

Uittreksel gemeenteraad

Zitting van 21 oktober 2021

Aanwezig: Jan Roets, Voorzitter van de gemeenteraad
Franki Van de Moere, Burgemeester
Claudine Bonamie, Carlos Bonamie, Hugo Coene, Tom Lacres, Schepenen
Patrick De Greve, Franky Cornelis, Luc De Meyere, Kristof Goethals, Johan Francque, Sylvie Bruyninckx, Dirk Hoste, Sylvie Van De Velde, Robert Maenhout, Ingrid De Sutter, Gemeenteraadsleden
Linda Turpyn, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Bart Van de Keere, Gemeenteraadslid opleiding beroepsdoeleinden

Afwezig: /

Toegevoegd agendapunt - Gemeentepersoneel - Algemeen directeur: goedkeuring vacantverklaring, samenstelling selectiecommissie en selectieprogramma. - GRD/2021/129

Aanleiding

In de zitting van de gemeenteraad van 16 september 2021 werd kennisgenomen van de definitieve ambtsneerlegging van de algemeen directeur wegens het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Juridische overwegingen

- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en latere wijzigingen.
- Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, inzonderheid artikel 589§3
- Rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van de gemeente Sint-Laureins, laatst goedgekeurd op 17 maart 2016.
- Huishoudelijk reglement van de gemeenteraad van de gemeente Sint-Laureins, inzonderheid artikel 15§2.
- Besluit van de OCMW-raad van 9 juni 2016 waarbij mevrouw Linda Turpyn werd aangesteld als secretaris van het OCMW en de gemeente.
- Besluit van de gemeenteraad van 16 juni 2016 betreffende de uitoefening van het ambt van gemeentesecretaris door de secretaris van het OCMW.

- Besluit van de OCMW-raad van 8 maart 2018 aangaande de kennisgeving van de aanstelling van rechtswege van mevrouw Linda Turpyn als algemeen directeur van de gemeente.
- Besluit van de gemeenteraad van 15 maart 2018 waarbij de gemeentesecretaris van rechtswege werd aangesteld als algemeen directeur.
- Besluit van de gemeenteraad van 19 september 2019 betreffende de goedkeuring van de aangepaste functiebeschrijving van algemeen directeur.
- Besluit van de gemeenteraad van 16 september 2021 betreffende de definitieve ambtsneerlegging van de algemeen directeur.
- Samenwerkingsovereenkomst voor de selectie van algemeen directeur tussen gemeente Sint-Laureins en Poolstok met projectnummer 34643.

Feiten, context en argumentatie

Door de heer Hugo Coene, schepen, wordt een toelichting gegeven.

In de gemeenteraad van 16 september 2021 werd akte genomen van de definitieve ambtsneerlegging van de algemeen directeur, mevrouw Linda Turpyn, wegens het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. De tewerkstelling van mevrouw Turpyn neemt een einde met ingang van 1 mei 2022.

Het is aangewezen de selectieprocedure van een nieuwe directeur op te starten. Er wordt geopteerd om, in navolging van artikel 20 van het besluit rechtspositieregeling, via Poolstok de samenwerking aan te gaan met selectiekantoor Ascento. De samenwerkingsovereenkomst met Poolstok zit in bijlage bij dit besluit.

Er wordt voorgesteld om de functie van algemeen directeur 38/38 in statutair verband vacant te verklaren en in te vullen via aanwervingsprocedure.

De kandidaten voor de functie van algemeen directeur moeten voldoen aan volgende algemene aanwervingsvoorwaarden:

1. Belg zijn;
2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. van onberispelijk gedrag zijn;
4. de vereiste lichamelijke geschiktheid bezitten;
5. voldoen aan de vereisten over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

Daarnaast moeten zij voldoen aan de specifieke aanwervingsvoorwaarden:

1. in het bezit zijn van ofwel een masterdiploma of daarmee gelijkgesteld;
2. over 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau beschikken;
3. in het bezit zijn van een rijbewijs categorie B op het ogenblik van de aanstelling;

4. slagen in een selectieprocedure die resulteert in een lijst van geslaagde of geschikt bevonden kandidaten.

Personen die in kader van artikelen 589 §3 en §4 van het decreet lokaal bestuur geacht worden te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden zijn vrijgesteld van de reguliere selectieprocedure.

Artikel 589 §3 van het decreet lokaal bestuur bepaalt in kader van de overgangsmaatregelen voor de decretale graden (integratie gemeente en OCMW) dat de persoon, die in dat kader niet werd aangesteld als algemeen directeur in het eigen bestuur, geacht wordt te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden die door de gemeenteraad worden vastgesteld voor de functie van algemeen directeur. Deze personen ("zij-instromers") dienen dus niet deel te nemen aan de reguliere selectieprocedure maar komen in samenloop met diegene die wel dienen deel te nemen. Er zal desgevallend een gemotiveerde vergelijking van titels en verdiensten van eventuele bovenstaande kandidaten die een vrijstelling verkrijgen voor de reguliere selectieprocedure (cfr. art 589 van het decreet lokaal bestuur) en van de kandidaten die geslaagd zijn in de reguliere selectieprocedure, gebeuren. Dit via een ondersteunende proef (assessment). Dit assessment is niet eliminerend en resulteert in een kwalitatieve beoordeling op basis van de criteria (taken en competenties) beschreven in de functieomschrijving. Het is enkel adviserend bedoeld voor de aanstellende overheid in het kader van de vergelijking van titels en verdiensten.

De selectiecommissie voor de functie van algemeen directeur bestaat uit minstens drie ervaringsdeskundigen en een deskundige in de personeelsselectie van minimaal niveau A. Het secretariaat wordt waargenomen door een personeelslid van het gemeentebestuur, zonder stemrecht.

Er wordt voorgesteld de selectiecommissie als volgt samen te stellen:

- de heer Danny Coene, algemeen directeur Evergem;
- de heer Fredy Van de Velde, voormalig financieel directeur gemeente Sint-Laureins;
- de heer Wouter Accoe, algemeen directeur gemeente Alveringem;
- mevrouw Sara De Meyer, algemeen directeur gemeente Kortemark;
- mevrouw Maryvonne Verschuere, HR-consultant Ascento.

Het secretariaat zal waargenomen worden door mevrouw Linda Turpyn, algemeen directeur. Mevrouw Maryvonne Verschuere zal het voorzitterschap op zich nemen.

Het assessment zal georganiseerd worden door het extern selectiekantoor, Ascento.

Naar aanleiding van het opstartgesprek met de algemeen directeur, de dienst P&O, selectiekantoor Ascento en Poolstok wordt geadviseerd het voorziene selectieprogramma aan te passen aan de hedendaagse vereisten van de functie. Volgend selectieprogramma wordt voorgesteld:

Deel 1: verkennend gesprek

In dit verkennend gesprek wordt ingegaan op de motivatie, drie competenties (zie onderstaande matrix), het inzicht in de functie, de relevante ervaring en inpasbaarheid voor de functie en het lokaal bestuur. De beoordeling gebeurt a.d.h.v. onderstaande puntenverdeling (*). Het verkennend gesprek wordt afgenomen door de leden van de jury. De behaalde punten van het verkennend gesprek tellen

mee voor 30% van de gehele selectieprocedure. Om geslaagd te zijn voor dit selectieonderdeel en toegelaten te worden tot het assessment center, moet de kandidaat 60% van de punten behalen.

Criteria verkennend gesprek algemeen directeur	VG /30 (*)
Motivatie	(5)
Inzicht in de functie en inpasbaarheid in de context	(5)
Relevante ervaring en interesse werkdomein	(5)
Inzet	(5)
Betrokkenheid	(5)
Klantgerichtheid	(5)

Deel 2: assessment center (verkort)

Tijdens het assessment center worden drie competenties (zie onderstaande matrix) getoetst die gelinkt zijn aan de functiebeschrijving. De screening bestaat uit een op de functie en werkomgeving gerichte persoonlijkheidsvragenlijst en psychotechnische testen, afgestemd op het niveau en de aard van de functie, en waarbij de leiderschaps- en managementcapaciteiten worden getoetst. Dit aangevuld met één of meer simulatieproeven.

De assessments resulteren in een beoordeling: geschikt, matig geschikt of niet geschikt en hebben een adviserende rol in de selectieprocedure.

Criteria (gedragscompetenties) algemeen directeur	AC
Leidinggeven	X
Besluitvaardigheid	X
Samenwerken	X

Deel 3: mondelinge proef (met managementcase)

Dit gedeelte bestaat uit een competentiegericht interview, vergezeld van een managementcase waarin de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie wordt getoetst, evenals van zijn motivatie, van zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring, vakkennis en van zijn interesse voor het werkterrein. Dit geheel wordt beoordeeld a.d.h.v. de puntenverdeling (*) in onderstaande matrix met zes gedragscompetenties. Het jurygesprek wordt afgenomen door de leden van de jury.

De behaalde punten van het jurygesprek tellen mee voor 70% van de gehele selectieprocedure.

Criteria jurygesprek algemeen directeur	MP /70 (*)
Motivatie en interesse voor het werkterrein	10
Vaktechnische kennis en ervaring	10
Kwalitatief werken	10
Samenwerken	10
Betrouwbaarheid	10
Resultaatgericht werken	10
Visie	10

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 60% van de punten behalen voor dit selectieonderdeel en 60% van de punten in het totaal (som punten verkennend gesprek en mondelinge proef).

Bijkomende proef

Voormalige titularissen van de functie van secretaris die zich beroepen op artikel 589§3 van het DLB en de geslaagde kandidaten van de reguliere selectieprocedure worden onderworpen aan een vergelijking van titels en verdiensten via een assessment center.

Tijdens het assessment center worden een aantal gedragscompetenties getoetst die gebaseerd zijn op de functieomschrijving. Het assessment center bestaat uit volgend programma:

- Gedragsgericht interview
- Persoonlijkheidsvragenlijst
- Leidinggevende gespreksoefening
- Analyse- en presentatie oefening
- Redeneertest
- Planning en organisatie – oefening

Tijdens het assessment center worden volgende competenties beoordeeld:

- Klantgerichtheid
- Leidinggeven
- Plannen en organiseren
- Resultaatgericht werken
- Visie

Per kandidaat wordt een verslag opgemaakt met daarin per gedragscompetentie:

- Een schaalscore waarbij volgende scores worden onderscheiden:
 - 1: de kandidaat laat deze titel en verdienstelijkheid in voldoende mate blijken, al zijn nog ontwikkelingsmogelijkheden zichtbaar;
 - 2: de kandidaat laat deze titel en verdienstelijkheid in ruim voldoende mate blijken;
 - 3: de kandidaat geeft op een uitstekende wijze blijk van deze titel en verdienstelijkheid.
- Een uitgebreide kwalitatieve beschrijving van de verschillende vaststellingen die gedaan werden.

Het extern selectiekantoor wordt belast met het uitvoeren van de vergelijking van titels en verdiensten en het formuleren van een voorstel van vergelijking. Het extern selectiekantoor heeft een voorbereidende en adviserende rol en dit document moet aldus zo beschouwd worden. De beslissingsbevoegdheid ligt bij de gemeenteraad.

De functiebeschrijving, de aanwervingsvoorwaarden en het aangepast selectieprogramma van algemeen directeur is in bijlage bij dit besluit toegevoegd.

Er wordt voorgesteld een wervingsreserve aan te leggen voor de periode van één jaar, éénmaal verlengbaar met een jaar.

Het decreet lokaal bestuur bepaalt in artikel 588 dat de salarisschaal van algemeen directeur gelijk is aan de salarisschaal van gemeentesecretaris, verhoogd met 30%.

De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voorziet een proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair verband. De duurtijd van de proeftijd bedraagt 12 maanden.

De voorzitter vraagt de stemming voor het agendapunt: "Gemeentepersoneel - Algemeen directeur: goedkeuring vacantverklaring, samenstelling selectiecommissie en selectieprogramma."

Financiële aspecten

Er is voldoende krediet voorzien in het budget 2022 op jaarbudgetrekeningen:

- GBB/0110-00/620100/BESTUUR/CBS/IP-GEEN/KP-GEEN
- GBB/0110-00/616310/BESTUUR/CBS/IP-GEEN/KP-GEEN
- GBB/0110-00/616610/BESTUUR/CBS/IP-GEEN/KP-GEEN

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Art. 1- De statutaire functie van algemeen directeur 38/38 wordt vacant verklaard. De functie zal ingevuld worden via aanwervingsprocedure.

Art. 2- Het samenwerkingsvoorstel 34643 van Poolstok voor de selectieprocedure van algemeen directeur voor de gemeente Sint-Laureins, wordt goedgekeurd. De selectie wordt volledig uitbesteed aan Poolstok, dat daarvoor het extern selectiebureau Ascento zal aanstellen. De selectie zal uitgevoerd worden in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht zoals omschreven in onderhavig besluit en in het samenwerkingsvoorstel.

Art. 3- De algemene selectievoorwaarden voor de statutaire functie van algemeen directeur worden vastgesteld als volgt:

1. Belg zijn;
2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. van onberispelijk gedrag zijn;
4. de vereiste lichamelijke geschiktheid bezitten;
5. voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

Daarnaast moeten kandidaten voldoen aan de specifieke aanwervingsvoorwaarden:

1. in het bezit zijn van ofwel een masterdiploma of daarmee gelijkgesteld;

2. over 4 jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau beschikken;
3. in het bezit zijn van een rijbewijs categorie B op het ogenblik van de aanstelling;
4. slagen in een selectieprocedure die resulteert in een lijst van geslaagde of geschikt bevonden kandidaten.

Voormalige titularissen van het ambt van secretaris bij de gemeente of het OCMW die in hun bestuur niet zijn aangesteld als algemeen directeur, worden tot en met 31 december 2023 geacht te voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden die door de gemeenteraad worden vastgesteld voor de functie van algemeen directeur (artikel 589§3 decreet lokaal bestuur).

Art. 4- De selectiecommissie voor de functie van algemeen directeur 38/38 wordt als volgt samengesteld:

- de heer Danny Coene, algemeen directeur Evergem;
- de heer Fredy Van de Velde, voormalig financieel directeur gemeente Sint-Laureins;
- de heer Wouter Accoe, algemeen directeur gemeente Alveringem;
- mevrouw Sara De Meyer, algemeen directeur gemeente Kortemark;
- mevrouw Maryvonne Verschuere, HR-consultant Ascento, voorzitter van de selectiecommissie.

Het secretariaat wordt waargenomen door mevrouw Linda Turpyn, algemeen directeur Sint-Laureins of bij afwezigheid, mevrouw Sandrine Mouton, diensthoofd P&O.

Art. 5- De selectieprocedure wordt goedgekeurd als volgt:

Deel 1: verkennend gesprek

In dit verkennend gesprek wordt ingegaan op de motivatie, drie competenties (zie onderstaande matrix), het inzicht in de functie, de relevante ervaring en inpasbaarheid voor de functie en het lokaal bestuur. De beoordeling gebeurt a.d.h.v. onderstaande puntenverdeling (*). Het verkennend gesprek wordt afgenomen door de leden van de jury. De behaalde punten van het verkennend gesprek tellen mee voor 30% van de gehele selectieprocedure. Om geslaagd te zijn voor dit selectieonderdeel en toegelaten te worden tot het assessment center, moet de kandidaat 60% van de punten behalen.

Criteria verkennend gesprek algemeen directeur	VG /30 (*)
Motivatie	(5)
Inzicht in de functie en inpasbaarheid in de context	(5)
Relevante ervaring en interesse werkdomein	(5)
Inzet	(5)
Betrokkenheid	(5)
Klantgerichtheid	(5)

Deel 2: assessment center (verkort)

Tijdens het assessment center worden drie competenties (zie onderstaande matrix) getoetst die gelinkt zijn aan de functiebeschrijving. De screening bestaat uit een op de functie en werkomgeving gerichte persoonlijkheidsvragenlijst en psychotechnische testen, afgestemd op het niveau en de aard van de functie, en waarbij de leiderschaps- en managementcapaciteiten worden getoetst. Dit aangevuld met één of meer simulatieproeven.

De assessments resulteren in een beoordeling: geschikt, matig geschikt of niet geschikt en hebben een adviserende rol in de selectieprocedure.

Criteria (gedragscompetenties) algemeen directeur	AC
Leidinggeven	X
Besluitvaardigheid	X
Samenwerken	X

Deel 3: mondelinge proef (met managementcase)

Dit gedeelte bestaat uit een competentiegericht interview, vergezeld van een managementcase waarin de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie wordt getoetst, evenals van zijn motivatie, van zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring, vakkennis en van zijn interesse voor het werkterrein. Dit geheel wordt beoordeeld a.d.h.v. de puntenverdeling (*) in onderstaande matrix met zes gedragscompetenties. Het jurygesprek wordt afgenomen door de leden van de jury.

De behaalde punten van het jurygesprek tellen mee voor 70 % van de gehele selectieprocedure.

Criteria jurygesprek algemeen directeur	MP /70 (*)
Motivatie en interesse voor het werkterrein	10
Vaktechnische kennis en ervaring	10
Kwalitatief werken	10
Samenwerken	10
Betrouwbaarheid	10
Resultaatgericht werken	10
Visie	10

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 60% van de punten behalen voor dit selectieonderdeel en 60% van de punten in het totaal (som punten verkennend gesprek en mondelinge proef).

Art. 6- Als er voormalige titularissen zijn van de functie van secretaris die zich beroepen op artikel 589§3 van het decreet lokaal bestuur, zullen deze en de geslaagde kandidaten van de reguliere selectieprocedure worden onderworpen aan een vergelijking van titels en verdiensten via een assessment center.

Tijdens het assessment center worden een aantal gedragscompetenties getoetst die gebaseerd zijn op de functieomschrijving. Het assessment center bestaat uit volgend programma:

- Gedragsgericht interview
- Persoonlijkheidsvragenlijst

- Leidinggevende gespreks oefening
- Analyse- en presentatie oefening
- Redeneertest
- Planning en organisatie – oefening

Tijdens het assessment center worden volgende competenties beoordeeld:

- Klantgerichtheid
- Leidinggeven
- Plannen en organiseren
- Resultaatgericht werken
- Visie

Per kandidaat wordt een verslag opgemaakt met daarin per gedragscompetentie:

- Een schaalscore waarbij volgende scores worden onderscheiden:
 - 1: de kandidaat laat deze titel en verdienstelijkheid in voldoende mate blijken, al zijn nog ontwikkelingsmogelijkheden zichtbaar;
 - 2: de kandidaat laat deze titel en verdienstelijkheid in ruim voldoende mate blijken;
 - 3: de kandidaat geeft op een uitstekende wijze blijk van deze titel en verdienstelijkheid.
- Een uitgebreide kwalitatieve beschrijving van de verschillende vaststellingen die gedaan werden.

Het extern selectiekantoor wordt belast met het uitvoeren van de vergelijking van titels en verdiensten en het formuleren van een voorstel van vergelijking.

Art. 7- De uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen wordt vastgelegd op 26 november 2021.

Art. 8- Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor de periode van één jaar, eenmaal verlengbaar met een jaar.

Art. 9- Er is een proeftijd voorzien van 12 maanden.

Art. 1 - Het decreet lokaal bestuur bepaalt in artikel 588 dat de salarisschaal van algemeen directeur gelijk is aan de salarisschaal van gemeentesecretaris, verhoogd met 30%.

Art. 11- Het college van burgemeester en schepenen zal de beslissingen nemen betreffende de geldigheid van de kandidaturen. Het eindverslag van het proces-verbaal zal worden vastgesteld door de gemeenteraad.

Bijlagen:

20211011_OVK_SamenwerkingsvoorstelPoolstok_SelectieprocedureAlgemeenDirecteur.pdf,
20211021_BIJL_GRD_FunctiebeschrijvingAD.pdf

Namens de gemeenteraad

Algemeen directeur,
Linda Turpyn

Voorzitter van de gemeenteraad,
Jan Roets

Voor eensluidend afschrift,
Sint-Laureins, 26 oktober 2021

Algemeen directeur,
Linda Turpyn

Voorzitter van de gemeenteraad,
Jan Roets