

Proces-verbaal: opstarten van selectieprocedure voor:
Stad Gent
De functie van: Directeur van de Ombudsdienst (m/v/x)
De graad van: Directeur (m/v/x)
Bij Ombudsdienst

Personeelsaanvraag
Functionele loopbaan
Knelpuntfunctie

A5a – A5b
ja

Wijze van invulling

Op basis van art. 120 van de Rechtspositieregeling Stad Gent wordt de betrekking van directeur Ombudsdienst bij mandaat vervuld. Het mandaatstelsel houdt in dat een personeelslid voor een vooraf bepaalde periode belast wordt met de uitoefening van een bepaalde functie. De duur van een mandaatperiode bedraagt 6 jaar. Het mandaat wordt telkens met zes jaar verlengd indien het betrokken personeelslid op het einde van elke mandaatperiode een gunstig evaluatieresultaat heeft behaald. Omwille van een beleidskeuze wordt gekozen voor een contractuele invulling van bovenvermelde vacature. Interne kandidaten behouden hun reeds verworven statuut.
Op basis van art. 8 & 9 van de rechtspositieregeling, en omdat het uit efficiëntieoverweging wenselijk is om de vacature meteen open te stellen via aanwerving en omdat het voor deze functie belangrijk is een ruime pool van kandidaten te bereiken, wordt voorgesteld om bovenvermelde vacature in te vullen door tegelijk een selectieprocedure van interne mobiliteit, een bevorderingsprocedure en een aanwervingsprocedure uit te voeren.

Werfreserve

Conform art. 23 van de rechtspositieregeling, zal een wervingsreserve aangelegd worden.

**Deelnemings-
voorwaarden interne
mobiliteit**

Deelnemingsvoorwaarden voor kandidaten via de procedure van interne mobiliteit (conform art. 111 t.e.m. 114 van de rechtspositieregeling):

Op de uiterste inschrijvingsdatum voor de selectieprocedure (zie verder) moet aan deze voorwaarden voldaan zijn:

- Op het ogenblik van deelname aangesteld zijn in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang en minstens 6 maand graadanciënniteit hebben, in zoverre de proeftijd of inlooperperiode is beëindigd;
- Gelet op de specificiteit van de functie is het noodzakelijk dat de kandidaten beschikken over minstens 4 jaar relevante professionele leidinggevende ervaring én minstens 2 jaar relevante professionele ervaring in het inhoudelijke domein, meer bepaald in klachtenbehandeling, bemiddeling en/of bestuurskunde. Beide ervaringsvereisten kunnen op éénzelfde moment verworven zijn.

**Deelnemings-
voorwaarden
bevordering**

Deelnemingsvoorwaarden voor kandidaten via de bevorderingsprocedure (conform art. 100 t.e.m. 104 van de rechtspositieregeling):

Op de uiterste inschrijvingsdatum voor de selectieprocedure (zie verder) moet aan deze voorwaarden voldaan zijn:

- een minimale niveauanciënniteit hebben naar gelang de betrekking waarvoor men zich kandidaat stelt, met name vier jaar niveauanciënniteit in niveau A (cfr. art. 104 §1)
- Gelet op de specificiteit van de functie is het noodzakelijk dat de kandidaten beschikken over minstens 4 jaar relevante professionele leidinggevende ervaring én minstens 2 jaar relevante professionele ervaring in het inhoudelijke domein, meer bepaald in klachtenbehandeling, bemiddeling en/of bestuurskunde. Beide ervaringsvereisten kunnen op éénzelfde moment verworven zijn.

**Deelnemings-
voorwaarden aanwerving**

Deelnemingsvoorwaarden voor kandidaten via de aanwervingsprocedure (conform art. 10 t.e.m. 19 van de rechtspositieregeling):

Op de uiterste inschrijvingsdatum voor de selectieprocedure (zie verder) moet aan deze voorwaarden voldaan zijn:
Gelet op functiespecifieke criteria en omdat het gaat om een knelpuntberoep, wordt conform art. 12 van de rechtspositieregeling beslist om af te wijken van de diplomavereiste voor deze functie. Op de uiterste inschrijvingsdatum voor de selectieprocedure moeten kandidaten aantonen dat zij beschikken over minstens 4 jaar relevante professionele leidinggevende ervaring én minstens 2 jaar relevante professionele ervaring in het inhoudelijke domein, meer bepaald in klachtenbehandeling, bemiddeling en/of bestuurskunde. Beide ervaringsvereisten kunnen op éénzelfde moment verworven zijn.

**Programma
selectieprocedure**

Om de te meten competenties (zie verder) efficiënt en doelgericht te kunnen beoordelen bestaat de selectieprocedure voor interne personeelsmobiliteit, de bevorderingsprocedure en aanwervingsprocedure uit onderstaand selectieprogramma.

Proces-verbaal: opstarten van selectieprocedure voor:

Stad Gent

De functie van: Directeur van de Ombudsdienst (m/v/x)

De graad van: Directeur (m/v/x)

Bij Ombudsdienst

· Een computergestuurd deel voor kandidaten die deelnemen via aanwerving zonder een master diploma of een diploma hieraan gelijkgesteld. Dit bestaat uit een eliminerende niveaubepaling op het niveau van de functie.

· Een eliminerend kort mondeling deel. In dit kort mondeling deel worden motivatie en een beperkt aantal competenties gemeten.

De kandidaten moeten 50% behalen om te slagen en om toegelaten te worden tot het volgende selectieonderdeel.

Conform art. 19 van de rechtspositieregeling en gezien het groot aantal verwachte kandidaturen, wordt beslist dat in totaliteit slechts 7 kandidaten, in volgorde van de behaalde score, mogen doorgaan naar het volgende selectieonderdeel.

· Een eliminerend assessment center. Dit gedeelte bestaat uit een capacitair onderzoek op het niveau van de functie, aangevuld met een persoonlijkheidsonderzoek (inclusief een assessment center op het niveau van de functie). Het assessment center resulteert in één van volgende beoordelingen: 'gunstig', 'gunstig met voorbehoud' of 'ongunstig'. Kandidaten met een beoordeling 'gunstig' of 'gunstig met voorbehoud' worden toegelaten tot het volgende selectieonderdeel.

· Een eliminerend mondeling deel. In dit mondeling deel worden competenties en motivatie gemeten door o.a. werkervaring, kennis van de functie-inhoud, cases,... te bevragen. Eventueel dient de kandidaat een presentatie of dergelijke te geven.

Dit gedeelte staat op 100 punten. De kandidaten moeten 60% behalen om te slagen in dit selectieonderdeel.

Competentieprofiel

In overleg met de betrokken dienst(en) en vanuit de inhoud van de functiebeschrijving wordt voorgesteld de volgende competenties – cruciaal voor de uitoefening van de functie – te meten:

- klantgericht handelen
- resultaatgericht werken
- team leiden
- coachen
- beslissen
- conceptualiseren
- bemiddelen
- samenwerken
- rapporteren

Aanvulling op de functiebeschrijving

De concretisering van de functiebeschrijving bevindt zich in bijlage.

Inhoud en termijn bekendmaking

De inhoud van de bekendmaking van de vacature wordt opgesteld conform artikel 17 van de rechtspositieregeling. Gelet op de inhoud van de vacature wordt deze o.a. gepubliceerd via: MIA, nieuwsbrief: 'Nieuw op Mia', jobsite Stad Gent, VDAB, enz.

De inschrijvingstermijn voor deze vacature bedraagt minimum 15 kalenderdagen, vanaf de datum van de bekendmaking van de vacature.

Selectiecommissie

Conform artikel 22, §2 van de rechtspositieregeling bestaat de selectiecommissie uit:

- een afgevaardigde van de Dienst Selectie en Mobiele Ploeg
- de algemeen directeur of een afgevaardigde
- een extern jurylid via Poolstok in samenwerking met een selectiekantoor

Er zal gewerkt worden met correctoren in opdracht van de selectiecommissie.

Conform art. 8 §4 van de rechtspositieregeling en gezien de werkbelastinginschatting en het prioriteitenplan binnen de Dienst Selectie en Mobiele Ploeg wordt de selectie van de kandidaten via Poolstok aan een erkend extern selectiebureau uitbesteed.

Opgemaakt op

21/09/2023

Ondertekening

Klaartje Huyge
Departementshoofd HR

Mieke Hullebroeck
Algemeen directeur
Stad Gent

Amélie Malaise
Arbeidspsycholoog
Dienst Selectie en Mobiele Ploeg

Proces-verbaal: opstarten van selectieprocedure voor:

Stad Gent

De functie van: Directeur van de Ombudsdienst (m/v/x)

De graad van: Directeur (m/v/x)

Bij Ombudsdienst