

Informatiebrochure Adviseur technische brandpreventie (m/v/x)

2024 – Aanwerving en externe mobiliteit

Algemene informatie over de vacante voltijdse, contractuele functie van Adviseur technische brandpreventie

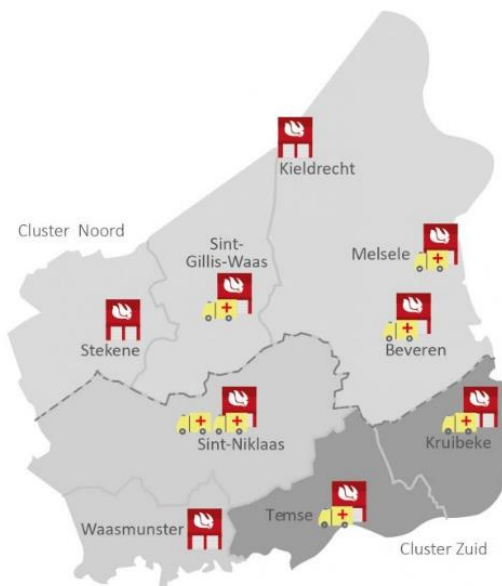
Het zonecollege verklaart één functie van Adviseur technische brandpreventie vacant via:

1. Aanwerving;
2. Interne bevordering;
3. Externe personeelsmobiliteit tussen Hulpverleningszone Waasland en andere hulpverleningszones.

Er wordt één gemeenschappelijke selectieprocedure georganiseerd, die resulteert in één gemeenschappelijke selectiereserve. Voor de effectieve invulling van deze functie zullen de kandidaten bevroegd worden in volgorde van het door hen behaalde resultaat tijdens de selectieprocedure.

Onze zone

Hulpverleningszone Waasland verenigt de brandweer- en ambulanceposten Beveren, Kieldrecht, Kruikebe, Melsele, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse en Waasmunster. Deze negen posten waar ruim 530 medewerkers actief zijn, zetten zich dagelijks in voor de bescherming van +/- 244.000 inwoners binnen het Waasland.



Als enthousiaste medewerker van de zone draag je mee de waarden en normen van onze organisatie uit: oprecht respectvol, behulpzaamheid, deskundigheid en veiligheid.

Als Adviseur technische brandpreventie word je hoofdzakelijk tewerkgesteld in de post Melsele (Keetberglaan 7, 1098 Haven, 9120 Beveren).

Wat verwachten we van je?

Als Adviseur technische brandpreventie maak je deel uit van de directie risicobeheer. Je bent een steunpilaar als het aankomt op het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid rond brandpreventie. Jouw werk heeft een rechtstreekse impact op bedrijven, lokale besturen, verenigingen en burgers, aangezien je adviezen rond brandveiligheid opmaakt voor gebouwen, opstellingen, evenementen, (tijdelijke) constructies...

Je houdt een vinger aan de pols op vlak van overkoepelende regelgeving. Samen met je collega's zet je deze regels om naar beleidsvoorstellen om de kwaliteit van de brandpreventie in de zone te optimaliseren. Projectmatig werken is je niet vreemd, aangezien je stelselmatig processen probeert te verbeteren en actualiseren, zodat de verwerking van je dossiers vlot verloopt.

Je houdt ervan om kennis en expertise op te bouwen door het volgen van opleidingen. Je bent bovendien een netwerker. Je deelt je visie en kennis graag met collega's en stakeholders (intern en extern), waardoor je bijdraagt aan de responsabilisering in het kader van brandveilig samenleven.

Wij zijn op zoek naar een gemotiveerde kandidaat die beschikt over het getuigschrift PREV 2 (of gelijkgestelde brevetten) of er niet voor terugschrikt dit getuigschrift te behalen.

Je staat er ook voor open om het brevet PREV3 te behalen.

De volledige functiekaart kan je achteraan dit document terugvinden.

De toelatingsvoorwaarden in het kader van de aanwervingsprocedure:

De kandidaten moeten op de uiterste inschrijvingsdatum, 6 oktober 2024 om 23.59u, voldoen aan volgende voorwaarden:

1. Een contractuele functie waarvoor de Belgische nationaliteit niet vereist is, is toegankelijk voor kandidaten die tot het wettige verblijf in België zijn toegelaten en die wettelijk tot de Belgische arbeidsmarkt zijn toegelaten of leerplichtig zijn in België;
2. Je bent ten minste 18 jaar oud;
3. Je gedrag is in overeenstemming met de eisen van de functie. Hiervoor bezorg je een uittreksel uit het strafregister. Dit uittreksel mag niet ouder zijn dan drie maanden op de uiterste inschrijvingsdatum. Het attest moet dus dateren van na 06/07/2024;
4. Je geniet de burgerlijke en politieke rechten;
5. Je voldoet aan de vereisten over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.
6. Je bent houder van een diploma van niveau A (masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs, bij voorkeur in een technische richting) **OF** slaagt voor een capaciteitsproef die onderzoekt of je in staat bent om te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd. De test wordt afgenomen door een gekwalificeerde selector en is eliminerend.

De toelatingsvoorwaarden in het kader van externe personeelsmobiliteit tussen Hulpverleningszone Waasland en andere hulpverleningszones:

Onder externe personeelsmobiliteit tussen Hulpverleningszone Waasland en andere hulpverleningszones wordt verstaan: de aanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.

De kandidaten voor de procedure van externe mobiliteit tussen Hulpverleningszone Waasland en andere hulpverleningszones moeten op de uiterste inschrijvingsdatum, 6 september 2024 om 23.59u, voldoen aan volgende voorwaarden:

1. Ingedeeld zijn in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang. Je dient een document in dat jouw huidige inschaling in een andere organisatie aantoont, waarna een tewerkstellingsattest ter bevestiging wordt opgevraagd voorafgaand aan de indiensttreding;
2. Een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben over de laatste evaluatie;
3. Voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving;
4. Voldoen aan de diplomavereiste voor de functie **OF** voldoen aan de gevraagde ervaringsvereiste, namelijk minimaal 3 jaar relevante ervaring in het betreffende vakgebied. Als de diplomavereiste niet ingevuld is maar wel de gevraagde ervaringsvereiste, zal er een eliminerende capaciteitstest georganiseerd worden.

Aantal kandidaten

Als er minder dan 3 geldige kandidaturen zijn bij het afsluiten van de kandidatuurstelling kan een nieuwe oproep gelanceerd worden.

Als het aantal goedgekeurde kandidaturen meer dan 30 bedraagt, zal een eliminerende preselectieproef georganiseerd worden. Deze preselectieproef gaat de andere examengedeelten vooraf.

De 20 kandidaten met de hoogste scores (op voorwaarde dat zij minimaal 50% behalen) worden toegelaten tot de volgende examengedeelten.

Het selectieprogramma

Alvorens in aanmerking te kunnen komen voor aanwerving, bevordering of externe mobiliteit doorloop je als kandidaat een vergelijkende selectieprocedure. Deze bestaat uit 3 stappen voor kandidaten die beschikken over een masterdiploma en uit 4 stappen voor kandidaten die niet beschikken over een masterdiploma, maar wel de juiste ervaring kunnen aantonen:

- Een eliminerende capaciteitstest (voor kandidaten die niet beschikken over een masterdiploma);
- Een eliminerende schriftelijke proef;
- Een eliminerende psychotechnische screening;
- Een eliminerend interview.

Het vergelijkend examen is bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. Om als geslaagd te worden beschouwd dienen de kandidaten voor zowel de schriftelijke als mondelinge proef 50% van de punten te behalen.

De geslaagde kandidaten worden in volgorde van hun resultaten opgenomen in een gemeenschappelijke selectiereserve die drie jaar geldig is. De kandidaat kan één aanstelling weigeren, bij een tweede weigering wordt hij/zij automatisch geschrapt van de reservelijst.

Inwerkperiode

Er wordt van jou verwacht dat je de nodige opleidingen volgt om je brevet PREV2 te behalen.

Als dit brevet niet wordt behaald kan dit leiden tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moet je na je inwerkperiode (ten vroegste na zes maanden en uiterlijk na twee jaar) een gunstige evaluatie behalen.

Jouw inwerkperiode start op de datum dat je in dienst komt.

Verloning

De functie van Adviseur technische brandpreventie wordt verloned volgens het barema A1a-A1b-A2a.

De minimale bruto aanvangswedde per maand (zonder inbreng van anciënniteit) bedraagt €3788.60 euro.

Anciënniteit uit de openbare sector kan integraal meegenomen worden. Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt in aanmerking genomen.

Daarnaast biedt Hulpverleningszone Waasland jou ook 30 vakantiedagen, 14 feestdagen, een flexibele uurregeling, maaltijdcheques van 8 euro, uitgebreide hospitalisatieverzekering, een fietsvergoeding en de mogelijkheid om een fiets te leasen.

Hoe inschrijven?

De kandidaatstellingen worden ingediend via ons online platform Jobsolutions via volgende link:

<https://www.jobsolutions.be/register/21303-60>

De datum van digitale inzending van je kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur werd ingediend.

Wens je meer informatie?

Stuur een e-mail naar sollicitatie@hvzwaasland.be of bel ons op het nummer 03 502 09 08.

Functiekaart Adviseur technische brandpreventie

Jobidentificatie

Dienst:	Preventie
Directie:	Risicobeheer
Diensthoofd:	Directeur risicobeheer
Officiële functietitel:	Adviseur team preventie – A1a-A1b-A2a

Doel van de functie

Als adviseur team preventie sta je in voor het controleren van de brandveiligheid en het geven van brand technisch advies van gebouwen, instellingen, evenementen, constructies... Dit in toepassing van de geldende reglementering.

Je werk beleidsvoorstellen uit, in samenwerking met je collega's om de kwaliteit en de evolutie van brandpreventie in de zone te optimaliseren.

Kernresultaatsgebieden:

Resultaatgebied 1:

Algemene dossierbehandeling:

- Je bestudeert bouwplannen en geeft een advies over de brandveiligheid van het ontwerp op basis van de vigerende wetgevingen en normeringen.
- Je bestudeert aanvragen voor evenementen en beoordeelt de brandveiligheid.
- Je gaat ter plaatse nakijken of gebouwen conform zijn aan de wetgeving en of ze brandveilig zijn.
- Je bestudeert plannen voor (her)aanleg van straten en pleinen en beoordeelt of de doorrit van de brandweerwagens en de bereikbaarheid van de gebouwen gegarandeerd blijft.
- Je bestudeert plannen voor (her)aanleg van bluswatervoorzieningen en beoordeelt of deze voldoende zijn in functie van de risico's.
- ...

Resultaatgebied 2:

Je adviseert en sensibiliseert inzake brandpreventie, zoal intern als naar externe partijen:

- Je beantwoordt telefonische en schriftelijke vragen over brandveiligheid, in al haar aspecten, zowel van burgers, bedrijven als openbare diensten.
- Je draagt bij tot responsabilisering en het verhogen van zelfredzaamheid in het kader van brandveilig samenleven.

Resultaatgebied 3:

Je staat in voor het actief bijhouden en uitwisselen van kennis en ervaring met betrekking tot het vakgebied met als doel de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren.

- Je neemt deel aan werkgroepen, zowel binnen de dienst alsook met vertegenwoordigers van andere brandweerzones en overheidsdiensten, om reglementen en normen inzake brandveiligheid uit te werken.
- Je bouwt kennis en expertise uit op vlak van brandveiligheid en deelt deze met je collega's.
- ...

Resultaatgebied 4:

Verruimende bepalingen

- Je verricht ondersteunende taken voor collega's van de eigen dienst of van andere diensten als dit van jou gevraagd wordt, mitst toestemming van het eigen diensthoofd.
- ...

De functie-inhoud is niet limitatief. De zonecommandant en het bestuur kunnen andere taken opleggen afhankelijk van de vereisten van de dienst en/of om de continuïteit van de dienstverlening te kunnen verzekeren.

Positionering:

De adviseur technische brandpreventie rapporteert binnen de hulpverleningszone aan de preventiecoördinator en/of de directeur risicobeheer. Zij/hij werkt hoofdzakelijk zelfstandig opdrachten af en krijgt beperkte administratieve ondersteuning, in overleg met de postoverste.

Innovatie:

Onze omgeving is permanent in evolutie. Dat vraagt van de functiehouder dat hij/zij voortdurend op de hoogte blijft en ook in staat is om de vertaalslag te maken naar wat dat vereist aan interne veranderingen met inbegrip van het informeren en sensibiliseren van de teamleden van de dienst.

Technische expertise:

Opleiding:

- Masterdiploma (bij voorkeur in een technische richting).

De vereiste technische of organisatie specifieke kennis en vaardigheden om succesvol te presteren in een functie (bijvoorbeeld talenkennis, IT-kennis, specifieke vaardigheden, productkennis, technieken, specifiek diploma...)

- Specifieke kennis:
 - Planlezen, technische en bouwfysische basiskennis
 - Rijbewijs B
 - Basiskennis Office-pakket
 - Houder van de getuigschrift PREV2 (of gelijkgestelde brevetten) (zie K.B.-opleiding brandweer), of bereid zijn dit te behalen.

(Als dit brevet niet wordt behaald kan dit leiden tot het beëindigen van proefperiode in het kader van een statutaire aanstelling of tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.)

- Vereiste opleiding na indiensttreding:
 - Permanente vorming over diverse reglementeringen brandveiligheid.
 - Beheersen van de noodzakelijke taak specifieke IT-toepassingen (software), vb. inzake de digitale omgevingsvergunning,

Competentieprofiel

II. Kerncompetenties

Betrouwbaar zijn (niveau 3)

Afspraken nakomen en handelen volgens de algemeen aanvaarde normen en waarden, rekening houdend met de regels en het beleid van Hulpverleningszone Waasland.

Heeft een duidelijke visie op normen en waarden, voert ze in en past ze toe.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Heeft een duidelijke visie op normen en waarden. 2. Maakt gepast uitzonderingen naargelang de situatie en kan die verantwoorden. 3. Neemt verantwoordelijkheid op voor de gevolgen van de eigen beslissingen. 4. Weerstaat aan druk en ongepaste beïnvloeding van derden.
---	---

Initiatief nemen (niveau 3)

Uit eigen beweging zaken aanpakken en voorstellen formuleren.

Anticipeert op gebeurtenissen of problemen en onderneemt hiervoor tijdig actie.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doet voorstellen om bestaande situaties te verbeteren. 2. Introduceert fundamentele verbeteringen in werkaanpak en procedures. 3. Onderneemt acties waarvoor geen precedent beschikbaar is en die een langetermijneffect op de organisatie kunnen hebben. 4. Anticipeert op toekomstige vragen, gebeurtenissen en evoluties door vandaag al actie te nemen.
--	---

Klantvriendelijk zijn (niveau 3)

Zich open en luisterbereid opstellen ten aanzien van interne klanten (collega's, andere diensten binnen de organisatie, ...) en externe klanten (burgers, leveranciers, vertegenwoordigers, ...) en inspelen op hun gevoeligheden, behoeften en wensen.

Anticipeert op de wensen en noden van klanten.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evalueert op regelmatige basis de samenwerking om feedback te krijgen over de dienstverlening, om nieuwe mogelijkheden en kansen te bespreken, ... 2. Onderzoekt de dienstverlening en stelt verbeteringen voor. 3. Bouwt aan een werkrelatie gebaseerd op wederzijds vertrouwen en respect.
---	---

Betrokkenheid tonen (niveau 2)

Toont zich verbonden met de zone, met de eigen job, met de organisatie en met het beleid.

Toont betrokkenheid ten aanzien van de hele organisatie en werkt actief mee om de doelstellingen van het zonebestuur te realiseren.	<ol style="list-style-type: none">1. Aanvaardt moeilijke opdrachten en laat zich niet ontmoedigen bij de uitvoering ervan.2. Neemt actief deel aan taken en projecten die niet tot zijn/haar direct takenpakket behoren.3. Denkt opbouwend mee in aangelegenheden die ruimer gaan dan de eigen opdracht.4. Kent en respecteert de missie, waarden en doelstellingen van Hulpverleningszone Waasland.5. Neemt bij acties en beslissingen de voor- en nadelen voor Hulpverleningszone Waasland in overweging.6. Heeft oog voor de kosten die met een bepaald voorstel of initiatief samenhangen.7. Benut kansen die de belangen van de organisatie dienen.8. Respecteert in de eigen adviezen en beslissingen het ruimer beleidskader (doelen, waarden, cultuur).
--	--

III. Functiefamiliecompetenties

Organisatiebewust zijn (niveau 2)

Handelen met oog voor de invloeden en gevolgen van eigen beslissingen of acties op andere onderdelen van de organisatie.

Houdt rekening met de impact van het eigen handelen op de andere afdelingen binnen de organisatie.	<ol style="list-style-type: none">1. Legt samenwerkingsverbanden met andere afdelingen.2. Betrekt andere afdelingen binnen de organisatie in het overleg en de besluitvorming.3. Houdt rekening met de belangen van andere afdelingen binnen de organisatie.4. Houdt rekening met de invloeden en gevolgen van de eigen acties en beslissingen op andere onderdelen van de organisatie.
---	--

Resultaatgericht handelen (niveau 3)

Gericht zijn op het concretiseren van doelen en het realiseren van resultaten conform het tijdsplan en de afspraken.

Introduceert specifieke veranderingen in processen om de resultaten en de performantie te verbeteren.	<ol style="list-style-type: none">1. Introduceert systemen om resultaten te meten ten aanzien van de doelstellingen.2. Heeft aandacht voor kritische succesfactoren.3. Beoordeelt bestaande processen op hun doeltreffendheid om de gestelde doelen te realiseren.4. Elimineert systemen, methodes en procedures als ze geen toegevoegde waarde meer bieden aan de organisatie of de klanten.
--	--

Coachen en ontwikkelen (niveau 3)

Medewerkers begeleiden tot optimale prestaties, groei in hun functie en de verruiming van hun loopbaankansen.

Voorziet hoe anderen zich ontwikkelen en anticipeert hierop.	<ol style="list-style-type: none">1. Heeft oog voor de potentiële capaciteiten van de andere.2. Stimuleert anderen hun competenties in te zetten en te vergroten.3. Voorziet in de nodige persoonlijke ondersteuning bij het leerproces.4. Zorgt voor aangepaste en nuttige opdrachten, formele opleiding of andere ervaringen.5. Biedt de medewerker de mogelijkheid zich te ontwikkelen door taken en verantwoordelijkheden te delegeren die in beperkte mate hun grenzen verleggen.
---	--

Richting geven (niveau 3)

Medewerkers aansturen zodanig dat zij hun doelstellingen kunnen realiseren.

Bouwt een performant team om de lange termijn doelen te realiseren.	<ol style="list-style-type: none">1. Communiqueert en verduidelijkt het beleid ten aanzien van de medewerkers.2. Geeft aan verschillende medewerkers en in verschillende situaties op een aangepaste manier leiding.3. Brengt een visie over die enthousiasme en betrokkenheid doet ontstaan.4. Stimuleert open communicatie en overleg tussen de medewerkers.5. Ontwikkelt een team met complementaire competenties en talenten.
--	---