

STAD MECHELEN
Gemeenteraad – Uittreksel uit de notulen
Vergadering van 30 maart 2020 - Openbare zitting

Aanwezig: Fabienne Blavier, voorzitter
Alexander Vandersmissen, burgemeester wd.
Patrick Princen, Greet Geypen, Marina De Bie, Koen Anciaux, Björn Siffer, Abdrahman Labsir, Vicky Vanmarcke, Gabriella De Francesco, schepenen
Bart Somers, Frank Creyelman, Marc Hendrickx, Stefaan Deleus, Catherine François, Karel Geys, Hamid Riffi, Kristof Calvo, Tom Kestens, Zineb El Boussaadani, Farid Bennasser, Jan Verbergt, Tine Van den Brande, Kerstin Hopf, Freya Perdaens, Anne Delvoye, Ingrid Kluppels, Bert Delanoëije, Pia Indigne, Klaas Delrue, Arthur Orlans, Faysal El Morabet, Mats Walschaers, Charles Leclef, Rina Rabau, Maxine Willemsen, Elisabet Okmen, Dirk Tuypens, Yves Selleslagh, Kenzo Van den Bosch, Thijs Verbeurgt, Zöhra Hadnan, gemeenteraadsleden
Jan Bal, adjunct-algemeendirecteur

14. PERSONEELSBELEID. Openverklaring van de functie van financieel directeur bij aanwerving, met aanleg van een werfreserve van drie jaar.

De beslissing wordt genomen met eenparigheid van stemmen.

Motivering

Voorgeschiedenis

- De gemeenteraad stelt op 27 maart 2018 – punt 23 – de functiebeschrijving vast van financieel directeur.
- De gemeenteraad stelt op 29 mei 2018 – punt 66 - de heer H. Schaerlaecken aan als financieel directeur.
- Collegebesluit van 9 maart 2020 – punt 20: ter verwijzing naar de gemeenteraad.
- Onder voorbehoud van goedkeuring van de ontslagverlening ingevolge pensioen van de huidige financieel directeur, met ingang van 1 januari 2021 = punt 16 van deze zelfde zitting van 30 maart 2020.

Feiten en argumentatie

Aan de gemeenteraad wordt voorgesteld om de aanwerving van een financieel directeur te organiseren conform de bepalingen van de rechtspositieregeling (RPR), goedgekeurd in het collegebesluit van 12 november 2019.

Aanleiding is de ambtsneerlegging wegens pensionering van Henri Schaerlaecken, huidig financieel directeur, met ingang van 1 januari 2021.

Het is aangewezen tijdig te starten met de vervangingsprocedure zodat de nieuwe kandidaat een afgesproken periode kan samenlopen om de nodige kennisoverdracht te garanderen.

Artikel 582 van het Decreet Lokaal Bestuur (DLB) bepaalt dat de gemeenteraad het ambt van financieel directeur vacant verklaart bij aanwerving of bevordering. De gemeenteraad stelt tevens de voorwaarden vast voor het ambt van financieel directeur en stelt daarvoor de selectieprocedure vast. De financieel directeur wordt gekozen in functie van de functiebeschrijving met functieprofiel en competentievereisten en van de toetsing aan de voorwaarden.

Om voldoende valabele kandidaten aan te trekken is het aangewezen de functie extern open te verklaren, met name bij aanwerving.

De gemeenteraad dient het selectiekantoor aan te stellen dat de selectieprocedure zal uitvoeren. Stad Mechelen is vennoot van Poolstok en kan bijgevolg beroep doen op de

selectiekantoren die bij Poolstok aangesloten zijn. Poolstok stelt voor om het kantoor Feniks Consulting de opdracht toe te kennen.

Wat de aanwervingsvoorwaarden betreft:

- Het is conform de RPR een vereiste dat de kandidaat over een masterdiploma of gelijkwaardig beschikt.
- Naar analogie van de functies van directeur is het aangewezen een minimum van 10 jaar relevante ervaring, bij voorkeur in een managementfunctie, als voorwaarde op te nemen.

Volgens de rechtspositieregeling dient de gemeenteraad de selectietechnieken te bepalen en het minimaal te behalen resultaat per selectie-onderdeel. Conform de rechtspositieregeling is volgende procedure aangewezen:

- Een CV-selectie: Op basis van de aanwervingsvoorwaarden, bepaald bij de vacant verklaring, worden de CV's gescreend. Enkel de beste kandidaten (maximum 12) worden uitgenodigd voor de selectieprocedure. De CV-screening resulteert in een gemotiveerde lijst van weerhouden en niet-weerhouden kandidaten.
- Een casus-opdracht:
Om te peilen naar de vakkennis en/of affiniteit met het werkveld, kan de jury beslissen om, voorafgaand aan het selectiegesprek, de kandidaten te onderwerpen aan een schriftelijke opdracht. Deze omvat een case die het financieel-economische inzicht van de kandidaat toetst.
De casus-opdracht is eliminerend, d.w.z. dat de kandidaat minstens 50% dient te behalen.
- Een selectiegesprek:
Hierin worden volgende elementen onderzocht en gescoord:
 - De aan de functiebeschrijving gerelateerde competenties: dit zijn zowel persoonlijkheidskenmerken, attitudes, vakkennis als vaardigheden.
 - Motivatie en interesse voor het werkkterrein
 - Aan de functiebeschrijving gerelateerde en gevraagde ervaringHet selectiegesprek resulteert in een score "geschikt" of "niet geschikt". Om te slagen, moet men "geschikt" worden bevonden.
- Een assessment: enkel de kandidaten die geschikt werden bevonden na het selectiegesprek zullen doorverwezen worden voor een assessment. Het assessment resulteert in een score "geschikt" of "niet geschikt". Om te slagen, moet men "geschikt" worden bevonden.
- Het eindresultaat van de selectieprocedure wordt opgemaakt op basis van de resultaten van alle onderdelen en resulteert eveneens in een score "geschikt" of "niet geschikt". Om te slagen, moet men "geschikt" worden bevonden.
In geval er geen zij-instromers zich kandidaat hebben gesteld, en er meerdere geschikte kandidaten zijn, maakt de jury een rangorde op die ze motiveert.

Conform artikel 589 §3 en 4 van het DLB worden ook financieel beheerders die bij de invoering van het decreet lokaal bestuur niet werden aangesteld als financieel directeur in het eigen bestuur, tot en met 31 december 2023 geacht te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden die door de gemeenteraad worden vastgesteld voor de functie van financieel directeur. Deze zogenaamde "zij-instromers" hoeven niet deel te nemen aan de reguliere selectieprocedure bij andere besturen, maar komen in samenloop met degenen die wel deelnamen en geschikt werden bevonden.

Als er zij-instromers zijn voorziet het DLB dat de aanstellende overheid aan de hand van een systematische vergelijking van titels en verdiensten tot een besluit moet komen wat betreft de meest geschikte kandidaat voor de functie van financieel directeur. Het college doet volgend voorstel om in dat geval de titels en verdiensten te kunnen vergelijken: er wordt een bijkomend selectiegesprek op basis van een portfolio georganiseerd. De portfolio is gebaseerd op de functiebeschrijving, en wordt door de kandidaten opgesteld volgens het voorbeeld dat afzonderlijk wordt voorgelegd.

Het is aan te bevelen een werfreserve aan te leggen, met opname van de niet-aangestelde geslaagde kandidaten, voor een maximale duur van drie jaar.

Voorstel is de selectiecommissie als volgt samen te stellen:

- Dhr. Jan Bal, adjunct-algemeen directeur en directeur algemene ondersteuning (intern jurylid)
 - Mevr. Mia Spaey, HR-manager (intern jurylid)
- Gemeenteraad van 30 maart 2020 - agendapunt nr. 14.

- Dhr. Jo De Bruyne, senior consultant bij Feniks (extern jurylid)
- Dhr. Jan Leroy, VVSG (extern jurylid)
- Dhr. Geert Vergaerde, financieel directeur stad Gent (extern jurylid)

Deze commissie is bevoegd voor het ganse selectieproces, inclusief de vergelijking van titels en verdiensten in het geval er sprake is van zij-instromers.

De gemeenteraad stelt de door de selectiecommissie als meest geschikt bevonden kandidaat aan als financieel directeur. De gemeenteraad kan ten vroegste zes maanden voor de beëindiging van het ambt van de uittredende financieel directeur een nieuwe financieel directeur aanstellen (artikel 168 DLB). De nieuwe financieel directeur staat tijdens de periode van overlapping de uittredende financieel directeur bij in de vervulling van zijn taken en de uitoefening van zijn bevoegdheden.

Juridische grond

- De rechtspositieregeling:
 - Artikel 18:

§1 De selectie wordt uitgevoerd door een selectiecommissie. De selectiecommissie bestaat uit minstens drie leden waarvan minstens één externe deskundige. Wanneer de specificiteit van de functie of van het selectieonderdeel dit rechtvaardigt kan hiervan gemotiveerd afgeweken worden.

De aanstellende overheid kan bepalen dat selecties geheel of gedeeltelijk uitbesteed worden aan een extern selectiebureau. Het selectiebureau voert in dat geval de selectie uit in overeenstemming met de regels van dit besluit en met de specifieke opdracht van het bestuur.

§2 De leden van de raad en van het uitvoerend orgaan van het bestuur kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur. De algemeen directeur die bij delegatie de bevoegdheid van aanstellende overheid heeft, mag geen deel uitmaken van de selectiecommissie.
 - Artikel 26

...

§2. Als de functie van financieel directeur door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 21 §1.

De selectietechnieken bevatten ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaat toetst.

...
 - Artikel 21:

§1 Binnen de grenzen van de algemene regels, bepaalt de aanstellende overheid:

 - 1° de selectiecriteria, vertrekkend van het competentieprofiel;
 - 2° de keuze van de selectietechnieken, waaronder, in voorkomend geval, het gebruik van een betrouwbare techniek voor preselectie;
 - 3° het verloop van de selectie;
 - 4° het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure en, in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure;
 - 5° de samenstelling en de werking van de selectiecommissie;
 - 6° de aard van de selectieprocedure, namelijk een selectieprocedure die resulteert in een niet-bindende volgorde van de geslaagde kandidaten.

Bij de toepassing van punt 6° kiest de aanstellende overheid een kandidaat uit de lijst van de geslaagde kandidaten en motiveert ze uitdrukkelijk haar keuze.
- Het decreet lokaal bestuur, artikel 41-6°, artikel 581-585, artikel 589 §3.

Financiële gevolgen

In de meerjarenplanning is geen budget voorzien voor het dubbelopen met de huidige financieel directeur, dit dient voorzien te worden in de meerjarenplanaanpassing nr. 1.

Besluit:

Artikel 1

De gemeenteraad beslist, van zodra de ontslagverlening ingevolge pensioen van de huidige financieel directeur is goedgekeurd (punt 16 van deze zelfde zitting), de functie van financieel directeur open te verklaren bij aanwerving, met aanleg van een werfreserve van drie jaar.

Artikel 2

De gemeenteraad hecht goedkeuring aan de volgende aanwervingsvoorwaarden:

- Beschikken over een masterdiploma of gelijkwaardig.
- Het aantonen van minimaal 10 jaar relevante ervaring, bij voorkeur in een managementfunctie.

Artikel 3

De gemeenteraad beslist de selectieprocedure via Poolstok toe te wijzen aan het kantoor Feniks Consulting.

Artikel 4

De gemeenteraad beslist de selectietechnieken als volgt vast te leggen:

- CV-selectie waarin de aanwervingsvoorwaarden afgetoetst worden.
- Eliminierende casus waarin gepeild wordt naar de vakkennis en/of affiniteit met het werkveld. Deze omvat een case die het financieel-economische inzicht van de kandidaat toetst.

De kandidaat dient 50% op de casus te scoren om te slagen.

- Selectie-gesprek: hierin worden volgende elementen onderzocht en gescoord:
 - De aan de functiebeschrijving gerelateerde competenties: dit zijn zowel persoonlijkheidskenmerken, attitudes, vakkennis als vaardigheden.
 - Motivatie en interesse voor het werkkterrein.
 - Aan de functiebeschrijving gerelateerde en gevraagde ervaring.

Het resultaat van het selectiegesprek is "geschikt" of "niet geschikt". Om te slagen moet men "geschikt" worden bevonden.

- Assessment: enkel de kandidaten die geschikt werden bevonden na het selectiegesprek zullen doorverwezen worden voor een assessment. Het resultaat van het assessment is "geschikt" of "niet geschikt". Om te slagen moet men "geschikt" worden bevonden.
- Het eindresultaat van de selectieprocedure wordt opgemaakt op basis van de resultaten van alle onderdelen en resulteert eveneens in een score "geschikt" of "niet geschikt". Om te slagen, moet men "geschikt" worden bevonden.
Ingeval er geen zij-instromers zich kandidaat hebben gesteld, en er meerdere geschikte kandidaten zijn, maakt de jury een rangorde op die ze motiveert.

Artikel 5

De gemeenteraad beslist om, in geval er zogenaamde zij-instromers zijn, de titels en verdiensten van deze eventuele zij-instromers te vergelijken met de geslaagden uit de selectieprocedure op basis van een bijkomend selectie-gesprek op basis van een portfolio. De portfolio is gebaseerd op de functiebeschrijving, en wordt door de kandidaten opgesteld volgens het voorgelegde voorbeeld.

Artikel 6

De gemeenteraad beslist om de selectiecommissie als volgt samen te stellen:

- Dhr. Jan Bal, adjunct-algemeen directeur en directeur algemene ondersteuning (intern jurylid)
- Mevr. Mia Spaey, HR-manager (intern jurylid)
- Dhr. Jo De Bruyne, senior consultant bij Feniks (extern jurylid)
- Dhr. Jan Leroy, VVSG (extern jurylid)
- Dhr. Geert Vergaerde, financieel directeur stad Gent (extern jurylid)

Deze selectiecommissie zal op basis van het resultaat van de aanwervingsprocedure en de eventuele vergelijking van titels en verdiensten ingeval er zij-instromers zijn, een advies van meest geschikte kandidaat voorleggen aan het college dat voor de aanstelling doorverwijst naar de gemeenteraad. Indien er meerdere geslaagde kandidaten zijn maakt de

selectiecommissie een rangorde op die ze motiveert, de niet-aangestelde kandidaten worden opgenomen in de werfreserve.

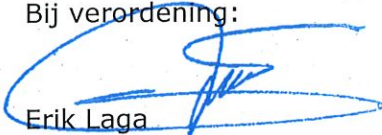
Namens de gemeenteraad:

De adjunct-algemeendirecteur
(get.) Jan Bal

De voorzitter
(get.) Fabienne Blavier

Voor eensluidend uittreksel:
NAMENS DE GEMEENTERAAD:

Bij verordening:


Erik Laga
algemeen directeur



Mechelen, 31 maart 2020


Fabienne Blavier
voorzitter