

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK.

A R R E S T

**nr. 174.318 van 10 september 2007
in de zaak A. 110.960/IX-3081.**

In zake : Jacques VAN PEER,
die woonplaats kiest bij
advocaat C. FLAMEND,
kantoor houdende te MEISE,
Vilvoordsesteenweg 101

tegen :

de Belgische Staat vertegenwoordigd door :
1. de minister van Binnenlandse Zaken,
2. de minister van Justitie,
die woonplaats kiest bij
advocaat D. D'HOOOGHE,
kantoor houdende te BRUSSEL,
Loksumstraat 25.

D E R A A D V A N S T A T E, IXe K A M E R,

Gezien het verzoekschrift dat Jacques VAN PEER op 30 september 2001 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van het koninklijk besluit van 25 juni 2001 tot aanwijzing van Paul NEEFS voor de betrekking van bestuurlijk directeur-coördinator van de federale politie voor het gerechtelijk arrondissement Antwerpen;

Gezien de memorie van antwoord van de tweede vertegenwoordiger van de verwerende partij en gezien de toelichtende memorie en de memorie van wederantwoord van de verzoekende partij;

Gezien het verslag opgemaakt door auditeur H. COLIN;

Gelet op de beschikking van 23 januari 2006 die de neerlegging ter griffie van het verslag en van het dossier gelast;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan partijen en gezien de laatste memorie van de verzoekende partij;

Gelet op de beschikking van 4 juli 2007 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 3 september 2007;

Gehoord het verslag van staatsraad A. VANDENDRIESSCHE;

Gehoord de opmerkingen van advocaat V. BECKERS die, loco advocaat C. FLAMEND verschijnt voor de verzoekende partij, en van advocaat S. SOTTIAUX, die verschijnt voor de tweede vertegenwoordiger van de verwerende partij;

Gehoord het eensluidend advies van auditeur H. COLIN;

Gelet op titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973,

OVERWEEGT WAT VOLGT :

1. De feitelijke gegevens van de zaak kunnen worden samengevat als volgt:

1.1. Verzoeker, die voorheen kolonel bij de rijkswacht was, bekleedt de functie van districtscommandant bij de gedeconcentreerde coördinatie- en steundienst van de federale politie Antwerpen.

Sedert 1 januari 2001 is hij waarnemend bestuurlijk directeur-coördinator.

1.2. In het Belgisch Staatsblad van 4 november 2000 verschijnt het koninklijk besluit van 31 oktober 2000 houdende vaststelling van de voorwaarden en de modaliteiten van de eerste aanstelling in bepaalde betrekkingen van de federale politie en van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie (hierna: het koninklijk besluit van 31 oktober 2000).

Luidens dat koninklijk besluit:

- wordt voor de eerste aanstellingen tot bestuurlijk directeur-coördinator van de federale politie een commissie opgericht (artikel 8, §1);

- onderzoekt deze commissie de ontvankelijkheid van de kandidaturen en hun overeenstemming met de objectieve voorwaarden van het vereiste profiel (artikel 8, § 3);
- worden de kandidaten, die na afloop van dat onderzoek in aanmerking worden genomen, door de commissie onderworpen aan een proef van het type “assessment center”, georganiseerd “onder voogdij van SELOR”. Deze proef heeft enkel tot doel de geschiktheid tot bevelvoering van de kandidaten na te gaan. De resultaten van deze testen worden meegedeeld aan de commissie, zij vermelden “de voor bevelvoering geschikt geachte kandidaten en de ongeschikt geachte kandidaten” en worden met redenen omkleed (artikel 8, § 4, eerste lid);
- hoort de commissie, na de resultaten van de proef van het type “assessment” te hebben gevalideerd, de geschikt geachte kandidaten, controleert zij hun overeenstemming met het profiel en rangschikt zij hen vervolgens in één van de volgende drie categorieën: zeer geschikt, geschikt en ongeschikt (artikel 8, § 4, tweede lid);
- wordt de bestuurlijk directeur-coördinator van de federale politie door de Koning in zijn functie aangewezen voor een éénmaal hernieuwbare termijn van vijf jaar onder de kandidaten vermeld in de bij artikel 8, § 4, tweede lid bedoelde lijst, op voordracht van de ministers van Binnenlandse Zaken en van Justitie en na gemotiveerd advies van de minister van Justitie, van de provinciegouverneur en van de procureur des Konings van het arrondissement waarin de kandidaat zijn administratieve verblijfplaats heeft (artikel 8, § 6, eerste, derde en vierde lid, en artikel 11, § 2).

1.3. Verzoeker stelt zich kandidaat voor de betrekking van bestuurlijk directeur-coördinator.

1.4. Uit de stukken van het dossier kan opgemaakt worden dat Selor de concrete organisatie van de proeven van het type “assessment center” toevertrouwd heeft aan de private instelling Quintessence Consulting.

1.5. Op 13 december 2000 legt verzoeker de proeven af. Zij bestaan uit het beantwoorden van een persoonlijkheidsvragenlijst (multiple choice), een interview over de loopbaan, een postbakoefening en een functioneringsgesprek.

1.6. Met een brief van 21 december 2000 deelt de Vaste Wervingssecretaris, voorzitter van de bij artikel 8, § 1, van het koninklijk besluit van 31 oktober

2000 bedoelde commissie, verzoeker mede dat de commissie kennis genomen heeft van de resultaten van het “assessment center”, dat zij deze gevalideerd heeft en dat daaruit blijkt dat hij niet geschikt is voor een betrekking van directeur.

1.7. Aangezien niemand geschikt bevonden werd voor de betrekking van bestuurlijk directeur-coördinator van de federale politie voor het gerechtelijk arrondissement Antwerpen, wordt de proef een tweede keer georganiseerd. Verzoeker stelt zich opnieuw kandidaat.

Hij legt opnieuw de proeven van het type “assessment center” af. Het verslag wordt op 13 maart 2001 opgesteld.

1.8. Met een brief van 2 april 2001 deelt de voorzitter van de commissie hem mede dat hij opnieuw niet geschikt bevonden werd voor een betrekking van directeur.

1.9. Tijdens haar vergadering van 2 en 3 april 2001 bespreekt de commissie de dossiers van de kandidaten die blijkens de resultaten van het “assessment center” geschikt bevonden werden. De commissie oordeelt dat kandidaat Paul NEEFS “zeer geschikt is voor de betrekking van directeur-coördinator te Antwerpen”.

1.10. Nadat de minister van Justitie, de gouverneur van de provincie Antwerpen en de procureur des Konings te Antwerpen een gunstig advies verleend hebben, wordt Paul NEEFS bij koninklijk besluit van 25 juni 2001 aangewezen voor de betrekking van bestuurlijk directeur-coördinator van de federale politie voor het gerechtelijk arrondissement Antwerpen.

De rechtspleging

2. De tweede vertegenwoordiger van de verwerende partij verwijst in zijn memorie van antwoord naar de opmerkingen die de eerste vertegenwoordiger zou maken en naar het dossier dat hij zou neerleggen. De eerste vertegenwoordiger van de verwerende partij heeft evenwel geen memorie van antwoord, noch een administratief dossier ingediend. Daaruit volgt dat de Raad van State, overeenkomstig artikel 21, derde lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, de

feitelijke gegevens, zoals ze door verzoeker worden aangehaald, voor bewezen houdt in zoverre zij niet kennelijk onjuist zijn.

De grond van de zaak

3. In het eerste middel voert verzoeker de schending aan van het zorgvuldigheids-, het redelijkheids- en het gelijkheidsbeginsel.

Hij stelt dat het consultancybureau dat het assessment center moest uitvoeren, over veel te weinig tijd beschikte om alle kandidaten terdege te screenen: voor elke kandidaat was minder dan vier uur beschikbaar en voor het functioneringsgesprek werd amper 20 minuten uitgetrokken. Hij brengt kritiek uit op de manier waarop het assessment center in zijn geval verlopen is en betwist de wijze waarop zijn eigen resultaat tot stand gekomen is.

Met betrekking tot de inhoud van het assessment center verwijst verzoeker vooreerst naar literatuur, met name naar JANSEN & DE JONGH: “Assessment Centers. Een open boek”, 1993. Hij wijst erop dat voor het hanteren van de assessment center-methode rekening gehouden moet worden met een aantal basisgegevens, maar dat in dit geval die wezenlijke voorschriften niet nageleefd werden: zo moet de beoordeling van de kandidaten gebeuren op basis van vooraf geformuleerde en gedefinieerde criteria die gebaseerd zijn op een zorgvuldige functieanalyse, maar in dit geval zijn voor alle directeursposities dezelfde criteria in aanmerking genomen; de praktijkopdracht moet afgestemd zijn op de inhoud van de toekomstige functie en wordt vaak getoetst aan de hand van simulaties, maar dit is hier niet gebeurd; er werden geen groepsopdrachten georganiseerd; er moet méér dan één beoordelaar ingeschakeld worden, en zij moeten bij voorkeur een functie bekleden van een hoger niveau dan de te begeven functie; het eindoordeel komt normaliter tot stand op grond van de combinatie van verschillende beoordelingen, maar in dit geval is de assessmentmethode gebruikt als een uitsluitingsmethode, zonder rekening te houden met bijvoorbeeld de ervaring of de loopbaan van de kandidaten. Vervolgens stipt hij aan dat een werkgroep binnen de Vereniging voor Organisatie-, Consumenten- en Arbeidspsychologen (VOCAP) op 16 januari 2000 een aantal “richtlijnen en ethische overwegingen voor het toepassen van de assessmentmethode” opgesteld heeft, waarin tien kenmerken worden opgesomd die essentieel zijn voor een assessment center. Herhaaldelijk wordt in die richtlijnen gewezen op het belang van de kennis van de organisatie en van de te begeven functie, hetgeen in dit geval niet nageleefd werd aangezien er alleen maar een

beoordeling in abstracto tot stand gekomen is; in die richtlijnen wordt ook gesteld dat er met minstens twee assessoren per kandidaat gewerkt moet worden, maar ook die regel is hier niet nageleefd: in het verslag wordt de naam vermeld van twee personen -Inge HUGO en Werner SMET- maar daaruit mag niet afgeleid worden dat deze twee assessoren gezamenlijk tot een beoordeling gekomen zouden zijn, aangezien W. SMET zich beperkt heeft tot de gezamenlijke begroeting van de kandidaten en aangezien verzoeker vervolgens twee assessoren afzonderlijk ontmoet heeft, een eerste assessor voor de proeven 1 en 2 -interview en postbakoefening- en een tweede voor proef 3 -het functioneringsgesprek-; aan de assessoren worden bepaalde bekwaamheidseisen gesteld, maar in dit geval hadden de assessoren geen idee van de te begeven functie -een kaderfunctie- noch van de organisatie waarin de te begeven betrekking opgenomen is, en was een van de assessoren “een zeer jonge dame” waarbij men vragen kan stellen inzake haar ervaring en diploma’s; er wordt ook vereist dat er per kandidaat en per simulatie een afzonderlijk verslag opgemaakt wordt met de beoordeling van de verschillende gedragskenmerken van de kandidaten, maar dit is hier niet gebeurd.

Wat betreft zijn individuele uitslag formuleert verzoeker volgende kritiek. Het consultancybureau heeft voor zijn advies rekening gehouden met negen variabelen. Dat is zeker niet te zien als een detailoverzicht en bovendien bestaan er nog andere variabelen die evident van belang zijn voor een leidinggevende functie, zoals de perceptie en de observatie, het onderscheid tussen hoofdzaak en detail, het anticiperend vermogen, enz. Verzoeker heeft ook geen kennis gekregen van zijn resultaten op de schriftelijke proef (de multiple choice vragen). De omzendbrief ZPZ 13 van 24 januari 2001 van de minister van Binnenlandse Zaken betreffende de assessmentprocedure in het kader van de eerste aanstelling in de betrekkingen van korpschef van de lokale politie (hierna: de omzendbrief ZPZ) bepaalt uitdrukkelijk dat enkel senior consultants -dit zijn personen van 30 jaar met minimum 5 jaar ervaring in de selectie- voor de projecten ingeschakeld mogen worden, dat er minstens twee gedragsgerichte oefeningen en één interview afgenomen moeten worden, dat aandacht besteed moet worden aan de “face validity” van de gebruikte oefeningen en instrumenten, aan de noodzaak van een wetenschappelijke onderbouw ten aanzien van de validiteit, de objectiviteit en de betrouwbaarheid, aan de deontologie en de geloofwaardigheid van de assessoren en aan de “communicatie en rapportering” zowel naar de kandidaten als naar de selectiecommissie toe, inzonderheid wat betreft de objectieve motivering van elke conclusie. De beoordeling van het consultancybureau staat haaks op de evaluatie die verzoeker recentelijk binnen het rijkswachtkorps nog gekregen heeft en die ook betrekking had op zijn

managementsvaardigheid, en zijn resultaat is ook in tegenspraak met de evaluatie die het assessmentbureau GITP geformuleerd heeft in het kader van zijn kandidatuur voor een betrekking van korpschef bij de lokale politie.

Hij besluit dat het agentschap dat het assessment center uitgevoerd heeft, fouten begaan heeft die in redelijkheid niet toelaatbaar zijn, dat het bureau zijn beoordelingsbevoegdheid op een kennelijk onredelijke wijze gehanteerd heeft en dat bijgevolg het bestuur, dat de bestreden benoeming moest verrichten, niet behoorlijk voorgelicht was.

4. Een proef van het type “assessment center” is een wetenschappelijke methode om de inschatting van het potentieel van de kandidaten te objectiveren. Blijkens artikel 8, § 4, van het koninklijk besluit van 31 oktober 2000 strekt de proef er, in gevallen als het onderhavige, uitsluitend toe “de geschiktheid tot bevelvoering van de kandidaten na te gaan”.

Het komt de Raad van State niet toe zich in het algemeen uit te spreken over de waarde van een assessmentproef in het kader van de aanwijzing van een bestuurlijk directeur-coördinator van de federale politie. Hij mag evenmin de concrete beoordeling van de leidinggevende competenties van verzoeker overdoen. In het kader van het aangevoerde middel moet hij wel nagaan of de beslissing waarbij verzoeker “niet geschikt” verklaard is voor de bevelvoering en waardoor hij uitgesloten wordt van de verdere selectie, met de vereiste zorgvuldigheid tot stand gekomen is. De omstandigheid dat de verwerende partij het assessment center heeft laten uitvoeren door een extern bureau, belet het zorgvuldigheidsonderzoek niet. Het bestuur is verantwoordelijk voor de correcte uitvoering van de opdrachten die het niet zelf vervuld heeft.

5. Verzoeker toetst het zorgvuldig optreden van het consultancybureau aan het document “Richtlijnen en ethische overwegingen bij het toepassen van de Assessment Center Methode”, op 16 januari 2000 opgemaakt door een werkgroep van de Vereniging voor Organisatie-, Consumenten- en Arbeidspsychologen (hierna: de richtlijnen van het VOCAP), dat teruggrijpt naar de “Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations” van het 17^e Internationaal Congres betreffende de Assessmentmethode, gehouden te Pittsburgh op 17 mei 1989. Er is geen reden om te twijfelen aan de wetenschappelijke waarde noch aan de actuele waarde van dat document, dat derhalve als leidraad kan gebruikt worden om het zorgvuldig handelen van het consultancybureau te beoordelen.

Verzoeker verwijst ook naar de omzendbrief ZPZ 13 van 24 januari 2001. In die omzendbrief wordt onder meer bepaald welke kwalitatieve criteria de private consultancybureaus, die door selectiecomités in de lokale politiezones worden ingeschakeld, moeten vervullen om het assessment center te kunnen uitvoeren. Het daar bedoelde assessment center heeft dezelfde functie als dit bedoeld in het koninklijk besluit van 31 oktober 2000, met name definitief uitmaken of de betrokkene geschikt is voor bevelvoering. De Raad van State ziet geen beletsel om de regeling van de omzendbrief, naar analogie, te betrekken bij het onderzoek van het zorgvuldig verloop van het assessment center, in het kader van de functie waarvoor verzoeker zijn kandidatuur gesteld heeft.

6. Het feit dat Quintessence Consulting op zeer korte termijn een groot aantal kandidaturen moest onderzoeken, dat er voor elke kandidaat slechts vier uren beschikbaar waren en dat uiteindelijk het functioneringsgesprek slechts 20 minuten geduurd heeft, bewijst op zich geen onzorgvuldig handelen. Dat is ook het geval voor de vaststelling dat verzoeker nooit kennis gekregen heeft van zijn resultaat op de schriftelijke proef.

7. Aangezien de assessmentproef enkel tot doel had de geschiktheid tot bevelvoering van de kandidaten te onderzoeken -de inpassing van de geschikt geachte kandidaten in het vooropgestelde profiel is een opdracht voor de selectiecommissie-, kan verzoeker in het kader van het besproken middel niet nuttig aanvoeren dat de proef niet afgestemd was op de inhoud van de specifiek door hem geambieerde betrekking, dat de beoordeling gebeurde door personen die de organisatie niet kenden en dat er geen rekening gehouden is met de ervaring of de loopbaan van de kandidaten. Waar hij stelt dat de assessmentproef de niet geslaagden uitsluit van verdere deelneming aan de selectie, brengt hij kritiek uit op het koninklijk besluit van 31 oktober 2000, maar die kritiek overstijgt het middel.

8. De richtlijnen van het VOCAP stellen onder punt 4: “Werken met 2 assessoren per kandidaat. Omwille van een verhoogde objectiviteit is het noodzakelijk meerdere assessoren bij de observatie en de beoordeling te betrekken.”

Dergelijke richtlijn sluit naadloos aan bij de verplichting voor elk openbaar bestuur om, wanneer het tot benoemingen overgaat, op objectieve gronden de beste kandidaat te benoemen. In dat kader rust op het bestuur de verplichting om bij de organisatie van de selectieprocedures de grootst mogelijke objectiviteit te betrachten, wat impliceert dat het maatregelen treft die, naar redelijkheid,

subjectiviteit bij de vaststelling van het examenresultaat zoveel als mogelijk kunnen uitsluiten. Die grootst mogelijke objectiviteit wordt niet bereikt wanneer de kandidaten op een mondeling onderdeel van de selectieprocedure, waarvan het resultaat steunt op een interpretatie van de prestatie van de kandidaten -hetgeen onvermijdelijk een subjectieve beoordeling vanwege de examinatoren inhoudt-, beoordeeld worden door slechts één examinator. Dat die examinator zijn beoordeling mogelijk gemaakt heeft met inachtneming van een aantal vooraf bepaalde parameters vermindert die subjectiviteit niet.

9. In casu stelt verzoeker dat zijn assessmentproeven bestonden uit het beantwoorden van een multiple choice-persoonlijkheidsvragenlijst, uit een interview over de loopbaan, een postbakoefening en een functioneringsgesprek. Het verslag over zijn assessment vermeldt dat “namens Quintessence: Inge HUGO en Werner SMET” opgetreden zijn, zonder nadere precisering omtrent de assessoren die de mondelinge proeven bijgewoond hebben. Verzoeker zet voorts uiteen dat de kandidaten gezamenlijk begroet werden door Werner SMET, dat het loopbaaninterview en de postbakoefening door Inge HUGO werd afgenomen en dat, voor zover hij heeft kunnen natrekken, een zekere DE JONGHE met hem het functioneringsgesprek gevoerd heeft. Er is geen reden om die uiteenzetting kennelijk onjuist te beschouwen.

Verzoeker heeft derhalve de verschillende proeven van het assessment center afgelegd tegenover telkens één assessor. Dat de assessoren uiteindelijk in een collegiale beslissing tot het besluit gekomen zijn dat verzoeker niet geschikt was, kan het gebrek ten aanzien van de beoordeling van de verschillende onderdelen van de proef niet goedmaken.

10. De richtlijnen van het VOCAP stellen onder punt 8: “Per simulatie een verslag: Per kandidaat en per simulatie moet een afzonderlijk verslag worden opgemaakt, waarin o.m. de beoordelingen op de diverse gedragskenmerken worden opgenomen”.

Het evaluatieverslag dat over verzoeker opgemaakt is bevat een hoofdstuk “Algemene evaluatie en advies”, waarin op algemene wijze wordt toegelicht waarom verzoeker “niet geschikt (is) voor een leidinggevende functie op directeursniveau” en een hoofdstuk “detailoverzicht” waarin verzoeker met betrekking tot negen aandachtspunten op een puntenschaal gewaardeerd wordt. Hij behaalt daarbij voor zes aandachtspunten (brengt enthousiasme over op anderen;

slaagt erin anderen voor zijn ideeën te winnen; past eigen gedrags- en communicatiestijl aan in functie van situaties en personen; is resultaatgericht; geeft op eerlijke wijze feedback aan de medewerker; stuurt indien nodig gedrag en attitude van anderen bij) de score 2 -dit betekent: “Eerder zwak. Dit kenmerk is eerder zwak aanwezig. Dit kenmerk is een aandachtspunt. Het dient verder ontwikkeld te worden om een succesvol functioneren in de functie te verzekeren”- en voor drie aandachtspunten (is prominent aanwezig, krijgt aandacht bij het spreken; houdt rekening met de mogelijke consequenties van voorstellen en alternatieven; delegeert taken) de score 3 -dit betekent: “Acceptabel. Het kenmerk is middelmatig sterk ontwikkeld. Het gaat hier niet om een aandachtspunt maar om een ontwikkelingspunt. Het kenmerk kan nog worden verbeterd ten einde het doelmatig functioneren in de functie verder te optimaliseren”.

Gelet op het per definitie subjectief karakter van de beoordeling, mocht van het consultancybureau verwacht worden dat het nauwkeurig zou vermelden welke conclusie uit welke proef gehaald werd en waarom. Het verslag laat die controle niet toe.

11. Verzoeker brengt kritiek uit op de “variabelen” waarmee het consultancybureau rekening gehouden heeft bij het onderzoek van zijn kandidatuur. Hij vindt dat belangrijke criteria over het hoofd zijn gezien.

In de omzendbrief ZPZ 13 wordt in de rubriek “toelichting bij de opdracht” uitleg gegeven bij het “leidinggevend profiel” dat onderzocht moet worden. Er worden achttien aandachtspunten vermeld. Het blijkt niet dat die aandachtspunten wezenlijk verschillen van degene die het consultancybureau in dit geval gehanteerd heeft. Bovendien wordt niet aangetoond en is het ook niet voor de hand liggend dat de andere aandachtspunten waarnaar verzoeker verwijst in de regel bij het onderzoek van de leidinggevende capaciteiten van de kandidaten betrokken moeten worden. De Raad van State kan dan ook niet vaststellen dat het consultancybureau ter zake een onzorgvuldigheid begaan zou hebben.

12. De omzendbrief ZPZ 13 bevat de kwalitatieve criteria die vereist worden voor het onderzoek van de leidinggevende capaciteiten voor de functie van korpschef. Die criteria kunnen, als gezegd, als vergelijkingspunt gehanteerd worden om het zorgvuldig handelen te beoordelen van consultancybureaus die de leidinggevende capaciteiten voor de functie van directeur-coördinator moeten nagaan.

Een van de vooropgestelde kwalitatieve criteria betreft de kwaliteit van de consultants. De omzendbrief stelt: “Het bureau moet over ervaren consultants beschikken. Dit criterium wordt getoetst aan de hand van: de kwaliteit en de ervaring van de voor de opdracht voorgestelde consultants. Er kunnen enkel senior consultants (ouder dan 30 jaar; meer dan vijf jaar ervaring in selectie) voor deze projecten worden ingeschakeld.” Deze regel kan als een zorgvuldigheidscriterium bij de onderhavige zaak betrokken worden.

Verzoeker stelt dat hij het interview en de postbakoefening afgelegd heeft ten overstaan van een jonge dame van ongeveer 25 jaar. Bij gebrek aan verweer mag voor de beoordeling van de onderhavige zaak aangenomen worden dat deze proeven niet afgenomen zijn door een senior consultant. Ook te dien aanzien is het consultancybureau tekortgeschoten aan de op hem rustende zorgvuldigheidsverplichting.

13. Verzoeker verwijst naar zijn gunstig resultaat voor een assessment center met het oog op de eerste aanstelling als korpschef in een lokale politiezone en naar zijn recente evaluatie binnen het rijkswachtkorps.

Het feit dat een beoordeling van het type assessment center een wetenschappelijke methode is waarbij op grond van een aantal vooraf bepaalde proeven een besluit wordt geformuleerd over de geschiktheid tot bevelvoering van de kandidaten belet niet dat dergelijk onderzoek een momentopname blijft. Hoe wetenschappelijk verantwoord en hoe geobjectiveerd ook, de proeven worden geïnterpreteerd door andere beoordelaars en kunnen dus tot een andere conclusie leiden. Het slagen voor een assessment levert geenszins het bewijs dat een assessment waarvoor dezelfde kandidaat zakt onzorgvuldig tot stand gekomen is.

Een gunstige evaluatie van de daadwerkelijke beroepsuitoefening, zelfs wanneer die leidinggevende kwaliteiten veronderstelt, houdt evenmin het bewijs in van de onzorgvuldigheid van een assessment center waarin een kandidaat ongeschikt wordt verklaard voor een leidinggevende functie. Ook te dien aanzien geldt immers de vaststelling dat het assessment een momentopname betreft, die losstaat van het reële kader waarbinnen de kandidaat tewerkgesteld is.

14. De beslissing van het consultancybureau om verzoeker niet geschikt te verklaren en hem aldus uit te sluiten van verdere deelname aan de procedure voor de aanstelling van een directeur-coördinator is om de vermelde

redenen niet zorgvuldig tot stand gekomen. Die onregelmatigheid vitieert het bestreden eindbesluit, waarbij P. NEEFS benoemd is. Het middel is gegrond, in de mate als aangegeven in de overwegingen 9, 10 en 12.

**OM DIE REDENEN
BESLIST DE RAAD VAN STATE :**

Artikel 1.

Vernietigd wordt het koninklijk besluit van 25 juni 2001 tot aanwijzing van Paul NEEFS voor de betrekking van bestuurlijk directeur-coördinator van de federale politie voor het gerechtelijk arrondissement Antwerpen.

Artikel 2.

Dit arrest zal bij uittreksel in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt op dezelfde wijze als het vernietigde besluit.

Artikel 3.

De kosten van het beroep tot nietigverklaring, bepaald op 173,53 euro, komen ten laste van de verwerende partij.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op 10 september 2007, door de IXe kamer, die was samengesteld uit :

de HH.	P. LEMMENS,	kamervoorzitter,
	A. VANDENDRIESSCHE,	staatsraad,
Mevr.	Ch. BAMPS,	staatsraad,
de H.	W. GEURTS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

W. GEURTS.

P. LEMMENS.