Vlaams Parlement

37 (2014-2015) – Nr. 3
ingediend op 30 maart 2016 (2015-2016)

Verslag

namens de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid
uitgebracht door Els Robeyns

over het verslag

van het Rekenhof

over topkaderfuncties bij de Vlaamse overheid

verzendcode: BIN

Samenstelling van de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid:

Voorzitter: Mercedes Van Volcem.

Vaste leden:
Sofie Joosen, Bert Maertens, Marius Meremans, Willy Segers, Nadia Sminate, Peter Wouters;
Bart Dochy, Michel Doomst, Ward Kennes, Koen Van den Heuvel;
Marnic De Meulemeester, Mercedes Van Volcem;
Kurt De Loor, Els Robeyns;
Ingrid Pira.

Plaatsvervangers:
Björn Anseeuw, Andries Gryffroy, Jan Hofkens, Lies Jans, Kris Van Dijck, Karim Van Overmeire;
Caroline Bastiaens, Jan Durnez, Martine Fournier, Joris Poschet;
Lydia Peeters, Bart Somers;
Yasmine Kherbache, Bruno Tobback;
Bart Caron.

Toegevoegde leden:
Chris Janssens;
Christian Van Eyken.

Documenten in het dossier:
37 (2014-2015) – Nr. 1: Verslag van het Rekenhof
– Nr. 2: Verslag

INHOUD

1. Toelichting door Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding 4
1.1. Rekrutering en selectie van het topkader 4
1.2. De aansturing van het topkader 6
2. Repliek van Adri De Brabandere, eerste auditeur-revisor bij het Rekenhof 6
2.1. Inleiding 6
2.2. Aanbevelingen in verband met selectie 6
2.3. Aanbevelingen in verband met aansturing 8
2.4. Andere opmerkingen 8
2.5. Algemene conclusie 8
3. Vragen en opmerkingen van de commissieleden 8
4. Antwoord van minister Liesbeth Homans 9
Bijlage 11

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid hield op 15 maart 2016 een opvolgingsbespreking van het verslag van het Rekenhof over de topkaderfuncties bij de Vlaamse overheid.

1. Toelichting door Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Minister *Liesbeth Homans* stelt dat zij op 17 november 2014 in deze commissie al een eerste repliek gaf op het rapport van het Rekenhof met betrekking tot de selectie en aansturing van topkaderfuncties bij de Vlaamse overheid. Per brief van 9 februari 2016 werd het Rekenhof op de hoogte gebracht van de laatste stand van zaken met betrekking tot de opvolging van dit rapport (zie bijlage).

1.1. Rekrutering en selectie van het topkader

De Vlaamse Regering heeft beslist om voor de selectie van het topkader van de Vlaamse overheid voortaan een beroep te doen op het Agentschap Overheidspersoneel. Vanaf 1 mei 2015 ging bij dit agentschap de dienst Rekrutering en Selectie van start als selector voor de statutaire procedures bij de Vlaamse ministeries in het kader van het samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse overheid en Selor. De aanbevelingen van het Rekenhof blijven gelden voor deze dienst die de taken van Jobpunt Vlaanderen met betrekking tot de selectie van het topkader heeft overgenomen.

1.1.1. Bekendmaking

De omzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren' werd opgemaakt om voldoende garanties te bieden voor een kwaliteitsvolle selectie, waaronder ook de selecties voor topambtenaren. Deze omzendbrief bepaalt dat de sollicitatietermijn minstens twintig werkdagen bedraagt voor topfuncties, wat in lijn ligt met het voorstel van de Vlaamse ombudsman om vacatures gedurende de periode van een maand open te laten. Bovendien worden de vacatures voor topfuncties tegelijk ruim en gericht verspreid, zowel via print- als onlinekanalen.

1.1.2. Screening van de cv's

Bij de screenings van de cv's merkte het Rekenhof op dat de leidinggevende ervaring soms niet eenvoudig te beoordelen is. Ervaring in de private sector zou grondiger worden onderzocht dan ervaring in de publieke sector.

Het Agentschap Overheidspersoneel is ook van mening dat het niet altijd eenvoudig is om de leidinggevende ervaring te beoordelen. Daarom worden tijdens de intake acties ondernomen om de leidinggevende ervaring wat nauwer te kunnen omschrijven. Zowel in de functiebeschrijving als in het selectiereglement wordt de ervaring zo gedetailleerd mogelijk omschreven.

In 2016 volgt ook een evaluatie van de selectieprocedure voor topfuncties. Een van de geplande acties is om hierrond specifieke criteria vast te leggen. In het sollicitatieformulier worden tevens de deelnemingsvoorwaarden, zoals opgenomen in de functiebeschrijving en het selectiereglement, opgenomen en aan de kandidaat wordt gevraagd om de relevantie van zijn werkervaring voldoende te duiden.

Het is niet zo dat privé-ervaring als minder zwaar wordt beoordeeld. De ervaring wordt steeds beoordeeld in de context van de functie waarvoor deze werd gevraagd.

1.1.3. Voorselectie: verkennend gesprek

Het verkennend gesprek is als een verplichte stap opgenomen in de selectieprocedures. Het selectiekantoor geeft het resultaat van de verkennende gesprekken weer in een rapport per kandidaat.

Het Rekenhof merkte op dat Jobpunt Vlaanderen deze individuele rapporten onderwierp aan een kwaliteitscontrole, maar deze kwaliteitscontrole niet of weinig documenteerde.

Ook onder de bevoegdheid van het Agentschap Overheidspersoneel wordt deze kwaliteitscontrole uitgevoerd. De aangebrachte wijzigingen aan de rapporten worden door middel van versiebeheer bijgehouden, zodat dit transparant is. Deze wijzigingen kunnen een invloed hebben op de uiteindelijke motivering voor de beslissing die aan de kandidaat wordt bezorgd.

Het Agentschap Overheidspersoneel bewaakt een afdoende motivering na elke selectiestap en verwijst daarbij naar de omzendbrief die bijzondere aandacht besteedt aan het voldoende informeren van de kandidaten over de selectieprocedure.

1.1.4. Test leidinggevende en functiespecifieke competenties

Het Rekenhof merkte op dat vaak dezelfde juryleden in verschillende procedures werden aangeduid als expert.

Om tegemoet te komen aan deze opmerking start het Agentschap Overheidspersoneel bij elke procedure niet met een algemene lijst met mogelijke experten. Aan de hand van een sjabloon wordt er aan het kabinet van de functioneel bevoegde minister input gevraagd voor de namen van de experten, rekening houdend met een aantal criteria (geen personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid, man-vrouwverhouding, inhoudelijke/sectorspecifieke kennis en managementervaring). Op basis van het ingevulde sjabloon maakt het Agentschap Overheidspersoneel de uiteindelijke keuze van de experten en men waakt erover dat niet steeds dezelfde experten worden aangeduid.

Vrijstellingen die kandidaten behalen na het slagen voor de test leidinggevende competenties gelden voor de periode van zeven jaar.

Sinds de omzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren' werd het principe van niet nodeloos hertesten in het leven geroepen. Dit betekent dat kandidaten die deelnemen aan meerdere vergelijkbare procedures niet steeds opnieuw getest hoeven te worden, zonder dat de kwaliteit van de procedure hiermee in het gedrang komt.

1.1.5. Aanstelling

Een externe kandidaat dient voor zijn aanstelling een keuze te maken om in dienst te treden als contractueel of statutair personeelslid. Het Rekenhof meent dat, rekening houdend met de beginselen van openbaar bestuur, de indienstnemende overheid zelf deze keuze zou moeten maken.

De Vlaamse Regering besliste deze keuzevrijheid mogelijk te maken om toe te laten dat een topambtenaar die vast is benoemd bij een andere overheid en daarna wordt aangesteld in een mandaat bij de diensten van de Vlaamse overheid, na de beëindiging van dit mandaat kan terugkeren naar de overheid van oorsprong. Dit is niet mogelijk, mocht de aanstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid

in vast dienstverband gebeuren, omdat men juridisch niet terzelfder tijd bij twee overheden vast benoemd kan zijn.

1.1.6. Samenstelling selectiedossiers

Het Rekenhof gaf ook als aanbeveling om de mededelingsbrieven na de competentietest en het interview te bewaren in het selectiedossier. Het Agentschap Overheidspersoneel waakt erover dat alle mededelingsbrieven worden bewaard en opgenomen in het dossier voor de Kanselarij, ook bijvoorbeeld na cv-screening of verkennend gesprek.

1.1.7. Conclusie

Bij wijze van conclusie stelt de minister dat het Agentschap Overheidspersoneel in 2016 een evaluatie plant van de selectieprocedures voor topfuncties. Daarbij zal ook het Selectiekwaliteitscomité betrokken worden. Deze evaluatie staat in lijn met de beleidsvisie van de minister om in te zetten op sterk leiderschap binnen de Vlaamse overheid en de verdere professionalisering van het topkader.

1.2. De aansturing van het topkader

Wat dit betreft, verwijst de minister naar haar toelichting tijdens de commissievergadering van 17 november 2014. Er waren in dit verband geen resterende knelpunten.

2. Repliek van Adri De Brabandere, eerste auditeur-revisor bij het Rekenhof

2.1. Inleiding

Adri De Brabandere zegt dat de commentaar van het Rekenhof is gebaseerd op de brief van de minister aan het Rekenhof van 9 februari 2016 waarin zij een stand van zaken geeft over de uitvoering van de aanbevelingen. Over de implementatie van de aanbevelingen heeft het Rekenhof op 18 februari 2016 ook een gesprek gehad met medewerkers van het Agentschap Overheidspersoneel en op 4 maart 2016 met leden van het kabinet van de minister (waarbij ook de waarnemend administrateur-generaal van het agentschap aanwezig was).

Sinds 1 mei 2015 oefent het Agentschap Overheidspersoneel de taken van Jobpunt Vlaanderen uit inzake de selectie en de evaluatie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid. Sinds die datum heeft de Vlaamse Regering twee secretarissen-generaal aangesteld. Het Rekenhof heeft stukken van die procedures kunnen inkijken. Vier andere selectieprocedures zijn lopende.

Een juiste selectie en aansturing van het topkader is belangrijk. De leidend ambtenaren spelen immers een cruciale rol voor de performantie van de overheid. Eén van de hoofdconclusies van het Rekenhof in 2014 was dat de selectieprocedure voor de topkaderfuncties al een goed uitgewerkte en degelijke procedure was. Wel heeft het enkele opmerkingen en aanbevelingen geformuleerd die de garantie op een open en objectieve selectie nog kunnen versterken. Van heel wat aanbevelingen heeft de minister intussen werk gemaakt.

2.2. Aanbevelingen in verband met selectie

2.2.1. Aanbeveling 1

Er moet in voldoende lange sollicitatietermijnen worden voorzien. De minimumtermijn van twintig werkdagen wordt nu gerespecteerd, maar men ziet dat bij

enkele van de recente vacantverklaringen precies het minimum wordt gehanteerd, wat krap is, vooral omdat de termijn al begint te lopen vanaf de internetpublicatie, terwijl de publicatie in de weekendkranten pas een week later volgt.

Het Rekenhof had aanbevolen meer te variëren bij de aanduiding van de juryleden. Het aantal juryleden waaruit kan worden gekozen, dient voldoende groot te zijn. Het sjabloon voorziet nu in de voordracht door de functioneel bevoegde minister van vijf kandidaat-juryleden gespecialiseerd in managementvaardigheden en vijf kandidaat-juryleden met vaktechnische expertise. Dat is een voldoende groot aantal. Wel bestaat een risico dat telkens dezelfde namen zullen worden gegeven of dat er onvoldoende namen worden voorgesteld. Eventueel zou het agentschap daarom ook andere actoren dan de functioneel bevoegde minister kunnen bevragen, zoals het managementcomité van het betrokken beleidsdomein of de academische wereld.

Een belangrijke aanbeveling betrof de documentatie van de kwaliteitscontrole. In 2014 besloot het Rekenhof dat die kwaliteitscontrole bijdraagt tot het deugdelijk verloop van de procedure, maar dat die onvoldoende transparant was. Vooral het feit dat het oordeel werd gewijzigd naar aanleiding van de kwaliteitscontrole, maakt de transparantie onontbeerlijk. Als de aangebrachte wijzigingen in de rapporten ten gevolge van die kwaliteitscontrole nu zichtbaar worden gemaakt, is dat een sterke verbetering.

2.2.2. Aanbeveling 2

Het Rekenhof had in zijn verslag opgemerkt dat de motivering van de aanstelling in een aantal dossiers summier was. Wel werd toen al een gunstige evolutie vastgesteld. De minister gaat in haar antwoord niet in op deze aanbeveling, maar het Rekenhof heeft vastgesteld dat de motiveringen van de twee laatste aanstellingen afdoende zijn.

Eveneens een belangrijke aanbeveling was het belang van de vaktechnische competenties te heroverwegen. Het kwam immers voor dat het extern selectiekantoor kandidaten die niet geslaagd waren in de test van de vaktechnische competenties, toch het eindoordeel geschikt gaf, zonder dat in deze mogelijkheid expliciet voorzien is door de Vlaamse Regering. De minister antwoordt weliswaar dat op dit punt ook een kwaliteitscontrole wordt uitgevoerd, maar haar antwoord geeft geen volledige duidelijkheid. Uit het draaiboek van het agentschap zou kunnen worden afgeleid dat het belang van de vaktechnische competenties pas achteraf blijkt. Dat belang zou vooraf duidelijk moeten zijn. Volgens de mondelinge toelichting door het agentschap zou de Vlaamse Regering in de toekomst in het selectiereglement het vereiste oordeel op de twee onderdelen van de competentietest en de eventuele deliberatiemogelijkheid bepalen. Als dat het geval is, wordt tegemoetgekomen aan de aanbeveling van het Rekenhof. Het draaiboek zou dan daar wel mee in overeenstemming moeten worden gebracht.

Met betrekking tot de aanbeveling om de duur van de vrijstellingen voor de competentietest te heroverwegen – die nu zeven jaar is, wat het Rekenhof lang vindt – verwijst de minister naar het principe van niet nodeloos hertesten dat, na de nodige wijzigingen in het Vlaams Personeelsstatuut, ook zal toegepast worden bij de selectie van topkaderfuncties. Op het overleg met het kabinet bleek dat dit verder onderzocht zal worden.

2.2.3. Aanbeveling 3

Wat het interview dat de bevoegde ministers voeren met de geslaagde kandidaten betreft, stelt de minister dat het agentschap er over zal waken dat het zo snel mogelijk na de test leidinggevende en functiespecifieke competenties plaats-

vindt. Bij de laatste twee aanstellingen werden de interviews in elk geval binnen een redelijke termijn afgenomen. Ook het verslag hiervan, dat het Rekenhof kon inkijken, was voldoende uitgebreid.

2.3. Aanbevelingen in verband met aansturing

De minister gaat in haar antwoord niet in op de aanbevelingen over de aansturing van het topkader. Daarvoor verwijst ze naar haar eerste antwoord op het verslag. Hierdoor is er geen zicht of er verbeteringen zijn op bijvoorbeeld het vlak van het formuleren van effectindicatoren, ontwikkelingsgerichte doelstellingen, de toepassing van de evaluatieprocedure enzovoort. Ook is niet geweten of er vooruitgang is met betrekking tot de algemene aanbeveling dat de ministers de leidend ambtenaren moeten aansturen in een open en rechtstreekse dialoog.

2.4. Andere opmerkingen

Voor de keuzevrijheid van externe kandidaten tussen benoeming of contractuele aanstelling, geeft de minister een nieuw argument. De keuzevrijheid maakt het mogelijk dat een topambtenaar die vast is benoemd bij een andere overheid en daarna wordt aangesteld in een mandaat bij de diensten van de Vlaamse overheid, na de beëindiging van dit mandaat terugkeert naar de overheid van oorsprong.

En wat de terugvalgraad van directeur-generaal betreft, is het inderdaad zo dat een terugvalgraad eigen is aan een mandaatstelsel. Maar voordat de terugvalgraad van directeur-generaal werd ingevoerd, hadden ambtenaren bij de diensten van de Vlaamse overheid bij het mandaateinde ook een terugkeerrecht, maar dan in de graad die zij bekleedden vóór hun aanstelling.

2.5. Algemene conclusie

Er kan worden geconcludeerd dat de minister op belangrijke verbeteringen wijst: er is meer garantie op een grotere variatie van juryleden, de kwaliteitscontrole wordt zichtbaar gemaakt, de motivering van de aanstellingen is verbeterd. Over het belang dat moet worden gehecht aan de vaktechnische competenties en de deliberatiemogelijkheden bestaat nog onduidelijkheid.

In 2014 beval het Rekenhof aan dat de Vlaamse Regering blijvend aandacht moet besteden aan de procedurele waarborgen voor een open en objectief wervings- en selectiebeleid, alsook aan een cultuur die dat beleid ondersteunt. De Vlaamse Regering moet topkaderfuncties ruim invullen zonder dat hierbij de objectiviteit in twijfel kan worden getrokken. Er kan vandaag herhaald worden dat die aandacht blijvend moet zijn.

3. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

Kurt De Loor stelt vast dat intussen de context voor de selectie van topambtenaren is gewijzigd. Het rapport van het Rekenhof ging nog over de selectie door Jobpunt Vlaanderen terwijl dit momenteel door het Agentschap Overheidspersoneel gebeurt. Er zijn een aantal stappen vooruitgezet inzake de uitvoering van de aanbevelingen van het Rekenhof. Opvallend is wel dat de minister bij de bespreking in 2014 zich erg kritisch toonde tegenover de pijnpunten terwijl ze nu eerder worden afgedaan als van ondergeschikt belang. De pijnpunten zijn bijvoorbeeld de vrij korte termijnen om vacatures te publiceren en de steeds terugkerende namen om in de jury te zetelen.

De spreker vindt het nog verbazend dat de minister niet is ingegaan op de aanbevelingen inzake de aansturing van het topkader. Het Rekenhof heeft gepleit voor een open en rechtstreekse dialoog. Tijdens de vorige bespreking hechtte de

minister nog veel belang aan het feit dat er minstens een keer per jaar rechtstreekse evaluatiegesprekken zouden plaatsvinden tussen de bevoegde minister en de leidend ambtenaren. Zij ging er toen vanuit dat de komende fusieoperaties de rechtstreekse contacten nog zouden vergemakkelijken. Blijkbaar is dat toch niet gebeurd. Hoe zijn de bedoelde rechtstreekse contracten geëvolueerd? Welke stappen worden ondernomen om de interactie tussen de minister en de topambtenaren te verbeteren?

4. Antwoord van minister Liesbeth Homans

Minister *Liesbeth Homans* merkt op dat het Rekenhofrapport geen melding maakt van de rechtstreekse contacten met de topambtenaren. Mogelijk kwam die kwestie wel tijdens een andere bespreking aan bod in deze commissie.

Inzake sollicitatietermijn wordt nu een termijn van twintig werkdagen gehanteerd. Vroeger was de termijn korter. Men komt hiermee ook tegemoet aan een aanbeveling van de ombudsman.

Het is nu al mogelijk om experten uit de academische wereld uit te nodigen voor een jury. De functioneel bevoegde minister kan hiertoe beslissen.

Er werd opgemerkt dat geslaagde kandidaten worden benoemd in de terugvalgraad van directeur-generaal. Het Rekenhof vroeg of hierdoor het mandatenstelsel niet wordt uitgehold. Volgens de minister is dit echter de essentie van een mandatenstelsel.

Inzake vaktechnische competenties stelt de minister dat wanneer een van beide negatief is, ook het eindoordeel in principe negatief is. De enige uitzondering hierop is dat, omwille van een gegronde reden, tijdens het intakegesprek met de functioneel bevoegde minister wordt vastgelegd dat een van de beoordelingen doorslaggevend is. In dat geval primeert de beoordeling die de doorslag geeft. Tijdens de twee recent afgeronde selectieprocedures waren beide beoordelingen gelijkwaardig en werd de algemene regel gehanteerd dat wanneer een van beide beoordelingen negatief was, ook het eindoordeel negatief was.

Wat de vaktechnische competenties betreft, verduidelijkt *Adri De Brabandere* dat het vooraf duidelijk moet zijn welk belang daaraan wordt gehecht.

Mercedes VAN VOLCEM,
voorzitter

Els ROBEYNS,
verslaggever

BIJLAGE:

Brief van 9 februari 2016
van minister Liesbeth Homans aan het Rekenhof
naar aanleiding van de opvolging van het rapport van het Rekenhof
inzake de aansturing en selectie van topkaderfuncties

Vlaamse Regering

Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding
Arenbergstraat 7
1000 BRUSSEL
T 02 552 69 00
F 02 552 69 01
kabinet.homans@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be

De heer Ignace Desomer
Voorzitter van het Rekenhof
Regentschapsstraat 2
1000 Brussel

uw bericht van	uw kenmerk	ons kenmerk	bijlagen
		KH-4156	
vragen naar/e-mail		**telefoonnummer**	**datum**
Wim Verheyen wim.verheyen@bz.vlaanderen.be		0486/06.68.70	09 FEB. 2016

Betreft: Opvolging acties n.a.v. het rapport van het Rekenhof inzake aansturing en selectie van topkaderfuncties

Mijnheer de voorzitter,

Met mijn brief van 18 september 2014 deelde ik u mee dat ik akte heb genomen van het verslag van het Rekenhof over de selectie en aansturing van topkaderfuncties bij de Vlaamse overheid en gaf ik u een stand van zaken m.b.t. de acties die ondertussen werden ondernomen om tegemoet te komen aan de aanbevelingen van het Rekenhof.

Hierbij kan ik u meedelen dat sedertdien een aantal belangrijke wijzigingen werden doorgevoerd. Zo heeft de Vlaamse Regering op 19 september 2014 beslist om niet langer een beroep te doen op Jobpunt Vlaanderen. Vanaf 1 mei 2015 ging de dienst Rekrutering en Selectie van het Agentschap Overheidspersoneel van start als selector voor de statutaire procedures bij de Vlaamse ministeries in het kader van het samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse overheid en Selor. Ik verwijs hierbij naar de beslissing van de Vlaamse Regering van 6 maart 2015 houdende de overdracht van alle taken en bevoegdheden die Jobpunt Vlaanderen uitvoerde voor de diensten van de Vlaamse overheid die binnen het toepassingsgebied van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) vallen, naar het Agentschap Overheidspersoneel.

Een omzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren' werd opgemaakt om voldoende garanties te bieden voor een kwaliteitsvolle selectie, waaronder ook de selecties voor topambtenaren. De aanbevelingen van het Rekenhof blijven gelden voor het Agentschap Overheidspersoneel die de taken van Jobpunt Vlaanderen heeft overgenomen. In wat volgt geef ik weer op welke manier de aanbevelingen van het Rekenhof werden omgezet in aanvullende acties.

1. Selectie en aanstelling

1.1 Bekendmaking

Het Rekenhof kwam tot de vaststelling dat de vacatures soms slechts gedurende een korte termijn werd bekendgemaakt. De omzendbrief Kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren bepaalt dat de sollicitatietermijn minstens twintig werkdagen bedraagt voor topfuncties, wat in lijn ligt met het voorstel van de ombudsman om vacatures gedurende de periode van een maand open te laten staan. Bovendien worden de vacatures voor topfuncties tegelijk ruim en gericht verspreid, zowel via print- als online kanalen.

1.2 Screening van de CV's

De screening van de cv's wordt bij nagenoeg alle selectieprocedures uitgevoerd door het Agentschap Overheidspersoneel. Indien blijkt dat dit voor een procedure omwille van deontologische redenen niet aangewezen is, kan een extern kantoor worden ingeschakeld.

Bij de screenings van de cv's merkt het Rekenhof op dat de leidinggevende ervaring soms niet eenvoudig te beoordelen is. Ervaring in de private sector wordt grondiger onderzocht dan ervaring in de publieke sector. Het Agentschap Overheidspersoneel is ook van mening dat het niet altijd eenvoudig is om de leidinggevende ervaring te beoordelen. Daarom worden tijdens de intake acties ondernomen om de leidinggevende ervaring wat nauwer te omschrijven. Zowel in de functiebeschrijving als in het selectiereglement wordt de ervaring zo gedetailleerd mogelijk omschreven.

In 2016 volgt een evaluatie van de selectieprocedure voor topfuncties. Bij deze evaluatie zal ook het ondertussen opgerichte Selectiekwaliteitscomité betrokken worden. Deze evaluatie staat in lijn met mijn beleidsvisie om in te zetten op sterk leiderschap binnen de Vlaamse overheid en de verdere professionalisering van het topkader.

In het sollicitatieformulier worden de deelnemingsvoorwaarden, zoals opgenomen in de functiebeschrijving en het selectiereglement, opgenomen en aan de kandidaat wordt gevraagd om de relevantie van zijn werkervaring voldoende te duiden. Het is niet zo dat privé-ervaring als minder zwaar wordt beoordeeld. De ervaring wordt steeds beoordeeld in de context van de functie waarvoor deze wordt gevraagd.

1.3 Voorselectie: verkennend gesprek

Rekening houdend met de goedgekeurde selectieprocedure voor topfuncties door de Vlaamse Regering in 2014 wordt het verkennend gesprek door het Agentschap Overheidspersoneel als verplichte stap opgenomen in de selectieprocedures. Het selectiekantoor geeft het resultaat van de verkennende gesprekken weer in een rapport per kandidaat. Jobpunt Vlaanderen onderwierp deze individuele rapporten aan een kwaliteitscontrole, waarbij ze aandacht hadden voor de duidelijkheid, de consistentie, de correcte motivering en het taalgebruik. Jobpunt Vlaanderen ging ook na of er geen uitspraken werden gedaan over competenties die pas in een latere fase van de procedure werden getest. Het Rekenhof merkte op dat deze kwaliteitscontrole niet of weinig werd gedocumenteerd. Ook onder de bevoegdheid van het Agentschap Overheidspersoneel wordt deze kwaliteitscontrole uitgevoerd. Indien er wijzigingen worden doorgevoerd aan de rapporten moeten deze wijzigingen telkens worden geduid en gemotiveerd. Het Agentschap Overheidspersoneel bewaakt een afdoende motivering na elke selectiestap en verwijst daarbij naar de omzendbrief die bijzondere aandacht besteedt aan de richtlijnen voor de omgang met kandidaten en het voldoende informeren van de kandidaat over de selectieprocedure.
Na de debriefing over de cv-screening, de verkennende gesprekken en de test leidinggevende en functiespecifieke competenties wordt er een document opgemaakt door het Agentschap Overheidspersoneel ter bekrachtiging van de finale resultaten.

1.4 Test leidinggevende en functiespecifieke competenties

Om tegemoet te komen aan de opmerkingen dat bepaalde juryleden in verschillende procedures als experten werden aangeduid, start het Agentschap Overheidspersoneel bij elke procedure niet met een algemene lijst met mogelijke experten. Aan de hand van een sjabloon wordt er aan de functioneel bevoegde minister input gevraagd voor de namen van de experten, rekening houdend met een aantal criteria (geen personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid, man-vrouwverhouding, inhoudelijke/sectorspecifieke kennis en managementervaring). Op basis van het ingevulde sjabloon maakt het Agentschap Overheidspersoneel de uiteindelijke keuze van de experten, waarbij erover wordt gewaakt dat niet telkens dezelfde experten worden aangeduid. De namen van de experten worden opgenomen in het dossier voor de Kanselarij, maar worden niet opgenomen in het dossier voor de minister en worden ook niet doorgegeven aan het kabinet en het externe selectiekantoor. De namen van de kandidaten blijven anoniem t.o.v. de experten.

Inzake tegenstrijdige beoordelingen door de vakexperten en het externe selectiekantoor bij de test leidinggevende en functiespecifieke competenties, voert het Agentschap Overheidspersoneel een kwaliteitscontrole uit, die erin bestaat dat de wijzigingen zorgvuldig worden geduid en gemotiveerd in het uitgebreide selectiedossier.
De test leidinggevende competenties wordt voor alle kandidaten door hetzelfde consultant-duo afgenomen. Enkel in het geval van overmacht kan hiervan afgeweken worden. Alle kandidaten worden door het Agentschap Overheidspersoneel op de hoogte gebracht van het eindresultaat. Vrijstellingen die kandidaten behalen na het slagen voor de test leidinggevende competenties gelden voor de periode van 7 jaar.

Er is een wijziging van het Vlaams personeelsstatuut op til; deze wijziging werd reeds principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Met deze wijziging wordt o.a. het onderscheid inzake generieke en functiespecifieke competenties afgeschaft. Tijdens de overgangsfase is wel voorzien dat kandidaten vrijstellingen nog voor de geldigheidsduur ervan kunnen inzetten. Sinds de omzendbrief Kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren werd bovendien het principe van niet nodeloos hertesten in het leven geroepen. Dit betekent dat kandidaten die deelnemen aan meerdere vergelijkbare procedures niet steeds opnieuw getest hoeven te worden, zonder dat de kwaliteit van de procedure hiermee in het gedrang komt.

1.5 Interview met de opdrachtgever

De aanbeveling om het interview binnen een redelijke termijn af te nemen, wordt opgevolgd. Het Agentschap Overheidspersoneel waakt erover dat dit zo snel mogelijk na de test leidinggevende en functiespecifieke competenties kan plaatsvinden.
Het Agentschap Overheidspersoneel heeft tevens oog voor de opmerking van het summiere verslag van het interview met de kern. Het verslag van het interview is een schriftelijke weerslag van het volledige interview. Tijdens het interview is zowel een selectieverantwoordelijke als een expert van het Juridisch Kenniscentrum van het Agentschap Overheidspersoneel aanwezig. De motivering wordt opgemaakt door de selectieverantwoordelijke in afstemming met het Juridisch Kenniscentrum.

1.6 Aanstelling

Sinds een arrest van de Raad van State van april 2010[1] bezorgt de opdrachtgever de kennisgeving van de resultaten van de test leidinggevende en functiespecifieke competenties en van het interview aan de niet-geschikt bevonden kandidaten na de aanstellingsbeslissing.

Een externe kandidaat dient voor zijn aanstelling een keuze te maken om in dienst te treden als contractueel of statutair personeelslid. Het Rekenhof meent dat, rekening houdend met de beginselen van openbaar bestuur, de indienstnemende overheid zelf deze keuze zou moeten maken. De Vlaamse Regering besliste deze keuzevrijheid mogelijk te maken om toe te laten dat een topambtenaar die vast is benoemd bij een andere overheid en daarna wordt aangesteld in een mandaat bij de diensten van de Vlaamse overheid, na de beëindiging van dit mandaat kan terugkeren naar de overheid van oorsprong. Dit is niet mogelijk mocht de aanstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid in vast dienstverband gebeuren, omdat men juridisch niet ter zelfder tijd bij twee overheden vast benoemd kan zijn.

Geslaagde kandidaten worden benoemd in de terugvalgraad van directeur-generaal en van daaruit voor de duur van het mandaat aangesteld in een mandaatgraad (secretaris-generaal, administrateur-generaal of gedelegeerd bestuurder). Het Rekenhof stelt de vraag of hierdoor het mandaatstelsel niet wordt uitgehold. Op deze vraag wens ik te antwoorden dat de terugvalgraad juist eigen is aan het mandaatstelsel.

Eens het mandaat beëindigd is komt de topambtenaar terecht in de terugvalgraad van directeur-generaal en verliest de topambtenaar ook de aan het mandaat gekoppelde mandaattoelage.

1.7 Samenstelling selectiedossiers

Het Rekenhof gaf ook als aanbeveling om de mededelingsbrieven na de competentietest en het interview te bewaren in het selectiedossier. Het Agentschap Overheidspersoneel waakt ervoor dat alle mededelingsbrieven worden bewaard en opgenomen worden in het dossier voor de Kanselarij, ook bijvoorbeeld na cv-screening of verkennend gesprek.

2. Aansturing van het topkader

Wat betreft de aanbevelingen m.b.t. de aansturing van het topkader verwijs ik u naar de acties die ik heb meegedeeld met mijn brief van 18 september 2014.

Met vriendelijke groeten,

Liesbeth HOMANS
Viceminister-president van de Vlaamse Regering
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding