

## **Artikel 10**

### **VERPLICHT KEUZE TE MAKEN**

*(rechtsgrond: De raad bepaalt de algemene regels voor de selectieprocedure waaronder minimaal de wijze waarop de selectiecommissie wordt samengesteld.)*

#### **MOGELIJKE KEUZE: Selectieprocedure**

*Voor de volgende graden (**invullen**) worden de selecties geheel / gedeeltelijk (**schrappen wat niet past**) uitbesteed aan een extern selectiebureau. Het selectiebureau voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.*

*De algemene regels voor de selectietechnieken zijn:*

- a) voor functies van niveau A/B/C bevat elke selectie: ten minste twee selectietechnieken;*
- b) voor functies van niveau D en E bevat de selectie altijd een praktische proef afgestemd op de functie;*
- c) voor managements- en/of leidinggevende functies bevat de selectie altijd een psychotechnische proef in verband met de managements- en leiderschapscapaciteiten op het niveau van de functie.*

*De aanstellende overheid kan beslissen om wervingsreserves aan te leggen.*

*De aanstellende overheid stelt de selectiecommissie samen waarbij voor functies van niveau A minstens één extern jurylid wordt samengesteld.**(invullen)***

*Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie vast.*

*De leden van de raad en het uitvoerende orgaan van het bestuur kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in het kader van een selectieprocedure voor het eigen bestuur.*

#### **OPTIE: Inhoud selectiereglement**

*De aanstellende overheid stelt per selectie een selectiereglement vast.*

*Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moet zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.*

*Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:*

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;*
- 2° een mogelijke beperkte procedure;*
- 3° de samenstelling van de jury;*
- 4° de regels voor de rangschikking;*
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;*
- 6° het verlies en het behoud van een plaats in de reserve;*
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de invulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.*

*Het selectiereglement vermeldt ook of kandidaten zonder de diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, vermeld in het*

*selectiereglement, kunnen kandideren en, in voorkomend geval, welk ander bewijsstuk kandidaten moeten voorleggen om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.*

De selectiecommissie maakt bij het afsluiten van de selectieprocedure een gemotiveerd en geïntegreerd eindverslag op met vermelding van de deelresultaten en het eindresultaat van de kandidaat.

De aanstellende overheid stelt, binnen de algemene regels, vermeld in het eerste lid, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het verslag, vermeld in het vierde lid.

**OPTIE: Gebruik van tussentijdse wervingsreserves**

*De aanstellende overheid bepaalt bij vacantverklaring van een generieke functie of voor toekomstige vacatures een tussentijdse wervingsreserve wordt aangelegd. Deze reserve is 1 jaar geldig en kan met 1 jaar verlengd worden. De aanvangsdatum start op datum van het eindrapport van de oorspronkelijke selectie. Alle geslaagde kandidaten die niet werden aangesteld maar wel geschikt bevonden tijdens de selectieprocedure, nemen we op in de tussentijdse wervingsreserve. Om kandidaten uit deze wervingsreserve aan te stellen, kunnen een of meerdere bijkomende proeven georganiseerd worden. Ben je als kandidaat niet weerhouden voor een nieuwe functie, dan kom je opnieuw in deze reserve terecht.*

**OPTIE: Permanente vacature**

*Voor de aanwerving van moeilijk rekruteerbare functies kan de aanstellende overheid bepalen dat gebruik gemaakt wordt van een permanente vacantverklaring.*