



GR20180328 punt 12: Personeel - vacant verklaren en aanleg wervingsreserve algemeen directeur

De raad

Gelet op de bepalingen van het gemeentedecreet van 15 juli 2005 en latere wijzigingen;

Gelet op het decreet lokaal bestuur gepubliceerd op 15 februari 2018;

Gelet op de overgangsbepalingen betreffende de algemeen directeur en financieel directeur die in voege zijn gegaan sinds 25 februari 2018 namelijk 10 dagen na de publicatie van het decreet lokaal bestuur;

Gelet op de functiebeschrijving van algemeen directeur goedgekeurd op de gemeenteraad van 28 maart 2018;

Gelet op de rechtspositieregeling goedgekeurd op de gemeenteraad van 28 maart 2018;

Overwegende dat het aangewezen is om de organisatie van de selectieprocedure toe te wijzen aan Poolstok;

Overwegende dat artikel 589 van het decreet lokaal bestuur bepaalt dat tot en met 31 december 2023, de secretaris of financieel beheerder die niet werd aangesteld als algemeen directeur of financieel directeur wordt geacht te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie van algemeen directeur of respectievelijk financieel directeur;

Overwegende dat door de overgangsbepalingen van het decreet lokaal bestuur voormalige titularissen van de functie van secretaris die zich beroepen op artikel 589 als geschikt worden gezien en dat zij onderworpen worden aan een bijkomende proef met name een assessment center om de vergelijking van titels en verdiensten te kunnen ondersteunen;

Overwegende dat voormalige titularissen van de functie van secretaris die zich beroepen op artikel 589 in een aparte poule terecht komen die zal vergeleken worden met de poule van geslaagde kandidaten die de volledige selectieprocedure hebben doorlopen;

Overwegende dat de algemeen directeur volgens het decreet lokaal bestuur voor 1 augustus 2018 moet aangesteld zijn en het bijgevolg voor de praktische haalbaarheid noodzakelijk is om een aantal taken over te dragen naar het college van burgemeester en schepenen;

Overwegende dat het decreet lokaal bestuur bepaalt dat de algemeen directeur vergoed zal worden aan 130 % van het loon dat werd vastgesteld voor de functie van secretaris;

Overwegende dat er voldoende kredieten voorzien zijn in het budget 2018 op de algemene rekening 613014 van het beleidsitem 011200 en de actie 5/2/1/1: Ninove voert een modern HRM-beleid met bijzondere aandacht voor de integratie van de ondersteunende diensten van de stad en OCMW;

Besluit:

met 21 ja-stemmen (Vanderpoorten Dirk, De Jonge Tania, Coppens Katie, Cosyns Veerle, Evenepoel Henri, Vande Winkel Wouter, De Schepper Paul, Torrekens Marc, Triest Alain, Meert Lieven, Casteur Michel, Van Eeckhout Freddy, Timmermans Jacques, Violon Jannick, Van Ongeval Octaaf, Vermassen Stijn, Arents Joost, Van Den Driessche Kurt, De Ridder Misja, Van Der Haeghen Bruno, Van Den Neucker Annelies)

4 nee-stemmen (Corijn Rudy, Van Melkebeek Antoine, Vanderpoorten Veerle, Souffriau Dirk)

8 onthoudingen (D'haeseleer Guy, Malfroot Ilse, D'Hondt Femke, Plancke Marc, Rassaerts Gerd, Verberckmoes Levi, Steenhout Hedwig, Roelandt Luc)

Artikel 1

De functie van algemeen directeur wordt vacant verklaard.

Artikel 2

De selectieprocedure voor de aanleg van een wervingsreserve van een algemeen directeur wordt goedgekeurd. De selectieprocedure bestaat uit volgende onderdelen:

Deel 1: verkennend gesprek

In dit verkennend gesprek wordt o.a. ingegaan op de motivatie, de relevantie van de ervaring en expertise, het inzicht in de functie en de inpasbaarheid in de organisatie. Het verkennend gesprek wordt minstens afgenomen door een consultant van een extern selectiebureau. Om geslaagd te zijn, moet de kandidaat 50% van de punten behalen om toegelaten te worden tot het jurygesprek.

Deel 2: assessment center / test managements- en leiderschapscapaciteiten

Tijdens het assessment worden een aantal competenties getoetst die gelinkt zijn aan de functieomschrijving. Dit gedeelte resulteert in een beschrijvend rapport met een advies 'niet geschikt', 'geschikt' of 'geheel geschikt'. Kandidaten dienen minstens een advies 'geschikt' te behalen om opgenomen te worden in de wervingsreserve.

Deel 3: jurygesprek

Dit gedeelte bestaat uit een competentiegericht interview, vergezeld van een presentatieoefening (managementcase) waarin de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de vereisten van de functie getoetst wordt. Tijdens het jurygesprek wordt er ook uitgebreid ingegaan op het inzicht in de relevante wetgeving. Het jurygesprek wordt afgenomen door de leden van de selectiecommissie.

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50% van de punten behalen en 60% van de punten in het totaal (som punten verkennend gesprek en jurygesprek).

Artikel 3

De wervingsreserve wordt voor 3 jaar vastgelegd.

Artikel 4

Het college van burgemeester en schepenen wordt gelast met de verdere organisatie van de selectie in overleg met Poolstok. Het college van burgemeester en schepenen zal oa. het goedkeuren van de kandidaturen op zich nemen.

Artikel 5

Dit besluit wordt meegedeeld als vermelding op de lijst naar de provinciegouverneur binnen de 20 dagen na deze zitting.

Contact informatie

- **Secretariaat**

Stadhuis - site Centrumlaan

Centrumlaan 100
9400 Ninove

- T **054 50 50 50**
 - **secretariaat@ninove.be**
- Openingsuren**

Vandaag open van 09:00 tot 12:00 (na afspraak)
Morgen gesloten
[Alle informatie](#)