

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 69

van **WARD KENNES**

datum: 19 oktober 2017

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Wervingsprocedure personeel lokale overheden - Stage als bijkomend wegingscriterium

De lokale besturen zoals provincies, gemeenten en OCMW's, bepalen zelf het statuut van hun personeel, maar dan wel binnen het kader van het besluit rechtspositieregeling van de Vlaamse Regering van 7 december 2007. In de rechtspositieregeling van de lokale overheid moeten minstens een aantal elementen aan bod komen zoals de aanwervingsprocedures en de aanwervingsvoorwaarden, de functionele loopbaan, de evaluatie en de bevordering, de vorming en opleiding van het personeel, de regels over verloven en afwezigheden enzovoort.

Hoofdstuk II van Titel III van voormeld besluit van 7 december 2007 bevat de nadere regels waarbinnen de lokale besturen zich wat de aanwerving van hun personeelsleden betreft, kunnen bewegen. Aldus bepaalt het besluit dat inzake de vaststelling van de selectieprocedure de aanstellende overheid (dus de lokale besturen) het volgende bepaalt:

- de selectiecriteria;
- de keuze van de selectietechnieken;
- het verloop van de selectie;
- het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden;
-

Heel wat jongeren - vooral uit het buso - lopen in het kader van hun opleiding ook stage bij lokale besturen en bouwen ten gevolge daarvan niet alleen heel wat nuttige ervaring op. De lokale besturen zelf kunnen op die manier in contact komen met potentiële toekomstige werknemers. Jongeren die dergelijke stage bij een lokaal bestuur doorlopen hebben, blijken het niettemin nog altijd moeilijk te hebben om wervings- en selectieprocedures succesvol te doorlopen. Er ontstaat dan een situatie waarbij een jongere als niet geschikt uit de wervingsprocedure komt, terwijl de stage die hij doorlopen heeft eigenlijk aantoonde dat de betrokken persoon wel geschikt was. Onder andere nader onderzoek door het Streekplatform Kempen heeft tot de vaststelling geleid dat dit onder meer te wijten is aan het feit dat de wervingsprocedures 'te talig zijn' of te veel op verbale kennis focussen. Men zou zich dan ook kunnen afvragen in hoeverre het niet mogelijk of aangewezen zou zijn om te bekijken of een stage, als wegingselement, niet zou kunnen opgenomen worden in de wervings- en selectieprocedures die lokale besturen hanteren. Vooral voor wat mogelijke aanwervingen betreft, in de niveaus D en E zou dit zijn nut kunnen bewijzen.

1. Wat is de beleidsvisie van de minister tegenover de mogelijkheid om een stage, doorlopen bij een lokaal bestuur als wegingscriterium op te nemen in een wervings- en selectieprocedure? In welke mate acht de minister dit mogelijk? Heeft zij al vragen in die zin van lokale besturen gekregen?
2. In welke mate zal de minister de lokale besturen aanbevelen om hun selectieprocedures zo te herwerken dat de juiste competenties voor de job de doorslag zijn voor het al dan niet als geschikt gekwalificeerd beschouwd te worden?

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 69 van 19 oktober 2017

van **WARD KENNES**

Artikel 19 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende onder andere de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel bepaalt het volgende:

"§ 1. Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad met toepassing van artikel 18 heeft vastgesteld, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure vast. Ze bepaalt :

1° ...;

2° de keuze van de selectietechnieken, waaronder, in voorkomend geval, het gebruik van een betrouwbare selectietechniek voor preselectie;

3° ...;

...

6° de aard van de selectieprocedure, namelijk :

a) ...

b) een selectieprocedure die alleen resulteert in een lijst van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten.

Bij de toepassing van punt 6°, b), kiest de aanstellende overheid een kandidaat uit de lijst van de geslaagde of de geschikt bevonden kandidaten en motiveert ze uitdrukkelijk haar keuze.

...".

Voornoemd artikel biedt veel ruimte aan de lokale besturen om hun selectietechnieken zelf te kiezen. Wanneer de aanstellende overheid ervoor opteert om een selectieprocedure zonder bindende rangschikking te organiseren, dan kiest de aanstellende overheid uit de lijst van geschikte kandidaten. Hierbij gebeurt er een weging van titels en verdiensten, zodat een eventuele stage mee in aanmerking kan worden genomen.

Ik ben dus van mening dat dit vandaag reeds mogelijk is.