

OPSCHRIFT

Nummer: 2013_MC_00030

Onderwerp

Elk talent telt. (zie bijlage)

Op voorstel van raadslid(-leden):

Karlijn Deene - N-VA

OMSCHRIJVING VAN DE VRAAG

Toelichting

Onder het motto “elk talent telt” heeft de Vlaamse Regering op 23 november 2012 het besluit “rechtspositieregeling” van 7 december 2007 en van 12 november 2010 aangepast. Door deze wijziging zal een gemeente of OCMW ook kandidaten met eerder verworven competenties kunnen aanwerven. Hiermee worden de mogelijkheden voor de stad Gent om af te wijken van de diplomavooraarden ruimer.

Binnenkort treedt dit besluit in werking.

- Welke acties zal de stad Gent in de toekomst ondernemen om deze wijziging bekend te maken bij geïnteresseerde kandidaten die wél de juiste beroepservaring hebben, maar niet het vereiste diploma?
- Zal de stad Gent dergelijke aanwervingen stimuleren?
- Welke functies bij de stad Gent komen volgens de schepen hier voornamelijk voor in aanmerking?

Met vriendelijke groeten,

Karlijn DEENE

Gemeenteraadslid N-VA

Vraag

De heer Paul Teerlinck Stadssecretaris Stadhuis contactpersoon uw kenmerk ons kenmerk Datum Filip Van Tricht 0485/60.60.85 N-VA fractie 11/01/2013 Geachte heer stadssecretaris, Gelieve het onderstaande punt aan de agenda van de eerstvolgende commissie, Onderwijs, Personeel en Facility Management te willen toevoegen.

BIJLAGEN

Bijgevoegde bijlage(n):

- OPF_vraag4.doc

ANTWOORD

23 januari 2013 15:58

U hebt wellicht al gemerkt dat aan de agenda van deze commissie en aan de agenda van de gemeenteraad de aanpassingen aan de RPR geagendeerd staan. Één van de aanpassingen is wat u nu aanhaalt. Het is zo dat de stad Gent reeds sinds juni 2011 voorziet in de mogelijkheid om af te wijken van diplomavooraarden, net om inderdaad vooral knelpuntvacatures te kunnen invullen. Of om kandidaten van minderheidsgroepen de kans te geven om te solliciteren bij Stad Gent of ook omwille van bepaalde functiecriteriën.

Als we dit doen, moet er wel een capacitaire of niveaubepalende test worden afgelegd en moet er relevante beroepservaring zijn.

Op dit moment werd reeds in een 23-tal selectieprocedures op deze manier gewerkt, voor functies van zowel niveau A, B als C: financieel adjunct van de directie (A), medewerkers voor de E-strategie – adjunct van de directie (A), diverse controleursfunctie (B) voor bouwtechnieken, veiligheid, wegenwerken enz., diverse consulentfuncties (B), bijvoorbeeld buurtsteward en –coach en dan ook gespecialiseerd tuinier, carrosserie hersteller, gespecialiseerd schrijnwerker (C).

Wanneer we dit toepassen, zullen we daar duidelijk op wijzen in de advertenties, die bekendgemaakt wordt via diverse rekruteringskanalen. Er zal aan elke selectieprocedure een gerichte rekruteringscampagne voorafgaan afgestemd op de doelgroep die we wensen te bereiken.

Het is wel niet de bedoeling om deze procedure toe te passen op elke vacature die de Stad heeft, want het aantal kandidaten voor die vacatures zal veel groter dan anders zijn, wat tot gevolg heeft dat veel meer kandidaten moeten gescreend worden. Dat drijft de kostprijs op. Daarom zal dit heel gericht gebeuren. Er zullen verschillende aspecten worden meegenomen in een afwegingskader.
