

BEROEPSBRANDWEER (M/V/X)

Selectiereglement

De zoneraad van 26 juni 2026 legde volgend selectiereglement vast voor de externe aanwervingsprocedure voor de functies van:

- **brandweerman continudienst (m/v/x)**
- **brandweerman combidienst (m/v/x)**
- **brandweerman administratieve dienst (m/v/x)**

Selectiecommissie

Minimale samenstelling van de selectiecommissie bij deze selectieprocedures:

- **2 officieren van de zone**
- **1 onderofficier van de zone**
- **Minstens 1 en maximaal 2 personeelsverantwoordelijken**

De zoneraad keurde volgende samenstelling goed:

- **Kpt. Wouter Hoebers, voorzitter van de selectiecommissie (officier-stagiair van de zone);**
- **Lt. Frank Thoelen, lid van de selectiecommissie (officier van de zone);**
- **Adj. Fons Van Looy, lid van de selectiecommissie (onderofficier van de zone);**
- **Mevr. Anne Corthouts, personeelsverantwoordelijke van de zone;**
- **Mevr. Lisa Engelbosch, deskundige personeel van de zone.**

Indien een jurylid ten gevolge van onvoorziene omstandigheden niet aanwezig kan zijn tijdens de proeven, zal de zoneraad een alternatief jurylid met gelijkaardig profiel aanstellen.

Geen enkel lid van de examenjury mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

Kandidaatstellingsvoorwaarden

Enkel de kandidaten die ten laatste op datum van kandidaatstelling voldoen aan volgende voorwaarden, kunnen deelnemen aan de procedure:

- 1. Belg zijn of burger van een ander 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;**

- De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister (model 2) van maximum drie maanden oud.
- 4. De burgerlijke en politieke rechten genieten en in orde zijn met de dienstplichtwetten;
- 5. Houder zijn van rijbewijs B;
- 6. Houder zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader.
 - Kandidaten die kunnen aantonen in actieve dienst te zijn van een openbare brandweer of een civiele bescherming binnen de EER of Zwitserland, worden vrijgesteld van de FGA-verplichting.

Selectieprocedure

De selectieprocedure ziet er als volgt uit:

1. De selectiecommissie onderzoekt de **ontvankelijkheid** van de kandidaturen.
2. De selectiecommissie organiseert per functieprofiel een **vergelijkend examen** bestaande uit 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. Alle competenties verbonden aan het functieprofiel worden één of meerdere malen getest doorheen de gehele procedure. Kandidaten die voldoen aan de wervingsvoorwaarden zullen voorafgaand aan elk onderdeel geïnformeerd worden over de competenties die aan bod komen en het al dan niet eliminerend karakter van elk onderdeel. Bij eliminerende onderdelen dient een kandidaat min. 50% per competentie en min. 60% op het geheel te behalen.
3. De selectiecommissie maakt per functieprofiel een **gemotiveerde rangschikking** over aan de zoneraad gebaseerd op de behaalde resultaten per competentie rekening houdend met de competentiegewichten zoals vastgelegd in het functieprofiel en met de gevaloriseerde zonale criteria met betrekking tot woonplaats en B01-brevet.
4. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in de betreffende **wervingsreserve** die twee jaar geldig is. Bij vacante plaatsen worden de weerhouden kandidaten toegelaten tot de aanwervingsstage in volgorde van rangschikking.
5. Voor de effectieve indiensttreding als beroepsbrandweerman-stagiair volgt een **eliminerend medisch onderzoek** bij de arbeidsgeneesheer.

Selectieproeven en timing

De selectieprocedure bestaat uit drie opeenvolgende trappen met eliminerende onderdelen.

Trap 1 – 28 september 2026:

- Eerste schriftelijke proef

Trap 2 – 17 oktober 2026:

- Praktische proef
- Tweede schriftelijke proef

Trap 3 – 12, 13 of 14 november 2026:

- Online profielschets (voorafgaand aan het selectiegesprek)
- Selectiegesprek

Voor de effectieve indiensttreding volgt een eliminerend medisch onderzoek bij de arbeidsgeneesheer.

Competenties

Volgende competenties worden beoordeeld tijdens de vergelijkende selectieprocedure:

- Kerncompetenties (gewicht 20/100):
 - Loyaliteit (niveau 1)
 - Plichtsgevoel (niveau 1)
 - Integriteit (niveau 1)
- Persoonsgebonden competenties (gewicht 10/100):
 - Stressbestendigheid (niveau 1)
 - Flexibiliteit (niveau 1)
- Relationale competenties (gewicht 25/100):
 - Samenwerken (niveau 1)
- Taakgerichte competenties (gewicht 10/100):
 - Daadkracht (niveau 1)
- Kwaliteit en veiligheidsbewustzijn (niveau 1 - gewicht 20/100)
- Vaktechnische competenties (niveau 1 - gewicht 15/100)

Per competentie moet minstens 50% behaald worden. Daarnaast is een totale score van minimaal 60% (de som van alle competenties) vereist om te slagen.

Aanstelling en reserve

Kandidaten die worden opgenomen in de wervingsreserve ontvangen hiervan een schriftelijke kennisgeving met vermelding van hun plaats in de rangschikking.

De wervingsreserve is geldig gedurende twee jaar. De geldigheidsduur kan maximaal twee keer met telkens twee jaar worden verlengd.

Bij vacante plaatsen worden kandidaten uit de reserve door de zoneraad toegelaten tot de aanwervingsstage volgens de volgorde van de rangschikking die voortvloeit uit de selectieprocedure. Per functie zullen eerst de reserves van interne mutatie uitgeput worden alvorens de externe wervingsreserves aan te spreken.

De aanwervingsstage start op de datum van indiensttreding. Indien de kandidaat nog niet beschikt over het brevet B01, vangt de stage aan met het volgen van deze opleiding.

De aanwervingsstage kan ten vroegste worden beëindigd één jaar na het behalen van het brevet brandweerman, op voorwaarde dat de eindevaluatie van de stage gunstig is en de kandidaat tevens beschikt over het brevet ambulancier en het rijbewijs C. De totale duur van de aanwervingsstage als beroepsbrandweerman-ambulancier bedraagt maximaal drie jaar.

Opgelet: Kandidaten die zijn opgenomen in de wervingsreserve zijn zelf verantwoordelijk voor het actueel houden van hun contactgegevens en melden elke wijziging hiervan onmiddellijk aan de personeelsdienst van de zone.

Aanstellingen van beroepslieden gebeuren steeds in een voltijdse betrekking. Conform het arbeidsreglement in een vast 4 dagen rooster met gecombineerde werktijden voor de functies in combidienst, in een vast 12-uren rooster voor de functies in continudienst en in een dagdienst rooster met glijtijden voor de functies in administratieve dienst.

Wijze van kandidaatstelling

De kandidaturen worden ingediend via het online sollicitatieplatform.

De kandidatuurstelling bevat:

- Een uitgebreid curriculum vitae met vermelding en ter staving van de in de selectievoorwaarden vermelde vereisten;
- Een motivatiebrief;
- Een recent uittreksel van het strafregister (model 2 - minderjarigenmodel);
 - niet ouder dan drie maanden op datum van kandidaatstelling
 - bij ongunstige vermeldingen mag een schriftelijke duiding toegevoegd worden
- Een kopie van de identiteitskaart;
- Een kopie van het rijbewijs;
- Een kopie van het Federaal geschiktheidsattest of een recent tewerkstellingsattest als brandweerman bij een andere hulpverleningszone of civiele bescherming (niet ouder dan één maand op datum van kandidaatstelling).

De uiterste inschrijvingsdatum voor de kandidaturen is woensdag 16 september 2026.

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.

Publicatie vacantverklaring

De vacantverklaring wordt gepubliceerd op:

- de website van Brandweerzone Oost-Limburg
- de officiële website van VDAB
- de website van de Algemene Directie voor de Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken (www.ikwordbrandweer.be)
- de interne communicatiekanalen van de zone

Bijkomende informatie

Bijkomende informatie, zoals de functieprofielen en het competentieoverzicht voor de functie van brandweerman, kan geraadpleegd worden via de website van de zone.

Nog vragen?

Kandidaten met vragen over de functie, de arbeidsvoorwaarden of de selectieprocedure kunnen contact opnemen met de personeelsdienst via mail personeel@bwol.be of telefonisch op 089/69.73.10.