

AGENDAPUNT VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN HAMME IN ZITTING VAN 23/10/2024

Referentienummer agendapunt: RMW/2024/030

AANPASSING RECHTSPOSITIEREGELING INSTELLINGENPERSONEEL - GOEDKEURING

Toelichting

Het bestuur stelt een versoepeling voor van de aanwervingsprocedure zoals omschreven in de rechtspositieregeling voor het instellingenpersoneel van het OCMW voor de aanwerving van zorgkundigen en verpleegkundigen. Gelet op de krapte op de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen en zorgkundigen zorgt de lange doorlooptijd van examenprocedures ervoor dat kandidaten afhaken voor het afronden van een reguliere procedure. Een verkorte procedure kan momenteel enkel resulteren in een contract voor bepaalde duur, wat onvoldoende aantrekkelijk is om de overstap te maken naar het WZC.

Gezien de grote nood aan instroom van verplegend en verzorgend personeel besprak het vast bureau de mogelijkheden voor een maximale versoepeling van de procedure voor deze groep medewerkers. Een overweging hierbij is dat het om specifieke beschermde beroepstitels gaat, die in principe vakbekwaamheid garanderen.

Het WZC is vragende partij om eveneens de mogelijkheid van het traject zijinstroom te voorzien in de rechtspositieregeling als bijkomend wervingskanaal.

De lokale rechtspositieregeling moet vallen binnen de regels van het BVR rechtspositieregeling. Binnen het actuele Besluit rechtspositieregeling beschikt een lokaal bestuur over meer autonomie in het bepalen van de aanwervingsprocedure dan het geval was bij de opmaak van de huidige aanwervingsprocedure.

Gelet op de minimale vereisten qua publicatie en procedure wordt voorgesteld om de minimale procedure zoals die wordt toegepast voor tijdelijke aanwervingen uitzonderlijk ook toepasselijk te maken voor de aanwerving van verpleegkundigen en zorgkundigen met een contract van onbepaalde duur. Voor een minimale doorlooptijd worden de beslissingen over de praktische uitvoering toevertrouwd aan de algemeen directeur. De finale aanstellingsbevoegdheid blijft bij het vast bureau.

Besluit

De raad voor maatschappelijk welzijn,

In openbare zitting vergaderd,

REGELGEVING:

Bevoegdheid

- Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 40 en 41.

Juridische context

- Het BVR rechtspositieregeling van 20 januari 2023.
- De lokale rechtspositieregeling van het OCMW-instellingenpersoneel zoals laatst gewijzigd in de zitting van 15 december 2021.

- De wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

OVERWEGINGEN:

Feiten en context

- In de rechtspositieregelingen van het personeel van het lokaal bestuur staan personeelsprocedures omschreven die een onbevooroordeelde toegang tot publieke vacatures mogelijk moeten maken met een kwalitatieve instroom.
- Deze omvatten een reeks regels en termijnen waarbinnen moet worden gewerkt.
- Het BVR rechtspositieregeling geeft de lokale besturen meer autonomie in het bepalen van de procedures.
- Bepaalde zorgberoepen hebben beschermde beroepstitels met diploma's die de beroepsbekwaamheid attesteren.
- Door de krapte op de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen en zorgkundigen zorgt de lange doorlooptijd van examenprocedures ervoor dat kandidaten afhaken voor het afronden van een reguliere procedure.
- Een verkorte procedure kan momenteel enkel resulteren in een contract voor bepaalde duur, wat onvoldoende aantrekkelijk is om de overstap te maken naar het WZC.

Vormvereisten

- Het gunstig advies van het managementteam van 12 september 2024.
- Het akkoord van het vakbondsoverleg van 30 september 2024.

Motivering

- Het bestuur stelt een versoepeling voor van de aanwervingsprocedure zoals omschreven in de rechtspositieregeling voor het instellingenpersoneel van het OCMW voor de aanwerving van verpleegkundigen. Gelet op de krapte op de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen en zorgkundigen zorgt de lange doorlooptijd van examenprocedures ervoor dat kandidaten afhaken voor het afronden van een reguliere procedure. Een verkorte procedure kan momenteel enkel resulteren in een contract voor bepaalde duur, wat onvoldoende aantrekkelijk is om de overstap te maken naar het WZC.

Gezien de grote nood aan instroom van verplegend en verzorgend personeel besprak het vast bureau de mogelijkheden voor een maximale versoepeling van de procedure voor deze groep medewerkers. Een overweging hierbij is dat het om specifieke beschermde beroepstitels gaat, die in principe vakbekwaamheid garanderen.

Het WZC is vragende partij om eveneens de mogelijkheid van het traject zijinstroom te voorzien in de rechtspositieregeling als bijkomend wervingskanaal.

De lokale rechtspositieregeling moet vallen binnen de regels van het BVR rechtspositieregeling. Binnen het actuele Besluit rechtspositieregeling beschikt een lokaal bestuur over meer autonomie in het bepalen van de aanwervingsprocedure dan het geval was bij de opmaak van de huidige aanwervingsprocedure.

Gelet op de minimale vereisten qua publicatie en procedure wordt voorgesteld om de minimale procedure zoals die wordt toegepast voor tijdelijke aanwervingen uitzonderlijk ook toepasselijk te maken voor de aanwerving van verpleegkundigen en zorgkundigen met een contract van onbepaalde duur. Voor een minimale doorlooptijd worden de beslissingen over de praktische uitvoering toevertrouwd aan de algemeen directeur. De finale aanstellingsbevoegdheid blijft bij het vast bureau.

- Gezien de grote nood aan instroom van verplegend en verzorgend personeel is het wenselijk om een maximale versoepeling van de procedure voor deze groep medewerkers in te voeren zodat een minimale doorlooptijd toch toegang kan geven tot een contract van onbepaalde duur voor deze categorieën.

STEMMING: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Enig artikel.

Beslist de volgende artikels van de rechtspositieregeling van het instellingenpersoneel van het OCMW aan te passen:

- Invoeging:

Artikel 15 bis: §1 In afwijking van de algemene regels voor aanwerving en selectie kan het vast bureau gemotiveerd afwijken voor de vaste contractuele functie van verpleegkundige en zorgkundige door een permanente vacature te publiceren op de eigen website, de VDAB-site en andere nuttige kanalen, en bij ingediende kandidaturen een selectieprocedure te voeren als volgt:

- 1° de kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de algemene en de specifieke aanwervingsvoorwaarden, met inbegrip van de diplomavereiste;
- 2° de kandidaten bezorgen hun kandidatuur met CV en de nodige bewijsstukken aan de algemeen directeur;
- 3° de selectie bestaat uit een interview op basis van de CV;
- 4° de selectie gebeurt door een selectiecommissie samengesteld door de algemeen directeur. De selectiecommissie maakt een verslag op met betrekking tot de geschiktheid of ongeschiktheid van elke kandidaat;
- 5° de kandidaten worden op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie;
- 6° de aanstellende overheid kiest een kandidaat uit de geschikt bevonden kandidaten, die voldoet aan het competentieprofiel voor de opdracht.

§2 Voor vacatures in het kader van het protocolakkoord over het structureel instroomkanaal dat op 10 mei 2023 in comité C1 werd afgesloten kan eveneens worden afgeweken overeenkomstig de regels die daarin omschreven zijn met een selectieprocedure zoals in §1 tweede lid.

- In de artikelen 30 t.e.m. 32 wordt 'de voorzitter' vervangen door 'de algemeen directeur'.