliminerend afrondend gesprek, bij voorkeur online. Onder meer een analyse van de referenties van de kandidaat en een psychotechnisch onderzoek zijn middelen die gebruikt kunnen worden om dit gesprek meer diepgang te geven, in zoverre deze elementen nog niet aan bod kwamen in het eliminerend mondeling interview.

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 desgevallend het afrondend gesprek.

Deelnemen aan een praktische proef die de fysieke paraatheid meet kan alleen op voorwaarde dat de kandidaat een medisch attest van maximaal 3 maanden oud voorlegt waaruit blijkt dat hij/zij hiertoe medisch in staat is, of verklaart op eer dat er geen medische bezwaren zijn voor deelname. Kandidaten die kunnen aantonen dat ze maximaal 1 jaar voor de datum van het afleggen van een PPMO reeds deze PPMO met succes aflegden, zijn vrijgesteld van deelname en worden als geslaagd beschouwd op een PPMO-proef.

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.

Indien de kandidaat wegens overmacht niet fysiek aanwezig kan zijn op het mondelinge gedeelte, kan het mondeling interview ook digitaal doorgaan als de jury een gelijkwaardige behandeling kan garanderen (dezelfde competenties op vergelijkbare wijze afgetoetst door eenzelfde jury op eenzelfde tijdsduur). De jury oordeelt welke redenen als 'overmacht' aanvaard worden.

Terugkoppeling

Na elk eliminerend selectiegedeelte ontvangt de kandidaat een bericht met de mededeling of die al dan niet voldeed om toegelaten te worden tot het volgende

selectiegedeelte. Dit wordt schriftelijk overgemaakt aan de kandidaat, bij voorkeur via digitale weg op het emailadres dat de kandidaat opgaf bij kandidaatstelling.

Feedback over het eindresultaat en de eventuele plaats in de rangschikking wordt aan de kandidaten overgemaakt na goedkeuring van het proces verbaal van de selectieprocedure door het zonebestuur.

Inhoudelijke toelichting bij de selectieresultaten kan opgevraagd worden bij de voorzitter van de selectiejury na goedkeuring van het proces verbaal van de selectieprocedure door het zonebestuur.

Jury

Voor selecties voor het basiskader brandweer bestaat de jury uit 1 onderofficier en 1 officier van de zone en 1 interne of externe selectieadviseur.

Voor selecties voor het middenkader brandweer bestaat de jury uit 2 officieren van de zone, 1 extern jurylid, en 1 interne of externe selectieadviseur.

Voor selecties voor het hoger kader brandweer bestaat de jury uit 2 officieren van de zone, 1 extern jurylid en 1 interne of externe selectieadviseur. Deze officieren hebben minstens dezelfde graad als die van de vacant verklaarde betrekking. Als er niet voldoende houders zijn van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid, zetelen personeelsleden van andere hulpverleningszones, houders van de betreffende graden, in de jury, volgens de procedure die hiertoe voorzien is in het KB statuut.

Voor selecties voor ambulanciers niet-brandweerman bestaat de jury uit 1 leidinggevende van de zone, 1 persoon met een medische scholing (verpleegkundige, arts) en 1 interne of externe selectieadviseur.

De interne of externe selectieadviseur heeft een scholing in selectietechnieken, en neemt als jurylid tevens de rol op van voorzitter van de jury.

Geen enkel lid van de examenjury mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat. Juryleden kunnen ook andere verwantschappen naast de werkvloer (vriendschapsbanden, ...) aangeven als belemmerend. Ingeval één van dergelijke situaties zich zou voordoen, dient het jurylid bij voorkeur vervangen te worden voor de gehele procedure indien mogelijk, en minimaal zich te onthouden bij de bespreking en beoordeling over de kandidaat waarmee hij een verwantschap heeft.

Bij afwezigheid voor (een gedeelte van) de proeven vanwege een jurylid wegens overmacht, kunnen de proeven alsnog doorgaan zoals gepland. Indien de afwezigheid gemeld wordt vooraleer de proeven starten, kan de voorzitter van de jury kiezen om al dan niet een vervangend jurylid aan te duiden met dezelfde specificaties als het afwezige jurylid, en dit nadien toe te lichten in het proces verbaal van de selectieprocedure.

Toegelaten als waarnemer:

- een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie in de zone;
- een personeelslid van een externe partner waarmee samengewerkt wordt in het kader van de selectieprocedure;
- een schoolstagiair of collega van de personeelsdienst in het kader van het eigen leertraject of training on the job.

Specifieke selectieproeven zoals de competentietest van het FGA of een praktische proef inzake fysieke paraatheid mogen afgenomen worden door specialisten terzake die geen deel uitmaken van de jury, maar zij dienen wel hun gemotiveerd oordeel over te maken aan de jury.

Aanbod

Een aanbod naar kandidaten wordt verzonden vanuit de personeelsdienst van de zone naar het e-mailadres dat de kandidaat zelf opgaf bij kandidaatstelling of nadien. De kandidaat heeft 7 kalenderdagen tijd om op dit aanbod te reageren door toe te zeggen of te weigeren.

Kandidaten kunnen een aangeboden vacature éénmaal schriftelijk per e-mail weigeren met behoud van hun opname in de reserve en plaats in de rangschikking.

De tijd tussen een eerste geweigerde jobaanbod en een tweede aanbod voor dezelfde kandidaat bedraagt minimaal 6 maanden. Binnen deze 6 maanden gaat een volgend jobaanbod dus meteen naar de volgende in de lijst, tenzij de reeds eerder bevraagde kandidaat zelf schriftelijk per e-mail aangeeft om toch sneller wel open te staan voor een volgend jobaanbod.

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.

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.

Indien de kandidaat niet reageert op het aanbod binnen de gemelde termijn, wordt dit aanzien als een weigering zonder tijdige melding per e-mail, en wordt de kandidaat uit de reserve geschrapt.

Uitzonderingen hierop worden alleen overwogen indien overmacht voor het niet-reageren bewezen kan worden; het bewijs wordt geëvalueerd door de zonecommandant.

Zodra de kandidaat toezegt, wordt een voorstel tot aanstelling voorgelegd aan het zonecollege. De effectieve ingangsdatum van de nieuwe functie wordt afgestemd op de termijn waarop de kandidaat beschikbaar kan zijn en op de mogelijke start van het vereiste opleidingstraject binnen de aangeboden functie. De effectieve ingangsdatum mag de 6 maanden na het besluit tot aanstelling (op proef) door het college niet overschrijden, tenzij in wederzijds akkoord.

Kandidaten die na het besluit tot aanstelling door het zonecollege alsnog verkozen om hun nieuwe functie toch niet in te vullen, dienen geen opzegtermijn voor ontslag uit de nieuwe functie te respecteren, maar maken ook niet meer opnieuw deel meer uit van de reserve waaruit ze aangesteld werden.

Openbaarheid van bestuur en beroepsmogelijkheid

Met vragen omtrent het correcte verloop van de selectieprocedures of over de inhoudelijke beslissingen van het zonebestuur kan contact opgenomen worden met de zone via e-mail aan solliciteren@hvzoost.be (personeelsdienst) of aan info@hvzoost.be (zonale secretariaat).

Tegen een beslissing van het zonebestuur in het kader van een selectieprocedure kan beroep aangetekend worden bij de Raad van State aan de hand van een verzoekschrift tot nietigverklaring, per post aangetekend verzonden naar de griffie van de Raad van State (Wetenschapsstraat 33 te 1040 Brussel) of ingediend via de elektronische procedure, binnen de termijn van zestig dagen na de bekendmaking, betekening of kennisname van de beslissing.

Bijkomende voorwaarden voor aanstelling en/of benoeming na stage

Ongeacht de gevoerde selectieprocedure -bevordering, professionalisering of mobiliteit- komen kandidaten voor de graad van sergeant en van adjudant pas in aanmerking voor een aanbod

indien ze voor de datum van de aanstellingsbeslissing (op proef) door het zonecollege beschikken over het attest 'Competentiemanagement en evaluatie'. 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. Vanaf 2025 is ook het beschikken over een getuigschrift PREV-1 ofwel FOROP-1 toegevoegd als voorwaarde, en vanaf 2026 voor beroepsfuncties ook het attest 'Leiderschapsvaardigheden'. Voor kandidaten via aanwerving gelden deze voorwaarden pas tegen het einde van de aanwervingsstage.

De statutair vastgelegde stageperiode van nieuwe beroepspersoneelsleden die voorheen reeds benoemd waren als vrijwilliger in onze eigen zone in dezelfde of een hogere graad, kan worden ingekort naar 6 maanden indien de betrokkene op dat ogenblik voldoet aan alle overige voorwaarden voor benoeming.

Bijkomend aan de benoemingsvoorwaarden zoals vastgelegd bij KB statuut, bepaalt de zone volgende voorwaarden voor benoeming:

- Tijdens de aanwervingsstage van brandweerman en sergeant moet de beroepsstagiair zijn rijbewijs C behalen, indien hij meer dan eenentwintig jaar is, of C1, indien hij minder dan eenentwintig jaar is.
- De beroepsstagiair in de graad van brandweerman of sergeant moet tijdens de aanwervingsstage zijn brevet ambulancier behalen.
- De vrijwillige stagiair in de graad van brandweerman moet, bij de voorafgaande gezondheidsbeoordeling door de arbeidsgeneeskundige dienst, medisch geschikt bevonden worden om zijn rijbewijs C of C1 te behalen.

Overgangsmaatregel

Voor selectieprocedures die reeds opgestart waren voor ingangsdatum van dit selectiereglement, verlopen de selectiestappen nog zoals vastgelegd werd in het vacaturebericht. Alle overige bepalingen gaan wel meteen in voege.