

## **Artikel 12**

### **VERPLICHT KEUZE TE MAKEN**

*(rechtsgrond: De raad bepaalt in welke van de volgende gevallen en onder welke voorwaarden er wordt afgeweken van de bepalingen over de bekendmaking en de selectie, vermeld in artikel 6, 2°, en artikel 9 en 10)*

1° voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen conform hogere regelgeving;

### **MOGELIJKE KEUZE: Voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden**

*Voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden kunnen de vacatures alleen worden bekendgemaakt via de website van het lokale bestuur en de VDAB of via andere organisaties voor de begeleiding van werkzoekenden.*

*Het vacaturebericht vermeldt de algemene en specifieke voorwaarden en het functieprofiel.*

*De kandidaten moeten voor de aanstelling voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en de eventuele specifieke aanwervingsvoorwaarden en aan de voorwaarden om tewerkgesteld te kunnen worden in de betrokken werkgelegenheidsmaatregel.*

*De selectiecommissie bestaat uit ten minste twee leden en kan uitsluitend bestaan uit personeelsleden eigen aan het bestuur.*

*De selectie bestaat uit:*

*1. (invullen);*

*2. (invullen)*

*....(hierbij kan de keuze gemaakt worden uit een aantal selectietechnieken zoals een attitudemeting, een intelligentietest, een proef die de motivatie en belangstelling peilt, een persoonlijkheidstest, een technische schriftelijke of praktische proef,...)*

### **MOGELIJKE KEUZE: Sociale tewerkstelling ter uitvoering van een werkgelegenheidsmaatregel van een hogere overheid**

*In geval van sociale tewerkstelling kan de wervings- en selectieprocedure worden aangepast opdat de meest geschikte kandidaat uit de door de hogere overheid beoogde doelgroep geselecteerd wordt.*

*Onder sociale tewerkstelling wordt verstaan: de tewerkstelling van werkzoekenden die door een cumulatie van persoons- en omgevingsgebonden factoren, geen arbeidsplaats in het reguliere arbeidscircuit kunnen verwerven of behouden. De tewerkstelling moet daarenboven een uitvoering zijn van een werkgelegenheidsmaatregel van een hogere overheid.*

*De selectieprocedure omvat dan minstens een interview of test die de motivatie, de belangstelling en de inzetbaarheid bij de gemeente van de kandidaten peilt.*

2° voor een vervangingsovereenkomst, overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

### **MOGELIJKE KEUZE: Voor de tijdelijke vervanging van een afwezig personeelslid**

*Voor de tijdelijke vervanging van een afwezig personeelslid en indien er binnen het bestuur personeelsleden zijn met deeltijdse prestaties, die aangesteld zijn in een vervangingsovereenkomst of wiens overeenkomst op korte termijn afloopt of recent afgelopen is, kan de aanstellende overheid deze personeelsleden een nieuwe overeenkomst aanbieden, op voorwaarde dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en de algemene en specifieke aanwervingsvoorwaarden, met inbegrip van de diplomavereiste en met inbegrip van de selectie. De aanstellende overheid maakt een gemotiveerde keuze.*

*Indien paragraaf 1 niet van toepassing is, en er een lopende wervingsreserve voor de functie bestaat, put de aanstellende overheid uit deze wervingsreserve. De kandidaten worden voor de vervanging geraadpleegd in volgorde van hun rangschikking en tegen de voorwaarde dat ze op korte termijn beschikbaar zijn, waarmee bedoeld wordt dat ze uiterlijk binnen de vijf kalenderdagen moeten te kennen geven of ze bereid zijn de tijdelijke functie te aanvaarden binnen een door de aanstellende overheid te bepalen termijn of binnen een overeen te komen korte termijn. De aanstellende overheid maakt een gemotiveerde keuze.*

*Indien deze twee kanalen geen kandidaten opleveren, wordt een oproep gedaan tot kandidaten, waarbij deze moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de algemene en specifieke aanwervingsvoorwaarden, met inbegrip van de diplomavereiste. Volgende formele procedure wordt in dat geval gevolgd:*

- 1. De oproep tot kandidaten wordt, met vermelding van de voorwaarden en met een CV-formulier minstens bekendgemaakt via de VDAB.*
- 2. Ook worden de spontane sollicitanten van de twaalf maanden aangeschreven.*
- 3. De kandidaten bezorgen binnen een termijn van acht kalenderdagen een ingevuld CV-formulier.*
- 4. De selectie bestaat uit:
  - a) een schriftelijke of praktische proef;*
  - b) een proef (interview of test) die de motivatie, de belangstelling en de inzetbaarheid bij de overheid van de kandidaten peilt. Deze proef strekt er onder meer toe om de kandidaat te testen op de kennis en de competenties waarover hij of zij volgens het functieprofiel moet beschikken.**
- 5. De selectie gebeurt door een interne selectiecommissie, die samengesteld is uit minimum twee juryleden, waaronder het diensthoofd, en de algemeen directeur of zijn aangestelde als secretaris. De selectiecommissie maakt een verslag op met betrekking tot de geschiktheid of ongeschiktheid van elke kandidaat.*
- 6. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Aan de geschikt bevonden kandidaten wordt gevraagd de bewijsstukken dat ze aan alle voorwaarden voldoen te bezorgen binnen een bepaalde termijn.*
- 7. De aanstellende overheid kiest een kandidaat uit de geschikt bevonden kandidaten die de gevraagde bewijsstukken bezorgd hebben, op basis van een vergelijking van de titels en verdiensten in het licht van het competentieprofiel voor de vervangingsopdracht.*

*3° voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van projecten die maximaal twee jaar duren;*

*4° voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap, vermeld in artikel 3, §2.*