

WIJZIGINGEN PERSONEELSFORMATIE EN RECHTSPOSITIEREGELING

BESLUIT:

Artikel 1

Akkoord te gaan met de wijziging van de selectieprocedure voor de functie van directeur personeelszaken zoals vermeld in bijlage I van de rechtspositieregeling van het specifiek en gelijkgesteld personeel van het OCMW als volgt:

Selectieprogramma

1. Een verkennend selectiegesprek. Dit gesprek gebeurt door minimum twee leden van de selectiecommissie op basis van een gestandaardiseerd CV en toetst het profiel van de kandidaat, evenals zijn motivatie en interesse met de vereisten van de functie (10 punten)
2. Assessment (40 punten)
3. Een selectiegesprek met de selectiecommissie (50 punten) bestaande uit
 - a. de voorstelling van een managementcase die - voorafgaand aan het gesprek - voorbereid wordt door de kandidaat
 - b. een kritische bevraging van de voorgestelde managementcase, aangevuld met het verder aftoetsen van het profiel van de kandidaat met de functievereisten.

Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60 % in totaal.

Artikel 2

Akkoord te gaan met de wijzigingen in de personeelsformatie als volgt:

- schrapping van een contractuele functie van communicatieambtenaar (B1-B2-B3) van zodra de contractuele functie van stafmedewerker interne communicatie (B1-B2-B3) is ingevuld in de gemeente.
- schrapping van de alternerend voorziene contractuele functies van veiligheidsconsulent (B1-B2-B3) en veiligheids- en informaticaconsulent (B4-B5).
- toevoeging van een contractuele functie van consulent informatieveiligheid en interne controle (A1a-A1b-A2a).

Artikel 3

Akkoord te gaan met de vaststelling van volgende aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie van consulent informatieveiligheid en interne controle (A1a-A1b-A2a) als volgt:

Aanwerving

1° Houd(st) er zijn van een masterdiploma van universitair onderwijs of gelijkwaardig onderwijs

2° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef: selectieprogramma (zie bevordering).

Bevordering

1° minimum 4 jaar niveauanciënniteit in een administratieve of technische graad van niveau B of C en als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben

2° Houd(st)er zijn van eenzelfde diploma zoals vereist bij aanwerving

of

Houd(st)er zijn van een bachelordiploma of gelijkwaardig aangevuld met (een) bijkomende opleiding(en) van minimum 300 uur die inhoudelijk overeenstemmen met de kennisvereisten zoals voorzien in het functieprofiel (deze opleidingen worden bewezen aan de hand van getuigschriften, attesten of diploma's).

3° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.

Selectieprogramma

1. Een verkennend selectiegesprek. Dit gesprek gebeurt door minimum twee leden van de selectiecommissie op basis van een gestandaardiseerd CV en toetst het profiel van de kandidaat, evenals zijn motivatie en interesse met de vereisten van de functie. (10 punten)
2. Assessment (40 punten)
3. Een selectiegesprek met de selectiecommissie (50 punten) bestaande uit
 - a. de voorstelling van een managementcase die - voorafgaand aan het gesprek - voorbereid wordt door de kandidaat
 - b. een kritische bevraging van de voorgestelde managementcase, aangevuld met het verder aftoetsen van het profiel van de kandidaat met de functievereisten.

Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60 % in totaal.

Artikel 4

Akkoord te gaan met volgende wijzigingen in de personeelsformatie van het onthaal en de dienst zorg en welzijn:

- schrapping van een halftijdse contractuele functie van administratief medewerker opvanggezinnen (C1-C3) in de personeelsformatie van de dienst zorg en welzijn
- schrapping van een voltijdse contractuele functie van administratief medewerker kinderdagverblijven (C1-C3) en deze statutair uitdovend blokkerend te behouden
- de voltijdse statutaire functie van onthaalmedewerker (C1-C3) uitdovend blokkerend maken en contractueel voorzien
- uitbreiding van de personeelsformatie met 1,5 vte contractuele functie van onthaalmedewerker (C1-C3)
- uitbreiding van de personeelsformatie met een voltijdse contractuele functie van woonassistent (B1-B3) voor de dienstverlening inzake thuiszorg en seniorenhuisvesting
- de uitbreiding van een halftijdse naar een voltijds functie van seniorenconsulent (B1-B3).

Artikel 5

Akkoord te gaan met volgende aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de functie van woonassistent (B1-B3)

Aanwerving

1. Houd(st)er zijn van een bachelordiploma of gelijkwaardig in een sociaal-agogische richting
2. Slagen in een vergelijkende selectieproef (zie selectieprogramma)

Bevordering

1. Twee jaar niveauanciënniteit in niveau C
2. Als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben
3. Houd(st)er zijn van een zelfde diploma zoals vereist bij aanwerving
of

Houd(st)er zijn van een diploma HSO aangevuld met (een) bijkomende opleiding(en) van minimum 100 uren die inhoudelijk overeenstemmen met de kennisvereisten zoals voorzien in het functieprofiel (deze opleidingen worden bewezen aan de hand van getuigschriften, attesten, diploma's)

4. Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef

Selectieprogramma

1. Een verkennend selectiegesprek. Dit gesprek gebeurt door minimum twee leden van de selectiecommissie op basis van een gestandaardiseerd CV en toetst het profiel van de kandidaat, evenals zijn motivatie en interesse met de vereisten van de functie. (10 punten)
2. Psychotechnisch onderzoek (40 punten)
3. Een selectiegesprek met de selectiecommissie (50 punten) bestaande uit
 - a. de voorstelling van een gevalstudie die - voorafgaand aan het gesprek - voorbereid wordt door de kandidaat
 - b. een kritische bevraging van de voorgestelde gevalstudie, aangevuld met het verder aftoetsen van het profiel van de kandidaat met de functievereisten.

Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60 % in totaal.

Artikel 6

Akkoord te gaan met de aanpassing van het selectieprogramma voor de functie van seniorenconsulent (B1-B3) als volgt:

Selectieprogramma

1. Een verkennend selectiegesprek. Dit gesprek gebeurt door minimum twee leden van de selectiecommissie op basis van een gestandaardiseerd CV en toetst het profiel van de kandidaat, evenals zijn motivatie en interesse met de vereisten van de functie. (10 punten)
2. Psychotechnisch onderzoek (40 punten)
3. Een selectiegesprek met de selectiecommissie (50 punten) bestaande uit
 - a. de voorstelling van een gevalstudie die - voorafgaand aan het gesprek - voorbereid wordt door de kandidaat
 - b. een kritische bevraging van de voorgestelde gevalstudie, aangevuld met het verder aftoetsen van het profiel van de kandidaat met de functievereisten.

Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60 % in totaal.

Artikel 7

Akkoord te gaan met de wijzigingen aan de tijdelijke personeelsformatie in het kader van het project werknemersstatuut kinderbegeleiders gezinsopvang als volgt:

- uitbreiding van het tijdelijk kader voor kinderbegeleiders gezinsopvang naar 6 kinderbegeleiders voor een periode van 01.04.2019 tot 31.03.2021.

Artikel 8

Akkoord om de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel aan te passen als volgt:

- **Artikel 171.**
Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald. De kosten gemaakt door de kinderbegeleiders gezinsopvang tewerkgesteld binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders worden evenwel forfaitair vergoed overeenkomstig artikel 215bis van de rechtspositieregeling.
- **Artikel 215bis.**
De kinderbegeleider gezinsopvang tewerkgesteld binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders ontvangt een toelage voor de gemaakte kosten in de uitoefening van zijn functie met een arbeidsovereenkomst in kader van huisarbeid.
~~De toelage voor kosten is gelijk aan 25 % van het bruto-uursalaris.~~
Als berekeningsbasis voor de toeslag geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de hard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

Artikel 9

Akkoord te gaan om de Bijlage I (Bijzondere benoemings- en bevorderingsvoorwaarden) van de Rechtspositieregeling voor het specifiek en gelijkgesteld personeel aan te passen overeenkomstig de in artikels 1, 3, 5, 6 en 8 vastgestelde aanpassingen.

Artikel 10

Dit besluit in het kader van het algemeen toezicht over te maken aan de gouverneur van de provincie Antwerpen.