

Aanpassingen RPR gemeente en OCMW 2022

Art. 5

Het passend gedrag vermeld in punt 1°, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister **dat maximum drie maand oud is**. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

Toelichting: Dit betreft een verduidelijking om mogelijke discussies te vermijden. Gezien dit document tegenwoordig zeer eenvoudig en direct via het internet op te vragen is, kan dit geen drempel vormen voor deelname aan de procedure.

Art. 13 §1. Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken. De selectiecriteria en de selectietechnieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

§2. De selectietechnieken zijn:

1° Een screening op CV en motivatiebrief. De aanstellende overheid beslist hiertoe bij de vacantverklaring. De selectiecommissie stelt hiertoe objectieve selectiecriteria vast en motiveert deze. Indien na deze screening nog meer dan 20 kandidaten over zijn, **wordt kan** er alsnog een preselectie georganiseerd, zoals opgenomen in 2°.

2° Een eliminerende preselectie, zoals voorzien in artikel 26, wanneer het aantal kandidaten voor een functie hoger ligt dan 20.

~~3° Een schriftelijk en/of praktisch en/of fysiek gedeelte;~~

3° Een thuisopdracht;

3° Een schriftelijke proef;

4° Een praktische proef;

5° Een fysieke proef;

6° Een mondelinge proef;

~~Art. 18 De examens bestaan uit minimum twee gedeelten:~~

~~1. een schriftelijk en/of praktisch en/of fysiek gedeelte;~~

~~2. een mondeling gedeelte of grondig sollicitatiegesprek.~~

Toelichting: Voor een aantal functies is het niet steeds noodzakelijk in twee stappen te werken. Om de selectieprocedure sneller te laten verlopen is meer flexibiliteit noodzakelijk: zo kan bv. op één testmoment een combinatie worden gemaakt van verschillende selectietechnieken. (Daarbij dient opmerkt te worden dat voor de functies van niveau A en B er sowieso nog steeds een psychotechnische proef is uitgevoerd door een extern bureau.) Daarnaast willen we ook de mogelijkheid van een thuisopdracht, al dan niet gevolgd door een (mondelinge) presentatie expliciet mogelijk maken.

Art. 25 De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht.

Zij worden minstens 14 kalenderdagen op voorhand via brief of e-mail geïnformeerd over de plaats waar en dag en uur waarop de eerste selectieproef wordt afgenomen **tenzij op het moment van de bekendmaking van de vacature deze dag reeds wordt meegedeeld**. Ingeval de selectieproef een preselectie bevat, dan wordt hen dit ook meegedeeld.

Toelichting: Op deze manier kunnen de doorlooptijden van de aanwervingsprocedures (indien nuttig) worden ingekort.

Art. 119 §1. De diensten die gepresteerd werden bij een andere overheid dan het bestuur, worden onbeperkt in aanmerking genomen voor de vaststelling van de graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit.

§2. Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt geheel in aanmerking genomen voor de toekenning van graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld ~~en dat die functie een knelpuntberoep is.~~

~~Bij vacantverklaring bepaalt de aanstellende overheid of het om een knelpuntberoep gaat op basis van de jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van de VDAB.~~

Art. 124 §1. Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt geheel in aanmerking genomen voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld ~~en dat die functie een knelpuntberoep is.~~

~~Bij vacantverklaring bepaalt de aanstellende overheid of het om een knelpuntberoep gaat op basis van de jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van de VDAB.~~

De relevantie van de ervaring wordt bewezen door een vergelijking van die diensten met de algemene en de specifieke voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Toelichting: In de huidige stand van de arbeidsmarkt is zo goed als elke functie moeilijk in te vullen. Om goede profielen aan te trekken is het nodig de nodige relevante beroepservaring te valoriseren.

Art. 358 Aan de jobstudenten, ~~en~~ de personeelsleden van buitenschoolse kinderopvang ~~en personeelsleden die voor minder dan één maand worden aangesteld~~ worden geen maaltijdcheques toegekend.

Art. 375bis

§4. Aan de jobstudenten, ~~en~~ de personeelsleden van de buitenschoolse kinderopvang ~~en personeelsleden die voor minder dan één maand worden aangesteld~~ worden geen ecocheques toegekend.

Toelichting: Voor de echt korte vervangingen staat de administratieve last en de bijhorende kosten (bv. aanvragen kaart, versturen codes) niet in verhouding.

Wijzigingen in de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden

Toelichting: In de huidige arbeidsmarkt is het voor een aantal functies moeilijk om deze in te vullen omdat door te rigide diplomavoorwaarden nuttige aanverwante profielen uit de boot vallen. Het aantrekken van gemotiveerde kandidaten en deze vervolgens (indien nodig) een aangepast opleidingstraject laten volgen na aanwerving is daarom een goede oplossing. Vandaar de keuze om voor heel wat functies te kiezen voor de generieke aanwervingsvoorwaarden. Dit neemt vanzelfsprekend niet weg dat we in het vacaturebericht expliciteren welke kennis, kunde, attitudes en interesses we verwachten van kandidaten voor een bepaalde functie.

Volgende functies werden geschrapt en vallen dus voortaan onder de generieke aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden:

- Afdelingshoofd Welzijn
- Afdelingshoofd Financiën en ICT
- Diensthoud Bibliotheek
- Deskundige Milieu
- Theatertechnicus

- Administratief medewerker bibliotheek

Volgende functie werd toegevoegd:

- Hoofdmaatschappelijk werker