

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK.

A R R E S T

**nr. 189.539 van 19 januari 2009
in de zaak A. 79.989/IX-1418.**

In zake : Magda DE HAES,
 die woonplaats kiest bij
 advocaat C. BEVERNAGE,
 kantoor houdende te BRUSSEL,
 Neerveldstraat 101-103

tegen :

de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door de Vlaamse regering,

tussenkomen de partij :

Sonja VANBLAERE,
die woonplaats kiest bij
advocaat A. NAVASARTIAN,
kantoor houdende te BRUSSEL,
Franklin Rooseveltlaan 156.

DE RAAD VAN STATE, IXe K A M E R,

Gezien het verzoekschrift dat Magda De Haes op 26 augustus 1998 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van:

- de beslissing van de directieraad van het departement Leefmilieu en Infrastructuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 1998 betreffende de aanmelding voor de functie van afdelingshoofd van de afdeling Personeel (lees: de beslissing van de directieraad van 2 juli 1998 waarbij wordt geoordeeld dat de verzoekster niet beschikt over de afdelingsspecifieke competenties voor het leiden van de afdeling Personeel van de administratie Algemene Administratieve Diensten van het departement Leefmilieu en Infrastructuur);
- het besluit van de directeur-generaal van de administratie Algemene Administratieve Diensten van 14 juli 1998 waarbij Sonja Vanblaere aangesteld wordt tot afdelingshoofd van de afdeling Personeel van de administratie Algemene Administratieve Diensten van het departement Leefmilieu en Infrastructuur, bekrachtigd bij besluit van de minister-president van de Vlaamse regering en de Vlaamse minister van Ambtenarenzaken en Onderwijs van 17 juli 1998;

Gezien het verzoekschrift tot tussenkomst van 16 februari 1999;

Gelet op de beschikking van 9 maart 1999 die de tussenkomst van Sonja Vanblaere toelaat;

Gezien de memories van antwoord en van wederantwoord;

Gezien het verslag opgemaakt door eerste auditeur-afdelingshoofd W. VAN NOTEN;

Gelet op de beschikking van 7 april 2000 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 memories;

Gelet op de beschikking van 24 oktober 2008 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 5 januari 2009;

Gehoord het verslag van kamervoorzitter P. LEMMENS;

Gehoord de opmerkingen van advocaat S. MARQUANT die, loco advocaat C. BEVERNAGE, verschijnt voor de verzoekster, en van advocaat H. VERMEIRE die, loco advocaat P. DEVERS, verschijnt voor de verwerende partij;

Gehoord het eensluidend advies van eerste auditeur-afdelingshoofd W. VAN NOTEN;

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

OVERWEEGT WAT VOLGT :

Feiten

1.1. Met een dienstnota CSG 98/1 van 24 maart 1998 wordt o.m. aan de statutaire personeelsleden van rang A1 en A2 bekendgemaakt dat in het

ministerie 16 betrekkingen van afdelingshoofd of afdelingshoofd ad interim te begeven zijn.

De nota vermeldt onder meer de lijst van de generieke competenties waaraan de kandidaten moeten voldoen, en bevat ook een beknopte versie van de voor de verschillende afdelingen vereiste afdelingsspecifieke competenties. Aan belangstellenden voor een specifieke betrekking wordt een meer uitgebreide versie van de afdelingsspecifieke competenties ter beschikking gesteld.

De generieke competenties (persoonlijke bekwaamheden) voor de functie van afdelingshoofd zijn:

- resultaatgerichtheid;
- teamleiderschap;
- zin voor initiatief;
- klantgerichtheid;
- analytisch en synthetisch denken;
- communicatieopenheid;
- impact;
- flexibiliteit;
- samenwerken met anderen.

Eén van de vacante betrekkingen is die van afdelingshoofd ad interim van de afdeling Personeel bij de Algemene Administratieve Diensten van het departement Leefmilieu en Infrastructuur. De afdelingsspecifieke competenties voor die functie zijn, in de terminologie van de uitgebreide versie, de volgende:

1. functietechnische vereisten op het vlak van kennis en kunde:
 - a. kennis van de werking van de overheid;
 - b. kennis van de werking van de organisatie;
 - c. kennis van de materie van departement en administratie;
 - d. vaktechnische kennis (kennis van de regelgeving en de instrumenten inzake personeelsbeleid en -beheer);
2. persoonlijke bekwaamheden:
 - a. persoonlijke bekwaamheden uit het generieke profiel van het afdelingshoofd die in hoge mate aanwezig moeten zijn voor het leiden van de afdeling:
 - communicatieopenheid;
 - flexibiliteit;
 - impact.
 - b. andere persoonlijke bekwaamheden die niet opgenomen zijn in het generieke profiel van het afdelingshoofd en die noodzakelijk zijn voor het leiden van de afdeling:
 - geen.

1.2. Voor de genoemde betrekking van afdelingshoofd ad interim van de afdeling Personeel bij de Algemene Administratieve Diensten van het departement Leefmilieu en Infrastructuur stellen onder meer de verzoekster en de tussenkomende partij zich kandidaat.

De verzoekster is op dat ogenblik directeur bij de Algemene Administratieve Diensten van het departement Leefmilieu en Infrastructuur, waar zij de functie uitoefent van stafid. De tussenkomende partij is adjunct van de directeur bij de afdeling Coördinatie van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, waar zij de functie van HRM-coördinator uitoefent.

1.3. Bij de interne potentieelinschatting die op 14 mei 1998 wordt opgesteld door de directeur-generaal van de Algemene Administratieve Diensten, in overleg met de secretaris-generaal van het Departement Leefmilieu en Infrastructuur, wordt de verzoekster voor zes van de negen generieke competenties (communicatieopenheid; samenwerken met anderen; analytisch en synthetisch denken; resultaatgerichtheid; zin voor initiatief; klantgerichtheid) als “eerder sterk” beoordeeld; voor drie competenties (impact; flexibiliteit, teamleiderschap) wordt zij als “minimaal” beoordeeld. De interne potentieelinschatting besluit:

“Uit voormelde inschatting blijkt dat ze het minimaal instapniveau overschrijdt en ze dus voldoende competenties heeft om een afdeling te leiden. Conflicthantering zal haar op te volgen zwak punt zijn.”

Bij de interne potentieelinschatting van de generieke competenties van de tussenkomende partij die op 7 mei 1998 wordt opgesteld door de secretaris-generaal van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, worden zes competenties (communicatieopenheid; samenwerken met anderen; flexibiliteit, resultaatgerichtheid; zin voor initiatief; klantgerichtheid) als “sterk”, twee competenties (impact, analytisch en synthetisch denken) als “eerder sterk” en één competentie (teamleiderschap) als “potentieel sterk” beoordeeld. De interne potentieelinschatting besluit :

“Sonja kent uitstekend de werking van het [Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap] en van alle managementorganen. Er kan duidelijk gesteld worden dat zij in een voldoende sterke mate beschikt over alle basiscompetenties om met succes een afdeling te leiden.”

1.4. Vervolgens nemen beide kandidaten met het oog op de beoordeling van hun generieke competenties deel aan een gedragsgerichte test volgens de “assessment center” methode. Deze test, die bestaat uit drie gedragsgerichte proeven en een interview, wordt uitgevoerd door een extern adviesbureau.

Het adviesbureau brengt voor beide kandidaten een gunstig advies uit.

De verzoekster krijgt voor zeven generieke competenties (communicatieopenheid; samenwerken met anderen; teamleiderschap; resultaatgerichtheid; klantgerichtheid; analytisch en synthetisch denken; flexibiliteit) een 4 (“eerder sterk”) en voor de twee overige generieke competenties (impact; zin voor initiatief) een 3 (“acceptabel”). De algemene eindbeoordeling is “eerder sterk” (4). Het advies besluit als volgt:

“Haar sterke punten liggen over alle clusters heen en zijn voornamelijk sterk in de probleemanalyse en oordeelsvorming.

Haar ontwikkelingspunten liggen voornamelijk op het vlak van het zich op een sociaalvaardige en handige manier bewegen in de omgeving waarbij ze meer impact kan genereren en waarbij haar initiatieven sneller en overtuigender naar voren kunnen komen.”

De tussenkomende partij krijgt voor twee generieke competenties (communicatieopenheid; samenwerken met anderen) een 4 (“eerder sterk”), voor zes generieke competenties (impact, teamleiderschap, resultaatgerichtheid; klantgerichtheid; analytisch en synthetisch denken; flexibiliteit) een 3 (“acceptabel”), en voor één generieke competentie (zin voor initiatief) een 2 (“eerder zwak”). De algemene eindbeoordeling is “acceptabel” (3). Het advies besluit als volgt:

“Haar sterke punten zijn:

- haar communicatie en openheid
- haar samenwerking met anderen.

Haar ontwikkelingspunten zijn:

- haar zin voor initiatief waarin ze te weinig met eigen inbreng naar voren komt
- meer sturing leggen in haar teamleiderschap
- zich duidelijk durven uitspreken en stelling nemen.”

1.5. Bij besluiten van 13 juni 1998 oordeelt de Interdepartementale Commissie van Leidend Ambtenaren, op basis van de interne potentieelinschattingen en de resultaten van de gedragsgerichte test, dat de verzoekster en de tussenkomenende partij beiden over de vereiste generieke competenties beschikken om de functie van afdelingshoofd uit te oefenen.

1.6. Bij brief van 24 juni 1998 worden de verzoekster en de tussenkomenende partij uitgenodigd om op 2 juli 1998 hun beleidsvisie voor de directieraad van het departement Leefmilieu en Infrastructuur te presenteren en te verdedigen.

Op 2 juli 1998 beslist de directieraad dat de verzoekster op dat ogenblik niet en de tussenkomenende partij wel beschikt over de vereiste competenties voor het leiden van de afdeling Personeel.

Wat in het bijzonder de verzoekster betreft, steunt de directieraad in het bijzonder op de overweging (punt A.3) dat:

“-uit de vraagstelling van Magda De Haes blijkt dat zij eerder minimaal scoort voor de kritische generieke competenties ‘impact’ en ‘flexibiliteit’;
- deze criteria kritisch zijn voor een goede invulling van de functie van afdelingshoofd bij de afdeling Personeel en een minimale invulling voor deze criteria geen waarborg zijn om deze afdeling op een goede wijze te leiden;
- betrokkene te weinig blijkt geeft over een visie te beschikken over de te leveren managementondersteuning inzake personeelsmanagement en de noodzakelijke samenwerkingsverbanden.”

Het besluit waarbij geoordeeld wordt dat de verzoekster niet beschikt over de afdelingsspecifieke competenties, dat haar met een schrijven van 10 juli 1998 ter kennis wordt gebracht, is de eerste bestreden handeling.

1.7. Na overleg in het College van secretarissen-generaal wordt de tussenkomenende partij bij besluit van de directeur-generaal van de Algemene Administratieve Diensten van 14 juli 1998 aangewezen tot afdelingshoofd ad interim van de afdeling Personeel van de Algemene Administratieve Diensten van het departement Leefmilieu en Infrastructuur.

Dit besluit wordt bij besluit van 17 juli 1998 bekrachtigd door de minister-president van de Vlaamse regering en de Vlaamse minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken.

Het besluit van 14 juli 1998, bekrachtigd bij het besluit van 17 juli 1998, vormt de tweede bestreden handeling.

2. Bij besluit van de directeur-generaal van de Algemene Administratieve Diensten van 5 juli 2000 wordt de tussenkomen de partij definitief aangewezen tot afdelingshoofd van de afdeling Personeel bij de Algemene Administratieve Diensten van het Departement Leefmilieu en Infrastructuur.

Dit besluit wordt bij besluit van 28 juli 2000 bekrachtigd door de minister-president van de Vlaamse regering en de Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport.

De verzoekster heeft ook tegen deze besluiten een annulatieberoep ingesteld. Over dat beroep doet de Raad van State bij arrest nr. 189.540 van heden uitspraak.

3. Bij besluit van de Vlaamse regering van 25 juli 2006 wordt de tussenkomen de partij met ingang van 1 augustus 2006 aangewezen als administrateur-generaal van het Vlaams Instituut voor Onroerend Erfgoed, voor een periode van zes jaar.

Ontvankelijkheid van het beroep

4.1 De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord een exceptie van onontvankelijkheid van het beroep op, in zoverre het gericht is tegen het tweede bestreden besluit.

Zij voert aan dat het beroep tegen het tweede bestreden besluit slechts ontvankelijk is indien het beroep tegen het eerste bestreden besluit gegrond wordt bevonden. Pas dan komt immers vast te staan dat ten onrechte is geoordeeld dat de verzoekster niet aan de afdelingsspecifieke competenties voldoet, en dat ze dus mogelijk wel over deze competenties beschikt en in aanmerking zou komen om voor de betrekking van afdelingshoofd ad interim bij de afdeling Personeel van de Algemene Administratieve Diensten van het departement Leefmilieu en Infrastructuur te worden aangewezen.

4.2. De exceptie kan pas beoordeeld worden na het onderzoek van de middelen gericht tegen het eerste bestreden besluit. De exceptie wordt dan ook bij de beoordeling van de gegrondheid van het beroep gevoegd.

5. De hiervóór beschreven ontwikkelingen sinds de indiening van het beroep, in het bijzonder de aanwijzing van de tussenkomende partij in een functie bij een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid, doen de vraag rijzen of de verzoekster nog wel een actueel belang heeft bij het aanvechten van de aanwijzing van de tussenkomende partij als afdelingshoofd van een afdeling binnen een departement van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Deze vraag kan te dezen openblijven, nu het beroep in elk geval ongegrond is, zoals uit het onderzoek van de middelen zal blijken.

Ten gronde

In zoverre het beroep gericht is tegen de beslissing in verband met de afdelingsspecifieke competenties van de verzoekster

Eerste middel

Standpunten van de partijen

6.1. De verzoekster roept een eerste middel in, afgeleid uit de schending van de artikelen VIII 76bis tot VIII 76sexies van het besluit van de Vlaamse regering van 24 november 1993 houdende de organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel (hierna: Vlaams personeelsstatuut van 1993), van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, en van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, inzonderheid het zorgvuldigheidsbeginsel.

6.1.1. In een eerste onderdeel voert de verzoekster aan dat de directieraad zich in zijn beslissing van 2 juli 1998 uitgesproken heeft over haar generieke competenties en dat deze hierbij het advies dat de Interdepartementale Commissie van Leidend Ambtenaren (hierna: ICLA) op grond van een extern deskundig advies heeft uitgebracht, naast zich heeft neergelegd. Aangezien artikel VIII 76 (lees: VIII 76quater) van het Vlaams personeelsstatuut van 1993

uitdrukkelijk bepaalt dat enkel de interdepartementale commissie (en dus niet de directieraad) zich over de generieke competenties van een kandidaat kan uitspreken, diende de directieraad zich te beperken tot de beoordeling van de afdelingsspecifieke competenties. De directieraad heeft echter zijn eigen beoordeling van de generieke competenties in de plaats van die van de interdepartementale commissie gesteld, en die beoordeling wijkt bovendien volkomen af van het advies van het extern adviesbureau.

6.1.2. In een tweede onderdeel voert de verzoekster aan dat, afgezien van de vraag of de directieraad bevoegd was om de generieke competenties te beoordelen, de beslissing daarover van de directieraad niet op afdoende wijze gemotiveerd is. Er wordt immers enkel gesteld dat, “zij het in mindere mate uit haar uiteenzetting en voornamelijk uit de antwoorden op de haar gestelde vragen, blijkt dat de beoordeling van Magda De Haes door de interne potentieelinschatters nauwer aansluit bij de realiteit dan deze van de externe assessor”. Die motivering is in vage bewoordingen gesteld, en bevat geen concrete verwijzing naar een dossierstuk of naar een concreet element in de uiteenzetting van de verzoekster.

Voorts laat de verzoekster gelden dat de beslissing van de directieraad “volkomen tegenstrijdig en inconsistent” is, waar gesteld wordt, enerzijds, dat “betrokkene niet voldoende in staat is of inlevingsvermogen heeft om conceptuele of praktijkgerichte vragen rond de specifieke materie van de afdeling Personeel op een bevredigende wijze te beantwoorden”, terwijl de directieraad verder stelt, anderzijds, dat “uit het voorliggend dossier en de presentatie en verdediging van Magda De Haes van haar beleidsvisie blijkt dat betrokkene een zeer goede kennis heeft van de overheid en de organisatie en een goede vaktechnische kennis heeft van de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld”. Volgens de verzoekster blijkt uit die laatste overweging dat zij wel degelijk over de vereiste afdelingsspecifieke competenties beschikt zodat zij door de directieraad geselecteerd had moeten worden.

6.2.1. De verwerende partij antwoordt op het eerste onderdeel dat de functietechnische kennis en vaardigheden slechts een deel vormen van de afdelingsspecifieke competenties. Voor de functie van afdelingshoofd van de afdeling Personeel werden, naast vier functietechnische vereisten op het vlak van kennis en kunde (kennis van de werking van de overheid, van de werking van de organisatie, van de materie van het departement en de administratie, en vaktechnische kennis), ook drie persoonlijke bekwaamheden uit het generieke

profiel vereist, die in hoge mate aanwezig moeten zijn voor het leiden van de afdeling (communicatieopenheid, flexibiliteit en impact). Zij meent dan ook dat de directieraad in zijn beoordeling wel degelijk rekening kon houden met de voormelde competenties uit het generiek profiel, niet om na te gaan of ze voldoende aanwezig waren, maar wel of ze in hoge mate aanwezig waren. De verwerende partij meent dat de directieraad de beoordeling van de interdepartementale commissie daarbij niet heeft overgedaan noch ertegen is ingegaan, maar dat zij geoordeeld heeft aan de hand van een andere, hogere, reglementair toegelaten standaard.

Voorts stelt de verwerende partij dat aan de directieraad niet kan worden verweten dat hij bij de beoordeling van de afdelingsspecifieke competenties uit het generiek profiel veeleer is afgegaan op de interne potentieelinschatting van de directeur-generaal dan op de potentieelinschatting door het assessment center, aangezien dit laatste veeleer peilt naar de theoretische capaciteiten, terwijl de beoordeling door de leidend ambtenaar rekening houdt met de wijze waarop de betrokkene haar capaciteiten in de praktijk brengt. Zij wijst er ten slotte op dat het assessment center zelf zich, vanuit de door hem gehanteerde standaard (het minimaal instapniveau) genuanceerd heeft uitgedrukt op twee van de drie hier aan de orde zijnde bekwaamheden (impact en teamleiderschap)

6.2.2. Op het tweede onderdeel antwoordt de verwerende partij dat de verzoekster, in zoverre zij aan de motivering van de directieraad vaagheid verwijt, slechts een gedeelte van de motivering van de beslissing van de directieraad vermeldt. Dat deelmotief is overigens niet vaag, vermits het verwijst naar de uiteenzetting van de verzoekster en naar haar antwoorden op de vragen die haar in de directieraad werden gesteld.

Voorts meent de verwerende partij dat er van tegenstrijdige motieven geen sprake is: waar negatief geoordeeld wordt omtrent de antwoorden van de verzoekster wanneer het gaat om vragen over de specifieke materie van de afdeling Personeel, wordt positief geoordeeld over de vaktechnische kennis van de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld. Het betreft, aldus de verwerende partij, onderscheiden materies die op hun beurt verschillen van de andere functietechnische vereisten in de afdelingsspecifieke competenties, te weten de kennis van de werking van de overheid en de kennis van de werking van de organisatie.

6.3.1. In haar memorie van wederantwoord repliceert de verzoekster aangaande het eerste onderdeel dat verondersteld mag worden dat duidelijk wordt aangeduid in welk opzicht de afdelingsspecifieke generieke competenties verschillen van de generieke persoonlijke bekwaamheden.

De directieraad kan, aldus de verzoekster, moeilijk staande houden dat hij zich, om de afdelingsspecifieke competenties te staven, uitsluitend steunt op de resultaten van de gedragsgerichte test. Hieruit zou dan overduidelijk blijken dat de afdelingsspecifieke generieke competenties gelijk zijn aan of minstens op dezelfde beoordelingsschaal liggen als de generieke competenties van de gedragsgerichte test.

Wat de functietechnische vereisten op het vlak van kennis en kunde betreft stelt de verzoekster dat uit de beslissing van de directieraad overduidelijk blijkt dat zij aan de gestelde vereisten voldoet.

Waar de verwerende partij stelt dat het assessment center zich, vanuit de aldaar gehanteerde standaard (het minimaal instapniveau) genuanceerd uit op twee van de drie aan de orde zijnde competenties, wijst de verzoekster erop dat uit de beoordeling door het assessment center blijkt dat ook de tussenkomende partij voor die competenties niet goed scoort. Het gunstig advies van het assesement vermeldt betreffende de verzoekster: “haar sterke punten liggen over alle clusters heen ...”

De verzoekster besluit dat uit het voorgaande blijkt dat de afdelingsspecifieke generieke competenties gelijk zijn aan de generieke competenties van de gedragsgerichte test.

6.3.2. Wat het tweede onderdeel betreft, repliceert de verzoekster, ten aanzien van de opwerping van de verwerende partij dat zij een deel van de motieven isoleert, dat er geen andere motieven zijn. Zij blijft voorts op haar standpunt dat de interne potentieelinschatting niet kan prevaleren op de externe potentieelinschatting.

Met betrekking tot het verweer van de verwerende partij omtrent de aanwezigheid van tegenstrijdige motieven wijst de verzoekster erop dat de beslissing van de directieraad geen onderscheid maakt tussen de conceptuele en praktijkgerichte vragen rond de specifieke materie van de afdeling Personeel en de

vaktechnische kennis van klassieke personeelsproblematiek en het werkveld, zodat er hier wel degelijk sprake is van een contradictio in terminis.

Ten slotte stelt de verzoekster dat waar de directieraad in vage bewoordingen stelt dat, “zij het in mindere mate uit haar uiteenzetting en voornamelijk uit de antwoorden op de haar gestelde vragen, blijkt dat de beoordeling van Magda De Haes door de interne potentieelinschatters nauwer aansluit bij de realiteit dan deze van de externe assessor”, zij bij gebreke aan enige concrete verwijzing naar een dossierstuk of naar een concreet element op het standpunt blijft dat dergelijke abstracte verwijzingen hoogstens als stijloefeningen te beschouwen zijn en indruisen tegen de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen en tegen de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, inzonderheid het zorgvuldigheidsbeginsel.

6.4.1. De tussenkomende partij voert aan, met betrekking tot het eerste onderdeel, dat er onder de afdelingsspecifieke competenties drie persoonlijke bekwaamheden zijn die behoren tot de generieke competenties en die in hoge mate aanwezig moeten zijn voor het leiden van de specifieke afdeling: communicatieopenheid, flexibiliteit en impact. Die drie vaardigheden zijn dus onderworpen aan een dubbele controle: enerzijds door de interdepartementale commissie, om te bepalen of de kandidaat het minimum instapniveau omtrent deze vaardigheden overschrijdt, en anderzijds door de directieraad, om te zien of bij de kandidaten deze bekwaamheden in hoge mate aanwezig zijn. Aan de directieraad kan dus niet verweten worden dat hij bij de beoordeling van de afdelingsspecifieke competenties ook geoordeeld heeft in verband met de generieke competenties, en dat hij daarbij de resultaten van de interne potentieelinschatting heeft laten prevaleren.

De tussenkomende partij wijst er ook op dat zelfs in het advies van de interdepartementale commissie, dat enkel het minimale instapniveau hanteert, twee van de drie betrokken generieke competenties, namelijk impact en teamleiderschap, in hoofde van de verzoekster negatief zijn beoordeeld.

6.4.2. Met betrekking tot het tweede onderdeel voert de tussenkomende partij aan dat de directieraad zijn beslissing duidelijk en op voldoende wijze heeft gemotiveerd, door eigen redenen te geven en door te verwijzen naar het advies van het assessment center.

Voorts voert de tussenkomen de partij aan dat de verzoekster in het onderdeel voorbijgaat aan het onderscheid dat bestaat tussen de specifieke materie van de afdeling Personeel, enerzijds, en de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld, anderzijds.

Voor het overige is de tussenkomen de partij van mening dat uit de motieven van de directieraad kan worden afgeleid dat hij vindt dat de verzoekster niet beschikt over de vereiste kennis van de materie van het departement en de administratie, zijnde één van de vier functietechnische vereisten.

6.5.1. In haar laatste memorie stelt de verzoekster met betrekking tot het eerste onderdeel dat de directieraad geoordeeld heeft over alle generieke competenties en zich niet beperkt heeft tot de generieke competenties die in hoge mate vereist zijn voor het leiden van de afdeling. Dit wordt, aldus de verzoekster, bevestigd door de gebruikte bewoordingen in de notulen van de directieraad van 2 juli 1998 waarin staat dat het gestelde “vooral” voor de kritische generieke competenties geldt. Vermits er niet staat “uitsluitend”, meent de verzoekster dat het gestelde ook geldt voor de andere, niet door de directieraad te beoordelen generieke competenties.

Daarenboven heeft de directieraad ook geoordeeld over het probleemoplossend vermogen van de verzoekster, hetgeen een niet-afdelingsspecifieke generieke competentie is.

Inzake het probleemoplossend vermogen heeft de directieraad expliciet bijkomende, hogere eisen gesteld, hetgeen impliceert dat de directieraad zelf een afdelingsspecifieke competentie vaststelt, wat manifest in strijd is met artikel VIII 76bis, § 3, van het Vlaams personeelsstatuut van 1993, volgens hetwelk het vaststellen van de afdelingsspecifieke competenties aan de leidend ambtenaar toekomt, in overleg met de secretaris-generaal.

De verzoekster blijft voorts bij haar standpunt dat het naast zich neerleggen van het advies van de interdepartementale commissie een machtsoverschrijding inhoudt. Zij meent dat het de verwerende partij niet toegestaan is meer belang te hechten aan de interne potentieelinschatting. Die kan hoogstens één element van de beoordeling vormen en kan dus niet het doorslaggevende element zijn. Zij wijst op de objectiverende en depolitiserende werking van de

externe beoordeling die volgens haar eerder praktijkgericht is en niet veeleer theoretisch.

6.5.2. Met betrekking tot het tweede onderdeel blijft de verzoekster op haar standpunt dat er een tegenstrijdigheid bestaat tussen de negatieve beoordeling van haar kennis van de specifieke materie van de afdeling Personeel en de positieve beoordeling van haar vaktechnische kennis van de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld.

Zij wijst voorts op een tweede tegenstrijdigheid, die bestaat in de samenlezing van de overweging dat zij er niet in slaagt “de [directieraad] te overtuigen dat ze voldoende visie heeft op het vlak van personeelsmanagement en organisatie” en van deze dat zij “een zeer goede kennis heeft (...) van de organisatie en een goede vaktechnische kennis heeft van de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld”. Zij stelt dat niet valt in te zien hoe de directieraad, enerzijds, uit haar presentatie en verdediging van de beleidsvisie een goede kennis van de personeelsplanning en het management van organisatieveranderingen afleidt, en anderzijds, uit diezelfde verdediging van de beleidsvisie besluit dat de verzoekster de raad niet kan overtuigen van dezelfde competenties.

6.6.1. In haar laatste memorie stelt de verwerende partij dat mocht hetgeen wat de verzoekster in haar laatste memorie stelt al uit de notulen van de directieraad afgeleid kunnen worden, de directieraad niet meer gedaan heeft dan handelen zoals haar bij artikel VIII 76quinquies is toegelaten. Dit wil zeggen dat de raad, om te weten of gegadigden al dan niet in aanmerking komen voor de betrekking van afdelingshoofd, inzonderheid rekening houdt met de afdelingsspecifieke competenties en de mondelinge verdediging van de beleidsvisie, waarbij het woord “inzonderheid” meebrengt dat door de raad ook andere elementen van het dossier, dus ook de motieven van de interdepartementale commissie en de aan die beslissing onderliggende stukken, rechtmatig en secundair bij de beoordeling van de al dan niet aanwezigheid van de afdelingsspecifieke competenties konden worden betrokken.

6.6.2. Op de nieuw aangevoerde tegenstrijdigheid antwoordt de verwerende partij dat, zo deze grief ontvankelijk is, er een hemelsbreed verschil bestaat tussen het hebben van een “visie” op een welbepaalde materie (hier het personeelsmanagement en organisatie) en het hebben van een “zeer goede kennis”

of een “goede vaktechnische kennis” van een bredere materie (waarin de eerst bedoelde materie als een onderdeel voorkomt).

De ene door de verzoekster bedoelde overweging betreft volgens de verwerende partij de kritische generieke competenties en de andere de functietechnische vereisten.

Beoordeling

6.7.1. In het eerste onderdeel voert de verzoekster in essentie aan dat het niet aan de departementale directieraad, maar enkel aan de interdepartementale commissie toekwam om zich over haar generieke competenties uit te spreken.

Voor de beoordeling van dit onderdeel dient uitgegaan te worden van inzonderheid de artikelen VIII 76bis, § 3, VIII 76quater, § 1, en VIII 76quinquies van het te dezen van toepassing zijnde Vlaams personeelsstatuut van 1993, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse regering van 11 maart 1997. Die bepalingen luiden als volgt:

- artikel VIII 76bis, § 3:

“Alleen de ambtenaar die zowel over de generieke als over de afdelingsspecifieke competenties voor het leiden van een afdeling beschikt, kan tot afdelingshoofd worden aangewezen. Het college van secretarissen-generaal stelt de lijst van de generieke competenties vast. De leidend ambtenaar stelt de afdelingsspecifieke competenties vast in overleg met de secretaris-generaal.”

- artikel VIII 76quater, § 1:

“De vereiste generieke competenties van de kandidaten voor de betrekking van afdelingshoofd worden beoordeeld door een interdepartementale commissie van leidend ambtenaren aangeduid door het college van secretarissen-generaal.

Deze commissie houdt bij die beoordeling rekening met:

1/ de potentieelinschatting op basis van de intern beschikbare informatie over de loopbaan en de elementen die door de gegadigde werden aangereikt; en

2/ de potentieelinschatting op basis van een gedragsgerichte test.

Het college van secretarissen-generaal bepaalt de voorwaarden waaraan de test moet voldoen en kan daarvoor een beroep doen op een externe instantie.”

- artikel VIII 76quinquies:

“De departementale directieraad stelt per afdeling vast welke van de door de interdepartementale commissie in aanmerking genomen gegadigden in

aanmerking komen voor de betrekking van afdelingshoofd. Hij houdt daarbij inzonderheid rekening met de afdelingsspecifieke competenties en de mondelinge verdediging van de beleidsvisie.”

Uit deze bepalingen volgt dat voor de betrekking van afdelingshoofd de interdepartementale commissie exclusief bevoegd is om te oordelen of een kandidaat over de vereiste generieke competenties beschikt, en dat de departementale directieraad ieder van de kandidaten nadien beoordeelt op hun geschiktheid om een welbepaalde afdeling te leiden, onder meer in het licht van de afdelingsspecifieke competenties. De directieraad kan zich daarbij niet uitspreken over de vraag of een kandidaat al dan niet over de vereiste generieke competenties beschikt.

Niets belet echter dat de directieraad rekening houdt met generieke competenties, als hij dit nodig of nuttig acht om zich te kunnen uitspreken over de afdelingsspecifieke competenties. Dit is zeker het geval wanneer in de lijst van afdelingsspecifieke competenties uitdrukkelijk verwezen wordt naar bepaalde generieke competenties die “in hoge mate” voor de betrokken functie vereist zijn, zoals dat te dezen het geval is met drie van de negen persoonlijke bekwaamheden (communicatieopenheid, flexibiliteit en impact). Bij de beoordeling van de mate waarin de generieke competenties aanwezig zijn, is de directieraad niet gebonden door de beoordeling van de interdepartementale commissie, met dien verstande dat de directieraad aan de conclusie zelf van de commissie, namelijk dat de kandidaat over de vereiste generieke competenties beschikt, geen afbreuk kan doen.

Te dezen heeft de interdepartementale commissie zich op 13 juni 1998 uitgesproken over de generieke competenties van de verzoekster voor de functie van afdelingshoofd. Zij verwijst voor elk van de competenties naar de interne potentieelinschatting en naar de resultaten van de gedragsgerichte test. In verband met onder meer de competentie “communicatieopenheid” overweegt de interdepartementale commissie dat de verzoekster volgens de interne potentieelinschatting en de resultaten van de gedragsgerichte test “in eerder sterke mate beschikt” over die competentie; in verband met onder meer de competenties “impact” en “flexibiliteit” overweegt de commissie dat die competenties “in minimale/acceptabele tot eerder sterke mate aanwezig zijn”. Met betrekking tot het geheel van de generieke competenties stelt de commissie vast dat “geen enkele competentie zwak of eerder zwak aanwezig is”. Haar conclusie is dan ook dat de verzoekster beschikt over de vereiste generieke competenties.

De directieraad neemt vervolgens, op 2 juli 1998, een beslissing over de vraag of de verzoekster in aanmerking komt voor het leiden van de afdeling Personeel.

Uit de motieven van de beslissing van de directieraad blijkt dat deze zich weliswaar uitspreekt over het geheel van de generieke competenties voor de functie van afdelingshoofd (punt A.1):

“De Raad is van oordeel dat, zij het in mindere mate uit haar uiteenzetting en voornamelijk uit de antwoorden op de haar gestelde vragen, blijkt dat de beoordeling van Magda De Haes door de interne potentieelinschatters nauwer aansluit bij de realiteit dan deze van de externe assessor. Dit is vooral het geval voor de generieke competenties die kritisch zijn voor het leiden van de afdeling Personeel (cfr. punt A.2.1)”

Met die overweging doet de directieraad evenwel geen afbreuk aan de eindconclusie van de interdepartementale commissie. Overigens wordt in de conclusie van de directieraad (punt A.3), waarin samenvattend wordt verwezen naar de punten waarop de verzoekster zwak scoort, geen melding gemaakt van andere generieke competenties dan de voor de afdeling Personeel kritische competenties “impact” en “flexibiliteit”.

De generieke competenties die geacht worden “in hoge mate” vereist te zijn voor het leiden van de afdeling Personeel worden door de directieraad vervolgens afzonderlijk beoordeeld, in het kader van de beoordeling van de afdelingsspecifieke competenties (punt A.2.1). De desbetreffende overwegingen luiden als volgt:

“Voornamelijk de impact die als kritische competentie voor de betrokken afdeling was opgegeven wordt door de Raad als te zwak ervaren.

De Raad is van oordeel dat dit, gelet op de toekomstige rol van de afdeling, die van beheersmatig naar managementsondersteunend moet evolueren, een zeer belangrijk element is in de beoordeling van de kandidaten voor deze afdeling. De stellingen verdedigd door Magda De Haes worden niet als gedragen gevoeld en ze slaagt er niet in de Raad te overtuigen dat ze voldoende visie heeft op het vlak van personeelsmanagement en organisatie. Haar antwoorden zijn eerder ontwijkend, weinig diepgaand of innoverend.

De Raad stelt bij de vraagstelling eveneens vast dat betrokkene niet voldoende in staat is of inlevingsvermogen heeft om conceptuele of praktijkgerichte vragen rond de specifieke materie van de afdeling Personeel op een bevredigende wijze te beantwoorden.

De Raad meent dat zeker dit afdelingshoofd in staat moet zijn om, ook in moeilijke omstandigheden, een groot probleemoplossend vermogen aan te tonen.”

De directieraad is aldus in de eerste plaats van oordeel dat “voornamelijk de impact [...] als te zwak [wordt] ervaren”. Hij steunt die beoordeling op het feit dat de verzoekster tijdens haar presentatie stellingen verdedigd heeft die “niet als gedragen [worden] aanvoeld”, en dat zij er ook niet in geslaagd is de directieraad ervan “te overtuigen dat ze voldoende visie heeft op het vlak van personeelsmanagement en organisatie”. De directieraad overweegt voorts dat de verzoekster niet voldoende in staat is gebleken om “vragen rond de specifieke materie van de afdeling Personeel op een bevredigende wijze te beantwoorden”. Hij voegt hieraan toe dat zeker het hoofd van die afdeling “in staat moet zijn om, ook in moeilijke omstandigheden, een groot probleemoplossend vermogen aan te tonen”. Kennelijk bedoelt de directieraad dat de verzoekster, gelet op de manier waarop zij antwoordde op vragen over de materie van de afdeling, een onvoldoende probleemoplossend vermogen aan de dag legde. In de eindbeoordeling (punt A.3) resulteert dit in een ongunstige vermelding met betrekking tot een tweede kritische generieke competentie, namelijk flexibiliteit.

Met de eindbeoordeling (punt A.3) dat de verzoekster “eerder minimaal scoort” voor de competenties “impact” en “flexibiliteit” doet de directieraad geen afbreuk aan de eindconclusie van de interdepartementale commissie, naar luid waarvan de verzoekster over die competenties beschikt. Dat de directieraad het wel degelijk ziet als een kwestie van gradatie, blijkt uit de overweging in de eindconclusie dat een slechts “minimale invulling” van die competenties geen “waarborg” biedt om de afdeling Personeel “op een goede wijze” te leiden. De directieraad ontkent met andere woorden niet dat de verzoekster de genoemde competenties heeft, maar vindt dat zij die niet in een voor de afdeling Personeel voldoende mate heeft. De “minimale” invulling, vastgesteld door de directieraad, ligt bovendien in de lijn van de aanwezigheid van de genoemde competenties “in minimale/acceptabele tot eerder sterke mate”, vastgesteld door de interdepartementale commissie.

In zoverre de directieraad rekening houdt met de generieke competenties van de verzoekster, om aldus tot een conclusie te kunnen komen in verband met de afdelingsspecifieke competenties, blijkt hij dus geen afbreuk te doen aan de conclusie van de interdepartementale commissie. Er moet dan ook geconcludeerd worden dat de directieraad zijn bevoegdheid niet te buiten is gegaan.

Het onderdeel kan niet aangenomen worden.

6.7.2. In het tweede onderdeel voert de verzoekster aan dat de beslissing van de departementale directieraad van 2 juli 1998 niet afdoende gemotiveerd is.

6.7.2.1. De verzoekster bekritiseert vooreerst de aangehaalde overweging in punt A.1 van de beslissing. Volgens de verzoekster zijn de verwijzingen naar de uiteenzetting van de verzoekster en de door haar gegeven antwoorden, zonder nadere concretisering, te vaag.

Zoals uit de laatste volzin van punt A.1 blijkt, mag de bedoelde overweging niet los gezien worden van de beoordeling van de kritische generieke competenties die in hoge mate vereist zijn voor het leiden van de afdeling Personeel. De desbetreffende overwegingen, vervat in punt A.2.1 van de beslissing, zijn hiervóór weergegeven. Uit die overwegingen blijkt op voldoende duidelijk wijze op welke gronden de departementale directieraad geoordeeld heeft dat de verzoekster niet beschikt over de kritische generieke competenties die in hoge mate vereist zijn om de afdeling Personeel te leiden.

6.7.2.2. De verzoekster voert voorts aan dat de motieven van de directieraad tegenstrijdig zijn. Zij vindt met name dat de reeds vermelde overweging dat zij “niet voldoende in staat is of inlevingsvermogen heeft om conceptuele of praktijkgerichte vragen rond de specifieke materie van de afdeling Personeel op een bevredigende wijze te beantwoorden” strijdig is met de overweging dat zij “een zeer goede kennis heeft van de overheid en de organisatie en een goede vaktechnische kennis heeft van de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld”.

De twee overwegingen moeten in hun juiste context gelezen worden.

De eerstgenoemde overweging komt uit punt A.2.1. Zoals hiervóór is aangegeven, heeft dat punt betrekking op de beoordeling van de kritische generieke competenties die in hoge mate vereist zijn voor het leiden van de afdeling Personeel. De aangehaalde overweging moet gelezen worden in samenhang met de erop volgende overweging. Uit de combinatie van de twee overwegingen blijkt dan dat het niet gaat om de kennis zelf van de specifieke materie van de afdeling Personeel, maar wel om het vermogen om problemen die zich situeren binnen die materie op te lossen. Aldus begrepen is de eerst aangehaalde overweging niet strijdig met de tweede aangehaalde overweging. Deze laatste overweging komt immers uit punt A.2.2, dat betrekking heeft op de “functietechnische vereisten (kennis en

kunde)”. Hier gaat het om de loutere kennis van de materie. Overigens moet vastgesteld worden dat de directieraad wel erkent dat de verzoekster een “goede vaktechnische kennis heeft van de klassieke personeelsproblemen en het werkveld”, maar daaraan meteen toevoegt dat de verzoekster, “naar recente evoluties inzake de verschillende H.R.M.-domeinen en inzake haar visie rond samenwerkingsvormen tussen de afdeling en de verticale administraties, [...] duidelijk minder [scoort] bij de vraagstelling”. Dat laatste leidt in de eindconclusie (punt A.3) tot de vaststelling dat de verzoekster “te weinig blijkt geeft over een visie te beschikken over de te leveren managementondersteuning inzake personeelsmanagement en de noodzakelijke samenwerkingsverbanden”.

6.7.2.3. Het onderdeel mist feitelijke grondslag.

6.7.2.4. In zoverre de verzoekster in haar laatste memorie aanvoert dat er ook nog een tegenstrijdigheid bestaat tussen de overweging dat zij er niet in slaagt “de [directieraad] te overtuigen dat zij voldoende visie heeft op het vlak van personeelsmanagement en organisatie” (punt A.2.1) en de overweging dat zij “een zeer goede kennis heeft van de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld” (punt A.2.2), gaat het om een nieuw middel, dat niet voor het eerst in een laatste memorie kan worden ingeroepen.

Ten overvloede kan ook in dit verband worden opgemerkt dat er van een tegenstrijdigheid geen sprake is, nu het bij de eerste overweging gaat om de beoordeling van een persoonlijke bekwaamheid, namelijk de impact, en bij de tweede overweging om de loutere kennis.

Tweede middel

Standpunten van de partijen

7.1. De verzoekster roept een tweede middel in, afgeleid uit de schending van het gelijkheidsbeginsel, de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, inzonderheid het redelijkheidsbeginsel.

7.1.1. In een eerste onderdeel voert de verzoekster aan dat de departementale directieraad nagelaten heeft de titels en verdiensten van de kandidaten op een ernstige en correcte wijze te vergelijken.

7.1.2. In een tweede onderdeel voert de verzoekster aan dat zij over de in redelijkheid grootste aanspraken beschikt om tot afdelingshoofd van de afdeling Personeel te worden aangewezen.

Desbetreffend laat zij vooreerst gelden dat zij bij de beoordeling van de generieke competenties door het extern bureau een uitzonderlijke score van 4 op 5 behaalde. De cijfers van de externe consultant zijn doorslaggevend, omdat, zoals blijkt uit het antwoord van de Vlaamse minister van Ambtenarenzaken in een antwoord op een parlementaire vraag (Vr. en Antw., Vl. Parl., 1997-98, 30 oktober 1997, (423), 425 (vr. nr. 272 Dua)), een interne potentieelinschatting minder objectieve waarborgen biedt dan die van een onafhankelijke derde.

Bovendien blijkt uit de motieven van de beslissing van de directieraad dat de verzoekster voldoet aan de afdelingsspecifieke vereisten om een afdeling te leiden, aangezien daarin overwogen wordt dat zij “een zeer goede kennis heeft van de overheid en de organisatie en een goede vaktechnische kennis heeft van de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld”.

Ten slotte merkt de verzoekster op dat alleen zij als staflid werkzaam is bij de Algemene Administratieve Diensten van het departement Leefmilieu en Infrastructuur, waar zij conceptuele bijdragen inzake personeelsbeleid levert voor de afdeling Personeel.

7.2.1. De verwerende partij antwoordt hierop, wat het eerste onderdeel betreft, dat van een eventuele vergelijking van de titels en verdiensten van de gegadigden slechts sprake kan zijn nadat is vastgesteld dat de betrokkenen over de generieke en afdelingsspecifieke competenties beschikken, dit wil zeggen bij de eventueel door de leidend ambtenaar te maken keuze.

7.2.2. Wat het tweede onderdeel betreft, antwoordt de verwerende partij dat het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap voor de aanwijzing tot afdelingshoofd een administratieve eenheid vormt, zodat uit de omstandigheid dat een bepaalde gegadigde wel en een andere gegadigde niet tot de administratie of het departement behoort waar de betrekking te begeven is, geen voordeel voor de ene noch een nadeel voor de andere gegadigde voortvloeit.

De verwerende partij stelt voorts dat in het antwoord op de door de verzoekster aangehaalde parlementaire vraag niet te lezen staat dat “de cijfers van de externe consultant doorslaggevend zijn”, maar wel dat de tussenkomst van het extern bureau objectiverend werkt. Voorts meent de verwerende partij dat er geen eigenlijke tegenspraak is tussen de interne en de externe potentieelinschatting, vermits daarin, naargelang de te beoordelen competentie, dezelfde onderlinge verschillen, zij het met nuances nopens de mate waarin aan bepaalde competenties voldaan is, worden onderkend.

7.3.1. In haar repliek stelt de verzoekster, wat het eerste onderdeel betreft, dat uit het beginsel van de gelijkheid der kandidaten voor een openbaar ambt volgt dat de benoemende overheid de titels en verdiensten van de kandidaten tegen elkaar moet afwegen en dat onder benoemende overheid onder meer de interdepartementale commissie en de directieraad moeten worden verstaan.

Zij stelt dat in de motivering van de beslissing van de directieraad nergens een vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten te bespeuren is.

7.3.2. Wat het tweede onderdeel betreft, stelt de verzoekster in haar repliek dat zij bij de beoordeling van de generieke competenties door het extern bureau een score van 4 op 5 heeft behaald, terwijl de tussenkomen partij een score van 3 op 5 behaalde. Zij stelt voorts dat zij over de vereiste afdelingsspecifieke (generieke) competenties beschikt en aan de functietechnische vereisten inzake kennis en kunde voldoet. Ten slotte stelt zij dat bij de preselectie door de interdepartementale commissie de interne potentieelinschatting slechts één van de elementen in de beoordeling vormt, naast de resultaten van het assessment.

7.4.1. De tussenkomen partij stelt, met betrekking tot het eerste onderdeel, in dezelfde zin als de verwerende partij, dat de vergelijking van de titels en verdiensten slechts aan de orde is, wanneer de leidend ambtenaar genoodzaakt is een keuze te maken tussen verschillende gegadigden. Dit is ten aanzien van de verzoekster niet het geval, aangezien zij in een voorafgaande fase niet geschikt bevonden werd wat de afdelingsspecifieke competenties betreft.

7.4.2. Wat betreft het tweede onderdeel, stelt de tussenkomen partij dat, naast het feit dat de verzoekster niet voldeed aan de afdelingsspecifieke competenties en bijgevolg niet voor het ambt in aanmerking komt, de omstandigheid dat de ene gegadigde wel tot het departement behoort en de andere niet, geen negatieve gevolgen voor de ene of de andere kan hebben.

7.5.1. In haar laatste memorie stelt de verzoekster, in verband met het eerste onderdeel, dat de leidend ambtenaar de facto in de onmogelijkheid werd gesteld om alsnog een vergelijking door te voeren. Meer nog, gezien slechts één kandidaat aan de leidend ambtenaar wordt voorgesteld, handelt de departementale directieraad als benoemende overheid, met de verplichting tot vergelijken tot gevolg.

Zelfs indien de departementale directieraad geen vergelijking van titels en verdiensten diende door te voeren, is het gelijkheidsbeginsel toch geschonden. Zo oordeelt de directieraad dat de toelichting van de tussenkomen partij getuigt van een grote communicatieopenheid, terwijl voor de verzoekster geen rekening gehouden wordt met haar communicatieopenheid. Ook wordt voor de tussenkomen partij rekening gehouden met haar ervaring, terwijl dat niet het geval is voor de verzoekster. Aldus blijkt de directieraad verschillende beoordelingscriteria te hanteren voor de verzoekster enerzijds en voor de tussenkomen partij anderzijds.

7.5.2. In verband met het tweede onderdeel benadrukt de verzoekster dat zij daarin een schending aanvoert van het redelijkheids- en het zorgvuldigheidsbeginsel, los van het gelijkheidsbeginsel. Zij herhaalt dat haar aanspraken niet naar waarde worden geschat. Dit blijkt uit het feit dat de directieraad meer belang hecht aan de interne potentieelinschatting dan aan de inschatting door de externe assessor, en uit het feit dat haar communicatieopenheid en haar ervaring buiten beschouwing worden gelaten.

Gezien de beslissing van de directieraad steunt op onjuiste en onvolledige overwegingen, is ook de wet van 29 juli 1991 geschonden.

7.6. In haar laatste memorie komt de verwerende partij nog terug op het eerste onderdeel, meer bepaald op het beweerde gebruik van verschillende beoordelingscriteria. Volgens de verwerende partij zegt de directieraad op het vlak van de communicatieopenheid slechts dat de toelichting van de tussenkomende partij getuigt van een grote communicatieopenheid. Dat is de raad dus blijkbaar opgevallen. Zulke “opvallendheid” was er blijkbaar niet, of minder, voor wat betreft de mondelinge verdediging van de verzoekster, vermits er daarvan geen bijzondere vermelding is. Door aldus te oordelen sluit de directieraad zich qua redenering aan bij hetgeen reeds bekend was uit de generieke competenties, waar de verzoekster en de tussenkomende partij op deze competentie gelijk scoren bij de externe inschatting, maar de tussenkomende partij hoger scoort bij de interne inschatting (“in sterke mate” versus “eerder sterk”).

De opmerking aangaande de ervaring van de kandidaten is, aldus de verwerende partij, irrelevant. Zowel de verzoekster als de tussenkomende partij scoren immers goed op het punt van de functietechnische vereisten. Het verschil tussen de twee partijen ligt in dit verband op het vlak van de visie.

De verwerende partij besluit dat niet blijkt dat de directieraad ten opzichte van de verzoekster en de tussenkomende partij verschillende beoordelingscriteria gebruikt heeft.

Beoordeling

7.7.1. In zoverre in het eerste onderdeel wordt ingeroepen dat de bestreden beslissing van de directieraad geen blijk geeft van een vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten, moet eraan herinnerd worden dat de

beslissing is genomen met toepassing van het hiervóór aangehaalde artikel VIII 76quinquies van het Vlaams personeelsstatuut van 1993. Op grond van die bepaling spreekt de directieraad zich per afdeling enkel uit over de vraag welke van de door de interdepartementale commissie in aanmerking genomen gegadigden in aanmerking komen voor de betrekking van afdelingshoofd. Deze voorafgaande beoordeling resulteert niet in een rangschikking van de kandidaten; evenmin wordt een voorstel gedaan om een bepaalde kandidaat tot afdelingshoofd aan te wijzen. Nadat de directieraad de kandidaten heeft aangewezen die voor de aanwijzing als afdelingshoofd in aanmerking komen, wijst de leidend ambtenaar uit die gegadigden één persoon tot afdelingshoofd aan. Die laatste beslissing wordt genomen met toepassing van artikel VIII 76sexies, § 1, eerste lid, van het Vlaams Personeelsstatuut van 1993, luidend als volgt:

“De leidend ambtenaar wijst uit de door de departementale directieraad in aanmerking genomen gegadigden een ambtenaar aan voor de betrekking van afdelingshoofd.”

7.7.1.1. Uit de aangehaalde bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut blijkt dat het niet aan de directieraad, maar enkel aan de leidend ambtenaar toekomt om in voorkomend geval een keuze te maken tussen de kandidaten. Op grond van het in het eerste onderdeel aangehaalde gelijkheidsbeginsel dient de leidend ambtenaar de titels en verdiensten van de in aanmerking genomen kandidaten dan ook tegenover elkaar af te wegen, en dient hij te motiveren waarom hij een welbepaalde kandidaat aanwijst. Die verplichting kan echter niet gelden voor de directieraad, die immers geen rangschikking opmaakt onder de kandidaten of één kandidaat voor aanwijzing voordraagt.

De omstandigheid dat de directieraad slechts één van de kandidaten geschikt acht, en de leidend ambtenaar zich aldus slechts uit te spreken heeft over één kandidaat, heeft niet tot gevolg dat de directieraad de kandidaturen onderling dient te vergelijken.

Het onderdeel faalt naar recht.

7.7.1.2. In zoverre de verzoekster in haar laatste memorie aanvoert dat de directieraad bij de beoordeling van de geschiktheid van haarzelf en van de tussenkomende partij criteria aanwendt die getuigen van een onverantwoord verschil in behandeling, gaat het om een nieuw middel, dat niet voor het eerst in een laatste memorie kan worden ingeroepen.

7.7.2. In zoverre in het tweede onderdeel wordt ingeroepen dat de bestreden beslissing is voorbijgegaan aan de in redelijkheid grootste aanspraken van de verzoekster, steunt het onderdeel op de premisse dat de directieraad verplicht was om de titels en verdiensten van de kandidaten met elkaar te vergelijken. Zoals uit de bespreking van het eerste onderdeel blijkt, steunt die premisse op een verkeerde rechtsopvatting.

Weliswaar voert de verzoekster in haar laatste memorie aan dat zij in het tweede onderdeel een schending aanvoert van het redelijks- en het zorgvuldigheidsbeginsel, los van het gelijkheidsbeginsel, en dat haar grief erop neerkomt dat de directieraad haar aanspraken in redelijkheid niet naar waarde heeft geschat. In de veronderstelling dat het onderdeel inderdaad de draagwijdte heeft die de verzoekster daaraan in de laatste memorie toeschrijft, kan de Raad van State uit het enkele feit dat de directieraad van oordeel is, na de verzoekster gehoord en ondervraagd te hebben, “dat de beoordeling [...] door de interne potentieelinschatters nauwer aansluit bij de realiteit dan deze van de externe assessor”, niet afleiden dat de beoordeling door de directieraad van verzoeksters competenties kennelijk onredelijk of onzorgvuldig is. Evenmin volgt zulks uit het feit dat de directieraad van oordeel is dat de verzoekster op een aantal punten (impact en flexibiliteit, visie) onvoldoende scoort, zonder dat de raad uitdrukkelijk verwijst naar haar titels en verdiensten op andere punten (communicatieopenheid, ervaring).

Het onderdeel kan niet aangenomen worden.

Derde middel

Standpunten van de partijen

8.1. De verzoekster roept een derde middel in, afgeleid uit de schending van “de beginselen van behoorlijk bestuur”, meer bepaald wegens “tegenstrijdigheid van motieven”.

8.1.1. In een eerste onderdeel voert de verzoekster aan dat de motieven van de beslissing van de directieraad “volkomen tegenstrijdig en onderling inconsistent zijn”, waar in de beslissing eerst gesteld wordt “dat betrokkene niet voldoende in staat is of inlevingsvermogen heeft om conceptuele of praktijkgerichte vragen rond de specifieke materie van de afdeling Personeel op een bevredigende wijze te beantwoorden”, en daarna gesteld wordt dat “uit het voorliggend dossier en

de presentatie en verdediging van Magda De Haes van haar beleidsvisie blijkt dat betrokkene een zeer goede kennis heeft van de overheid en de organisatie en een goede vaktechnische kennis heeft van de klassieke personeelsproblematiek en het werkveld”.

8.1.2. In een tweede onderdeel voert de verzoekster aan dat de motivering van de beslissing van de directieraad in strijd is met de beslissing van de interdepartementale commissie van 13 juni 1998, waarin gesteld wordt dat volgens de interne potentieelinschatting en de resultaten van de gedragsgerichte test geen enkele competentie zwak of eerder zwak aanwezig is bij verzoekende partij. Het eindadvies van de commissie vermeldt integendeel dat :

“Magda De Haes het minimaal instapniveau voor de functie van afdelingshoofd overschrijdt en voldoende competenties heeft om een afdeling te leiden en dat volgens het eindadvies van de gedragsgerichte test het huidige potentieel van Magda De Haes voor een functie van afdelingshoofd eerder sterk wordt ingeschat en dat op basis hiervan een gunstig advies wordt gegeven”.

8.2.1. Wat betreft het eerste onderdeel, verwijst de verwerende partij naar haar antwoord op het tweede onderdeel van het eerste middel. Zij voegt eraan toe dat het hebben van een zeer goede kennis van de overheid en van de organisatie en van een goede vaktechnische kennis van de klassieke personeelsproblematiek en van het werkveld niet betekent dat wordt voldaan aan alle vereiste afdelingsspecifieke competenties.

8.2.2. Wat betreft het tweede onderdeel, verwijst de verwerende partij naar haar antwoord op het eerste onderdeel van het eerste middel. Zij voegt eraan toe dat er geen tegenstrijdigheid is tussen het motief van de interdepartementale commissie dat (gezien tegenover het minimaal instapniveau) geen enkele generieke competentie zwak of eerder zwak werd bevonden of dat de aanwezigheid bij verzoekster van alle generieke competenties samen eerder sterk is, en het motief van de departementale directieraad dat een bepaalde competentie, namelijk de impact, die afdelingsspecifiek als kritisch te beschouwen is, zodat ze in hoge mate moet aanwezig zijn, gezien tegenover deze standaard als te zwak wordt ervaren.

8.3.1. In haar repliek houdt de verzoekster staande, wat betreft het eerste onderdeel, dat de motivering van de beslissing van de directieraad een contradictio in terminis bevat en dat zij, ingevolge de stellingname van de directieraad met

betrekking tot de afdelingsspecifieke competenties, geselecteerd had moeten worden.

8.3.2. Wat betreft het tweede onderdeel, wijst de verzoekster op het feit dat ook de tussenkommende partij niet zo goed scoorde voor de generieke competentie “impact”.

8.4. De tussenkommende partij verwijst zonder meer naar haar antwoord op het eerste middel.

Beoordeling

8.5.1. Het eerste onderdeel van het derde middel valt samen met een gedeelte van het tweede onderdeel van het eerste middel. Om de redenen die in verband met het eerste middel zijn uiteengezet, mist het eerste onderdeel feitelijke grondslag.

8.5.2. In verband met het tweede onderdeel herinnert de Raad van State aan zijn bespreking van het eerste onderdeel van het eerste middel. Daarin heeft de Raad overwogen dat de conclusie van de directieraad, naar luid waarvan de verzoekster “eerder minimaal scoort” voor onder meer de competentie “impact”, geen afbreuk doet aan de eindconclusie van de interdepartementale commissie, naar luid waarvan de verzoekster over die competentie beschikt. De Raad heeft bovendien vastgesteld dat de “minimale” invulling, vastgesteld door de directieraad, in de lijn ligt van de aanwezigheid van de genoemde competentie “in minimale/acceptabele tot eerder sterke mate”, vastgesteld door de interdepartementale commissie.

Gelet op die vaststellingen, is er geen tegenstrijdigheid tussen de motieven van de beslissing van de directieraad en die van de beslissing van de interdepartementale commissie. Ook het tweede onderdeel mist feitelijke grondslag.

In zoverre het beroep gericht is tegen de aanwijzing van de tussenkommende partij

9. Uit het feit dat het vernietigingsberoep tegen de eerste bestreden beslissing ongegrond is, vloeit voort dat definitief vaststaat dat de verzoekster niet aan de voorwaarden voldoet om tot afdelingshoofd ad interim te worden benoemd.

In die omstandigheden is het beroep tegen het tweede bestreden besluit onontvankelijk, bij gebrek aan belang. De verzoekster roept trouwens geen specifieke middelen in tegen dat besluit.

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

Artikel 1.

Het beroep wordt verworpen.

Artikel 2.

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

De kosten van de tussenkomst, bepaald op 123,95 euro, komen ten laste van de tussenkomende partij.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op 19 januari 2009, door de IXe kamer, die was samengesteld uit :

de HH.	P. LEMMENS,	kamervoorzitter,
	D. MOONS,	staatsraad,
	B. THYS,	staatsraad,
	W. GEURTS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

W. GEURTS.

P. LEMMENS.