

DE VLAAMSE MINISTER VAN WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID EN GEZIN
DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE
KANSEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Vacantverklaring van de functie van algemeen directeur bij het
agentschap Opgroeien

Samenvatting

De Vlaamse Regering beslist over de vacantverklaring van de functie van algemeen directeur bij het agentschap Opgroeien. De Vlaamse Regering is bevoegd om de selectieprocedure goed te keuren.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD

Beleidsdomein: Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Opgroeien.

B. VORIGE BESLISSINGEN

De Vlaamse Regering besliste op 26 april 2019 om Bruno Vanobbergen, destijds algemeen directeur bij het agentschap Jongerenwelzijn, met ingang van 18 april 2019 aan te stellen als algemeen directeur bij het agentschap Opgroeien (VR 2019 2604 DOC.0621/1, DOC.0621/2, DOC.0621/3 en DOC.0621/4).

De Vlaamse Regering besliste op 29 september 2023 om Bruno Vanobbergen, voormalig algemeen directeur van het agentschap Opgroeien, aan te stellen als administrateur-generaal bij het agentschap Opgroeien regie en het agentschap Opgroeien (VR 2023 2909 DOC.1260/1 en DOC.1260/2).

De Vlaamse Regering keurde op 17 november 2023 op diens vraag de beëindiging van het mandaat van Bruno Vanobbergen als algemeen directeur bij het Agentschap Opgroeien goed met ingang van 1 oktober 2023. (VR 2023 1711 DOC.1515/1BIS).

2. INHOUD

A. VACANTVERKLARING

1. **Situering**

De Vlaamse Regering besliste op 29 september 2023 om Bruno Vanobbergen, voormalig algemeen directeur van het agentschap Opgroeien, aan te stellen als administrateur-generaal bij het agentschap Opgroeien regie en het agentschap Opgroeien. Bij beslissing van de Vlaamse Regering van 17 november werd het mandaat van Bruno Vanobbergen als algemeen directeur met ingang van 1 oktober 2023 beëindigd. Bijgevolg is de functie van algemeen directeur vanaf die datum vacant.

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 regelen de vacantverklaring van en de aanwijzing in een management- of projectleidersfunctie van N- niveau.

2. **Procedure**

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en de Vlaamse minister van Justitie en Handhaving, Omgeving, Energie en Toerisme zijn de functioneel bevoegde ministers en opdrachtgevers voor deze selectieprocedure. Het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel (hierna kortweg: Selectiecentrum) treedt op als selector en ondersteunt de opdrachtgever bij de vacantverklaring en selectie. Het Selectiecentrum kan op haar beurt beroep doen op een extern selectiebureau.

a) Bekendmaking

De functie wordt bekendgemaakt in:

- Print in De Standaard en De Morgen
- Online op VDAB en Werken Voor Vlaanderen
- Campagne op LinkedIn

b) Screening van CV's

Kandidaten solliciteren via de website www.werkenvoorvlaanderen.be via een online sollicitatieformulier.

Op het einde van de screening rapporteert het Selectiecentrum aan de opdrachtgever, met opgave van de interpretatieproblemen die ze vervolgens bilateraal bespreken.

De screening is uitsluitend: het Selectiecentrum sluit na de screening de kandidaten uit die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel V 5 van het VPS. Het Selectiecentrum bezorgt de uiteindelijke lijst van zowel de uitgesloten als de doorgaande kandidaten aan de opdrachtgever.

c) Verkennd gesprek met een consultant

In een verkennend gesprek met een consultant van een extern selectiekantoor 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 Selectiecentrum motiveert de resultaten en bespreekt ze met de opdrachtgever. Zij bezorgt de lijst van zowel de uitgesloten als de doorgaande kandidaten aan de opdrachtgever.

d) Test leidinggevende en functiespecifieke competenties

De test bestaat uit:

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

Bijkomend wordt er naar de leiderschapsrollen van de Vlaamse overheid gepeild.

Om de selectiekwaliteit te waarborgen beoordelen twee consultants van een extern selectiekantoor de test.

Een externe jury buigt zich over de geanonimiseerde managementcase die de kandidaat ter plaatse oplost. De jury bestaat uit twee experts die voldoende inzicht hebben in het domein waarin de mandaathouder zal moeten werken.

Deze experts kunnen professoren zijn of andere personen. Het zijn echter 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.

Een consultant van het extern selectiebureau maakt een finale beoordeling op en motiveert ze. Deze finale beoordeling houdt rekening met de beoordelingen inzake de tests en de beoordelingen door de experts van de managementcase.

e) Overzicht en lijst van geschikte kandidaten

Het Selectiecentrum stelt een overzicht op van de in punt d) opgenomen conclusies van de consultants. Ze legt de lijst van geschikte kandidaten voor aan de opdrachtgever en zorgt ervoor dat het dossier voldoet aan de vereisten van materiële en formele motivering.

f) Interview met de opdrachtgever

De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten die in voornoemde lijst zijn opgenomen (artikel V 7, §4 VPS). De minister-president voert dit gesprek samen met de viceminister-presidenten en de functioneel bevoegde ministers. Dit gesprek is bedoeld 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, dan herbegint hij de procedure. De opdrachtgever motiveert in dat geval uitdrukkelijk waarom hij geen kandidaat kiest.

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 het doelgroepgebonden streefcijfer niet wordt gehaald, krijgt de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep bij gelijkwaardigheid voorrang. De Vlaamse Regering bepaalt het streefcijfer. Dit bedraagt 40% tegen het jaar 2020.

g) Aanstelling

De indienstnemende overheid, *in casu* de Vlaamse Regering, stelt op voorstel van de opdrachtgever de geselecteerde kandidaat aan bij mandaat, voor de functie van algemeen directeur (artikel V 9 VPS).

h) Vrijstellingen – niet nodeloos hertesten

De kandidaat in deze procedure kan onder bepaalde voorwaarden een vrijstelling genieten van bepaalde testen (artikel V 48 VPS):

- voor de testen van gedragscompetenties en de vaktechnische competenties: 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
- voor de testen van de competenties: als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van deze selectietesten voor een andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau

En dit telkens voor de resterende duur van de oorspronkelijke vrijstelling (van vòòr 30 juni 2016), behalve bij een onvoldoende.

Ook de actuele titularissen van een management- of een projectleidersfunctie van N-niveau en van de functie van algemeen directeur kunnen als kandidaat in deze selectieprocedure een vrijstelling genieten voor de testen op de competenties en andere vereisten van de functiebeschrijving (artikel V 7bis VPS). Dit op voorwaarde dat hun jaarlijkse evaluatie is besloten met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachting en de norm ligt of een hogere waardering. Deze kandidaten stromen automatisch door naar de laatste ronde, meer bepaald het interview van de kandidaten met de opdrachtgever.

Naast de genoemde vrijstellingen, kan een kandidaat zich ook beroepen op het principe van niet nodeloos hertesten (artikel I 5bis, §1 VPS). Het Selectiecentrum beslist in overleg met de opdrachtgever of eerdere testresultaten voor gelijkaardige competenties die niet ouder zijn dan zeven jaar hergebruikt kunnen worden.

3. 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"

Het Selectiecentrum organiseerde een minicompetitie tussen de selectiebureaus waarmee ze een raamovereenkomst heeft afgesloten op basis van een Europese aanbestedingsprocedure voor de selectie van topfuncties.

Gelet op de tijdig ingediende voorstellen in het kader van deze minicompetitie stelt het Selectiecentrum voor om Hudson als extern selectiebureau te belasten met de selectieverrichtingen onder de rubrieken c) tot en met d) vermeld in vorig punt.

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

4. Kost van de selectie

De kosten voor deze selectie worden door het Agentschap Opgroeien regie gedragen. De aanrekening gebeurt op begrotingsartikel GDF-AGEF2UA-WT (omschrijving werking en toelagen).

B. KENMERKEN VAN DE VACANTE BETREKKING

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

1. Opmaak van functieprofiel

Artikel V 6 van het VPS bepaalt dat de Vlaamse Regering een functieprofiel opstelt. Dit functieprofiel is als bijlage 2 aan deze nota toegevoegd.

2. Arbeidsvoorwaarden

Deel V, titel 1, hoofdstuk 5 VPS bevat de arbeidsvoorwaarden voor de houder van de functie van algemeen directeur. Het vacaturebericht verwijst naar deze bepalingen.

Het vacaturebericht vermeldt bovendien uitdrukkelijk volgende elementen.

a) Functietitel

De advertenties vermelden volgende functietitel: “algemeen directeur”.

b) Salarisregeling

Deel V, titel 1, hoofdstuk 5 van het VPS regelt ook het geldelijk statuut van de algemeen directeurs:

“Art. V 12

§3. 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 functieverzwaring, vermeld in artikel VII 44bis;

3.een mandaattoelage van € 720 op jaarbasis à 100%.

§6. Wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, is de regeling die vermeld is in deel VII van dit besluit van toepassing.”

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

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:

Bekendmaking

Publicatie:

- Print: 3.200 euro (excl. BTW)
- www.vdab.be: gratis
- www.werkenvoorvlaanderen.be: gratis
- Campagne LinkedIn: 1.000 euro

Intake en voorbereiding

- Intake selectiekantoor: 500 euro/uur
- Voorbereiding coördinatie procedure, coördinatie opmaak case (optioneel), coördinatie inhoudelijk experten: 250 euro/uur

Verkennde gesprekken

- Gesprekken door één ervaren consultant (inclusief schriftelijke rapportering): 550 euro/kandidaat

Test leidinggevende en functiespecifieke competenties

- Opmaak managementcase: 2500 euro/case
- Test leidinggevende capaciteiten (interview, presentatieoefening en sterkte-zwaktenanalyse) afgenomen door twee ervaren consultants (inclusief rapport, inclusief verwerking resultaat case): 1700 euro/kandidaat

Debriefing

- Debriefing door selectiekantoor: 500 euro/uur
- Eventuele feedbackgesprekken met kandidaten: 250 euro/uur

Bijkomend

- Honorarium externe experten: 100 euro/uur
- Extra prestaties overeengekomen met de opdrachtgever door selectiebureau: 250 euro/uur

2. Kosten van de vacantverklaring en aanstelling

	statutair	contractueel
Brutoloonkost (inclusief voordelen zoals vakantiegeld, eindejaarstoelage, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering) en inclusief patronale bijdragen RSZ	141.507,60	165.049,46
Mandaattoelage	1.600,48	1.880,98
Totaal	143.108,08	166.930,44

Ingeval van een statutaire invulling bedraagt de totale budgettaire weerslag (aan huidige liquidatiecoëfficiënt 1,9999) 143.108,08 euro en in geval van een contractuele invulling 166.930,44 euro.

Het agentschap Opgroeien regie draagt de kosten van de vacantverklaring en aanstelling binnen de toegekende personeelskredieten.

De Inspectie van Financiën heeft over de vacantverklaring een gunstig advies verleend op 21 november 2023.

Zoals vermeld in het advies van de Inspectie van Financiën is een begrotingsakkoord vereist. Het akkoord van de Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed werd gevraagd op 21 november 2023.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op de personeelsbudgetten van de Vlaamse Gemeenschap, zodat het akkoord van de Vlaamse minister van Bestuurszaken niet vereist is.

De functie van algemeen directeur betreft een bestaande functie en wordt opnieuw ingevuld.

De kostprijs van de selectieprocedure valt binnen de bestaande kredieten van het agentschap Opgroeien regie en wordt ondervangen binnen het personeelsbudget.

C. WEERSLAG OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

- a) *Personeel*: voorliggend voorstel van beslissing noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale en provinciale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.
- b) *Werkingsuitgaven*: voorliggend voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale en provinciale besturen.
- c) *Investerings en schuld*: de uitvoering van voorliggend voorstel van beslissing veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale en provinciale besturen.

- d) *Ontvangsten*: in uitvoering van voorliggend voorstel van beslissing worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale en provinciale besturen ter beschikking gesteld.
- e) *Conclusie*: voorliggend voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Met de ondersteuning van het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel organiseert de opdrachtgever de vacantverklaring en selectieprocedure, zoals beschreven in onderhavige beslissing.

De opdrachtgever kiest de meest geschikte kandidaat uit de lijst of kiest uitzonderlijk niet. Op zijn initiatief wordt de aanstelling van de gekozen kandidaat geagendeerd op de Vlaamse Regering.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1. haar goedkeuring te hechten aan:
 - a. de als bijlage 2 toegevoegde functiebeschrijving van algemeen directeur bij het agentschap Opgroeien;
 - b. de in punt 2.C van deze nota beschreven selectieprocedure;
2. de functie van algemeen directeur bij het agentschap Opgroeien vacant te verklaren;
3. de aanduiding van de firma Hudson als extern selectiebureau dat bij deze werving zal optreden, te bekrachtigen;
4. de Vlaamse minister, bevoegd voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en de Vlaamse minister bevoegd voor Justitie en Handhaving te belasten met de uitvoering van deze beslissing.

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Gwendolyn RUTTEN