

**BRANDWEERZONE VLAAMS-BRABANT WEST GAAT OVER TOT DE
SELECTIE VAN 1 FUNCTIE KAPITEIN (M/V/X) BINNEN HET
BEROEPSKADER MET AANLEG VAN RESERVE VIA BEVORDERINGS-
EN MOBILITEITSPROCEDURE**

Statutair - voltijds

ONZE ORGANISATIE

De brandweerzone Vlaams-Brabant West verenigt 9 brandweerposten: Asse, Dilbeek, Halle, Lennik, Londerzeel, Opwijk, Tollembeek, Vilvoorde en Zaventem. Samen staan wij in voor de bescherming van 31 gemeenten in het westen van Vlaams-Brabant. Brandbestrijding is en blijft de kerntaak van de brandweer. Het merendeel van onze medewerkers zijn dan ook brandweermannen en - vrouwen, zo'n 750 in totaal.

Binnen onze zone gaan we over tot de invulling van 1 functie kapitein binnen het beroepskader, via een bevorderingsprocedure door verhoging in graad en mobiliteitsprocedure binnen dezelfde graad, met aanleg van een reserve.

PLAATS VAN TEWERKSTELLING

Je plaats van tewerkstelling is één van de zes brandweerposten (Asse, Halle, Lennik, Londerzeel, Vilvoorde of Zaventem) en het zonehuis in Liedekerke.

FUNCTIEBESCHRIJVING & ROL IN DE ORGANISATIE

Als kapitein sta je in voor de multidisciplinaire coördinatie of de coördinatie van een aantal interventieploegen op het terrein bij complexe of grootschalige incidenten en noodsituaties (bestrijding van brand, ongeval gevaarlijke stoffen, reddingen, bevrijdingen van beknelde personen, ...). Je voert het bevel over onderofficieren en manschappen en zorgt ervoor dat de ploegen als een samenwerkend geheel functioneren en op een efficiënte, doeltreffende, kwalitatieve en veilige manier interventies uitoefenen. Je werkt ook samen met andere officieren, hulpverleningszones en veiligheidsdiensten.

Jaarlijks volg je praktische en theoretische opleidingen. Je operationele inzetbaarheid blijft via (verplichte) opleidingen, training en oefening gegarandeerd. Als je nog geen officierenbrevet hebt, krijg je via de brandweerschool een gedegen opleiding om dit brevet te behalen. Op termijn zal je als expert ook zelf opleidingen geven aan medewerkers en collega's.

Als **postoverste** word je ingezet in een brandweerpost. Als echte peoplemanager weet je samen te werken en te enthousiasmeren. Je bent bedreven in het aansturen, coördineren en coachen van multidisciplinaire teams. Je stelt je toegankelijk en constructief op, in lijn met de open organisatiecultuur van onze zone. Je werkt hoofdzakelijk in dagdienst (7,6 uur) van maandag tot vrijdag en vervult periodiek een thuiswacht (ook in het weekend).

Als **beleidsondersteuner** specialiseer je je gaandeweg in één of meerdere expertises en departementen die de zone jou toewijst. Dit kan gaan over bijvoorbeeld technische brandpreventie, logistiek, operaties, noodplanning en preparatie. Je werkt de nodige projecten, adviezen, procedures, plannen, instructies, technische fiches,...uit en zorgt voor de implementatie en verankering in onze organisatie. Je werkt hiervoor samen met de ondersteunende diensten van onze zone. Je bouwt mee aan het zonaal beleid en realiseert mee de vooropgestelde doelstellingen uit het meerjarenbeleidsplan. Je werkt cyclisch 1 op de 12 dagen in een 24-uur shift, waarbij je tussenin in dagdienst wordt ingeroosterd en vervult periodiek een thuiswacht (ook in het weekend).

De kerncompetenties die we van alle personeelsleden van onze zone verwachten, worden ook van jou verwacht. Het gaat om:

- Loyaliteit: je neemt zelf verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de missie en doelstelling van de organisatie, en staat achter beslissingen die goed zijn voor de organisatie, zelfs als ze op korte termijn een minder goed effect hebben;
- Plichtsgevoel: je toont "een hart voor de zaak" en bent hierbij een voorbeeld voor anderen;
- Integriteit: je overziet bij machtsconflicten het geheel en handelt daarnaar, waarbij je verantwoord omgaat met de middelen die de maatschappij ter beschikking stelt en actief mee het interne beleid afstemt op hedendaagse maatschappelijk gedragen normen en verwachtingen.

De volledige functiebeschrijving kan je onderaan terugvinden. Na de stageperiode wordt de meest geschikte rol aan jou toegewezen.

JOUW PROFIEL

- Je hebt een vurige interesse in veiligheid en hulpverlening;
- Je bent loyaal, integer en plichtbewust;
- Je bent sterk in plannen, organiseren en coördineren;
- Je denkt en handelt proactief en strategisch, je hakt knopen door, ook in stresssituaties;
- Je staat voor een sterke veiligheidscultuur en weet dit te vertalen naar concrete acties en richtlijnen;
- Je bezit natuurlijk leiderschap, bent mensgericht en hebt verantwoordelijkheidszin;
- Je kan samenwerken en communiceren met verschillende teams en diensten binnen en buiten onze hulpverleningszone;
- Je draagt met jouw expertise rechtstreeks bij aan de verdere ontwikkeling van de hulpverleningszone;
- Je bent je ervan bewust dat je een voorbeeldfunctie vervult;
- Aan kwaliteit hecht je veel belang, opleidingen en bijscholingen zijn voor jou onontbeerlijk;
- Je bent fit en houdt je fysieke conditie op peil;
- Een 9-to-5 mentaliteit is niet aan jou besteed.

VOORWAARDEN

Voorwaarden voor bevordering (door verhoging in graad):

1. Benoemd zijn in de graad van luitenant
2. De vermelding 'voldoende' 'goed' of 'zeer goed' gekregen hebben bij de laatste evaluatie
3. Titularis zijn van het brevet NOFF2
4. Slagen voor het bevorderingsexamen
5. Niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie

Voorwaarden voor mobiliteit (binnen dezelfde graad):

1. Zich bevinden in een positie van dienstactiviteit (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 omvat 3 modules.

MODULE 1 – competentietest voor het hoger kader

Module 1 is de competentietest voor het hoger kader (onderdeel van het federaal geschiktheidsattest of FGA voor hoger kader) georganiseerd door PIVO. Kandidaten in het bezit van een FGA voor hoger kader en kandidaten die via mobiliteit in dezelfde graad deelnemen zijn vrijgesteld voor dit onderdeel. Enkel deze proef is eliminerend.

De competentietest wordt georganiseerd **in de week van 30 maart 2026**, in het PIVO te Asse.

MODULE 2 – thuisopdracht

Alle kandidaten die voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden of geslaagd zijn voor de competentietest (module 1) mogen deelnemen aan module 2, dat bestaat uit een thuisopdracht.

De opdracht wordt via e-mail bezorgd op vrijdag 27 maart 2026.

Het resultaat wordt **ingediend via jobs@zvbw.be uiterlijk vrijdag 10 april 2026**.

MODULE 3 – mondeling interview (*)

Tijdens het mondeling interview wordt de overeenstemming van je profiel met de specifieke vereisten van de functie geëvalueerd. Je stelt je thuisopdracht voor in een presentatie van maximaal 15 minuten.

Ook zal gepeild worden naar je motivatie, je inzetbaarheid en je overeenstemming met de functiebeschrijving en de zone.

De mondelinge proef wordt georganiseerd in het **PIVO te Asse, in de week van 13 april 2026**. De exacte data en tijdstippen zijn afhankelijk van het aantal kandidaten. Elke kandidaat krijgt tijdig een datum en tijdstip toegewezen.

RANGSCHIKKING

De selectieprocedure resulteert in een rangschikking van de geslaagde kandidaten in volgorde van behaalde punten. Je wordt, na kennisname van de resultaten door het college, op de hoogte gebracht van je resultaat.

() Elk selectiegedeelte kan bijgewoond worden door een syndicale afgevaardigde. Deze afgevaardigden zijn verplicht om discreet en vertrouwelijk om te gaan met informatie en documenten.*

WANNEER BEN JE GESLAAGD?

Om geslaagd te zijn dien je minimaal 60% van de punten te behalen.

RESERVE

Ben je geslaagd voor de selectieprocedure dan word je opgenomen in een reserve, gerangschikt volgens de in de selectie behaalde punten, ongeacht via welke procedure (bevordering/mobiliteit) je deelneemt. Je komt als geslaagde kandidaat in deze volgorde in aanmerking voor een vacature voor zover je aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Op eigen schriftelijk verzoek kun je uit de reserve geschrapt worden.

De reserve blijft 2 jaar geldig en kan maximaal tweemaal voor twee jaar verlengd worden.

Kandidaten kunnen een aangeboden vacature éénmaal weigeren met behoud van hun opname in de reserve en plaats in de rangschikking.

HOE SOLLICITEREN

Solliciteren doe je door je kandidaat te stellen via jobs@zvbw.be met als onderwerp "kandidatuur Kapitein" en dit uiterlijk op **donderdag 26 maart 2026**. Kandidaturen ingediend na deze deadline komen niet meer in aanmerking.

Om geldig te zijn moet de kandidatuur volgende documenten bevatten:

- ✓ Motivatiebrief
- ✓ Curriculum vitae (CV)
- ✓ Kopie van de gevraagde brevetten
- ✓ Tewerkstellingsattest (bij mobiliteit)

Voor meer inlichtingen kan je terecht bij de personeelsdienst via: jobs@zvbw.be of telefonisch op 02/451.49.56.

LOON

- Een degelijke vergoeding volgens een vastgelegde weddeschaal plus een operationaliteitspremie;
- Minimum bruto startloon: 4.562,95 (0 jaar anciënniteit) euro per maand
- Anciënniteit binnen de publieke sector wordt overgenomen

EXTRALEGALE VOORDELEN

- Maaltijdcheques: 1 cheque van 8,00 euro per gewerkte dag van 7,6 u (38 u/week);
- Jaarlijkse vakantiedagen: 29 dagen + 10 bijkomende jaarlijkse verlofdagen ter compensatie van de feestdagen;
- Hospitalisatieverzekering;
- Terugbetaling onkosten voor woon- werkverkeer met openbaar vervoer;
- Fietsvergoeding voor woon-werkverkeer;
- Diverse voordelen en kortingen via BVV, GSD-V en de Pluspas.

Functiebeschrijving Kapitein

Doel

1. De coördinatie van een aantal interventieploegen op het terrein bij complexe of grootschalige incidenten en noodsituaties om te garanderen dat de ploegen en diensten als één samenwerkend geheel functioneren. Voor wat betreft de operationele inzet deze op een zo efficiënt, doeltreffend, kwalitatief en veilig mogelijke manier organiseren.
2. Voldoende kennis hebben op het vlak van brandpreventie.
3. Het opnemen van algemeen operationeel, administratief en technisch leidinggevende taken en het uitvoeren van gespecialiseerde administratieve en technische opdrachten om ervoor te zorgen dat de opdrachten van de zone naar behoren worden vervuld door de werking van de ploeg(en) goed op te volgen en dit zowel op inhoudelijk, methodisch en organisatorisch

	als op financieel vlak en door managementinformatie aan te leveren. 4. De verantwoordelijkheid nemen voor de goede werking van de ploeg(en), Het faciliteren en stimuleren van teamwerking, het waken over de interne communicatie doorstroming binnen de ploegen zodat er een goede spirit ontwikkeld wordt in de ploegen.
Beschrijving	De kapitein coördineert meerdere interventieploegen op het terrein bij complexe of grootschalige incidenten en noodsituaties. Hij beschikt over voldoende kennis op het vlak van brandpreventie. Hij is leidinggevende op operationeel, administratief of technisch vlak en/of gespecialiseerd in bepaalde administratieve of technische opdrachten. Hij is verantwoordelijk voor de werking van de ploegen op inhoudelijk, methodisch, organisatorisch en financieel vlak. Hij zorgt voor de doorstroming van de informatie van de basis naar het managementsniveau en omgekeerd. De kapitein is daarnaast verantwoordelijk voor het faciliteren en stimuleren van teamwerking, het waken over de interne communicatiedoorstroming binnen de ploegen zodat er een goede spirit ontwikkeld wordt in de ploegen.

Kernresultaatsgebieden

1. Operationeel coördinator (Interventie)

Optreden als operationeel coördinator bij monodisciplinaire en multidisciplinaire interventies teneinde de operationele opdrachten van de zone op een zo effectieve, efficiënte, kwalitatief en zo veilig mogelijke wijze te laten verlopen.

Mogelijke taken (niet limitatief):

- De coördinatie verzekeren van de inzet van meerdere interventieploegen.
- Het leiden van een interventieploeg bij zeer risicovolle en complexe interventies.
- Het inschatten van de gevolgen van een (grootschalig) incident voor de onmiddellijke omgeving, het leefmilieu en de volksgezondheid.
- Het nemen van de operationele beslissingen om de veiligheid van de manschappen en de bevolking te verzekeren.
- Het opnemen van een directeursfunctie (Dir BW) in het multidisciplinair overleg.

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. Administratief leidinggevende

Het administratief beheer verzorgen van een operationele specialisatie, een post of een dienst binnen de zone teneinde:

- De permanente inzetbaarheid van de middelen van de zone en haar goede administratieve, technische en operationele werking te ondersteunen.
- De interne informatiedoorstroming te garanderen en de optimale samenwerking tussen de ploegen en de posten te ondersteunen.

Mogelijke taken (niet limitatief):

- Het verdelen van de opdrachten, waken over de uitvoering, de kwaliteit, de kwantiteit en het tijdsbestek van de uitgevoerde werkzaamheden.
- Het waken over de naleving van operationele procedures en afspraken en over de permanente inzetbaarheid van het korps.
- Beheren van de toegekende budgetten, het materieel en het personeel, het adviseren in verband met aankopen en vorming.
- Link vormen tussen operationeel en het administratief personeel.

4. Analist

Het evalueren van processen, interventies en oefeningen teneinde lessen te trekken en verbeteringstrajecten voor te stellen binnen de diensten.

Mogelijke taken (niet limitatief):

- Leiden van debriefing, aanbrengen van verbeterpunten.
- Analyseren en optimaliseren van operationele en administratief-technische processen.
- Zich informeren over conclusies en leermomenten van andere zones en posten.
- Verbeterprocessen voorstellen.

	5. <u>Coach</u> De medewerkers stimuleren, begeleiden en ondersteunen teneinde het personeel op elke interventie optimaal paraat te hebben. <u>Mogelijke taken (niet limitatief):</u> • 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.		
Plaats in de organisatie	<u>De functie krijgt leiding van:</u> Een kapitein staat onder de hiërarchische leiding van een majoor of een kolonel. Hij kan in de dagelijkse werking van de zone onder de functionele leiding vallen van een andere officier of de zonecommandant. <u>De functie geeft leiding aan:</u> De kapitein geeft in operationele omstandigheden leiding aan een groep van in principe minimaal 50 personen (indicatief).		
Netwerkelementen	<u>De functie krijgt info van</u>		
	Hogere officieren (management)	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....

	Collega's	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Informeel
	Medewerkers	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....
	Overheden	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....
	<u>De functie geeft info aan</u>		
	Hogere officieren (management)	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....
	Collega's	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....
	Medewerkers	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen, beslissingen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....

	Overheden	Mondelinge vragen, adviezen wetgeving en beslissingen,....	Persoonlijk contact, informeel, mail,....
	Burgers	Mondelinge vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....

Autonomie

De functie kan autonoom beslissen over:

- De concrete uitvoering van de hem opgedragen taken.
- De concrete operationele coördinatie van de interventieploegen van de discipline 1.
- De interne administratieve organisatie van de hem toevertrouwde dienst.
- Het geven van externe adviezen/beslissingen in routinezaken.
- Het beheer van een eigen werkbudget, waarvan het bedrag bepaald wordt door de zone.
- 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.
- Op administratief vlak: het geven van externe adviezen en beslissingen in gevoelige zaken of het nemen van beslissingen met belangrijke juridische of financiële consequenties.

Arbidsomstandigheden Arbidsvoorwaarden	Plaats in het organogram	De kapitein is ofwel een bevorderingsfunctie binnen het hoger kader, ofwel een aanwervingsfunctie, zoals voorzien in het KB van 19/04/2014 (Administratief statuut). Hij is leidinggevende in de organisatie van de hulpverleningszone en heeft daarnaast een aantal managementtaken.
	Specifieke kenmerken	• 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 • Kan de rol van wachtofficier vervullen
	Niveau	/
	Bevorderingsvoorwaarden	Cfr. Administratief en geldelijk statuut
	Inwerktijd	6 maanden (Bij aanwerving in de graad van kapitein: zie Administratief en geldelijk statuut)
	Diploma	Behalen van brevet OFF2 tijdens de stage (kapitein bij aanwerving) of noodzaak om te beschikken over brevet OFF2 (kapitein bij bevordering)