**SELECTIEPROCEDURE TOPKADER**

(De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur)

1. **Relevante bepalingen uit het VPS van 13 januari 2006**

Zie deel V, titel 5, hoofdstuk 1: <http://www.bestuurszaken.be/BVR_Deel05-T1>.

1. **Procedure (conform de beslissing van de Vlaamse Regering van 24 maart 2006 - VR/2006/24.03/DOC.0287) en wijziging van deel V, titel 1, hoofdstuk 1 VPS[[1]](#footnote-1)**
2. Bekendmaking

De functies zullen worden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad,

- de (personeelsbijlagen van de) Vlaamse kranten (Vacature)

- de websites: www.vdab.be, www.werkenvoorvlaanderen.be, www.jobat.be en andere jobsites

met duidelijke functietitel + beknopte omschrijving van profiel (incl. duidelijke afbakening bevoegdheid N-functie, functie AD, hiërarchische verdeling, arbeidsvoorwaarden, salaris).

1. Screening van CV's

Op de website www.werkenvoorvlaanderen.be zal een gestructureerd stramien voor het CV worden opgenomen, om een goede vergelijking tussen de CV's mogelijk te maken.

De kandidaten zullen moeten opgeven of ze voor één of meerdere functies solliciteren.

Vermits meerdere selectiebureaus zullen ingeschakeld worden zullen de CV's, naargelang de functie, door verschillende bureaus worden gescreend, in samenwerking met het Agentschap Overheidspersoneel, Dienst Rekrutering & Selectie.

Het Agentschap Overheidspersoneel, Dienst Rekrutering & Selectie zal waken over de coherentie van de screening.

Op het eind van de screening wordt door het Agentschap Overheidspersoneel, Dienst Rekrutering & Selectie gerapporteerd naar de functioneel bevoegde minister(s) met opgave van de interpretatieproblemen die vervolgens bilateraal worden besproken..

De screening is uitsluitend : na de screening zullen de kandidaten die niet voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel V 5 van het VPS uitgesloten worden. De uiteindelijke lijst van zowel de uitgesloten als de doorgaande kandidaten wordt medegedeeld aan de functioneel bevoegde minister(s).

1. Verkennend gesprek met een consultant (uitsluitend)

Het verkennend gesprek is uitsluitend : na de screening zullen de kandidaten die niet geschikt bevonden worden, uitgesloten worden.

Dit gesprek zal gericht zijn op het toetsen van een aantal van de competenties van de kandidaten, waaronder hun motivatie, de inpasbaarheid in de overheidscontext, de communicatievaardigheden en de ervaring.

Het gesprek wordt door één consultant gevoerd, hetgeen normaal is in dit stadium van de procedure.

De screening wordt gemotiveerd en met de functioneel bevoegde minister besproken.

De lijst van zowel de uitgesloten als de doorgaande kandidaten wordt medegedeeld aan de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

1. Test leidinggevende en functiespecifieke competenties

De test bestaat uit:

* sterkten-zwakten-analyse (zelfanalyse, schriftelijk door de kandidaat voor te bereiden) ;
* competentiegericht diepte-interview, o.a met bespreking van de sterkten-zwakten-analyse;
* presentatie-oefening op basis van een schriftelijk ter plaatse voor te bereiden managementcase.

Deze test wordt beoordeeld door een externe consultant, met name 2 personen, hetgeen noodzakelijk is om de selectiekwaliteit te waarborgen.

De vermelde managementcase, die ter plaatse door de kandidaat werd opgelost, wordt op anonieme basis voorgelegd aan een externe jury. De jury bestaat uit 2 experten die voldoende inzicht hebben in het domein waarbinnen de mandaathouder zal moeten werken.

Deze experten kunnen professoren zijn of andere personen; het zijn echter geen ambtenaren van de Vlaamse administratie, zijnde de departementen en agentschappen, tenzij ze op rust zijn of in een andere organisatie in opdracht. Zij blijven anoniem ten aanzien van de kandidaten, hun namen komen wel voor in het einddossier.

De consultant maakt een finale beoordeling op, bestaande uit de beoordelingen inzake de tests (drie elementen) en de beoordelingen van elk van de experten op de managementcase (twee elementen) en motiveert deze.

1. Overzicht en lijst van geschikte kandidaten

Het Agentschap Overheidspersoneel, Dienst Rekrutering & Selectie stelt een overzicht op van de in punt d) opgenomen concluderende beoordelingen van de consultants, legt de lijst van geschikte kandidaten voor aan de functioneel bevoegde minister en draagt er zorg voor dat het dossier voldoet aan de vereisten van materiële en formele motivering.

1. Interview met de opdrachtgever

Overeenkomstig artikel V 8 van het VPS heeft de opdrachtgever (= de functioneel bevoegde minister of de Raad van Bestuur) een interview met de kandidaten die in voornoemde lijst zijn opgenomen.

De functioneel bevoegde minister voert dit gesprek met de minister-president en de vice-minister-presidenten. Dit gesprek heeft tot doel om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De opdrachtgever kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst; de keuze wordt uitdrukkelijk gemotiveerd. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.

Wat de M/V verhouding betreft (en die van de kansengroepen in het algemeen), bepaalt het artikel I 5, §3 van het VPS dat "zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, bij gelijkwaardigheid voorrang wordt gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep".

De toelichting zegt hieromtrent: "In een selectieproces zijn er verschillende stappen; het voorrangsrecht voor gelijkwaardige kandidaten van een ondervertegenwoordigde groep wordt toegepast op de eindselectie".

Op dit ogenblik bedraagt dit streefcijfer 33%, maar conform het regeerakkoord zal dit streefcijfer worden opgetrokken naar 40% tegen het jaar 2020.

Dit betekent met andere woorden dat het aan elke functioneel bevoegde minister toekomt deze regel in acht te nemen bij zijn/haar voorstel aan de Vlaamse Regering.

1. Aanstelling

Overeenkomstig artikel V 9 van het VPS is het de indienstnemende overheid, in casu de Vlaamse Regering of de Raad van Bestuur, naargelang het geval, die op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat voor de functie van het N-niveau of voor de functie van algemeen directeur welke wordt begeven bij mandaat aanstelt.

De Regering zal in het bijzonder aandacht hebben voor de M/V verhouding tussen de geselecteerde kandidaten (zie supra).

**Opmerking**

Overeenkomstig artikel V 9 VPS zijn er volgende mogelijkheden (zie modelnota’s aan de Vlaamse Regering):

1. aanstelling van een interne kandidaat: toelating tot de proeftijd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal en aanwijzing in de N-functie of functie van algemeen directeur en na gunstig verloop van de proeftijd vaste benoeming in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal;
2. aanstelling van een interne kandidaat die reeds vastbenoemd is in de graad van directeur-generaal : aanwijzing in de N-functie; aanstelling van een interne kandidaat , die reeds vastbenoemd is in de graad van adjunct-directeur-generaal: aanwijzing in de functie van algemeen directeur;
3. aanstelling van een externe kandidaat, die kiest voor vaste benoeming bij de DVO: toelating tot de proeftijd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal en aanwijzing in de N-functie of functie van algemeen directeur en na gunstig verloop van de proeftijd vaste benoeming in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal;
4. aanstelling van een externe kandidaat, die kiest voor indienstneming bij arbeidsovereenkomst: aanwijzing in de N-functie of functie van algemeen directeur en indienstneming bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

1. Bij BVR van 29 april 2011, 21 februari 2014, 3 oktober 2014 en 3 juli 2015. [↑](#footnote-ref-1)