

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK.

A R R E S T

**nr. 186.506 van 25 september 2008
in de zaak A. 187.778/IX-5891.**

In zake : Ivan VERBORGH,
die woonplaats kiest bij
advocaat H. LAMON,
kantoor houdende te HASSELT,
de Schiervellaan 23

tegen :

het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem (OPZC Rekem),
dat woonplaats kiest bij
advocaat B. STAELENS,
kantoor houdende te BRUGGE,
Gerard Davidstraat 46, bus 1.

tussenkomen partij :

Walter VANDENEDE,
wonende te ZUTENDAAL,
Kliebosstraat 43.

DE Wnd. VOORZITTER VAN DE IXe KAMER,

Gezien het verzoekschrift dat Ivan VERBORGH op 7 april 2008 heeft ingediend om de schorsing te vorderen van de tenuitvoerlegging van :

1. het besluit van de Raad van Bestuur van het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem van 18 december 2007, houdende de benoeming van Walter Vandeneede tot algemeen directeur bij het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum te Rekem
2. het besluit van de Raad van Bestuur van het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem van 18 december 2007, houdende de niet-benoeming van de verzoekende partij tot algemeen directeur bij het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum te Rekem

Gezien de nota van de verwerende partij;

Gezien het verslag opgemaakt door eerste auditeur-afdelingshoofd
R. VAN DER GUCHT;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan partijen;

Gelet op de beschikking van 3 juli 2008 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 1 september 2008;

Gehoord het verslag van staatsraad D. MOONS;

Gehoord de opmerkingen van advocaat H. LAMON, die verschijnt voor de verzoekende partij, van advocaat B. STAELENS, die verschijnt voor de verwerende partij, en van de tussenkomende partij, die verschijnt in persoon;

Gehoord het eensluidend advies van eerste auditeur-afdelingshoofd R. VAN DER GUCHT;

Gelet op de artikelen 17 en 18 en titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973,

OVERWEEGT WAT VOLGT :

Met een verzoekschrift van 29 april 2008 vraagt Walter VANDENEDE om in het administratief kort geding te mogen tussenkomen. Er is grond om het verzoek in te willigen.

Feiten.

1. In het Belgisch Staatsblad van 5 september 2007 verschijnt een oproep tot de kandidaten voor de aanwerving van een algemeen directeur voor het OPZC Rekem.

2. Het verslag van de vergadering van de raad van bestuur van het OPZC Rekem van 18 december 2007 betreffende het verloop van de selectieprocedure en de aanstelling als algemeen directeur luidt als volgt :

“3. Aanstelling algemeen directeur:

3.1. Toelichting selectieprocedure:

Dhr. Heeren van Hudson, De Witte & Morel licht de selectieprocedure toe.

In een eerste fase werd een cv-screening gedaan waarbij werd nagegaan of de kandidaten voldeden aan de voorwaarden m.b.t. diploma en gevraagde ervaring.

Na de cv-screening werden 11 van de 12 kandidaten toegelaten.

Vervolgens vond er een verkennend gesprek plaats met de kandidaten waarbij o.m. gepeild werd naar motivatie, communicatievaardigheden, inpasbaarheid in een overheidscontext, relevantie van de ervaring....

Na het verkennend gesprek werden 6 kandidaten tot de volgende proef toegelaten, 4 kandidaten werden niet toegelaten en één kandidaat trok zijn kandidatuur in.

De overblijvende kandidaten dienden vervolgens een test m.b.t. leidinggeven af te leggen en een managementcase uit te werken.

Uiteindelijk slaagden drie kandidaten :

Mevr. B. :

Zij heeft een directe stijl van leidinggeven en is consequent en consistent in haar manier van leidinggeven. Zij is niet altijd motiverend en empathisch.

Zij is geschikt voor de functie. Haar troeven zijn dat ze een doorzetter is, over sterke communicatievaardigheden beschikt en maturiteit en expertise uitstraalt.

Zij is procesmatig ingesteld en kan ook wanneer het moeilijk wordt, knopen doorhakken.

Haar jeugdig enthousiasme maakt soms dat ze te direct is. Ze is erg taakgericht waardoor het menselijk aspect wordt geminimaliseerd.

Zij is eerder legalistisch en taakgericht ingesteld.

Dhr. Ivan Verborgh :

Hij is geschikt voor het uitoefenen van de functie.

Hij is resultaatgedreven en positioneel in zijn manier van leidinggeven. Dit kan vrij confronterend overkomen. Hij is resultaat- en taakgericht, weinig mensgericht.

Hij beschikt over de juiste expertise en interessante managementvaardigheden.

Hij heeft een analytisch inschattingsvermogen, is een harde onderhandelaar met een uitgesproken mening.

Hij heeft veel aandacht voor structuren, systemen en ICT-onderbouwing. Hij is eerder een controlefreak.

Dhr. Walter Vandeneede :

Hij is geschikt voor het uitoefenen van de functie.

Hij heeft een natuurlijke aanleg voor leidinggeven. Hij geeft ruimte aan zijn medewerkers om hun eigen mening te uiten en kan zijn team goed aanvoelen.

Hij heeft een begripsvolle en oplossingsgerichte aanpak. Hij is objectief, zorgvuldig, consequent en heeft een helder onderbouwde visie op lange termijn.

Hij kan zichzelf en zijn medewerkers kritisch evalueren.

Dhr. Verborgh heeft de meeste ervaring m.b.t. de financiële aspecten van de functie. De financiële kennis van mevr. B. heeft vooral betrekking op facilitymanagement.

Dhr. Vandeneede dient zich te verdiepen in de financiële aspecten van de functie maar heeft wel een goed zicht op de ziekenhuisfinanciering

De kennis van onder meer de ziekenhuisfinanciering, facilitymanagement, kennis van overheidsopdrachten is bevraagd in het verkennend gesprek. Ook in de managementcase zijn deze onderwerpen aan bod gekomen.

Gedetailleerde kennis van de ziekenhuisfinanciering is enkel aanwezig bij dhr. Verborgh. De overige kandidaten beschikken wel over competenties om zich snel in te werken in de ziekenhuisfinanciering.

Naast de technische inhoud van de functie dient ook aandacht besteed te worden aan samenwerking, aansturing, leidinggevende kwaliteiten.

Dhr. Verborgh scoort technisch goed maar zijn manier van leidinggeven is minder motiverend.

Mevr. B. hecht belang aan het meten van de tevredenheid van het personeel maar is niet betrokken op het individu dat met haar samenwerkt. Beide facetten zijn evenwel belangrijk in het leidinggeven.

Dhr. Vandeneede heeft aandacht voor peoplemanagement. Hij zal eerder een evenwichtige keuze maken tussen mens en instelling, daar waar dhr. Verborgh en mevr. B. duidelijk de instelling op de eerste plaats stellen.

Dhr. Vandeneede komt naar voren als de meest uitgebalanceerde kandidaat.

Wanneer er m.b.t. de begroting belangrijke beslissingen dienen te worden genomen zal dhr. Verborgh dit aanpakken en resultaat leveren. Dhr. Vandeneede zal de tijd nemen om besprekingen te voeren met de betrokken partijen. Dhr. Verborgh zal hier minder aandacht voor hebben.

3.2. Gesprek kandidaten

De kandidaten verschijnen op (in) alfabetische volgorde voor een gesprek met de Raad van Bestuur. De kandidaten wordt duidelijk gemaakt dat de administrateur-generaal en de secretaris aanwezig zijn op het gesprek maar niet aanwezig zullen zijn bij de beraadslaging van de Raad van Bestuur. Aan de kandidaten worden telkens dezelfde vragen gesteld.

Gesprek met mevr. B. :

1. Voorstelling + motivatie voor de functie van algemeen directeur in het OPZC Rekem :

Mevr. B. heeft een carrière uitgebouwd bij Justitie, meer bepaald in de criminalistiek en heeft er wetenschappelijk onderzoek gedaan. Daarna is ze

overgestapt naar managementfuncties. Momenteel is ze waarnemend directeur van het opvangcentrum voor asielzoekers in Ranst.

Zij heeft gekozen voor de functie van algemeen directeur in het OPZC omdat ze op zoek is naar een uitdaging en verantwoordelijkheid. De psychiatrische setting ligt binnen haar interessegebied. Zij heeft ervaring met werken met moeilijke doelgroepen (asielzoekers).

2. Momenteel wordt er een kantelingsproces geïmplementeerd in het OPZC Rekem. Wat indien er een conflict is tussen de uitvoering van het kantelingsproces en de bestaande financiële middelen?

Mevr. B. legt de prioriteit bij het verstrekken van een kwalitatieve dienstverlening met de huidige middelen. De kanteling kan stap voor stap worden uitgevoerd maar de kwaliteit van zorg voor de patiënten die er nu zijn is prioritair.

Zij geeft aan dat de kanteling de hele instelling aangaat en dat dit ook besproken moet worden met andere diensten.

3. Wat zijn je sterke en zwakke punten en hoe vang je de zwakke punten op?

Haar sterke punten zijn dat ze erg plangericht is en zeer duidelijke doelen kan stellen. Haar medewerkers kennen hun taken en krijgen de ruimte om zich te kunnen ontplooiën.

Ze geeft feedback over het dagdagelijks functioneren van haar medewerkers.

Ze geeft aan dat haar zwakke punt is dat ze te voortvarend en te veeleisend is voor sommige medewerkers die haar tempo niet kunnen volgen.

4. Welke plaats heeft de patiënt binnen de functie van de algemeen directeur?

Rekening houden met de mening van de patiënten is belangrijk. Elke patiënt moet gelijk behandeld worden. Er mag niet ad hoc worden gewerkt. Aandacht voor het zakelijke is belangrijk maar met oog voor de patiënten.

5. Het kantelingsproces kan ook bedreigend zijn en weerstand oproepen. Waar kan deze weerstand vandaan komen? En wat zijn de financiële implicaties van het kantelingsproces?

Er moet op een zakelijke wijze worden gehandeld. De dienstverlening dient efficiënt te worden geregeld. De weerstand kan voortkomen uit het feit dat het cijfermatige voor bepaalde personeelsleden minder van belang is maar de instelling dient ook economisch goed te functioneren.

6. Hoe ga je om met crisissituaties, zowel algemeen als m.b.t. het personeel?

Mevr. B. geeft aan al zeer vaak met crisissituaties te zijn geconfronteerd (vb. onderhandelingen met de vakorganisaties, fysieke bedreigingen, hongerstakingen van asielzoekers, ...).

Ze geeft aan hier planmatig mee om te gaan. Op voorhand dienen er procedures te worden opgesteld. Wanneer er zich een crisissituatie voordoet, dient aangestuurd te worden zodat alles zo goed mogelijk terug onder controle wordt gebracht.

Mevr. B. geeft nog aan momenteel een beperkt aantal andere sollicitaties te hebben lopen. De uitdaging die zij in het OPZC Rekem zoekt is vooral omgaan met andere doelgroepen waardoor ze kan bijleren en meer verantwoordelijkheid kan opnemen. Ze geeft aan vooral te willen bijleren op gebied van algemeen beheer in een setting waar ze zelfstandig kan optreden.

Gesprek met dhr. Vandeneede :

1. Voorstelling + motivatie voor de functie van algemeen directeur in het OPZC Rekem:

Dhr. Vandeneede is maatschappelijk werker van opleiding. Via bevorderings-examens is hij inspecteur geworden. Momenteel is hij waarnemend administrateur-generaal bij het agentschap Inspectie.

De functie van algemeen directeur in het OPZC Rekem ziet hij als een win/win situatie. Hij kan het OPZC Rekem door zijn ervaring een meerwaarde bieden (o.m. op gebied van financiën, boekhouding, overheidsopdrachten, ervaring met Vlaamse overheid, ...). Ook zijn ervaring als hulpverlener zegt hij te kunnen gebruiken bij de aansturing van de personeelsleden. Hij heeft ook ervaring inzake vakbondsoverleg.

Voor hemzelf is het OPZC Rekem dichterbij zijn woonplaats gelegen dan zijn huidige werkplaats.

2. Momenteel wordt er een kantelingsproces geïmplementeerd in het OPZC Rekem. Wat indien er een conflict is tussen de uitvoering van het kantelingsproces en de bestaande financiële middelen?

Dhr. Vandeneede geeft aan dat het belangrijk is dat voor de opdrachten voorzien in de beheersovereenkomst en de strategische planning, ook de nodige financiële middelen gevraagd worden. Op federaal niveau kan bv. de ligdagprijs verder geoptimaliseerd worden en gunstigere forfaits gevraagd worden.

Ook met de huidige middelen kan op transparante wijze overgebracht worden waar het OPZC Rekem voor staat. Dit kan onder meer via een goede kwaliteitswerking (BSC, ...) waardoor het personeel beter gemotiveerd wordt en het imago van het OPZC Rekem verbeterd.

Dhr. Vandeneede vindt het ook belangrijk dat de mensen die instaan voor de BSC indicatoren op de werkvloer gemotiveerd worden.

3. Wat zijn je sterke en zwakke punten en hoe vang je de zwakke punten op?

Dhr. Vandeneede geeft als zwak punt de mindere kennis van de ziekenhuisfinanciering en de ziekenhuiswetgeving aan. Hij stelt wel dat hij dit op korte termijn kan beheersen.

Als sterk punt verwijst hij naar zijn ervaring in en contacten met de Vlaamse overheid die zijn zwak punt kunnen compenseren.

Door de verschillende functies die hij heeft uitgeoefend, heeft hij veel ervaring opgedaan, hoewel niet in de psychiatrie als dusdanig.

4. Welke plaats heeft de patiënt binnen de functie van de algemeen directeur?

Dhr. Vandeneede geeft aan dat door de kanteling binnen het OPZC Rekem er nu vraaggestuurd gewerkt wordt.

De algemeen directeur zal ook belast worden met facilitair management. Hierbij dient de nodige aandacht te worden gegeven aan de noden en het comfort van de patiënt. Dit resulteert in een grotere patiëntentevredenheid en laat toe dat de eigenlijke zorg voor de patiënt in optimale omstandigheden verstrekt kan worden.

Ook bij het aankoopbeleid dient vraaggestuurd te worden gewerkt. Klantentevredenheidsenquêtes kunnen hierbij nuttig zijn aldus dhr. Vandeneede. De personeelstevredenheid zal ook stijgen indien er nuttige zaken worden aangekocht voor het personeel.

Dhr. Vandeneede concludeert dat een goed facilitair management het personeel, de patiënt en de Raad van Bestuur als klant moet beschouwen evenwel binnen de financiële grenzen.

5. Het kantelingsproces kan ook bedreigend zijn en weerstand oproepen. Waar kan deze weerstand vandaan komen? En wat zijn de financiële implicaties van het kantelingsproces?

Dhr. Vandeneede geeft aan dat het veel tijd kan vragen om het personeel te overtuigen dat finaal door het kantelingsproces de kwaliteit van werken verbeterd wordt.

Evolueren naar een vraaggestuurde organisatie vergt de nodige flexibiliteit van het personeel waardoor enige weerstand normaal is.

Wat het financiële aspect betreft geeft dhr. Vandeneede aan de ziekenhuisfinanciering niet in al zijn finesses te kennen. Hij stelt wel dat bij het overschakelen naar vraaggestuurd werken het financiële aspect niet uit het oog mag worden verloren. Er dient naar een middenweg te worden gezocht. (Benchmarking tussen de verschillende afdelingen in het OPZC Rekem kan eveneens nuttig zijn.

6. Hoe ga je om met crisissituaties, zowel algemeen als m.b.t. het personeel?

Dhr. Vandeneede geeft aan zijn loopbaan te zijn begonnen in een crisisinterventiecentrum. Het belangrijkste is het personeel en de patiënten onmiddellijk in veiligheid te brengen. Ook dient er aandacht te zijn voor preventie.

Dhr. Vandeneede geeft aan dat hij belang hecht aan hetgeen er leeft bij het personeel. Openheid is belangrijk. De dagdagelijkse aansturing van het personeel op de werkvloer dient wel via die leidinggevenden binnen de teams te gebeuren.

Gesprek met dhr. Verborgh :

1. Voorstelling + motivatie voor de functie van algemeen directeur in het OPZC Rekem :

Dhr. Verborgh geeft aan dat de functie van algemeen directeur nauw aanleunt bij zijn huidige functie van administratief directeur in het OPZC Rekem:

administratief en logistieke opdrachten, bijstaan van de administrateur-generaal, trekken van diverse dossiers....

2. Momenteel wordt er een kantelingsproces geïmplementeerd in het OPZC Rekem. Wat indien er een conflict is tussen de uitvoering van het kantelingsproces en de bestaande financiële middelen?

Dhr. Verborgh geeft aan dat er twee benaderingen zijn: ofwel meer financiële middelen vinden ofwel de toring naar de nering zetten. Het realiseren van besparingen door processen en structuren aan te passen is in feite een permanente opdracht, een evidentie.

Dhr. Verborgh geeft aan al het voortouw te hebben genomen bij het realiseren van vroegere besparingen. Gericht te werk gaan en zorgen dat de besparingen niet contraproductief werken is hierbij belangrijk. Vaak is ook niet één oplossing aangewezen maar dient het beste gehaald te worden uit een reeks maatregelen.

De aangewezen gesprekspartners zijn, aldus dhr. Verborgh, onder meer het kabinet (m.b.t. dotatie). Voorts ziet hij zowel nut in een top-down als een bottom-up benadering.

3. Wat zijn je sterke en zwakke punten en hoe vang je de zwakke punten op?

Dhr. Verborgh geeft als zijn sterke punten op dat hij zeer technisch ingesteld is. Coachen is een permanent aandachtspunt. Dit vergt evenwel veel tijd, die vaak niet voor handen is.

4. Welke plaats heeft de patiënt binnen de functie van de algemeen directeur?

De patiënt is de belangrijkste speler binnen het OPZC Rekem, aldus dhr. Verborgh. De patiëntentevredenheid wordt voor een groot deel bepaald door logistieke zaken: kamer, eten, netheid....

Dit is van fundamenteel belang voor het beeld van de instelling naar buiten toe.

De therapeuten, psychiaters, verpleegkundigen, ... dienen dan ook maximaal ondersteund te worden zodat ze optimaal kunnen presteren.

5. Het kantelingsproces kan ook bedreigend zijn en weerstand oproepen. Waar kan deze weerstand vandaan komen? En wat zijn de financiële implicaties van het kantelingsproces?

Het feit dat de kanteling bedreigend kan overkomen kan, aldus dhr. Verborgh, voorkomen worden door het model goed uit te leggen en een groot draagvlak hiervoor te creëren.

Een goede communicatie is eveneens belangrijk.

Dhr. Verborgh geeft nog aan dat op dit ogenblik binnen het OPZC Rekem even herbrond moet worden m.b.t. de kanteling om vervolgens de implementatie beter te kunnen verderzetten.

Het omgooien van gewoontes en denkprocessen kan bedreigend overkomen en roept weerstand op. De weerstand komt niet altijd voort uit onwil maar vaak uit onwetendheid.

Wat de financiële implicaties betreft, stelt dhr. Verborgh dat momenteel het budget in evenwicht is.

De vaststelling van de ligdagprijs is wel in beweging. Er zullen meer kwaliteitsvereisten gesteld worden door de federale overheid. De financiering van de psychiatrie zal vroeg of laat evolueren naar een systeem zoals toegepast wordt bij de algemene ziekenhuizen met de nodige aandacht voor kwaliteit.

In het systeem van alternatieve financiering door het VIPA worden nu al kwaliteitseisen voorzien, aldus nog dhr. Verborgh.

6. Hoe ga je om met crisissituaties, zowel algemeen als m.b.t. het personeel?

Dhr. Verborgh geeft aan dat er onlangs nog een incident is gebeurd in het Trefcentrum. In een eerste fase werd het betrokken personeel opgevangen. Vervolgens werden de nodige maatregelen getroffen en hierover met het personeel gecommuniceerd. Het is belangrijk het onveiligheidsgevoel bij het personeel aan te pakken.

Bij het personeel zullen er altijd zijn die niet functioneren. Het is dan van belang die goede personeelsleden niet aan te pakken op basis van de slechte groep. Er bestaan evaluatieprocedures en in extreme gevallen kunnen ook andere maatregelen genomen worden overeenkomstig het statuut.

De personeelstevredenheid moet opgevolgd worden maar men kan niet voor iedereen op hetzelfde moment goed [doen], aldus dhr. Verborgh. Ook bij de werking van het personeel moet de patiënt centraal worden gesteld.

Beslissing :

De administrateur-generaal en de secretaris verlaten de vergadering voor de deliberatie start en nemen niet deel aan de deliberatie.

Na afloop van de selectieprocedure zijn er dus drie kandidaten weerhouden:

Mevr. B. :

Mevr. B. is erg procesmatig gericht en pleit voor efficiëntie in de werking van de organisatie. Ze zal knopen doorhakken waar nodig ook als dit moeilijke beslissingen vergt. Ze is evenwel zeer taakgericht waardoor ze het menselijke aspect te veel minimaliseert. Dhr. Vandeneede is meer in staat vertrouwen op te bouwen en engagement te creëren via begripvolle en oplossingsgerichte interacties. Hij legt meer nadruk op het menselijke aspect. De Raad van Bestuur hecht hier veel belang aan aangezien de algemeen directeur betrokken zal worden bij de veranderingsprocessen (kanteling) en het cruciaal is voor het slagen van deze projecten het vertrouwen en engagement te bekomen van de betrokken personeelsleden.

Mevr. B. straalt een jeugdig enthousiasme uit wat er evenwel toe kan leiden dat ze een aantal personen tegen haar in het harnas kan jagen. Ook naar het personeel toe lijkt ze eerder taakgericht dan mensgericht. Dhr. Vandeneede organiseert de samenwerking daarentegen eerder op een methodische manier waarbij hij op constructieve en evenwichtige wijze aandacht blijft hebben voor doelen, middelen en mensen. Hij heeft ook de natuurlijke reflex om zowel zijn medewerkers als zichzelf kritisch te evalueren. Een goede verhouding tussen de algemeen directeur en zijn personeel is voor de Raad van Bestuur belangrijk.

De Raad van Bestuur is van oordeel dat de houding van dhr. Vandeneede, zoals hierboven omschreven, hiertoe de meeste waarborgen biedt. Dit neemt niet weg dat hij ook kritisch kan omgaan met zijn medewerkers.

Mevr. B. beschikt over sterke communicatieve vaardigheden en weet een publiek toe te spreken. Ze straalt maturiteit en expertise uit en genereert tevens de nodige autoriteit. Zij weet ook een voldoende draagvlak te creëren voor de nodige veranderingen. Dhr. Vandeneede is gestructureerd in zijn communicatie, zeer rustig en bescheiden. Zijn grondige dossierkennis laat hem evenwel toe anderen te overtuigen. Hij legt minder nadruk op autoriteit maar wel op overtuigen. Deze houding maakt dat hij eerder een breder draagvlak voor de uitvoering van zijn beslissingen zal kunnen creëren dan mevr. B.

Mevr. B. gaat correct om met de klantenpopulatie. Zij neemt de nodige acties om de tevredenheid te meten en te bevorderen. Dhr. Vandeneede gaat meer pro-actief om met de klantenpopulatie, houdt rekening met hun verwachtingen en suggesties en stimuleert ook zijn medewerkers om hetzelfde te doen. De houding van dhr. Vandeneede zal er eerder toe leiden dat er dynamisch zal worden ingespeeld op de behoeften en verwachtingen van de klanten. Hij betreft er ook uitdrukkelijk zijn medewerkers bij. De Raad van Bestuur hecht veel belang aan de omgang met klanten aangezien dit essentieel is voor een verzorgingsinstelling.

Dhr. Verborgh :

Dhr. Verborgh beschikt over de juiste expertise en een aantal managementvaardigheden waardoor hij zijn afdeling op een zeer procesmatige wijze efficient en gestructureerd kan aansturen. Zijn leiderschapsstijl is evenwel zeer taak- en resultaatgericht en weinig mensgericht. Dhr. Vandeneede is meer in staat vertrouwen op te bouwen en engagement te creëren via begripsvolle en oplossingsgerichte interacties. Hij legt meer nadruk op het menselijke aspect. De Raad van Bestuur hecht hier veel belang aan aangezien de algemeen directeur betrokken zal worden bij de veranderingsprocessen (kanteling) en het cruciaal is voor het slagen van deze projecten het vertrouwen en engagement te bekomen van de betrokken personeelsleden.

De leiderschapsstijl van dhr. Verborgh is minder motiverend en enthousiasmerend. De eerder mensgerichte aanpak van dhr. Vandeneede zal ertoe leiden dat hij eerder een draagvlak voor de nodige veranderingen zal kunnen creëren bij zijn medewerkers dan dhr. Verborgh. Het creëren van een breed draagvlak voor de nodige veranderingen acht de Raad van Bestuur zeer belangrijk. Dhr. Verborgh creëert tevens minder nieuwe inzichten en visies met een lang(e) termijnperspectief terwijl dhr. Vandeneede een heldere en onderbouwde visie op lange termijn kan formuleren.

Het beperkt inlevingsvermogen van dhr. Verborgh wordt gedeeltelijk gecompenseerd door zijn analytisch inschattingsvermogen. Hij profileert zich als een harde onderhandelaar. Hij oordeelt vanuit positie en ervaring en minder vanuit relationele belangen en een globale bedrijfsvisie. Dhr. Vandeneede is eerder rustig en bescheiden maar kan via dossierkennis en inhoudelijke expertise anderen overtuigen. Hij legt zo minder nadruk op autoriteit maar wel op overtuigen. Deze houding maakt dat hij eerder een breder draagvlak voor de uitvoering van zijn beslissingen zal kunnen creëren dan dhr. Verborgh.

Dhr. Vandeneede,

Dhr. Vandeneede is in staat vertrouwen op te bouwen bij anderen en engagement te creëren door middel van begripsvolle en oplossingsgerichte interacties. Samenwerking wordt op een methodische manier georganiseerd waarbij hij op een constructieve en evenwichtige wijze aandacht heeft voor doelen, mensen en middelen. Hij stelt zich objectief, zorgvuldig en consequent op. Hij is eerder mensgericht, terwijl mevr. B. en dhr. Verborgh duidelijk taakgericht zijn. De aanpak van dhr. Vandeneede is ook meer conceptueel terwijl de beide andere kandidaten eerder procesmatig handelen. De Raad van Bestuur hecht hier veel belang aan aangezien de algemeen directeur betrokken zal worden bij de veranderingsprocessen (kanteling) en het cruciaal is voor het slagen van deze projecten het vertrouwen en engagement te bekomen van de betrokken personeelsleden. De houding en aanpak van dhr. Vandeneede biedt hiertoe de meeste waarborgen. Dhr. Vandeneede blijkt ook op lange termijn te kunnen denken. Hij kan een heldere en goed onderbouwde visie op lange termijn formuleren, hetgeen minder tot uitdrukking komt bij de overige kandidaten.

Dhr. Vandeneede legt veel nadruk op samenwerking die hij op een methodische manier organiseert waarbij hij op een constructieve en evenwichtige wijze aandacht heeft voor doelen, middelen en mensen. Bij dhr. Vandeneede komt als enige de aandacht voor de mensen zo duidelijk naar voren. De Raad van Bestuur hecht hier veel belang aan. De aandacht voor het menselijk aspect neemt niet weg dat dhr. Vandeneede kritisch zijn medewerkers zal evalueren.

In zijn communicatie is dhr. Vandeneede gestructureerd, zeer rustig en bescheiden. Zijn grondige dossierkennis laat hem evenwel toe anderen te overtuigen. Hij legt minder nadruk op autoriteit maar wel op overtuigen. Deze houding maakt dat hij eerder een breder draagvlak voor de uitvoering van zijn beslissingen zal kunnen creëren dan de andere kandidaten.

Dhr. Vandeneede gaat pro-actief om met klanten, houdt rekening met hun verwachtingen en suggesties en stimuleert zijn medewerkers om hetzelfde te doen. Dergelijke pro-actieve benadering en het betrekken van alle medewerkers komt minder naar voren bij de overige kandidaten. De Raad van Bestuur hecht veel belang aan de omgang met klanten aangezien dit essentieel is voor een verzorgingsinstelling. Dhr. Vandeneede komt naar voren als de meest uitgebalanceerde kandidaat.

Dhr. Vandeneede dient zich wel bij te werken m.b.t. ziekenhuisfinanciering maar beschikt over de nodige capaciteiten om zich op korte termijn in deze materie in te werken.

Bij de geheime stemming werden er 11 stembiljetten uitgedeeld waarbij elk lid één biljet ontving. Er werden 11 stembiljetten opgehaald. Alle stemmen werden rechtsgeldig uitgebracht waarbij dhr. Vandeneede zeven stemmen kreeg, dhr. Verborgh vier en mevr. B. nul.

Om deze redenen is de Raad van Bestuur van oordeel dat dhr. Walter Vandeneede de meest geschikte kandidaat is om de functie van algemeen directeur in het OPZC Rekem uit te oefenen. De Raad van Bestuur stelt derhalve dhr. Vandeneede aan in de functie van algemeen directeur van het OPZC Rekem.”

3. Overeenkomstig artikel 17, § 2, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan tot de schorsing van de tenuitvoerlegging worden besloten onder de dubbele voorwaarde dat ernstige middelen worden aangevoerd die de vernietiging van de aangevochten beslissing kunnen verantwoorden en dat de onmiddellijke tenuitvoerlegging van de beslissing een moeilijk te herstellen ernstig nadeel kan berokkenen.

3.1. Wat de eerste voorwaarde betreft, voert de verzoeker in een eerste middel de schending aan van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, het formeel motiveringsbeginsel, het gelijkheidsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel als algemeen rechtsbeginsel van behoorlijk bestuur.

3.2.1. Uit de lezing van het middel blijkt dat de schending van het gelijkheidsbeginsel en van het zorgvuldigheidsbeginsel niet wordt uitgewerkt, zodat dit onderdeel van het middel niet ontvankelijk is.

3.2.2. Wat de schending van de formele motiveringsplicht betreft, voert de verzoeker in essentie aan dat uit de bestreden beslissingen niet blijkt hoe de motivering is totstandgekomen. Hij preciseert dat het voor hem van wezenlijk belang is dat uit de bestreden beslissingen kan worden afgeleid op welke wijze ze zijn totstandgekomen, zeker nu er in casu blijkbaar twee versies bestaan van de tekst van de tweede bestreden beslissing.

3.2.3. Uit het administratief dossier van de verwerende partij blijkt dat laatstgenoemde op 5 februari 2008 een aangetekende brief verstuurt naar de verzoeker waarin op een gedetailleerde wijze wordt uiteengezet waarom de kandidatuur van de verzoeker niet werd weerhouden. In dit schrijven wordt expliciet verwezen naar de beslissing van 18 december 2007 van de raad van bestuur van de verwerende partij, waaruit blijkt dat de tussenkomende partij werd aangesteld in de functie van algemeen directeur. Het wordt niet betwist dat de verzoeker kennis had van de beslissing van 18 december 2007 van de raad van bestuur van de verwerende partij en van voormeld schrijven van 5 februari 2008 vooraleer hij een procedure aanhangig maakte bij de Raad van State. Er kan bijgevolg geen verwarring bestaan tussen voornoemde brief en de beslissing van de raad van bestuur die een gedetailleerde motivering bevat, waarin de titels en de verdiensten van de verzoeker en de tussenkomende partij omstandig worden geanalyseerd en afgewogen.

In de mate dat het middel uitgaat van een mogelijke verwarring tussen de inhoud van voornoemde brief en de beslissing van 18 december 2007 van de raad van bestuur mist het feitelijke grondslag, omdat duidelijk blijkt dat de brief van 5 februari 2008 een samenvatting inhoudt van de motieven vervat in de beslissing van 18 december 2007 van de raad van bestuur. De brief van 5 februari 2008 motiveert enkel waarom de kandidatuur van de verzoeker niet werd weerhouden en bevat geen gegevens over de andere kandidaten. Een dergelijke handelwijze is op het eerste gezicht aanvaardbaar en leidt niet tot verwarring, vermits de verzoeker kennis kreeg van de beslissing van 18 december 2007 van de raad van bestuur van de verwerende partij.

Op het eerste gezicht kunnen geen conclusies worden getrokken, zoals de verzoeker dit doet, over de wijze waarop de leden van de raad van bestuur hebben gestemd tijdens de vergadering van de raad op 18 december 2007, gerelateerd aan de inhoud van voornoemde brief.

In de beslissing van de raad van bestuur wordt per weerhouden kandidaat gemotiveerd waarom hij of zij niet wordt weerhouden en om welke motieven de tussenkomende partij “naar voren komt, als de meest uitgebalanceerde kandidaat”. Onmiddellijk daarna vond de geheime stemming plaats, waarbij elk lid van de raad van bestuur, die bestaat uit elf leden, één stembiljet ontving.

De elf stembiljetten werden opgehaald, waarbij de tussenkomende partij zeven stemmen behaalde, de verzoeker vier en een derde kandidaat geen enkele stem.

Bijgevolg kleeft er op het eerste gezicht geen onwettigheid aan de gevolgde stemprocedure.

3.2.4. Het eerste middel is niet ernstig, in de mate dat het ontvankelijk is.

4.1. In een tweede middel voert de verzoeker de schending aan van artikel 10, § 2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse Overheid, de schending van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, meer

bepaald het redelijkheidsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel, het gelijkheidsbeginsel en het beginsel dat alle administratieve rechtshandelingen op een draagkrachtig motief moeten berusten.

4.2.1. Wat het eerste onderdeel betreft, betwist de verzoeker niet dat voornoemd besluit van 17 juni 2005 inmiddels werd opgeheven bij artikel V.57 van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse Overheid, het zogenaamd raamstatuut. Bijgevolg is het eerste onderdeel van het tweede middel niet onontvankelijk.

4.2.2. Wat het tweede onderdeel betreft, met name de beweerde schendingen van de geciteerde beginselen van behoorlijk bestuur wordt in de eerste plaats verwezen naar de gevolgde selectieprocedure die op het eerste gezicht professioneel, grondig en objectief is gebeurd.

Het gaat inzonderheid over de test betreffende de leidinggevende en functiespecifieke competenties op basis van de functieomschrijving die werd afgenomen van de drie kandidaten die uiteindelijk werden weerhouden door een extern selectiekantoor. De conclusies van deze selectieprocedures worden weergegeven in de eerste bestreden beslissing, en dit per geselecteerde kandidaat.

Voornoemde testen leiden tot de conclusie dat de tussenkomenende partij “de meest uitgebalanceerde kandidaat” is.

In de tweede plaats wordt verwezen naar de gesprekken die de raad van bestuur heeft gevoerd met de weerhouden kandidaten. Het relaas van deze gesprekken wordt weergegeven in het besluit van 18 december 2007 van de raad van bestuur van de verwerende partij. Tijdens dat gesprek worden zes precieze en identieke vragen gesteld door de raad van bestuur aan de weerhouden kandidaten. Deze vragen hebben betrekking op de inhoud, de betekenis en de draagwijdte van de te begeven functie op technisch-, financieel-, juridisch- en organisatorisch vlak, waarbij tevens de nodige aandacht wordt besteed aan het menselijk aspect van de te begeven beleidsfunctie.

In de derde plaats bevat de eerste bestreden beslissing een uitgebreide en gedetailleerde motivering per weerhouden kandidaat. Vervolgens

wordt er op basis van deze motiveringen gestemd door de leden van de raad van bestuur; stemming die heeft geleid tot het gekende resultaat.

Op het eerste gezicht wordt in de beslissing van de kandidatuur van de verzoeker en van de tussenkomen partij in grote mate rekening gehouden met de conclusies van het extern recruiteringsbureau en met wat doorslaggevend leek tijdens de individuele gesprekken, met name de menselijke benadering door de verzoeker van de te begeven functie, gelet op de aard, de inhoud en de draagwijdte van deze functie.

Dat de eerste bestreden beslissing met dit aspect rekening hield en dat dit motief op het eerste gezicht doorslaggevend was is redelijk en trouwens conform aan één van de onderdelen van het functieprofiel, waarin sprake is van “peoplemanagement”.

Voor het overige zijn de motieven van de eerste bestreden beslissing, pertinent, draagkrachtig en afdoende en kan niet worden ingezien waarom en hoe de in het tweede middel geciteerde beginselen zouden zijn geschonden mede gelet op de discretionaire bevoegdheid waarover de raad van bestuur in verband met de bestreden benoeming beschikt.

4.2.3. Bijgevolg is het tweede middel in de mate dat het ontvankelijk is, niet ernstig.

5. Nu niet is voldaan aan de eerste schorsingsvoorwaarde, volstaat deze vaststelling om de vordering tot schorsing te verwerpen.

OM DIE REDENEN BESLIST DE Wnd. VOORZITTER :

Artikel 1.

Het verzoek tot tussenkomst van Walter VANDENEDE in het administratief kort geding wordt ingewilligd.

Artikel 2.

De vordering tot schorsing wordt verworpen.

Artikel 3.

De uitspraak over de bijdrage in de betaling van de kosten van de vordering tot schorsing wordt uitgesteld.

De kosten van de tussenkomst in de schorsingsprocedure, bepaald op 125 euro, komen ten laste van de tussenkomende partij.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op 25 september 2008, door :

de HH.	D. MOONS,	staatsraad, wnd. kamervoorzitter,
	W. GEURTS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

W. GEURTS.

D. MOONS.