

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 242.671 van 16 oktober 2018
in de zaak A. 219.551/IX-8883**

In zake: Kristiaan BAEYENS
woonplaats kiezend te 2861 Sint-Katelijne-Waver
Leemstraat 79

tegen:

het SELECTIEBUREAU VAN DE FEDERALE OVERHEID
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Emmanuel Jacobowitz en Anthony Poppe
kantoor houdend te 1160 Brussel
Tedescolaan 7
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 12 augustus 2016, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de selectiecommissie van het selectiebureau van de federale overheid van 13 juni 2016 waarbij, ter afsluiting van de selectieprocedure ANG16069, de lijst met een rangschikking van de geslaagden en bijgevolg de werfreserve zijn vastgesteld en waarbij Kristiaan Baeyens niet geslaagd wordt verklaard.

II. Verloop van de rechtspleging

2. Bij arrest nr. 240.988 van 12 maart 2018 is het debat heropend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 24 september 2018.

Kamervoorzitter Geert Van Haegendoren heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij en advocaat Anthony Poppe, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Melissa Celis 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. Verzoeker is industrieel ingenieur bij de Regie der Gebouwen. Hij is tevens houder van het diploma van burgerlijk ingenieur elektronica-informatica.

In het Belgisch Staatsblad van 25 maart 2016 verschijnt een oproep voor een vergelijkende selectie van Nederlandstalige burgerlijk ingenieurs voor de Regie der Gebouwen, met referentie ANG16069.

Op 10 april 2016 schrijft verzoeker zich hiervoor in.

De selectieprocedure bestaat uit een ‘generieke screening’ en een ‘functiespecifieke screening’. Omdat verzoeker reeds benoemd is in een functie A1, is hij vrijgesteld van de ‘generieke screening’. De ‘functiespecifieke screening’ bestaat uit een computergestuurde proef en een interview.

Op 1 juni 2016 neemt verzoeker deel aan het tweede en laatste deel van de selectie – het interview – waarop hij 17 punten op 30 behaalt als totaal van de volgende deelscores (waarbij ‘motivatie’ dubbel telt):

- motivatie	3/5
- generieke competenties:	
in team werken	2/5
zichzelf ontwikkelen	3/5
objectieven behalen	3/5
communiceren	3/5.

Het vereiste minimum om te slagen is echter 18/30.

Op 13 juni 2016 wordt de selectieprocedure afgerond. De selectiecommissie stelt het proces-verbaal op met de rangschikking van de kandidaten. Er zijn dertien laureaten, die worden opgenomen in de werfreserve in de rangschikking zoals bepaald in het selectiereglement. Over verzoeker luidt het proces-verbaal dat hij niet geslaagd is.

Eveneens op 13 juni 2016 wordt aan verzoeker meegedeeld dat hij niet geslaagd is.

Met een brief van 18 juni 2016 vraagt verzoeker om inzage van zijn dossier alsook om feedback.

De volgende feedback wordt aan verzoeker bezorgd per e-mail van 23 juni 2016:

“Tijdens de mondelinge proef van bovenvermelde selectie peilden wij naar uw motivatie en uw inzicht in de functie. Daarnaast werden de volgende competenties geëvalueerd:

- In team werken
- Zichzelf ontwikkelen
- Objectieven behalen
- Mondeling communiceren
- [...]

U behaalde 17 punten op 30. Het vereiste minimum om te slagen bedraagt 18 op 30.

Uw motivatie weegt harder door in de eindscore (maal 2).

De selectiecommissie is van oordeel dat uw motivatie en beeld van de functie voldoende is. U toont inhoudelijk interesse in een functie binnen de studiedienst. Vanuit uw functioneren binnen de Regie der Gebouwen heeft u reeds zicht op de context waarbinnen er gewerkt wordt. U kan uw motivatie verder onderbouwen door u een duidelijker beeld te vormen van wat de verantwoordelijkheden van de studiedienst binnen de Regie precies zijn en welke rol u daarin kan opnemen.

In team werken is volgens de selectiecommissie onvoldoende ontwikkeld. U spreekt anderen weliswaar aan bij problemen, doet eigen voorstellen en zoekt naar compromissen. In situaties waar geëigende communicatiekanalen ontbreken, wisselt u niet spontaan informatie uit. U kan deze competentie ontwikkelen door meer te focussen op het gezamenlijke doel én de gedeelde verantwoordelijkheid. Zelf het goede voorbeeld geven door actief samen te werken en te communiceren met alle betrokkenen/disciplines kan daarbij helpen. U kan ook inzicht proberen te krijgen in de voordelen van andere invalshoeken/aanpakken en conflicten met collega's voorkomen door voorafgaand duidelijke afspraken te maken.

Zichzelf ontwikkelen is volgens de selectiecommissie voldoende ontwikkeld. U blijft op de hoogte van de evoluties en heeft een beeld van uw toekomstmogelijkheden. Actief feedback vragen over uw functioneren kan u helpen om deze competentie naar een hoger niveau te tillen.

Objectieven behalen is volgens de selectiecommissie voldoende ontwikkeld. Op technisch vlak ziet en benut u mogelijkheden, tracht u te anticiperen en toont u resultaatsgerichtheid. Bij hinderpalen of onvoorziene omstandigheden binnen projecten is het belangrijk om de lange termijn opportuniteiten van de dienst te blijven vooropstellen en er op in te spelen.

Mondeling communiceren is volgens de selectiecommissie voldoende ontwikkeld. U brengt uw boodschap op een krachtige en duidelijke manier over. U kan uw mondelinge communicatie vaardigheden verder verbeteren door ook in moeilijke situaties op een constructieve en genuanceerde manier te blijven communiceren met oog voor de behoeften van uw gesprekspartner.

Dit resultaat vormt geen definitieve evaluatie over uw professionele competenties. Het geeft weer dat uw profiel niet volledig beantwoordt aan de vereisten voor deze functie. Dit resultaat heeft geen invloed op uw deelname aan andere selectieprocedures.”

IV. Ontvankelijkheid van het beroep

Excepties

4.1. De verwerende partij werpt in de memorie van antwoord op dat verzoeker geen belang heeft bij de nietigverklaring van de rangschikking van de kandidaten in de mate dat het beroep tegen de beslissing betreffende verzoekers niet-slagen ongegrond is.

In haar laatste memorie brengt zij deze exceptie niet meer ter sprake.

4.2. Met een brief van 11 juli 2018 – dit is, op een ogenblik waarop de schriftelijke procedure was afgelopen en de zaak in gereedheid was gebracht voor de terechtzitting – werpt de verwerende partij op dat verzoeker zonder actueel belang is, ingevolge een wijziging in zijn rechtstoestand. Op de terechtzitting werpt de verwerende partij daarenboven op, dat de werfreserve ondertussen verstreken is.

Beoordeling

5.1. Verzoekers eerste en tweede middel hebben beide uitsluitend betrekking op de beslissing waarbij hij niet geslaagd is verklaard. De nietigverklaring van de werfreserve vordert hij in het derde middel enkel bij gevolgtrekking.

Indien hierna zou blijken dat de selectiecommissie niet regelmatig heeft beslist dat verzoeker niet geslaagd is, dan vitieert dit de mede op deze vaststelling gesteunde rangschikking van de geslaagden in de werfreserve.

De eerste exceptie gaat aldus op in de beoordeling van de grond van de zaak.

5.2. Hierna zal blijken dat die beoordeling niet tot een gegrondbevinding van een middel leidt, zodat er geen reden is om het auditoraat met een aanvullend onderzoek te belasten over de nieuw opgeworpen excepties of minstens verzoeker in de mogelijkheid te stellen er schriftelijk standpunt over in te nemen.

V. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

6. Verzoeker voert in een eerste middel de schending aan van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van het gelijkheidsbeginsel, van het beginsel *patere legem quam ipse fecisti*, van het zorgvuldigheidsbeginsel en van het transparantiebeginsel.

Verzoeker acht zich in eerste instantie gegriefd doordat jongere kandidaten zonder ervaring andere of minder vragen kregen dan oudere kandidaten met ervaring. Zo zou aan de jongere kandidaten niet de vraag zijn gesteld om een project op te geven waar de kandidaat met problemen te kampen kreeg. Aldus was de vraagstelling afhankelijk van de leeftijd en ervaring van de kandidaat en werden vragen aangepast naargelang het al dan niet hebben van ervaring. Nochtans volgt uit de vacature duidelijk dat ervaring niet nodig is.

Voor zover hemzelf de vraag werd gesteld welke opleiding hij wilde volgen, meent verzoeker dat hij deze vraag volledig heeft beantwoord. Hij heeft namelijk aangegeven dat dit afhangt van de functie en dat hij om een opleiding zou verzoeken als dit volgens zijn eigen aanvoelen nodig is. Daarbij heeft hij twee voorbeelden vanuit zijn huidige functie vermeld. Doordat nog niet aan bod was gekomen wat de specifieke vacante functies inhielden, kon hij niet gericht een specifieke opleiding vernoemen die hij nodig zou hebben voor een nieuwe

functie en die hij nog niet gevolgd had. Er werd hem niet de mogelijkheid geboden vroegere opleidingen aan te halen.

Volgens verzoeker is er dan ook sprake van geslotenheid van vraagstelling, starheid van de ondervrager voor het antwoord en onduidelijkheid, wat maakt dat de beoordeling voor wat het doel van de vraag betreft gebonden is aan leeftijd en ervaring. Verzoeker is dan ook van oordeel dat vragen tendentieus in zijn nadeel gesteld werden.

Verzoeker kaart voorts aan dat jurylid F.D.B., voorheen gedurende één jaar zijn rechtstreekse meerdere, toentertijd een “niet echt goed” stageverslag over hem heeft gegeven. F.D.B. zou aan verzoeker ook hebben verklaard dat hij geen deel had aan de beoordeling of de puntenverdeling. Verzoeker meent niet gelijk behandeld te zijn geworden tegenover andere kandidaten. In tegenstelling tot de andere kandidaten die door drie juryleden werden beoordeeld, werd hij immers door slechts twee juryleden beoordeeld, of minstens zou F.D.B. zich terughoudend hebben opgesteld. Indien F.D.B. wel zou hebben deelgenomen aan de beoordeling, staat het voor verzoeker vast dat hij te maken had met een vorm van partijdigheid.

Al de voorgaande elementen hebben dan ook een invloed gehad op het hem toegekende resultaat, zo besluit verzoeker.

7. Verzoeker erkent in de memorie van wederantwoord dat hem de vraag werd gesteld “welke opleidingen wil je volgen”, doch hij benadrukt de geslotenheid van deze vraagstelling. Hem werd namelijk niet de mogelijkheid geboden vroeger gevolgde opleidingen te vermelden, wat volgens hem leeftijdsdiscriminatie uitmaakt doordat de voornoemde vraag exact zo aan iedereen werd gesteld. Om leeftijdsdiscriminatie te vermijden, had het hem toegelaten moeten worden breed te antwoorden. Er kan, in tegenstelling tot wat de verwerende partij beweert in haar memorie van antwoord, dan ook geen sprake zijn van een bilateraal gesprek. Een andere mogelijkheid om leeftijdsdiscriminatie te vermijden, zou

er volgens verzoeker in kunnen bestaan de vraag verschillend te stellen naargelang de leeftijdscategorie van de kandidaat. Dit is echter niet gebeurd, zodat de door de verwerende partij aangehaalde theorie dat vragen lichtjes kunnen verschillen niet werd gehanteerd.

Verzoeker meent voorts dat de verwerende partij niet ingaat op de problematiek van het gebruik van de zeer open vraagstelling. Er worden open vragen gesteld om vooraf bepaalde gedragsindicatoren per competentie te beoordelen. Deze gedragsindicatoren liggen vooraf vast, maar de kandidaat heeft daar geen enkel zicht op. De gedragsindicatoren zijn niet af te leiden uit het functieprofiel, doordat gedragsgerichte competenties weliswaar vermeld zijn in het functieprofiel, maar niet heel eenduidig. Uit de zeer open vraagstelling kan de kandidaat onmogelijk weten naar welke gedragsgerichte competenties specifiek gepeild wordt en al zeker niet welke gedragsindicatoren men ermee wil beoordelen. Wanneer de kandidaat een antwoord geeft, dient de interviewer vanuit een bilateraal gesprek het nodige te doen opdat voldoende goede informatie wordt verworven om goed te oordelen, wat *in casu* niet is gebeurd.

Verzoeker wijst er nog op dat hij nergens heeft beweerd dat F.D.B. niet aanwezig was bij de beoordeling en puntenquotatie. Volgens verzoeker moest F.D.B. als zetelend jurylid deelnemen aan de beoordeling en quoteren, mocht hij zich niet terughoudend opstellen ten opzichte van een bepaalde kandidaat en kon hij daarbij geen reserves aan de dag leggen. Een jurylid dient volwaardig deel te nemen aan het ganse proces, wat niet is gebeurd. Verzoeker merkt nog op dat, indien F.D.B. meende dat er deontologische redenen bestonden om zich ten opzichte van verzoeker anders op te stellen als jurylid, hij zijn plaats had kunnen afstaan aan een reservejurylid. De vraag rijst volgens verzoeker dan ook waarom F.D.B. *per se* ten aanzien van verzoeker wilde zetelen als jurylid terwijl hij meende niet volwaardig te kunnen deelnemen.

8. In zijn laatste memorie dupliceert verzoeker dat indien er vanuit een open vraag heel veel antwoorden mogelijk zijn en indien deze antwoorden

geen zicht geven op de te meten competenties of de gedragsindicatoren, het aan de interviewer toevalt om een andere vraag of subvraag te stellen om zo toch de bedoelde competenties te kunnen beoordelen. Er werd geen bijkomende vraag gesteld. Het is volgens verzoeker logisch dat wanneer hij onmogelijk weet naar wat men peilt, hij “enkel met veel geluk, dus simpel door toeval een goed gericht goed antwoord kan geven”.

Dat F.D.B. effectief zou hebben deelgenomen aan de beoordeling, maar enkel terughoudend zou zijn geweest, is volgens verzoeker niet te bewijzen; nergens is een document door de juryleden onderschreven, enkel het handschrift van de voorzitter is terug te vinden.

Beoordeling

9.1. Voor zover verzoeker in zijn middel de schending aanvoert van het transparantiebeginsel, moet worden opgemerkt dat het ‘transparantiebeginsel’ – ter controle op de naleving van het gelijkheidsbeginsel bij de gunning van overheidsopdrachten – een beginsel van aanbestedingsrecht is, geen algemeen beginsel van behoorlijk bestuur.

9.2. In de mate dat verzoeker een schending van het beginsel *patere legem quam ipse fecisti* aanvoert, laat hij na enige uiteenzetting te geven omtrent de *lex* – de zelf opgelegde algemene regel – die door de verwerende partij moet worden nageleefd en de wijze waarop zij door de bestreden beslissing die *lex* en bijgevolg het aangevoerde beginsel *patere legem* dan geschonden zou hebben.

9.3. In die mate is het middel niet ontvankelijk.

10.1. Voor de mondelinge proef van de functiespecifieke screening van de vergelijkende selectie ANG16069 heeft de selectiecommissie gebruik gemaakt van een ‘generieke motivatiefiche’ (stuk nr. 5 van het administratief dossier; bijlage 8 bij het inleidend verzoekschrift).

Deze fiche vermeldt en omschrijft, naast ‘motivatie’, vier generieke competenties waarop de kandidaten beoordeeld worden: in team werken, zichzelf ontwikkelen, “objectieven” behalen (versta: doelstellingen behalen – de selectie heeft niets uitstaande met optische instrumenten) en communiceren.

Verzoeker voert niet aan dat deze criteria niet objectief en pertinent zijn voor de te begeven betrekkingen.

10.2. Vervolgens bevat de voormelde fiche voor elk van de generieke competenties een reeks gedragsindicatoren.

Voor zover verzoeker aanklaagt dat die indicatoren hem niet vooraf bekend waren, zij opgemerkt dat geen enkele regel of geen beginsel daartoe verplicht.

Verzoeker beweert niet dat deze indicatoren zonder redelijk verband staan tot de voormelde generieke competenties.

10.3. In de fiche staan ten slotte per gedragsindicator standaardvragen die aan de kandidaten kunnen worden gesteld.

Zoals de verwerende partij ook aangeeft in haar memorie van antwoord, wordt met een dergelijke generieke motivatiefiche aldus de structuur van elk interview van elke kandidaat gestroomlijnd. Dit heeft immers tot gevolg dat het interview in hoge mate een gestandaardiseerd verloop krijgt, wat de gelijke behandeling van de kandidaten dient omdat elke kandidaat voor de mondelinge proef van de voornoemde vergelijkende selectie onderworpen wordt aan gelijke, of minstens gelijkaardige standaardvragen waardoor de gelijke behandeling van alle kandidaten wordt gewaarborgd.

10.4. Uit wat voorafgaat volgt dat de beoordelingsmethode die de selectiecommissie heeft gevolgd, op zich niet de aangevoerde beginselen schendt.

11.1. Verzoeker gaat in het inleidend verzoekschrift nader in op twee vraagstellingen, waarop hij kritiek geeft.

11.2. Volgens verzoeker hebben jongere kandidaten “de vraag ivm het opgeven van een project waar ze problemen mee hebben”, niet gekregen.

Enig bewijs hiervan levert hij niet.

Eén van de gesuggereerde vragen met betrekking tot de competentie ‘objectieven behalen’ luidt:

“Geef een voorbeeld van een opdracht die grote inspanningen van u vergde om ze te volbrengen.”

Het is niet onredelijk dat zulke vragen bij een kandidaat van vijftig jaar worden geformuleerd met een referentie aan een project waaraan zij effectief hebben deelgenomen. Een jongere kandidaat en al zeker iemand die pas afgestudeerd is, heeft minder ervaring met concrete projecten zodat dit een zinloze manier zou zijn om te peilen naar een probleemsituatie en de aanpak ervan door die kandidaat. De Raad valt in dit verband de verwerende partij bij, waar zij het volgende stelt in de memorie van antwoord (voetnoot weggelaten):

“Uiteraard kan een laatstejaarsstudent geen voorbeelden geven uit professionele situaties zoals iemand met een lange werkervaring dat kan doen. Bij pasafgestudeerden bekeek de selectiecommissie dan ook voorbeelden uit stages/groepswerken/thesis/studentenjob of andere engagements. Het gaat evenwel over dezelfde manier van bevragen en gedragsindicatoren verzamelen teneinde een gedragsgerichte competentie te kunnen evalueren.

De lichte verschillen in de ‘sub-vragen’ (niet de hoofdzakelijke vraag) zijn het logische en onvermijdelijke gevolg van de verschillende situatie waarin een afgestudeerde zich bevindt in vergelijking met een ervaren ambtenaar. De ‘sub-vragen’ zijn dan ook telkens aangepast aan de concrete ervaringen van de kandidaten. De kandidaten werden bijgevolg op dezelfde wijze behandeld, met name in functie van hun pertinente ervaringen.”

Aldus ligt het in de rede dat in het kader van die standaardvraag formuleringen worden gebruikt of subvragen worden gesteld die per kandidaat kunnen variëren, afhankelijk van het curriculum van de kandidaat of de situaties die de kandidaat in zijn antwoord aanbrengt. Dat zulke situaties variëren is niet meer dan logisch: een pas afgestudeerde kandidaat kan immers onmogelijk situaties vanuit zijn beroepservaring aanbrengen, zoals een oudere kandidaat met beroepservaring dat wel kan doen. Ook oudere kandidaten met beroepservaring zullen, afhankelijk van hun verschillende ervaring en loopbaanachtergrond, verschillende situaties aanbrengen, wat ook voor deze oudere kandidaten onderling kan resulteren in andere subvragen vanwege de ondervrager. Dit alles neemt echter niet weg dat het blijft gaan om eenzelfde vraagstelling waarmee bij elke kandidaat specifiek gepeild wordt naar zijn generieke competenties.

Een schending van het gelijkheidsbeginsel is niet aangetoond.

11.3. Ter toetsing van de generieke competentie ‘zichzelf ontwikkelen’, kan overeenkomstig de generieke motivatiefiche de standaardvraag “Geef mij een voorbeeld van wat u doet om zich op de hoogte te houden van evoluties in uw expertisedomein en de verwante gebieden” worden gesteld.

Deze standaardvraag blijkt ook effectief aan verzoeker te zijn gesteld tijdens zijn interview. Op zijn individuele motivatiefiche kunnen namelijk volgende elementen van antwoord worden gelezen: “op de hoogte blijven door tijdschriften, zelf opzoeken + opleiding wanneer nodig – momenteel geen tijd [...] interesse in AutoCAD training + softwarepaketten, kabelberekening graag uittekenen + verder verdiepen in kortsluitstroom, niemand weet ervan.”

Dat deze vraag mogelijk in andere bewoordingen zou zijn gesteld of dat in dat kader vervolgvragen zouden zijn gesteld en dat aldus verzoeker vooral gevraagd zou zijn naar zijn toekomstige opleidingen, doet geen afbreuk aan het feit dat deze standaardvraag werd gesteld. Het ligt ook binnen de beoordelingsmarge waarover de selectiecommissie beschikt, om specifiek gewicht te

geven aan de toekomstplannen van de kandidaat in de nieuwe betrekking. Verzoeker maakt met zijn argument in verband met deze vraag dan ook niet aannemelijk dat vragen tendentiekus in zijn nadeel zouden zijn gesteld.

Een schending van het gelijkheidsbeginsel is andermaal niet aangetoond.

12. Voor zover verzoeker opwerpt dat hij slechts beoordeeld is geworden door twee in plaats van drie leden van de selectiecommissie, moet worden opgemerkt dat uit het administratief dossier blijkt dat de selectiecommissie was samengesteld uit een voorzitter en twee assessoren, onder wie F.D.B. Nergens blijkt dat dit voor de beoordeling van het interview van verzoeker anders zou zijn geweest. Er moet dan ook worden aangenomen dat verzoeker net zoals de andere kandidaten beoordeeld is door de selectiecommissie in haar geheel – en dus door de drie juryleden. Verzoeker levert alleszins niet het bewijs dat dit niet zou zijn gebeurd. Een eenzijdige bewering van verzoeker over wat F.D.B. hem gezegd zou hebben mag de Raad van State niet in aanmerking nemen als voldoende bewijs.

Verzoeker merkt op dat F.D.B. gedurende één jaar zijn hiërarchische meerdere is geweest en een “niet echt goed” stageverslag over hem heeft geschreven. Nog daargelaten dat verzoeker in het middel niet formeel de schending van het onpartijdigheidsbeginsel aanvoert, volstaan deze feiten geenszins om redelijke twijfel te doen rijzen over de objectiviteit van F.D.B. en het vermoeden te doen wankelen dat F.D.B. overeenkomstig de door hem ondertekende deontologische code elke kandidaat – en dus ook verzoeker – met de noodzakelijke objectiviteit en neutraliteit heeft beoordeeld. Dat er sprake zou zijn van een verschillende beoordeling of een minder zorgvuldige beoordeling toont verzoeker evenmin aan de hand van concrete gegevens aan.

13. Het eerste middel is deels onontvankelijk, deels ongegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

14. Verzoeker voert in een tweede middel de schending aan van “de formele motiveringsplicht en de uitdrukkelijke motiveringswet”, van de materiële motiveringsplicht, en van “het redelijkheidsbeginsel en transparantiebeginsel”.

Verzoeker stelt dat de hem op 23 juni 2016 gegeven feedback zijn puntenscore van 17/30 niet verantwoordt. De voor elk item toegekende punten werden namelijk pas naar aanleiding van de terechtzitting in de schorsingsprocedure gegeven. Hieruit blijkt dat hem telkens 60% werd toegekend, behalve voor ‘in team werken’ (2/5).

Verzoeker meent dat zijn motivatie voor studie en engineering niet betwist kan worden, ze volgt uit gans zijn loopbaan. Hij geeft aan de functies van de studiedienst bij de Regie der Gebouwen zeer goed te kennen, daar hij er dagelijks mee werkt en zijn huidige job zeer gelijklopend is. Hij heeft zich ook persoonlijk over de jobinhoud geïnformeerd bij de contactpersoon. Hoewel in de feedback te lezen is dat zijn motivatie voor en beeld van de functie ‘voldoende’ zijn, stelt verzoeker dat hij hiervoor een zeer hoge score behaald moet hebben.

Hetzelfde geldt volgens hem voor de competentie ‘zichzelf ontwikkelen’. Hij heeft zichzelf immers steeds blijven ontwikkelen tijdens zijn volledige loopbaan op hoog niveau over een heel breed vlak, vaak heel spontaan. Dit volgt rechtstreeks uit zijn cv. Verzoeker meent echter niet de mogelijkheid te hebben gekregen over vroegere opleidingen te spreken, daar hem bij de vraag “welke opleidingen wil je volgen” expliciet werd aangegeven dat het om nieuwe opleidingen diende te gaan. Verzoeker is van oordeel dat hij voor de competentie ‘zichzelf ontwikkelen’ een heel hoge score verdiende. De verklaring voor het feit

dat hem geen hoge score werd toegekend, kan volgens hem worden gezocht in het feit dat hij kortzichtig werd beoordeeld vanuit de starheid van de vraag.

Wat de competentie ‘in team werken’ betreft, waarvoor hij een onvoldoende heeft behaald, meent verzoeker te zijn beoordeeld aan de hand van de vraag “geef een project wat niet goed verlopen is”. Welnu, bij zulk een open vraagstelling zonder duidelijkheid over de betrachting van de ondervrager voor de kandidaat is het soort voorbeeldproject heel bepalend voor wat naar voren zal komen. Omwille van de keuze van de projectsituatie is toeval dan ook de grootste factor in de beoordeling. Een goede beoordeling is volgens verzoeker enkel mogelijk mits enige bijsturing, indruk of verwijzing door de interviewer naar datgene wat betracht wordt. Dit is *in casu* echter niet gebeurd. Een dergelijke punten-score is dan ook willekeurig. Verzoeker ziet geen andere reden waarom hij hiervoor slecht gescoord heeft.

Wat de overige twee competenties betreft, ‘objectieven behalen’ en ‘communiceren’, wordt hij als ‘voldoende’ beoordeeld. Desalniettemin wordt helemaal niets negatiefs vermeld. Dit kan niet als een motivering worden beschouwd, zo meent verzoeker, daar hij deze beoordeling niet begrijpt. Daar enkel positieve dingen worden vermeld, zou hieruit integendeel worden afgeleid dat hij ruim boven de helft heeft gescoord.

Wanneer de ondervrager zelf het doel van zijn vraag niet verduidelijkt, zo herhaalt verzoeker, dan is het een gelukstreffer bij een door de kandidaat gekozen voorbeeld om toevallig te komen tot een gunstig antwoord dat overeenkomt met de voor de kandidaat onbekende competentie. Er zijn namelijk meerdere antwoorden mogelijk welke alle volledig voldoen aan de vraagstelling, maar toch niet (goed) binnen het verwachte vallen van het doel van de vraag. Het is deze manier van zeer open vraagstelling, waarbij heel veel verschillende antwoordmogelijkheden kunnen worden gegeven, die *in casu* werd gehanteerd. Nooit heeft de ondervrager enige feedback laten blijken bij verzoekers antwoorden/voorbeelden. Meer nog, nooit heeft de ondervrager enige indruk, verwijzing

of bijsturing gedaan zodanig dat er een geschikt voorbeeld naar voren kon komen waaruit dan conclusies konden worden getrokken voor de specifieke competentie, dewelke blijkbaar bewust niet transparant wordt gemaakt. Enkel wanneer een kandidaat toevallig een geschikt voorbeeld geeft dat toevallig overeenkomt met de competentie, kan hieruit een correcte conclusie getrokken worden. Dit maakt dat volgens verzoeker het redelijkheids- en transparantiebeginsel geschonden is. Verzoeker vermeldt hierbij nog dat de vragen die hem werden gesteld tijdens het interview niet overeenkomen met de vragen uit stuk 5 van het administratief dossier. Het is dan ook duidelijk dat het gaat om een tendentieuze vraagstelling in zijn nadeel.

Verzoeker acht ook de formelemotiveringsplicht geschonden doordat de bestreden beslissing op geen enkele wijze een motivering bevat. Het is voor hem dan ook onmogelijk om te begrijpen waarom hij één punt te weinig heeft gekregen.

Wat de materiële motieven betreft, stelt verzoeker dat de stukken van het dossier, waarvan hij kennis heeft kunnen nemen, nergens laten blijken op welke wijze tot zijn resultaat werd gekomen. In de “motivatiefiche mondeling” staat een beoordelingsschaal bij elke competentie, welke weliswaar is ingevuld door omcirkeling. Hoe men tot die beoordeling is gekomen, is nergens verwoord of vermeld. Dat document bevat namelijk enkel vage gedeeltelijke uitspraken van verzoeker tijdens het interview of een door de jury geïnterpreteerde weergave ervan. Op het laatste blad staat dan een quoteringsysteem per item en een totaal, maar er staat geen motivering genoteerd. Daarbij vermeldt verzoeker dat de puntentelling voor elk item onduidelijk is. Er is geen enkele relatie te vinden tussen de op het laatste blad vermelde puntenscore en de omcirkelingen met betrekking tot de bij elk item horende beoordelingsschalen. Bovendien noemt verzoeker het eigenaardig dat bij ‘communiceren’ vaak ‘+’ omcirkeld staat, wat bij andere competenties niet het geval is. Desondanks wordt deze competentie slechts met een score 3/5 gequoteerd. Uit dit alles moet worden afgeleid dat de puntenscore

voor niemand begrijpbaar is en aldus de materiële motiveringsplicht is geschonden.

Beoordeling

15. Wat de aangevoerde schending van het transparantiebeginsel betreft, is het middel onontvankelijk, om dezelfde reden als is uiteengezet bij de bespreking van het eerste middel.

16. Aan verzoeker is meegedeeld dat hij niet geslaagd is omdat hij niet de vereiste 18/30 heeft behaald. Daargelaten of dit volstaat als formele motivering, blijkt dat verzoeker zijn inleidend verzoekschrift heeft kunnen opstellen met kennis van alle relevante stukken van het administratief dossier, inzonderheid de vooraf opgestelde fiche met de competenties en de daaraan gerelateerde gedragsindicatoren en vragen en de fiche die de commissie heeft ingevuld tijdens zijn interview. Verzoeker heeft bijgevolg geen belang meer bij het aanvoeren van een schending van de formele motiveringsplicht en in die mate is het middel niet ontvankelijk.

17. De werkwijze van de selectiecommissie blijkt erin te bestaan dat zij de antwoorden van verzoeker op de vragen die peilen naar zijn motivatie en naar zijn competenties in grote lijnen noteert en daarbij telkens voor de vooraf opgestelde indicatoren een beoordeling toekent op een schaal 1 / ½ / - . Deze symbolen staan niet voor een welbepaald cijfer, maar reflecteren een waardering tussen goed en ruim aanwezig, over voldoende aanwezig, naar ondermaats. Voor elke competentie gaat het telkens om een zestal indicatoren. De commissie hoeft niet bijkomend toe te lichten, door elk van haar beoordelingen te koppelen aan een welbepaalde passage uit het gevoerde gesprek, waarom de gegeven antwoorden haar leiden tot de toegekende waardering. Verzoeker is immers in staat te verifiëren of de door hem gegeven antwoorden correct zijn samengevat en hij kan – mede ook met behulp van de hem op 23 juni 2016 gegeven uitgeschreven feed-

back – wijzen op het eventuele gebrek aan een redelijk verband tussen de gegeven antwoorden en de toegekende waardering.

Zoals verzoeker het immers zelf schrijft in zijn laatste memorie, is competentiemeting “niet [...] een zuivere exacte wetenschap”. Dat de beoordelingscriteria objectief en pertinent moeten zijn, dat het interview op objectieve wijze moet verlopen en dat daarbij een gestandaardiseerde lijst wordt gehanteerd, neemt niet weg dat de selectiecommissie over een ruime discretionaire bevoegdheid beschikt om de motivatie en de competenties van de kandidaat te waarderen. Afhankelijk van haar samenstelling, kan de ene selectiecommissie meer of minder streng zijn of andere accenten leggen. De beoordeling van de selectiecommissie bij het interview, is daarom noodzakelijk een appreciatie van ook deels subjectieve aard. Er moeten dan ook overtuigende elementen worden aangebracht opdat de Raad van State haar oordeel als onregelmatig zou kunnen beschouwen. Hierbij zij eraan herinnerd dat de Raad van State als wettigheidsrechter niet geroepen is om die waardering in de plaats van de selectiecommissie over te doen. Hij mag wel nagaan of de commissie is uitgegaan van de juiste feitelijke gegevens en of zij op een willekeurige wijze van haar beoordelingsbevoegdheid gebruik heeft gemaakt. Dit laatste zal enkel het geval zijn indien zij handelt op een wijze waarop geen ander naar kennis en kunde redelijk bekwaam en naar feitelijk optreden redelijk handelend bestuur in dezelfde omstandigheden zou handelen. Dan moet worden vastgesteld dat de selectiecommissie onredelijk heeft gehandeld en dient de Raad van State beteugelend op te treden.

18.1. Dat verzoeker zich informeert over de jobinhoud en de functies kent, leidt niet noodzakelijk tot een méér dan ‘voldoende’ voor motivatie. Dat verzoeker zich over zijn motivatie een persoonlijk beeld vormt, bewijst niet dat de beoordeling die de selectiecommissie erop nahoudt verkeerd is of de vrije beoordelingsruimte van die commissie te buiten gaat.

18.2. Voor de competentie ‘zichzelf ontwikkelen’ is verzoeker het ook oneens met het oordeel van de jury; dit volstaat echter niet om dat oordeel

onderuit te halen. Stuk nr. 7 van het administratief dossier geeft de vragen weer die aan verzoeker zijn gesteld en in grote lijnen de door hem gegeven antwoorden. Verzoeker weerspreekt niet dat die fiche een correcte weergave is van het interview met betrekking tot deze competentie. De commissie heeft bij de zes indicatoren die op deze competentie betrekking hebben op de schaal 1 / ½ / - vijfmaal de waarde '½' omcirkeld en éénmaal de waarde '-', wat erop wijst dat verzoekers antwoorden meestal als voldoende werden ingeschat, maar ook niet meer en éénmaal ("Vraagt om feedback over zijn/haar gedrag en past dit aan indien nodig") als onvoldoende. Het is niet onredelijk om die zes deelobservaties te laten resulteren in een score 3/5 voor de bedoelde competentie. Die score is de afgeleide van de observaties van de jury over de gedragsindicatoren, die op hun beurt steun vinden in de antwoorden die verzoeker gaf op de corresponderende vragen. Dit alles samen vormt de materiële motivering van het behaalde resultaat. Het lag op de weg van verzoeker om de Raad ervan te overtuigen dat de selectiecommissie niettemin op onjuiste gegevens steunt of onredelijk heeft gehandeld. Daartoe volstaat het niet om zulks louter als persoonlijke overtuiging te poneren, maar diende hij de stukken van het administratief dossier hierbij te betrekken.

Zoals hiervóór al is opgemerkt, spoort de opmerking van verzoeker dat hij niet de mogelijkheid kreeg om zijn vroegere opleidingen te bespreken niet met hetgeen op de fiche is genoteerd en behoort het hoe dan ook tot de vrijheid van de commissie om op het vlak van opleidingen al dan niet op de toekomstige ontwikkeling van de kandidaat te focussen.

18.3. Wat de competentie 'in team werken' betreft, geldt dezelfde opmerking. Verzoeker maakt hypothesen over de totstandkoming van de score, zonder te steunen op de stukken van het dossier. De fiche leert alweer welke vragen aan verzoeker zijn gesteld en, in grote lijnen, hoe hij erop heeft geantwoord. Hij krijgt een waarde '-' voor drie van de zes indicatoren, namelijk voor "Zet medewerkers en/of collega's aan om spontaan informatie en opinies uit te wisselen", "Neemt de nodige initiatieven die de groepssfeer ten goede komen" en

“Geef het goede voorbeeld door zelf actief samen te werken en te communiceren met de teamleden”. Voor de andere drie indicatoren krijgt hij de waardering ‘½’.

Het is niet onredelijk om die zes waarderingen (drie keer ‘-’ en drie keer ‘½’) te laten uitkomen op de score 2/5. Verzoeker zet niet uiteen waarom de door hem gegeven antwoorden ten onrechte hebben geresulteerd in de toegekende waarderingen en eindscore. Met antwoorden zoals “als het niet gaat, gaat het niet”, “ze dragen er de gevolgen van”, “er wel eens mee lachen en hopen dat het de volgende keer niet gebeurt” en “doorsturen naar de studiediensten in Brussel”, blijkt zulks overigens ook niet spontaan.

18.4. Wat de overige twee competenties betreft, ‘objectieven behalen’ en ‘communiceren’, komt verzoeker enkel tot het in vraag stellen van de quoterings, andermaal zonder oog te hebben voor wat de fiche concreet maakt en zonder te ontwikkelen waarom de selectiecommissie in redelijkheid niet 3/5 mocht geven in functie van de gestelde vragen en de gegeven antwoorden. Voor ‘objectieven behalen’ krijgt verzoeker voor vijf indicatoren een waardering ‘½’ en éénmaal ‘-’, wat een correcte basis is om te eindigen op een score van 3/5. Voor ‘communiceren’ krijgt hij driemaal ‘+’, éénmaal ‘½’ en éénmaal ‘-’. Dat dit wordt omgezet in een score van 3/5 mag streng lijken, maar is niet onredelijk. Een jury mag oordelen dat een kandidaat die op één van de indicatoren slecht scoort, in totaal geen 4/5 of 5/5 meer kan krijgen. Verzoeker toont het tegendeel niet aan.

18.5. Verzoeker wenst één bepaalde ondervraagtechniek, namelijk één waarbij de ondervrager zijn vragen bijstelt totdat de gewenste antwoorden volgen. Geen van de in het middel aangevoerde normen verplicht de selectiecommissie hiertoe. Zoals reeds hiervóór is opgemerkt, is de commissie niet verplicht vooraf aan de kandidaat mee te delen naar welke competentie wordt gepeild met een welbepaalde vraag. Evenmin is de commissie verplicht bijvragen te stellen of nieuwe vragen, indien de kandidaat bij veronderstelling een ongelukkig voorbeeld uitkiest ter illustratie van zijn antwoorden. De jury mag ervan uitgaan

dat een goed geïnformeerde en beslagen kandidaat bij open vragen de juiste voorbeelden zal uitkiezen om zijn geschiktheid ten opzichte van het vooropgestelde profiel te bewijzen.

18.6. Uit wat voorafgaat volgt, dat verzoeker niet overtuigt om de hem toegekende scores onregelmatig te vinden.

19. In zijn laatste memorie merkt verzoeker op dat de motivatiefi- che enkel de beoordeling zou bevatten van de voorzitter van de jury, dat de ande- re juryleden tijdens het interview niets hebben genoteerd en dat in het administra- tief dossier ook nergens één of andere beoordeling is te vinden van de twee ande- re leden van de jury.

Daargelaten of verzoeker dit opvat als bijkomende wettigheids- kritiek, zij vastgesteld dat hij dit reeds kon aanbrengen in zijn verzoekschrift of alleszins in zijn memorie van wederantwoord, zodat er geen rekening mee mag worden gehouden.

20. Het tweede middel is deels onontvankelijk, deels ongegrond.

C. Derde middel

21.1. In het derde middel stelt verzoeker omtrent de werfreserve en- kel het volgende:

“In geval de beslissing van Selor (stuk 1) nietigverklaard wordt is de ge- ordende lijst op basis van de resultaten van de testen achterhaald, voldoet de lijst dus ook niet meer.”

21.2. Uit de verwerping van het eerste en het tweede middel volgt dat het derde middel louter steunt op een niet gerealiseerde premisse en bijgevolg eveneens moet worden verworpen.

21.3. Zoals hiervóór reeds is opgemerkt door de verwerende partij, heeft verzoeker overigens om die reden zelfs geen belang meer bij de nietigverklaring van deze beslissing.

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 een rolrecht van 200 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 16 oktober 2018, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Geert Van Haegendoren