

UITTREKSEL UIT HET REGISTER DER BERAADSLAGINGEN VAN DE GEMEENTERAAD

25/03/2025

Agendanummer: 31

AANWEZIG:

Veerle Schoenmaekers (voorzitter),
Bruno Steegen (burgemeester),
Peter Thijs, Guido Cleuren, Fons Capiot, Griet Mebis, Guy Sillen, Yves Croux, Ann Thijs,
Joris Roebben, Véronique Jans (schepenen),
Johan Sauwens, Werner Raskin, Fons Caubergh, Maike Meijers, Annick Ponthier, Inge Moors,
Wouter Raskin, Wim Hellinx, Veronik Moesen, Johan Danen, Jeroen Lowist, Pieter Nelissen,
Twan Geris, Cindy Sax, Jochen Martens, Karlien Boyen, Steven Coenegrachts, Ann-Marie Somers,
Maarten Vandebeeck, Julie Vangeel, Mercina Claesen, Leon Nassen (raadsleden),
Jos Claesen (wnd. algemeen directeur)

Onderwerp Vaststelling selectiereglement voor de selectie van algemeen directeur

BEVOEGDHEID EN JURIDISCH KADER

Het decreet lokaal bestuur (DLB) van 22 december 2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 56 §3, 2°, artikel 41, tweede lid, 6° en artikel 186 §1.

Besluit Vlaamse regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, en meer bepaald Hoofdstuk 2, afdeling 2 betreffende instroom, hierna BVR RPR genoemd.

De rechtspositieregeling van het personeel van Bilzen-Hoeselt dd. 28 januari 2025, meer bepaald artikel 4 betreffende de voorwaarden bij werving, artikels 6 t.e.m. 9 betreffende de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, artikel 10 betreffende de specifieke aanwervingsvoorwaarden voor decretale graden en artikels 11 t.e.m. 21 betreffende de aanwervings- en selectieprocedure (RPR Bilzen-Hoeselt).

Het organogram zoals goedgekeurd door de gemeenteraad van de stad Bilzen op 6 februari 2024.

De beslissing van de gemeenteraad dd. 25 februari 2025 tot openverklaring van de vacature van algemeen directeur (decretale graad, voltijds) bij wijze van aanwerving.

De goedkeuring van het college van burgemeester en schepenen dd. 3 maart 2025 betreffende aanstelling van een extern selectiekantoor voor de aanwervingsprocedure van algemeen directeur.

FEITELIJKE CONTEXT

Binnen het organogram is de decretaal verplichte betrekking algemeen directeur voorzien. Artikel 167 van het decreet lokaal bestuur bepaalt dat de gemeenteraad van de nieuwe gemeente een nieuwe algemeen directeur aanstelt binnen zes maanden na de samenvoegingsdatum. De openverklaring gebeurde op de gemeenteraad dd. 25 februari 2025. Het betreft een statutaire functie, zoals voorzien in ons organogram.

De organisatie van de selectieproeven wordt, conform artikels 10 en 18 van de plaatselijke rechtspositieregeling, uitbesteed aan een externe partner. Een extern selectiebureau werd aangesteld door het college van burgemeester en schepenen dd. 3 maart 2025, zijnde Motmans & Partners.

Het BVR RPR voorziet dat de raad in de rechtspositieregeling de selectieprocedure vast stelt voor de functie en dat de selectietechnieken ten minste een proef bevatten die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst.

De gemeenteraad van de nieuwe gemeente stelt de voorwaarden vast voor het ambt van algemeen directeur en stelt de selectieprocedure vast (artikel 359 DLB).

Artikel 19 van de lokale rechtspositieregeling bepaalt dat de aanstellende overheid voor aanvang van de selectie een concreet selectiereglement vaststelt, waarbij transparantie, objectiviteit en gelijke kansen voor alle kandidaten gewaarborgd worden.

MOTIVERING

Op 4 maart 2025 vond er een voorbereidend gesprek plaats met Motmans en Partners. Op basis hiervan werd een definitief samenwerkingsvoorstel opgemaakt.

De gemeenteraad heeft op 25 februari 2025 de voorwaarden en de selectieprocedure vastgesteld voor het ambt van algemeen directeur. Het selectiereglement moet nog vastgesteld worden op basis van het samenwerkingsvoorstel van Motmans & Partners.

De inhoud van de selectie is afgestemd op de functiebeschrijving van algemeen directeur (decretale graad); waarbij de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten worden getoetst, zoals voorzien in artikel 10 RPR Bilzen-Hoeselt.

Om als geslaagd beschouwd te worden moet de kandidaat ten minste 50% behalen op de thuisopdracht en het jurygesprek afzonderlijk, en ten minste 60% behalen op het geheel om als geslaagd beschouwd te worden. De schriftelijke proef (thuisopdracht) is vastgelegd op 40 punten en de mondelinge proef (jurygesprek) op 60 punten. Het assessment is niet eliminerend.

Er is een functiebeschrijving opgesteld met functie-inhoud en functieprofiel voor de functie algemeen directeur.

De aanwervings- en toelatingsvoorwaarden zoals bepaald in de lokale rechtspositieregeling moeten in acht genomen worden. Als aanvullende aanwervingsvoorwaarden wordt de volgende ervaringsvereiste bepaald: minimum 4 jaar relevante, professionele beroepservaring als hiërarchisch leidinggevende verworven in de laatste 8 jaar van de loopbaan.

Artikel 19 van de lokale rechtspositieregeling voorziet dat het selectiereglement o.a. ook de regels voor de rangschikking (o.a. bindende of niet bindende rangschikking) regelt. Er wordt gekozen voor een bindende rangschikking.

De gemeenteraad wordt gevraagd om het selectiereglement vast te stellen.

FINANCIËLE ASPECTEN

In het meerjarenplan zijn voldoende kredieten voor deze opdracht voorzien via artikel ACT-034/0119-00/6203000/BESTUUR/CBS/IP-GEEN/KP-0119-00

BESLISSING

- Art. 1 De gemeenteraad keurt het selectiereglement goed voor de selectie van algemeen directeur (decretale graad, voltijds, statutair) bij wijze van aanwerving.
- Art. 2 De selectieprocedure wordt uitbesteed aan Motmans & Partners. De gemeenteraad keurt het definitieve samenwerkingsvoorstel goed.
- Art. 3 De gemeenteraad keurt de functiebeschrijving van algemeen directeur goed.
- Art. 4 De toelatingsvoorwaarden zijn de volgende:
- Houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.
 - Minimum 4 jaar relevante, professionele beroepservaring als hiërarchisch leidinggevende verworven in de laatste 8 jaar van de loopbaan.
 - De burgerlijke en politieke rechten genieten.
 - Beschikken over de Belgische nationaliteit.
 - Voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.
- Art. 5 §1. De selectiecommissie wordt als volgt samengesteld:
- Jos Claesen, wnd. algemeen directeur Bilzen-Hoeselt
 - Silke Vanheusden, senior consultant Motmans & Partners (voorzitter)
 - Dirk Stoffelen, algemeen directeur Tervuren
 - Tina Vervloessem, algemeen directeur Diest
- Back-up voor Silke Vanheusden: Pieter Vandergraesen, Teamlead – Senior consultant Public & Social Profit Motmans & Partners.
- §2. De selectiecommissie maakt na een eindverslag op met vermelding van de deelresultaten van de kandidaten en hun eindresultaat (proces verbaal).
- §3. De selectiecommissie maakt in het eindverslag een olijsting van de kandidaten die slagen voor het geheel van de selectieprocedure en maakt een lijst op met opsomming van de geslaagde en geschikt bevonden kandidaten in volgorde van de behaalde punten. Er wordt een bindende rangschikking voorzien. Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor de duur van één jaar. De geldigheidsduur is verlengbaar voor een periode van één jaar.
- Art. 6 De vacature wordt verspreid via minstens de volgende kanalen:
- VDAB-website
 - Website Bilzen-Hoeselt
 - LinkedIn en Facebook Bilzen-Hoeselt
 - Website Motmans & Partners
 - LinkedIn Motmans & Partners
 - Het Belang van Limburg (via Poolstok)

- LinkedIn Poolstok (via Poolstok)
- Website Werkenbijdeoverheid.be (via Poolstok)

Art. 7 Het college van burgemeester en schepenen neemt kennis van de kandidatuurstellingen en controleert de geldigheid ervan, met name of zij voldoen aan de toelatingsvoorwaarden.

De wnd. algemeen directeur,
Jos Claesen

Namens de gemeenteraad,

De voorzitter,
Veerle Schoenmaekers

De wnd. algemeen directeur,
Jos Claesen

Voor eensluidend afschrift,

De voorzitter,
Veerle Schoenmaekers

Handtekening(en)



Elektronisch ondertekend op 28/03/2025 door
Jozef Kamiel Claesen



Elektronisch ondertekend op 31/03/2025 door
Veerle Schoenmaekers