

Puurs-Sint-Amands, zitting van 13.12.2023

Aanwezig: Ann-Marie Morel, Voorzitter Zorgbedrijf  
Bart De Schutter, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Patrick Pauwels, Peggy Seeuws, Els Goedgezelschap, Lid  
Helena Lejon, Waarnemend Leidend ambtenaar Zorgbedrijf

Verontschuldigd: Liliane Mariën, Lid  
Annick Tersago, Leidend ambtenaar Zorgbedrijf

Afwezig: /

### **AANPASSING RECHTSPOSITIEREGELING - VASTSTELLING**

De raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant

#### **Aanleiding**

De procedure m.b.t. de instroom van nieuwe medewerkers in lokale besturen moet vereenvoudigd worden, waardoor lokale besturen sneller personeel kunnen aanwerven in de huidige talentenoorlog. Het nieuwe Vlaamse Rechtspositiebesluit, dat in het voorjaar 2023 werd goedgekeurd, biedt hier perspectieven. Het Zorgbedrijf Klein-Brabant wil van deze opportuniteit gebruik maken. Hiervoor is het noodzakelijk dat onze huidige rechtspositieregeling wordt aangepast.

#### **Juridische grond**

Volgende bevoegdheidsgrond en regelgeving is van toepassing:

Bevoegdheidsgrond

- de notariële akte van 13 oktober 2016, waarbij de oprichting van Zorgbedrijf Klein-Brabant in authentieke akte werd vastgelegd en de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad van 28 oktober 2016;
- de statuten van Zorgbedrijf Klein-Brabant, zoals gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 27 oktober 2016 en waarvan kennis genomen door de Algemene Vergadering van het Zorgbedrijf op 7 november 2016;
- de statuten van Zorgbedrijf Klein-Brabant, gewijzigd door de Algemene Vergadering van het Zorgbedrijf op 16 oktober 2023;
- het huishoudelijk reglement van Zorgbedrijf Klein-Brabant, goedgekeurd in de vergadering van de Raad van Bestuur van 5 oktober 2023;

Toepasselijke regelgeving

# Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant

- de rechtspositieregeling personeel Zorgbedrijf Klein-Brabant, zoals goedgekeurd door de Raad van Beheer in de zitting van 1 december 2016, en latere wijzigingen;
- Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023.

## Feiten, context en argumentatie

Het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023 biedt de Vlaamse lokale besturen de mogelijkheid hun rechtspositieregeling te moderniseren en dit op diverse vlakken.

De instroom van nieuwe medewerkers in lokale besturen (o.a. in ons Zorgbedrijf Klein-Brabant) wordt gehinderd door het uitgebreide arsenaal van procedures in de huidige rechtspositieregeling, waardoor we *in de buitenbaan lopen* wat betreft de aanwerving van personeel. Het proces bevat een aantal tijdsremmers (o.a. de verplichte aanwezigheid van een extern lid selectiecommissie, ...) die het proces vertragen. Ook wordt er teveel gefocust op diplomaveren, terwijl de vereiste kennis in vele gevallen ook kan verworven worden door nuttige ervaring en in de huidige tijd van talentoorlog gebruiken we best meerdere toegangskanalen: een kwalitatieve selectie moet zorgen voor een doeltreffende selectie. Instroom werd dan ook gekozen als eerste prioriteit omwille van de voormelde redenen en omdat dit in de aanloop naar de verkiezingen door zijn technische aard een eerder neutraal gegeven is.

In het kader van het Decreet Regiovorming hebben de algemeen directeurs van de Regio Rivierenland ervoor geopteerd om in de mate van het mogelijke een gezamenlijke basis van rechtspositieregeling uit te werken voor heel de regio om ongezone concurrentie tussen de diverse lokale besturen te vermijden en de regiomobiliteit (mobiliteit van personeel tussen de diverse besturen van Rivierenland) te faciliteren. Logischerwijze heeft dit geleid tot een algemene compromistekst waar alle managementteams en diensthoofden HRM van de Regio Rivierenland achter staan. Deze algemene tekst laat de individuele besturen toe hun eigen keuzes te maken in de verdere concretisering, al zal intervisie tussen de HRM-diensten wel stilaan leiden tot gezamenlijke visie.

Het HOC/BOC heeft geleid tot een protocol van niet-akkoord, dat veroorzaakt wordt door de beperkte sociale onderhandelingen op Vlaams niveau en omdat de vakbonden bevreesd zijn voor misbruiken. Zij wensen deze misbruiken, zoals nu het geval is, te vermijden door een gedetailleerde rechtspositieregeling. Dit staat haaks t.o.v. enerzijds het voornemen van een gemeenschappelijke basisregeling op niveau van de Regio Rivierenland, die per definitie eerder algemeen van aard zal zijn en anderzijds een standpunt dat de algemene regeling specifieke concretisering niet in de weg staat wanneer er gevaar is voor misbruiken.

Het directiecomité stelt de raad van bestuur dan ook voor de hierna vermelde aanpassing rechtspositieregeling vast te stellen.

## Financiële weerslag

Deze aanpassing heeft een daling van de kostprijs tot gevolg omwille van het wegvallen van de kost van een extern lid van de selectiecommissie in heel wat gevallen.

# Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant

## **Besluit**

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

**Artikel 1:** De volgende bepalingen van de huidige rechtspositieregeling voor het personeel van het Zorgbedrijf Klein-Brabant worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit opgeheven:

*Artikel 3 tot en met artikel 35.*

**Artikel 2:** De volgende bepalingen worden ingevoegd in de rechtspositieregeling voor het personeel van het Zorgbedrijf Klein-Brabant vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit:

*Titel 2 : De Loopbaan*

*Hoofdstuk 1 : Graden*

*Artikel 3:*

*§1. De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau of evenwaardige ervaring.*

*De niveaus en de diploma's en getuigschriften die ermee overeenstemmen, zijn:*

- 1. niveau A: een masterdiploma of een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld is met universitair onderwijs;*
- 2. niveau B: een bachelordiploma of een diploma van het hoger onderwijs van een cyclus of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;*
- 3. niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;*
- 4. niveau D: geen diplomavereiste;*
- 5. niveau E: geen diplomavereiste.*

*De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau, opgenomen in bijlage 2 die bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 is gevoegd, is van overeenkomstige toepassing.*

*In aanvulling op de lijst vermeld in het derde lid, komen volgende attesten ook in aanmerking:*

- 1. een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;*
- 2. een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, gevolgd bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding.*

# **Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant**

*Evenwaardige ervaring kan in aanmerking worden genomen, tenzij de kandidaten over een diploma moeten beschikken zoals vereist door de hogere overheid. De bevoegde overheid bepaalt dit bij de vacantverklaring.*

*Voor de toepassing van dit artikel moeten de kandidaten een selectieproef afleggen die waarborg moet bieden voor de kwaliteit van de aanwervingen zonder diplomavereiste: de selectieproef gaat na of een kandidaat kan functioneren op het niveau van de functie. De proef moet de relevante competenties van de kandidaat testen, dus een CV-screening volstaat niet.*

*§2. Per niveau worden de graden, in voorkomend geval, hiërarchisch gerangschikt in basisgraden en hogere graden en dit in overeenstemming met het personeelsplan of een ander instrument dat een adequate weergave is van de personeelsbehoefte en de opvolging ervan. Een functie wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.*

*De aanstellende overheid kan een samenwerkingsovereenkomst sluiten met andere overheden voor gezamenlijke werving en eventueel gemeenschappelijke wervingsreserves.*

## *Hoofdstuk 2 : Instroom*

### *Artikel 4:*

*Kandidaten hebben toegang tot een functie bij een bestuur als ze voldoen aan de volgende voorwaarden:*

- 1. ze vertonen een gedrag dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;*
- 2. ze genieten de burgerlijke en politieke rechten;*
- 3. voor een statutaire functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur. In de andere gevallen hebben de kandidaten de Belgische nationaliteit of zijn ze burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;*
- 4. voor een contractuele functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken*

## **Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant**

*tot de bescherming van de belangen van het bestuur.*

*De voorwaarde, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt, in voorkomend geval, getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat een schriftelijke toelichting daarover voorleggen waarna de bevoegde overheid een beslissing neemt.*

*Artikel 5:*

*Kandidaten komen in aanmerking voor aanwerving als ze voldoen aan de volgende minimale voorwaarden:*

- 1. ze beschikken over de vereiste taalkennis, vermeld in artikel 15, §1 en §2, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;*
- 2. met behoud van de toepassing van artikel 11 van dit besluit, slagen de kandidaten voor de selectieprocedure, vermeld in artikel 7, §1, tweede lid, en §2, tweede lid, en artikel 9 van dit besluit;*
- 3. de kandidaten voldoen aan de diplomavereiste voor het niveau waarin de functie zich situeert, aan de ervaringsvereiste of een evenwaardig denkniveau;*
- 4. in voorkomend geval, beschikken de kandidaten over het diploma vereist door de hogere overheid om de functie te mogen uitoefenen.*

*Artikel 6:*

*In afwijking van artikel 5, 2° kan een kandidaat die maximum 3 jaar geleden heeft deelgenomen aan een gelijkwaardige selectieprocedure voor een functie in dezelfde graad als de vacante functie bij het lokaal bestuur, gedeeltelijk of volledig vrijgesteld worden van de deelname aan de nieuwe selectie, als hij daarvoor al slaagde of geschikt bevonden werd. De kandidaat kan een aanvraag tot vrijstelling richten aan de bevoegde overheid. De bevoegde overheid beslist om wel of niet akkoord te gaan met een vrijstelling voor de nieuwe selectie. Voor de nieuwe selectie gelden in dat geval de resultaten die de kandidaat behaalde voor de eerder afgelegde overeenstemmende proeven.*

*In afwijking van artikel 5, 2°, is het personeelslid dat in een deeltijdse functie werkt nadat het geslaagd is voor selectieproeven voor die functie, vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of als die functie voltijds*

# **Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant**

wordt.

*Artikel 7:*

*[Opgeheven]*

*Artikel 8:*

*Vóór elke aanwerving wordt de functie die wordt ingevuld extern bekendgemaakt met een oproep tot kandidaten.*

*De vacatures worden ten minste in één bekendmakingskanaal bekendgemaakt.*

*De volgende informatie wordt ter beschikking gesteld van de kandidaten:*

- 1. de wijze van en termijn voor de kandidaatstelling;*
- 2. de aard, het prestatieregime en de duurtijd van de tewerkstelling;*
- 3. de functievereisten en functievoorwaarden;*
- 4. de salarisschaal;*
- 5. of er een diploma is vereist of evenwaardige ervaring of een evenwaardig denkniveau;*
- 6. of er een wervingsreserve wordt aangelegd;*
- 7. de wijze waarop de functie wordt ingevuld: aanwerving, bevordering, interne of externe mobiliteit, of een combinatie van voormelde procedures;*
- 8. de selectieprocedure en de daaraan verbonden termijnen.*

*In de volgende gevallen is het eerste lid niet van toepassing:*

- 1. de bevoegde overheid beslist bij de bekendmaking om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld;*
- 2. de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of die functie wordt omgezet in een voltijdse functie. Als verschillende personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, richt de bevoegde overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.*

*Voor de aanwerving van moeilijk rekruteerbare functies kan de bevoegde overheid bepalen dat er gebruik gemaakt wordt van een permanente vacantverklaring of een versnelde aanwervingsprocedure.*

# **Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant**

## **Artikel 9:**

*Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels, stelt de bevoegde 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.*

*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 bevoegde overheid stelt, binnen de algemene regels, vermeld in het eerste lid, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het verslag, vermeld in het derde lid.*

*Alle geslaagde kandidaten die niet werden aangesteld maar wel geschikt bevonden tijdens de selectieprocedure, nemen we op in een (tussentijdse) wervingsreserve.*

*De bevoegde overheid bepaalt bij vacantverklaring:*

*☐ van een specifieke functie of er een wervingsreserve wordt aangelegd;*

*☐ van een generieke functie of voor toekomstige vacatures een wervingsreserve wordt aangelegd;*

*De bevoegde overheid bepaalt hoelang deze (tussentijdse) wervingsreserve geldig blijft. De aanvangsdatum start op datum van het eindrapport van de oorspronkelijke selectie.*

*Om kandidaten uit de (tussentijdse) 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 de (tussentijdse) wervingsreserve terecht.*

*Weiger je als kandidaat tweemaal een aanbod tot aanstelling, dan kan je worden verwijderd uit de (tussentijdse) wervingsreserve.*

## **Artikel 10:**

*De kandidaten worden schriftelijk (op papier of digitaal) op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.*

# **Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant**

*Artikel 11:*

*Er kan afgeweken worden van de bepalingen over de bekendmaking en de selectie, vermeld in artikel 5,2°, en artikel 8 en 9:*

- 1. voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen conform hogere regelgeving;*
- 2. voor een vervangingsovereenkomst, overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;*
- 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 dit besluit.*

**Artikel 3:** De volgende artikelen worden als volgt (rode tekst) aangepast:

*Artikel 38: De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden bepaald in ~~5 en 6~~ artikelen 4 en 5 evenals aan de eventuele specifieke voorwaarden.*

*Bij de toepassing van de selectieproeven worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door redelijke aanpassingen verholpen.*

*Artikel 100 §2:*

*§2. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden in aanmerking:*

- 1. 1. de vast aangestelde statutaire personeelsleden van het bestuur die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;*
- 2. 2. de contractuele personeelsleden van het bestuur die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:*
  - a. ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in ~~Hoofdstuk III~~ artikelen 8, 9 en 10, en ze hebben de inwerkperiode beëindigd;*
  - b. ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.*

*Artikel 103: De algemene bepalingen vastgesteld in ~~artikel 13 tot en met 24, artikel 20,2° lid uitgezonderd~~, artikelen 8, 9 en 10 over de selectieprocedure bij aanwerving, zijn van overeenkomstige toepassing op de selecties in het kader van een bevorderingsprocedure.*

*Artikel 109, §2 : functies*

## **Uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur zorgbedrijf Klein-Brabant**

*Voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden in aanmerking:*

1. 1. *de vast aangestelde statutaire personeelsleden van het bestuur die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;*
2. 2. *de contractuele personeelsleden van het bestuur die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:*

*a. ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in ~~Hoofdstuk III~~ **de artikelen 8, 9 en 10**, en ze hebben de inwerkperiode beëindigd;*

*b. ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.*

*De procedure van interne personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de van algemeen directeur, adjunct algemeen directeur, financieel directeur en adjunct financieel directeur.*

**Artikel 4:** Dit leidt tot de in bijlage gevoegde gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling voor het personeel van het Zorgbedrijf Klein-Brabant worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het besluit.

**Artikel 5:** Dit besluit treedt in werking op 25 november 2023.

Vastgesteld te Puurs-Sint-Amands in zitting als vermeld.

(get.) Helena Lejon  
Waarnemend Leidend ambtenaar  
Zorgbedrijf,

(get.) Ann-Marie Morel  
Voorzitter Zorgbedrijf,

Voor éénsluitend afschrift,  
Puurs-Sint-Amands, 14.12.2023

Helena Lejon,  
Waarnemend Leidend ambtenaar  
Zorgbedrijf

Ann-Marie Morel,  
Voorzitter Zorgbedrijf

**Uittreksel uit de notulen van de  
raad van bestuur zorgbedrijf  
Klein-Brabant**