

Selectieprocedure voor de selectie- en bevorderingsambten voor de onderwijsinstellingen van de Stad Gent

Artikel 1

Deze selectieprocedure is van toepassing op de onderwijsinstellingen van de Stad Gent, te weten de onderwijsinstellingen van het Stedelijk Onderwijs Gent (SOG), het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB) en het Stedelijk en Gemeentelijk Leersteuncentrum PILAR (LSC).

Artikel 2

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een selectie- en bevorderingsambt binnen de onderwijsinstellingen van de Stad Gent zijn opgenomen in het decreet rechtspositie voor personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 en de rechtspositie van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat en van het Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding zoals goedgekeurd in zitting van de gemeenteraad van 16 februari 2009, meermaals gewijzigd.

Artikel 3

De selectieprocedure zoals beschreven in onderhavige artikels geldt voor de in te vullen vacatures van volgende vacante en niet-vacante (waarneming langer dan 1 jaar) ambten:

directeur van een onderwijsinstelling, coördinator-CLB en LSC, adjunct-directeur, technisch adviseur coördinator en technisch adviseur.

Bij een in te vullen vacature voor een periode korter dan 1 jaar gebeurt de invulling van het ambt aan de hand van een waarneming. Onderstaande artikels zijn hierop niet van toepassing.

Artikel 4 Selectieprocedure voor directeur van een onderwijsinstelling van het SOG – basisonderwijs

§ 1. De in te vullen vacante of niet vacante betrekking(en) wordt (worden) ter kennis gebracht van de kandidaten opgenomen in de wervingspool.

§ 2. Met alle geïnteresseerde kandidaten wordt er een oriënteringsgesprek gevoerd. In dit gesprek wordt er nagegaan of de vacature aansluit bij de motivatie en de interesse van de kandidaat zonder dat de kandidaat zijn of haar plaats uit de pool verliest. Tijdens dit gesprek kunnen meerdere vacatures tegelijkertijd besproken worden.

§ 3. De jury kiest de meest geschikte kandidaat uit de pool en motiveert haar keuze in een verslag.

§ 4. De jury van de oriënteringsgesprekken bestaat uit twee directeurscoaches waarvan een directeurscoach rechtstreeks leidinggevende wordt van de gekozen kandidaat.

§ 5. De procedure voor het aanleggen of uitbreiden van een wervingspool voor het ambt directeur basisonderwijs bestaat uit:

- a) Een eerste selectieonderdeel bestaande uit een schriftelijke proef en een motivatiegesprek. Dit selectieonderdeel is eliminerend.
De jury van het motivatiegesprek bestaat uit een arbeidspsycholoog, een directeurscoach van het SOG en een extern jurylid uit het werkveld of hun plaatsvervangers.
- b) De geslaagde kandidaten worden uitgenodigd voor een assessment. Dit onderdeel is eliminerend en wordt georganiseerd door een extern rekruterings- en selectiebureau.
- c) De geslaagde kandidaten nemen deel aan een jurygesprek. De jury bestaat uit een arbeidspsycholoog, twee directeurscoaches, de algemeen directeur van het SOG en een consultant van het extern rekruterings- en selectiebureau of hun plaatsvervangers. Dit gesprek is eliminerend.
- d) Aan elk van de onderdelen van de selectieprocedure wordt een beoordeling toegekend op basis van vooraf bepaalde competenties zoals omschreven in de functiebeschrijving.

Onderdeel	Schriftelijke proef en eerste jurygesprek	Assessment center	Jurygesprek = eindscore
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> • geslaagd of • niet geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> • geslaagd • geslaagd met aandachtspunten • niet geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> • $\geq 50/100$ geslaagd • $< 50/100$ niet geslaagd

- e) De jury bedoeld in artikel 4 §5 c) maakt een advies op, rekening houdend met alle onderdelen van de procedure, en legt dit advies voor ter kennisgeving aan het college van burgemeester en schepenen.

Kandidaten die na het doorlopen van deze procedure opgenomen worden in de wervingspool blijven gedurende vijf jaar na kennisname door het college in de pool opgenomen.

- f) Deze procedure wordt zoveel als nodig doorlopen om te allen tijde over voldoende kandidaten in de pool te beschikken.

§ 6. De wervingspool voor het ambt directeur basisonderwijs bestaat uit de kandidaten die geslaagd zijn voor de procedure zoals beschreven in artikel 4 §5 en tevens uit alle directeurs basisonderwijs bij het SOG, en alle personen die deel uitmaken van de bestaande wervingsreserve op het moment van goedkeuring van deze procedure.^a

§ 7. Kandidaten die zijn opgenomen in de wervingspool worden hieruit geschrapt:

- op eigen verzoek;
- na twee negatieve evaluaties binnen het ambt van directeur basisonderwijs binnen een onderwijsinstelling van het SOG.

Artikel 5 Selectieprocedure voor een bevorderingsambt binnen een onderwijsinstelling van het SOG, uitgezonderd directeur basisonderwijs

§ 1. De selectieprocedure voor een bevorderingsambt binnen een onderwijsinstelling van het SOG, uitgezonderd directeur basisonderwijs bestaat uit:

- Een eerste selectieonderdeel bestaande uit een schriftelijke proef en een motivatiegesprek. Dit selectieonderdeel is eliminerend.

^a Zij worden gedurende 5 jaar-[het aantal gepasseerde jaren op de wervingsreserve] opgenomen in de wervingspool

De jury van het motivatiegesprek bestaat uit een arbeidspsycholoog van het SOG, een directeurscoach en een extern jurylid uit het werkveld of hun plaatsvervangers.

- b) De geslaagde kandidaten worden uitgenodigd voor een assessment. Dit onderdeel is eliminerend en wordt georganiseerd door een extern rekruterings- en selectiebureau.
- c) De geslaagde kandidaten nemen deel aan een jurygesprek. De jury bestaat uit een arbeidspsycholoog van het SOG, twee directeurscoaches, de algemeen directeur van het SOG en een consultant van het extern rekruterings- en selectiebureau of hun plaatsvervangers. Dit gesprek is eliminerend.
- d) Aan elk van de onderdelen van de selectieprocedure wordt een beoordeling toegekend op basis van vooraf bepaalde competenties zoals omschreven in de functiebeschrijving.

Onderdeel	Schriftelijke proef en motivatiegesprek	Assessment center	Jurygesprek = eindscore
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> • geslaagd • niet geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> • geslaagd • geslaagd met aandachtspunten • niet geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> • $\geq 50/100$ geslaagd • $< 50/100$ niet geslaagd

- e) De jury bedoeld in artikel 5 §1 c) maakt een advies op, rekening houdend met alle onderdelen van de procedure, en legt dit advies voor ter kennisgeving aan het college van burgemeester en schepenen.
- f) Geslaagde kandidaten komen op de wervingsreserve met rangschikking en een geldigheidsduur van vijf jaar. Deze geldt enkel voor het desbetreffende ambt in de desbetreffende onderwijsinstelling.

§ 2. Kandidaten die zijn opgenomen in de wervingsreserve worden hieruit geschrapd:

- a) op eigen verzoek;
- b) indien ze twee keer aan een oproep voor dezelfde functie verzaken.

§ 3. Indien de kandidaat werkzaam is binnen het SOG in een selectie- of bevorderingsambt, krijgt de kandidaat een vrijstelling voor het eerste selectieonderdeel en het assessment. Kandidaten kunnen ervoor kiezen om deze selectieonderdelen wel te doorlopen.

Artikel 6 Selectieprocedure voor een selectieambt binnen een onderwijsinstelling van het SOG

§ 1. De selectieprocedure voor een selectieambt binnen een onderwijsinstelling van het SOG bestaat uit:

- a) Een eerste selectieonderdeel bestaande uit een schriftelijke proef en een motivatiegesprek. Dit selectieonderdeel is eliminerend.
- b) De jury bestaat uit een arbeidspsycholoog, de directeurscoach van het SOG, de directeur voor de school waar de vacante betrekking moet worden ingevuld en extern jurylid uit het werkveld of hun plaatsvervangers.
- c) Behoudens voor het ambt van technisch-adviseur worden de geslaagde kandidaten uitgenodigd voor een assessment. Dit onderdeel is eliminerend en wordt georganiseerd door een extern rekruterings- en selectiebureau.
- d) De geslaagde kandidaten nemen deel aan een jurygesprek. De jury bestaat uit een arbeidspsycholoog, een directeurscoach, de directeur van de betrokken onderwijsinstelling van het SOG en een consultant van een extern rekruterings- en selectiebureau of hun plaatsvervangers. Dit gesprek is eliminerend.
- e) Aan elk van de onderdelen van de selectieprocedure wordt een beoordeling toegekend op basis van vooraf bepaalde competenties zoals omschreven in de functiebeschrijving.

Onderdeel	Schriftelijke proef + motivatiegesprek	Assessment center (niet voor technisch adviseur)	Jurygesprek
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> • geslaagd • niet geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> • geslaagd • geslaagd met aandachtspunten • niet geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> • $\geq 50/100$ geslaagd • $< 50/100$ niet geslaagd

- f) De jury bedoeld in artikel 6 §1 b) maakt een advies op, rekening houdend met alle onderdelen van de procedure, en maakt legt dit advies voor ter kennisgeving aan het college van burgemeester en schepenen.
- g) Geslaagde kandidaten komen op de wervingsreserve met rangschikking en een geldigheidsduur van vijf jaar. Deze geldt enkel voor het desbetreffende ambt in de desbetreffende onderwijsinstelling.

§ 2. Kandidaten die zijn opgenomen in de wervingsreserve worden hieruit geschrapd:

- a) op eigen verzoek;
- b) indien ze twee keer aan een oproep voor dezelfde functie verzaken.

§ 3. Indien de kandidaat werkzaam is binnen het SOG in een selectie- of bevorderingsambt, krijgt de kandidaat een vrijstelling voor het eerste selectieonderdeel en het assessment. Kandidaten kunnen ervoor kiezen om deze selectieonderdelen wel te doorlopen.

Artikel 7 Selectieprocedure voor selectie- en bevorderingsambten binnen het CLB en het LSC

§ 1. De selectieprocedure voor selectie- en bevorderingsambten binnen het CLB en het LSC bestaat uit:

- a) Een eerste selectieonderdeel bestaande uit een schriftelijke proef en een motivatiegesprek. Dit selectieonderdeel is eliminerend.
- b) De jury voor het motivatiegesprek voor vacatures van het CLB en het LSC bestaat uit twee interne juryleden en een extern jurylid, zijnde de directeur van het CLB of het LSC voor een vacature van coördinator, of het departementshoofd van het Departement Onderwijs, Opvoeding en Jeugd voor een vacature van directeur (die beiden rechtstreeks leidinggevend zijn), een arbeidpsycholoog van het SOG en een extern jurylid uit het werkveld of hun plaatsvervangers.
- c) De geslaagde kandidaten worden uitgenodigd voor een assessment. Dit onderdeel is eliminerend en wordt georganiseerd door een extern rekruterings- en selectiebureau.
- d) De geslaagde kandidaten nemen deel aan een jurygesprek. De jury voor het jurygesprek voor vacatures van het CLB en het LSC bestaat uit twee interne leden en een externe deskundige, zijnde de directeur van het CLB of het LSC voor een vacature van coördinator of het departementshoofd van het Departement Onderwijs, Opvoeding en Jeugd voor een vacature van directeur (die beiden rechtstreeks leidinggevend zijn), een arbeidpsycholoog van het SOG en een consultant van het extern rekruterings- en selectiebureau of hun plaatsvervangers. Dit gesprek is eliminerend.
- e) Aan elk van de onderdelen van de selectieprocedure wordt een beoordeling toegekend op basis van vooraf bepaalde competenties zoals omschreven in de functiebeschrijving.

Onderdeel	Schriftelijke proef en motivatiegesprek	Assessment center	Jurygesprek = eindscore
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> • geslaagd • niet geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> • geslaagd • geslaagd met aandachtspunten • niet geslaagd 	<ul style="list-style-type: none"> • $\geq 50/100$ geslaagd • $< 50/100$ niet geslaagd

- f) De jury bedoeld in artikel 7 §1 c) maakt een advies op, rekening houdend met alle onderdelen van de procedure, en legt dit advies voor ter kennisgeving aan het college van burgemeester en schepenen.
- g) Geslaagde kandidaten komen op de wervingsreserve met rangschikking en een geldigheidsduur van vijf jaar. Deze geldt enkel voor het desbetreffende ambt in de desbetreffende onderwijsinstelling.

§ 2. Kandidaten die zijn opgenomen in de wervingsreserve worden hieruit geschrapt:

- a) op eigen verzoek;
- b) indien ze twee keer aan een oproep voor dezelfde functie verzaken.

Artikel 8

De geldigheidsduur van de schriftelijke proef en het assessment center wordt bepaald op vijf jaar. Kandidaten die deze selectieonderdelen succesvol hebben afgelegd in voorafgaandelijke vijf jaar zijn vrijgesteld indien inhoudelijk dezelfde proeven zouden moeten worden doorlopen.

Iedere kandidaat kan zelf een nieuwe beoordeling aanvragen voor (één van) beide onderdelen, ook al is de officiële geldigheidsduur nog niet verstreken.

Artikel 9

Conform het syndicaal statuut worden de provinciale vakbondsverantwoordelijken steeds geïnformeerd over de verschillende stappen van de volledige selectieprocedure.

Artikel 10

Huidige procedure heft de selectieprocedure voor de selectie- en bevorderingsambten en mandaten binnen het Stedelijk Onderwijs Gent en het iCLB, goedgekeurd door de gemeenteraad in zitting van 28 maart 2022, op.