



Jouw brandweer in Assenede, De Pinte, Deinze, Destelbergen, Evergem, Gavere, Gent, Lievegem, Lochristi, Melle, Merelbeke, Moerbeke, Nazareth, Oosterzele, Sint-Martens-Latem, Wachtebeke, Zelzate en Zulte



zoekt talent ...

Brandweerzone Centrum bestaat uit **14 posten** die samen **18 gemeenten beschermen**. Net geen **1000 beroeps- en vrijwillige brandweermannen en ambulanciers** gaan door het vuur om de veiligheid van 550.000 burgers te garanderen.

De opdrachten van de brandweer zijn heel verscheiden. Elke dag is anders. Een brandweerman (m/v/x) blust niet alleen branden, maar helpt ook bij verkeersongevallen en springt in de bres voor mensen en dieren in nood. Ongevallen, bevrijding van personen, overstromingen, gaslekken, verdrinkingen, vervuiling, wespennesten... telkens er gevaar is, wordt er een beroep gedaan op de brandweer. De taken van de brandweer worden complexer en diverser.

Daarom zijn wij momenteel op zoek naar een:

Luitenant via professionalisering in dezelfde zone en via mobiliteit (met aanleg reserve)

Er is in eerste instantie slechts een concrete vacature voor een diensthoofd instructie bij de directie VTO.

Doel

1. Het coördineren van de inzet van meerdere interventieploegen of het aansturen van gespecialiseerde interventieploegen bij complexe incidenten om er voor te zorgen dat het incident op een effectieve, efficiënte en veilige manier wordt bestreden en de menselijke en materiële schade tot een minimum wordt beperkt.
2. Het opnemen van algemeen operationeel, administratief en technisch leidinggevende taken en het uitvoeren van gespecialiseerde administratieve en technische opdrachten om de goede operationele, administratieve en technische werking van de zone te garanderen.
3. Het aanbrengen van technisch operationele kennis en ervaring en het stimuleren en initiëren van training om te garanderen dat het personeel operationele en technische

kennis heeft om adequaat en veilig alle opdrachten in het kader van de hulpverlening te kunnen uitvoeren en dat wettelijke reglementeringen en zonale en lokale afspraken toegepast worden in alle omstandigheden.

Het diensthofd instructie houdt zich beleidsmatig en uitvoerend bezig met vorming, training en opleiding.

Beschrijving

De luitenant kan optreden als:

Sector- en eindverantwoordelijke: Bij basis monodisciplinair optreden is de luitenant eindverantwoordelijk voor de bestrijding van het incident. Bij grootschalig monodisciplinair repressief optreden

is de luitenant sectorverantwoordelijke en staat hij onder bevel van het brandcommando. Hij draagt eindverantwoordelijkheid voor de bestrijding van het incident in zijn sector.

Bij basis multidisciplinair optreden coördineert de luitenant het multidisciplinaire overleg in het motorkapoverleg. Indien noodzakelijk start de luitenant een CP-OPS op en geeft hier leiding aan in afwachting van een hogere officier.

Bij grootschalig multidisciplinair optreden vervult de luitenant een rol binnen de commandostructuur.

In het takenpakket van het diensthofd instructie staan de volgende aspecten centraal:

- beleid (rond opleiden, oefenen en bijscholing)
- uitvoering (optreden als oefenleider)
- bewaking (van inhoud, voortgang en kwaliteit)
- vernieuwing (inhoudelijke en onderwijskundige vernieuwing).

Het diensthofd kan zowel in een monodisciplinaire als multidisciplinaire context werken en heeft een **beleidsmatige, leidinggevende of coördinerende functie**.

Hij werkt niet solistisch maar functioneert in **teamverband**. Hieruit vloeit voort dat hij binnen verschillende culturen/disciplines en op verschillende communicatieniveaus moet kunnen samenwerken en **projectmatig** kan werken.

Kerntaken en takengebied

Kernresultaatsgebieden

1. Operationeel leidinggevende (interventie)

Optreden als verantwoordelijke op het terrein voor een groep medewerkers teneinde op een zo effectief, efficiënt en vooral veilig mogelijke manier de operationele opdrachten van de zone te realiseren.

Mogelijke taken (niet limitatief):

- Het leiden en coördineren van meerdere interventieploegen tijdens grotere interventies.
- Het waken over de veiligheid van de manschappen
- Beslissen over de aard en de prioriteit van de uit te voeren acties bij grotere interventies.
- Oordelen of opschaling nodig is en beslissen of de situatie onder controle is of gestabiliseerd is.
- Het voeren van een motorkapoverleg en nemen van operationele en beleidsbeslissingen tot opstart van CP-OPS.
- Een debriefing houden na een interventie.

2. Operationeel medewerker (preparatie)

Het onderhouden van zijn fysieke conditie en deelnemen aan oefeningen en opleidingen waardoor men zijn taken kan uitvoeren in alle veiligheid voor zichzelf, zijn collega's en de personen die hulp nodig hebben.

Mogelijke taken (niet limitatief):

- Het deelnemen aan fysieke oefeningen, georganiseerd door de zone.
- Het deelnemen aan oefeningen, opleidingen, simulaties, plaatsbezoeken en bijscholing, onder meer gericht op kennis van het grondgebied van de zone.

3. Coach

De medewerkers stimuleren, begeleiden en ondersteunen teneinde het personeel op elke interventie optimaal paraat te hebben.

Mogelijke taken (niet limitatief):

- Het begeleiden, ondersteunen, motiveren, coachen en evalueren van medewerkers tijdens hun dagelijks werk.
- Verbeterprocessen aanbrengen en implementeren.
- Stressbestendigheid van het personeel verbeteren en actief luisteren naar verwachtingen.
- Teamspirit bevorderen en voorbeeldfunctie waarnemen.
- Het aanbrengen van technisch operationele kennis en ervaring en het stimuleren en initiëren van training.

Het diensthofd instructie ontwikkelt een VTO-beleid in samenwerking met de directeur VTO. Hij ontwikkelt, organiseert, leidt en evalueert opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten en draagt zorg voor en **borgt de kwaliteit** van opleiden, oefenen en bijscholen

Mogelijke taken (niet limitatief):

- Het vakbekwaam worden en houden van het operationeel personeel,
- Vaststellen van de VTO-behoefte in overleg met leidinggevende en overige betrokkenen.
- Adviseren, gevraagd en ongevraagd, van het management over VTO-beleid.
- Vertalen van federale, beleidsmatige, juridische en maatschappelijke ontwikkelingen en leerpunten van plaatsgebonden incidenten en voorgaande oefeningen naar het beleid betreffende de inhoud en organisatie van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.
- Afstemmen van het meerjarig opleidings- en oefenbeleid met federale richtlijnen, vergelijkbare oefenplannen van andere diensten én op de behoefte van de werkomgeving.
- Ontwikkelen en organiseren van de opleidings-, oefen- en bijscholingsprogramma's.
- Ontwikkelen van geïntegreerde oefenprogramma's voor de basistaken, het grootschalig optreden en de coördinatietaak binnen een multidisciplinaire omgeving.
- Evalueren van de programma's en ze zo nodig bijstellen.
- Vakinhoudelijke en onderwijskundige trends volgen evenals ontwikkelingen op het gebied van VTO en inschatten van de bruikbaarheid voor de eigen en/of de multidisciplinaire organisatie.
- Gebruiken van onderwijskundige concepten en didactische modellen om de inhoud, effectiviteit en kwaliteit van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten te ontwikkelen, evalueren, beoordelen en verbeteren.
- Zorg dragen voor een structuur (o.a. netwerk, planning) om een VTO-beleid te implementeren.
- Opstellen van een opleidings-, oefen- en bijscholingsbegroting.
- Het opleidings-, oefen- en bijscholingsbudget bewaken.
- Aanbestedingen (laten) schrijven voor verschillende aankopen ten voordele van het opleidingsbeleid in overeenstemming met het vooropgestelde opleidings-, oefen- en bijscholingsbudget.
- Een oefensystematiek gericht op verbetering hanteren.
- Het samenstellen van cursusplannen, draaiboeken, procedures en instructies aansturen.
- Meetbaar maken van de kwaliteit van instructeurs en oefenleiders.
- Verantwoordelijk zijn voor de coaching van instructeurs.
- Inrichten van een kwaliteitszorgsysteem voor het opleiden, oefenen en bijscholen.
- Het kwaliteitszorgsysteem hanteren en onderhouden.
- Periodiek analyseren en evalueren van de gegevens die voortkomen uit het kwaliteitszorgsysteem en implementeren van de verbetermogelijkheden.
- Overleggen met sleutelfunctionarissen over de huidige en gewenste kwaliteit van opleiden, oefenen en bijscholen.
- Steekproefsgewijs uitvoeren van kwaliteitscontroles/audits.
- Nieuwe materialen onderzoeken, testen en bespreken met specialisten van het betrokken vakgebied.
- Dienst instructie leiden met betrekking tot personeelsaangelegenheden van de verschillende instructeurs (vb. verlopen, arbeidstijden, ...)

- De zonale oefenstaf periodiek verzamelen om het bepaalde beleid te bespreken, toe te lichten, uit te laten voeren en te controleren in samenwerking met het diensthoofd Opleiding en de directeur VTO.
- Personeel van de dienst begeleiden en evalueren wanneer nodig

Plaats in de organisatie

Een luitenant staat onder de hiërarchische leiding van een kapitein of een hogere officier. Hij kan in de dagelijkse werking van de zone onder de functionele leiding van een andere officier of de zonecommandant vallen.

De luitenant geeft in operationele omstandigheden leiding aan een groep van maximaal 50 personen (indicatief).

Het diensthoofd instructie maakt deel uit van de directie VTO en staat onder leiding van de directeur VTO.

Autonomie

De functie kan autonoom beslissen over:

- De concrete uitvoering van de hem opgedragen taken.
- De concrete operationele coördinatie van de interventieploegen tijdens grotere interventies.
- De interne administratieve organisatie van de hem toevertrouwde dienst.
- Het geven van externe adviezen/beslissingen in routinezaken
- Zijn eigen werking en over de werking van de hem toegewezen manschappen (binnen de gemaakte afspraken).

De functie moet autorisatie vragen voor:

- Op operationeel vlak: coördinatie bij zeer grote en complexe interventies bijvoorbeeld bij de afkondiging van een nood- en interventieplan.

Arbeidsomstandigheden/ voorwaarden

- Presteren van onregelmatige werktijden
- Werk op zater-, zon- en feestdagen en 's nachts.
- Oproepingen zijn mogelijk.
- Zware en fysieke belasting is mogelijk
- Psychische belasting is mogelijk
- Kan ingeschakeld worden in oproepbaarheidsdiensten
- Presteren van onregelmatige werktijden (basis is werken in dagdienst met variabele uren volgens de noodzaak op de posten, maar kan afwijken)

Wedde

Via professionalisering

De jaren die u presteerde als vrijwilliger worden meegeteld in de anciënniteit als beroepspersoneel.

Er wordt een operationaliteitspremie van 28% van het uurloon voorzien voor elk uur aanwezigheid.

Via mobiliteit

U behoudt als luitenant uw huidig loon tenzij u nog tewerkgesteld bent volgens het oud geldelijk statuut. Indien dit laatste het geval is, zal u bij Brandweerzone Centrum verloond worden volgens het nieuw geldelijk statuut.

Deelnemingsvoorwaarden

Via professionalisering

De kandidaten dienen uiterlijk op de uiterste inschrijvingsdatum, te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1) Benoemd zijn als vrijwillig personeelslid;
- 2) Voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;
- 3) Over een graadanciënniteit van ten minste twee jaar in dezelfde en/of in een hogere graad beschikken, aanwervingsstage niet inbegrepen;
- 4) Beschikken over een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed" bij zijn laatste evaluatie;
- 5) Beschikken over het attest "competentiemanagement en evaluatie" en de getuigschriften PREV-1 en FOROP-1
- 6) Niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie

Via mobiliteit

De kandidaten dienen uiterlijk op de uiterste inschrijvingsdatum te voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Zich bevinden in een positie van dienstactiviteit. De stagiairs komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking
2. Voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving
3. over een graadanciënniteit van ten minste twee jaar beschikken, aanwervingsstage niet inbegrepen;
4. beschikken over een vermelding "voldoende", "goed" of "zeer goed" bij zijn laatste evaluatie;
5. niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie

Selectieprocedure

De selectieprocedure bestaat zowel via professionalisering als via mobiliteit uit:

1. Een bijkomende proef:
een niet-eliminerende psychotechnische proef bedoeld om de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving te testen;
2. Een eliminerend interview:
bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaten met de functiebeschrijving en de Zone te testen. Er kan gevraagd worden een case of presentatie voor te bereiden,....

De kandidaten moeten 60% behalen om geslaagd te zijn en in de wervingsreserve opgenomen te worden.

Voor deze functie zal zowel een professionaliserings- als een mobiliteitsreserve aangelegd worden. Bij vacante plaatsen zal de kandidaat met de hoogste score worden gecontacteerd, ongeacht in welke van deze reserves deze zich bevindt.

De professionaliseringsstage duurt zes maanden en eindigt met een samenvattend eindverslag dat voorstelt om het personeelslid te benoemen of het personeelslid niet te benoemen.

Als de benoeming niet wordt bevestigd, neemt de stagiair opnieuw zijn functie als vrijwillig personeelslid op in de graad die het bekleedde voor de benoeming.

De mobiliteitsstage duurt zes maanden en eindigt met een samenvattend eindverslag dat voorstelt om het personeelslid te benoemen of het personeelslid niet te benoemen.

Als de benoeming niet wordt bevestigd, keert het personeelslid terug naar de oorspronkelijke zone in de graad die het bekleedde voor de mobiliteit.

Interesse?

- Dien ten laatste op **19/10/2021** uw kandidatuur in via sollicitaties@bwzc.be. Voeg bij uw kandidatuur uw curriculum vitae, motivatiebrief en een kopie van de vereiste documenten.
- Voor meer inlichtingen omtrent de selectieprocedure kan u terecht bij de Dienst Selectie en Loopbaanontwikkeling op het tel.nr. 09 268 88 63 of via sollicitaties@bwzc.be
- Voor meer inlichtingen omtrent de functie-inhoud kan u terecht bij majoor Tom Van Esbroeck op het tel.nr. 0476 94 27 21 of via tom.vanesbroeck@bwzc.be

Opgel**et**: het tijdig indienen van de correcte documenten is de uitsluitende verantwoordelijkheid van de kandidaat. Kandidaten die de verkeerde documenten indienen of laattijdig indienen, zullen zonder uitzondering worden geweerd uit de selectieprocedure.

Indien u niet zeker bent of een document wel het juiste document is, kan u dit best voorafgaand aan de uiterste inschrijvingsdatum navragen bij de Dienst Selectie en Loopbaanontwikkeling.