Sint-Laureins
buitengewoon natuurlijk

Uittreksel gemeenteraad

Zitting van 17 september 2026

Aanwezig: Luc De Meyere, Voorzitter van de gemeenteraad

Patrick De Greve, Burgemeester

Claudine Bonamie, Franky Cornelis, Tom Lacres, Schepenen

Kristof Goethals, Stefan Van Hee, Sylvie Van De Velde, Ria Vanhyfte, Niels Boelens, Caroline Meire, Natasja De Meyer, Douglas Van Tomme, Kathy Ingels, Kyena Elias, Ines De Causmaecker, Arne Ryckaert, Gemeenteraadsleden

Melina Van Audenaerde, Algemeen directeur

Verontschuldigd:

Bart Van de Keere, Derde schepen

Guy Blanquaert, Gemeenteraadslid

Afwezig: /

---

3. Algemeen kader selectieprocedure directeur basisonderwijs - Vaststelling. - GRD/2026/103

Aanleiding

Om te kunnen overgaan tot de vacantverklaring van of het aanleggen van een werfreserve voor het ambt van directeur gemeentelijk basisonderwijs, moet er een algemeen kader selectieprocedure voor deze functie worden vastgesteld. Dit is de bevoegdheid van de gemeenteraad.

Juridische overwegingen

- Het Decreet Lokaal Bestuur, artikelen 182, eerste lid en 186, §1, eerste lid;
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, artikelen 6, 2°, 9 en 10;
- Het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, artikelen 19, 37bis §1, 40, 41, 42;
- Het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, artikel 73 §1, 1° en 2°;
- Rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, goedgekeurd in de gemeenteraadszitting van 15 september 2022 en latere wijzigingen.

Feiten, context en argumentatie

De onderwijsregelgeving legt geen voorwaarden op voor de selectie van een nieuwe directeur en legt weinig voorwaarden op voor de aanstelling van een nieuwe directeur. Voor deze aangelegenheden moet er op basis van artikel 182 van het Decreet Lokaal Bestuur worden teruggevallen op de gemeentelijke regelgeving, namelijk het Decreet Lokaal Bestuur en het Besluit Rechtspositieregeling.

Sint-Laureins
buitengewoon natuurlijk

Vanuit de gemeentelijke regelgeving is het voeren van een selectieprocedure verplicht (Besluit Rechtspositieregeling, artikel 6, 2°). In uitvoering van artikel 186, §1, eerste lid Decreet Lokaal Bestuur en binnen het kader van het Besluit Rechtspositieregeling hebben de gemeenten een eigen gemeentelijke rechtspositieregeling uitgewerkt. Deze gemeentelijke rechtspositieregeling is echter, op basis van artikel 1§2, niet van toepassing op een directeur uit het gemeentelijk onderwijs.

Daarom is het noodzakelijk dat de gemeenteraad aanvullend het algemeen kader vaststelt voor de selectie van een directeur in het basisonderwijs en eveneens de algemene regels voor de aanstellingsprocedure. Het is wenselijk hiervoor naar analogie te werken met de gemeentelijke rechtspositieregeling, dit om zoveel mogelijk gelijkvormigheid te bewerkstelligen.

De beslissing moet voldoen aan de voorwaarden vermeld in art. 2, §1 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Op 3 september 2026 vonden de onderhandelingen in het Afzonderlijk Bijzonder Comité (ABC) plaats en deze hebben geleid tot een protocol met het eenparig akkoord van al de afvaardigingen.

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Art. 1- Dit besluit is niet van toepassing op de vervanging van een tijdelijk afwezige directeur, tenzij de aanstellende overheid anders beslist.

Art. 2- §1De aanstellende overheid beslist of het ambt bij wijze van aanwerving of bevordering te begeven is.

§2 Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervings- en bevorderingsprocedure en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

§3 Vóór elke aanwerving wordt de vacature extern bekendgemaakt met een oproep tot kandidaten. Vóór elke bevordering wordt de vacature intern bekendgemaakt met een oproep tot kandidaten.

Er gebeurt geen oproep tot kandidaten wanneer:

1° de aanstellende overheid een beroep doet op een bestaande wervings- of bevorderingsreserve die geldig is voor de betrekking die wordt ingevuld.

2° de wekelijkse prestaties van een deeltijdse directeur worden uitgebreid of die betrekking wordt omgezet in een voltijds ambt. Als verschillende personeelsleden aangesteld zijn als deeltijds directeur, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen. In dit geval hoeft er geen selectieproef te worden georganiseerd.

Art. 3- §1 Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. De vacature wordt ten minste in twee verschillende bekendmakingskanalen bekendgemaakt, waaronder ten minste één persorgaan of tijdschrift. De vacature wordt daarnaast bekendgemaakt aan de personen opgenomen in het spontane sollicitantenbestand en eveneens intern bekendgemaakt.

§2 De aanstellende overheid kiest de wijze van externe bekendmaking uit de volgende mogelijkheden, rekening houdend met de minimale regel van §1 en met de aard van de vacature:

1° nationaal verschijnende kranten of weekbladen en/of hun website;

2° regionaal verschijnende kranten of weekbladen en/of hun website;

3° gespecialiseerde tijdschriften van beroepsgroepen of beroepsorganisaties;

4° de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB);

5° sociale media;

6° de gemeente- en/of OCMW-website, de website van OVSG en/of VVSG;

7° het gemeentelijk infoblad.

§3 Het vacaturebericht bevat ten minste:

1° een omschrijving van de vacante betrekking: de aard (ambt, onderwijsniveau, functiebeschrijving), het prestatieregime (voltijds/halftijds/…) en de duur van de tewerkstelling (vacant of niet-vacant en de duur);

2° een beknopte weergave van de functievereisten en functievoorwaarden op een wijze dat de kandidaten kunnen oordelen of ze in aanmerking komen (dit omvat onder andere de aanwervings-/bevorderingsvoorwaarden, het profiel van de directeur, de nodige bekwaamheidsbewijzen (diploma's en/of opleidingsniveau));

3° de wijze waarop men zich kandidaat kan stellen;

4° de uiterste datum om zich kandidaat te stellen (met inbegrip van de bij te voegen documenten);

5° de vermelding of er een wervingsreserve / bevorderingsreserve wordt aangelegd en de geldigheidsduur ervan;

6° de wijze waarop de functie wordt ingevuld: aanwerving, bevordering;

7° de selectieprocedure (de keuze voor een vergelijkende of niet-vergelijkende selectieproef en de globale onderdelen ervan) en de daaraan verbonden termijnen;

8° het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

§4 Deze zaken worden opgenomen in de oproep zelf, zo niet verwijst de oproep naar de plaats waar deze gegevens te raadplegen zijn.

Art. 4- §1 Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van kandidaturen, verlopen minstens vijftien kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel. Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

§2 De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

§3 De uiterste datum van kandidaatstelling geldt op straffe van niet-ontvankelijkheid.

Art. 5- Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van dit algemeen kader, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie vast.

Bij de vaststelling van de concrete selectieprocedure houdt de aanstellende overheid rekening met de kostprijs en met de doeltreffendheid ervan voor de vacante functie.

Art. 6- §1Aan elke aanwerving gaat een selectieprocedure vooraf. De selectieprocedure bestaat ten minste uit een schriftelijk onderdeel, een mondeling onderdeel en een psychosociaal-technisch onderdeel.

§2 De selectieprocedure toetst de bekwaamheid of geschiktheid van de kandidaten en resulteert in een bindende rangschikking van de geslaagde of de geschikt bevonden kandidaten in volgorde van de behaalde punten of scores.

§3 De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring besluiten om een preselectie – op basis van een betrouwbare selectietechniek – te organiseren wanneer meer dan 20 kandidaten zich inschrijven voor de selectieprocedure. In geval van een preselectieprocedure worden maximum 15 geslaagden meegenomen naar de effectieve selectieprocedure.

Er wordt bij de uiteindelijke beoordeling van de selectieprocedure geen rekening gehouwen met de resultaten die de kandidaten behalen bij de preselectie.

§4 Het psychosociaal-technisch onderdeel wordt afgenomen door een assessmentbureau. Deze testen hebben slechts een adviserende rol in de selectieprocedure.

Art. 7- §1 Tenzij anders bepaald, moeten de kandidaten voor de deelname aan de selectieprocedure voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden, de selectie en eventuele medisch onderzoek uitgezonderd en de kandidaten leveren het bewijs hiertoe aan, op het ogenblik van de kandidaatstelling.

§2 De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste uiterlijk op de datum vastgesteld door de aanstellende overheid. De datum wordt bepaald tussen de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen en de datum van de start van de selectie.

§3 In afwijking van §2 kunnen laatstejaarsscholieren of -studenten toegelaten worden tot de selectieprocedure, als ze met hun kandidatuur een studiebewijs voorleggen en een verklaring dat ze binnen een termijn van zes maanden zullen deelnemen aan de eindexamens voor het behalen van hun diploma. Ze leveren het bewijs dat ze aan de diplomavereiste voldoen uiterlijk op de datum van hun aanstelling bij het lokaal bestuur.

§4 De kandidaten worden, in afwijking van §1, tevens toegelaten tot de selectieprocedure voor een functie waarvoor het rijbewijs als voorwaarde werd bepaald, als ze met hun kandidatuur een voorlopig rijbewijs voorleggen en een verklaring dat ze binnen een termijn van zes maanden zullen deelnemen aan een examen voor het behalen van hun rijbewijs. Ze leveren het bewijs dat ze aan deze voorwaarde voldoen uiterlijk op de datum van hun aanstelling bij het lokaal bestuur.

Art. 8- §1 De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de kandidatuurstellingen en beslist vervolgens over het al dan niet aanvaarden van de kandidaten tot de selectieprocedure. De aanstellende overheid deelt een eventuele weigering zonder uitstel schriftelijk mee.

Art. 9- De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht. Zij worden ten minste 14 kalenderdagen op voorhand geïnformeerd over de plaats waar en de dag en het uur waarop de eerste selectieproef wordt afgenomen.

Art. 10- §1 De aanstellende overheid stelt de selectiecommissie samen volgens onderstaande algemene regels

1° de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen die over de specifieke deskundigheden beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria;

2° elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden;

3° ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen bestuur.

Van het minimumaantal externe leden kan uitzonderlijk en op voorwaarde van uitdrukkelijke motivering worden afgeweken;

4° de selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht;

5° de leden van de gemeenteraad en van het college van burgemeester en schepenen of de algemeen directeur indien na delegatie aangeduid als aanstellende overheid kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur;

§2 Met toepassing van §1 1° komen in aanmerking voor deelname aan een selectiecommissie:

1° deskundigen in de personeelsselectie;

2° personen extern aan het bestuur, die daartoe wegens hun professionele activiteit en specialisatie geschikt bevonden worden;

3° personeelsleden van andere overheden, de toezichthoudende overheid uitgezonderd;

4° personeelsleden van het eigen bestuur, binnen de grenzen van het toegelaten aantal interne commissieleden, met een graad die minstens van gelijke rang is als de vacante functie.

§3 De selectie kan ook geheel of gedeeltelijk worden uitbesteed aan een extern selectiebureau.

§4 De selectiecommissie of het selectiebureau voert de selectie uit in overeenstemming met dit algemeen kader en met de opdracht

Art. 11- §1 De aanstellende overheid kan beslissen om een wervings- en/of bevorderingsreserve aan te leggen voor een maximumduur van drie jaar.

De geldigheidsduur van de wervings- en/of bevorderingsreserve kan worden verlengd voor zover de maximale geldigheidsduur de termijn van vijf jaar niet overschrijdt.

§2 Een kandidaat op de reserve kan éénmaal een aangeboden betrekking weigeren zonder zijn plaats in de reserve te verliezen, op voorwaarde dat hij binnen de vastgestelde termijn bevestigt dat hij op de reserve wil blijven staan. Bij een tweede weigering van een aangeboden betrekking wordt de kandidaat automatisch uit de reserve geschrapt. De kandidaat wordt hiervan op de hoogte gebracht.

§3 De bepalingen uit §2 zijn niet van toepassing indien de aangeboden betrekking een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst van bepaalde duur uitmaakt.

Art. 12- Bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaagt de selectiecommissie voltallig over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten. Het eindverslag maakt melding van de deelresultaten en het eindresultaat van de kandidaten.

De aanstellende overheid stelt, binnen de algemene regels van dit algemeen kader, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het eindverslag en het beschrijvend verslag van het assessmentbureau over het psychosociaal-technisch onderdeel.

Art. 13- De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het Decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur.

Art. 14- De vaste benoeming wordt voorafgegaan door een tijdelijke aanstelling van ten hoogste twee volledige schooljaren, in afwachting van vaste benoeming. Wanneer de betrekking al vacant was op 1 september voorafgaand aan deze tijdelijke aanstelling, dan neemt de kandidaat die hierin tijdelijk en onafgebroken was aangesteld deze diensten mee voor de berekening van de twee volledige schooljaren. Op basis van artikel 12/3 van het Rechtspositiebesluit komen ook de diensten die een kandidaat ononderbroken in het niet-vacante ambt van directeur in diezelfde school heeft vervuld, in aanmerking voor de proeftijd op voorwaarde dat hij geen evaluatieresultaat ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Art. 15- Na de aanstelling volgt de aangestelde kandidaat de gerichte opleiding tot schooldirecteur, indien die deze opleiding nog niet volgde.

Sint-Laureins
buitengewoon natuurlijk

Bijlagen:

20260917_GRD_BIJL_KaderprofielDirecteur_Protcocol_2602.pdf,
20260917_GRD_Onderwijs_BIJ01_KaderSelectieprodecureDirecteurBasisonderwijs.pdf

Namens de gemeenteraad

Algemeen directeur,
Melina Van Audenaerde

Voorzitter van de gemeenteraad,
Luc De Meyere

Voor eensluidend afschrift,
Sint-Laureins, 18 september 2026

[SIG01]

[SIG02]

Algemeen directeur,
Melina Van Audenaerde

Voorzitter van de gemeenteraad,
Luc De Meyere