



Selectiereglement aanwerving en bevordering operationele medewerkers

versie 30.11.2022; van toepassing vanaf 01 januari 2023

Inhoud

1. vacantverklaringen en oproep tot kandidaten
2. competenties en proeven
3. samenstelling jury
4. waarneming
5. reserve
6. quotering
7. bijlagen

1. Vacantverklaring en oproep tot kandidaten

Op het ogenblik van vacantverklaring door de zoneraad worden volgende zaken bepaald door de zoneraad:

- Functie – al dan niet een combinatie van functiebeschrijvingen
- Procedure van invullen van de vacature (aanwerving – invullen via kandidaten van de wervingsreserve - professionalisering – bevordering - invullen via kandidaten van de bevorderingsreserve - mobiliteit)
- Indien gekozen wordt voor interne mobiliteit wordt het reglement interne mobiliteit gevolgd
- Aanleg van wervingsreserve (met toepassingsgebied) met een duurtijd van 2 jaar. Deze reserve wordt verlengd met 2 jaar indien niet uitgeput na de eerste 2 jaar.
- Aanleg van bevorderingsreserve (met toepassingsgebied) met een duurtijd van 2 jaar. Deze reserve wordt niet verlengd.
- Einddatum voor de kandidaatstelling rekening houdend met de bepalingen van boek 4 en 5 van het administratief statuut.

De te vervullen voorwaarden, aanvullend op de voorwaarden opgenomen in het KB van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en van 23 augustus 2014 betreffende het administratief statuut van het ambulancepersoneel van de hulpverleningszones dat geen brandweerman is, zijn:

- Voor vrijwillig brandweermannen/-vrouwen geldt – uiterlijk bij benoeming aan het reglement woonplaatsverplichting voldoen



Hulpverleningszone Taxandria

- Voor vrijwillig brandweermannen/-vrouwen geldt het beschikbaarheidsreglement
- Het brevet ambulancier en rijbewijs C is verplicht voor elke nieuwe beroepsbrandweerman/vrouw (uiterlijk te behalen bij benoeming).
- Aan alle andere voorwaarden dient voldaan te zijn op het einde van de kandidaatstellingsperiode in geval van aanwerving, professionalisering en mobiliteit.

Oproep tot kandidaten:

- De datum van de verzending of afgifte van de kandidatuur bij de dienst personeel op de maatschappelijke zetel van de zone wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. De datum van de poststempel of de datum van de verzending van de e-mail geldt als bewijs van de datum van verzending.
- Kandidatuurstelling door:
 - Insturen van een uitgebreid CV, kopie van vereiste brevetten, attesten en diploma's, voor- en achterzijde van e-ID en rijbewijs (indien van toepassing).
 - Elke kandidatuur dient gemotiveerd te zijn door een motivatiebrief.
 - Het is de verantwoordelijkheid van de kandidaten om tijdig en op de correcte wijze (zoals opgenomen in de publicatie) het bewijs te leveren dat zij voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden. Kandidaten die de vereiste documenten niet of niet tijdig indienen, alsook de kandidaten die verkeerde documenten indienen, kunnen niet deelnemen aan de selectieprocedure.
- De zonecommandant of zijn afgevaardigde beoordeelt definitief de geldigheid van de kandidaturen en van de voorgelegde bewijzen. De kandidaten wiens kandidatuur aldus geweigerd wordt, worden hiervan schriftelijk of per e-mail op de hoogte gebracht.

2. Competenties en proeven

De selectie wordt uitgevoerd op basis van vooraf bepaalde competenties die afgeleid zijn van de competentiematrix en in het competentiewoordenboek vertaald zijn in gedragingen. Aan de competenties worden gewichten toegekend (punten).

Afhankelijk van de procedure (cfr. infra) worden bepaalde proeven georganiseerd om de competenties te evalueren. Op elke module dient minimum 50% behaald te worden en 60% in het totaal van alle modules (zie ook 6.2).

In bijlage van dit reglement wordt per procedure opgenomen welke competenties van toepassing zijn en welke score aan de competentie wordt toegekend.



3. Samenstelling jury

De proeven worden beoordeeld door een jury die samengesteld werd volgens het administratief statuut.

Het zonecollege duidt de juryleden nominatief aan conform de delegatiebesluit van 24/2/2017 door de zoneraad.

De juryleden worden samengesteld conform KB betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel en KB mbt het ambulancepersoneel.

De leden van de jury respecteren de volgende gedragsregels: onafhankelijkheid, onpartijdigheid, non-discriminatie, respect voor vertrouwelijkheid van gegevens van kandidaten en voor hun private levenssfeer, geheimhouding van vragen en als dat van toepassing is, respect voor de anonimiteit van de proeven, verbod op belangenvermenging.

Geen enkel lid van een selectiejury mag een echtgenoot, wettelijk of feitelijk samenwonende of bloed- en aanverwant tot en met de derde graad van de kandidaat zijn. Indien een onverenigbaarheid zich voordoet tijdens een selectieprocedure dient het jurylid in kwestie dit onmiddellijk te melden aan de directeur bedrijfsvoering, die een nieuwe selectiejury samenstelt die zo nauw mogelijk aanleunt bij de vooropgestelde samenstelling.

De leden van de jury duiden een voorzitter aan onder de leden. Ieder jurylid heeft één stem en de jury beslist bij gewone meerderheid. In geval van staking en/of gelijkheid van stemming is de stem van de voorzitter doorslaggevend. De jury kan beslissen als twee derde van de leden aanwezig zijn.

Het aantal juryleden wordt afgestemd op het aantal geldige kandidaturen, rekening houdend met de bepalingen in het KB administratief statuut .

Bij afwezigheid van één van de juryleden zal er een plaatsvervanger aangeduid worden.

4. Waarneming

Eén vertegenwoordiger van de representatieve vakorganisaties mogen elke selectie of bevordering bijwonen als waarnemer, mits voorafgaande kennisgeving aan de directeur bedrijfsvoering.

Elke waarnemer dient zich bij de aanvang van het selectieonderdeel te identificeren en legitimeren. De waarnemers mogen geen vragen stellen, opmerkingen geven of op enige andere wijze ingrijpen tijdens de selectieonderdelen.



Hulpverleningszone Taxandria

Op de waarnemers rust de discretieplicht over het verloop van de selectieverrichtingen, de inhoud van de proeven en identiteit van de kandidaten. Proeven mogen niet opgenomen worden, visueel, noch auditief.

5. Reserve

De aanwervings- en bevorderingsreserve wordt zonaal opgesteld:

Het KB administratief statuut voorziet in art. 37

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden.

Een wervingsreserve wordt één keer verlengd voor twee jaar indien niet uitgeput.

Het KB administratief statuut voorziet in art. 57

De raad kan een bevorderingsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee jaar niet overschrijdt. De raad kan de geldigheid van de bevorderingsreserve maximum twee keer verlengen met twee jaar.

Een bevorderingsreserve wordt niet verlengd.

De jury maakt, in opdracht van de zoneraad, de aanwervings- of bevorderingsreserve volgens een vergelijkende volgorde van de geslaagde kandidaten.

De hoogst gerangschikte kandidaat die de functie aanvaardt, komt in aanmerking voor de aanstelling of bevordering.

Geslaagde kandidaten worden gerangschikt volgens het totaal van de behaalde punten.

Schrapping uit een reserve:

Een kandidaat wordt uit de wervings- of bevorderingsreserve geschrapt indien hij of zij:

1° daar schriftelijk om verzoekt;

2° twee keer aan een betrekking verzaakt;

3° niet definitief toezegt of verzaakt binnen de 15 kalenderdagen na een betrekking aangeboden te hebben gekregen

4° wordt toegelaten tot de aanwervings- of bevorderingsstage;

5° wordt aangesteld



Hulpverleningszone Taxandria

Kandidaten die zijn opgenomen in een wervings- of bevorderingsreserve waarvan de contactgegevens wijzigen, dienen dit onmiddellijk schriftelijk te melden aan de personeelsdienst van de zone.

6. Quotering

6.1 De kandidaat is geslaagd indien hij voor elke module van de proef minstens 50 % behaalt en minstens 60% in het totaal van alle modules, uitgezonderd 6.2

De kandidaat die 50% of meer behaald voor een module zal uitgenodigd worden voor de volgende module.

De kandidaten worden gerangschikt volgens het totaal van de behaalde punten.

Als er meer dan 30 kandidaten zich aanmelden voor een vacante betrekking gaan de eerste dertig hoogst gerangschikte kandidaten van de eerste module door naar de volgende module, uitgezonderd bij aanwerving vrijwillig brandweerman/vrouw of ambulanciers niet-brandweerman/vrouw waar alle kandidaten worden meegenomen naar de volgende module.

6.2. De psychotechnische proeven of assessments zijn adviserend voor de jury en worden niet gequoteerd.

6.3 Objectiviteit zowel bij bevorderingen als bij aanwervingen wordt als zeer belangrijk ervaren. Om de objectiviteit te kunnen garanderen, wordt er voor elk onderdeel van de selectie gewerkt met een verbeter sleutel. Deze verbeter sleutel is ter ondersteuning van de verbetering door de juryleden en is enkel beschikbaar voor de juryleden, niet voor de kandidaten.

Een verbeter sleutel geeft aan op welke elementen de jury zal focussen tijdens de beoordeling. Op basis van deze antwoordelementen of evaluatiecriteria geeft het jurylid vervolgens aan welke antwoorden van kandidaten welke scores kunnen behalen. Ook bevat de verbeter sleutel de maximaal te behalen score per vraag en (waar zinvol en mogelijk) de verdeling van deze maximumscores in deelscores.

Een verbeter sleutel is bedoeld als richtlijn voor het jurylid en wordt opgesteld tijdens het formuleren van de vragen voor de proeven.

Een ander onderdeel van de objectiviteit is de anonimiteit van schriftelijke proeven. Op deze manier verbetert de jury de proef zonder kennis over de persoon.

Daarom worden oa volgende praktische richtlijnen meegegeven bij elke schriftelijke proef, zowel mondeling als schriftelijk (bij de introductie van het examenbundel):



Hulpverleningszone Taxandria

- Vul je naam in op het voorziene kaartje en steek het in de enveloppe op de voorkant van je bundel.
- Op het kaartje staat je kandidaatnummer. Je examen wordt gekopieerd/opgeslagen met alleen je kandidaatnummer zonder vermelding van je naam.
- Dit examen wordt anoniem verbeterd. Noteer nergens jouw naam, merkteken of initialen. Zo niet, word je automatisch uitgesloten van deelname aan de selectieprocedure.

7. Bijlagen

Bijlage 1: aanwerving vrijwillig brandweerman

MODULE 1

Assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat.

MODULE 2

Bestaat uit een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
interview	mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming met functie loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit resultaatgerichtheid daadkracht communiceren	50
		Totaal	50



Bijlage 2: aanwerving beroepsbrandweerman

MODULE 1

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
fysieke proeven	praktisch	fysieke conditie	20
praktische proef	praktisch	handvaardigheidstest logisch denken instructies volgen	20
cognitieve proef/proeven	schriftelijk	algemene kennis	20
		Totaal	60

MODULE 2

Assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat.

MODULE 3

Bestaat uit een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
interview	mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming met functie loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit resultaatgerichtheid daadkracht communiceren	50
		Totaal	50



Bijlage 3: aanwerving ambulancier vrijwilligerskader

MODULE 1

Fysieke proef: een fysieke test, gebaseerd op reële handelingen binnen de ziekenwagendienst, waarbij de minimale basisconditie van een kandidaat voor deze functie getest wordt.

Proef	Methodiek	Competentie	Resultaat
Fysieke proeven	Praktisch	Fysieke conditie	geslaagd/niet geslaagd

De proeven uit module 1 (fysieke proef) zijn eliminerend. Elke individuele proef wordt beoordeeld als 'geslaagd' of 'niet geslaagd'. De kandidaat dient te slagen voor elke proef om door te mogen naar de volgende ronde.

MODULE 2

Thomas International assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat. Wordt opgemaakt voorafgaand aan de mondelinge proef ter ondersteuning van de jury bij het mondelinge gedeelte.

MODULE 3

Bestaat uit een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

In het mondeling gedeelte wordt eveneens een praktische proef (case) gerelateerd aan medische hulpverlening geïntegreerd.

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Interview	Mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming met functie loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit communiceren	30
Case/Rollenspel	Mondeling/ praktisch	resultaatgerichtheid daadkracht communiceren technische kennis, kwaliteits- en veiligheidsbewustzijn stressbestendigheid	30



Hulpverleningszone Taxandria

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Interview	Mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming met functie loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit communiceren	30

Bijlage 4: bevordering korporaal

MODULE 1

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
één of meerdere gevalstudies met betrekking tot toepassen van de technische kennis, bevelvoering, gericht op arbeidsveiligheid, tot radiocommunicatie	Praktisch	Bevelvoering Arbeidsveiligheid Radiocommunicatie Inzet Coaching	20
Demonstratie van de werking van materieel en/of toestel en/of wagen	Praktisch	Technische vakkennis Arbeidsveiligheid Kennis doorgeven Ondersteuning in oefeningen	15
		Totaal	35

MODULE 2

Assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat.

MODULE 3

Deze module bestaat uit een mondelinge proef: een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Interview	Mondeling	motivatie inzetbaarheid	15



Hulpverleningszone Taxandria

		overeenstemming met functie loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit resultaatgerichtheid daadkracht communiceren	
		Totaal	15



Bijlage 5: aanwerving en bevordering sergeant

Om toegelaten te worden tot de modules van de aanwervings- of bevorderingsproeven sergeant moet de kandidaat slagen voor de competentieproeven FGA, georganiseerd door Vesta of een andere brandweerschool op Belgisch grondgebied. (artikel 57 administratief statuut).

MODULE 1

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
één of meerdere gevalstudies met betrekking tot toepassing van de technische kennis en bevelvoering.	Schriftelijk	Technische vakkennis - Operationeel beheer - Algemeen beheer - Risicobeheer	10
Totaal			10

MODULE 2

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
Praktische proef bevelvoering, bestaande uit één of meerdere gevalstudies met betrekking tot bevelvoering, waarbij de kandidaat getest wordt op het aansturen in een interventie. In deze proef zijn een of meerdere schakelmomenten voorzien.	mondeling	Technische vakkennis - Operationeel beheer - Algemeen beheer - Risicobeheer	20
Totaal			20

MODULE 3

Assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat.



Hulpverleningszone Taxandria

MODULE 4

Bestaat uit een

- Een praktische proef bestaande uit een case
- Een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
Rollenspel	Praktijkoefening Case	Bevelvoering Leidinggeven Coachen Motiveren Communiceren Inlevingsvermogen Samenwerken Oordelen Resultaatgerichtheid Daadkracht	15
Interview	Mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming met functie loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit resultaatgerichtheid daadkracht communiceren integriteit	15
		Totaal	30



Bijlage 6: bevordering adjudant

MODULE 1

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Schriftelijke proef, bestaande uit één of meerdere gevalstudies met betrekking tot bevelvoering, gericht op onder andere arbeidsveiligheid, organisatie en planning en administratie en/of situationeel leiding geven	Schriftelijk	Plannen, coördineren en organiseren, Resultaatgerichtheid Probleemoplossing en analyseren Kwaliteits- en veiligheidsbewustzijn, Kennis procedures, Veiligheid	10
Totaal			10

MODULE 2

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Praktische proef bevelvoering bestaande uit een maquette-oefening (of virtual reality), met betrekking tot bevelvoering bestaande uit één of meerdere gevalstudies gericht op het aansturen van één of meerdere autopompen, autoladders en watertankwagens en/of gespecialiseerd materieel van de hulpverleningszone.	Praktisch	Plannen, coördineren en organiseren (met speciale aandacht voor delegeren) Bevelvoering Leiderschapsvaardigheden	20
Totaal			20

MODULE 3

Assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat.



Hulpverleningszone Taxandria

MODULE 4

Module 4 bestaat uit een rollenspel en interview:

- Een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Rollenspel	Mondeling	Bevelvoering Leidinggeven Coachen Motiveren Communiceren Inlevingsvermogen Samenwerken Oordelen Resultaatgerichtheid Daadkracht	15
Interview	Mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming met functie loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit Communiceren delegeren integriteit	15
Totaal			30



Bijlage 7: bevordering luitenant

MODULE 1

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
Technische vraagstelling Case(s) vakgebied één of meerdere operationeel uitvoerende gevalstudies waarbij er een deel toespitst op operationele inhoud en een ander deel op management	Schriftelijk	Technische vakkennis - Operationeel beheer - Algemeen beheer - Risicobeheer Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Probleemoplossing	10
Totaal			10

MODULE 2

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
Praktische proef bevelvoering, bestaande uit één of meerdere gevalstudies waarbij de kandidaat in een reële situatie of met een maquette-oefening (of virtual reality) getest wordt met betrekking tot bevelvoering gericht op het aansturen van meerdere ploegen en het samenwerken met andere hulpdiensten en/of betrokken partijen en/of situationeel leiding geven	Praktisch	Technische vakkennis - Operationeel beheer - Algemeen beheer - Risicobeheer Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Probleemoplossing	20
Totaal			20

MODULE 3

assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag en leiderschap van de kandidaat.



MODULE 4

Module 4 bestaat uit een

- Case(s) algemeen beheer/risicobeheer
- Interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
Case(s) algemeen beheer / risicobeheer /(groepsdiscussie)/	Praktisch Mondeling	Leiderschapsvaardigheden/relatieve competenties Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing Taakgerichte competenties - Resultaatgerichtheid - Daadkracht - Bevelvoering	15
Interview	Mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming met functie loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit resultaatgerichtheid daadkracht communiceren integriteit	15
Totaal			30



Bijlage 8: aanwerving of bevordering kapitein

Om toegelaten te worden tot de modules van de aanwervings- of bevorderingsproeven kapitein moet de kandidaat

- bij aanwerving houder zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het hoger kader als vermeld in artikel 35 van het administratief statuut
- bij bevordering slagen voor de competentieproeven FGA als vermeld in artikel 57 administratief statuut).

MODULE 1

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
Gevalstudie één of meerdere operationeel uitvoerende gevalstudies waarbij er een deel toespitst op operationeel uitvoerende inhoud en een deel op (operationeel) management.	Schriftelijk:	Risicobeheer Management competenties <ul style="list-style-type: none"> - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Human Resources Management 	10
Totaal			10

MODULE 2

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Eén of meerdere gevalstudies bestaande uit een maquette-oefening, commandopostoefening of virtual reality, met betrekking tot bevelvoering gericht op in de rol van Dir BW, zoals bedoeld in artikel 9, paragraaf 3 van het KB van 22 mei 2019 betreffende de lokale noodplanning en/of situationeel leiding geven	praktische proef	Leiderschapsvaardigheden Management competenties <ul style="list-style-type: none"> - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing Taakgerichte competenties <ul style="list-style-type: none"> - Resultaatgerichtheid - Daadkracht - Bevelvoering 	20
Totaal			20



MODULE 3

Assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat

MODULE 4

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
Presentatie en toelichting: Voorstelling van een dossier, van technische of operationele aard en/of situationeel leiding geven op managementniveau	Praktisch Mondeling	Leiderschapsvaardigheden Management competenties <ul style="list-style-type: none"> - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing 	15
Totaal			15

MODULE 5

Deze module bestaat uit een mondelinge proef: een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Weging
Interview	Mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit resultaatgerichtheid daadkracht communiceren integriteit	15
Totaal			15



Bijlage 9: bevordering majoor

Voor deelnemende luitenanten: In geval van bevordering van luitenant tot majoor slaagt de kandidaat, vanaf 1 januari 2021, in de competentietest voor het hoger kader zoals bedoeld in artikel 35, § 3, 1° vooraleer het bevorderingsexamen voor de graad van majoor af te leggen.](artikel 57 administratief statuut).

MODULE 1.

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
één of meerdere (operationeel uitvoerende) gevalstudies waarbij er een deel toespitst operationeel-tactische inhoud en een deel op (tactisch) management.	Schriftelijk	Leiderschapsvaardigheden Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing Taakgerichte competenties - Resultaatgerichtheid - Daadkracht - Bevelvoering	10
Totaal			10

MODULE 2

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
bevelvoering, in de vorm van een maquette-oefening, commandopost-oefening (of virtual reality), bestaande uit één of meerdere gevalstudies waarbij de kandidaat in een reële situatie getest wordt met betrekking tot bevelvoering gericht op de rol van Dir CP-OPS zoals bedoeld in artikel 17 e.v. van het KB van 22 mei 2019 betreffende de lokale noodplanning en/of situationeel leiding geven	praktisch	Leiderschapsvaardigheden Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing Taakgerichte competenties - Resultaatgerichtheid - Daadkracht - Bevelvoering	20
Totaal			20



MODULE 3

Assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat

MODULE 4

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Voorstelling van een dossier met betrekking tot een structureel veranderingsproces in de hulpverleningszone.	Praktisch/mondeling	Kwaliteitsmanagement Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing	15
Totaal			15

MODULE 5

Deze module bestaat uit een mondelinge proef: een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
interview	mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit resultaatgerichtheid daadkracht communiceren integriteit	15
Totaal			15



Bijlage 10: bevordering kolonel

MODULE 1

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
één of meerdere gevalstudies, waarbij er een deel toespitst op operationeel strategische inhoud en een deel op (strategisch) management.	schriftelijk	Leiderschapsvaardigheden Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing Taakgerichte competenties - Resultaatgerichtheid - Daadkracht - Bevelvoering	10
Totaal			10

MODULE 2

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
bevelvoering in de vorm van een maquette-oefening, commandopost-oefening (of virtual reality), bestaande uit één of meerdere gevalstudies waarbij de kandidaat getest wordt op de rol van verantwoordelijke voor discipline 1 binnen het provinciaal coördinatiecomité zoals bedoeld in artikel 22 e.v. van het KB van 22 mei 2019 betreffende de lokale noodplanning en/of situationeel leiding geven	Praktische proef	Leiderschapsvaardigheden Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing Taakgerichte competenties - Resultaatgerichtheid - Daadkracht - Bevelvoering	20
Totaal			20

MODULE 3

Assessment: persoonlijke profiel analyse waarbij inzicht wordt verschaft in het werkgedrag van de kandidaat



MODULE 4

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
Voorstelling van een dossier, met betrekking tot een bovenzonale of multidisciplinaire problematiek	praktisch/mondeling	Kwaliteitsmanagement Management competenties - Plannen, organiseren en coördineren - Analyseren - Probleemoplossing	15
Totaal			15

MODULE 5

Deze module bestaat uit een mondelinge proef: een interview bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen.

Proef	Methodiek	Competentie	Punten
interview	mondeling	motivatie inzetbaarheid overeenstemming loyaliteit plichtsgevoel samenwerking flexibiliteit resultaatgerichtheid daadkracht communiceren integriteit	15
Totaal			15