

zitting van maandag 14 juni 2021 om 14:00 u.

AANWEZIG Eric Algoet, Algemeen Directeur

Tom Craeynest, Stafmedewerker Projecten en Organisatiebeheersing

Karolien Demeyer, Afdelingshoofd Interne Dienstverlening en Organisatie

Hannah Maddens, Afdelingshoofd Vrijetijd & Onderwijs

Peter Pille, Financieel Directeur

Tamara Vanzandycke, Afdelingshoofd Welzijn

Matthias Vanderhauwaert, Hoofd van IVA Zorg Menen

Polien Claeys, Joke Vansteenkiste, MAT-leden

Eddy Lust, Burgemeester - waarnemer

Heidi Gesquière, Administratief medewerkster

VERONTSCHULDIGD Freddy Debeuf, Afdelingshoofd Infrastructuur & Technische Diensten

MAT/2021/061 | Goedkeuren algemeen kader werving en selectie en beoordeling tijdens de proefperiode directeur gemeentelijke basisschool | Goedgekeurd

Verontschuldigd tijdens de behandeling van dit punt: Freddy Debeuf, Afdelingshoofd Infrastructuur & Technische Diensten

Feiten, context en Argumentatie

De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van stad en OCMW Stad Menen zoals vastgesteld door de gemeenteraad van 5 februari 2020, en latere wijzigingen, is niet van toepassing op een directeur uit het gemeentelijk onderwijs.

De Vlaamse onderwijsregelgeving legt geen voorwaarden op voor de aanstelling van een nieuwe directeur.

De Vlaamse onderwijsregelgeving legt zeer weinig voorwaarden op voor de selectie van een nieuwe directeur.

In de onderwijsregelgeving is geen specifieke beoordelingsprocedure voorzien voor de proefperiode van de directeur

Het schoolbestuur dient aldus het kader voor de selectieprocedure vast te stellen.

Het voorgestelde algemeen kader voor werving en selectie is afgeleid van de procedures voor werving en selectie voor het gemeentepersoneel zoals vastgelegd in de rechtspositieregeling van 5 februari 2020. Er wordt tevens een algemeen kader uitgewerkt voor de beoordeling gedurende de proefperiode.

Het voorstel voor het algemeen kader dient voorgelegd te worden aan het ABOC.

De functiebeschrijving voor directeur werd voorgelegd op het beheerscomité van de scholengemeenschap van 2 april 2021. Deze werd opgemaakt naar het voorbeeld van OVSG. De functiebeschrijving werd goedgekeurd op het OCSG van 29 april 2021.

Het kaderprofiel voor de functie van directeur basisonderwijs Menen werd opgemaakt met begeleiding van het OVSG.

Ook de functiebeschrijving en het kaderprofiel zullen ter goedkeuring voorgelegd worden aan de gemeenteraad.

Ontwerp van gemeenteraadsbesluit

Artikel 1

De gemeenteraad stelt het algemeen kader vast voor de selectieprocedure en beoordeling gedurende de proefperiode van een directeur basisonderwijs.

Artikel 2

Dit besluit is niet van toepassing op personeelsleden die tijdelijk aangesteld worden ter vervanging van een tijdelijk afwezige directeur.

Artikel 3

Het college van burgemeester of schepenen beslist of de vacante betrekking wordt ingevuld via aanwerving of bevordering.

Artikel 4

Het college van burgemeester en schepenen kan aanvullende aanwervings- of bevorderingsvoorwaarden vaststellen.

Artikel 5

§1 Aan elke aanwerving gaat een externe en interne bekendmaking van de vacature vooraf met een oproep tot de kandidaten. De vacatures worden extern ten minste bekendgemaakt via één persorgaan of tijdschrift, de VDAB-site en de website van Menen.

§2 Het vacaturebericht bevat ten minste:

- 1° De naam van de betrekking en de salarisschaal;
- 2° De vermelding of de betrekking in statutair dan wel in contractueel dienstverband wordt vervuld;
- 3° De vermelding of de betrekking voltijds dan wel deeltijds vervuld wordt;
- 4° De wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan.
- 5° De vermelding van het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

Artikel 6

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen verlopen minstens 14 kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn inbegrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel. De postdatum van de aangetekende verzending, de datum van het ontvangstbewijs (bij afgifte), de datum van de sollicitatiemail of de datum van het doorsturen van het online sollicitatieformulier worden beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

Artikel 7

Het college van burgemeester en schepenen stelt voor de aanvang van de selectie, overeenkomstig de functiebeschrijving, het selectieprogramma vast. Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van één of meer selectietechnieken. De selectiecriteria en -technieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving. Voor de functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

Het college van burgemeester en schepenen bepaalt bij de vacantverklaring:

- 1° Het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure en, in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure.
- 2° Of een wervingsreserve wordt aangelegd en bepaalt de geldigheidsduur ervan

Om als geslaagd te worden beschouwd, moeten de kandidaten voor elk onderdeel van het examen of selectieprocedure minstens 50% van de punten behalen en in totaal minstens 60% van de punten.

Indien een vacante betrekking gelijktijdig open wordt gesteld zowel via aanwerving als via bevordering, dan worden de externe en interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven.

Artikel 8

§1 De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie. De samenstelling van de selectiecommissie wordt goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen.

§2 Voor de samenstelling van de selectiecommissies gelden volgende regels:

1° De selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen. Onder deskundige wordt verstaan dat de leden van de selectiecommissie over de specifieke deskundigheden moeten beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria;

2° Elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden, waarvan één iemand wordt aangeduid als voorzitter;

3° Ten minste één tweede van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen bestuur. Van het minimum aantal externe leden kan uitzonderlijk worden afgeweken vanwege de specificiteit van de functies en op voorwaarde van uitdrukkelijke motivering;

4° De selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht;

5° De leden van de raden en van het college van burgemeester en schepenen/vast bureau kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het bestuur;

6° Bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaagt de selectiecommissie minstens met de helft en met een minimum van twee leden over het eindresultaat;

7° De beslissingen van de selectiecommissie worden bij eenvoudige meerderheid genomen;

8° Er wordt tevens een niet stemgerechtigde secretaris aangeduid behorende tot de personeelsdienst. In afwijking hiervan kan een lid van de selectiecommissie aangeduid worden als secretaris of kan een lid-secretaris aangeduid worden behorende tot de personeelsdienst.

§3 De mandatarissen van het bestuur en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. De aanwezigheid van mandatarissen wordt beperkt tot één per fractie in de gemeenteraad. Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en het delibereren over het resultaat en het eindverslag van de selecties. Op de leden van de selectiecommissie, de secretaris en de waarnemers rust de discretieplicht omtrent het verloop van de selectieverrichtingen, de inhoud van de proeven, het eindverslag en de identiteit van de kandidaten.

§4 Indien de selectieprocedure geheel of gedeeltelijk wordt toevertrouwd aan een bevoegd selectiebureau, kan de selectiecommissie volledig bestaan uit externe leden daartoe door het selectiebureau aangeduid. Het selectiebureau wordt door de aanstellende overheid aangeduid en voert de selectie uit in overeenstemming met deze rechtspositieregeling en met de opdracht.

Psychotechnische proeven, persoonlijkheidstests en assessments worden afgenomen door een selectiebureau of door een persoon die daartoe bevoegd is in overeenstemming met het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsmarkt bemiddeling en het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2010 ter uitvoering van dat decreet en latere wijzigingen.

Het eindverslag van het selectiebureau bevat per onderdeel voldoende informatie om een gemotiveerde beslissing te kunnen nemen.

Artikel 9

De leden van de selectiecommissies en de selectiebureaus respecteren steeds de volgende gedragsregels en wettelijke voorschriften bij de selecties:

1° Onafhankelijkheid;

2° Onpartijdigheid;

3° Non-discriminatie op grond van zogenaamd ras of huidskleur, nationaliteit of etnische achtergrond, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, gezondheidstoestand, voorkomen, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, politieke overtuiging, zoals bepaald in de non-discriminatiewetgeving;

4° Respect voor de vertrouwelijkheid van de gegevens van de kandidaten en voor hun private levenssfeer;

5° Geheimhouding van de vragen en, als dat van toepassing is, respect voor de anonimiteit van de proeven;

6° Verbod op belangenvermenging.

Daarenboven kan niemand als lid van de selectiecommissie zetelen wanneer de bloed- of aanverwantschap tot in de vierde graad wordt vastgesteld tussen hem/haar en een kandidaat. In voorkomend geval wordt een ander lid aangeduid. Voor aanverwantschap wordt wettelijke samenwoning gelijkgesteld met het huwelijk.

Artikel 10

§1 De selectieprocedure beoogt de toetsing op basis van het niveau van de betrekking, de functiebeschrijving en het profiel. De selecties bestaan uit minimum twee gedeelten:

1° Een schriftelijk gedeelte;

2° Een mondeling gedeelte

De volgorde van deze onderdelen kan gewijzigd worden. Bij de beslissing tot toelating van de kandidaten tot de selectieprocedure kan het college van burgemeester en schepenen beslissen dat meerdere gedeelten op dezelfde dag plaatsvinden.

Naargelang de functie kan ook een persoonlijkheidsonderzoek/psychotechnische proef of assessment worden georganiseerd. De resultaten worden meegenomen in de deliberatie van het mondeling gedeelte.

Artikel 11

De kandidaten worden ten minste 14 kalenderdagen op voorhand schriftelijk geïnformeerd over de plaats en het tijdstip waarop de eerste selectieproef of preselectie wordt afgenomen.

Artikel 12

Na het laatste gedeelte van de selectieprocedure wordt het proces-verbaal van de selectieprocedure opgemaakt. Dit proces-verbaal vermeldt:

1° De aanwervingsvoorwaarden;

2° De samenstelling van de selectiecommissie;

3° Het aantal ingeschreven en weerhouden kandidaten;

4° De aanwezige kandidaten op elk gedeelte;

5° De waarnemers op elk gedeelte en hun eventuele opmerkingen;

6° De per gedeelte toegekende punten;

7° De rangschikking van de geslaagden en het totaal van de door hen behaalde punten.

Artikel 13

De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het eigen resultaat van de selectie. Kandidaten of hun schriftelijk gevolmachtigde hebben op hun verzoek toegang tot de eigen selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het bestuursdecreet van 7 december 2018 betreffende de openbaarheid van bestuur en latere wijzigingen.

Inzage door de kandidaten is pas mogelijk na verloop van de ganse procedure mits de aanstellende overheid kennis genomen heeft van het proces-verbaal van de selectieprocedure.

Artikel 14

§1 Na elke selectie kan er een wervingsreserve voor de betreffende functie of graad aangelegd worden voor de duur van maximum twee jaar. Deze wervingsreserve is maximaal twee maal verlengbaar voor telkens een periode van één jaar. De duur van de wervingsreserve vangt aan vanaf de datum van het proces-verbaal.

§2 Alle geslaagde kandidaten worden in de wervingsreserve opgenomen. De geslaagde kandidaten worden in de wervingsreserve gerangschikt volgens het behaalde resultaat. De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht indien ze in aanmerking komen voor een benoeming of contractuele aanstelling. Kandidaten die niet gekozen worden, behouden hun plaats op de wervingsreserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf schriftelijk te kennen geven van elke aanstelling af te zien.

§3 Kandidaten opgenomen in een werfreserve, die definitief en schriftelijk iedere benoeming of contractuele aanstelling van onbepaalde duur verzaken, verliezen hun aanspraken en worden uit de reserve geschrapt. Hetzelfde geldt voor kandidaten die hun kandidatuur niet bevestigen wanneer zij daartoe schriftelijk door het bestuur, naar aanleiding van een vacature, worden uitgenodigd.

Indien de verzaking betrekking heeft op een aanstelling voor bepaalde duur, behoudt de kandidaat zijn rechten op een latere benoeming of aanstelling op basis van dezelfde werfreserve. De kandidaat kan aan dergelijke aanstelling maximaal twee maal verzaken.

Artikel 15

Het college van burgemeester en schepenen werkt onder begeleiding van het OVSG een procedure van begeleiding en beoordeling van de directeur tijdens de proefperiode uit.

Besluit

Enig artikel: Het MAT geeft gunstig advies op de tekst van het algemeen kader werving en selectie en beoordeling gedurende de proefperiode van de directeur gemeentelijke basisschool.