

DE VICE-MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN
VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN
ARMOEDEBESTRIJDING
EN DE VLAAMSE MINISTER VAN WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID EN GEZIN

BISNOTA AAN DE LEDEN VAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft: Vacantverklaring van de functie van algemeen directeur bij het
agentschap Jongerenwelzijn**

BIJLAGEN:

- Bijlage 1: Functiebeschrijving;
- Bijlage 2: Advies van de Inspectie van Financiën d.d. 3 september 2018.

1 VACANTVERKLARING

Situering

Bij besluit van 25 mei 2018 (VR 2018 2505 DOC.0512_2) werd met ingang van 1 oktober 2018 eervol ontslag verleend aan de heer Jean-Pierre Vanhee, algemeen directeur bij het agentschap Jongerenwelzijn.

Met toepassing van artikel V 3, §2 van het VPS mag de functie van algemeen directeur opnieuw worden ingevuld, aangezien het agentschap Jongerenwelzijn meer dan 1.000 personeelsleden telt. De functie van algemeen directeur bij het agentschap Jongerenwelzijn is vanaf 1 oktober 2018 vacant.

Het Vlaams personeelsstatuut beschrijft de functie van algemeen directeur als een functie die zich organiek en functioneel situeert tussen het N-niveau en het niveau N-1. De functie van algemeen directeur is een mandaatfunctie met een duur van maximum zes jaar, die hernieuwbaar is. De functie van algemeen directeur wordt aangeduid overeenkomstig de reglementaire bepalingen betreffende de aanduiding en uitoefening van deze functie binnen de Vlaamse overheid. De bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van Vlaamse overheid (VPS), deel V, Titel 1 zijn ter zake leidraad.

De functie van algemeen directeur bij het agentschap Jongerenwelzijn behoort tot de functieklassie 20.

2 PROCEDURE, EXTERNE SELECTIEBUREAUS EN KOSTPRIJS

2.1 Procedure

a) Bekendmaking

De functie wordt bekendgemaakt in:

- de (personeelsbijlagen van de) Vlaamse kranten (Jobat en Vacature);
- de websites: www.vdab.be, www.werkenvoorvlaanderen.be, www.jobat.be, www.vacature.com.

b) Screening van CV's

Op de website www.werkenvoorvlaanderen.be wordt een gestructureerd stramien voor het CV geplaatst, om een goede vergelijking tussen de cv's mogelijk te maken.

Op het einde van de screening rapporteert het Agentschap Overheidspersoneel, Selectiecentrum, aan de functioneel bevoegde minister, met opgave van de interpretatieproblemen die vervolgens bilateraal worden besproken.

De screening is uitsluitend: na de screening worden de kandidaten die niet voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel V 5 van het VPS, uitgesloten. De uiteindelijke lijst van zowel de uitgesloten als de doorgaande kandidaten wordt medegedeeld aan de functioneel bevoegde minister.

c) Verkennend gesprek met een consultant

In een verkennend gesprek met een consultant worden een aantal elementen getoetst, waaronder de motivatie, de inpasbaarheid in de overheidscontext, de communicatievaardigheden en de relevantie van de ervaring. Dit gesprek wordt door één consultant gevoerd. Het verkennend gesprek is uitsluitend; na dit gesprek worden de niet geschikt bevonden kandidaten uitgesloten.

De resultaten worden gemotiveerd en met de functioneel bevoegde minister besproken. De lijst van zowel de uitgesloten als de doorgaande kandidaten wordt medegedeeld aan de functioneel bevoegde minister.

d) Test leidinggevende en functiespecifieke competenties

De test bestaat uit

- sterkte-zwakteanalyse (zelfanalyse, schriftelijk door de kandidaat voor te bereiden);
- competentiegericht diepte-interview, o.a. met bespreking van de sterkte-zwakteanalyse;
- presentatieoefening op basis van een schriftelijk ter plaatse voor te bereiden managementcase.

Bijkomend kan gepeild worden naar integriteit en de leiderschapsrollen.

Deze test wordt beoordeeld door twee consultants van een extern selectiekantoor, wat nodig is om de selectiekwaliteit te waarborgen.

De vermelde managementcase, die ter plaatse door de kandidaat wordt opgelost, wordt op anonieme basis aan een externe jury voorgelegd. Deze jury bestaat uit twee experts die voldoende inzicht hebben in het domein waarbinnen de mandaathouder zal moeten werken.

Deze experts kunnen professoren zijn of andere personen, maar het zijn geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, tenzij ze op rust zijn of in een andere organisatie een opdracht vervullen. Zij blijven anoniem ten aanzien van de kandidaten.

De consultant maakt een finale beoordeling op, bestaande uit de beoordelingen inzake de tests en de beoordelingen van de experts op de managementcase en motiveert zijn finale beoordeling.

e) Overzicht en lijst van geschikte kandidaten

Het Agentschap Overheidspersoneel, Selectiecentrum, stelt een overzicht op van de in punt d) opgenomen concluderende beoordelingen van de consultants, legt de lijst van geschikte kandidaten voor aan de functioneel bevoegde minister en draagt er zorg voor dat het dossier voldoet aan de vereisten van materiële en formele motivering.

f) Interview met de opdrachtgever

Overeenkomstig artikel V 7,§4 van het VPS heeft de opdrachtgever (= de functioneel bevoegde minister) een interview met de kandidaten die in voornoemde lijst zijn opgenomen. De functioneel bevoegde minister voert dit gesprek met de minister-president en de viceministers-presidenten. Dit gesprek heeft tot doel om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De opdrachtgever kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst die volgens hem het meest geschikt is voor de functie en motiveert uitdrukkelijk de keuze. Als hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart. De opdrachtgever motiveert uitdrukkelijk waarom er geen kandidaat is gekozen.

Ook in deze procedure is artikel I 5, § 3 van het VPS van 13 januari 2006 van toepassing voor wat betreft de man-vrouwverhouding. Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet worden gehaald, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep. Dit streefcijfer bedraagt 40% tegen het jaar 2020.

g) Aanstelling

Overeenkomstig artikel V 9 van het VPS heeft de geselecteerde kandidaat voor de functie van algemeen directeur die extern aangeworven wordt, de keuze tussen één van de twee volgende mogelijkheden:

1° een benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid en vervolgens een aanwijzing in de mandaatfunctie van algemeen directeur;

2° een indienstneming met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

h) Vrijstellingen – niet nodeloos hertesten

Artikel V 48 van het VPS bepaalt dat voor topkaderfuncties:

- Wie meedingt naar een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of een functie van algemeen directeur wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor diezelfde management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor diezelfde functie van algemeen directeur, niet getest voor de gedragscompetenties en de vaktechnische competenties die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor diezelfde functie. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van selectietesten voor diezelfde functie, behalve bij een onvoldoende.
- Wie meedingt naar een functie van algemeen directeur, wordt, voor zover hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor een andere functie van algemeen directeur, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor die andere functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.

Overeenkomstig artikel V 7bis van het VPS worden de titularissen van een management- of een projectleidersfunctie van N-niveau en van de functie van algemeen directeur, van wie de laatste

jaarlijkse evaluatie is besloten met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachting en de norm ligt of een hogere waardering, niet getest op de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de respectieve vacante management- of projectleidersfunctie van N-niveau of de vacante functie van algemeen directeur, waarvoor ze zich kandidaat stellen.

2.2 Externe selectiebureaus

Artikel V 7, §2, van het VPS bepaalt hierover het volgende:

"Indien beroep gedaan wordt op een selectiebureau, legt de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door het Agentschap Overheidspersoneel ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering" (artikel V 7, § 2 van het VPS).

Het Agentschap Overheidspersoneel, Selectiecentrum, heeft een minicompetitie georganiseerd met de selectiebureaus waarmee ze een raamovereenkomst heeft afgesloten op basis van een Europese aanbestedingsprocedure voor de selectie van topfuncties.

Uitgaande van de tijdig ingediende voorstellen in het kader van deze minicompetitie stelt het Agentschap Overheidspersoneel, Selectiecentrum, voor om Ascento als extern selectiebureau te belasten met de selectieverrichtingen opgenomen in de rubrieken c) tot en met d) vermeld in vorig punt.

De externe jury van inhoudelijke experts waarvan sprake in punt 3.1.d) wordt niet beschouwd als extern selectiebureau.

2.3 Kost van de selectie

De kosten voor deze selectie worden door het agentschap Jongerenwelzijn gedragen. De aanrekening gebeurt op begrotingsartikel GDO-IGAD2ZZ-WT van het programma GDO.

3 KENMERKEN VAN DE VACANTE BETREKKING

De vacante betrekking betreft de functie van algemeen directeur bij het agentschap Jongerenwelzijn.

3.1 Opmaak van functieprofiel

Artikel V 6 van het VPS bepaalt dat een functieprofiel moet worden opgesteld. Dit functieprofiel is als bijlage bij deze nota gevoegd.

3.2 Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden voor de houder van de functie van de algemeen directeur zijn opgenomen in deel V, titel 1, hoofdstuk 5 van het VPS van 13 januari 2006. Hiernaar zal in het vacaturebericht worden verwezen.

In het vacaturebericht worden de volgende elementen uitdrukkelijk opgenomen:

a) Functietitel

Voor het plaatsen van de advertenties zal volgende functietitel gebruikt worden: "algemeen directeur".

b) Beloning

In artikel V 12,§3 van het VPS worden de geldelijke arbeidsvoorwaarden voor een algemeen directeur bepaald:

De titularis van een functie van algemeen directeur geniet:

- 1. een bezoldiging in de salarisschaal A288;*
- 2. een managementtoelage, een vakantiegeld en een eindejaarstoelage, zoals bepaald in deel VII van dit besluit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwaren, vermeld in artikel VII 44bis;*
- 3. een mandaattoelage van € 720 op jaarbasis à 100%.*

4 BUDGETTAIRE WEERSLAG

4.1 Kosten van de selectieprocedure

De kosten voor de selectieprocedure, inclusief de publicatie van het vacaturebericht in de personeelsbijlagen van de Vlaamse kranten en op websites, exclusief BTW (21%), worden geraamd als volgt:

4.2 Bekendmaking

Publicatie:

- www.vdab.be: gratis
- www.werkenvoorvlaanderen.be: gratis
- Vacature (print-online): € 1.785
- Jobat (print-online): € 3.681

Intake en voorbereiding

Intake selectiekantoor: € 150/uur

Vorbereiding coördinatie procedure: € 150/uur

Verkennde gesprekken

Gesprekken door één ervaren consultant (inclusief schriftelijke rapportering): € 255/kandidaat

Test leidinggevende en functiespecifieke competenties

Opmaak managementcase: dagtarief € 1.616

Test leidinggevende capaciteiten (interview, presentatieoefening en sterkte-zwaktenanalyse) afgenomen door twee ervaren consultants (inclusief rapport, inclusief verwerking resultaat case): € 955/kandidaat

Debriefing

Debriefing door selectiekantoor: € 150/uur

Eventuele feedbackgesprekken met kandidaten: gratis

Bijkomend

Honorarium externe experts: € 100/uur

Extra prestaties overeengekomen met de opdrachtgever door selectiebureau:

€ 150/uur

Deze uitgaven worden aangerekend op begrotingsartikel GDO-1GAD2ZZ-WT van het programma GDO.

5 WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE OVERHEID

De Inspectie van Financiën heeft over de vacantverklaring gunstig advies verleend op 3 september 2018. Het advies is bijgevoegd.

Zoals vermeld in het advies van de Inspectie van Financiën is er geen begrotingsakkoord vereist.

6 WEERSLAG OP HET PERSONEELSKADER EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Het voorstel van de vacantverklaring heeft geen weerslag op het personeelsbestand of het personeelsbudget zodat het akkoord van de Vlaamse minister van bestuurszaken niet vereist is. De functie van algemeen directeur betreft een bestaande functie en dient vanwege een pensionering opnieuw ingevuld te worden.

De kostprijs van de selectieprocedure wordt gedragen binnen de bestaande kredieten van het agentschap Jongerenwelzijn.

7 WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

Er is geen weerslag op de lokale besturen:

- a) Personeel: voorliggend voorstel noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.*
- b) Werkingsuitgaven: voorliggend voorstel heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.*
- c) Investerings en schuld: de uitvoering van voorliggend voorstel veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.*
- d) Ontvangsten: in uitvoering van voorliggend voorstel worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.*
- e) Conclusie: voorliggend voorstel heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale besturen.*

8 KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

Er is geen RIA vereist aangezien het autoregulering van de overheid betreft.

Een wetgevingstechnisch en taalkundig advies is niet vereist aangezien het voorstel van beslissing een ontwerp van besluit betreft dat meer dan eens in dezelfde vorm terugkeert.

9 VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering:

1. verklaart de functie van algemeen directeur bij het agentschap Jongerenwelzijn vacant met ingang van 1 oktober 2018;
2. hecht haar goedkeuring aan de als bijlage 1 aan deze nota gevoegde functiebeschrijving van algemeen directeur bij het agentschap Jongerenwelzijn;
3. hecht haar goedkeuring aan de in punt 2.1 van deze nota beschreven selectieprocedure;
4. bekrachtigt de aanduiding van de firma Ascento als extern selectiebureau dat bij deze werving zal optreden;
5. belast de Vlaamse minister bevoegd voor de bijstand aan personen, het gezondheidsbeleid, de gezinsbijslagen, de justitiehuisen en het elektronisch toezicht met de uitvoering van de beslissing inzake de vacantverklaring.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Jo VANDEURZEN