

**Agentschap voor Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 298.963

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN  
VAN 14 MAART 2011 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Aanwervingen : wijziging deel V en Hiërarchische loopbaan van een  
personeelslid : wijziging deel VII van het besluit van de Raad van Bestuur  
van 21 januari 2008 houdende vaststelling van het administratief en  
geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;
4. de heer Pascal Smet, Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel;
5. De heer Jef Peeters, afgevaardigd bestuurder van UZ Gent

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
de heer Hilaire Berckmans
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:  
de heer Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
de heren Francis Van Lindt  
Jos Mermans

anderzijds,

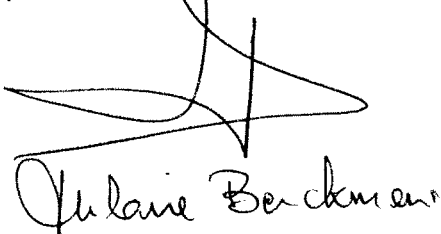
**Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande** wijzigingen in Deel V Aanwervingen en Deel VII Hiërarchische loopbaanbaan van een personeelslid van het besluit van de Raad van Bestuur van 21 januari 2008 houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, - 8 -04- 2011

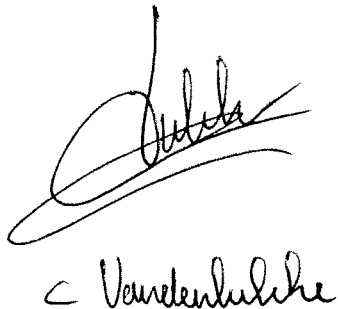
DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:



Juliane Beckmann

Voor de Federatie van de Christelij-  
ke Syndicaten der Openbare Dien-  
sten



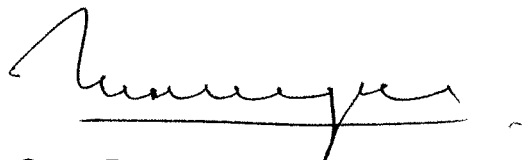
J. Vandendriessche

DE AFVAARDIGING VAN DE  
OVERHEID

De Voorzitter,

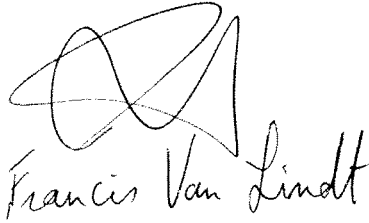


Kris Peeters  
minister-president van de Vlaamse Regering  
en  
Vlaams minister van Economie, Buitenlands  
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

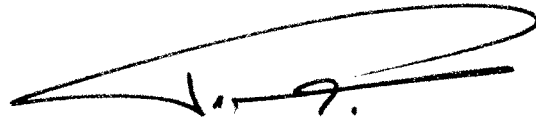


Geert Bourgeois  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



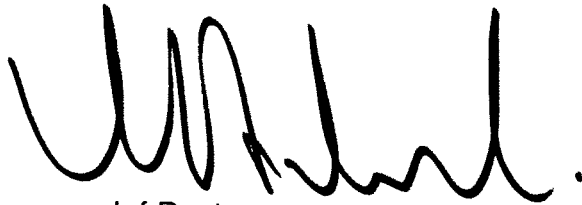
Francis Van Lindt



Philippe Muyters  
Vlaams minister van Financiën,  
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,  
en Sport



Pascal Smet  
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd,  
Gelijke Kansen en Brussel



Jef Peeters  
afgevaardigd bestuurder van UZ Gent

**Wijziging aan het Besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent:**

**Wijziging Deel V Aanwervingen en Deel VII Hiërarchische loopbaan van een personeelslid.**

**Volgende statuutswijziging werd overeengekomen (wijzigingen staan in vet):**

**DEEL V.**

**TITEL 2. DE AANWERVING.**

**Hoofdstuk 1. De aanwervingsvoorwaarden.**

**Art. V 4.** Als personeelslid kan enkel worden aangeworven wie aan de volgende voorwaarden voldoet:

§ 1. 1° In het bezit zijn van een erkend diploma of studiegetuigschrift dat overeenstemt met het beoogde niveau waarin de functie is opgenomen en zoals opgenomen in de bijlagen van dit besluit. Voor het niveau D worden geen diplomavorwaarden gesteld tenzij de specificiteit van de functie dit vereist.

2° Houders van een diploma of studiegetuigschrift dat toegang verleent tot een bepaald niveau zijn uitgesloten van deelname aan een selectieprocedure voor een hoger of een lager niveau.

In geval van schaarste op de arbeidsmarkt, vooraf vastgesteld door het Directiecomité, kan van het bepaalde in § 1 worden afgeweken.

§ 2. Voldoen aan de bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid indien dit als bijzondere aanwervingsvoorwaarde is gesteld door de in dienst nemende overheid. In dit geval kan de nuttige en aantoonbare beroepservaring in aanmerking worden genomen bij het bepalen van de geldelijke anciënniteit.

§ 3. Slagen in een vergelijkende selectieprocedure, voor zover het geen vervangingsovereenkomst betreft.

**Art. V 5.** Laatstejaarsstudenten kunnen tot de selectieprocedure worden toegelaten, onder de opschortende voorwaarde van het bezit van het vereiste en erkende diploma of studiegetuigschrift op het ogenblik van de aanwerving.

**Art. V 6. § 1.** Voor zover zij voldoen aan de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden kunnen interne kandidaten steeds deelnemen aan externe selectieprocedures.

Een interne kandidaat is een personeelslid van het UZ Gent dat bezoldigd wordt door het UZ Gent en dat interesse heeft voor een bepaalde vacante functie, waarvoor een vergelijkende selectieprocedure werd uitgeschreven.

§ 2. Indien een personeelslid intern reeds definitief op een bepaald niveau is tewerkgesteld, kan het personeelslid, zonder bijkomende voorwaarde, deelnemen aan een externe, selectieprocedure voor dat niveau.

**Art. V 7.** Het departement Personeel en Organisatie verwerkt elke inschrijving en onderzoekt of de kandidaat aan de aanwervingsvoorwaarden voldoet.

## **Hoofdstuk 2. De vergelijkende selectieprocedure.**

**Art. V 8. § 1.** De in dienst nemende overheid kondigt elke externe selectieprocedure ten minste aan in het Belgisch Staatsblad.

Elke interne selectieprocedure wordt ten minste ad valvas bekendgemaakt.

De inschrijvingstermijn bedraagt ten minste drie weken.

§ 2. De aankondiging vermeldt minimaal:

1° bij een externe vacature : de functietitel, de functiebeschrijving en het competentieprofiel en, bij een interne vacature : de functietitel, de functiebeschrijving, het competentieprofiel, de graad en de salarisschaal;

2° de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden evenals de datum waarop deze moeten vervuld zijn;

3° de uiterste inschrijvingsdatum;

4° de nodige contactinformatie.

§3 Aan elke kandidaat wordt een selectiereglement ter beschikking gesteld.

**Art. V 9.** In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel V 8 § 1, kan de **sectorvoorzitter van de bedrijfsonderstunende sector** bepaalde functies permanent vacant verklaren.

Het departement Personeel en Organisatie kan op eigen initiatief en proactief wervingsreserves aanleggen, zonder dat een vacature is voorzien binnen de personeelsformatie.

De in dienst nemende overheid kan specifieke selectieprocedures en generieke selectieprocedures organiseren.

**Art. V 10. § 1.** Generieke selectieprocedures worden georganiseerd op basis van een generiek functieprofiel, zonder dat een specifieke vacature bestaat. De kandidaten worden gescreend op het generieke profiel en worden in een basiswervingslijst gerangschikt.

De wervingslijst blijft één jaar geldig te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport. De geldigheidsduur is drie keer verlengbaar met telkens een periode van één jaar.

De **sectorvoorzitter van de bedrijfsonderstunende sector** neemt de beslissing tot verlenging van de geldigheidsduur.

In afwijking van hetgeen is bepaald in het tweede lid, blijft de geldigheidsduur van de wervingslijst, voor personeelsleden die geslaagd zijn voor een generieke selectieprocedure en tijdelijk zijn in dienst genomen, lopen tot één jaar na de beëindiging van hun tijdelijke indienstneming.

§ 2. De geslaagden van een generieke selectieprocedure kunnen binnen de geldigheidsduur van de basiswervingslijst uitgenodigd worden voor een bijkomende selectieproef op basis van een specifieke functiebeschrijving en competentieprofiel. Deze bijkomende selectieproef geeft aanleiding tot een nieuwe rangschikking van geslaagden op deze proef die primeert op de rangschikking van de generieke selectieproef. De geldigheid van dit resultaat overschrijdt de geldigheidsdatum niet van de basiswervingslijst.

§ 3. Generieke selectieprocedures kunnen alleen extern gericht zijn en moeten alsdusdanig aangekondigd worden.

**Art. V 11. § 1.** Specifieke selectieprocedures worden georganiseerd op basis van een specifieke functiebeschrijving en functieprofiel van een welbepaalde vacature. De kandidaten worden gerangschikt in een specifieke wervingslijst.

De wervingslijst blijft één jaar geldig te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport. De geldigheidsduur is drie keer verlengbaar met telkens een periode van één jaar.

De **sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector** neemt de beslissing tot verlenging van de geldigheidsduur.

Er kan geen bijkomende selectieproef ingericht worden op basis van deze wervingslijst.

In afwijking van hetgeen is bepaald in het tweede lid, geldt de uitzondering, zoals beschreven in artikel, V 10, §1, vierde lid.

§ 2. Specifieke selectieprocedures kunnen zowel extern als intern georganiseerd worden. In het laatste geval geeft de selectie aanleiding tot een vrijwillige mutatie, waarop de artikelen IV 5 en IV 6 van toepassing zijn.

§ 3. Bij elke externe specifieke selectieprocedure kan een voorselectie georganiseerd worden onder de vorm van een gestandaardiseerde schriftelijke of computergestuurde test, in het geval het aantal kandidaten dit verrechtvaardigt of onder de vorm van een onderzoek van het curriculum vitae, in het geval er nuttige ervaring vereist wordt.

**Art. V 12. § 1.** De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector bepaalt bij de vacantieverklaring de aard van de selectieprocedure (i.e. intern of extern), de modaliteiten ervan evenals de samenstelling van de selectiecommissie.

§ 2. De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector stelt voor elke selectieprocedure een selectiecommissie samen uit minstens een voorzitter en twee commissieleden. De commissieleden zijn vertrouwd met de inhoud van de vacature of de functie en worden op basis van hun kennis en vaardigheden opgenomen in de selectiecommissie.

**De selectiecommissie voor de aanstelling van directeur, sectorvoorzitter, departementshoofd en zorgmanager wordt samengesteld door de Raad van Bestuur.**

§ 3. De selectiecommissie kan zich laten bijstaan door een onafhankelijk rekruterings – en selectiebureau.

Voor leidinggevende functies kan een assessment of enig andere test inzake potentiële inschatting worden georganiseerd.

Het departement Personeel en Organisatie begeleidt elke selectiecommissie.

§ 4. De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector stelt bij het organiseren van een selectieprocedure de datum vast waarop de kandidaten moeten voldoen aan de vereisten inzake erkende diploma's of studiegetuigschriften en, in voorkomend geval, aan de bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid.

**Art. V 13.** Na elke selectieprocedure wordt een selectierapport opgemaakt met een verslaggeving van de verschillende selectiestappen en het eindresultaat van de selectieprocedure, in de vorm van een lijst van geslaagden, met vermelding van hun rangschikking.

**Art. V 14.** Wanneer de selectiecommissie in de loop van een selectieprocedure vaststelt dat een kandidaat niet voldoet of niet zal kunnen voldoen aan één van de aanwervings – of toelatingsvoorwaarden, sluit zij hem van de selectieprocedure uit.

**Art. V 15. § 1** Bij een interne procedure krijgt de geselecteerde kandidaat maximaal drie werkdagen bedenktijd om de betrekking al dan niet te aanvaarden. Bij een externe procedure mag de bedenktijd niet meer bedragen dan twee weken.

§2 Een geslaagde kandidaat van een generieke selectieprocedure kan onbeperkt de hem aangeboden betrekkingen weigeren. Een geslaagde kandidaat kan evenwel op elken verzoek uit de wervingsreserve geschrapt worden.

### **Hoofdstuk 3. De procedure van in dienst neming.**

**Art. V 16.** Het voorstel van de selectiecommissie wordt aan de in dienst nemende overheid voorgelegd ter bekrachtiging, tenzij bij een vrijwillige mutatie, zoals vermeld in artikel V 11, §2.

De in dienst nemende overheid stelt tegelijkertijd de erkende nuttige anciënniteit vast, op voorstel van het departement Personeel en Organisatie.



DEEL VII

TITEL 4 DE HIERARCHISCHE LOOPBAAN VAN HET PERSONEELSLID

(...)

**Art. VII 31 §1.** Elke bevorderingsprocedure wordt georganiseerd op basis van een degelijke functiebeschrijving en competentieprofiel. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een rangschikking. **Deze rangschikking is slechts geldig voor de invulling van de vacantverklaarde betrekking(en) en heeft geen geldigheidstermijn.**