

Antwoord op de vraag van Bart Blommaert op de PR van woensdag 27 mei 2020.
Vraag naar motivatie i.v.m. selectieprocedures.:

Ik verwijs hiervoor naar het bestuursakkoord en de strategische nota van de meerjarenplanning, waarbij gesteld wordt dat vacatures waar mogelijk intern open verklaard worden om de eigen personeelsleden zoveel mogelijk loopbaankansen te geven.

In een overleg met de deputatie en het departement personeel op 13 februari 2020 kwam bij de manier van invullen van vacatures nogmaals uitdrukkelijk aan bod dat deze doelstelling uit het bestuursakkoord die vertaald werd in de strategische nota van het meerjarenplan maximaal uitvoering moest krijgen.

De functie van directeur departement Personeel werd vacant verklaard in juni 2019. Op dat moment was deze wijziging in het selectiebeleid nog niet ingezet. Naar aanleiding van de invoering van het personeelsbehoefteplan (januari 2020) en nadat dit nog eens expliciet duidelijk gesteld werd in het overleg tussen deputatie en departement personeel op 13 februari 2020, werd deze tendens ingezet.

De vacantverklaring voor de functie hoofdingenieur-directeur gebeurde op 9 april 2020, 10 maanden later dan deze van directeur departement Personeel, en dus op het moment dat de uitvoering van het bestuursakkoord vertaling kreeg in het selectiebeleid. Om die reden werd deze vacantverklaring enkel intern open verklaard. In dit geval enkel via bevordering omdat interne mobiliteit in deze niet van toepassing is, aangezien geen enkele andere functie binnen de organisatie ingeschaald is op A9.

De functie van hoofdingenieur-directeur is hierin de eerste, maar dit is de beleidslijn die ook voor toekomstige vacantverklaringen gehanteerd zal worden. Het is dus geen verhaal van 2 maten en 2 gewichten maar van een evolutie waarbij de ene vacature voor en de andere na het moment van kentering vacant verklaard werd.

Riet Gillis