

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

**nr. 253.564 van 26 april 2022
in de zaak A. 219.444/IX-8877**

In zake: XXXX
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Reiner Tijs en Laura Van Dooren
kantoor houdend te 2000 Antwerpen
Stijfselrui 48 bus 101
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

de NV DE VLAAMSE WATERWEG, voorheen de nv
Waterwegen en Zeekanaal
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Gitte Laenen
kantoor houdend te 2800 Mechelen
Antwerpsesteenweg 16-18
bij wie woonplaats wordt gekozen

Tussenkommende partij:

Charley VALLET
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Marc Stommels en Jan Fransen
kantoor houdend te 2630 Aartselaar
Groenenhoek 61
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp

1. Het beroep, ingesteld op 6 juni 2016, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de gedelegeerd bestuurder van de nv Waterwegen en Zeekanaal, zoals meegedeeld bij brief van 4 april 2016, om de kandidatuur van XXXX voor de functie van directieadviseur bij de stafdiensten niet verder in aanmerking te nemen.

2. Op 25 november 2019 heeft XXXX tevens een verzoek tot het verkrijgen van een schadevergoeding tot herstel ingediend.

II. Verloop van de rechtspleging

3. Bij arrest nr. 249.394 van 31 december 2020 is het debat heropend.

Eerste auditeur Melissa Celis heeft een aanvullend verslag opgesteld.

De verzoekende partij en de verwerende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 28 februari 2022.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Celia Van Gelder, die *loco* advocaten Reiner Tijs en Laura Van Dooren verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Wouter Rubens, die *loco* advocaat Gitte Laenen verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur Melissa Celis heeft een met dit arrest andersluidend 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

4. De feitelijke gegevens van de zaak zijn uiteengezet in arrest nr. 249.394 van 31 december 2020.

IV. Regelmatigheid van de rechtspleging

5. Er moet vooreerst worden vastgesteld dat het belang van de tussenkomende partij, wat de grond van de zaak betreft, niet meer in het geding is, aangezien bij arrest nr. 249.394 van 31 december 2020 de vraag die verzoeker in zijn memorie van wederantwoord in de thans voorliggende zaak heeft geformuleerd, tot uitbreiding van het voorwerp van het beroep tot de beslissing van de gedelegeerd bestuurder van de nv Waterwegen en Zeekanaal van 1 april 2016 om de tussenkomende partij toe te laten tot de proeftijd in de graad van adviseur, definitief is afgewezen en, in de gevoegde zaak A. 223.966/IX-9195, tevens verzoekers afzonderlijk beroep tot nietigverklaring van die beslissing, evenals van de beslissing van de gedelegeerd bestuurder van 13 oktober 2017 om de tussenkomende partij in de voormelde graad te benoemen, definitief is verworpen.

Daarom zal hierna met de standpunten die de tussenkomende partij in haar procedurestukken heeft ingenomen met betrekking tot de grond van de zaak, geen rekening meer worden gehouden.

6.1. In zijn memorie van wederantwoord merkt verzoeker op dat er in het administratief dossier van de verwerende partij “belangrijke stukken” ontbreken.

Het gaat volgens hem om de volgende stukken:

- zijn specifieke resultaten voor de verschillende afgelegde proeven;
- het verslag van het intakegesprek “zoals vermeld op p. 3/7 van het bij de offerte van 4 september 2015 gevoegde document ‘Matrix en draaiboek’”;

- alle ontbrekende bijlagen “inzake de overheidsopdracht voor de Vlaamse overheid met als titel ‘Uitvoeren van selectieprocedures (of onderdelen ervan) voor leidinggevende en inhoudelijke functies bij de Vlaamse Overheid, waarin één of meerdere psychotechnische testen en/of assessmenttoefeningen mogelijk zijn’ en als besteknummer ‘2014/HFB/OPMB/31743 Perceel 3’”;
- “[d]e briefwisseling/mailverkeer inzake de uitnodiging tot het indienen van een offerte aan [het selectiebureau] en het indienen door [het selectiebureau] van [zijn] offerte in het kader van de overheidsopdracht van september 2014 voor Waterwegen en Zeekanaal”;
- “[d]e 3 mails waar de ‘reconstructie 10 feb. 2016’ van 19 juli 2016 naar verwijst maar nooit toegevoegd werden”.

6.2. In zijn laatste memorie na het aanvullend auditoraatsverslag volhardt verzoeker in zijn verzoek tot het overleggen van de voormelde stukken.

6.3. Hierna zal evenwel blijken dat het onderzoek van de door verzoeker aangevoerde middelen, zonder onvolledig te zijn, kan gebeuren aan de hand van de stukken van het door de verwerende partij neergelegde administratief dossier. Er is dan ook geen aanleiding om alsnog een aanvulling van dat dossier met de door verzoeker aangewezen stukken te bevelen.

V. Ontvankelijkheid van het beroep

7. De verwerende partij betwist in haar laatste memorie na het aanvullend auditoraatsverslag nogmaals de ontvankelijkheid van het beroep bij gemis aan belang in hoofde van verzoeker bij zijn beroep. Zij gaat aldus evenwel eraan voorbij dat arrest nr. 249.394 van 31 december 2020 verzoekers belang bij het beroep heeft afgelijnd en alvast heeft aangenomen in zoverre een eventuele nietigverklaring van de bestreden beslissing ertoe kan leiden dat hij alsnog in de wervingsreserve voor de functie van directieadviseur bij de stafdiensten van de verwerende partij wordt opgenomen.

De verwerende partij toont niet aan dat een dergelijke opname in de wervingsreserve thans – op grond van nieuwe, actuele gegevens – niet meer mogelijk is.

De door de verwerende partij in haar laatste memorie na het aanvullend auditoraatsverslag opgeworpen “[e]xcepties van (on-)ontvankelijkheid” miskennen dan ook hetgeen in het voormelde tussenarrest van de Raad van State met gezag van gewijsde werd geoordeeld met betrekking tot het belang van verzoeker bij zijn beroep en ze kunnen om die reden niet worden aangenomen.

VI. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Standpunt van de partijen

8.1. Verzoeker voert in een eerste middel de schending aan van het zorgvuldigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel.

Hij betoogt dat de bestreden beslissing steunt op een advies dat niet zorgvuldig tot stand is gekomen. De wijze waarop hij werd beoordeeld “door het assessmentcenter”, getuigt volgens hem van “een flagrant gebrek aan deskundigheid zodat de uiteindelijke beoordeling ‘ongeschikt’ van elke waarde ontbloomt is”. De selectieprocedure was “een aanfluiting [...] van de meest elementaire principes die de [assessmentprocedure] beheersen”.

8.2. Ter adstructie verwijst hij vooreerst naar een studie over de assessmentcentermethode, waarin onder meer de volgende elementen centraal staan:

- met het oog op het waarborgen van de objectiviteit wordt er meer dan één beoordelaar ingeschakeld – managers die bij voorkeur een functie van enkele niveaus hoger in de hiërarchie bekleden – wat *in casu* niet het geval was;
- er wordt gebruik gemaakt van vooraf gedefinieerde criteria, gebaseerd op een zorgvuldige functieanalyse. In dit geval wijken de criteria die zijn omschreven in het selectiereglement af van het competentieboek van de Vlaamse overheid. Ze schenden ook omzendbrief BZ 2014/5 van 23 mei 2014 betreffende “kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren” (hierna: omzendbrief BZ 2014/5) en er is grote onduidelijkheid over de psychometrische eigenschappen van het testmateriaal;
- de praktijkopdrachten zijn afgestemd op de inhoud van de toekomstige functie. Verzoeker maakt in dit verband “dezelfde opmerkingen” als hiervóór met betrekking tot de gebruikte criteria;
- er kan gebruik worden gemaakt van groepsopdrachten, terwijl in dit geval slechts individuele opdrachten werden gegeven.

Verzoeker stelt dat in dit geval enkel de assessmentcentermethode werd gebruikt zonder dat rekening werd gehouden met andere elementen, zoals de ervaring en de loopbaan van de kandidaten.

8.3. Voorts doet verzoeker in het bijzonder gelden dat er geen sprake is van objectiviteit, aangezien er slechts één assessor aanwezig was en er geen controle was op diens competenties. Hij verwijst in dit verband naar “een aantal richtlijnen en ethische overwegingen [...] bij het toepassen van de Assessment Methode”, alsook naar de “eigen deontologie” van het selectiebureau, zoals die vermeld is op diens website, en naar arrest nr. 174.318 van 10 september 2007 van de Raad van State.

De bedoelde richtlijnen, die uitgaan van de Vereniging van Organisatie-, Consumenten- en Arbeidspsychologie (hierna: de VOCAP), stellen met betrekking tot de assessoren onder meer:

- er wordt gewerkt met minstens twee assessoren;

- assessoren moeten aan de gepaste vereisten voldoen. In het geval van een beoordeling voor een specifieke functie is het belang van “een gespecialiseerde lijnassessor die de functie en het te demonstreren gedrag kent” cruciaal. Alle assessoren moeten een goede kennis hebben van de functie, de te beoordelen criteria en de observatietechnieken, alsook van gedragsbeoordeling;
- er moet een coördinator worden aangesteld.

Volgens verzoeker werd daaraan in dit geval niet voldaan en staat het vast dat er geen maatregelen werden genomen om de objectiviteit te garanderen.

Het gebrek aan objectiviteit blijkt bovendien uit de motivering van het assessment en meer in het bijzonder uit het gebruik, tot driemaal toe, van het beletselteken in het verslag van de assessor, in acht genomen dat het beletselteken doorgaans wordt gebruikt om ironie aan te geven.

Hieruit volgt, aldus verzoeker, dat de objectiviteit van de resultaten niet kan worden gegarandeerd, zodanig dat de bestreden beslissing in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel werd genomen.

8.4. Verzoeker legt ook nog nader uit dat de vereisten van “[de] selectiemethodologie en -instrumenten” niet zijn nageleefd. Daartoe wijst hij andermaal op omzendbrief BZ 2014/5 die dienaangaande een aantal richtlijnen bevat, alsook op hetgeen het selectiebureau in dit verband zelf op zijn website vermeldt.

In de voormelde omzendbrief leest verzoeker dat de selectiespecialist de wetenschappelijke onderbouwing van de tools die worden ingezet tijdens het assessment, moet aantonen met wetenschappelijke documentatie. De ingezette tools moeten beantwoorden aan de wetenschappelijke criteria van betrouwbaarheid en validiteit. Verzoeker vermoedt dat *in casu* het gehanteerde testmateriaal niet de vereiste psychometrische eigenschappen heeft.

Hij stelt geen enkel zicht te hebben op de validiteitscoëfficiënt of de correlatiecoëfficiënt van dat testmateriaal. Hij stelt ook dat het verbod op pseudowetenschappelijke praktijken wordt geschonden, indien de verwerende partij niet kan aantonen op welke wijze haar testen wetenschappelijk onderbouwd zijn en welke scores ze behalen voor validiteit en betrouwbaarheid.

Verzoeker wijst er voorts op dat op de website van het selectiebureau een document is vermeld over het gebruik van “standaardzinnen die duidelijkheid dienen te brengen” en dat door het selectiebureau werd onderschreven. Verzoeker merkt op dat deze standaardzinnen volledig ontbreken in het over hem opgestelde verslag.

Hij stelt ook dat, in strijd met omzendbrief BZ 2014/5, uit niets blijkt dat hij minstens twee keer voor dezelfde persoonsgebonden competentie werd beoordeeld.

Verzoeker wijst voorts op de richtlijnen van de VOCAP waarin “het aanwenden van de gepaste technieken” wordt bepaald.

Ten slotte merkt hij op dat uit de resultaten geen matrix blijkt waarin werd aangegeven welke competentie op welke wijze werd getest. Een instructieblad of verbeterleutel was evenmin aanwezig.

Hij besluit dat aangezien de wetenschappelijkheid en de betrouwbaarheid van de selectietesten aldus niet werden aangetoond, de bestreden beslissing in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel werd genomen.

8.5. Verzoeker stelt zich ook nog vragen bij de voor de functie vooropgestelde competenties en het testen van deze competenties.

Wat de vooropgestelde competenties betreft, wijst hij op de functie-inhoud, namelijk de directie bijstaan in haar ideeën en deze, vooral op juridisch vlak, toetsen op mogelijke problemen en oplossingen. Daaruit kan volgens hem worden afgeleid dat de competenties ‘klantgerichtheid niveau 3’ en ‘resultaatgerichtheid niveau 2’ niet op hun plaats zijn.

Verzoeker is tevens van oordeel dat het selectiebureau hem niet correct heeft getest wat de competentie ‘resultaatgerichtheid’ betreft. Er werden daarbij immers nog andere criteria betrokken. Het selectiebureau heeft zich voornamelijk gesteund op de mogelijkheid van verzoeker om “opportuniteiten” te zien en heeft “zelfs het commerciële in kaart gebracht”. Volgens verzoeker heeft dat evenwel niets te maken met het vooropgestelde competentieprofiel ‘resultaatgerichtheid’, noch met de functie-inhoud. Van een adviseur wordt namelijk niet verwacht dat hij de opportuniteit nagaat van een voorstel van de directie. Op grond van de test van het selectiebureau – die zich volledig baseert op foutieve criteria – kreeg verzoeker slechts een score van 2/5 voor deze competentie.

Ook hieruit leidt verzoeker af dat de bestreden beslissing werd genomen in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel.

8.6. Verzoeker stelt ten slotte afwijkingen vast tussen het selectiereglement en het competentieboek van de Vlaamse overheid.

Hij betoogt dat het bedoelde competentieboek 23 gedragscompetenties omschrijft en “binnen de Vlaamse overheid [wordt] gebruikt in functiebeschrijvingen”. Volgens hem in strijd met dat competentieboek worden in het selectiereglement bijkomende criteria vastgesteld voor bepaalde vooropgestelde competenties. Zo wordt in het selectiereglement bij de competentie ‘probleemanalyse (analytisch denken) niveau 3’ het volgende criterium toegevoegd : “[i]s in staat inzicht te verwerven in een complexe problematiek.”

Voor de competentie ‘samenwerken niveau 3’ wordt dan weer het volgende criterium vooropgesteld: “[g]eeft opbouwende kritiek en feedback.”

Ook hieruit leidt verzoeker af dat de bestreden beslissing werd genomen in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel.

9.1. De verwerende partij antwoordt dat het selectiebureau in de selectieprocedure geen assessmentcenter heeft aangewend en dat er bijgevolg geen sprake kan zijn van een miskennis van de regels die de assessmentcenterprocedure beheersen. Volgens haar ging het om een selectieprocedure *sui generis*, met een eigen invulling door het selectiebureau en de verwerende partij en waarbij gebruik is gemaakt van een psychotechnische screening. Uit de offerte van het selectiebureau van 14 september 2015 kan bovendien onder meer worden afgeleid, zo stelt zij, dat de “analyse- & presentatie-oefening” zou worden afgenomen door één consultant.

9.2. Aangezien er geen sprake was van een assessmentcenter, werkte het selectiebureau met slechts één assessor. Het argument dat een beroep werd gedaan op slechts één assessor, kan volgens de verwerende partij niet de gehele selectieprocedure in het gedrang brengen. Het selectiebureau stelde immers andere elementen in de plaats, die zorgden voor belangrijke feedback over de competenties van de kandidaten. Het selectiebureau heeft zich ook op geen enkel moment schuldig gemaakt aan een miskennis van de regels die het assessment beheersen. Het argument van verzoeker betreffende een gebrek aan professionalisme, objectiviteit of geloofwaardigheid van de assessor moet worden verworpen, temeer daar het selectiebureau uitgebreid focust op de opleiding en ondersteuning van zijn assessoren.

9.3. De verwerende partij wijst vervolgens op de bekwaamheid en de deskundigheid van het selectiebureau binnen de publieke sector. Het selectiebureau beschikt over de nodige kennis en expertise. Door zijn jarenlange samenwerking met de Vlaamse overheid is het bekend met het begeleiden van

selectieprocedures voor inhoudelijke functies. De verwerende partij verwijst naar gelijkaardige opdrachten voor verschillende departementen van de Vlaamse overheid. Het selectiebureau beschikt ook over een ruim eigen instrumentarium en het maakt gebruik van kwaliteitsbewaking en -controle. Het voorziet in een intensieve opleiding van alle assessoren. Het onderneemt ook de nodige initiatieven met betrekking tot de deelnemer, zoals redelijke inspanningen voor mensen met beperkingen of noden. Het hecht ten slotte een groot belang aan de motivering.

9.4. De verwerende partij wijst voorts op “[h]et ontwikkelen van eigen, wetenschappelijk onderbouwde HR modellen en instrumenten”. Zij herhaalt dat het selectiebureau over een eigen instrumentarium beschikt. De psychometrische oefeningen van dat bureau zijn welbekend en worden voortdurend gemonitord.

Enerzijds ontwikkelt het selectiebureau zijn eigen instrumentarium. Anderzijds staat het klanten bij in de uitbouw van oplossingen op maat. Het werkt volgens de meest strikte, wetenschappelijke standaarden op het vlak van psychodiagnostiek. Er wordt samengewerkt met een wetenschappelijk comité waaraan professoren van verschillende universiteiten participeren. Dat comité bewaakt de wetenschappelijkheid van de gekozen benadering bij de ontwikkeling van de instrumenten. Vervolgens geeft de verwerende partij concreet aan om welke realisaties het gaat.

Alle consultants van het selectiebureau worden getraind in het gebruik van de ontwikkelde instrumenten en methodologieën. Bij deze trainingen zijn ook wetenschappelijk onderbouwde certificeringen uitgewerkt.

Het selectiebureau is daarenboven lid van de *International Test Commission*.

Volgens de verwerende partij kan verzoeker dan ook niet worden bijgevalen in zijn argumentatie dat de door het selectiebureau gebruikte instrumenten geen wetenschappelijke basis hebben.

Het selectiebureau hanteert bij het gebruik en de ontwikkeling van oefeningen een aantal algemene principes en strikte criteria, zoals de principes van professionaliteit, herkenbaarheid, gebruiksvriendelijkheid, objectiviteit, diversiteit en cultuureerlijkheid, alsook een strikte methodologie en partnership.

De verwerende partij zet voorts de psychometrische eigenschappen uiteen van de diverse instrumenten die door het selectiebureau worden gebruikt.

Voor zover verzoeker stelt dat uit de resultaten geen matrix blijkt waarin werd aangegeven welke competenties op welke wijze werden getest, wijst de verwerende partij op het gebruik door het selectiebureau van een duidelijke assessmentmatrix.

De verwerende partij meent te hebben aangetoond dat het door het selectiebureau gebruikte testmateriaal de vereiste psychometrische eigenschappen heeft en dat de betrouwbaarheid en de validiteit van het testmateriaal op een voldoende wijze door het selectiebureau werden onderzocht. De validiteitscoëfficiënt en de correlatiecoëfficiënt van het testmateriaal werden duidelijk aangetoond, evenals de wetenschappelijke onderbouwing van deze instrumenten.

9.5. De verwerende partij legt voorts uitvoerig uit dat het selectiebureau voorziet in een intensieve opleiding en begeleiding van al zijn medewerkers om de kwaliteit van de dienstverlening te garanderen.

Er is ook een training voor de *lead assessor*, de persoon die de selectieprocedure coördineert. Ook *senior consultant* P.V.M. die *in casu* is opgetreden, volgde deze opleiding.

De verwerende partij stelt dan ook dat er niet kan worden getwijfeld aan de competenties van de assessor. Dat assessor P.V.M. over de nodige competenties beschikt, blijkt uit de offerte die door het selectiebureau met het oog op de voorliggende selectieprocedure werd ingediend.

De verwerende partij legt vervolgens omstandig uit waarom P.V.M. – die reeds voor verschillende opdrachten projectleider of assessor was en daardoor goed bekend is met de structuur en de specificiteit van de verwerende partij als extern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid – over die competenties beschikt.

Zij beklemtoont dat het selectiebureau niet verplicht was om te werken met twee assessoren, omdat het *in casu* niet gaat om een assessmentcenter en het selectiebureau in voldoende waarborgen heeft voorzien om de objectiviteit van de selectieprocedure te garanderen. Het selectiebureau heeft bovendien nooit gesteld in deze selectieprocedure te zullen optreden met twee assessoren, zoals moge blijken uit de offerte die het heeft ingediend. De verwerende partij wijst nog op “de beperkte studie(s) die in dit kader werd(en) gevoerd” en zij stelt dat tot op heden onbekend is of “het verhogen van het aantal assessoren een bruikbaar middel is om de nauwkeurigheid van de beoordeling van de evaluaties van assessments, te verbeteren, in vergelijking met de factoren die gerelateerd kunnen worden aan de ervaring van de assessor”. Volgens de verwerende partij heeft het selectiebureau terecht ervoor gekozen om de selectieprocedure te laten begeleiden door één persoon die een gedegen opleiding heeft gevolgd en als expert ter zake kan optreden.

De verwerende partij vraagt om rekening te houden met het feit dat het selectiebureau werkt met assessoren die de nodige expertise en ervaring

hebben op het vlak van de voorliggende selectieprocedure, dat uit een studie blijkt dat meer belang moet worden gehecht aan de ervaring van de assessor dan aan de hoeveelheid assessoren en dat verzoeker er niet in slaagt om met concrete elementen aan te tonen dat de objectiviteit niet kon worden gegarandeerd door het optreden van één assessor. Verzoeker laat bovendien na voldoende concrete gegevens aan te brengen die kunnen bewijzen dat het assessment niet objectief was.

De verwerende partij doet nog gelden dat uit de gevoerde selectieprocedure blijkt dat hoe dan ook voldoende waarborgen worden geboden om te voorkomen dat er op enig moment sprake zou zijn van subjectiviteit. In omzendbrief BZ 2014/5 is bovendien gesteld dat “[s]electiespecialisten [...] autonoom assessments [kunnen] afnemen als ze een opleiding tot assessor gevolgd hebben”.

Voor zover verzoeker uit het gebruik van het beletselteken in het verslag van de *senior consultant* vooringenomenheid zou afleiden, is dat volgens de verwerende partij volstrekt onaanvaardbaar. Zij ziet omwille van de ongegrondheid van deze bewering “geen toegevoegde waarde om hier nader op in te gaan”.

9.6. Volgens de verwerende partij komt de selectieprocedure voor directieadviseur geheel tegemoet aan de vereisten die in de voormelde omzendbrief zijn opgenomen. Zo omvatte de vacature een duidelijke functiebeschrijving, werd deze vacature op een correcte wijze bekendgemaakt, was verzoeker op de hoogte van alle relevante informatie en kon hij zich eventueel richten tot de juiste contactpersoon, werden de stappen van een kwaliteitsvolle selectie doorlopen en waren de door het selectiebureau in overweging genomen competenties in het selectiereglement opgenomen. De bestreden beslissing en het rapport van de *senior consultant* van 10 februari 2016 bevatten een duidelijke motivering.

Met betrekking tot hetgeen in omzendbrief BZ 2014/5 is gesteld in verband met de selectiemethodologie en -instrumenten en de minimale voorwaarden om die instrumenten te gebruiken, benadrukt de verwerende partij dat de testen van het selectiebureau derwijze zijn ontwikkeld dat het tweemaalig beoordelen van dezelfde competenties erin is verwerkt. Bovendien werkt het selectiebureau met een betrouwbaarheidsonderzoek en maakt het gebruik van de zogenaamde standaardmeetfout.

De in de omzendbrief in het kader van een professionele methodologie opgenomen stappen werden volgens de verwerende partij evenzeer nageleefd. Verzoeker werd beoordeeld op de competenties die van belang waren voor de voorliggende functie. In het selectiereglement werd de selectieprocedure uiteengezet, alsook de daarbij gebruikte instrumenten, zodat verzoeker daarvan op de hoogte was.

Met betrekking tot de in de omzendbrief opgenomen criteria voor selectiespecialisten, herhaalt de verwerende partij dat het selectiebureau aan de opleidingscriteria voor selectiespecialisten voldoet.

De verwerende partij meent dat uit het dossier blijkt dat zij in overeenstemming met punt 7 van de omzendbrief 'criteria voor de omgang met (potentiële) kandidaten' heeft gehandeld.

Met betrekking tot hetgeen in de omzendbrief is gesteld over de periode na de selectieprocedure, merkt de verwerende partij op dat zij verzoeker heeft ingelicht over de mogelijkheid tot feedback en wijst zij op het door het selectiebureau aan verzoeker bezorgde rapport en het face-to-facegesprek dat plaatsvond op 20 april 2016.

Wat de opmerking van verzoeker betreft aangaande het niet-gebruik van de standaardzinnen, merkt de verwerende partij op dat er geen

enkele verplichting bestaat om precies dezelfde zinnen te gebruiken, maar dat verzoeker niettemin inhoudelijk wel op de hoogte is gebracht.

Uit dit alles volgt, aldus de verwerende partij, dat zij elk in de omzendbrief opgenomen aspect heeft uitgevoerd en alle hierin opgenomen bepalingen heeft nageleefd.

9.7. Voor zover verzoeker aanvoert dat in de selectieprocedure niet-relevante competenties werden gemeten, werpt de verwerende partij vooreerst op dat verzoeker dit voor het eerst doet in de procedure voor de Raad van State, terwijl zij reeds in de vacature en de functiebeschrijving heeft uiteengezet wat wordt verwacht op het vlak van klantgerichtheid en resultaatgerichtheid. Verzoeker heeft nooit enig voorbehoud gemaakt met betrekking tot deze competenties, zodat ervan mag worden uitgegaan dat hij het zinvol achtte om aan de selectieprocedure deel te nemen. Volgens de verwerende partij ontbeert verzoeker dan ook elk belang bij de voormelde kritiek. Hij heeft de competenties immers zonder voorbehoud aanvaard.

Wat de competentie ‘klantgerichtheid’ betreft, is het voor de verwerende partij onduidelijk waarom verzoeker ze betwist. Hij heeft hiervoor immers een score van 3/5 behaald en beschikt hiervoor over het vereiste niveau. Hij heeft dan ook geen belang bij zijn kritiek.

Wat de competentie ‘resultaatgerichtheid’ betreft, is het voor de verwerende partij vanzelfsprekend dat een directieadviseur te allen tijde concrete en gerichte acties onderneemt met het oog op het behalen of overstijgen van doelstellingen. Zij vermeldt de voorbeelden van activiteiten die naar voren worden geschoven. De verwerende partij wijst er ook op dat zijzelf en het selectiebureau steeds “het gebruik van relevante competenties [nastreven]”. Dit betekent dat de opdrachten die aan de kandidaten worden voorgelegd, professioneel relevant zijn en dat de resultaten die worden gegenereerd, een indicatie geven van professioneel relevante aspecten en competenties.

9.8. De verwerende partij besluit dat de bestreden beslissing tot stand is gekomen na een afweging van alle relevante elementen van het dossier en nadat het rapport van het selectiebureau met betrekking tot de door verzoeker gevolgde procedure in overweging werd genomen. Daarbij werd deze beslissing gesteund op in rechte en in feite aanvaardbare en afdoende motieven.

10.1. In verband met de aangevoerde miskenning van de regels die de assessmentprocedure beheersen, doet verzoeker in zijn memorie van wederantwoord nog het volgende gelden.

10.2. Voor zover de verwerende partij beweert dat er in dit geval geen sprake is van een assessmentcenter, stelt verzoeker dat de verwerende partij de titel van de overheidsopdracht van 2014 van de Vlaamse overheid transponeert naar de overheidsopdracht van de nv Waterwegen en Zeekanaal om zo de schijn te wekken van de mogelijkheid van “meerdere psychotechnische testen en/of assessment-oefeningen”, terwijl “de aangevochten selectieprocedure nochtans duidelijk een ander voorwerp had, nl. het organiseren van ‘assessment centers’”.

Voor zover de verwerende partij stelt dat het selectiereglement beschrijft welke selectieprocedure zou worden gevolgd en verzoeker daarvan op de hoogte was bij zijn kandidaatstelling, repliceert verzoeker dat het selectiereglement de selectieprocedure niet kwalificeert, maar alleen melding maakt van een “screening” die “bestaat uit volgende onderdelen; criteriumgericht interview, een persoonlijkheidsvragenlijst, redeneerproeven, en een analyse- en presentatieoefening”. Deze vier onderdelen worden ook vermeld in de offerte van het selectiebureau van 14 september 2015 met het engagement om de psychotechnische screening uit te voeren via een “assessment center”.

10.3. De argumentatie van de verwerende partij dat de selectieprocedure in dit geval een selectieprocedure *sui generis* en geen

assessmentcenter betreft, houdt volgens verzoeker geen steek. Hij licht dit nader toe als volgt.

Vooreerst is volgens verzoeker het argument van de verwerende partij dat hij verwarring wil scheppen door de termen ‘assessmentcenter’ en ‘assessment’ door elkaar te gebruiken niet ernstig. Hij verwijst daarvoor naar “de literatuur”. Voorts stelt hij vast dat ook het selectiebureau beide termen door elkaar heeft gebruikt en in de prijslijst bij zijn offerte van 14 september 2015 een prijs voor “rapportage assessment” vermeldt onder de rubriek ‘Assessment Center’.

Verzoeker betwist voorts in zijn inleidend verzoekschrift zelf een verouderde of “beperkende” definitie van een assessmentcenter te hebben gegeven, aangezien die definitie wordt bevestigd in recente literatuur.

10.4. Verzoeker legt vervolgens uit dat de selectie van 10 februari 2016 geen “ander type van procedure” was zoals de verwerende partij beweert, maar wel degelijk een assessmentcenter.

Hij argumenteert dat het selectiebureau in al zijn e-mails aan hem en aan de vakverenigingen de selectieprocedure van 10 februari 2016 als een “assessment center” heeft betiteld. Voorts blijkt uit het bestek van de overheidsopdracht en uit de offerte van het selectiebureau van 14 september 2015 dat het selectiebureau zich ertoe verbonden heeft een assessmentcenter uit te voeren.

Wanneer het assessmentcenter van 10 februari 2016 wordt getoetst aan de hand van “de 11 essentiële kenmerken van de VOCAP richtlijnen, aangevuld met de internationale richtlijnen en kwaliteitsstandaarden en de academische literatuur” blijkt, aldus verzoeker, dat het op de in het inleidend verzoekschrift beschreven punten onzorgvuldig werd uitgevoerd. Zo ontbreekt een degelijke functieanalyse, aangezien sommige van de te beoordelen competenties afwijken van het Vlaamse competentieboek. Het assessmentcenter van 10 februari

2016 bestond bovendien uit een combinatie van psychometrische tests en een simulatieoefening die evenwel niet functierelevant was, omdat ze de commerciële vaardigheden van verzoeker mat, maar niet zijn competenties als jurist.

Verzoeker verwijt de verwerende partij en het selectiebureau in het bijzonder dat in strijd met de internationale en VOCAP-richtlijnen slechts één assessor werd ingezet tijdens het assessmentcenter van 10 februari 2016. Ook omzendbrief BZ 2014/5 en “[d]e academische literatuur” bevestigen het principe van het inzetten van minstens twee assessoren. De rol van de coördinator van een team beoordelaars bestaat er dan weer in als een “super-assessor” de assessoren te corrigeren en bij te staan.

Volgens verzoeker bestaat de finaliteit van de inzet van twee assessoren en van het assessorenoverleg in het garanderen van de objectiviteit.

Hij wijst erop dat het selectiebureau de deontologische eis van meerdere assessoren had overgenomen op zijn website, maar dat het die inmiddels daarvan heeft verwijderd. Het belang van de inzet van meerdere assessoren werd door het selectiebureau ook erkend in bijlage X1-25 ‘Bijkomende informatie over onze testen’ van zijn offerte van 6 april 2015 voor de Vlaamse overheid. Het selectiebureau heeft *in casu* voor de beoordeling van de door verzoeker afgelegde simulatieproef echter slechts één assessor ingezet.

Voor zover zij in haar memorie van antwoord beweert dat uit de offerte van 14 september 2015 van het selectiebureau moet worden afgeleid dat de analyse- en presentatieoefening zou worden afgenomen door één consultant, merkt verzoeker op dat de verwerende partij selectief uit die offerte citeert. Uit die offerte blijkt immers dat op bladzijde 8 is vermeld dat het programma van het assessmentcenter wordt afgenomen door twee consultants, op bladzijde 5 dat de *lead assessor* (uitvoerende consultant) verantwoordelijk is voor de inhoudelijke kwaliteit van de motivering en gecontroleerd wordt door de co-assessor en op bladzijde 6 dat de consultants van het team Publieke Sector goed bekend zijn met

de structuur en de specificiteit van de nv Waterwegen en Zeekanaal. Bij de offerte heeft het selectiebureau twee voorbeeldrapporten gevoegd die telkens door twee assessoren waren ondertekend. Daarnaast merkt verzoeker op dat de offerte dubbelzinnig en tegenstrijdig is. Niettegenstaande er op bladzijde 8 sprake is van twee consultants, wordt dat engagement op bladzijde 9 afgezwakt voor de analyse- en presentatieoefening: “Analyse & presentatie-oefening (1 u – 1 consultant).” Volgens verzoeker moesten er twee assessoren worden ingezet. Deze dubbelzinnigheid in de offerte werd door de verwerende partij blijkbaar niet opgemerkt tijdens de gunningsprocedure. Ze blijkt volgens verzoeker ook wanneer het gunningscriterium ‘kwaliteit van het team (20%)’ van de offerte wordt geanalyseerd, waar een team van drie consultants wordt voorgesteld. Verzoeker stelt dat het selectiebureau en bijgevolg ook de verwerende partij verantwoordelijk zijn voor de in de offerte vermelde dubbelzinnigheden (het door en naast elkaar gebruiken van “assessment center” en “psychotechnische screening”) en tegenstrijdigheden (één assessor *versus* twee assessoren) en dat de verwerende partij, die de eindverantwoordelijkheid draagt, deze onduidelijkheden niet als een argument tegen hem mag gebruiken.

Verzoeker wijst voorts op het beoordelingsformulier van 22 september 2015 dat integraal deel uitmaakt van de gemotiveerde gunningsbeslissing van de verwerende partij van 13 november 2015. In dat formulier wordt met betrekking tot het gunningscriterium ‘kwaliteit van het team (20%)’ aan het selectiebureau een score toegekend van 20/20 (uitstekend), die onder meer wordt gemotiveerd doordat het gekozen selectiebureau een projectleider (*senior consultant*) voorstelt met specifieke ervaring in de selectie van adviseursfuncties bij de nv Waterwegen en Zeekanaal, alsook een team van twee consultants met uitgebreide ervaring in de selectie van inhoudelijke functies bij de Vlaamse overheid en ook bij de nv Waterwegen en Zeekanaal. Uit de vergelijking van deze score en motivering met de score en motivering die de verwerende partij heeft toegekend aan een ander kandidaat-selectiebureau, leidt verzoeker af dat de verwerende partij belang hechtte aan de inzet van het door het gekozen selectiebureau voorgestelde team voor de selectie van een

directieadviseur. De score die aan dat andere kandidaat-selectiebureau werd toegekend bedroeg 15/20 en werd onder meer gesteund op het motief dat deze kandidaat meerdere consultants voorstelde zonder specifiek aan te wijzen wie de procedure van directieadviseur zou opnemen en het bijgevolg onmogelijk was om na te gaan of de ervaring met beleidsfuncties aanwezig was bij die personen.

Het belang van de daadwerkelijke inzet van meerdere consultants kan volgens verzoeker ook worden afgeleid uit het bestek voor de overheidsopdracht, meer bepaald uit de zin ‘Het is belangrijk dat de voorgestelde consultants op korte termijn beschikbaar zijn voor het opstarten van de procedure van directieadviseur aangezien deze procedure zo snel mogelijk dient afgerond te worden’. Aangezien het gekozen selectiebureau het maximaal aantal punten heeft behaald voor zijn engagement om drie assessoren in te zetten, betekent dit volgens verzoeker dat de verwerende partij verwachtte dat het selectiebureau daadwerkelijk drie assessoren in de voorliggende selectieprocedure zou inzetten. Het is volgens verzoeker dan ook niet ernstig dat de verwerende partij in haar memorie van antwoord beweert dat de inzet van slechts één assessor afgesproken zou zijn.

Verzoeker wijst er ook op dat “[d]e academische literatuur” aantoont dat het ontbreken van meerdere assessoren tot gevolg heeft dat het assessmentcenter zijn wetenschappelijke betrouwbaarheid, validiteit en objectiviteit verliest. De inzet van meerdere assessoren en het assessorenoverleg gaan immers over “objectiveren, het neutraliseren van subjectiviteit, betrouwbaarheid en professionele kwaliteit”. Voor verzoeker staat het vast dat de door het selectiebureau ingezette selectieprocedure, ongeacht of het een authentiek assessmentcenter, dan wel een selectieprocedure *sui generis* was, niet beantwoordt aan de minimale eisen inzake kwaliteit en professionaliteit, noch aan de wetenschappelijke eisen van objectiviteit, betrouwbaarheid en validiteit.

Verzoeker beklemtoont nog dat het gebrek aan objectiviteit van de alleenoptredende assessor blijkt uit het gebruik van het beletselteken in diens

verslag van 10 februari 2016. Verzoeker stelt dat van een professionele selectiespecialist een neutraal verslag mag worden verwacht.

Verzoeker besluit dat het selectiebureau, door slechts één assessor in te zetten tijdens het assessmentcenter van 10 februari 2016, niet alleen de internationale en nationale deontologische regels heeft geschonden, maar ook de hem toegewezen overheidsopdracht onzorgvuldig heeft uitgevoerd. Door het misplaatste gebruik van het beletselteken door de alleenoptredende assessor in het rapport van 10 februari 2016 staat het voor verzoeker vast dat de wetenschappelijke eis van objectiviteit en validiteit werd geschonden.

10.5. Volgens verzoeker heeft het selectiebureau misbruik gemaakt van de titel ‘assessmentcenter’ die wordt beschermd door de internationale en VOCAP-richtlijnen. De ethische en professionele richtlijnen verbieden immers expliciet om een selectieprocedure die niet beantwoordt aan de essentiële voorwaarden, te betitelen of voor te stellen als een assessmentcenter. Het voorkomen van misbruik van de term ‘assessmentcenter’ voor niet-kwaliteitsvolle selectieprocedures betreft, aldus verzoeker, de kern van de bestaansreden van de internationale richtlijnen en kwaliteitsstandaarden. In de literatuur worden als voorbeelden die niet mogen worden gekwalificeerd als assessmentcenters, de methodes aangehaald die slechts in één assessor voorzien. Het negeren van de internationale deontologische richtlijnen en kwaliteitsstandaarden leidt tot de ondergraving van de validiteit van het assessmentcenter waardoor de meerwaarde ervan tegenover andere selectiemiddelen verdwijnt. Verzoeker wijst erop dat het selectiebureau expliciet de toepasselijkheid van de internationale richtlijnen erkend heeft in zijn bijlage X1-25 ‘Bijkomende informatie over onze testen’.

Verzoeker stelt dat het selectiebureau door het niet uitvoeren van zijn publiek engagement van “tweevoudige assessment garantie” en door het hanteren van het kwaliteitslabel ‘assessmentcenter’ in zijn e-mailverkeer en in zijn offerte van 14 september 2015, terwijl slechts één assessor werd ingezet, de

artikelen VI.104 en VI.105 van het Wetboek van Economisch Recht heeft geschonden.

10.6. Verzoeker legt voorts nog uit hoe het selectiebureau volgens hem misbruik heeft gemaakt van de term ‘assessmentcenter’ en welke de gevolgen daarvan zijn. Doordat hij werd uitgenodigd voor een “assessment center”, werd bij hem de indruk gewekt dat hij zou deelnemen aan een kwalitatief hoogwaardig en wetenschappelijk onderbouwd assessmentcenter. Door het gebruik van “assessment center” in een offerte voor een overheidsopdracht waarvan het bestek de organisatie van een “assessment center” oplegde, heeft het selectiebureau een concurrentieel voordeel behaald. Indien het nooit de intentie van het selectiebureau is geweest om een assessmentcenter te organiseren, dan had het volgens verzoeker nooit die term mogen gebruiken in zijn offerte en e-mails aan verzoeker en aan de vakverenigingen.

Het selectiebureau heeft door het oneigenlijk gebruik van de term ‘assessmentcenter’ de geloofwaardigheid van deze selectietool en van de internationale en VOCAP-richtlijnen en kwaliteitsstandaarden ondergraven, zo merkt verzoeker nog op. Wanneer dan een niet-geselecteerde kandidaat de niet-wetenschappelijkheid van het ingezette assessmentcenter inroept voor de Raad van State, argumenteert het selectiebureau dat de term ‘assessmentcenter’ niet zo bedoeld was en dat het assessmentcenter van 10 februari 2016 eigenlijk altijd een selectieprocedure *sui generis* is geweest waarbij gebruik wordt gemaakt van een psychotechnische screening. Op die manier probeert het selectiebureau ongehinderd op een oneigenlijke manier de voordelen van het kwaliteitslabel ‘assessmentcenter’ te genieten om een overheidsopdracht in de wacht te slepen en vervolgens te ontsnappen aan de juridische controle en toetsing door de Raad van State aan de internationale richtlijnen en kwaliteitsstandaarden. Volgens verzoeker ondergraaft het selectiebureau door zijn handelwijze ook zijn eigen deontologie en geloofwaardigheid. Dat de alleenoptredende assessor zich niet objectief heeft gedragen, blijkt volgens verzoeker uit de redactie van het rapport van 10

februari 2016 en uit zijn professionele nalatigheid om de resultaten van de redeneerproeven te interpreteren.

10.7. Wat de miskennis betreft van de regels die de assessmentprocedure beheersen, komt verzoeker tot het volgende besluit.

De selectieprocedure van 10 februari 2016 was door de verwerende partij wel degelijk omschreven en bedoeld als een assessmentcenter in haar bestek ‘Selectieprocedures voor inhoudelijke functies bij Waterwegen en Zeekanaal NV’ en door het selectiebureau in zijn offerte van 14 september 2015. Cruciaal is voor verzoeker de vaststelling dat een combinatie van traditionele psychotechnische proeven (interview, persoonlijkheidstest en redeneerproeven) en een simulatieoefening in de vorm van de analyse- en presentatieoefening ‘Brumonde’ werd ingezet.

De uitvoering van dat assessmentcenter is volgens verzoeker onzorgvuldig gebeurd bij toetsing aan de internationale en VOCAP-richtlijnen en aan de internationale academische literatuur. De onzorgvuldigheden hebben betrekking op:

- de opmaak van een onzorgvuldige functieanalyse en een daarmee samenhangende onzorgvuldige omschrijving van de te beoordelen competenties, die afwijken van het Vlaamse competentieboek;
- de inzet van een niet-functierelevante standaard analyse- en presentatieoefening die de commerciële competenties mat en niet aangepast was aan de functie van jurist-directieadviseur en bovendien afweek van de door het selectiebureau in zijn offerte voorgestelde oefening;
- de uitvoering van het assessmentcenter door slechts één assessor.

Door het gebruik van de term ‘assessmentcenter’, terwijl het niet de bedoeling was om twee assessoren in te zetten, heeft het selectiebureau de (inter)nationale richtlijnen geschonden en de geloofwaardigheid van het wetenschappelijk concept ‘assessmentcenter’ ondergraven. Door de schending van

de internationale deontologische regels is de selectieprocedure niet objectief verlopen. Door de inzet van slechts één assessor, een niet-functierelevante simulatieoefening en foutieve competenties kan de selectieprocedure geen aanspraak maken op de wetenschappelijke waarborg van objectiviteit, betrouwbaarheid en validiteit van een correct uitgevoerd assessmentcenter.

10.8. In verband met het gebrek aan objectiviteit – slechts één assessor aanwezig en geen controle op de competenties van de assessor – doet verzoeker onder meer nog het volgende gelden.

Voor zover de verwerende partij argumenteert dat het selectiebureau in voldoende waarborgen heeft voorzien om de objectiviteit van de selectieprocedure te garanderen, geeft zij niet aan hoe het selectiebureau dit heeft gerealiseerd. Het selectiebureau heeft zich wel degelijk verbonden tot een assessmentcenter met twee assessoren, zoals blijkt uit zijn offerte van 14 september 2015 (bladzijde 8), uit de uitnodiging van verzoeker en van het ACV en uit zijn engagement op zijn website tot het inzetten van twee assessoren.

Voor zover de verwerende partij hem verwijt er niet in te slagen met concrete elementen aan te tonen dat de objectiviteit niet kon worden gegarandeerd door het optreden van één assessor, verwijst verzoeker naar de ethische richtlijnen en kwaliteitsstandaarden in verband met assessmentcenters die de noodzaak van twee assessoren benadrukken. Hij verwijst ook naar het engagement van het selectiebureau op zijn website, waar de objectiviteit wordt gekoppeld aan zijn “tweevoudige assessment garantie”. Voorts wordt de partijdigheid van de alleenoptredende assessor concreet aangetoond door het misplaatst gebruik van het beletselteken in het rapport en door diens nalatigheid om de redeneerproeven te nuanceren.

Op het argument van de verwerende partij dat uit de gevoerde selectieprocedure blijkt dat er voldoende waarborgen zijn geboden om te voorkomen dat er sprake zou zijn van enige subjectiviteit, repliceert verzoeker dat

daarmee wordt gedoeld op de theoretische overwegingen uit de offerte van het selectiebureau van 6 april 2015 voor de Vlaamse overheid, die *in casu* echter niet van toepassing is.

Voor zover de verwerende partij argumenteert dat er na elke stap in de selectieprocedure een terugkoppeling naar haar was waardoor er eveneens een controle op objectiviteit gebeurde, laat zij volgens verzoeker na dit te bewijzen. Haar argument miskent bovendien de onafhankelijkheid van het selectiebureau ten aanzien van de verwerende partij. Bovendien kan de verwerende partij niet de rol van een tweede assessor overnemen.

10.9. In verband met de niet-naleving van de vereiste selectiemethodologie en -instrumenten laat verzoeker nog het volgende gelden.

De verwerende partij beperkt zich volgens verzoeker tot het herhalen van de door het selectiebureau eenzijdig in zijn offertes beweerde deskundigheid, ervaring en wetenschappelijkheid. Zij verwijst daarbij, door elkaar, naar de offerte van 14 september 2015 voor de selectieprocedure van directieadviseur bij haar diensten en naar de offerte van 6 april 2015 voor de overheidsopdracht bij de Vlaamse overheid. De verwerende partij levert daarmee niet het gevraagde bewijs van wetenschappelijkheid.

10.10. Verzoeker betoogt dat hij in zijn inleidend verzoekschrift wees op de onduidelijkheid over de psychometrische eigenschappen van het testmateriaal en op de noodzaak om het publiekelijk engagement van het selectiebureau tot wetenschappelijke onderbouwing te bewijzen. De eis van wetenschappelijke onderbouwing van de gebruikte selectietechnieken in het algemeen dient, zo zet verzoeker uiteen, te worden beoordeeld aan de hand van de criteria ‘betrouwbaarheid of objectiviteit’, ‘validiteit’ en ‘billijkheid of non bias’.

Hij stelt dat de eis van wetenschappelijke onderbouwing van de gebruikte selectietechnieken ook terugkomt in omzendbrief BZ 2014/5 en door het selectiebureau op zijn website wordt onderschreven.

Wat de vereiste van wetenschappelijke onderbouwing van specifiek psychologische en cognitieve tests betreft, legt verzoeker uit dat de ontwikkeling van tests een complex proces is. Hij wijst er ook op dat dergelijke tests na de ontwikkeling ervan moeten worden onderhouden. De wetenschappelijke eisen van betrouwbaarheid en validiteit kunnen volgens hem in de praktijk alleen worden aangetoond door het voorleggen van certificeringen.

Verzoeker bekritiseert vervolgens de argumenten van de verwerende partij en besluit dat het selectiebureau er niet in slaagt de wetenschappelijke onderbouwing te bewijzen. Er worden alleen eenzijdige, theoretische beschouwingen voorgelegd, zonder dat wordt aangetoond dat de bestanddelen van de concrete selectieprocedure van 10 februari 2016 beantwoorden aan de wetenschappelijke eisen van betrouwbaarheid en validiteit. Volgens verzoeker moet de controle van de wetenschappelijkheid van de selectie-instrumenten gebeuren door een onafhankelijk, voor het Nederlandstalig taalgebied bevoegd normeringsinstituut. Noch het selectiebureau, noch de verwerende partij legt voor de op 10 februari 2016 ingezette persoonlijkheidsvragenlijst, de redeneerproeven en de analyse- en presentatieoefening een door een Nederlandstalig extern normeringsinstituut verleend bewijs van betrouwbaarheid en validiteit voor.

10.11. Wat de competentie van de alleenoptredende *senior consultant* betreft, stelt verzoeker vast dat het selectiebureau zijn eigen personeel opleidt en certificaten verleent en dat de opleiding en ervaring die de competentie van deze assessor zouden moeten aantonen, niet ter zake zijn voor de beoordeling van het concrete gedrag van deze assessor tijdens het assessmentcenter van 10 februari 2016.

10.12. Verzoeker stelt vast dat de verwerende partij verwijst naar het geheel van omzendbrief BZ 2014/5 en opsomt wat conform deze omzendbrief zou zijn verlopen. Hij wijst erop dat wat correct is verlopen, niet het voorwerp uitmaakt van de procedure voor de Raad van State. Zo gaat het geschil niet over de gehele functiebeschrijving, maar over een aantal onzorgvuldig omschreven competenties in afwijking van het Vlaamse competentieboek.

Voor zover de verwerende partij beweert dat de feedbackprocedure conform de omzendbrief is gebeurd, tracht verzoeker aan te tonen dat dit niet het geval was.

10.13. In verband met “[d]e niet-naleving van de standaardzinnen zoals opgelegd door de deontologische code van Federgon”, merkt verzoeker op dat de verwerende partij een andere inhoud probeert te geven aan een duidelijke tekst. Hij stelt vast dat de verwerende partij “niet bewijst op welke wijze hij door [haar] of [het selectiebureau] ‘inhoudelijk op de hoogte werd gebracht’”.

10.14. Wat de verplichting betreft om hem in kennis te stellen van zijn klachtenrecht en beroepsmogelijkheid bij de Raad van State, merkt verzoeker op dat hij, pas na zelf bij de verwerende partij te hebben geïnformeerd naar zijn beroepsmogelijkheden, bij brief van 4 april 2016 in kennis werd gesteld van zijn niet-selectie, met de vermelding van de beroepsmogelijkheid bij de Raad van State en dat daarbij geen melding werd gemaakt van de interne klachtenprocedure. Verzoeker heeft opnieuw zelf initiatief moeten nemen wat de niet-vermelding van de interne klachtenprocedure betreft. Volgens verzoeker is de realiteit dat de verwerende partij geen klachtenmanager had aangesteld en dat deze interne klachtenprocedure pas werd georganiseerd naar aanleiding van zijn vraag.

10.15. In verband met “[n]iet relevante competenties en foutief testen aangaande de competenties door [het selectiebureau] en afwijkingen tussen het selectiereglement en het competentieboek van de Vlaamse overheid” doet verzoeker nog het volgende gelden.

Het argument van de verwerende partij dat hij voorbehoud had moeten formuleren vóór de aanvang van de selectieprocedure, is volgens verzoeker absurd. Als een deelnemer aan een selectieprocedure dat zou doen, zou hij er immers op gewezen worden dat hij na afloop zijn grieven kan laten gelden voor de Raad van State.

Het belang van het aanvechten van de verkeerde inschaling van onder meer de competentie ‘klantgerichtheid’ – ook al was hij daarvoor geslaagd – ligt volgens verzoeker in het feit dat hij voor de competentie ‘resultaatgerichtheid’ werd beoordeeld op zijn vermogen om commerciële opportuniteiten te zien.

Verzoeker stelt nog vast dat de verwerende partij niet ingaat op de kritiek in zijn inleidend verzoekschrift dat de assessor zich voor de competentie ‘resultaatgerichtheid’ voornamelijk steunde op de mogelijkheid van verzoeker om “opportuniteiten” te zien en zelfs het commerciële in kaart te brengen. Nochtans moet bij een assessmentcenter “de nagebootste omgeving voor een belangrijk deel [overeenkomen] met de organisatie waarvoor gesolliciteerd wordt”.

10.16. Wat ten slotte “[de] [a]fwijkingen [betreft] tussen het selectiereglement en het competentieboek van de Vlaamse overheid” verwijst verzoeker – net zoals de verwerende partij – naar het tweede middel.

11. In haar laatste memorie na het aanvullend auditoraatsverslag werpt de verwerende partij nog op dat verzoeker niet beweert, laat staan aannemelijk maakt dat de concrete beoordeling van zijn ongeschiktheid door het selectiebureau in het kader van het generiek gedeelte van de selectieprocedure foutief is. Zijn abstracte kritieken op het verloop van de selectieprocedure kunnen dan ook geen aanleiding geven tot een andersluidend advies van het selectiebureau, zodat er vragen rijzen naar het belang van verzoeker bij het middel.

Beoordeling

12. Vooraf wordt opgemerkt dat waar verzoeker het eerste middel in zijn inleidend verzoekschrift uiteenzet over achttien bladzijden, zijn repliek in zijn memorie van wederantwoord op een weliswaar eveneens uitvoerig antwoord van de verwerende partij meer dan tachtig bladzijden beslaat en zijn reactie in de laatste memorie op het standpunt van het auditoraatsverslag met betrekking tot het middel nog eens dertig bladzijden.

De Raad van State vermag met verzoekers breedvoerige uiteenzettingen in de memorie van wederantwoord en laatste memorie slechts rekening te houden in zoverre daarmee de draagwijdte van het middel zoals uiteengezet in het inleidend verzoekschrift niet wordt gewijzigd. Zo voert verzoeker in zijn memorie van wederantwoord laattijdig, en derhalve onontvankelijk, een schending aan van de artikelen VI.104 en VI.105 van het Wetboek van Economisch Recht.

Vanuit dat oogpunt wordt het eerste middel hierna onderzocht zoals het in het inleidend verzoekschrift is uiteengezet en in de memorie van wederantwoord en laatste memorie louter nader is toegelicht in verzoekers repliek respectievelijk op de memorie van antwoord en het auditoraatsverslag.

13. Uit de lezing van het middel in het inleidend verzoekschrift blijkt dat verzoeker in essentie de regelmatigheid betwist van de derde fase van de selectieprocedure – dit is het generiek gedeelte, waaraan hij op 10 februari 2016 heeft deelgenomen – doordat ze volgens hem niet zorgvuldig en redelijk is verlopen.

Verzoeker heeft vanzelfsprekend belang bij een zorgvuldig verloop van het onderdeel van de selectieprocedure dat ertoe heeft geleid dat zijn kandidaatstelling niet verder in aanmerking is genomen.

De omstandigheid dat verzoeker geen kritiek uit op de beoordeling van het selectiebureau dat hij ongeschikt is voor de functie, welke is aangenomen door de bestreden beslissing, doet – in tegenstelling tot wat de verwerende partij in haar laatste memorie opwerpt – aan dat belang geen afbreuk. Wie de regelmatigheid betwist van de wijze waarop een beoordeling tot stand is gekomen, betwist immers evenzeer de regelmatigheid van die beoordeling als zodanig.

14. Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt in dat de overheid haar beslissing op een zorgvuldige wijze moet voorbereiden. Dit impliceert dat de beslissing dient te steunen op werkelijk bestaande en concrete feiten die met de vereiste zorgvuldigheid werden vastgesteld. De overheid is dienvolgens onder meer verplicht om zorgvuldig te werk te gaan bij de voorbereiding van de beslissing en de feitelijke en juridische aspecten van het dossier deugdelijk te onderzoeken, zodat zij met kennis van zaken kan beslissen.

Een schending van het redelijkheidsbeginsel veronderstelt dat de overheid bij het nemen van de beslissing onredelijk heeft gehandeld. Het redelijkheidsbeginsel kan slechts geschonden zijn indien de administratieve overheid een beslissing neemt die dermate afwijkt van het normale beslissingspatroon, dat het niet denkbaar is dat een andere zorgvuldig handelende administratieve overheid in dezelfde omstandigheden tot deze beslissing zou komen. Het komt de Raad van State niet toe zijn beoordeling in de plaats te stellen van die van de bevoegde administratieve overheid. Hij is in de uitoefening van zijn wettigheidsstoezicht enkel bevoegd om, desgevraagd, na te gaan of de administratieve overheid op grond van de juiste en correct beoordeelde feitelijke gegevens, in redelijkheid tot de bestreden beslissing is kunnen komen.

15. In het selectiereglement voor de statutaire invulling van de functie van directieadviseur bij de nv Waterwegen en Zeekanaal, is het generiek gedeelte, dat verzoeker niet geschikt heeft bevonden, omschreven als volgt:

“De screening bestaat uit volgende onderdelen: criteriumgericht interview, een persoonlijkheidsvragenlijst, redeneerproeven, en een analyse- en presentatieoefening.

Tijdens de screening worden de competenties gemeten zoals deze vermeld staan in punt 3 [dit zijn de waardegebonden en gedragscompetenties], met uitzondering van visie (conceptueel denken) en organisatiebetrokkenheid.

De kandidaten krijgen een beoordeling geschikt/niet-geschikt. Om verder te gaan in de procedure moeten de kandidaten een beoordeling geschikt behalen.”

16. Verzoeker argumenteert dat bij de screening, waarvan sprake, de regels die de assessmentcenterprocedure beheersen, werden miskend.

De verwerende partij van haar kant betwist in haar memorie van antwoord dat “[het selectiebureau] in de voorliggende selectieprocedure [gebruik] heeft gemaakt van een zgn. ‘Assessment Center’”.

In dit verband moet evenwel worden vastgesteld dat de verwerende partij in het bestek op grond waarvan de overheidsopdracht betreffende de selectie van een directieadviseur aan het selectiebureau werd toegewezen, wat haar “verwachtingen” betreft, expliciet melding maakt van “assessment centers”. In zijn offerte vermeldt het selectiebureau zelf:

“Psychotechnische screening: dit betreft een assessment center bij een extern kantoor/[...].”

Ook de uitnodiging van verzoeker maakt gewag van “het assessment center” en de vakorganisatie werd eveneens met gebruik van die term door het selectiebureau op de hoogte gebracht.

Met verzoeker wordt dan ook aangenomen dat het generiek gedeelte van de selectie als een assessmentcenter mag worden opgevat.

17. Verzoeker doet in het bijzonder gelden dat met het oog op het waarborgen van de objectiviteit van dat assessmentcenter een beroep moest worden gedaan op meer dan één beoordelaar.

Hij verwijst in dit verband onder meer naar het document ‘Richtlijnen en ethische overwegingen bij het toepassen van de Assessment Center Methode’, op 16 januari 2000 opgesteld door een werkgroep van de Vereniging van Organisatie-, Consumenten- en Arbeidspsychologie, waarvan de verwerende partij de wetenschappelijke en actuele waarde niet in vraag stelt en naar luid waarvan het omwille van een verhoogde objectiviteit noodzakelijk is meerdere assessoren bij de observatie en de beoordeling van de kandidaten te betrekken.

Het selectiebureau heeft het, alvast in zijn offerte op grond waarvan het de overheidsopdracht in de wacht heeft gesleept, ook zo gezien, aangezien het daarin vermeldt:

“Het programma van het assessment center wordt afgenomen door 2 consultants.”

En voorts werd alleen voor de uitvoering van de analyse- en presentatieoefening in een afwijking daarvan voorzien:

“Dit assessment center bestaat uit:
° Competentiegericht interview (1u)
° Persoonlijkheidsvragenlijst
° Analyse & presentatie-oefening (1u – 1 consultant)
° Redeneertest.”

Uit niets blijkt dat het selectiebureau bij de uitvoering van zijn opdracht alzo heeft gehandeld.

Zo is het verslag van het assessmentcenter dat op 10 februari 2016 door verzoeker werd afgelegd, opgesteld door *senior consultant* P.V.M. Uit niets blijkt dat dit verslag – dat een evaluatie inhoudt, op grond van “de resultaten”, van verzoekers geschiktheid in het licht van de vereiste competenties – de vrucht is van een beoordeling door twee consultants.

Derhalve blijkt niet dat het selectiebureau ertoe gekomen is die zelf vooropgestelde waarborg voor een zorgvuldige selectie na te komen. De verwerende partij overtuigt er niet van dat het ontbreken van deze waarborg is goedge maakt – überhaupt kán worden goedge maakt – door de aangevoerde deskundigheid en ervaring van de alleenoptredende *senior consultant*, ook al wordt die door verzoeker niet ontkracht.

Deze vaststelling volstaat om het eerste middel alvast in zoverre gegrond te bevinden, wat tot de nietigverklaring van de bestreden beslissing dient te leiden.

Andere grieven van verzoeker met betrekking tot de objectiviteit van het assessmentcenter, zoals het gebrek aan objectiviteit dat hij afleidt uit het gebruik van het beletselteken in het verslag van de *senior consultant*, kunnen buiten beschouwing blijven. Ze reiken immers niet verder dan zijn gegrond bevonden bezwaar tegen de beoordeling door slechts één enkele assessor.

18. Met zijn vaststelling dat *in casu* slechts individuele opdrachten werden gegeven, maakt verzoeker niet aannemelijk dat de “regels die [het] assessment center beheersen”, zijn miskend.

Voor zover verzoeker doet gelden dat de assessmentcentermethode in dit geval werd gebruikt zonder rekening te houden met andere elementen, zoals de ervaring en de loopbaan van de kandidaten, ziet hij over het hoofd dat de selectieprocedure voor directieadviseur meerdere gedeelten omvat, waarvan het generiek gedeelte er slechts één is. Zo in deze specifieke fase van de selectie de loopbaan en de ervaring van de kandidaten al niet aan bod zouden zijn gekomen, blijkt uit het selectiereglement dat dit zeker wel het geval was in andere fasen, zoals de cv-screening en het oriënterend interview – de eerste en tweede fase waarover in het selectiereglement zelf onder meer is vermeld dat de kandidaten de gevraagde relevante ervaring dienen aan te tonen bij sollicitatie. Verzoeker toont niet aan dat de loopbaan en ervaring van de kandidaten ook in het

kader van de derde fase van de selectieprocedure nog nader hadden moeten worden getoetst. Deze derde fase betrof het generiek gedeelte, waarin de waardegebonden en gedragscompetenties, met uitzondering van visie (conceptueel denken) en organisatiebetrokkenheid, werden gemeten. Verzoeker legt niet uit hoe deze competenties aan de hand van ervaring en loopbaan konden of moesten worden getoetst en hij betwist niet dat ze aan de hand van de in deze derde fase gebruikte tests konden worden gemeten.

19. Voor zover verzoeker aanvoert dat de vereisten van de selectiemethodologie en -instrumenten niet zijn nageleefd en het voor hem onduidelijk is of het testmateriaal voldoet aan de vereiste psychometrische eigenschappen, moet worden opgemerkt dat het niet aan de Raad van State toekomt om zich in de plaats van de overheid te stellen en een eigen beoordeling te maken van de wetenschappelijke waarde van de door het selectiebureau voorgestelde en gebruikte selectiemethoden en -instrumenten. Indien verzoeker meent dat die methoden en instrumenten niet wetenschappelijk onderbouwd zijn en niet met de vereiste objectiviteit, betrouwbaarheid en validiteit vermogen te toetsen wat het selectiebureau voor ogen heeft, dan moet hij dat voor de Raad van State aannemelijk maken. Dat doet hij echter niet.

Voor zover verzoeker aanvoert dat in het verslag van de *senior consultant* over het assessmentcenter niet “de standaardzinnen” worden gebruikt uit de zogenaamde “deontologische code van Federgon”, maakt verzoeker helemaal niet duidelijk hoe de wettigheid van de bestreden beslissing daardoor zou zijn aangetast, laat staan hoe hij erdoor in zijn belangen zou zijn geschaad.

20. Verzoeker stelt zich vragen aangaande de voor de functie vooropgestelde competenties en voert aan dat hij niet correct werd getest wat bepaalde vooropgestelde competenties betreft.

Met verzoeker dient te worden aangenomen dat de verwerende partij hem niet mag verwijten dat hij niet van meet af aan voorbehoud heeft gemaakt bij de bedoelde competenties.

Voor zover hij doet gelden dat de competentie ‘klantgerichtheid niveau 3’ niet op haar plaats is voor de functie van directieadviseur bij de stafdiensten van de verwerende partij, moet echter worden vastgesteld dat hem voor deze competentie een score 3 (“Heeft het vereiste niveau”) werd toegekend en hij gunstig werd beoordeeld voor deze competentie. Er kan dan ook niet worden ingezien dat het mee betrekken van deze competentie bij de beoordeling van de kandidaten voor de functie van directieadviseur enig nadeel aan verzoeker heeft toegebracht, zodat hij geen belang heeft bij zijn kritiek met betrekking tot deze competentie. De door de verwerende partij opgeworpen exceptie van gebrek aan belang bij dit middelonderdeel is derhalve gegrond.

Over de competentie ‘resultaatgerichtheid niveau 2’, die volgens verzoeker evenmin op haar plaats is in de selectie, kan in het selectiereglement het volgende worden gelezen:

“3.5. Resultaatgerichtheid

Het ondernemen van concrete en gerichte acties met het oog op het behalen of overstijgen van doelstellingen.

Niveau 2

Formuleert uitdagende (maar haalbare) doelstellingen en zet zich ten volle in om die te bereiken

- Legt de lat hoog, formuleert uitdagende (maar haalbare) doelstellingen
- Gaat actief op zoek naar de best mogelijke manier om die doelen te bereiken, weegt opties tegen elkaar af
- Mobiliseert mensen en middelen, ook als hij hiertoe anderen (hiërarchie, collega’s) moet overtuigen
- Stuurt op regelmatige basis het proces bij, met het oog op het behalen van de doelstellingen
- Geeft niet op, zoekt actief naar alternatieven als hij met hindernissen en tegenslagen te maken krijgt.”

Verzoeker gaat ervan uit dat de te begeven functie enkel het adviseren van de directie behelst en de directieadviseur de doelstellingen van de

directie enkel dient te evalueren, zonder zelf eigen doelstellingen te moeten formuleren. Hij steunt dan wel op een erg selectieve lezing van het doel van de functie en de functie-inhoud, die echter breder zijn dan hetgeen verzoeker voor ogen heeft.

In het selectiereglement worden het doel en de inhoud van de functie als volgt omschreven:

“1. Doel van de functie

Inhoudelijk adviseren en ondersteunen van de directie, en coördineren van bepaalde inhoudelijke activiteiten en functionele aspecten met betrekking tot de van toepassing zijnde wet- en regelgeving – teneinde bij te dragen tot de realisatie van de strategische doelstellingen van de vennootschap W&Z.

[...]

2. Functie-inhoud

2.1. Adviseren directie

Fungeren als vertrouwelijk klankbord voor de directie, en de directie als vertrouwenspersoon assisteren teneinde deze toe te laten de kwaliteit van haar initiatieven te toetsen.

[...]

2.2. Strategisch beleid

Mee uitwerken van adviezen rond inhoudelijke materies en/of functionele aspecten die de directie hem toevertrouwt teneinde het strategisch beleid van de vennootschap en van de bevoegde minister mee vorm te geven

[...]

2.3. Afstemming beleid

Een bemiddelende, stimulerende en/of voorbereidende rol spelen in de vennootschap-overstijgende aangelegenheden teneinde standpunten en beslissingen van de directie maximaal te funderen en mee af te stemmen op het beleid van de Vlaamse overheid in het algemeen en van het beleidsdomein MOW in het bijzonder

[...]

2.4. Afdelingsoverschrijdende projecten

De specifieke afdelingsoverschrijdende projecten die hem door de directie worden toevertrouwd leiden, coördineren, beheren, opvolgen en bijsturen teneinde de nodige integratie te garanderen en de projectresultaten te laten renderen voor de gehele vennootschap

[...]

2.5. Kwaliteitsborging

Inhoudelijk activiteiten of dossiers, die in meerdere afdelingen van de vennootschap voorkomen, opvolgen, evalueren en eventueel bijsturen en desgevallend zelf behandelen van complexe dossiers teneinde bij te dragen tot correcte, coherente en uniforme toepassingen van de regelgeving binnen de vennootschap

[...]

2.6. Kennis m.b.t. het vakgebied

Actief bijhouden en uitwisselen van kennis en ervaring m.b.t. het vakgebied teneinde de kwaliteit van de dienstverlening te optimaliseren.”

Bij elk onderdeel worden voorbeelden van verwachte activiteiten opgesomd.

Daaruit blijkt dat het doel en de inhoud van de functie ruim zijn omschreven. De verwerende partij mocht de competentie ‘resultaatgerichtheid niveau 2’ daarin inpasbaar achten.

Het kan dan ook bezwaarlijk als onzorgvuldig of onredelijk worden aangemerkt dat de voormelde competentie mee is opgenomen in de waardegebonden en gedragscompetenties die vereist zijn voor de functie.

Verzoeker maakt evenmin aannemelijk dat hij voor de competentie ‘resultaatgerichtheid niveau 2’ niet correct getest zou zijn geworden, doordat hij voornamelijk is beoordeeld op de mogelijkheid om opportuniteiten te zien en zelfs op “het commerciële”. Ook hier gaat hij evenwel uit van een selectieve lezing van het verslag van de *senior consultant*. Onder voorbehoud van hetgeen hiervóór *sub* 17 werd besloten met betrekking tot de alleenoptredende *senior consultant*, moet worden vastgesteld dat uit diens verslag wel degelijk blijkt dat de voormelde competentie werd getoetst zoals ze is omschreven in het selectiereglement.

21. Ten slotte stelt verzoeker afwijkingen vast tussen het selectiereglement en het competentieboek van de Vlaamse overheid. Hij voert aan dat het selectiereglement wat betreft de competenties ‘probleemanalyse (analytisch denken) niveau 3’ en ‘samenwerken niveau 3’, criteria heeft toegevoegd ten aanzien van het competentieboek van de Vlaamse overheid.

Wat de competentie ‘probleemanalyse (analytisch denken) niveau 3’ betreft, wordt in het selectiereglement vermeld:

“3.7. Probleemanalyse (analytisch denken)

Een probleem duiden in zijn verbanden. Op een efficiënte wijze op zoek gaan naar aanvullende, relevante informatie

Niveau 3

Maakt eenvoudige analyses van complexe dossiers

- Analyseert complexe dossierproblemen en herformuleert die naar hanteerbare vragen
- Houdt bij zijn analyse rekening met verschillende aanknopingspunten
- Is in staat inzicht te verwerven in een complexe problematiek
- Ziet trends en patronen in ogenschijnlijk niet-gerelateerde feiten
- Kan tegengestelde oordelen van anderen betrekken en integreren in de eigen analyse.”

In het competentieboek van de Vlaamse overheid wordt in verband met deze competentie vermeld:

“Analyseren

Een probleem duiden in zijn verbanden en op een efficiënte wijze op zoek gaan naar aanvullende relevante informatie

[...]

Niveau 3 – Maakt verhelderende analyses van complexe vraagstukken

- Herformuleert complexe vraagstukken naar hanteerbare vragen
- Plaatst het vraagstuk of probleem in een breder kader
- Houdt bij de analyse rekening met verschillende aanknopingspunten
- Ziet trends en patronen in ogenschijnlijk niet-gerelateerde feiten
- Betreft en integreert tegengestelde oordelen in zijn analyse.”

In tegenstelling tot wat verzoeker beweert, kan het item ‘Is in staat inzicht te verwerven in een complexe problematiek’ in het selectiereglement bezwaarlijk worden gezien als een bijkomend criterium ten aanzien van het competentieboek van de Vlaamse overheid. Immers, om verhelderende analyses van complexe vraagstukken te kunnen maken (zoals aangegeven in het competentieboek van de Vlaamse overheid) moet de kandidaat in staat zijn om inzicht te verwerven in een complexe problematiek (zoals aangegeven in het selectiereglement). Hooguit is dit op te vatten als een nadere verduidelijking,

precisering of uitwerking die alleszins niet ingaat tegen wat in het competentieboek van de Vlaamse overheid is vermeld.

Wat de competentie ‘samenwerken niveau 3’ betreft, wordt in het selectiereglement vermeld:

“3.2. Samenwerken

Met het oog op het algemeen belang een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat op het niveau van een team, entiteit of de organisatie, ook als dat niet meteen van persoonlijk belang is

Niveau 3

Stimuleert de samenwerking binnen de eigen entiteit, werkgroepen of projectgroepen

- Komt met ideeën om het gezamenlijke resultaat te verbeteren
- Moedigt anderen aan om samen te werken, hun ideeën te uiten en onderling van gedachten te wisselen
- Moedigt anderen aan om onderling te overleggen over zaken die het eigen werk overstijgen
- Betrekt anderen bij het nemen van beslissingen die op hen een impact hebben
- Bevordert de goede verstandhouding, de teamgeest en het respect voor de verscheidenheid van mensen
- Geeft opbouwende kritiek en feedback
- Moedigt anderen aan om gezamenlijk oplossingen te vinden.”

In het competentieboek van de Vlaamse overheid wordt in verband met deze competentie vermeld:

“Samenwerken

Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat in een team of project, ook als dat niet meteen van persoonlijk belang is

[...]

Niveau 3 – Creëert gedragen samenwerkingsverbanden en synergie over de entiteitsgrenzen heen

- Zoekt contacten over barrières en cultuurverschillen heen, benadrukt het ‘wij’-gevoel
- Werkt actief aan het scheppen van een vertrouwensband met alle belanghebbenden
- Creëert een draagvlak voor beslissingen, oplossingen en acties die zijn entiteit overstijgen
- Draagt samenwerking uit om het algemeen belang te dienen over de grenzen van de entiteit heen

- Gebruikt zijn invloed om processen en structuren te (her)tekenen die de cocreatie stimuleren.”

Ook het item ‘Geeft opbouwende kritiek en feedback’ in het selectiereglement kan bezwaarlijk worden opgevat als een nieuw element ten aanzien van het competentieboek van de Vlaamse overheid. Hoewel het als zodanig niet is opgenomen in het competentieboek van de Vlaamse overheid, sluit het er volledig bij aan.

Uit de vergelijking van de omschrijving van de twee voornoemde competenties in het selectiereglement enerzijds en in het competentieboek van de Vlaamse overheid anderzijds blijkt niet dat er relevante en wezenlijke afwijkingen zijn. Op dit vlak kan allerminst worden besloten tot een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel of het redelijkheidsbeginsel.

22. Het eerste middel is in de aangegeven mate gegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

23. Verzoeker voert in een tweede middel de schending aan van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’, het zorgvuldigheidsbeginsel en het gelijkheidsbeginsel, alsook een foute afweging van de kwaliteiten en verdiensten van de kandidaten.

Verzoeker ziet het gelijkheidsbeginsel geschonden op twee vlakken.

Ten eerste werden er geen redelijke aanpassingen getroffen voor zijn leerstoornis ‘dyscalculie’. Hij wijst erop dat hij tijdens het assessment een attest daarvan heeft voorgelegd. Hij heeft dan ook geweigerd om deel te nemen aan

de abstracte redeneerproeven en daarbij verduidelijkt dat de extra tijd om de proeven op te lossen voor hem geen adequate oplossing was, gelet op zijn dyscalculie. Dit viel echter in dovemansoren, aangezien het voorstel werd gehandhaafd om hem extra tijd te geven. Dat werd door verzoeker geweigerd. Volgens verzoeker kende de aangestelde assessor, P.V.M., de kenmerken van dyscalculie niet. Hij is bij de beoordeling van de resultaten van de redeneerproeven onzorgvuldig opgetreden. De conclusies van het rapport van 10 februari 2016 werden immers niet genuanceerd door het dyscalculieprobleem. In het verslag wordt geen melding gemaakt van dit probleem, noch is vermeld dat verzoeker om een aanpassing had gevraagd en “dat hij zijn problematiek heeft weten te compenseren met 4 universitaire diploma’s [...] en veelvuldige publicaties”. Verzoeker stelt dat zijn dyscalculie enkel een probleem vormt bij abstracte redeneerproeven, maar dat dit niet het geval zou zijn bij de invulling van de functie. Hij merkt ook nog op dat de aanpak op dit vlak bij de voorliggende selectie in schril contrast staat met een assessment waaraan hij in 2011 heeft deelgenomen.

Ten tweede werd een ongelijkheid gecreëerd doordat het selectiereglement afweek van de criteria uit het competentieboek van de Vlaamse overheid, zonder dat daarvoor een objectieve of redelijke verantwoording voorhanden was. Verzoeker herhaalt dat het competentieboek van de Vlaamse overheid 23 gedragscompetenties omschrijft en binnen de Vlaamse overheid wordt gebruikt voor functiebeschrijvingen. Hij herhaalt ook dat het selectiereglement voor de competenties ‘probleemanalyse (analytisch denken) niveau 3’ en ‘samenwerken niveau 3’ bijkomende criteria instelt.

24. In zijn memorie van wederantwoord doet verzoeker gelden dat de verwerende partij zich in haar memorie van antwoord beperkt tot theoretische beginselverklaringen die niet relevant zijn voor de beoordeling van het concrete optreden van het selectiebureau tijdens het assessmentcenter.

Volgens verzoeker is de zogezegde laattijdige melding van zijn leerstoornis irrelevant, aangezien hij de redeneertesten heeft gedaan en vrijwillig

afstand heeft gedaan van de aangeboden extra tijd. Zijn verwijt slaat immers op de onzorgvuldige interpretatie door de assessor en de discriminerende aard van de gebruikte redeneertesten. Hij stelt dat hij het hoe dan ook niet eens is, wat de “tijdstippen en communicatie” betreft, met de eenzijdige weergave door de assessor. Bovendien gaat de verwerende partij uit van een foutieve chronologie, wat blijkt uit de gedetailleerde dagplanning. In elk geval geeft de assessor toe dat hij op de hoogte was van de dyscalculieproblematiek.

Verzoeker stelt dat hij geen redelijke aanpassingen heeft geëist tijdens het assessmentcenter, maar dat hij heeft geweigerd om de testen te doen. Hij wist immers op voorhand dat hij door zijn dyscalculie zeer slecht zou scoren en hij had twijfels over de wetenschappelijke onderbouw van de tests. Na overleg van het selectiebureau met de verwerende partij werd geoordeeld dat hij de testen toch moest afleggen, met extra tijd mits voorlegging van een dyscalculieattest. Vermits extra tijd geen invloed zou hebben op de testresultaten, heeft hij die extra tijd geweigerd en het attest teruggevraagd. Hij wijst erop dat hij pas in een crisissituatie zijn leerstoornis heeft willen bekendmaken. Dit is volgens hem geen uiting van onbehoorlijk burgerschap, maar wel van zelfbescherming. Dit betekent niet dat de assessor de dyscalculieproblematiek mocht negeren: hij was immers op de hoogte van dit probleem.

Verzoeker verwijt de assessor een aantal basisbeginselen van de beoordeling van psychometrische testresultaten zoals beschreven in de vakliteratuur te hebben genegeerd en te hebben nagelaten de brug te slaan tussen de testresultaten en de persoonlijkheid van verzoeker. De assessor heeft zich ook niet afgevraagd hoe de slechte testresultaten van verzoeker te rijmen zijn met zijn vier universitaire diploma's, hoge academische resultaten en wetenschappelijke publicaties. Verzoeker verwijt de assessor niet alleen dat hij heeft nagelaten de testresultaten te interpreteren in functie van de gekende dyscalculie, maar ook dat hij geen inzicht heeft in de leerstoornis 'dyscalculie'. Het gevolg is dat de assessor een karikatuur heeft gemaakt van het analysevermogen van verzoeker.

Verzoeker legt voorts uit waarom volgens hem het gebruik van de A-RAT-test in strijd is met “de wetenschappelijke eis van non-bias”.

25. Wat de conformiteit met het competentieboek van de Vlaamse overheid betreft, is verzoeker van mening dat de verwerende partij toegeeft dat de in het selectiereglement vermelde en door het selectiebureau beoordeelde competenties niet overeenstemmen met de actuele versie van het competentieboek van de Vlaamse overheid. Voor de aanwervingsprocedure van directieadviseur had zij de te beoordelen competenties moeten aanpassen.

Het argument van de verwerende partij in ondergeschikte orde dat het competentieboek van de Vlaamse overheid maar een aanzet zou zijn voor de omschrijving van de competenties van functies, staat volgens verzoeker dan weer haaks op de finaliteit van omzendbrief BZ 2014/5.

Het aanpassen van de in het competentieboek beschreven competenties in concrete selectieprocedures leidt tot het ondergraven van de finaliteit van het competentieboek, zo doet verzoeker nog gelden.

Beoordeling

26. Om overeenkomstige redenen als hiervóór *sub* 12 vermeld, zal de Raad van State ook het tweede middel onderzoeken zoals het in het inleidend verzoekschrift is uiteengezet en in de memorie van wederantwoord en laatste memorie louter nader is toegelicht in verzoekers repliek respectievelijk op de memorie van antwoord en het auditoraatsverslag.

27. Het uitgangspunt van verzoekers argumentatie met betrekking tot zijn leerstoornis ‘dyscalculie’ in zijn inleidend verzoekschrift is dat hiervoor geen redelijke aanpassingen werden getroffen door het selectiebureau en de verwerende partij.

Artikel 14 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’ luidt:

“In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan:

[...]

- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.”

Artikel 4, 12°, van de voormelde wet van 10 mei 2007 definieert wat onder “redelijke aanpassingen” moet worden verstaan:

“Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

[...]

12° redelijke aanpassingen: passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.”

Het selectiereglement voor de functie van directieadviseur bij de stafdiensten van de verwerende partij vermeldt op een duidelijke en volledige wijze de selectieprocedure. Aan de hand daarvan wist verzoeker – of behoorde hij althans te weten – dat het generiek gedeelte onder meer ook een onderdeel ‘redeneerproeven’ omvatte. Daarnaast heeft een afzonderlijke titel van het selectiereglement betrekking op “[a]anpassingen aan de selectieprocedure voor mensen met een handicap”. Onder die titel is vermeld:

“Indien je ten gevolge van een handicap gebruik wenst te maken van aanpassingen om te kunnen deelnemen aan deze selectieprocedure, moet je dit aangeven bij je kandidaatstelling. De selectieverantwoordelijke zal dan contact met jou opnemen om verdere afspraken te maken.”

Het kan dan ook niet worden betwijfeld dat verzoeker op grond van het selectiereglement ervan op de hoogte was dat voor zijn dyscalculie aanpassingen konden worden getroffen, indien hij daarvan melding zou maken bij zijn kandidaatstelling. Uit niets blijkt evenwel – en verzoeker toont ook niet aan – dat hij bij zijn kandidaatstelling melding heeft gemaakt van zijn dyscalculie, zodat het selectiebureau op dat ogenblik geen kennis had van deze leerstoornis van verzoeker en aan het selectiebureau dan ook niet kan worden verweten geen contact te hebben opgenomen met verzoeker om nadere afspraken te maken omtrent aanpassingen aan de selectieprocedure. Het is aldus verzoeker zelf die het onmogelijk heeft gemaakt om voorafgaand aan de dag waarop het generiek gedeelte van de selectieprocedure effectief plaatsvond, afspraken te maken omtrent redelijke aanpassingen aan de selectieprocedure. Voor zover verzoeker in zijn memorie van wederantwoord stelt pas in een crisissituatie zijn leerstoornis te hebben willen bekendmaken en dit volgens hem een uiting is van zelfbescherming en niet van onbehoorlijk burgerschap, erkent hij zelf – zij het impliciet – deze leerstoornis in eerste instantie ten aanzien van het selectiebureau te hebben verzwegen. Nochtans, indien verzoeker meende aanspraak te kunnen maken op aanpassingen van de selectieprocedure, dan mocht van hem worden verwacht dat hij de redenen daartoe tijdig meedeelde. Verzoeker heeft dat niet gedaan. Hij mag het selectiebureau dan ook niet verwijten in eerste instantie geen redelijke aanpassingen te hebben getroffen.

Daarbij komt nog dat het selectiebureau vanaf het ogenblik dat het kennis kreeg van de dyscalculie van verzoeker op de dag waarop het generiek gedeelte van de selectieprocedure plaatsvond, het initiatief heeft genomen om alsnog te voorzien in een aanpassing van de selectieprocedure in functie van de dyscalculie van verzoeker. Dit blijkt uit de door het selectiebureau opgestelde reconstructie van de psychotechnische screening van verzoeker op 10 februari 2016. Voor zover verzoeker in zijn memorie van wederantwoord beweert dat dit stuk 8 van het administratief dossier slechts een eenzijdige weergave door de assessor betreft waarin een foute chronologie is aangegeven, moet worden vastgesteld dat de daarin opgenomen chronologie nochtans overeenstemt met de

chronologie zoals die blijkt uit de gedetailleerde dagplanning van het selectiebureau (stuk 23 bij de memorie van wederantwoord).

Uit het voormelde stuk 8 van het administratief dossier blijkt dat verzoeker bij het begin van de psychotechnische screening aan de medewerkers van de testzaal heeft gemeld de test van het abstract redeneervermogen (A-RAT) niet te willen afleggen. Tijdens het competentiegericht interview peilde de *senior consultant* van het selectiebureau naar de redenen waarom verzoeker die test niet wenste af te leggen, waarop verzoeker – voor de eerste maal – naar zijn dyscalculie heeft verwezen. Daaropvolgend mailde de *senior consultant* naar *HR business partners* bij de verwerende partij over de vraag van verzoeker om die test niet te moeten afleggen omwille van dyscalculie en werd er gevraagd naar het standpunt van de verwerende partij daarover. Door *HR business partners* werd geantwoord dat zij zich in de kwestie verdiepten en het selectiebureau hieromtrent nader zouden informeren. Vervolgens mailde *HR business partners* aan het selectiebureau over haar consultaties in dit verband en de informatie die daarover werd gevonden op de website van Selor en het voorstel om verzoeker extra tijd te geven mits voorlegging van een attest. Op het ogenblik dat verzoeker de test zou aanvangen, communiceerde de *senior consultant* dit standpunt van de verwerende partij aan verzoeker. Verzoeker overhandigde daaropvolgend een kopie van zijn attest van dyscalculie aan twee medewerkers van de testzaal en ging naar het toegewezen lokaal om de A-RAT-test aan te vangen, maar hij keerde nog voor de aanvang van de test naar de balie terug, nam zijn attest terug en verklaarde dat hij de test binnen de normale tijdslimiet (zonder de hem toegestane extra tijd) wilde afleggen. Daaropvolgend paste de testzaal de tijdslimiet terug aan overeenkomstig de normale tijdsduur voor de A-RAT-test, waarna verzoeker deze test aflegde.

Daaruit blijkt de bereidheid van het selectiebureau en de verwerende partij om voor verzoeker omwille van zijn dyscalculie aanpassingen aan de selectieprocedure aan te brengen, maar ook de weigering van verzoeker om daarvan gebruik te maken. Gelet op de wijze waarop zij *in extremis* met verzoekers vraag werd geconfronteerd, vermocht de verwerende partij de op 10 februari 2016

voorgestelde aanpassingen overigens te beschouwen als “redelijke aanpassingen”, zoals gedefinieerd in artikel 4, 12°, van de voormelde wet van 10 mei 2007.

Bezwaarlijk kan worden aangenomen dat de *senior consultant* onzorgvuldig is opgetreden. Hij heeft immers de problematiek aangekaart bij de verwerende partij en is daarover met haar in overleg gegaan, waarna de verwerende partij binnen de krappe tijdspanne de nodige opzoeken hieromtrent heeft gedaan en in gezamenlijk overleg werd beslist tot het geven van extra tijd aan verzoeker voor het oplossen van de A-RAT-test. Dat de voorgestelde aanpassingen volgens verzoeker geen adequate oplossing zouden zijn voor zijn problematiek, heeft hij zichzelf te verwijten. Hij heeft nu eenmaal niet eerder dan op de dag van de testing zelf melding gemaakt van zijn dyscalculie. Alzo heeft hij het de verwerende partij en het selectiebureau bemoeilijkt om na te gaan welke maatregelen passend zouden kunnen zijn om tegemoet te komen aan zijn dyscalculie en om uiteindelijk de meest passende maatregelen of de meest redelijke aanpassingen af te spreken. Dat verzoeker dan zelf heeft geweigerd om in te gaan op de uiteindelijk door het selectiebureau en de verwerende partij voorgestelde aanpassingen, is zijn eigen keuze waarvan hij de gevolgen moet dragen. Verzoeker kan in de gegeven omstandigheden de *senior consultant* niet verwijten dat hij in zijn rapport van 10 februari 2016 geen melding heeft gemaakt van de dyscalculieproblematiek en dat hij zijn conclusies in zijn verslag niet heeft genuanceerd. Verzoeker heeft immers zijn attest teruggenomen en de desbetreffende A-RAT-test binnen de normale tijdslimieten willen afleggen.

Voor zover verzoeker zijn argumentatie nog tracht te onderbouwen met een verwijzing naar het assessment waaraan hij in 2011 heeft deelgenomen en waarbij wel degelijk melding werd gemaakt van zijn leerstoornis, moet worden opgemerkt dat het om verschillende selectieprocedures op verschillende tijdstippen gaat en dat elke selectieprocedure zijn eigen verloop heeft, zodanig dat deze vergelijking van verschillende procedures niet opgaat.

Uit al het voorgaande moet worden besloten dat verzoeker er niet in slaagt om voor dit middelonderdeel in verband met zijn leerstoornis ‘dyscalculie’ de in het tweede middel aangevoerde schendingen aannemelijk te maken.

28. Voor zover verzoeker ten tweede argumenteert dat een ongelijkheid wordt gecreëerd, doordat door het selectiereglement wordt afgeweken van de criteria in het competentieboek van de Vlaamse overheid zonder dat daarvoor een objectieve of redelijke verantwoording voorhanden is, kan worden verwezen naar de beoordeling van het eerste middel, waarbij werd vastgesteld dat verzoeker er niet in slaagt aan te tonen dat er effectief relevante en wezenlijke afwijkingen bestaan tussen het selectiereglement en het competentieboek van de Vlaamse overheid.

29. Het tweede middel is niet gegrond.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel en exceptie van de verwerende partij

30. Verzoeker voert in een derde middel “machtsoverschrijding” aan, doordat de verwerende partij de beslissing omtrent het al dan niet geschikt zijn van de kandidaten heeft overgelaten aan het selectiebureau. De verwerende partij heeft slechts blindelings het advies gevolgd van één enkele assessor zonder zich af te vragen of de geformuleerde kwaliteitsvereisten van omzendbrief BZ 2014/5 werden nageleefd.

31. De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord op dat het middel niet ontvankelijk is, omdat het “volstrekt onduidelijk [is] op grond waarvan verzoeker meent dat er sprake is van machtsoverschrijding”.

Beoordeling

32. Luidens artikel 2, § 1, 3°, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State’ bevat het verzoekschrift voor de Raad van State onder meer een uiteenzetting van de “middelen”.

Onder een middel zoals bedoeld in de voormelde bepaling moet worden verstaan: een voldoende duidelijke omschrijving van de overtreden rechtsregel of het overtreden rechtsbeginsel en van de wijze waarop die regel of dat beginsel door de bestreden rechtshandeling is geschonden.

In dit geval maakt verzoeker in zijn derde middel gewag van “machtsoverschrijding”, maar laat hij volledig in het ongewisse welke rechtsregel of welk rechtsbeginsel hij door de bestreden beslissing geschonden acht en op welke wijze die schending zich zou hebben voorgedaan.

Het “derde middel” is aldus niet ontvankelijk.

De exceptie is gegrond.

VII. Toepassing van artikel 35/1 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State

33. In haar laatste memorie na het aanvullend auditoraatsverslag vraagt de verwerende partij om indien de Raad van State zou overgaan tot de vernietiging van de bestreden beslissing, met toepassing van artikel 35/1 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, de maatregelen te verduidelijken die moeten worden genomen in het kader van het te verlenen rechtsherstel, in het bijzonder in het licht van “de opheffing van art. III 3, § 4 VPS” en “de beperkte geldigheidsduur van de wervingsreserve (nl. van 2 jaar)”.

34. Het eerste door verzoeker aangevoerde middel is door de Raad van State gegrond bevonden in de mate dat het generiek gedeelte van de selectieprocedure voor de functie van directieadviseur bij de stafdiensten van de verwerende partij ten aanzien van verzoeker werd beoordeeld door slechts één enkele consultant van het daartoe aangestelde selectiebureau.

In het kader van het rechtsherstel zal de verwerende partij de selectieprocedure ten aanzien van verzoeker vanaf dat punt dienen te hernemen op een wijze waarbij de voormelde, vastgestelde onwettigheid wordt verholpen. Dat rechtsherstel zal overeenkomstig het beginsel *tempus regit actum* moeten worden voltrokken, rekening houdend met het op het ogenblik van het hernemen geldende recht, wat betekent dat ook rekening zal moeten worden gehouden met de opheffing van artikel III 3, § 4, VPS.

Indien de bedoelde herneming van de selectieprocedure voor verzoeker succesvol verloopt, zowel wat het generiek gedeelte als wat het daaropvolgend functiespecifiek gedeelte betreft, zal hij overeenkomstig het selectiereglement worden opgenomen in een verlengbare wervingsreserve van twee jaar, te rekenen vanaf de datum van het proces-verbaal van het jurygesprek.

VIII. Heropening van het debat

35. Met het oog op de afwikkeling van de voorafgaande maatregelen met betrekking tot verzoekers vordering tot het verkrijgen van een schadevergoeding tot herstel en het onderzoek van die vordering dient het debat te worden heropend.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt de beslissing van de gedelegeerd bestuurder van de nv Waterwegen en Zeekanaal, zoals meegedeeld bij brief van 4 april

2016, om de kandidatuur van XXXX voor de functie van directieadviseur bij de stafdiensten niet verder in aanmerking te nemen.

2. Het debat wordt heropend wat het verzoek van XXXX betreft tot het verkrijgen van een schadevergoeding tot herstel.

3. De verwerende 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 verzoekende partij.

De tussenkommende partij wordt verwezen in de kosten van de tussenkomst, begroot op 150 euro.

4. Bij de publicatie van dit arrest door de Raad van State wordt de identiteit van de verzoekende partij niet bekendgemaakt.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van zesentwintig april tweeduizend tweeëntwintig, 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