

**Uittreksel uit de notulen van het vast bureau van 20 maart 2019**

---

**Digitale ondertekening namens het vast bureau:**

burgemeester,  
Jan Seynhaeve

algemeen directeur,  
Kurt Parmentier

---

**Aanwezig**

Jan Seynhaeve, burgemeester

Mathieu Desmet, Kevin Defieuw, Geert Breughe, Lobke Maes, Stijn Tant, Bernard Galle, schepenen

Kurt Parmentier, algemeen directeur

**Verontschuldigd**

Frank Acke, zevende schepen

---

**Wijziging rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstcentra.**

**Feiten, context en argumentatie**

Volgende voorstellen tot wijziging van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstcentra worden voorgelegd ter goedkeuring:

- 1) Inschrijven van de mogelijkheid tot het afwijken van de diplomavereiste die geldt als aanwervingsvoorwaarde;
- 2) Wijziging van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie van chef-kok (C4-C5-niveau);
- 3) Wijziging van artikel 170, lid 2 van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstcentra;
- 4) Maatregelen op vlak van aanwervings- en verloningsbeleid knelpuntberoepen.

**1) Inschrijven van de mogelijkheid tot het afwijken van de diplomavereiste die geldt als aanwervingsvoorwaarde**

Voor de motivering wordt verwezen naar de beslissing van het vast bureau van 30 januari 2019, waarbij beslist werd om de mogelijkheid tot het afwijken van de diplomavereiste voor te leggen aan de vakorganisaties.

Het voorstel werd ook voorgelegd aan het themateam Personeel dat het voorstel gunstig adviseerde en aan de vakorganisaties op 20 februari 2019.

ACV openbare diensten gaat akkoord met het voorstel, met enkel de vraag om de vrijstellingsperiode inzake deelname aan de niveau- en of capaciteitstest te verhogen van 3 jaar tot 5 jaar.

## **2) Wijziging van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie van chef-kok (C4-C5-niveau)**

Er wordt verwezen naar de beslissing van het vast bureau van 30 januari 2019, waarbij voorgesteld werd om een eerste concrete toepassing te maken van de afwijking van de diplomavorwaarde voor de functie van chef-kok (C4-C5-niveau).

Als objectief criterium voor het afwijken van de diplomavorwaarde geldt het feit dat de functie van chef-kok opgenomen is als een van de zwaarste knelpuntberoepen in de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB, wat ten andere blijkt uit het feit dat aan de selectieprocedure van chef-kok die enkele maanden terug werd gevoerd, slechts 3 kandidaten deelnamen.

Voor de functie van chef-kok moeten de kandidaten beschikken over een diploma van minstens hoger secundair onderwijs.

Er wordt voorgesteld om van deze diplomavorwaarde af te wijken.

Het voorstel werd voorgelegd aan de vakorganisaties op 20 februari 2019. ACV openbare diensten gaat akkoord met het voorstel, met enkel de vraag om de vrijstellingsperiode inzake deelname aan de niveau- en of capaciteitstest te verhogen van 3 jaar tot 5 jaar.

## **3) Wijziging van artikel 170, lid 2 van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra.**

Het vast bureau besliste op 30 januari 2019 om aan de vakorganisaties een voorstel voor te leggen tot wijziging van artikel 170, lid 2 van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra.

Deze wijziging houdt in dat enkel de beroepservaring, vereist volgens de aanwervingsvoorwaarden voor deelname aan de selectieprocedure, in aanmerking genomen kan worden voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen, wat ten andere blijkt uit de zinsnede *'op voorwaarde dat het bezit van de nuttige ervaring formeel als voorwaarde voor de aanwerving werd gesteld'*.

De bepaling werd vroeger reeds op deze wijze geïnterpreteerd, maar had zo geïnterpreteerd kunnen worden dat beroepservaring in de privésector of als zelfstandige voor functies buiten die van het verpleegkundig personeel, de hoofdverpleegkundigen en de zorgcoördinatoren, onbegrensd zou mee kunnen tellen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit - althans indien beroepservaring vereist werd volgens de aanwervingsvoorwaarden.

Het voorstel werd voorgelegd aan de vakorganisaties op 20 februari 2019. ACV openbare diensten gaat akkoord met het voorstel.

## **4) Maatregelen op vlak van aanwervingsbeleid knelpuntberoepen**

Op de arbeidsmarkt is sinds jaren een tekort aan invulling van bepaalde functies, voornamelijk in de zorg (verpleegkundigen, kinesitherapeuten), maar ook daarbuiten (vb. functie van chef-kok, hulpkok, maatschappelijk werker). Vervangingen vinden voor tijdelijk - al of niet langdurig - afwezige personeelsleden in de woonzorgcentra of zelfs vacante functies invullen is bijzonder moeilijk.

De arbeidsmarkt is heel krap en de concurrentie om beschikbare kandidaten aan te werven is scherp, waarbij een openbaar bestuur moet werven vanuit een omstandiger aanwervingsprocedure, die de gelijke toegang tot het openbaar ambt moet waarborgen. Er is nood aan een soepele aanwervings- en selectieprocedure voor bepaalde functies, zoals onder andere het verplegend personeel.

De huidige aanwervings- en selectieprocedures worden als onvoldoende flexibel en aantrekkelijk ervaren in vergelijking met de procedures van andere werkgevers uit de openbare en private sector.

Er worden hieronder een aantal maatregelen voorgesteld aan het bestuur om zich als werkgever aantrekkelijker te profileren. De behoefte aan maatregelen situeert zich voornamelijk in de zorg, maar kan ook toegepast worden binnen het volledige personeelsbeleid van gemeente en OCMW.

De maatregelen situeren zich op vlak van het aanwervings- en verloningsbeleid.

De maatregelen werden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakorganisaties op 19 maart 2019 (zie voorstel als bijlage toegevoegd). Er werd een protocol van akkoord afgesloten met ACV openbare diensten.

### I. Maatregelen op vlak van het aanwervingsbeleid

#### *a) Versoepeling samenstelling selectiecommissie:*

De mogelijkheid wordt voorzien om de selectiecommissie samen te stellen met enkel interne leden. De commissie kan zetelen, mits 2 leden aanwezig zijn. Op die manier kan de selectiecommissie vlot samengesteld worden en vlot bijeengeroepen worden. Dit impliceert een wijziging van artikel 14, §1 van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra.

#### *b) Eenvoudigere selectietechnieken:*

De selectieprocedure kan voor specifieke functies vereenvoudigd worden door een gestructureerd interview in te voeren als selectietechniek i.p.v. een selectieprogramma, bestaande uit een schriftelijke/praktische proef en mondelinge proef. Dit is op te nemen in het selectieprogramma voor de desbetreffende functie. Na overleg met de vakorganisaties wordt deze vereenvoudiging op vandaag voorzien voor de verpleegkundigen.

Deze maatregel houdt geen wijziging van de rechtspositieregeling in, maar vergt, indien het gaat over een selectieprocedure voor een gemeentelijke functie, een beslissing van het vast bureau inzake vastlegging selectieprogramma.

#### *c) Invoeren van permanente vacantverklaring:*

De functie wordt vacant verklaard en kandidaten kunnen zich tijdens een periode van lopende vacantverklaring op soepele wijze kandidaat stellen. Dit impliceert het invoeren van 'Hoofdstuk IIIbis. Permanente vacantverklaring' onder 'Titel II. De Loopbaan' van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra, omvattende artikel 29bis.

#### *d) Beslissingsbevoegdheid inzake toelaten van laatstejaarsstudenten tot deelname aan de selectieprocedure*

In artikel 12, §2, lid 3 van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra is nu reeds opgenomen dat laatstejaarsstudenten kunnen deelnemen aan de selectieprocedure. In de rechtspositieregeling is evenwel opgenomen dat de raad hierover beslist. Er wordt voorgesteld om dit te laten beslissen door het vast bureau. Dit impliceert een wijziging van artikel 12, §2, lid 3 van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van Assistentiewoningen en de dienstencentra.

### II. Maatregelen op vlak van het verloningsbeleid

Er wordt voorgesteld om voor het verpleegkundig personeel, de hoofdverpleegkundigen, de zorgcoördinatoren en de kinesitherapeuten geldelijke anciënniteit, administratieve anciënniteiten en schaalanciënniteiten toe te kennen voor relevante ervaring uit de privésector of als zelfstandige, dit ten belope van maximum 16 jaar (= grens van de gemiddelde ervaring die meegenomen wordt in het kader van de VSB-financiering). Nu kan (enkel) geldelijke anciënniteit toegekend worden voor maximum 8 jaar.

De kinesitherapeuten worden dus toegevoegd aan de groep en de mee te nemen ervaring wordt opgetrokken van 8 jaar naar 16 jaar.

Dit principe wordt doorgetrokken voor personeelsleden voor wie het bezit van nuttige ervaring formeel als voorwaarde voor de aanwerving werd gesteld en dit ten belope van het aantal jaar nuttige ervaring dat formeel als voorwaarde voor aanwerving werd gesteld.

Dit gebeurt door een toevoeging van artikel 120bis aan de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra, en door een wijziging van artikel 170.

Het managementteam gaf op 1 maart 2019 gunstig advies aan bovenvermelde voorstellen.

De raad voor maatschappelijk welzijn besliste op 8 maart 2019 om de bevoegdheid tot het vaststellen of wijzigen van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra te delegeren aan het vast bureau.

### **Vorige beslissingen**

- Beslissing van het vast bureau van 30 januari 2019: wijziging artikel 170 van de rechtspositieregeling personeel Woonzorgcentra, dienst Thuiszorg, Groep van Assistentiewoningen en Dienstencentra: afwijking diplomavorwaarde - wijziging aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden chef-kok
- Beslissing van het vast bureau van 30 januari 2019: Wijziging rechtspositieregeling personeel Woonzorgcentra, dienst Thuiszorg, Groep van Assistentiewoningen en Dienstencentra: afwijking diplomavorwaarde - wijziging aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden chef-kok.
- Beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 10 januari 2011 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra.

### **Bijlagen**

- Voorstel inzake aanwervings- en verloningsbeleid, voorgelegd aan de vakorganisaties.
- Protocol van akkoord van ACV openbare diensten.
- Advies van het managementteam.

### **Hogere regelgeving**

- Decreet lokaal bestuur.
- 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 bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

### **Beslissing**

## Artikel 1

Volgende wijzigingen van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van assistentiewoningen en de dienstencentra. worden goedgekeurd:

### 1) Invoering van artikel 7bis:

Het vast bureau kan bepalen dat kandidaten die niet voldoen aan de diplomavereiste die als aanwervingsvoorwaarde geldt voor de functies van niveau A, B en C, in aanmerking komen voor aanwerving. Die afwijking van de diplomavereiste is uitzonderlijk en op grond van vooraf vastgestelde objectieve criteria mogelijk als de functie noch op basis van de functieomschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een diploma vergt.

Voor de toepassing van het eerste lid komt een kandidaat die niet over het vereiste diploma beschikt in aanmerking als hij, ofwel:

1. voldoet aan een vereiste inzake relevante beroepservaring en slaagt voor een niveau- of capaciteitstest;
  2. beschikt over een op de functie afgesteld ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;
  3. beschikt over een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, die hij gevolgd heeft bij een door de Vlaamse regering erkende instelling voor beroepsopleiding.
- In voorkomend geval beslist de aanstellende overheid voor de vacantverklaring van de functie of de kandidaten die niet aan de diplomavereiste beantwoorden in aanmerking komen voor aanwerving.

De kandidaat die een attest of getuigschrift voorlegt waaruit blijkt dat hij voor dezelfde of voor een vergelijkbare functie bij dezelfde of bij een andere overheid al eerder geslaagd is voor een niveau- of capaciteitstest behoudt het gunstige resultaat daarvan en wordt vrijgesteld van een nieuwe deelname aan een niveau- of capaciteitstest. De maximale duur van de vrijstelling bedraagt 5 jaar.

### 2) Vastlegging van de specifieke aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor chef-kok (C4-C5-niveau) als volgt:

#### Aanwervingsvoorwaarden

- houder zijn van minstens een diploma hoger secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld. De aanstellende overheid kan vóór vacantverklaring beslissen om kandidaten die geen houder zijn van minstens een diploma hoger secundair onderwijs, toe te laten tot de selectieprocedure indien ze ofwel:
  - voldoen aan de vereiste inzake 4 jaar relevante beroepservaring in de voedingssector en slagen voor een niveau- of capaciteitstest;
  - beschikken over een op de functie afgesteld ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;
  - beschikken over een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, die hij gevolgd heeft bij een door de Vlaamse regering erkende instelling voor beroepsopleiding;
- beschikken over 4 jaar relevante beroepservaring in de voedingssector;
- slagen voor een selectieprocedure.

#### Bevorderingsvoorwaarden

- behoren tot het vastbenoemd personeel van niveau C of het contractueel personeel van niveau C dat voldoet aan de voorwaarden uit artikel 128, §2, 2° van de rechtspositieregeling;
- beschikken over minimum 4 jaar graadanciënniteit in niveau C;
- over een laatste gunstige evaluatie beschikken;
- houder zijn van minstens een diploma hoger secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld. De aanstellende overheid kan vóór vacantverklaring beslissen om

kandidaten die geen houder zijn van minstens een diploma hoger secundair onderwijs, toe te laten tot de selectieprocedure indien ze ofwel:

- voldoen aan de vereiste inzake 4 jaar relevante beroepservaring in de voedingssector en slagen voor een niveau- of capaciteitstest;
  - beschikken over een op de functie afgesteld ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;
  - beschikken over een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, die hij gevolgd heeft bij een door de Vlaamse regering erkende instelling voor beroepsopleiding.
- slagen voor een selectieprocedure.

3) Wijziging van artikel 14§1 als volgt:

Artikel 14, §1. De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie.

Voor de samenstelling van de selectiecommissies gelden de volgende algemene regels:

1° de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen;

2° elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie stemgerechtigde leden, waarvan minimaal twee aanwezig;

Minstens twee van deze leden zijn ervaringsdeskundigen, minstens één lid is een selectiedeskundige.

3° Ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen gemeentebestuur, en, in het geval van gezamenlijke selecties door de gemeente en het lokale OCMW, aan de lokale besturen.

Van het minimumaantal externe leden kan uitzonderlijk vanwege de specificiteit van de functie worden afgeweken.

Indien een personeelslid de bevoegdheid van aanstellende overheid heeft, mag dit personeelslid geen deel uit maken van de selectiecommissie.

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, kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie voor het eigen gemeentebestuur.

6° de algemeen directeur en het diensthoofd Personeel kunnen als waarnemer zetelen in de selectiecommissie.

Bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaat de selectiecommissie met volstrekte meerderheid over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten.

4) Het invoeren van een Hoofdstuk IIIbis. Permanente vacantverklaring onder Titel II. De Loopbaan.

Hoofdstuk IIIbis. Permanente vacantverklaring

Artikel 29bis.

§1. Het vast bureau kan bepalen dat voor knelpuntberoepen gewerkt wordt met een permanente vacantverklaring, waarbij sollicitanten met het juiste diploma telkens uitgenodigd worden voor een selectiegesprek.

Er wordt uitgegaan van de lijst van knelpuntberoepen opgesteld door de VDAB.

§2. In geval van permanente vacantverklaring wordt het vacaturebericht permanent op de gemeentelijke website geplaatst. Op regelmatige tijdstippen kunnen ook vacatureberichten opgenomen worden in plaatselijke en regionaal verschijnende kranten of weekbladen.

§3. Er wordt geen uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekend gemaakt.

§4. Er kan gekozen worden om in hetzelfde vacaturebericht zowel te vermelden dat de selectie voor zowel deeltijdse als voltijdse betrekkingen kan gelden.

§5. Kandidaten kunnen solliciteren via een per post aangetekende sollicitatiebrief, door

afgifte van een sollicitatiebrief tegen ontvangstbewijs, door digitale afgifte van een sollicitatiebrief of door zich fysiek aan te bieden voor een vacature.

§6. Iedere kandidaat die zich aanbiedt, wordt uitgenodigd om deel te nemen aan de selectieprocedure. Op regelmatige tijdstippen worden selectieprocedures voorzien.

§7. De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste uiterlijk op de datum van indiensttreding. De aanstellende overheid beslist voor de aanstelling over de geldigheid van de voorgelegde diploma's. Indien het diploma niet geldig is, dan kan de kandidaat niet aangesteld worden ongeacht het behaalde resultaat.

§8. Het vast bureau kan beslissen dat na een selectieprocedure de permanente vacantverklaring wordt ingetrokken.

5) Wijziging van artikel 12, §2, lid 3 van de rechtspositieregeling van het personeel van de woonzorgcentra, de dienst Thuiszorg, de groep van Assistentiewoningen en de dienstcentra als volgt:

Het vast bureau kan, mits motivering, beslissen dat studenten uit het laatste studiejaar van het vereiste diploma, ook aan de selectie kunnen deelnemen en dat zij het bewijs dat zij voldoen aan de diplomavooraarden in artikel 7, moeten leveren uiterlijk op de dag van de indiensttreding.

6) Toevoeging van artikel 120bis als volgt:

Artikel 120bis. Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt voor het verpleegkundig personeel, de hoofdverpleegkundigen, de zorgcoördinatoren en de kinesitherapeuten tot een beloop van maximum 16 jaar meegerekend voor de toekenning van administratieve anciënniteiten en schaalanciënniteit.

Voor de andere personeelsleden wordt relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige in aanmerking genomen voor de toekenning van administratieve anciënniteiten en schaalanciënniteit op voorwaarde dat het bezit van de nuttige ervaring formeel als voorwaarde voor de aanwerving werd gesteld en dit ten belope van het aantal jaar nuttige ervaring dat formeel als voorwaarde voor aanwerving werd gesteld.

De administratieve anciënniteiten en de schaalanciënniteit worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van de diensten in de privésector of als zelfstandige met de algemene en de specifieke voorwaarden en met het functie- en competentieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken, conform artikel 120, §2.

7) Wijziging van artikel 170 als volgt:

Art. 170.

Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt voor het verpleegkundig personeel, de hoofdverpleegkundigen, de zorgcoördinatoren en de kinesitherapeuten tot een beloop van maximum 16 jaar meegerekend voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Voor de andere personeelsleden wordt de beroepservaring in de privésector of als zelfstandige in aanmerking genomen voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen, op voorwaarde dat het bezit van de nuttige ervaring formeel als voorwaarde voor de aanwerving werd gesteld en dit ten belope van het aantal jaar nuttige ervaring dat formeel als voorwaarde voor aanwerving werd gesteld.

#### Artikel 2

Het selectieprogramma voor de functie van verpleegkundige bestaat uit een gestructureerd interview.

De afwijking inzake samenstelling selectiecommissie is van toepassing voor het aanwerven van verplegend personeel.