

**OPROEP TOT KANDIDATEN VOOR BEVORDERING KORPORAAL
vrijwilligers**
publicatie 25/09/2026



1. Vacante bevorderingsplaatsen

- Maximaal 20 plaatsen vrijwillig korporaal
- Maximaal 4 plaatsen beroepskorporaal

2. Functiebeschrijving korporaal vrijwilligers en beroeps

Functiebeschrijving: korporaal + instructeur

3. Timing

Afsluiting inschrijvingen	Van 18 november 2026 – 23u59
Praktische en mondelinge proef*	Woensdag 2 of donderdag 3 december tussen 15u en 21u*
Aanstelling op zoneraad	18 december 2026 Start bevordering 1 januari 2027

* data zijn wijzigbaar.

4. Bevorderingsvoorwaarden: ten laatste op de datum van de 1^e proef moet hieraan voldaan zijn.

- a) benoemd zijn in de graad van brandweerman;
- b) de vermelding "voldoende, goed of zeer goed" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) titularis zijn van het brevet BO2 Uiterlijk op de dag van de eerste examendag; (zie 3 timing)
- d) niet beschikken over een niet-doorgehaalde tuchtsanctie;
- e) woonplaatsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden (maximum 8 minuten van de brandweerpost).

5. Bevorderingsproeven

De jury waakt erover dat de volgende competenties op het niveau van korporaal worden getest tijdens de proeven. Om deze competenties te evalueren wordt een praktische en mondelinge proef georganiseerd zodat een bindende rangschikking van de kandidaten opgemaakt kan worden.

Op elke proef en competentieblok dient minimum 50% behaald te worden en 50% in het geheel.

Tijdens deze proeven testen we de volgende competenties op het niveau van korporaal:

- Motivatie en kerncompetenties, niveau 1: loyaliteit en integriteit en voor beroeps plichtsgevoel niveau 2
- Relationale competenties, niveau 2: samenwerken
- Taakgerichte competenties, niveau 1: bevelvoering
- Kwaliteit en veiligheid, niveau 2
- Instructies geven en didactiek - niveau 1
- Vaktechnische competenties

De volledige lijst van competenties kan je terugvinden in het competentie woordenboek op sharepoint.

OPROEP TOT KANDIDATEN VOOR BEVORDERING KORPORAAL
vrijwilligers
publicatie 25/09/2026



6. Jury

De jury zal worden samengesteld uit interne onderofficieren, iemand van de personeelsdienst en 1 externe onderofficier en ten laatste geagendeerd op de zoneraad van 27 november 2026.
(Voor vrijwilligers en beroepspersoneel wordt een aparte jury voorzien)

De jury is voor minstens de helft samengesteld uit onderofficieren of officieren die tot de zone of zones van de kandidaten behoren en bevat minstens één persoon die niet tot deze zone of zones behoort, wanneer het een bevordering tot korporaal betreft

7. Kandidaatstelling

- Kandidaat stellen via het sollicitatieplatform en dit tot en met zie 3. timing.
- Elke kandidatuur moet vergezeld zijn van een motivatiebrief.

8. Bijlage

- Functiebeschrijving
- Competentiematrix beroeps en vrijwillig korporaal

Met vragen kan je contact opnemen met de personeelsdienst (jobs@hvznl.be of telefonisch op het nummer 011/55.91.48).

Veel succes!

	<u>Functiebeschrijving</u> Korporaal
Doel	1. Het vervullen van een veelheid van operationeel uitvoerende taken in het kader van de basisbrandweezorg teneinde een goede operationele werking van de zone te verzekeren. 2. Het concreet toepassen van het veiligheidsbeleid teneinde de hulpverleningswerkzaamheden op een zo veilig mogelijke manier uit te voeren. 3. Het optreden als verantwoordelijke voor een kleine groep medewerkers teneinde een kwalitatief hoogstaande, effectieve en efficiënte hulpverlening te waarborgen tijdens interventies.
Beschrijving	Een korporaal werkt samen met de gehele bezetting van een brandweervagen (multifunctionele autopomp, ladderwagen, ...). Hij heeft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot operationele uitvoering en ondersteuning in relatie tot de operationele taakgebieden. Daarnaast voert hij opdrachten uit van de bevelvoerder en meldt bevindingen altijd aan hem. Vervolgens hanteert hij het standaardmaterieel van de brandweervagen, eventueel aangevuld met benodigde middelen van andere voertuigen. Daarnaast kan een korporaal ingezet worden op het terrein als operationeel leidinggevende voor een groep van maximaal 3 medewerkers teneinde op een zo effectief, efficiënt en vooral veilig mogelijke manier de operationele opdrachten te realiseren.
Kerntaken en takengebied	<u>Kernresultaatsgebieden</u> 1. <u>Operationeel medewerker basisfunctie(Interventie)</u> Deelnemen aan interventies teneinde de operationele doelstellingen van de zone te verwezenlijken. <u>Mogelijke taken (niet limitatief):</u> - Het bestrijden van branden en ontploffingen in de ruimste zin van het woord. - Het redden van mensen uit gevaarlijke situaties, het beschermen van hun goederen en het logistiek ondersteunen van gespecialiseerde reddingsacties. - Het inperken van het vrijkomen van milieubedreigende stoffen en het opruimen ervan alsmede het logistiek ondersteunen van gespecialiseerde ploegen bij het optreden bij incidenten met gevaarlijke stoffen. - Het verrichten van diverse technische (hulpverlenings)werkzaamheden door het bedienen van gespecialiseerd hulpverleningsmaterieel in de meest verscheiden omstandigheden.

	2. <u>Operationeel medewerker (Preparatie)</u> 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. <u>Mogelijke taken (niet limitatief):</u> - 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. <u>Operationeel leidinggevende</u> Optreden als verantwoordelijke op het terrein voor een kleine groep medewerkers (max.3) teneinde op een zo effectief, efficiënt en vooral veilig mogelijke manier de operationele opdrachten van de zone te realiseren. (bijvoorbeeld: openen deur; klein dier in nood (dringend); dringende wespenverdelging; dringend vrijmaken openbare weg; dringende interventies bij noodweer en storm; dringende wateroverlast en pompwerkzaamheden; dringend reinigen wegdek) <u>Mogelijke taken (niet limitatief):</u> - Het beslissen over de optimale werkwijze en adequate volgorde van de uit te voeren werkzaamheden. - De keuze van de te gebruiken toestellen en methodes, binnen de opdracht en de afgesproken operationele procedures. - Het aansturen en bijsturen van de directe medewerkers tijdens de interventie en het "vertalen" van de instructies van de oversten naar de manschappen. - Het nemen van passende veiligheidsmaatregelen voor en het geven van passende veiligheidsinstructies aan de medewerkers. - Deelnemen aan operationele briefings.														
Plaats in de organisatie	<u>De functie krijgt leiding van:</u> Een korporaal staat onder de hiërarchische leiding van het midden- of hoger kader. <u>De functie geeft leiding aan:</u> De korporaal geeft in operationele omstandigheden leiding aan een beperkte groep van 1 tot 3 brandweermannen (indicatief).														
Netwerkelementen	<u>De functie krijgt info van</u> <table><tr><td>Leidinggevend onderofficier</td><td>Mondelinge adviezen</td><td>Persoonlijk contact</td></tr><tr><td></td><td>Beslissingen</td><td>Persoonlijk contact, informeel, mail,....</td></tr><tr><td>Hogere officier</td><td>Beslissingen</td><td>Brief, mail,....</td></tr><tr><td>Collega's</td><td>Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....</td><td>Informeel</td></tr></table>			Leidinggevend onderofficier	Mondelinge adviezen	Persoonlijk contact		Beslissingen	Persoonlijk contact, informeel, mail,....	Hogere officier	Beslissingen	Brief, mail,....	Collega's	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....	Informeel
Leidinggevend onderofficier	Mondelinge adviezen	Persoonlijk contact													
	Beslissingen	Persoonlijk contact, informeel, mail,....													
Hogere officier	Beslissingen	Brief, mail,....													
Collega's	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....	Informeel													

	<u>De functie geeft info aan</u>	
	Leidinggevend onderofficier	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...
	Collega's	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...
	Burgers	Mondelinge vragen, adviezen,...
Autonomie	De functie kan autonoom beslissen over - De keuze van een alternatieve oplossing indien door een onvoorspelbare situatiewijziging of een snelle evolutie van de situatie de opgedragen of in procedure voorziene oplossingsmethode onhaalbaar is wegens te groot gevaar voor de eigen veiligheid. - Het afbreken van een operationele opdracht voor zover er ernstig gevaar blijkt voor de eigen veiligheid en er geen andere oplossing mogelijk is om toch de opdracht uit te voeren. - De keuze van een betere oplossing indien een onvoorspelbare situatiewijziging of een snelle evolutie van de situatie de opgedragen of in de procedure voorziene oplossingsmethode minder geschikt maakt of er zich een betere aandient en indien de hiërarchische overste niet tijdig bereikbaar is of kan zijn. - De concrete timing en wijze van uitvoeren van de hem opgedragen taken binnen de instructies gegeven door de verantwoordelijke (onder)officier en de operationele procedures. - De zelfstandige uitvoering van beperkte individuele opdrachten als deskundige. - De zelfstandige uitvoering als operationeel leidinggevende van beperkte opdrachten met een team van maximaal 3 brandweermannen. De functie moet autorisatie vragen voor - De keuze van de inzetprocedure en eventuele afwijkingen op deze procedure bij de uitvoering van operationele taken. - Elk initiatief dat hem niet is opgedragen door zijn overste of door het arbeidsreglement of huishoudelijk reglement van de dienst of dat valt buiten zijn initiatiefrecht in het kader van zijn individuele opdracht. - Elke bezigheid die de operationaliteit van de dienst beïnvloedt zonder dat er specifieke regels zijn afgesproken omtrent de garantie van de operationaliteit tijdens deze bezigheid.	
Arbeidsomstandigheden Arbeidsvoorwaarden	Plaats in het organogram	De korporaal is een bevorderingsfunctie binnen het basiskader. Hij is uitvoerder in de organisatie van de brandweerploeg en kan ingezet worden als leider van een beperkte ploeg mensen.
	Specifieke kenmerken	• Presteren van onregelmatige werktijden • Werk op zater-, zon- en feestdagen en 's nachts. • Oproepen zijn mogelijk

		• Zware en fysieke belasting is mogelijk • Psychische belasting is mogelijk
	Niveau	/
	Bevorderings-voorwaarden	Cfr. Administratief en geldelijk statuut
	Inwerktijd	6 maand
	Diploma	Noodzaak om te beschikken over brevet B02

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van ... tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones

Jan JAMBON

	<u>Functiebeschrijving</u> Instructeur (Forop 1)
	Deze functie is in principe gekoppeld aan een functie van het basis-, midden- of hoger kader. De zone voorziet deze functie in functie van haar risicoanalyse. Deze functie kan ook opgenomen worden door administratief, niet-operationeel personeel. Deze functie kan ook worden opgenomen in het kader van wedertewerkstelling op eigen verzoek, zoals bedoeld in artikel 119, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones Deze functie kan ook worden opgenomen in het kader van het ministerieel besluit van 11 juni 2015 tot vaststelling van de lijst met lichtere, aangepaste betrekkingen bedoeld in artikel 126, derde lid, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones
Doel	De instructeur heeft taken en bevoegdheden in het vakbekwaam worden en houden van het operationeel personeel werkzaam in de brandweerorganisatie.
Beschrijving	Onder verantwoordelijkheid van een opleiding- en oefencoördinator van de zone en/of coördinator brandweeropleidingen van een erkend opleidingscentrum onderwijst de instructeur afgebakende delen van een leertrajecten, dit aansluitend op zijn eigen vakinhoudelijke expertise. Hij zorgt ervoor dat zijn eigen vakbekwaamheid op niveau is, zowel vakinhoudelijk als didactisch. De instructeur beschikt over de vakinhoudelijke verdiepende kennis die hem in staat stelt om boven de stof te staan. Hij beschikt over de capaciteit van het kunnen overdragen van de vereiste kennis en vaardigheden. Binnen de veiligheidsketen (proactie, preventie, preparatie, uitvoering en evaluatie), valt de functie instructeur onder de schakel "preparatie". De instructeur is actief in een of meerdere zones en/of bij een opleidingscentrum. De instructeur legt verantwoording af aan de opleiding- en oefencoördinator van de zone en/of coördinator brandweeropleidingen van een erkend opleidingscentrum die verantwoordelijk is voor een leertraject.

	De instructeur moet binnen verschillende culturen/disciplines en op verschillende niveaus kunnen samenwerken.								
Kerntaken en takengebied	<u>Instructeur</u> Het uitwerken van oefeningen en trainingen in het kader van het algemeen opleidingsprogramma teneinde de operationaliteit en de goede werking van de dienst constant te monitoren en te verbeteren. De instructeur verzorgt afgebakende onderdelen en oefeningen conform de visie van het competentiegericht opleiden en draagt bij aan de begeleiding van de deelnemers in hun leerproces en zorgt voor een goed leerklimaat. <u>Mogelijke taken (niet limitatief):</u> - Aanleren en opfrissen van kennis en vaardigheden bij de manschappen omtrent operationele procedures en werkmethodes. - Opstellen van oefenscenario's en lesfiches. - Opvolgen van nieuwe operationele evoluties en technieken. - Ook buiten lessituaties de manschappen nieuwe methodes en technieken aanbrengen en het naleven van operationele procedures beoordelen en stimuleren. - Verzorgen van afgebakende theorie- en praktijkonderdelen van leertrajecten, conform lesplan. - Op peil houden van didactische en vakinhoudelijke kennis door bijscholing en intervisie. - Reflecteren op eigen functioneren. - Zorg dragen voor fysiek veilige leeromgeving. - Bijdragen aan begeleiding van deelnemers op vaardigheden. - Waarnemen en beoordelen van deelnemers en hierover rapporteren. - Op informatieve wijze feedback geven aan deelnemers. - Toepassen van de beoordelingssystematiek.								
Plaats in de organisatie	<u>De functie krijgt leiding van:</u> Een opleiding- en oefencoördinator van de zone en/of coördinator brandweeropleidingen van een erkend opleidingscentrum. <u>De functie geeft leiding aan:</u> /								
Netwerkelementen	<u>De functie krijgt info van</u> <table><tr><td>Opleiding- en oefencoördinator</td><td>Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....</td><td>Persoonlijk contact, informeel, mail,....</td></tr></table> <u>De functie geeft info aan</u> <table><tr><td>Opleiding- en oefencoördinator</td><td>Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....</td><td>Persoonlijk contact</td></tr></table>			Opleiding- en oefencoördinator	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....	Persoonlijk contact, informeel, mail,....	Opleiding- en oefencoördinator	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....	Persoonlijk contact
Opleiding- en oefencoördinator	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....	Persoonlijk contact, informeel, mail,....							
Opleiding- en oefencoördinator	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,....	Persoonlijk contact							

	Collega's	Mondelinge en schriftelijke vragen, adviezen,...	Persoonlijk contact, informeel, mail,....
Autonomie	De functie kan autonoom beslissen over - De keuze van een alternatieve oplossing indien door een onvoorspelbare situatiewijziging de leerdoelen niet gehaald worden. - De concrete timing en wijze van uitvoeren van de hem opgedragen taken binnen de gegeven instructies, waarbij leerdoelen steeds het belangrijkste doel blijven. De functie moet autorisatie vragen voor - Elk initiatief dat hem niet is opgedragen door zijn overste of dat valt buiten zijn initiatiefrecht in het kader van zijn individuele opdracht als instructeur. - Elke bezigheid die de kwaliteit van de opleiding beïnvloedt zonder dat er specifieke regels zijn afgesproken omtrent de kwaliteitsgaranties.		
Arbeidsomstandigheden Arbeidsvoorwaarden	Diploma, brevet, getuigschrift, ...	Behalen en behouden van het getuigschrift FOROP-1 volgens M.B. van 5 april 2019 betreffende de opleiding en het getuigschrift FOROP-1 en FOROP-2 voor de leden van de openbare hulpdiensten	

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van ... tot vaststelling van de functiebeschrijvingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones

Jan JAMBON

Competenties – Beroeps korporaal

Loyaliteit - niveau 1

Plichtsgevoel - niveau 2

Integriteit - niveau 1

Relationele comp: Samenwerken - niveau 2

Taakgerichte comp: Daadkracht - niveau 1

Taakgerichte comp.: Bevelvoering - niveau 1

Kwaliteits-en veiligheidsbewustzijn – niveau 2

.

Bijkomende competentie (indien van toepassing)

Instructies geven en didactiek - niveau 1

Loyaliteit - niveau 1

= eerlijk, fideel, getrouw, trouw

Beschrijving: Op een gedisciplineerde manier te werk gaan, in overeenstemming met de verwachtingen van de zone door genomen beslissingen te ondersteunen en uit te voeren.

Niveau 1

- **Handelt zoals is afgesproken.**
- **Gaat op een regelmatige manier te werk.**
- **Gaat op een gedisciplineerde manier te werk.**
- **Reageert correct en loyaal wanneer buitenstaanders kritiek uiten.**

Niveau 2

- Handelt in overeenstemming met de verwachtingen van de organisatie.
- Zet ook collega's aan hetzelfde te doen.
- Heeft oog voor veiligheid, kosten, kwaliteit,...
- Schat bij de eigen acties de ruimere gevolgen in voor de dienst en de organisatie.

Tips voor ontwikkeling:

- Bij deze competentie is vooral de motivatie van belang.
- Op zich is een loyale opstelling tegen de eigen organisatie niet moeilijk te realiseren. Dit is vooral een kwestie van de bereidheid om zich te vinden in de verwachtingen van de organisatie.

Plichtsgevoel - niveau 2

= Inzet, doorgaan, werkzin, ijver, betrokkenheid, verantwoordelijkheidszin

Beschrijving: Bereid zijn zich in te zetten. Zich betrokken voelen bij de voortgang.

Niveau 1

- Toont zich bereid zich in te zetten.
- Toont zich bereid tot extra inspanning.
- Gaat door bij moeilijkheden.
- Geeft niet op.
- Werkt ook niet alledaagse taken af naar de kwaliteitsnormen.

Niveau 2

- **Is steeds bezig.**
- **Zet ook collega's daartoe aan.**
- **Ziet en zoekt werk.**
- **Doet uit eigen beweging meer dan gevraagd.**
- **Geeft volledige support, ook als dat weerstand oplevert**

Niveau 3

- Toont zich enthousiast bij de gang van zaken.
- Toont "Hart voor de zaak".
- Is hierbij een voorbeeld voor anderen.
- Toont volledige inzet voor het realiseren van een gezamenlijk doel ook in complexe situaties.

Integriteit - niveau 1

=eerlijk, fideel, getrouw, trouw, consistent, en congruent

Beschrijving: Zich op een rechtschapen, eerlijke en onkreukbare manier gedragen, overeenkomstig de algemeen geldende sociale en professionele waarden en normen.

Niveau 1

- **Respecteert de vertrouwelijkheid van informatie.**
- **Is eerlijk in de interacties met anderen.**
- **Geeft aan wanneer verwacht gedrag buiten de eigen normen en/of beroeps- of organisatienormen valt.**
- **Neemt verantwoordelijkheid op voor het eigen handelen.**
- **Respecteert meningen, normen en waarden van anderen.**

Niveau 2

- Gaat gepast om met vertrouwelijke gegevens en zet ook collega's daartoe aan.
- Behandelt anderen, in alle omstandigheden, op een respectvolle manier.
- Houdt aan normen vast, ook wanneer dit voor zichzelf nadeel, spanning of conflicten met zich mee brengt.
- Houdt geen relevante informatie achter.
- Laat zijn gesprekspartner in zijn waarde, valt niet aan en beledigt anderen niet.

Tips voor ontwikkeling:

- Normen en waarden bespreekbaar maken binnen de organisatie.
- Intervisie/uitwisselingen met daarin aandacht voor het vormen van een eigen mening.
- Bespreekbaar maken van "als-dan-kwesties".

Relationele comp: Samenwerken - niveau 2

= samendoen, coöpereren, empathie

Beschrijving : Zich inzetten om met anderen resultaten te bereiken en daarmee bij te dragen aan een gezamenlijk doel. Denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen.

Niveau 1

- Draagt bij tot gemeenschappelijk doel.
- Komt afspraken na.
- Informeert het eigen netwerk over eigen activiteiten.
- Houdt zich op de hoogte van activiteiten in het eigen netwerk.
- Toont belangstelling voor collega's.
- Helpt collega's op hun verzoek.
- Vraagt collega's naar hun mening.

Niveau 2

- **Wisselt actief informatie en ideeën uit en geeft en vraagt reacties.**
- **Biedt gevraagd en ongevraagd hulp aan en vraagt zelf om hulp.**
- **Maakt klare (en liefst meetbare) afspraken.**
- **Doet zelf concessies om tot een gezamenlijk doel of resultaat te komen.**
- **Stuurt op basis van meningen van anderen eigen gedachten en/of handelingen bij.**

Niveau 3

- Zoekt actief samenwerking op en stuurt daarbij op gemeenschappelijke belangen.
- Betrekt anderen in besluitvorming en komt met hen tot gemeenschappelijk doel en collegiale aanpak.
- Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen.
- Motiveert anderen hun expertise in te brengen.
- Zorgt ervoor dat het resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- Zet systemen op om het samenwerken te bevorderen.

Tips voor ontwikkeling

- Een goede en productieve samenwerking opbouwen kost tijd. Je kunt samenwerking van een team bevorderen door een team gemeenschappelijke doelen te geven en hen aan te spreken op hun complementariteit in het team. Een groep/team doorloopt altijd een aantal verschillende stadia die niet altijd even productief zijn (forming, storming, norming, performing).
- Als een team niet productief genoeg is kan het zinvol zijn om te bepalen in welke fase het team verkeerd en op basis daarvan interventies te plegen die ervoor zorgen dat het team in een meer productieve fase terecht komt. Tevens is het van belang dat de groepsleden elkaar goed kennen en zich hierdoor bewust zijn van elkaars kwaliteiten en valkuilen. Dit vergt echter wel de nodige openheid en bereidheid om elkaar te vertrouwen.
- Als je bij jezelf de competentie samenwerken wilt ontwikkelen, dan is het belangrijk om je eigen kwaliteiten en valkuilen helder te definiëren. Daarnaast is het belangrijk dat je open staat voor anderen en dat je bereid bent je oprecht te verdiepen in hun opvattingen en invalshoeken en hiervan te leren.

Taakgerichte comp: Daadkracht - niveau 1

=doorzettingsvermogen, energie, vuur, werklust

Beschrijving: Op adequate wijze nemen van beslissingen op basis van een inzichtelijke afweging en eigen oordeel, ook als de kennis en/of informatie beperkt is. Handelen naar en 'staan voor' een genomen besluit (van zichzelf of een ander).

Niveau 1

- **Handelt moedig in lastige situaties, neemt verantwoorde risico's.**
- **Neemt beslissingen op grond van relevante informatie en duidelijke feiten, waarbij de gevolgen van de besluiten voorspelbaar zijn.**
- **Neemt en motiveert beslissingen binnen het eigen werkteerein.**
- **Blijft achter gemaakte keuzen staan**

Niveau 2

- Neemt op basis van feitelijke informatie besluiten.
- Hakt knopen door, ook in onzekere situaties.
- Motiveert het genomen besluit met het oog op acceptatie door betrokkenen.
- Blijft standvastig en toont durf in onzekere en/of lastige situaties.

Tips voor het ontwikkelen

- Door jezelf beter te leren kennen en focus aan te brengen in wat je doet, kun je leren sneller te beslissen.
- Daarnaast kan deze zelfkennis bijdragen in een helder beeld van je persoonlijke doelen. Concrete doelen maken het ook makkelijker om beslissingen te nemen.
- Als je voor je organisatie een beslissing moet nemen is het daarom belangrijk dat je naast je persoonlijke doelen ook de doelen van de organisatie goed kent.

Taakgerichte comp.: Bevelvoering - niveau 1

= aanvoeren, beheer, staf

Beschrijving: Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma hebben.

Niveau 1

- **Brengt eigen denkbeelden onder woorden en toetst deze.**
- **Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.**
- **Staat open voor vragen, wekt vertrouwen en motiveert anderen.**

Niveau 2

- Geeft de ruimte om besluiten te beïnvloeden uit eigen ambities, zodat betrokkenheid en inspiratie ontstaat.
- Verdeelt werkzaamheden zodanig dat deze aansluiten op talenten en ambities van het personeel.
- Toetst het resultaat op kwaliteit.
- Neemt op 'natuurlijke wijze' het voortouw, betreft en motiveert voor het realiseren van gemeenschappelijke doelen.

Tips voor ontwikkeling

- Taakgericht leidinggeven is goed aan te leren. Het betreft stijlen als instrueren, overtuigen, overleggen, motiveren en aan anderen overlaten (delegeren).
- Ervaring opdoen, is veruit de beste manier om deze competentie te ontwikkelen. Het is belangrijk om zelfinzicht te hebben, te weten waar je zwakke kanten liggen. Op dit vlak kun je bijleren of hulp zoeken bij mensen die deze eigenschap juist als kwaliteit hebben.

Kwaliteits-en veiligheidsbewustzijn – niveau 2

= deugdelijkheid, niveau, functie, mate, graad, level, waarborg

Beschrijving : Toezien dat het eigen werk een constante kwaliteit heeft, ook als het gaat om details. Fouten verbeteren in het eigen werk zodat een adequaat resultaat wordt afgeleverd. Controleren of zijn/haar werk beantwoordt aan de gestelde kwaliteitsnormen. Hoge eisen stellen en proberen deze te bereiken. De kwaliteit van de geleverde producten/diensten bewaken. Veiligheidsbewust denken en handelen en integreren, en de zorg voor veiligheid beklemtonen.

Niveau 1

- Ziet toe dat het eigen werk een constante kwaliteit heeft, ook als het gaat om details.
- Verbetert fouten in het eigen werk zodat een adequaat resultaat wordt afgeleverd.
- Controleert of zijn/haar werk beantwoordt aan de gestelde kwaliteitsnormen.
- Kent de veiligheidsvoorschriften en hanteert materiaal/producten/machines op een veilige manier.
- Werkt een duidelijke opdracht af volgens de veiligheidsvoorschriften.
- Merkt gevaarlijke situaties op en grijpt in waar mogelijk.
- Hanteert machines, toestellen, gereedschappen, vervoermiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste en veilige manier.
- Maakt gebruik van beschermkledij en andere preventieve middelen.
- Past de juiste hef- en tiltechnieken toe.
- Let op de veiligheid van anderen.

Niveau 2

- **Stelt zelf hoge eisen en probeert deze te bereiken.**
- **Corrigeert resultaten die niet aan de normen voldoen.**
- **Biedt een oplossing bij concrete risico-situaties.**
- **Schat situaties en opdrachten in op specifieke risico's en handelt hiernaar .**
- **Formuleert voorstellen om risico's te beheersen .**
- **Bewaakt en controleert de toepassing van de veiligheidsvoorschriften en stuurt bij waar nodig.**
- **Geeft informatie door aan de directe medewerkers m.b.t. de veiligheidsvoorschriften.**
- **Zet de directe medewerkers aan tot het juiste en veilig gebruik van het materiaal/ de producten/de machines.**

Niveau 3

- Behoudt in zijn handelen evenwicht tussen kwaliteit en snelheid.
- Bewaakt de kwaliteit van het geheel van de geleverde diensten.
- Past de werkorganisatie, taakverdeling of werkmethode aan om risico's te voorkomen.
- Implementeert wettelijke voorschriften in de organisatie
- Ontwikkelt een risicobeheersingssysteem.
- Analyseert situaties, werkwijzen, arbeidsmiddelen, gebeurtenissen (ongevallen, incidenten) met het oog op een globale preventieve aanpak.
- Informeert, motiveert, sensibiliseert en overtuigt de medewerkers om de veiligheidsvoorschriften na te leven en veiligheidsbewust te handelen.
- Speelt een voorbeeldrol.

Tips voor het ontwikkelen

- Druk van buitenaf in de vorm van procedures, regels en controle kunnen je dwingen om meer kwaliteitsgericht te worden. Het is dan ook aan de manager om medewerkers te laten weten waarom kwaliteit zo belangrijk is en het een strategisch verankerde waarde in de organisatie te maken.
- Ben je meer resultaatgericht dan kwaliteitsgericht, kijk dan hoe de kwaliteit van je werk bij kan dragen aan het boeken van resultaten.
- Vraag collega's die meer kwaliteitsgericht zijn, wat zij doen om de kwaliteit van hun werk te bewaken.
- Welke instrumenten gebruiken zij en wat zijn hun motieven om de kwaliteit hoog in het vaandel te hebben staan?
- Durf 'nee' te zeggen als de veiligheid in het geding is.
- Realiseer je dat veiligheid een lange termijn strategie is die loont.
- Neem de tijd om dingen te doen en aandacht te schenken aan kwaliteit en veiligheid.

Bijkomende competentie (indien van toepassing)

Instructies geven en didactiek - niveau 1

= Opdrachten geven, uitleg geven, les geven, oefeningen begeleiden.

Beschrijving: begeleidt leer- en ontwikkelingsprocessen, treedt op als onderwijs- en vakdeskundige, en als lid van een opleidingsteam binnen de zone

Niveau 1

- Staat in voor het aanreiken van degelijk cursusmateriaal.
- Geeft duidelijk les.
- Traint actief vaardigheden.
- Evalueert systematisch de vorderingen van de cursisten.
- Hanteert diverse leermiddelen (cursustekst, PP, oefening, ...).
- Verzorgt op correcte wijze de lesadministratie.
- Kan werken met office, internet en e-mail.
- Houdt de eigen vakkennis op peil.
- Beheerst de basiskennis, aansluitend bij de lesopdracht.
- Geeft duidelijke feedback aan cursisten.
- Beantwoordt vragen van cursisten, eventueel na zoekingswerk.

Niveau 2

- Realiseert een gestructureerd werkklimaat (klasmanagement).
- Creëert een positief werk- en leerklimaat.
- Kan cursisten motiveren.
- Gaat adequaat om met de brandweercultuur van beroepskrachten en vrijwilligers.
- Houdt de eigen onderwijskennis en -vaardigheden op peil.
- Ontwikkelt nieuwe ideeën en introduceert nieuwe werkvormen.
- Bevraagt het eigen functioneren en stuurt bij waar nodig.
- Implementeert innovatie-accenten vanuit de brandweer.
- Is actief lid van vergaderingen betreffende de opleiding.

Focuscompetenties – vrijwilliger korporaal

Loyaliteit - niveau 1

Integriteit - niveau 1

Relationele comp: Samenwerken - niveau 2

Taakgerichte comp.: Bevelvoering - niveau 1

Kwaliteits-en veiligheidsbewustzijn – niveau 2

.

Bijkomende competentie (indien van toepassing)

Instructies geven en didactiek - niveau 1

Loyaliteit - niveau 1

= eerlijk, fideel, getrouw, trouw

Beschrijving: Op een gedisciplineerde manier te werk gaan, in overeenstemming met de verwachtingen van de zone door genomen beslissingen te ondersteunen en uit te voeren.

Niveau 1

- **Handelt zoals is afgesproken.**
- **Gaat op een regelmatige manier te werk.**
- **Gaat op een gedisciplineerde manier te werk.**
- **Reageert correct en loyaal wanneer buitenstaanders kritiek uiten.**

Niveau 2

- Handelt in overeenstemming met de verwachtingen van de organisatie.
- Zet ook collega's aan hetzelfde te doen.
- Heeft oog voor veiligheid, kosten, kwaliteit,...
- Schat bij de eigen acties de ruimere gevolgen in voor de dienst en de organisatie.

Tips voor ontwikkeling:

- Bij deze competentie is vooral de motivatie van belang.
- Op zich is een loyale opstelling tegen de eigen organisatie niet moeilijk te realiseren. Dit is vooral een kwestie van de bereidheid om zich te vinden in de verwachtingen van de organisatie.

Integriteit - niveau 1

=eerlijk, fideel, getrouw, trouw, consistent, en congruent

Beschrijving: Zich op een rechtschapen, eerlijke en onkreukbare manier gedragen, overeenkomstig de algemeen geldende sociale en professionele waarden en normen.

Niveau 1

- **Respecteert de vertrouwelijkheid van informatie.**
- **Is eerlijk in de interacties met anderen.**
- **Geeft aan wanneer verwacht gedrag buiten de eigen normen en/of beroeps- of organisatienormen valt.**
- **Neemt verantwoordelijkheid op voor het eigen handelen.**
- **Respecteert meningen, normen en waarden van anderen.**

Niveau 2

- Gaat gepast om met vertrouwelijke gegevens en zet ook collega's daartoe aan.
- Behandelt anderen, in alle omstandigheden, op een respectvolle manier.
- Houdt aan normen vast, ook wanneer dit voor zichzelf nadeel, spanning of conflicten met zich mee brengt.
- Houdt geen relevante informatie achter.
- Laat zijn gesprekspartner in zijn waarde, valt niet aan en beledigt anderen niet.

Tips voor ontwikkeling:

- Normen en waarden bespreekbaar maken binnen de organisatie.
- Intervisie/uitwisselingen met daarin aandacht voor het vormen van een eigen mening.
- Bespreekbaar maken van "als-dan-kwesties".

Relationele comp: Samenwerken - niveau 2

= samendoen, coöpereren, empathie

Beschrijving : Zich inzetten om met anderen resultaten te bereiken en daarmee bij te dragen aan een gezamenlijk doel. Denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen.

Niveau 1

- Draagt bij tot gemeenschappelijk doel.
- Komt afspraken na.
- Informeert het eigen netwerk over eigen activiteiten.
- Houdt zich op de hoogte van activiteiten in het eigen netwerk.
- Toont belangstelling voor collega's.
- Helpt collega's op hun verzoek.
- Vraagt collega's naar hun mening.

Niveau 2

- **Wisselt actief informatie en ideeën uit en geeft en vraagt reacties.**
- **Biedt gevraagd en ongevraagd hulp aan en vraagt zelf om hulp.**
- **Maakt klare (en liefst meetbare) afspraken.**
- **Doet zelf concessies om tot een gezamenlijk doel of resultaat te komen.**
- **Stuurt op basis van meningen van anderen eigen gedachten en/of handelingen bij.**

Niveau 3

- Zoekt actief samenwerking op en stuurt daarbij op gemeenschappelijke belangen.
- Betrekt anderen in besluitvorming en komt met hen tot gemeenschappelijk doel en collegiale aanpak.
- Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen.
- Motiveert anderen hun expertise in te brengen.
- Zorgt ervoor dat het resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- Zet systemen op om het samenwerken te bevorderen.

Tips voor ontwikkeling

- Een goede en productieve samenwerking opbouwen kost tijd. Je kunt samenwerking van een team bevorderen door een team gemeenschappelijke doelen te geven en hen aan te spreken op hun complementariteit in het team. Een groep/team doorloopt altijd een aantal verschillende stadia die niet altijd even productief zijn ('forming, storming, norming, performing').
- Als een team niet productief genoeg is kan het zinvol zijn om te bepalen in welke fase het team verkeerd en op basis daarvan interventies te plegen die ervoor zorgen dat het team in een meer productieve fase terecht komt. Tevens is het van belang dat de groepsleden elkaar goed kennen en zich hierdoor bewust zijn van elkaars kwaliteiten en valkuilen. Dit vergt echter wel de nodige openheid en bereidheid om elkaar te vertrouwen.
- Als je bij jezelf de competentie samenwerken wilt ontwikkelen, dan is het belangrijk om je eigen kwaliteiten en valkuilen helder te definiëren. Daarnaast is het belangrijk dat je open staat voor anderen en dat je bereid bent je openrecht te verdiepen in hun opvattingen en invalshoeken en hiervan te leren.

Taakgerichte comp.: Bevelvoering - niveau 1

= aanvoeren, beheer, staf

Beschrijving: Op inspirerende wijze richting geven. Tonen van voorbeeldgedrag. Randvoorwaarden scheppen en mensen motiveren zodat resultaten bereikt worden. Charisma hebben.

Niveau 1

- **Brengt eigen denkbeelden onder woorden en toetst deze.**
- **Improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.**
- **Staat open voor vragen, wekt vertrouwen en motiveert anderen.**

Niveau 2

- Geeft de ruimte om besluiten te beïnvloeden uit eigen ambities, zodat betrokkenheid en inspiratie ontstaat.
- Verdeelt werkzaamheden zodanig dat deze aansluiten op talenten en ambities van het personeel.
- Toetst het resultaat op kwaliteit.
- Neemt op 'natuurlijke wijze' het voortouw, betreft en motiveert voor het realiseren van gemeenschappelijke doelen.

Tips voor ontwikkeling

- Taakgericht leidinggeven is goed aan te leren. Het betreft stijlen als instrueren, overtuigen, overleggen, motiveren en aan anderen overlaten (delegeren).
- Ervaring opdoen, is veruit de beste manier om deze competentie te ontwikkelen. Het is belangrijk om zelfinzicht te hebben, te weten waar je zwakke kanten liggen. Op dit vlak kun je bijleren of hulp zoeken bij mensen die deze eigenschap juist als kwaliteit hebben.

Kwaliteits-en veiligheidsbewustzijn – niveau 2

= deugdelijkheid, niveau, functie, mate, graad, level, waarborg

Beschrijving : Toezien dat het eigen werk een constante kwaliteit heeft, ook als het gaat om details. Fouten verbeteren in het eigen werk zodat een adequaat resultaat wordt afgeleverd. Controleren of zijn/haar werk beantwoordt aan de gestelde kwaliteitsnormen. Hoge eisen stellen en proberen deze te bereiken. De kwaliteit van de geleverde producten/diensten bewaken. Veiligheidsbewust denken en handelen en integreren, en de zorg voor veiligheid beklemtonen.

Niveau 1

- Ziet toe dat het eigen werk een constante kwaliteit heeft, ook als het gaat om details.
- Verbeterd fouten in het eigen werk zodat een adequaat resultaat wordt afgeleverd.
- Controleert of zijn/haar werk beantwoordt aan de gestelde kwaliteitsnormen.
- Kent de veiligheidsvoorschriften en hanteert materiaal/producten/machines op een veilige manier.
- Werkt een duidelijke opdracht af volgens de veiligheidsvoorschriften.
- Merkt gevaarlijke situaties op en grijpt in waar mogelijk.
- Hanteert machines, toestellen, gereedschappen, vervoermiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste en veilige manier.
- Maakt gebruik van beschermkledij en andere preventieve middelen.
- Past de juiste hef- en tiltechnieken toe.
- Let op de veiligheid van anderen.

Niveau 2

- **Stelt zelf hoge eisen en probeert deze te bereiken.**
- **Corrigeert resultaten die niet aan de normen voldoen.**
- **Biedt een oplossing bij concrete risico-situaties.**
- **Schat situaties en opdrachten in op specifieke risico's en handelt hiernaar .**
- **Formuleert voorstellen om risico's te beheersen .**
- **Bewaakt en controleert de toepassing van de veiligheidsvoorschriften en stuurt bij waar nodig.**
- **Geeft informatie door aan de directe medewerkers m.b.t. de veiligheidsvoorschriften.**
- **Zet de directe medewerkers aan tot het juiste en veilig gebruik van het materiaal/ de producten/de machines.**

Niveau 3

- Behoudt in zijn handelen evenwicht tussen kwaliteit en snelheid.
- Bewaakt de kwaliteit van het geheel van de geleverde diensten.
- Past de werkorganisatie, taakverdeling of werkmethode aan om risico's te voorkomen.
- Implementeert wettelijke voorschriften in de organisatie
- Ontwikkelt een risicobeheersingssysteem.
- Analyseert situaties, werkwijzen, arbeidsmiddelen, gebeurtenissen (ongevallen, incidenten) met het oog op een globale preventieve aanpak.
- Informeert, motiveert, sensibiliseert en overtuigt de medewerkers om de veiligheidsvoorschriften na te leven en veiligheidsbewust te handelen.
- Speelt een voorbeeldrol.

Tips voor het ontwikkelen

- Druk van buitenaf in de vorm van procedures, regels en controle kunnen je dwingen om meer kwaliteitsgericht te worden. Het is dan ook aan de manager om medewerkers te laten weten waarom kwaliteit zo belangrijk is en het een strategisch verankerde waarde in de organisatie te maken.
- Ben je meer resultaatgericht dan kwaliteitsgericht, kijk dan hoe de kwaliteit van je werk bij kan dragen aan het boeken van resultaten.
- Vraag collega's die meer kwaliteitsgericht zijn, wat zij doen om de kwaliteit van hun werk te bewaken.
- Welke instrumenten gebruiken zij en wat zijn hun motieven om de kwaliteit hoog in het vaandel te hebben staan?
- Durf 'nee' te zeggen als de veiligheid in het geding is.
- Realiseer je dat veiligheid een lange termijn strategie is die loont.
- Neem de tijd om dingen te doen en aandacht te schenken aan kwaliteit en veiligheid.

Bijkomende competentie (indien van toepassing)

Instructies geven en didactiek - niveau 1

= Opgaven geven, uitleg geven, les geven, oefeningen begeleiden.

Beschrijving: begeleidt leer- en ontwikkelingsprocessen, treedt op als onderwijs- en vakdeskundige, en als lid van een opleidingsteam binnen de zone

Niveau 1

- Staat in voor het aanreiken van degelijk cursusmateriaal.
- Geeft duidelijk les.
- Traint actief vaardigheden.
- Evalueert systematisch de vorderingen van de cursisten.
- Hanteert diverse leermiddelen (cursustekst, PP, oefening, ...).
- Verzorgt op correcte wijze de lesadministratie.
- Kan werken met office, internet en e-mail.
- Houdt de eigen vakkennis op peil.
- Beheerst de basiskennis, aansluitend bij de lesopdracht.
- Geeft duidelijke feedback aan cursisten.
- Beantwoordt vragen van cursisten, eventueel na zoekwerk.

Niveau 2

- Realiseert een gestructureerd werkklimaat (klasmanagement).
- Creëert een positief werk- en leerklimaat.
- Kan cursisten motiveren.
- Gaat adequaat om met de brandweercultuur van beroepskrachten en vrijwilligers.
- Houdt de eigen onderwijskennis en -vaardigheden op peil.
- Ontwikkelt nieuwe ideeën en introduceert nieuwe werkvormen.
- Bevat het eigen functioneren en stuurt bij waar nodig.
- Implementeert innovatieaccenten vanuit de brandweer.
- Is actief lid van vergaderingen betreffende de opleiding.