

Vraag nr. 168
van 28 augustus 2002
van de heer JOS STASSEN

Gedelegeerd bestuurder VRT – Selectieprocedure

De aanwervingsprocedure van de nieuwe VRT-gedelegeerd bestuurder werd in handen van Jobpunt Vlaanderen gegeven. Jobpunt deed verder een beroep op een privé-bureau.

1. Hoeveel kandidaten hebben deelgenomen aan de procedure ?
2. Hoe verliep de procedure exact ?
3. Indien een aantal kandidaten op basis van hun curriculum en sollicitatiebrief niet werden geselecteerd voor de verdere procedure, hoe werden deze kandidaten dan op de hoogte gebracht ?
4. Hoeveel kandidaten werden door het privé-bureau uitgenodigd voor een verdere procedure ?
5. Hoeveel kandidaten kwamen in de eindprocedure ?
6. Hoe verliep deze laatste selectie dan ?

Antwoord

Vooreerst weze opgemerkt dat volledig naar analogie van de rekrutering van Bert Degraeve voor de rekrutering van een nieuwe gedelegeerd bestuurder geopteerd werd voor een search-opdracht. Jobpunt Vlaanderen werd met deze opdracht belast en deed voor de uitvoering ervan een beroep op een kantoor, waarmee het via een Europese aanbesteding een raamcontract voor headhuntingopdrachten afsloot.

1. In totaal hebben 40 kandidaten deelgenomen aan de procedure.
2. Aan de Accord Group – Hanssens & Partners werd gevraagd om op een actieve manier potentiële kandidaten te zoeken en om spontane kandidaatstellingen te evalueren. Er werd geen vacaturebericht gepubliceerd. Wel werd op de website van Jobpunt Vlaanderen bekendgemaakt dat de vacature via search ingevuld zou worden en dat de Accord Group met deze opdracht belast werd.

De CV's van de spontane kandidaatstellingen werden grondig ten aanzien van het vooropge-

stelde profiel geanalyseerd. Enkel die kandidaten waarvan het CV leek overeen te stemmen met het te zoeken profiel werden gecontacteerd. Gelijktijdig werd – zowel intern als extern – op een actieve manier naar potentiële kandidaten gezocht. Ook hun CV werd grondig geanalyseerd ten opzichte van het te zoeken profiel (*CV : curriculum vitae – red.*).

Met alle geselecteerde kandidaten had de consultant een verkennend gesprek.

Het profiel van de geselecteerde kandidaten werd in kaart gebracht.

De meest interessante kandidaten (zowel intern als extern) werden aan een aantal tests onderworpen. Hierover werd een uitgebreid verslag opgesteld.

Uiteindelijk werden zes kandidaten voorgesteld aan een commissie die de Vlaamse regering vertegenwoordigde.

3. De niet-geselecteerde kandidaten werden na afloop van de volledige procedure op de hoogte gebracht van het feit dat zij niet geselecteerd werden.
4. Een 20-tal kandidaten werden door het kantoor uitgenodigd voor een eerste verkennend gesprek.
5. Zes kandidaten kwamen in de eindprocedure.
6. De consultant zorgde voor een toelichting van het verslag van deze zes kandidaten aan een commissie die de Vlaamse regering vertegenwoordigde. Deze commissie ging met name verder in op de ervaring en de motivatie van de kandidaten, op het inlevingsvermogen van de kandidaten in de VRT en op hun visie op de rol van een openbare omroep.

Er werd één kandidaat voorgesteld aan de Vlaamse regering.