

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 226.316 van 3 februari 2014
in de zaak A. 207.938/IX-7932**

In zake: Gunter SCHRYVERS
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Pascal Lahousse
kantoor houdend te 2800 Mechelen
Leopoldstraat 64
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

1. de VLAAMSE GEMEENSCHAP
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Bart Staelens
kantoor houdend te 8000 Brugge
Gerard Davidstraat 46 bus 1
bij wie woonplaats wordt gekozen
2. de CVBA JOBPUNT VLAANDEREN
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Barteld Schutyser
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 106
bij wie woonplaats wordt gekozen

Tussenkommende partij:

Kristel GEVAERT
woonplaats kiezend te 9200 Sint-Gillis
Achthoek 24

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 8 februari 2013, strekt tot de nietigverklaring van:

“1. [de] [b]eslissing dd. 11.12.2012 uitgaande van Jobpunt Vlaanderen waarbij [Gunter Schryvers] niet werd weerhouden als kandidaat voor de functie van administrateur-generaal bij het Agentschap Zorginspectie.

2. [h]et [b]esluit van de Vlaamse Regering dd. 18.01.2013 waarbij mevrouw Kristel Gevaert wordt aangewezen voor de functie van administrateur-generaal bij het Agentschap Zorginspectie voor een mandaat van zes jaar en waarbij ze wordt toegelaten tot de proeftijd in de graad van directeur-generaal bij de diensten van de Vlaamse overheid.”

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partijen hebben elk een memorie van antwoord ingediend en de verzoekende partij heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Kristel Gevaert heeft een verzoekschrift tot tussenkomst ingediend. De tussenkomst is toegestaan bij beschikking van 4 april 2013. De tussenkomende partij heeft een memorie ingediend.

Auditeur Marijke Van Limbergen heeft een verslag opgesteld.

De verzoekende partij, de verwerende partijen en de tussenkomende partij hebben elk een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 6 januari 2014.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Els Pissierssens, die *loco* advocaat Pascal Lahousse verschijnt voor de verzoekende partij, advocaat Samuel Mens, die *loco* advocaat Bart Staelens verschijnt voor de eerste verwerende partij en advocaat Barteld Schutyser die verschijnt voor de tweede verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Marijke Van Limbergen heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten

3.1. Op 22 juni 2012 beslist de Vlaamse Regering om de functie van administrateur-generaal bij het intern verzelfstandigd agentschap Zorginspectie van de Vlaamse overheid met ingang van 1 juli 2012 vacant te verklaren.

3.2. De vacature wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 16 augustus 2012. Daarbij worden de functie, het vereiste profiel, alsook de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden toegelicht. Het vacaturebericht vermeldt tevens dat de kandidaten dienen te solliciteren met het kandidaatstelingsformulier dat kan worden gedownload op de website van Jobpunt Vlaanderen, waar ook de functieomschrijving kan worden teruggevonden.

Op de website van Jobpunt Vlaanderen kan eveneens, specifiek voor wat de “topfuncties bij de Vlaamse overheid” betreft, het verloop van de selectieprocedure worden geraadpleegd. Die procedure wordt als volgt beschreven:

“Screening van cv’s

Na de bekendmaking in verschillende media, kunnen kandidaten hun sollicitatie indienen aan de hand van het formulier dat op www.jobpunt.be ter beschikking wordt gesteld.

De cv’s die tijdig werden ingediend, worden getoetst aan de deelnamevoorwaarden, zoals het diploma en de gevraagde ervaring. Kandidaten die daaraan voldoen, gaan door naar het verkennend gesprek.

Verkennend gesprek

In een verkennend gesprek met een consultant worden een aantal aspecten getest, zoals:

- motivatie;
- inpasbaarheid in overheidscontext;
- communicatievaardigheden;
- ervaring.

Dit gesprek is eliminerend. De kandidaten die geschikt worden bevonden, gaan door in de selectieprocedure.

Test leidinggevende en functiespecifieke competenties

Consultants van een selectiekantoor nemen drie deeltesten af:

- een sterkte-zwakteanalyse;
- een competentiegericht diepte-interview;
- een presentatieoefening op basis van een ter plaatse voor te bereiden managementcase. De case wordt anoniem beoordeeld door twee experts in het vakgebied.

Deze test is eliminerend. Jobpunt Vlaanderen legt de lijst van geschikte kandidaten voor aan de opdrachtgever.

Interview met de opdrachtgever

De opdrachtgever heeft een interview met de geschikte kandidaten om de wederzijdse verwachtingen te preciseren.

De opdrachtgever kiest een kandidaat en motiveert de keuze. Als hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.”

3.3. Verzoeker stelt zich op 10 september 2012 kandidaat met het kandidaatstellingsformulier waarin is voorzien op de website van Jobpunt Vlaanderen. Hij zet in dat formulier zijn titels en verdiensten uiteen. Hij vraagt voorts om hem het selectiereglement mee te delen.

3.4. Na de screening van de cv's wordt verzoeker met een e-mailbericht van 20 september 2012 door het selectiebureau Search & Selection (hierna: het selectiebureau) uitgenodigd voor een verkennend gesprek op 28 september 2012.

3.5. Op 28 september 2012 heeft dat verkennend gesprek plaats, waarbij verzoekers motivatie, inpasbaarheid in de overheidscontext, communicatievaardigheden en relevante ervaring worden getoetst.

Van dit gesprek wordt een verslag opgesteld.

De eindconclusie luidt:

“Op basis van de informatie uit het verkennend gesprek adviseren wij de heer Gunter Schryvers niet te weerhouden voor de volgende stap in de selectieprocedure voor de functie van Administrateur-Generaal bij het Agentschap Zorginspectie.

De heer Schryvers heeft een brede inhoudelijke kennis en operationele ervaring wat betreft audits. Bij de bespreking van zijn motivatie voor de functie van administrateur-generaal komt hij enkel tot het formuleren van een aantal algemeenheden over de overheid. Hij heeft slechts een basisinzicht in het domein zorg en in de werking en de structuur van het Agentschap Zorginspectie. Op het vlak van leidinggeven situeert zijn ervaring zich op het niveau van het functioneel aansturen van een team en hij kan geen ervaring voorleggen inzake het hiërarchisch leiding geven. Dit niveau van leidinggeven voldoet niet aan het niveau dat vereist is voor de functie van administrateur-generaal. Ook zijn algemene management ervaring en ervaring inzake budgethouderschap is op dit moment te beperkt. Op basis van de bevindingen van het verkennend gesprek vinden wij dat de stap naar de functie van administrateur-generaal bij het Agentschap Zorginspectie te groot is voor de heer Schryvers.”

3.6. Met een brief van 11 december 2012 wordt verzoeker door Jobpunt Vlaanderen op de hoogte gesteld van de voormelde eindconclusie van het selectiebureau en stelt hij “in naam van [de] opdrachtgever” dat de naam van verzoeker aldus niet voorkomt op de lijst van geschikte kandidaten voor de volgende stap in de procedure.

Verzoeker leest hierin de eerste bestreden beslissing.

3.7. Naar aanleiding van de mededeling van de eerste bestreden beslissing zendt verzoeker op 16 december 2012 een e-mailbericht naar Jobpunt Vlaanderen waarin hij vraagt om hem het rapport van het selectiebureau en het selectiereglement te bezorgen.

Met een e-mailbericht van 21 december 2012 deelt Jobpunt Vlaanderen aan verzoeker het rapport over het verkennende gesprek mee. Wat het selectiereglement betreft, wordt aan verzoeker meegedeeld dat de procedure voor de selectie van managementfuncties van N-niveau werd gevolgd “zoals beschreven in Deel V, De top- en middenkaderfuncties, Hoofdstuk 2 van het Vlaams

Personeelsstatuut”. Er wordt ook melding gemaakt van de link naar de website van Jobpunt Vlaanderen, waar de informatie over een dergelijke selectieprocedure kan worden teruggevonden, en van de mogelijkheid om na de eindbeslissing ook feedback te vragen over zijn resultaten.

3.8. Na de selectieprocedure wordt de tussenkomende partij bij besluit van de Vlaamse Regering van 18 januari 2013 toegelaten tot de proeftijd in de graad van directeur-generaal bij de diensten van de Vlaamse overheid en wordt zij aangewezen voor de functie van administrateur-generaal bij het agentschap Zorginspectie met een mandaat van zes jaar.

Dit is de tweede bestreden beslissing.

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel en van de exceptie van de tweede verwerende partij

4. Verzoeker voert in het eerste middel de schending aan van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ en van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, met name het redelijkheidsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel, het gelijkheidsbeginsel, het rechtszekerheidsbeginsel en “de feitenvinding”.

Hij argumenteert vooreerst dat de eerste bestreden beslissing niet voldoet aan de formele-motiveringsplicht die wordt opgelegd door de voornoemde wet van 29 juli 1991. De motivering van de eerste bestreden beslissing is volgens hem immers beperkt tot vage en algemene bewoordingen en bevat een

nietszeggend citaat van de eindconclusie van het rapport van het selectiebureau dat hem nooit eerder kenbaar is gemaakt.

Voorts stelt verzoeker dat sommige uitspraken in het citaat kennelijk gesteund zijn op onduidelijke en niet nader gepreciseerde criteria betreffende ervaring op het vlak van leidinggeven, algemeen management en budgethouderschap, die niet in het vacaturebericht zijn vermeld. Volgens verzoeker getuigen dergelijke uitspraken van willekeur, die strijdt met het rechtszekerheidsbeginsel, en brengen ze de neutrale en gelijke behandeling van de kandidaten in gevaar.

Verzoeker laat ook gelden dat geen concrete afweging werd gemaakt van zijn aanspraken, titels en verdiensten. Hij stelt een zeer sterk profiel en persoonlijk dossier te hebben, dat hij op een zeer uitgebreide en gemotiveerde wijze heeft uiteengezet. Verzoeker meent een perfecte kandidaat te zijn voor de te begeven functie. Dat hij op grond van vage en algemene bewoordingen en zonder enig rationeel argument wordt opzijgezet, impliceert volgens verzoeker een schending van het motiveringsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel, het redelijkheidsbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel.

Doordat hem de gelijke toegang tot het mandaat is onthouden, is volgens verzoeker ook het gelijkheidsbeginsel, vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, geschonden.

5. De tweede verwerende partij werpt op dat de uiteenzetting van het middel veeleer betrekking heeft op de materiële-motiveringsplicht dan op de formele-motiveringsplicht die is voorgeschreven door de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurs-handelingen’. Verzoeker laat evenwel na in zijn verzoekschrift een schending van de materiële-motiveringsplicht aan te voeren, zodat het middel, bij gebrek aan het inroepen van de juiste grondslag, als onontvankelijk dient te worden verworpen. Minstens heeft verzoeker volgens de tweede verwerende partij geen schade on-

dervonden ten gevolge van de schending van de formele-motiveringsplicht en heeft hij derhalve geen belang bij het middel.

6. Verzoeker repliceert in zijn memorie van wederantwoord dat het in de eerste bestreden beslissing opgenomen citaat uit het selectierapport zodanig vaag en algemeen is dat het hem geen inzicht geeft in de exacte motieven van Jobpunt Vlaanderen, zodat de formele-motiveringsplicht wel degelijk geschonden is.

Bovendien wordt volgens verzoeker de motivering niet onderbouwd met concrete voorbeelden uit het verkennende gesprek en zijn de aangegeven motieven voor zijn niet-selectie manifest onjuist (eerste motief) en “een regelrechte kaakslag ten aanzien van een persoon die 12 jaar tewerkgesteld is binnen de Vlaamse overheid”, of betreffen ze vereisten die nergens voorgeschreven of gepreciseerd zijn (tweede en derde motief). Dat ervaring op het vlak van leidinggeven een minimumvereiste is, is volgens verzoeker onjuist, nu in het functieprofiel duidelijk wordt vermeld “u bent bereid in al deze aspecten op korte termijn inzicht te verwerven”. Bovendien kunnen volgens verzoeker analoge bemerkingen worden gemaakt over het ontbreken van de nodige ervaring van de tussenkomen partij inzake audit en inspectie, terwijl die ervaring evenzeer belangrijk is in de context van de zorginspectie. De stelling van de tussenkomen partij dat het toegelaten zou zijn om tijdens de voorselectie te testen op bijkomende competenties, vaardigheden en andere ervaringen die niet in het competentieprofiel zijn opgenomen, is volgens verzoeker in strijd met de verplichting tot het opstellen van een selectiereglement waarin de aard van de testen en de criteria worden vastgelegd. Verzoeker betoogt ten slotte dat de voormelde stelling van de tussenkomen partij een miskennis is van de procedurele voorschriften en van de finaliteit van het verkennende gesprek, dat immers gericht is op het verifiëren van de geschiktheid van de kandidaten ten aanzien van het vooropgestelde profiel. Competenties, vaardigheden en ervaringen buiten het vooropgestelde profiel zijn dan per definitie niet relevant.

Beoordeling

Exceptie

7. Voor zover verzoeker bij de uiteenzetting van het middel in zijn inleidend verzoekschrift betoogt dat de eerste bestreden beslissing is gemotiveerd door vage en nietszeggende beweringen en een nietszeggend citaat, voert hij wel degelijk een schending van de formele-motiveringsplicht aan. Hoewel hij in die uiteenzetting voorts niet uitdrukkelijk vermeldt dat óók de materiële-motiveringsplicht is geschonden, is het niettemin voldoende duidelijk dat hij refereert aan een schending van dit beginsel van behoorlijk bestuur waar hij laat gelden dat de beoordeling van zijn kandidatuur gesteund is op onduidelijke en niet nader geprecieerde criteria en tot stand gekomen is zonder een concrete afweging van zijn aanspraken, titels en verdiensten.

De door de tweede verwerende partij opgeworpen exceptie is derhalve niet gegrond voor zover ze laat gelden dat het middel onontvankelijk is “[b]ij gebreke aan het inroepen van de juiste grondslag”.

De aangevoerde schending van de materiële-motiveringsplicht zoals zo-even aangegeven, valt bovendien niet samen met de aangevoerde schending van de formele-motiveringsplicht, zodat de tweede verwerende partij tevergeefs laat gelden dat uit de omstandigheid dat verzoeker grieven aanvoert met betrekking tot de materiële motivering minstens moet worden afgeleid dat hij geen belang heeft bij het inroepen van de schending van de formele-motiveringsplicht.

De exceptie wordt derhalve verworpen.

Gegrondheid van het middel

8. Verzoeker voert vooreerst aan dat de eerste bestreden beslissing de formele-motiveringsplicht schendt doordat haar motivering beperkt is tot vage

en algemene bewoordingen en een nietszeggend citaat van de eindconclusie van het rapport van het selectiebureau dat hem nooit eerder kenbaar is gemaakt.

Luidens de eerste bestreden beslissing wordt verzoekers kandidatuur voor de functie van administrateur-generaal van het agentschap Zorginspectie niet in aanmerking genomen omdat uit het verkennende gesprek, waarbij werd ingegaan op de motivatie, de inpasbaarheid in de overheidscontext, de relevantie van de ervaring en de communicatievaardigheden, gebleken is dat zijn profiel in onvoldoende mate overeenstemt met het gevraagde profiel. Daarbij wordt verwezen naar de eindconclusie van het rapport van het selectiebureau. Deze conclusie, die door Jobpunt Vlaanderen helemaal wordt aangehaald en aangenomen, steunt op de vaststelling dat verzoeker een brede inhoudelijke kennis en operationele ervaring heeft wat audits betreft, dat verzoeker bij de bespreking van zijn motivatie enkel een aantal algemeenheden over de overheid formuleert, dat verzoeker slechts een basisinzicht in het domein Zorg en in de werking en de structuur van het agentschap Zorginspectie heeft, dat zijn ervaring inzake leidinggeven zich situeert op het niveau van het functioneel aansturen van een team, maar dat hij geen ervaring kan voorleggen inzake het hiërarchisch leidinggeven, dat het voormelde niveau niet volstaat voor de functie van administrateur-generaal, en dat ook verzoekers algemene managementervaring en ervaring inzake budgethouderschap op dit ogenblik te beperkt zijn. Op grond van deze bevindingen wordt besloten dat de stap naar de functie van administrateur-generaal van het agentschap Zorginspectie te groot is voor verzoeker.

De eerste bestreden beslissing geeft aldus afdoende aan om welke redenen de kandidatuur van verzoeker niet in aanmerking wordt genomen. Verzoeker kan niet worden bijgevallen in zijn standpunt dat het slechts gaat om vage en algemene motieven. De voormelde motivering bevat immers een aantal elementen die hem in staat stellen precies te weten op welke gronden hij na het verkennende gesprek wordt afgewezen.

Verzoeker stelt dat de motieven niet met concrete voorbeelden onderbouwd zijn. De formele-motiveringsplicht strekt er weliswaar toe de bestemming van een beslissing in kennis te stellen van de redenen waarom die beslissing is genomen, ze reikt evenwel niet zover dat het bestuur elk motief nog moet onderbouwen met een verwijzing naar concrete bewijselementen. In het selectierapport wordt geconcludeerd dat de stap naar de functie van administrateur-generaal bij het agentschap Zorginspectie te groot is voor verzoeker. Ter verantwoording worden verscheidene negatieve punten opgesomd die het selectiebureau tijdens het verkennende gesprek ten aanzien van de kandidatuur van verzoeker heeft vastgesteld. De genoteerde pijnpunten geven voldoende duidelijk aan waarom verzoekers kandidatuur niet in aanmerking wordt genomen.

De verwerende partijen en de tussenkomen partij merken bovendien terecht op dat Jobpunt Vlaanderen zich, door de eindconclusie van het selectierapport bij te vallen, ook de motieven van dit rapport eigen heeft gemaakt. Uit de stukken die verzoeker bij zijn verzoekschrift heeft gevoegd blijkt dat dit rapport op 21 december 2012 aan hem ter kennis is gebracht. Verzoeker werd dan ook niet in zijn belangen geschaad doordat het rapport hem niet samen met de eerste bestreden beslissing werd betekend, nu hij op het ogenblik van het instellen van het voorliggende beroep deze motieven kende en zijn grieven daartegen kon aanvoeren. In het rapport van het verkennende gesprek wordt elk criterium nog nader toegelicht, zodat verzoeker eens te meer niet ernstig kan voorhouden dat de motieven van de eerste bestreden beslissing door hem niet gekend zijn.

De aangevoerde schending van de formele-motiveringsplicht kan derhalve niet worden aangenomen.

9. Verzoeker stelt voorts dat de eindconclusie van het rapport van het selectiebureau kennelijk gesteund is op onduidelijke en niet nader geprecieerde criteria betreffende ervaring op het vlak van leidinggeven, algemeen management en budgethouderschap, die niet in het vacaturebericht zijn vermeld.

De te dezen toepasselijke regels zijn vervat in de artikelen V 1 en volgende 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’ (hierna: het Vlaams personeelsstatuut). Zoals ook aangegeven in het vacaturebericht, komen op grond van artikel V 5 van het Vlaams personeelsstatuut voor de te begeven functie van administrateur-generaal van het agentschap Zorginspectie enkel kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens vijf jaar, verworven in de laatste tien jaar, of over tien jaar relevante beroepservaring. Afdeling 2 van deel V van het Vlaams personeelsstatuut regelt de selectiecriteria en -procedure. Artikel V 6 van deze afdeling bepaalt dat in de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie. Artikel V 7 bepaalt dat de eigenlijke selectieprocedure wordt georganiseerd door of met bemiddeling van Jobpunt Vlaanderen en dat Jobpunt Vlaanderen een voorselectie kan organiseren, die – zoals ook blijkt uit de toelichting bij dit artikel – eliminerend kan zijn, zoals bijvoorbeeld een verkennend gesprek met een externe consultant. Uit deze toelichting blijkt tevens dat de voorselectie tot doel heeft na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure. Tijdens deze voorselectie kunnen een aantal competenties worden beoordeeld en bijvoorbeeld items zoals de motivatie, de ervaring, de communicatievaardigheden en de inpasbaarheid in de overheidscontext worden getoetst.

In dit geval heeft Jobpunt Vlaanderen toepassing gemaakt van de in artikel V 7, § 1, van het Vlaams personeelsstatuut geboden mogelijkheid om een voorselectie te organiseren, waarbij een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.

Verzoeker werd met een e-mailbericht van 20 september 2012 uitgenodigd voor een verkennend gesprek met het selectiebureau. Gelet op de door het Vlaams personeelsstatuut geboden mogelijkheid voor Jobpunt Vlaanderen om een voorselectie te organiseren – *in casu* door middel van een verkennend gesprek – kon verzoeker aldus op grond van de voormelde uitnodiging weten dat dit ver-

kennend gesprek eliminerend zou zijn en dat tijdens dit gesprek items zoals de motivatie, de ervaring, de communicatievaardigheden en de inpasbaarheid in de overheidscontext konden worden getoetst. Bovendien is de toetsing van die criteria in overeenstemming met het competentieprofiel waaraan de kandidaat moet voldoen. Volgens het vacaturebericht moet de kandidaat immers minstens vijf jaar leidinggevende ervaring tijdens de laatste tien jaar hebben verworven of tien jaar nuttige professionele ervaring aantonen. Hij moet inzicht hebben in de organisatie van de *social profit*-sectoren en in de complexe werkingsprocessen van de gezondheids- en welzijnssector in Vlaanderen en in het buitenland, hij dient managementervaring te hebben en een scherp zicht op de maatschappelijke evoluties, alsook een visie op de toekomstige ontwikkelingen, en hij moet vertrouwd zijn met de werking en de cultuur van de Vlaamse overheid of bereid zijn hierin op korte termijn inzicht te vergaren. Uit het vacaturebericht kan dan ook worden afgeleid dat een kandidaat zonder de nodige ervaring op het vlak van management en leidinggeven of die onvoldoende vertrouwd is met de werking van de Vlaamse overheid, geen aanspraak zal kunnen maken op de veeleisende functie van administrateur-generaal. Ook het voorgeschreven kandidaatstellingsformulier polst naar de voornoemde elementen (motivatie, opleiding en vorming, nuttige professionele en leidinggevende ervaring, inzicht in het functionele domein en in de werking van de overheid en overzicht van de loopbaan).

Verzoeker kan dan ook niet worden bijgevalen in zijn standpunt dat de selectiecriteria onduidelijk, niet nader gepreciseerd en niet gekend waren.

10. Verzoeker stelt dat het niet juist is dat ervaring op het vlak van leidinggeven een minimumvereiste is, nu in het functieprofiel duidelijk wordt vermeld: “u bent bereid in al deze aspecten op korte termijn inzicht te verwerven”. Uit de lezing van het functieprofiel blijkt evenwel dat de bedoelde bereidheid om op korte termijn inzicht te verwerven betrekking heeft op “de werking en de cultuur van de Vlaamse overheid”.

11.1. Verzoeker laat tevens gelden dat geen concrete afweging werd gemaakt van zijn titels en verdiensten en dat hij een zeer sterk profiel en persoonlijk dossier heeft dat hij uitvoerig heeft uiteengezet.

11.2. Voor zover verzoeker aldus beoogt te laten gelden dat de tweede verwerende partij is tekortgeschoten bij de beoordeling van zijn kandidatuur en in redelijkheid niet tot zijn afwijzing kon besluiten, dient erop gewezen dat de overheid bij benoemingen in openbare ambten over een ruime discretionaire bevoegdheid beschikt die de redelijkheid als grens heeft.

De Raad van State mag zich dienaangaande niet in de plaats van de overheid stellen. De Raad is slechts bevoegd om na te gaan of de benoemende overheid de haar ter zake toegewezen appreciatiebevoegdheid naar behoren heeft uitgeoefend, met name of zij is uitgegaan van de juiste feitelijke gegevens, of zij die correct heeft beoordeeld en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar besluit is kunnen komen en aldus het gelijkheidsbeginsel heeft geëerbiedigd.

Zoals hiervóór reeds werd vastgesteld, blijkt zowel uit het Vlaams personeelsstatuut, uit het vacaturebericht als uit het kandidaatstellingsformulier op grond van welke criteria de kandidaten zouden worden beoordeeld en was het voor hen aldus duidelijk dat hun kandidatuur zou worden getoetst aan het criterium van het inzicht in de organisatie en de werking van de overheid en van de sector Zorg en aan het criterium van de ervaring zowel op het vlak van het leidinggeven als op het vlak van het algemene management, met inbegrip van het budgethouderschap. Het gaat allerm minst tegen de rede in dat de tweede verwerende partij voor de topfunctie van administrateur-generaal van het agentschap Zorginspectie een toetsing aan de voornoemde criteria uitvoert. Verzoeker brengt voorts geen gegevens aan die nopen tot het besluit dat de tweede verwerende partij bij de toetsing van zijn kandidatuur aan die criteria is uitgegaan van foutieve feitelijke gegevens of deze niet juist heeft beoordeeld. Het feit dat verzoeker reeds twaalf jaar binnen de Vlaamse overheid is tewerkgesteld is op zich geen dergelijk gegeven. In de motivering van het eerste bestreden besluit kan, anders dan verzoeker

beweert, ook geen “tegenspraak” worden onderkend. Verzoeker slaagt er dan ook niet in de motieven te ontkrachten die de tweede verwerende partij tot het besluit hebben gebracht dat hij niet in aanmerking komt voor de functie van administrateur-generaal.

In acht genomen die motieven, ziet de Raad van State geen reden om te besluiten tot de onredelijkheid van het besluit van de tweede verwerende partij dat verzoeker niet in aanmerking komt voor de functie van administrateur-generaal.

11.3. Voor zover verzoeker beoogt te laten gelden dat zijn titels en verdiensten niet werden vergeleken met die van de tussenkomende partij, dient erop gewezen dat de voorselectie ertoe strekte de kandidaten te selecteren die in aanmerking zouden kunnen komen voor de functie van administrateur-generaal. Voor verzoeker heeft die selectie, waarbij zijn kandidatuur werd getoetst aan vooropgestelde criteria, geleid tot het besluit dat hij niet in aanmerking komt. Dat besluit vergt geenszins een vergelijking van verzoekers aanspraken met die van de andere kandidaten.

Uit het administratief dossier blijkt overigens dat de kandidatuur van verzoeker en van de tussenkomende partij aan dezelfde criteria werden getoetst. De tweede verwerende partij heeft verzoeker dan ook niet “de gelijke toegang tot het mandaat geweigerd”.

11.4. Verzoeker stelt met betrekking tot de tussenkomende partij dat zij minder ervaring heeft inzake audits en inspectie. Hij toont evenwel niet aan dat die beweerde mindere ervaring de tweede verwerende partij ertoe had moeten doen besluiten dat ook de tussenkomende partij niet in aanmerking kwam voor de beoogde functie.

12. Het eerste middel is niet gegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel en van de exceptie van de tweede verwerende partij

13. Verzoeker voert in het tweede middel de schending aan van artikel III 9 van het Vlaams personeelsstatuut en van artikel 9, § 3, van het koninklijk besluit van “26 september 1994” (lees: 22 december 2000) ‘tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen’ (hierna: het APKB).

Verzoeker steunt het middel op “het gebrek aan een selectiereglement, minstens het gebrek aan kennisgeving van het selectiereglement”. Hij betoogt dat, gelet op artikel III 9 van het Vlaams personeelsstatuut, het selectiereglement primordiaal is in de selectieprocedure en dienvolgens ter beschikking dient te worden gesteld van elke kandidaat. Hij stelt dat zijn vraag naar het selectiereglement bij e-mailbericht van 10 september 2012 onbeantwoord is gebleven en dat uit het antwoord van de tweede verwerende partij van 21 december 2012 op een herhaling van zijn vraag kan worden afgeleid dat er geen selectiereglement bestaat. Volgens verzoeker werd daardoor de selectie “op geen enkele wijze wettelijk omkaderd” en “[konden] willekeur en/of favoritisme [...] zegevieren”. Bovendien kon niet worden nagegaan op grond van welke criteria de geschiktheid van de kandidaten werd beoordeeld.

Deze gang van zaken is volgens verzoeker ook in strijd met artikel 9, § 3, van het APKB.

14. De tweede verwerende partij werpt op dat het middel, wat de aangevoerde schending van artikel 9, § 3, van het APKB betreft, niet ontvankelijk is, omdat verzoeker niet concreet uiteenzet op welke wijze aan deze bepaling afbreuk wordt gedaan.

15. Verzoeker laat in zijn memorie van wederantwoord nog gelden dat de verwerende partijen en de tussenkomende partij ten onrechte stellen dat artikel III 9 van het Vlaams personeelsstatuut niet van toepassing is op de selectieprocedure voor het ambt van administrateur-generaal. Noch in het Vlaams personeelsstatuut, noch elders wordt dit immers zo bepaald. De verwerende partijen en de tussenkomende partij tonen in ieder geval niet aan op grond van welke bepaling artikel III 9 niet of slechts gedeeltelijk van toepassing zou zijn op de selectieprocedure voor het ambt van administrateur-generaal. De stelling dat de nota van 22 juli 2012 aan de Vlaamse Regering moet worden beschouwd als het selectiereglement kan volgens verzoeker niet worden gevolgd, aangezien deze nota niet ter kennis werd gebracht van alle kandidaten.

Beoordeling

Exceptie

16. Uit de uiteenzetting van het middel blijkt genoegzaam dat verzoeker artikel 9, § 3, van het APKB geschonden acht omdat de selectieprocedure, in strijd met de voormelde bepaling, wegens het ontbreken van een selectiereglement op geen enkele wijze wettelijk omkaderd is, waardoor “willekeur en/of favoritisme [konden] zegevieren”.

De exceptie wordt derhalve verworpen.

Gegrontheid van het middel

17. Artikel III 9 van het Vlaams personeelsstatuut luidde op het ogenblik van de selectie voor de functie van administrateur-generaal bij het agentschap Zorginspectie als volgt:

“De selector stelt per selectie of selectiegroep een selectiereglement vast en maakt gebruik van een bepaald stramien voor gelijkaardige functies.

In het selectiereglement wordt vastgesteld hoeveel proeven er zullen georganiseerd worden.

Het selectiereglement regelt minstens de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, de aard van de testen, desgevallend de samenstelling van de jury, de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden en de regels rond de rangschikking, de geldigheidsduur van de selectie en het verlies en behoud van een plaats in de reserve, indien deze aangelegd wordt.”

Artikel III 9 is opgenomen in hoofdstuk II ‘De selectie via een objectief wervingssysteem’ van deel III ‘Rekrutering en selectie van het personeel’.

Met de verwerende partijen wordt vastgesteld dat artikel III 9 als zodanig niet van toepassing is op de selectie van een administrateur-generaal voor het agentschap Zorginspectie, die zijn specifieke regeling vindt in deel V ‘De top- en middenkaderfuncties’ van het Vlaams personeelsstatuut.

18. Artikel V 1 van het voornoemde deel V bepaalt uitdrukkelijk dat titel I ‘De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur’ de procedure van vacature-invulling regelt voor onder meer de managementfuncties van N-niveau die aan het hoofd staan van een intern verzelfstandigd agentschap. Hoofdstuk 2 ‘De selectie voor de mandaatfuncties’ van de voornoemde titel bevat voorts bepalingen omtrent de in aanmerking komende kandidaten (afdeling 1) en omtrent de selectiecriteria en -procedure (afdeling 2). Zo bepaalt artikel V 5, § 1, dat voor de vacature-invulling van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau enkel de kandidaten in aanmerking komen die

beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens vijf jaar, verworven in de laatste tien jaar, of over tien jaar relevante beroepservaring. Artikel V 6 bepaalt voorts dat in de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie, dat generieke competenties bevat die door de Vlaamse Regering worden bepaald en eventueel functiespecifieke competenties die worden bepaald door de indienstnemende overheid. Overeenkomstig artikel V 7 kan de selectie uit verschillende testen bestaan. In de toelichting bij dit artikel wordt gesteld dat Jobpunt Vlaanderen “[i]n de selectieprocedure voor de N-functies [...] een voorselectie, die eliminerend is, [kan] opnemen, zoals bv. een verkennend gesprek met een externe consultant” en dat de voorselectie tot doel heeft “na te gaan of de kandidaat zinvol kan deelnemen aan de selectieprocedure”. Daarbij wordt verduidelijkt dat de selector in de voorselectie een aantal competenties kan beoordelen, waarbij bijvoorbeeld de volgende items worden getoetst: de motivatie, de ervaring, de communicatievaardigheden, de inpasbaarheid in de overheidscontext.

Aldus blijkt uit de gedetailleerde regeling van deel V van het Vlaams personeelsstatuut, dat de selectie van de top- en middenkaderfuncties, waaronder de functie van administrateur-generaal van het agentschap Zorginspectie, volgens een strikt stramien verloopt.

Dat stramien wordt concreet uiteengezet op de website van Jobpunt Vlaanderen waarnaar in het vacaturebericht van de voornoemde functie is verwezen, zodat verzoeker er kennis kon van nemen.

Verzoeker toont niet aan dat de selectie voor administrateur-generaal van het agentschap Zorginspectie niet op de aldus voorgeschreven wijze zou zijn verlopen.

Het standpunt van verzoeker dat de selectie van een administrateur-generaal voor het agentschap Zorginspectie ingevolge de afwezigheid van

een selectiereglement “op geen enkele wijze wettelijk [was] omkaderd” en “willekeur en/of favoritisme [konden] zegevieren”, mist dan ook feitelijke grondslag.

19. Artikel 9, § 3, van het APKB luidt als volgt:

“Het statuut regelt de procedure, de wijze van vaststelling van de wervings- en selectieproeven en criteria, evenals de bekendmaking ervan. De werving en selectie geschiedt in ieder geval op grond van een objectief wervingssysteem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.”

Deze bepaling vereist dat de werving en selectie geschiedt op grond van een objectief wervingssysteem dat naar vorm en inhoud de nodige waarborgen inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid biedt.

Verzoeker brengt geen enkel gegeven aan waaruit blijkt dat de regeling van deel V van het Vlaams personeelsstatuut geen dergelijk objectief wervingssysteem instelt.

20. Het tweede middel is niet gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op 175 euro.

De tussenkomende partij wordt verwezen in de kosten van de tussenkomst, begroot op 125 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 3 februari 2014,
door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren