

---

## **UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN HET SCHEPENCOLLEGE**

---

ZITTING VAN 31-05-2021

Aanwezig: Veerle Geerinckx, *voorzitter-burgemeester*  
Greta Lauwers, Dirk Van Roey, Kathleen Goovaerts, Tim Borteel, Joeri Van  
den Brande, *schepenen*  
Rozita Vervoort, *voorzitter BCSD/schepen*  
Jocelyn Bruggeman, *algemeen directeur*

---

WIJZIGING RECHTSPOSITIEREGELING CONCEPT DOORGROEITRAJECT

---

Het college,

### **Voorgeschiedenis**

- Op 31 maart 2021 nam het MAT kennis van de analyse en resultaten werking team WEB discipline wegen en water.
- Op 12 april keurde het college de laatst gewijzigde rechtspositieregeling personeel gemeente en OCMW goed.
- Op 28 april 2021 gaf het MAT positief advies bij het voorstel doorgroeiprocedure.
- Op 10 mei 2021 ging het college principieel akkoord met het voorstel doorgroeiprocedure.

### **Feiten/context**

- De vakbondsorganisaties hebben zich via een protocol akkoord verklaard met de mogelijkheid om een doorgroeiprocedure op te nemen in de rechtspositieregeling.

### **Juridische grond**

- Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.
- Het besluit van de gemeenteraad van 26 oktober 2016 delegatie bevoegdheden personeelsaangelegenheden aan het college.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 21 februari 2019 delegatie bevoegdheden personeelsaangelegenheden aan het vast bureau.
- Het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
- Besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

### **Motivering**

- De juiste medewerkers vinden wordt steeds moeilijker. Deze procedure maakt het mogelijk om het aanwezige potentieel in de organisatie ten volle te benutten en te ontwikkelen.

- Een doorgroeiprocedure geeft medewerkers de mogelijkheid om ambities waar te maken zowel op een hoger, lager of horizontaal niveau zonder dat de volledige set van competenties reeds moet aanwezig zijn.
- Recent werd een goestingtraject gelanceerd als proefproject, waarbij aan medewerkers de kans werd geboden tijdelijk een andere functie op te nemen. De doorgroeiprocedure verankert deze succesvolle test in de rechtspositieregeling.

### **Budgettaire impact**

- Geen.

### **Besluit:**

**Artikel 1.** Het college neemt volgende tekst op in de rechtspositieregeling personeel gemeente en OCMW Zemst onder titel II De loopbaan, bijkomend hoofdstuk XVII: De doorgroeiprocedure

§1. De aanstellende overheid kan beslissen om de invulling van een vacante betrekking te laten verlopen via een doorgroeiprocedure. Via de doorgroeiprocedure wordt aan alle personeelsleden de kans geboden om een inlooptraject te doorlopen vooraleer zij deelnemen aan een specifieke selectie. Tijdens dit inlooptraject wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling van de nodige competenties voor de in te vullen functie op basis van een persoonlijk ontwikkelingsplan en persoonlijke coaching. De duurtijd hiervan bedraagt minimum 6 en maximum 12 maanden, en wordt per procedure vastgelegd.

§2. Voor de deelname aan de doorgroeiprocedure worden volgende criteria vastgelegd bij de vacantverklaring: het vereiste huidige niveau, de vereiste specifieke kennis en ervaring (technische kennis), minimale niveau-anciënniteit van 2 jaar en een evaluatie aan positieve zijde. Dit wordt uitdrukkelijk vermeld bij de openstelling waardoor alle interne kandidaten zich kenbaar kunnen maken. Enkel medewerkers die officieel zijn aangesteld na het doorlopen van een officiële aanwervingsprocedure kunnen deelnemen aan een doorgroeiprocedure.

§3. De vacature wordt op dezelfde wijze kenbaar gemaakt als bij een bevorderingsprocedure (art 125§3).

§4. Het verloop van de selectie:

Team Personeel en Organisatie voert met alle kandidaten een potentiële detectie uit wat leidt tot een aantal weerhouden kandidaten die via een inlooptraject, eveneens begeleid door team Personeel en Organisatie, kunnen doorgroeien naar een hogere functie. Het al dan niet weerhouden van een kandidaat wordt beoordeeld op basis van een motivatiegesprek (met minstens de leidinggevende van de functie en een medewerker van team P&O) en detectie van vereiste gedragscompetenties. De potentiële detectie kan worden uitbesteed aan een extern daartoe gespecialiseerd kantoor. De aanstellende overheid beslist hierover bij de vacantverklaring. Indien meer dan de helft van de vereiste competenties als 'niet voldoende' worden ingeschat dan wordt het inlooptraject zoals vermeld in §1 niet opgestart. De weerhouden kandidaten onderschrijven een inspanningsverbintenis.

Tijdens het inlooptraject blijven de kandidaten de functie waarin zij werden aangesteld verder uitoefenen, met de daaraan verbonden salarisschaal.

Het jurygesprek wordt vervangen door een rapportering over het resultaat van het inlooptraject aan een afvaardiging van minimaal 2 interne deskundigen, uitgebreid met minimaal één extern jurylid – bij voorkeur een selectiespecialist - die advies verleent aan de aanstellende overheid. De functie wordt aangeboden aan de hoogst gerangschikte kandidaat. Indien de vacature een leidinggevende functie betreft, zal er steeds een assessment plaatsvinden.

Indien een deelnemer acht dat hij/zij nog niet klaar is met het inlooptraject dan kan de presentatie aan de beoordelaars maximaal 6 maanden worden uitgesteld. In dit geval kan de deelnemer na de uitgestelde presentatie enkel nog aanspraak maken op een plaats in de werfreserve.

§5. De invulling van de vacature geschiedt à rato van het aantal beschikbare vacatures. Weerhouden kandidaten die niet kunnen worden aangesteld komen op een werfreserve.

De gekozen kandidaat hoeft geen proeftijd / inwerkperiode meer te doorlopen.

Namens het college,

De algemeen directeur,



Jocelyn Bruggeman

De voorzitter-burgemeester,



Veerle Geerinckx