

Wijzigingen in hoofdstuk III: selectie

HOOFDSTUK III. SELECTIE

Afdeling I. Algemene bepalingen

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, 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 thuisopdracht;

4° Een schriftelijke proef;

5° Een praktische proef;

6° Een fysieke proef;

~~7° Een psychotechnische proef in verband met de competenties opgenomen in de functiebeschrijving,~~

8° Een mondelinge proef;

Art. 14 §1. De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie maar kunnen geheel of gedeeltelijk worden uitbesteed aan een extern selectiebureau ~~of het Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie.~~

Voor de niveau- of capaciteitstest is de uitvoering van de selectie door een extern selectiebureau verplicht.

Voor de samenstelling van de selectiecommissies gelden de volgende algemene regels:

1° de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen;

2° elke selectiecommissie bestaat uit minstens drie leden;

3° minstens ~~één lid is een derde van de leden zijn deskundigen die~~ extern ~~zijn~~ aan het eigen bestuur;

4° de selectiecommissie bestaat uit leden van verschillend geslacht;

5° de leden van de raad en van het college van burgemeester en schepenen kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur. De algemeen directeur die de bevoegdheid van aanstellende overheid heeft, mag geen deel uitmaken van de selectiecommissie;

6° De examencommissie kan geldig beraadslagen wanneer de meerderheid van de leden aanwezig is. De beslissingen worden bij meerderheid van stemmen genomen.

(...)

Art. 16 De selectiecommissies ~~wordt~~ geleid door een voorzitter. De voorzitter kan in deze taak bijgestaan worden door een secretaris, ~~dit is een personeelslid van het bestuur dat daartoe werd aangeduid door de algemeen directeur. De secretaris neemt niet deel aan de eigenlijke selectieactiviteiten en aan de beoordeling van de kandidaten. die niet deelneemt aan de eigenlijke selectieactiviteiten en aan de beoordeling van de kandidaten.~~

De leden, ~~de secretaris en de voorzitter~~ van de selectiecommissie worden nominatief door de aanstellende overheid aangesteld. ~~De leden van de selectiecommissie kiezen een voorzitter.~~

Art. 17 De selectieprocedures toetsen de bekwaamheid of geschiktheid van de kandidaten en resulteren in een opsomming van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten. Uit de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten wordt de meest geschikte kandidaat gekozen op basis van een volledige vergelijking van de titels en verdiensten van alle kandidaten en een uitdrukkelijke motivering in overeenstemming met de bepalingen van de Wet betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen van 29 juli 1991.

Art. 18 ()

Art. 19 Om als geslaagd te worden beschouwd, moeten de kandidaten voor elk examengedeelte zestig procent van de punten behalen. Indien een examengedeelte meer dan één proef omvat, moeten zij bovendien vijftig procent van de punten behalen op elk van die proeven.

~~In geval van een psychotechnische proef, zoals bepaald in art. 13 §2 7°, resulteert een beoordeling 'niet geschikt' steeds in een resultaat 'niet-geslaagd' voor het gehele examengedeelte.~~

Art. 20 Van elk apart afgenomen examengedeelte wordt een proces-verbaal van de examenverrichtingen opgemaakt.

Art. 21 Alleen de kandidaten die geslaagd zijn, worden voor het volgende examengedeelte opgeroepen. Niet geslaagde kandidaten worden hiervan op de hoogte gesteld en mogen inzage hebben in hun examenstukken.

Art. 22 ~~Voor functies van niveau A en B bevat de selectie altijd een psychotechnische proef in verband met de competenties opgenomen in de functiebeschrijving. Voor lijnfuncties worden daarnaast ook de managements- en leiderschapscapaciteiten getest.~~

Afdeling II. Het verloop van de selectie

Art. 23 De aanstellende overheid stelt de concrete selectieprocedure vast voor de aanvang ervan en zorgt voor de organisatie van de selecties.

Art. 24 §1. De aanstellende overheid **stelt de examengedeeltes vast en bepaalt per examengedeelte welke selectietechniek of -technieken deze omvatten**

~~1° de selectiecriteria;~~

~~2° de keuze van de selectietechniek(en);~~

~~3° het verloop van de selectie, met inbegrip van de timing en de keuze om al dan niet een preselectie af te leggen;~~

~~§2. De selectiecommissie stelt de timing van de selectieprocedure vast en kan in voorkomend geval besluiten een eliminerende preselectie, conform art. 13 §2 en art. 26, voorafgaand aan de door de aanstellende overheid vastgestelde examengedeeltes in te lassen.~~

~~§2. Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.~~

~~§ 3. De niveau- of capaciteitstest, vermeld in artikel 7, § 2, tweede lid, 1°, onderzoekt of de kandidaat in staat is te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd.~~

~~De kandidaat die een attest of getuigschrift voorlegt dat niet ouder is dan vijf jaar, waaruit blijkt dat hij voor dezelfde of voor een vergelijkbare functie bij dezelfde of bij een andere overheid al eerder geslaagd is voor een niveau- of capaciteitstest als vermeld in het tweede lid, behoudt het gunstige resultaat daarvan en wordt vrijgesteld van een nieuwe deelname aan een niveau- of capaciteitstest.~~

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.~~**

Kandidaten die niet tijdig aanwezig zijn of niet komen opdagen voor een onderdeel van de selectieproeven worden, ongeacht de reden van hun afwezigheid, uitgesloten van deelneming aan de volgende onderdelen van de selectieprocedure, **~~tenzij de selectiecommissie er gemotiveerd anders over bestist.~~**

Art. 26 §1. De preselectieproef bestaat uit meerkeuzevragen op 100 punten en toetst de algemene kennis en/of de vakkennis van de kandidaat. Er wordt ook getest of het profiel van de kandidaat overeenkomt met de functiebeschrijving en de functievereisten.

Deze kennis kan worden getest door volgende soorten vragen:

1° vragen inzake algemene kennis

2° vragen inzake praktische kennis in het vakgebied

3° vragen inzake theoretische kennis in het vakgebied

4° attitudegerichte vragen

§2. De kandidaten worden gerangschikt in volgorde van de behaalde punten. De 15 kandidaten met de hoogste scores worden toegelaten tot het volgende examengedeelte, op voorwaarde dat zij minimaal 50% behalen. Indien er meerdere kandidaten als 15de worden gerangschikt, zullen zij allemaal toegelaten worden tot het volgende examengedeelte.

§3. De punten van de preselectie worden in het verdere verloop van de procedure niet meegerekend.

Art. 27 ~~De selectiecommissie maakt voor elke selectietechniek een verslag op. Het verslag vermeldt per kandidaat het resultaat.~~

~~De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een eindverslag op met vermelding van de deelresultaten van de kandidaten en van hun eindresultaat.~~

Art. 28 De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur.

Afdeling III. Wervingsreserves

Art. 29 §1. Bij de vacantverklaring kan de aanstellende overheid bepalen dat er een wervingsreserve voor de betreffende functie of graad wordt aangelegd voor een duur van maximum drie jaar.

De duur van de wervingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van de vaststelling van de wervingsreserve door de aanstellende overheid.

§2. Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de wervingsreserve opgenomen. De kandidaten worden in de wervingsreserve gerangschikt in alfabetische volgorde.

Art. 30 De aanstellende overheid kan geen nieuwe aanwervingsprocedure organiseren zolang er voor dezelfde functie of graad nog kandidaten opgenomen zijn in een daarvoor nog geldige wervingsreserve.

Art. 31 §1. Om de vacature te vervullen ~~wordt door de aanstellende overheid een selectiecommissie aangesteld die op basis van een mondelinge proef de bekwaamheid of geschiktheid van de kandidaten voor de betreffende vacante functie zal beoordelen.~~

~~de kandidaten geraadpleegd die geselecteerd worden op basis van een volledige vergelijking van de titels en verdiensten van alle kandidaten en een uitdrukkelijke motivering.~~

§2. Een ~~geraadpleegde~~ kandidaat kan eenmaal een aangeboden betrekking van statutaire aard of van contractuele aard van onbepaalde duur weigeren zonder zijn plaats

in de wervingsreserve te verliezen, op voorwaarde dat deze zijn kandidatuur naar aanleiding van de weigering binnen de vastgestelde termijn bevestigt.

Bij een tweede aangeboden betrekking van statutaire aard of van contractuele aard van onbepaalde duur wordt de kandidaat automatisch uit de wervingsreserve geschrapt. De kandidaat wordt daarvan op de hoogte gebracht.

§3. Kandidaten die niet gekozen worden, behouden hun plaats op de wervingsreserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf te kennen geven van elke aanstelling af te zien.

Afdeling IV. Specifieke bepalingen voor de selectie van de decretale graden

Art. 32 De raad stelt de functiebeschrijving vast voor de functies van de algemeen directeur en de financieel directeur.

Art. 33 De selectie voor de aanwerving in de functies van algemeen directeur en financieel directeur wordt uitbesteed aan een extern selectiebureau. De selectie wordt uitgevoerd op basis van de selectiecriteria en met behulp van verschillende selectietechnieken. De selectiecriteria en selectietechnieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving.

Art. 34 De selectietechnieken bevatten in elk geval een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst.

Art. 35 De selectietechnieken voor de functie van financieel directeur bevatten ook een proef die het financieel-economisch inzicht van de kandidaten toetst.

HOOFDSTUK IV. BETREKKINGEN TER UITVOERING VAN WERKGELEGENHEIDSMATREGELEN EN CONTRACTUELE BETREKKINGEN VAN BEPERKTE DUUR

Art. 36 Voor de aanwerving in contractuele betrekkingen, die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden, voor tijdelijke vervangingen van afwezige personeelsleden zoals voorzien in artikel 184, §2DLB en voor de aanwerving in contractuele betrekkingen waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is, geldt het volgende:

1° In afwijking van artikel 9 worden de vacatures minimaal bekendgemaakt via de VDAB en de website van het bestuur. Het vacaturebericht bevat de algemene en specifieke voorwaarden en het functieprofiel.

2° De selectieprocedure toetst de bekwaamheid van de kandidaten voor de functie. Ze wordt uitgevoerd door minstens **twee één personen** die door de algemeen directeur **worden** aangeduid.

3° De selectieprocedure bestaat minstens uit een sollicitatiegesprek.

Na de selectie leveren de geschikt bevonden kandidaten de bewijsstukken dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en zo nodig, aan de specifieke voorwaarden.

Nieuw artikel: Art. 220bis m.b.t. opvangverlof

Naast het opvangverlof met het oog op adoptie of pleegouderverlof zoals vermeld in artikels 217 en 218 is er een extra krediet aan adoptie- en pleegouderverlof beschikbaar voor de adoptieouders of pleegouders samen. Vanaf 2025 bedraagt dit verlof 4 weken, vanaf 2027 5 weken. De ouders verdelen dit verlof onderling.

Art. 224: verduidelijking ziekteattest

§1. Het personeelslid is verplicht zijn direct leidinggevende onmiddellijk en ten laatste bij de aanvang van de dienst op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid.

Het personeelslid bezorgt het bestuur zo vlug mogelijk een geneeskundig getuigschrift en uiterlijk binnen de 2 ~~werkdagen~~ kalenderdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, behalve in geval van overmacht.

(...)

§4. In afwijking op §1 kan een personeelslid voor een eéndaagse afwezigheid wegens ziekte maximum drie maal per kalenderjaar er voor kiezen geen geneeskundig getuigschrift in te dienen. In dit geval bezorgt het personeelslid ~~uiterlijk op de dag van hervatting~~ uiterlijk binnen de twee kalenderdagen een verklaring 'één dag afwezigheid wegens ziekte' aan het bestuur.

Art. 240: aanpassen terminologie functies

§1. De decretale graden hebben geen recht op het onbetaald verlof als recht zoals beschreven in dit hoofdstuk. Vanaf de leeftijd van 55 jaar kunnen zij echter een vermindering tot 80 of 90% van de voltijdse prestaties vragen, als en voor zover de goede werking van de dienst niet wordt verstoord.

~~§2. In afwijking op artikel 237 kunnen volgende personeelsleden slechts een vermindering tot 90% vragen:~~

- ~~–Afdelingshoofd Vrije Tijd~~
- ~~–Afdelingshoofd Grondgebiedszaken~~
- ~~–Diensthoofd Omgeving~~
- ~~–Diensthoofd Technische Dienst~~
- ~~–Diensthoofd Technisch Uitvoerende Dienst~~

~~Vanaf de leeftijd van 55 jaar kunnen zij een vermindering tot 80% van de voltijdse prestaties vragen.~~

§3. In afwijking op artikel 237 kunnen volgende personeelsleden slechts een vermindering tot 90% of 80% van de voltijdse prestaties vragen:

- Afdelingshoofd Vrije Tijd
- Afdelingshoofd Financiën en ICT
- Afdelingshoofd Welzijn
- Diensthoofd Omgeving & Duurzaamheid
- Diensthoofd Openbare Werken & Mobiliteit
- Diensthoofd Gebouwen & Facility
- Diensthoofd Technische Dienst
- Diensthoofd Cultuur & Evenementen
- Diensthoofd Sport
- Diensthoofd Belevingsbibliotheek
- Diensthoofd Jeugd & Toerisme
- Diensthoofd Burgerzaken
- Diensthoofd Samenleving
- Diensthoofd Algemene Sociale Dienst
- ~~Deskundige Financiën en Patrimonium~~
- ~~Deskundige Sociale Zaken~~
- ~~Deskundige Communicatie~~
- ~~Deskundige Financiën~~
- ~~Deskundige Milieu~~
- ~~Preventieadviseur – deskundige overheidsopdrachten~~

Art. 370 De vergoeding wordt per kwartaal uitbetaald op basis van de door het personeelslid aangegeven verplaatsingen via het elektronische prikkloksysteem. ~~na maandelijks indienen van een verklaring op erewoord. De verklaring op erewoord moet worden ingediend vóór het einde van de maand volgend op de maand van de verplaatsingen woon-werkverkeer.~~

Art. 380 () wordt volledig geschrapt ingevolge het arrest van het Grondwettelijk Hof over het 'ontslagdecreet'.

Wijziging arbeidsreglement: aanpassen van uurroosters

Bijlage 1: wijzigen uurroosters administratief personeel bibliotheek

De huidige planning is niet aangepast aan de nieuwe uurregeling van de bibliotheek. De planning is op basis van een 4-weeks schema opgesteld. Voorheen was dit een 8-week schema. Er is ook sterke vereenvoudiging en regelmaat in de werkroosters ingebracht. Dit schept meer duidelijkheid. De vraag om vereenvoudiging en regelmaat in de planning komt er op vraag van de personeelsleden.

Bijlage 2: toevoeging aan uurroosters arbeiders

Van 15 juni tot 15 september wordt gewerkt in een zomerregime. Het aanvangsuur is dan 7u en het einduur 15u30 (op vrijdag 13u30).