



# TOELICHTING SELECTIEPROCES ALGEMEEN DIRECTEUR



GEMEENTERAADSCOMMISSIE 18-04-2024



Springt hoger  
voor personeel  
en organisatie

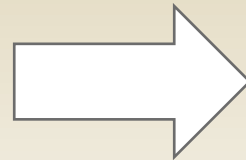


# Deel 1 - Voorstelling Motmans & Partners

# Situering



Springt hoger  
voor personeel  
en organisatie



# Doelstelling toelichting



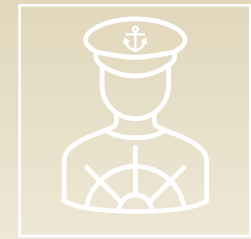
Vertrouwen in Motmans  
& Partners als externe  
partner



Inzicht in onze aanpak  
en het selectieproces



Vertrouwen richting  
besluitvorming



In vertrouwen naar een  
duurzame aanstelling

# Voorstelling Lead Consultant



**Pieter Vandergraesen, senior consultant**

Master rechten

+20 jaar ervaring in publieke sector

Directeur interne organisatie -  
waarnemend AD - lid managementteam

Van Stad Beringen

# Voorstelling - Team Public & Social Profit



# Referenties Public



# Referenties Public AD







## Deel 2 – Elementen in het selectieproces

# Elementen in het selectieproces



RPR  
=  
Basis

2.1. Toelating – en aanwervingsvoorwaarden

2.2. Werving

2.3. Aanbod

2.4. Selectietechnieken

2.5. Selectiecriteria

2.6. Selectiecommissie

2.7. Timing

# RPR = basis



Om in aanmerking te komen moeten kandidaten **minimaal 4 jaar relevante beroepservaring** hebben voor functies in hogere rangen en de aanstellende overheid kan **aanvullende aanwervingsvoorwaarden** stellen

Als functie door aanwerving vervuld wordt moet kandidaat houder zijn van **diploma dat toegang geeft tot niveau A en de Belgische nationaliteit**

De selectie wordt uitgevoerd op basis van de selectiecriteria en met behulp van **verschillende selectietechnieken**

De selectietechnieken voor AD bevatten in elk geval **een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van kandidaten toetst** en uitgevoerd door extern selectiebureau

De gemeenteraad stelt de **functiebeschrijving voor AD** vast

De aanstellende overheid bepaalt bij vacant verklaring de wijze van begeven, externe bekendmaking, keuze en weging van de **selectietechnieken in functie van de selectiecriteria**

De aanstellende overheid bepaalt bij vacant verklaring **de aanvulling met psychotechnische onderzoeken en het aantal kandidaten dat hiervoor wordt uitgenodigd** in volgorde van punten, **het verloop van de selectie (incl. timing) en aanleg/duur wervreserf**

Elke selectie wordt **afgesloten met een grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef** (obv geselecteerde competenties)

Voor AD wordt selectie **aangevuld met ten minste één selectietechniek en een test die de management- en leiderschapscapaciteiten van kandidaten toetst**

De selectie **kan aangevuld worden met psychotechnische onderzoeken die plaatsvinden NA de mondelinge proef** (assessment center of psychotechnische screening)

In het **assessment center** wordt kandidaat door twee verschillende assessoren beoordeeld en **uitspraak** gedaan **naar geschiktheid (geschikt – niet geschikt)**

Om als geslaagd beschouwd te worden **voor elke selectietechniek 50% van de punten en 60% op het geheel** van de examen en **voor psychotechnische onderzoeken minstens 'geschikt'** bevonden

De selecties resulteren in een **bindende rangschikking** van de geslaagde kandidaten in volgorde van de behaalde punten

# 2.1. Toelatings –en aanwervingsvoorwaarden

- **Diploma**

- Voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau van de functie = diploma dat toegang geeft tot niveau A (art. 27 RPR)
  - Een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs
  - Bewijs van gelijkstelling of gelijkwaardigheid van buitenlands diploma (via NARIC-attest) uiterlijk op datum aanstelling (=deelname onder voorbehoud)

- **Ervaringsvereisten**

- Aanvullende aanwervingsvoorwaarde door de aanstellende overheid te bepalen, bijv. aantal jaren relevante beroepservaring, al dan niet in een bepaalde functie
- Voorstel : Minstens 4 jaar relevante professionele ervaring in een leidinggevende functie of in complex projectleiderschap, die moet opgedaan zijn in de laatste 8 jaar van de loopbaan. De relevantie van de ervaring wordt beoordeeld als werkervaring die naar diplomaniveau en functie-inhoud betekenisvol is voor de vacante functie

# 2.1. Toelatings- en aanwervingsvoorwaarden



- Overige voorwaarden
  - Bij kandidaatstelling
    - Burgerlijke en politieke rechten
    - Voldoen aan de nationaliteitsvereiste van Belgische nationaliteit omwille van rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan openbaar gezag of werkzaamheden die strekken tot bescherming van de belangen van het gemeentebestuur (art. 5 § 2 RPR) → nagaan op moment vacant verklaring aan de hand van de functiebeschrijving
    - Voldoen aan vereiste over taalkennis : aantoonbaar via een Nederlandstalig diploma of taaltest erkende instantie uiterlijk op datum aanstelling aan te leveren
    - Documenten: CV, motivatiebrief en kopie diploma
  - Vóór aanstelling
    - Gedrag in overeenstemming met eisen van de functie via uittreksel strafregister : blanco uittreksel en bij ongunstige vermelding mogelijkheid tot schriftelijke toelichting



## 2.2. Werving

- **Externe bekendmaking**
  - Ten minste via VDAB en gemeentelijke website
- **Light search**
  - Tijdsperiode van 4 weken
  - Social mediacampagne (Insta, FB, LinkedIn + LinkedIn jobslot) : single image + carousel
  - Active search
  - Inspanningsverbintenis
- **Advertentiecampagne in print**
  - Via Poolstok (apart SWV)
  - M&P voorziet coördinatie van de vacatureteksten
- **Aanvullende publicatie**
  - Via Motmans & Partners
    - Vacaturewebsite M&P
    - VDAB
  - Via Gemeente
    - Gemeentelijke website
    - Gemeentelijk informatieblad Info Leeuw (editie mei/juni én juli/augustus 2024)

# 2.2. Werving



**MOTMANS VACATURES**  
714 volgers  
Volledige pagina weergeven

**MOTMANS VACATURES**  
714 volgers  
4 d •

**Comfort Energy Group** zoekt een Regiomanager! 📄

Je krijgt de kans om een significante rol op te nemen binnen Comfort Energy, voortrekker in de noodzakelijke energietransitie.

👉 Klaar om je carrière naar een hoger niveau te tillen? Solliciteer nu of stuur een DM naar onze collega **Ellen Budna**.

<https://lnkd.in/e4j7zDeV>



Vacatures - Motmans & Partner x +

motmanspartners.be/vacatures/?sf\_paged=2

Motmans & Partners Outlook Docle Intranet Motmans... Spectrumcollege - S... Motmans - Carerix... Vacatures - Motman... Feed | LinkedIn Motmans Vacatures... Geen toegang | De...

	<b>Adviseur Stadsontwikkeling Ruimtelijke Planning</b> Stad Lommel Lommel		<b>Teamleader managed services</b> LNS Lommel
	<b>Senior Accountant</b> Federal Eco Foam Lommel		<b>IT Beheerder</b> VERA Leuven
	<b>Sales Manager Belgium Nelskamp</b> Spaeth-Boje Ettingen		<b>Algemeen Directeur</b> POM Antwerpen Antwerpen
	<b>Teamcoach Stadswerken</b> Stad Lommel Stad Lommel		<b>HR Project consultant</b> Motmans & Partners HR Resources Antwerpen / Vlaams-Brabant

Blijf op de hoogte van de openstaande vacatures via onze Job Alerts.

**REGISTREREN**



## 2.3. Aanbod

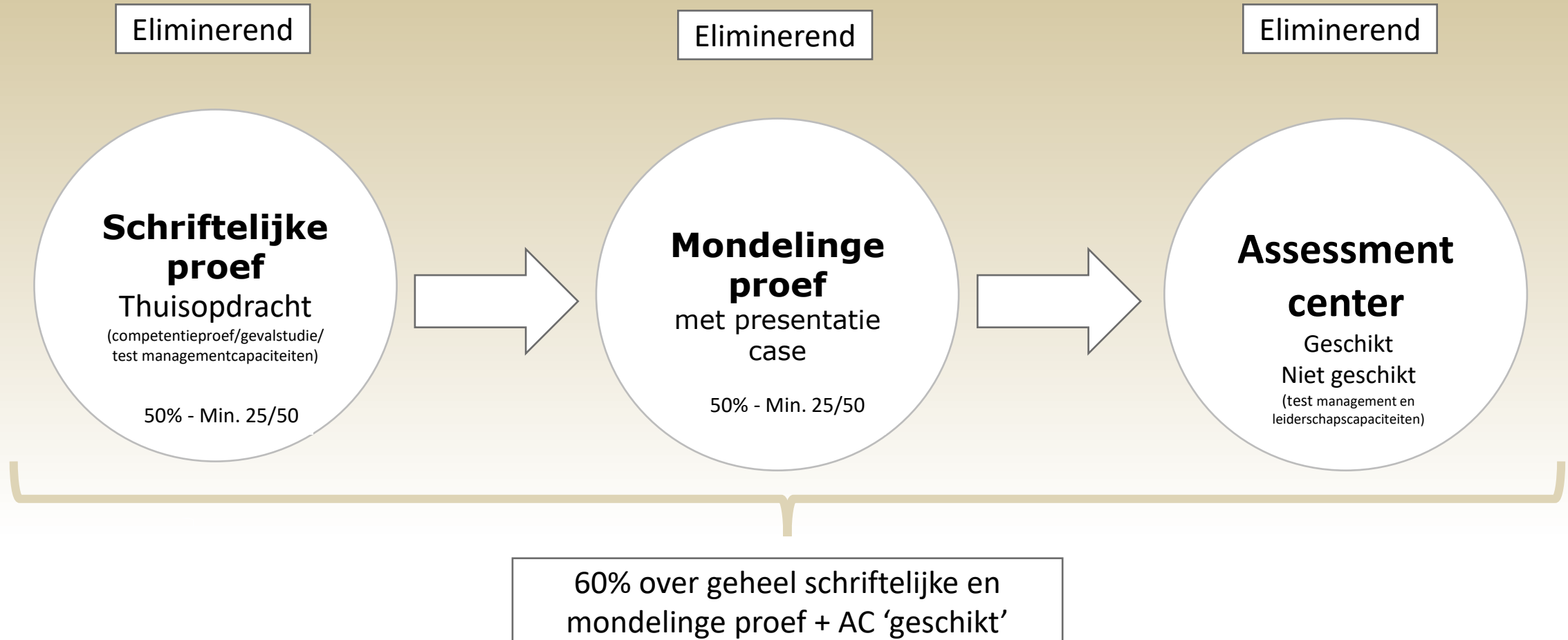
- **Statutair dienstverband**
- **Voltijds**
- **Brutowedde klasse 5**
  - Berekening met anciënniteit 5-10-15 jaar
  - Opnemen van mogelijkheid tot overstap naar klasse 6 ifv inwonersaantal
- **Valorisatie relevante ervaring in overheid, privé en zelfstandige**
- **Extralegale voordelen**
  - GSM en gsm abo
  - Maaltijdcheques
  - Hospitalisatieverzekering
  - Tussenkost openbaar vervoer woon/werk
  - Fietsvergoeding / fietsleasing
  - Eindejaarspremie, vakantiegeld
- **Overige**
  - Aantal verlofdagen
  - Flexibiliteit arbeidstijd
  - Thuiswerkpolicy
- **Werfreserve** (RPR voorziet maximaal 3 jaar verlengbaar met 2 jaar)
  - 1 jaar, twee keer verlengbaar met telkens een jaar tot maximaal 3 jaar als totale duur werfreserve)





## 2.4. Selectietechnieken - overzicht

Volgorde selectietechnieken conform RPR !  
Elke ronde = eliminerend



## 2.4. Selectietechnieken – schriftelijke proef



- Schriftelijke proef
  - Via thuisopdracht
  - Cases met combinatie van onderstaande technieken die geïntegreerd worden toegepast in één of meerdere deelcases:
    - Proef die managementcapaciteiten toetst
    - Competentieproef
    - Gevalstudie
  - Beoordeling op basis van:
    - Inhoudelijke elementen ahv beoordelingskader jury
    - Competentiegerichte indicatoren : samenwerken, visie, resultaatsgerichtheid, richting geven
  - Rapportering via beperkt rapport = bulletpointrapportering sterktes en zwaktes

## 2.4. Selectietechnieken – mondelinge proef



- Mondelinge proef
  - Bevraging van motivatie en zicht op functie(-context)
  - Beoordeling en bevraging van vorm en inhoud presentatie : presentatie van case uit thuisopdracht of losstaande case (bv. visie op leiderschap) – 15 min.
  - Competentiegerichte bevraging via STAR (situatie-taak-actie-resultaat-reflectie) vragen ahv vooraf bepaalde juryleidraad (consistentie en gelijke behandeling)
  - Beoordeling op basis van 5- punten schaal
    - 1 = De kandida(a)t(e) beschikt in onvoldoende mate over deze competentie.
    - 2 = De kandida(a)t(e) beschikt over deze competentie, maar voor bepaalde deelaspecten in onvoldoende mate, ontwikkeling is noodzakelijk.
    - 3 = De kandida(a)t(e) beschikt in voldoende mate over deze competentie
    - 4 = De kandida(a)t(e) beschikt in sterke mate over deze competentie
    - 5 = De kandida(a)t(e) beschikt in uitzonderlijk sterke mate (uitmuntend) over deze competentie
  - Rapportering in uitgebreid rapport = uitgebreide beschrijvende rapportering in volzinnen

## 2.4. Selectietechnieken – assessment center



- **Assessment center** → uitgebreid schriftelijk rapport met volzinnen over elke competentie met sterktes en zwaktes
  - Bepalen in vacante verklaring van het aantal geslaagde kandidaten die in volgorde van de behaalde punten worden uitgenodigd om deel te nemen aan de psychotechnische onderzoeken. Voorstel: alle geslaagden over geheel van schriftelijk en mondeling die minstens 60% halen op het geheel te onderwerpen aan het assessment (ook met oog op valabele werfreserve)
  - Geïntegreerde set aan tests (zie volgende slide), inclusief tests die management- en leiderschapscapaciteiten test
  - Uitspraak over de geschiktheid van de kandidaten (geschikt – niet geschikt)

## 2.4. Selectietechnieken – assessment center



**Capacitaire  
proeven**  
(inductief en  
numeriek)

**Persoonlijheids  
vragenlijst**

**Analyse –en  
presentatie  
oefening (\*) (\*\*)**

**Leidinggevend  
rollenspel (\*) (\*\*)**

**Competentie  
Gericht  
Interview (\*)**

(\*) alle interacties met zelfde  
team van 2 senior assessoren!  
(\*\*) test management- en  
leiderschapscapaciteiten

## 2.4. Selectietechnieken – output selectieproces



Vergelijkende selectieprocedure → bindende rangschikking

**Tussentijdse  
PV's na CV  
screening en na  
elke selectie  
techniek**



**Motivering en  
scores  
schriftelijke en  
mondelinge  
proef  
+  
assessment  
rapporten**



**Geïntegreerd  
eind proces  
verbaal met  
bindende  
rangschikking**



**Optioneel  
debriefing  
selectieproces  
door M&P  
op  
gemeenteraad**

**Solide basis voor  
besluitvorming  
aanstellende overheid**

# 2.5. Selectiecriteria - competentiegrid



Selectie 8  
competenties  
+  
Geen dubbele  
weging

COMPETENTIES	ASSESSMENT CENTER						
	SCHRIFTELIJKE PROEF	MONDELINGE PROEF	CAPACITAIRE PROEVEN (INDUCTIEF EN NUMERIEK)	PERSOONLIJKHEIDS- VRAGENLIJST	TEST DIE DE LEIDERSCHAPS- EN MANAGEMENT-KWALITEITEN MEET		COMPETENTIE GERICHT INTERVIEW
					ANALYSE- EN PRESENTATIE OEFENING	LEIDINGGEVEND ROLLENSPEL	
<b>KERNCOMPETENTIES</b>							
Klantgerichtheid (niv.4)		X			X	X	X
Samenwerken (niv.4)	X	X		X	X	X	
<b>FUNCTIESPECIFIEKE COMPETENTIES</b>							
Overtuigingskracht (niv.3)		X			X	X	X
Visie (niv.3)	X		X		X		X
Organisatiesensitiviteit (niv.3)		X			X	X	X
Resultaatgerichtheid (niv.3)	X			X	X		X
Richting geven (niv.3)	X	X		X		X	
Ontwikkelen van medewerkers (niv.3)		X				X	X
<b>OVERIGE</b>							
Motivatie en zicht op de functie		X					
Vorm en inhoud presentatie		X					

## 2.6. Selectiecommissie



- Voorwaarden
  - Deskundigen die over specifieke deskundigheden moeten beschikken om kandidaten te beoordelen
  - Ten minste drie leden en ten minste 1/3 van de leden zijn externe deskundigen
  - Bij voorkeur bestaand uit leden van verschillend geslacht
  - Selecties kunnen geheel of gedeeltelijk worden uitbesteed aan extern selectiebureau
- Uitgangspunten
  - Algemeen directeurs
  - Lokale besturen van vergelijkbare grootte
  - Afkomstig van buiten de regio Zennevallei - Pajottenland
  - Op basis van goede ervaringen vanuit M&P

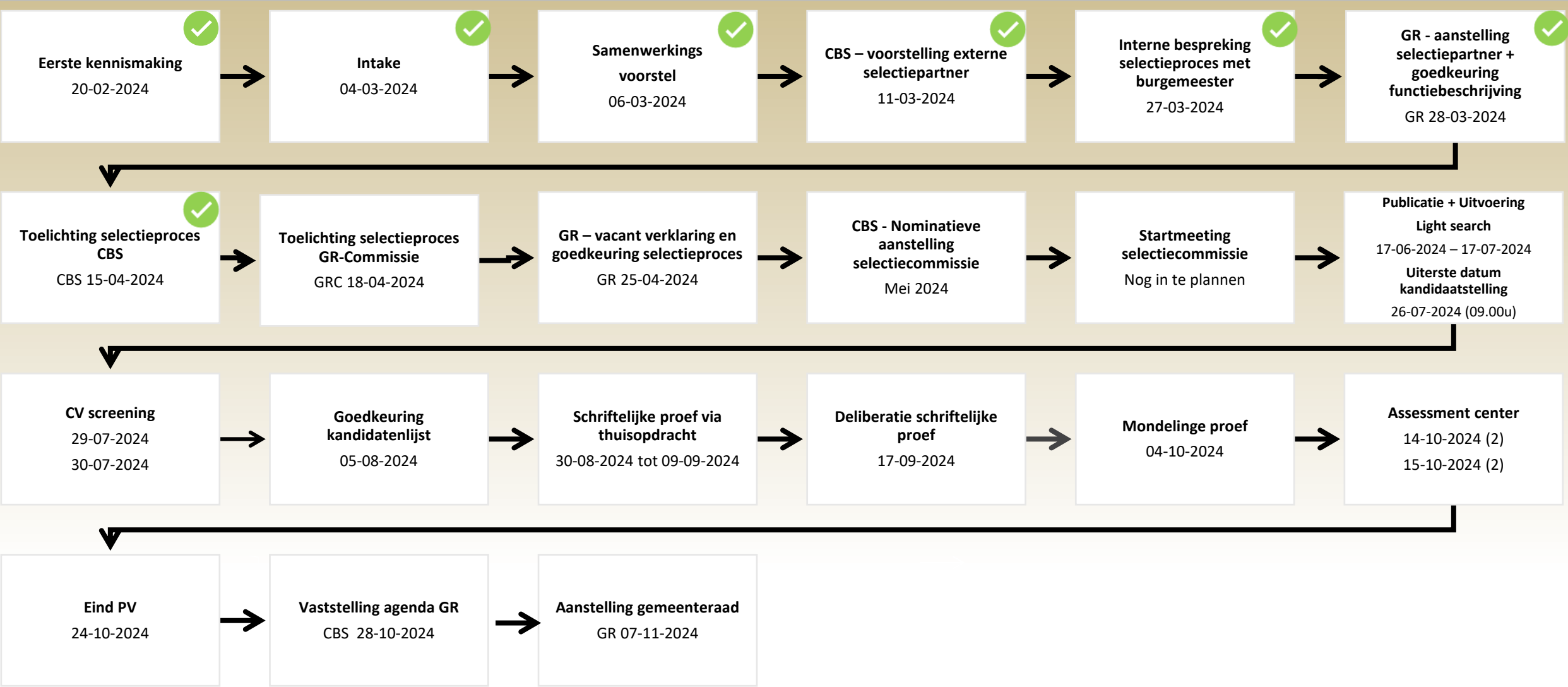


## 2.6. Selectiecommissie



- Selectiecommissie
  - 4 leden : Algemeen directeurs (3) + lead senior consultant M&P (1)
  - Voorzitterschap: lead senior consultant M&P
  - Secretarisrol : consultant of office medewerker M&P
- Extern selectiekantoor doet een voorstel van samenstelling van de selectiecommissie die zich kunnen inschakelen in de timing en waarvan de leden vervolgens nominatief door het college van burgemeester en schepenen worden aangesteld (omwille van draagvlak en validiteit voor jury)

# 2.7. Timing



[WWW.MOTMANSENPARTNERS.BE](http://WWW.MOTMANSENPARTNERS.BE)

