

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 218.697



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 2 MEI  
2005 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE  
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Nota aan het sectorcomité XVIII m.b.t. aanpassing selectieprocedure  
(toevoegen van bijlagen 1 en 2)

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Yves Leterme, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
4. De heer Tony Mary, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
mevrouw Laurette Muylaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:  
de heer Jean-Paul Van der Vurst
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
de heer Jos Mermans

anderzijds,




Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande nota van de VRT aan het Sectorcomité XVIII m.b.t. aanpassing selectieprocedure (toevoegen van bijlagen 1 en 2).  
Bijgaande nota maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel,

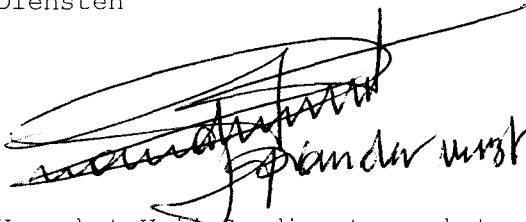
02-06-2005

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

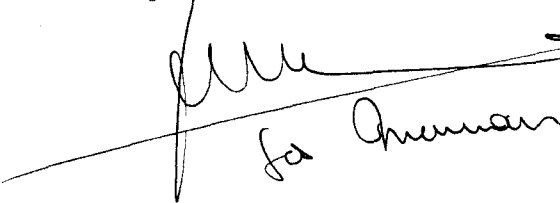
Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

  
C. HUYVAERT

Voor de Federatie van de Chris-  
telijke Syndicaten der Openbare  
Diensten

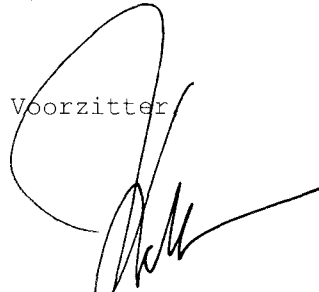
  
J. van der Werf

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

  
J. Anuman

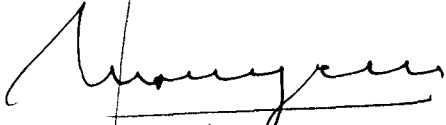
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID


De Voorzitter

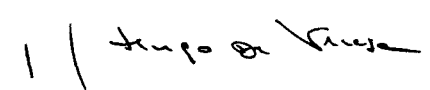


Yves Letenneur  
Minister-president van de Vlaamse regering



  
Geert Bourgeois  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Buitenlands Beleid, Media en  
Toerisme

  
Dirk Van Mechelen  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting en Ruimtelijke Ordening,

  
Tony Mary  
gedelegeerd bestuurder van de  
Vlaamse Radio- en Televisieomroep



## Nota aan het Sectorcomité XVIII van 02 mei 2005

### Aanpassing selectieprocedure

#### 1. Inleiding

De VRT conformeert zich met het "HANDVEST VAN DE WERKZOEKENDE" zoals het bepaald werd door het decreet van 30 april 2004 van de Vlaamse Gemeenschap. Hiertoe wordt aan de bestaande selectieprocedure bijlage 1 zoals hieronder beschreven toegevoegd.

In uitvoering van het Koninklijk Besluit van 30 december 1999 heeft de VRT een intern reglement van medische en psychotechnische proeven vastgelegd. Het beschrijft de onderzoeksmethodes, modaliteiten en evaluatiewijzen zowel wat betreft het psychotechnische als het medische onderzoek. Hiertoe wordt aan de bestaande selectieprocedure bijlage 2 zoals hieronder beschreven toegevoegd.

Het hierna volgende voorstel kreeg tijdens het BOC van 24 maart 2005 van de directie, ACV/Transcom en het VSOA een positief advies. De ACOD gaf ook een positief advies maar met de bijkomende vermelding dat dit een advies is met opschortende voorwaarde onder voorbehoud van goedkeuring door hun nationaal comité.

De voorgestelde wijzigingen zoals hieronder beschreven gaan pas in voege de eerste dag van de maand volgend op de goedkeuring door de Raad van Bestuur van de VRT.

#### 2. Voorstel wijziging selectieprocedure

##### 2.1 Toevoegen van een bijlage 1 aan de selectieprocedure die onderstaande tekst bevat:

##### **Bijlage 1: HANDVEST VAN DE WERKZOEKENDE**

De VRT conformeert zich met het "HANDVEST VAN DE WERKZOEKENDE" zoals het bepaald werd door het decreet van 30 april 2004 van de Vlaamse Gemeenschap. Dit decreet voorziet o.m. in het:

- recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer:

Dit betekent dat de VRT:

- a) slechts informatie over de werkzoekende aan derden zal doorgeven na uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene
- b) pas informatie bij derden over de werkzoekende zal inwinnen en opslaan nadat deze hiervoor uitdrukkelijk zijn toestemming heeft verleend. Evenwel, als in het curriculum vitae uitdrukkelijk naar een referentiepersoon wordt verwezen, geldt dat als uitdrukkelijke toestemming van de werkzoekende
- c) over de werkzoekende enkel deze informatie zal inwinnen en opslaan die noodzakelijk is voor de selectie en dit op een manier die begrijpelijk is en geen discriminerende effecten tot gevolg heeft

- d) de werkzoekende de gelegenheid biedt te allen tijde bij de VRT informatie over hem in te trekken
- e) de Informatie over de werkzoekende slechts bijhoudt zolang dit nodig is voor de concrete selectie of zolang de werkzoekende het wenst
- f) de informatie over de werkzoekende verbetert als de betrokkene dit vraagt
- g) slechts medische informatie vraagt om te bepalen of men in staat is een bepaalde functie uit te oefenen of dat men voldoet aan de eisen van gezondheid en veiligheid
- h) geen genetische testen uitvoert op de werkzoekende.
  - recht op kosteloosheid:

Dit betekent dat de VRT kosten, die zij maakt voor rekrutering en selectie, ten laste neemt.

- recht op gratis informatie:

Dit betekent dat de sollicitant:

- a) recht heeft op voorafgaande, kosteloze en betrouwbare informatie over de vacature of wervingsreserve, de selectiecriteria en de selectieprocedure en de organisatie die de selectie uitvoert.
- b) die 'wordt geweigerd' binnen een redelijke termijn schriftelijk op de hoogte wordt gebracht van de reden waarom hij of zij wordt geweigerd
- c) recht heeft op inzage in het dossier dat van hem wordt bijgehouden.

## 2.2 Toevoegen van een bijlage 2 aan de selectieprocedure die onderstaande tekst bevat:

### **Bijlage 2: INTERN REGLEMENT VAN PSYCHOTECHNISCHE EN MEDISCHE PROEVEN VOOR DE WERVING VAN BEVEILIGINGSMEDEWERKERS**

In uitvoering van het Koninklijk Besluit van 30 december 1999 wordt met dit document een intern reglement van medische en psychotechnische proeven vastgelegd. Het beschrijft de onderzoeksmethodes, modaliteiten en evaluatiewijzen zowel wat betreft het psychotechnische als het medische onderzoek.

#### **I. PSYCHOTECHNISCHE PROEVEN**

Voor de aanwerving van beveiligingsmedewerkers worden een aantal testen uitgevoerd door de VRT die gebaseerd zijn op het (competentie)profiel van deze functie. Hieronder vindt u de competenties die worden getest, de activiteiten in de functie waarin deze competenties aan bod komen en de testen waarin deze competenties worden geëvalueerd. Voor de definitie van deze competenties verwijzen we naar het competentiewoordenboek van de VRT.

Resultaatsgebieden voor de functie van beveiligingsmedewerker:

1. Bewakingsopdrachten
2. Past de toegangscontrole toe op personeel, leveranciers en bezoekers

3. Ziet toe op het naleven van het binnenhuisreglement inzake beveiliging
  4. Voert controlerondes uit binnen en buiten de gebouwen, meldt defecten en incidenten en maakt hiervan een verslag op
  5. Treedt op in noodsituaties zoals manifestaties, brand, ontruiming van de gebouwen, e.d.
  6. Voert dienstverlenende taken uit op vraag van de diensten.
7. Preventie
1. Controleert en test beveiligingsinstallaties en- apparatuur en voert eventueel kleine herstellingen uit
  2. Controleert risicovolle werkzaamheden en activiteiten
  3. Draagt bij tot diefstalpreventie
8. Interventie
1. Begeleidt het evacuatiepersoneel en externe hulpdiensten
  2. Intervenieert bij noodsituaties na evaluatie van de toestand, past indien nodig EHBO toe en roept gepast hulp in
9. (Bege)leiding
1. Vervangt de ploegleider tijdens diens afwezigheid
  2. Leidt en begeleidt minder ervaren collega's bij bewakings- en controleopdrachten en bij interventies

Geteste competenties op basis van deze activiteiten:

- 1.1 Loyaal zijn, klantgericht handelen, taken uitvoeren, communiceren, coping
- 1.2 Integer zijn, communiceren
- 1.3 Integer zijn, informatie begrijpen, werk structureren, communiceren
- 1.4 Teamgeest hebben, klantgericht handelen, werk structureren, communiceren, coping
- 1.5 Taken uitvoeren, zich aanpassen
- 2.1. Klantgericht handelen, taken uitvoeren
- 2.2. Taken uitvoeren
- 2.3. Klantgericht handelen
- 3.1. Teamgeest hebben, kennis delen, communiceren, coping
- 3.2. Teamgeest hebben, informatie begrijpen, werk structureren, communiceren, coping
- 4.1. Informatie begrijpen, werk structureren
- 4.2. Teamgeest hebben, kennis delen, communiceren

Testen gebaseerd op dit competentieprofiel (evaluatiwijze).

#### A. Preselectie

De selectiecommissie beoordeelt de kandidaturen op basis van het gepubliceerde profiel en nodigt een aantal kandidaten uit voor de psychotechnische testen.

#### B. Psychotechnische testen

##### 1. Observatieproef:

Er werd een videomontage gemaakt van verschillende praktijksituaties (in- en uitgang, pictogrammen, wegwijzer, lift, brandblusapparaat,...) waarmee de kandidaat in de functie van beveiligingsmedewerker te maken zal krijgen.

De videobeelden worden tweemaal getoond met de opdracht zoveel mogelijk details te observeren. De kandidaat mag tijdens het bekijken van de video notities nemen. Na de videofragmenten krijgt de kandidaat een vragenlijst met betrekking tot de waargenomen beelden.

Deze observatieproef kan eventueel vervangen of aangevuld worden door een vaardigheidstest die aandacht en controle meet (vb. *OCT* of *POLICE*).

##### 2. Testen om het capaciteitsniveau te meten:

2.1. De *APS* meet de snelheid en nauwkeurigheid van het algemeen waarnemingsvermogen en het assimilatievermogen van de kandidaat.

2.2. De *CALL* meet het vermogen om informatie op te zoeken uit verschillende bronnen en deze informatie in gecodeerde vorm op te slaan.

##### 3. Persoonlijkheidsonderzoek

3.1. De *BFAC* meet de vijf fundamentele karaktereigenschappen : Extraversie, Sociabiliteit, Nauwgezetheid, Emotioneel evenwicht en Openheid van geest.

3.2. De *GSST* meet de stressbestendigheid en het aanpassingsvermogen van de kandidaat aan de hand van de voorkeur voor vier gedragstijlen : Ondersteunend, Beheersend, Behoudend, Aanpassend.

3.3. De *Vamot* meet de prestatie-motivatie, faalangst en basisvertrouwen in de werksituatie.

(De vermelde testen worden ons onder licentie ter beschikking gesteld door de firma Cebir.)

#### C. Gesprek met de selectiecommissie

In het gesprek komen de motivatie van de kandidaten, de visie op de functie alsmede onderwerpen die verband houden met de functie aan bod.

## I. MEDISCHE PROEVEN

Dit onderzoek bevat het volgende:

1. Administratief gedeelte: het noteren van de gegevens voor het opstellen van het medische dossier  
  
(naam, geboortedatum, adres,...)
2. Biometrie: het meten van lichaamslengte en gewicht, het meten van de gezichtsscherpte van beide ogen voor ver- en nabijzicht. Urinetest: opsporen van albumine, suiker en bloed. Audiometrie (meting van het gehoor)
3. Anamnese: de ondervraging van de betrokkene door de dokter. Deze zal hierbij onder andere de professionele en medische geschiedenis van de betrokkene onderzoeken. Tevens wordt gepeild naar de psychische of lichamelijke gezondheidsklachten of problemen, en naar het gebruik van onder andere geneesmiddelen.
4. Klinisch onderzoek van de algemene gezondheidstoestand en van de verschillende systemen en organen
  - Onderzoek van de huid en huidaanhangels (inspectie);
  - Onderzoek van neus-, keel-, en oorholtes (inspectie);
  - Onderzoek van het locomotorische stelsel (inspectie en functioneel onderzoek);
  - Onderzoek van het zenuwstelsel (neurologische tests, reflexen, evenwicht en dergelijke meer);
  - Onderzoek van het ademhalingsstelsel door middel van auscultatie;
  - Onderzoek van het cardiovasculaire stelsel door middel van auscultatie van het hart, inspectie en palpatie van de perifere bloedvaten en meten van bloeddruk en polsslag;
  - Onderzoek van de abdominale organen door middel van inspectie, palpatie en auscultatie.
5. Tedivax nazicht en eventueel tedivax vaccinatie; combinatievaccin van hepatitis A en B wordt aangeboden (voor de deelname aan EHBO werking) maar is niet verplicht (maar wel aanbevolen).
6. De beveiligingsmedewerkers die werken met persluchtapparatuur krijgen een longfunctiemeting en EKG, dit laatste (EKG) alle 5 jaar als ze jonger zijn dan 40 en 3-jaarlijks boven de 40 jaar. Vaccinatie tetanus difterie verplicht en hepatitis B optioneel.
7. Tractorbestuurders (om de wegen berijdbaar te maken in de winter) hebben een veiligheidsfunctie en krijgen een uitgebreider oogonderzoek met nachtblindheidsonderzoek en tedivax nazicht.
8. De beveiligingsmedewerkers die een EHBO brevet (20 uren opleiding) hebben, krijgen jaarlijks een halve dag herhalingsoefeningen in onder andere reanimatie.

H. De Vreese  
algemeen directeur HR & Facility Management