

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

XIVe KAMER

A R R E S T

**nr. 221.900 van 21 december 2012
in de zaak A. 199.917/XIV-34.578**

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

tegen :

de POLITIEZONE GEEL-LAAKDAL-MEERHOUT
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Tom Peeters
kantoor houdend te 2018 Antwerpen
Mechelsesteenweg 27
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 21 april 2011, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van 23 februari 2011 van de selectiecommissie omtrent het bezwaarschrift van de verzoeker tegen de beslissing van dezelfde selectiecommissie van 15 december 2010 waarbij hij niet geschikt werd bevonden voor het mandaat van korpschef in de lokale politiezone Geel-Laakdal-Meerhout.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoeker heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Auditeur Marijke Van Limbergen heeft een verslag opgesteld.

De verzoeker heeft een verzoek tot voortzetting van het geding en een laatste memorie ingediend. De verwerende partij heeft een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 21 november 2012.

Kamervoorzitter André Beirlaen heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Pascal Lahousse, die verschijnt voor de verzoeker, en advocaat Tom Peeters, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

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

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

III. Feiten

3. De verzoeker is sedert 6 december 2001 korpschef van de meergemeentenzone Zuiderkempen.

Naar aanleiding van de vacantverklaring van de functie van korpschef en de daaropvolgende oproep tot kandidaatstelling melden zich drie kandidaten, meer bepaald Guido SCHELLEKENS, Aloïs VERVECKEN en de verzoeker.

Op de zitting van 25 november 2010 worden de drie kandidaturen ontvankelijk verklaard en wordt het verloop van de selectiegesprekken vastgelegd.

Op 15 december 2010 vinden de selectiegesprekken in aanwezigheid van de vakbondsafgevaardigden plaats.

Met een brief van 20 december 2010, verzonden op 27 december 2010, wordt de verzoeker op de hoogte gebracht van de beslissing van de selectiecommissie waarbij hij niet geschikt wordt bevonden voor het mandaat van korpschef in de zone GEEL-LAAKDAL-MEERHOUT.

Deze beslissing is als volgt gemotiveerd:

“Kennis en vaardigheden

- Zijn theoretische kennis van gerechtelijk werk is in orde.
- Hij maakt een aanvaardbare analyse van de concreet gestelde probleemsituatie. - Hij is te weinig doordrongen van het belang van empowerment.
- Hij benadert situaties te weinig leer vanuit een conflictmodel dan vanuit een dialoogmodel en is hierdoor minder oplossingsgericht.
- De kandidaat heeft te weinig inzicht in eigen sterktes en zwaktes

Management en leidinggeven:

- De kandidaat heeft onvoldoende visie op de noden, uitdagingen en opportuniteiten die in deze zone in het algemeen en in dit politiekorps in het bijzonder, aanwezig zijn.
- Hij heeft volgens de jury een te beperkte visie over de verbeterpunten die in het korps zouden kunnen opgenomen worden. Hij kan de commissie ook moeilijk overtuigen dat hij hiermee aan de slag wil gaan.
- De jury ondervindt in reacties op een aantal vragen een tekort aan incasseringsvermogen van de kandidaat.
- De kandidaat heeft een te weinig genuanceerde kijk op zijn eigen functioneren als leidinggevende.

Motivatie en betrokkenheid:

- De motivatie van de kandidaat vertrekt veel te veel vanuit zijn eigen persoon en veel te weinig vanuit het korps en de burgers van de zone. Dit wordt nog versterkt door zijn eerder negatieve motivatie om zijn huidig korps te verlaten.
- Hij heeft niet echt blijk gegeven van grote betrokkenheid op de zone en het korps, Zo heeft hij zich te weinig geïnformeerd over de specifieke situaties in de zone en over de organisatiecultuur van het korps.”.

Met een e-mail van 29 december 2010 verzoekt de verzoeker om een afschrift van alle stukken die in het bezit zijn van de selectiecommissie en dit “teneinde [zijn] verweer voor te bereiden”.

Met een e-mail van 3 januari 2011 overhandigt de verwerende partij aan de verzoeker de opdracht die hij gekregen had in voorbereiding op het selectiegesprek en de neerslag van zijn eigen powerpoint presentatie.

Met een brief van 6 januari 2011 stelt de verzoeker vast dat niet (genoegzaam) is ingegaan op zijn verzoek om een afschrift van de gevraagde

stukken en verzoekt hij hem inzage te verlenen en een afschrift te bezorgen van de door hem opgesomde documenten.

Op 11 januari 2011 antwoordt de verwerende partij dat zij op voormeld verzoek niet kan ingaan op grond van de volgende overwegingen:

“Meneer Wandelseck

Wij kunnen niet ingaan op uw verzoek om inzage te krijgen in de gevraagde documenten van de selectiecommissie voor het mandaat van korpschef van de lokale politie Geel-Laakdal-Meerhout.

We kennen inderdaad de principes van openbaarheid van bestuur zoals ze opgenomen zijn in het decreet van 26.03.2004. Maar in de omzendbrief VR/2006/26 staat duidelijk vermeld dat dit niet geldt voor informatie van persoonlijke aard (een beoordeling, waardeoordeel of beschrijving van een gedrag van een natuurlijk persoon). Dit is zelfs een absolute uitzonderingsgrond. Als we zouden voldoen aan uw vraag zou dit de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de andere kandidaten ernstig schaden.

De omzendbrief maakt ook melding van het aantonen van belang. U heeft dan eventueel recht op de informatie indien u rechtstreeks en persoonlijk geraakt zou kunnen worden in uw rechtssituatie. Wat in deze niet geldt omdat de andere kandidaten eveneens ongeschikt zijn bevonden.

Wij hopen u hiermee voldoende van antwoord te hebben gediend.”.

Op 12 januari 2011 dient de verzoeker een bezwaarschrift in.

Op 18 februari 2011 behandelt de selectiecommissie voormeld bezwaarschrift.

Dit is de bestreden beslissing. Deze beslissing is als volgt gemotiveerd:

“Gelet op de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, inzonderheid op de artikelen 48, 50 en 52 ;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, inzonderheid op de artikelen VII.III.18 tot VII.III.21, VII.III.28, VII.III.38 en VII.III.43 (RPPol)

Gelet op de zitting van de Selectiecommissie van 25 november 2010 waarbij de kandidatu(u)r(en) van SCHELLEKENS GUIDO, VERVECKEN ALOIS en WANDELSECK CRIS ontvankelijk werden verklaard.

Gelet op de beraadslaging op de zitting van de Selectiecommissie van 15 december 2010:

- Waar overeenkomstig het artikel VII.III.26 RPPol de selectiecommissie overgegaan is tot de vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de kandidaten met het oog op het beoordelen van de geschiktheid van de kandidaten.
- Waar het onderzoek naar de geschiktheid van de kandidaten geschiedde op basis van het profiel van de kandidaten in vergelijking met het profiel vereist

voor de functie van korpschef rekening houdend met de functiebeschrijving, het persoonlijk dossier, de functioneringsevaluatie, de kandidaatstelling en de resultaten van het verhoor van de kandidaten door de Selectiecommissie.

Waarbij de kandidaten SCHELLEKENS Guido, VERVECKEN Aloïs en WANDELSECK Cris niet geschikt werden bevonden.

Gelet op het feit dat de drie kandidaten hiervan schriftelijk in kennis werden gesteld. De aangetekende brieven zijn vertrokken op postdatum 27 december 2010.

Gelet op art VII.III.28 RPPol, waarin gesteld wordt dat de kandidaten 15 dagen tijd hebben om een bezwaarschrift in te dienen na kennisname van de beslissing van de selectiecommissie.

Gelet op het feit dat in de brief verzonden aan de kandidaten een materiële vergissing geslopen is, namelijk de datum van de vorige vergadering was niet 25 december 2010 maar wel 15 december 2010.

1. Kennisname van de bezwaarschriften

De selectiecommissie neemt er akte van dat er twee bezwaarschriften zijn ingediend, namelijk door SCHELLEKENS Guido en door WANDELSECK Cris.

2. Onderzoek omtrent de ontvankelijkheid

De beslissing van de selectiecommissie werd aan de kandidaten aangetekend opgestuurd tegen ontvangstbewijs op 27.12.2010.

Het bezwaarschrift van SCHELLEKENS Guido is persoonlijk afgegeven aan de secretaris van de selectiecommissie op 10.01.2011. Het bezwaarschrift van WANDELSECK Cris is afgestempeld op de post op 12.01.2011.

Ze zijn beiden tijdig ingediend.

De beide bezwaarschriften worden ontvankelijk verklaard.

3. Onderzoek omtrent de gegrondheid

De selectiecommissie gaat over tot bespreking van de gegrondheid van de bezwaarschriften met het oog op de eventuele herziening van de op de vergadering van 15 december 2010 genomen beslissing.

De selectiecommissie onderzoekt de argumentatie van het bezwaarschrift van de heer WANDELSECK Cris en is van oordeel dat dit bezwaarschrift ongegrond is.

De redenen hiervoor, die hierna volgen, komen uit de behandeling van diverse elementen uit het bezwaarschrift. Deze elementen zijn in de tekst schuin weergegeven:

Deel I:

1.

Het besluit van de selectiecommissie van 15 december 2010 en van 25 december 2010 werd mij niet overgemaakt, net zoals andere stukken die me zouden toelaten inzicht te krijgen in de motieven van de selectiecommissie. Op 3 januari 2011 krijg ik het volgende antwoord op mijn Mail:

Mr Wandelseck

In bijlage vindt u de opdracht die u gekregen had in voorbereiding van uw gesprek en de neerslag van uw eigen powerpoint presentatie.

De profielschets van de functie kan u vinden in de vacant verklaring

Wij hopen dat wij u hiermee van dienst zijn geweest

Vriendelijke groeten,

Greet Vandepierre

Ik kan dus de motieven van de beslissing niet achterhalen. Tevens is het mij onmogelijk om op basis van de toegezonden brief uit te maken hoe de vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de in aanmerking komende kandidaten gebeurde. Ik vind geen gemotiveerd voorstel betreffende de door haar voor het mandaat geschikt geachte kandidaten noch de niet geschikt geachte kandidaten.

De selectiecommissie heeft de kandidaat op zijn vraag de volgende stukken bezorgd:

- de gegeven opdracht,
- een uitprint van zijn powerpoint presentatie
- haar motivatie om hemzelf, WANDELSECK Cris, ongeschikt te verklaren.

WANDELSECK Cris verwachtte het globale proces-verbaal van de vergadering van de selectiecommissie van 15 december 2010. In de omzendbrief VR/2006/26 staat echter duidelijk vermeld dat dit niet kan omdat het gaat over informatie van persoonlijke aard (een beoordeling, waardeoordeel of beschrijving van een gedrag van een natuurlijk persoon). Dit is zelfs een absolute uitzonderingsgrond. Als we zouden voldoen aan zijn vraag zouden we de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de andere kandidaten ernstig geschaad hebben.

2.

De jury is blijkbaar van oordeel dat mijn profiel niet voldoet aan de verwachtingen die zij gesteld heeft. Uit de mail van 3 januari 2011 kan ik afleiden dat er geen bijkomende profielvereisten werden gesteld door de selectiecommissie dan deze bepaald in de oproep tot kandidaatstelling voor het mandaat van korpschef van de lokale politiezone Geel-Laakdal-Meerhout met nummer DGS/DSPO-2010/33415 van 15-09-2010. Ik ben echter van mening dat de selectiecommissie niet motiveert vanuit de wettelijk voorgeschreven functie vereisten maar eigen criteria hanteert die me niet bekend werden gemaakt voorafgaand aan het selectie gesprek en die ook een juridische basis missen.

WANDELSECK Cris meent dat de selectiecommissie niet motiveert vanuit de wettelijk voorgeschreven functievereisten maar eigen criteria hanteert die hem onbekend zijn.

De selectiecommissie heeft echter wel degelijk rekening gehouden met het Ministerieel Besluit van 11.01.06 in verband met de vaststellingen van de functieomschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef, ze zijn ook expliciet opgenomen in de oproep tot kandidaatstelling voor het mandaat van korpschef van de lokale politiezone Geel-Laakdal-Meerhout met nummer DGS/DSPO-2010/33415 van 15.09.10. Zij heeft haar motivatie van hieruit opgebouwd door te verwijzen naar elementen van motivatie en betrokkenheid, kennis en vaardigheden en specifieke vereisten zoals ze terug te vinden zijn in het hierboven aangehaalde Ministerieel Besluit.

3.

Ik meen dat er onvoldoende rekening werd gehouden bij de beoordeling met de vergelijking van de aanspraken en verdiensten en het Koninklijk Besluit van 24 september 2006 tot verlenging van mijn mandaat in de politiezone Zuiderkempem (ingediend bij mijn kandidatuurstelling) waarbij gesteld wordt dat ik aan alle voorwaarden voldoe zodat het mandaat van korpschef hernieuwd werd voor een periode van vijf jaar. De zorgvuldigheidsplicht wordt hier geschonden.

De selectie commissie heeft zich evenmin gebaseerd op mijn persoonlijk dossier. Zij schaaft hiermee het zorgvuldigheidsprincipe. Artikel VII.III.26 van het RPPol bepaalt immers dat de geschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van het profiel van de kandidaat ten overstaan van het voor het ambt vereiste profiel en rekening houdend met de functiebeschrijving, het persoonlijk dossier, de evaluatie en, in voorkomend geval, de resultaten van het horen van de kandidaat door de selectiecommissie.

Dit persoonlijk dossier omvat verschillende blijken van tevredenheid over mijn functioneren als korpschef. Tevens bevat dit dossier het mandaatdossier zoals voorzien in het RPPol. Uit dit mandaatdossier kan u vaststellen dat ik zeker geschikt ben voor het mandaat van korpschef van een korps van de lokale politie Categorie II.

De brief van de heer Procureur des konings d.d. 2 mei 2006 met nummer 309/2004 dat deel uitmaakt van het mandaatdossier bepaalt:

Turnhout, 02 mei 2006

PARKET

van de

PROCUREUR DES KONINGS

Kasteelstraat 1

B-2300 TURNHOUT

Aan de heer Luc Peetermans

Burgemeester

Voorzitter van de evaluatiecommissie

Politiecollege Zuiderkempem

Wolfdonksesteenweg 76

2230 HERSELT

O. Ref.: Stk.nr. 309/2004

Pers. Pol. Zuiderkempem

U. Ref.: VTA/PL-POL-2006/04.040

Bijlage(n): /.

Mijnheer de Voorzitter,

Geachte Burgemeester,

Betreft: eindevaluatie korpschef Cris Wandelseck.

Met verwijzing naar uw brief van 13 april 2006 waarbij U mij uitnodigde op het evaluatiegesprek m.b.t. de aanvraag tot vernieuwing van het mandaat van korpschef van de politiezone Zuiderkempem kan ik u mijn volgende visie overmaken m.b.t. de kandidaat.

De heer Wandelseck is licentiaat in de criminologie en behaalde eveneens een licentie bedrijfspsychologie met grote onderscheiding. Zijn assessment in 2001 vermeldde als opvallendste punten zijn visie en helikopterblik alsook zijn constructieve open en duidelijke communicatie. Kandidaat denkt in termen van structuur, organisatie en efficiëntie.

Uit zijn synoptisch verslag blijkt dat betrokkene een sterk leiderschap diende tentoon te spreiden om een draagvlak te creëren voor de nieuwe politiestructuren binnen deze zone.

In het zonaal veiligheidsplan 2005-2008 kon de heer Wandelseck zijn ontwikkelde visie voor de zone vertalen naar de verschillende basisfuncties van de politie.

Documentatie - Secretariaat

Correspondent P. Stymans, Begijnenstraat 6, B-2300 Turnhout

Tel.: 014 47 15 28 - Fax.: 014 47 18 83

Om de verschillende belanghebbenden te identificeren en systematisch de verwachtingen van het personeel, de maatschappij, de bestuurlijke en gerechtelijke overheden en partners te kennen koos de h. Wandelseck voor duidelijk overleg.

Deze visie legt hij ook in zijn HRM-management waarbij hij innovativiteit en creativiteit ingang kon doen vinden bij zijn medewerkers. De politieorganisatie van deze zone kent verschillende partnerships, o.a. met de federale politie. De samenwerking binnen het gerechtelijk arrondissement met andere politiezones en met GDA en CSD verloopt vlot. Er wordt goed samengewerkt.

De heer Wandelseck heeft aandacht voor het ruimer kader van zijn veiligheidsopdracht en houdt meer dan voldoende rekening met de prioriteiten van bestuurlijke en gerechtelijke overheden.

De dienst recherche van de politiezone telt vijf leden en door de korpschef kon aan andere leden van het korps tijdelijk opdracht gegeven worden de rechedienst te versterken.

Het jaarverslag 2005 werd zorgvuldig opgesteld en bevat een duidelijke beschrijving van de recherchefunctie en aanpak van de prioriteiten binnen het zonaal veiligheidsplan.

De heer Wandelseck gaf tijdens zijn eerste ambtstermijn prioriteit aan de politieorganisatie en de resultaatsgebieden op het vlak van de sleutelactiviteiten. Hij bracht dynamisme binnen de politiezone. In de komende periode wenst hij zijn korps verder vorm te geven in de richting van gemeenschapsgerichte politiezorg.

Inzake tucht zijn mij geen voorgaande gekend.

De heer Cris Wandelseck kon als zeer geschikt omschreven worden om zijn functie verder te zetten.

Met de meeste hoogachting,

De Procureur des Konings,

J. POELS.

De selectiecommissie heeft al deze elementen echter wel degelijk meegenomen bij de bespreking van het selectiegesprek van 15 december 2010 en zowel de elementen uit zijn persoonlijk dossier als uit zijn aanspraken en verdiensten mee verrekend in haar eindoordeel.

4.

Ik meen te voldoen aan de profielvereisten van een korpschef categorie 2 aangezien ik al onafgebroken, sinds 28-11-2001 het mandaat van korpschef van de politie Zuiderkempem (categorie 2) vervul en nooit enige tussentijdse evaluatie genoot. Bovendien vermeldt de voorzitter van het politiecollege van de politie Zuiderkempem in BU601/2010 "gelet op het goede functioneren van Cris Wandelseck als korpschef van de lokale politie Zuiderkempem is er geen tussentijdse evaluatie lopende op uitgifte datum van de oproep tot kandidaatstelling". Dit document werd gevoegd bij de kandidaatstelling en is in bezit van de selectiecommissie.

Op geen enkel ogenblik motiveert de selectiecommissie dat ik niet voldoe aan het profiel van een korpschef van een lokaal korps categorie II, noch wordt er verwezen naar de algemene functieomschrijving, de algemene en de specifieke voorwaarden zoals weergegeven in de oproep tot kandidaatstelling.

De selectiecommissie heeft het profiel van de korpschef zoals opgenomen in het Ministerieel Besluit van 11.01.06, als leidraad genomen in de besprekingen van 15 december 2010.

De selectiecommissie is echter ook van mening dat de verschillende korpsen verschillende eisen en verwachtingen stellen en dat iemand die een goede korpschef kan zijn voor een bepaalde zone toch ongeschikt kan zijn als korpschef van een andere zone.

De motivering voor verlenging van zijn mandaat als korpschef dateert van 2006. In een samenleving die snel evolueert en waarbij levenslang leren een noodzakelijke vereiste is, is het bij een selectie voor een ambt als korpschef vooral belangrijk om, naast de aanspraken, verdiensten en zijn persoonlijk dossier ook te kijken naar de competenties waarover de kandidaat vandaag beschikt. In hetzelfde kader hebben vroegere evaluaties een belangrijk maar relatief belang.

5.

Er wordt blijkbaar enkel rekening gehouden met negatieve elementen en er wordt een dossier samengesteld om die negatieve elementen te ondersteunen, terwijl er ook positieve elementen zijn en stukken die die positieve elementen ondersteunen. Het opstellen van een subjectief advies, gestoffeerd door een selectief samengesteld dossier, tast dan ook niet alleen de materiële motivering van dat advies aan, maar is ook een schending van het Zorgvuldigheidsbeginsel begrepen in die zin dat, wanneer de overheid een beslissing neemt, zij alle voor de beslissing relevante feiten met zorgvuldigheid moet vaststellen.

De selectiecommissie heeft in voorbereiding van haar advies rekening gehouden met de aanspraken en verdiensten, het persoonlijk dossier, de functieomschrijving en het selectiegesprek.

De positieve elementen uit het persoonlijk dossier hebben onder andere geleid tot de ontvankelijkheidsverklaring.

In het besluit de kandidaat niet geschikt te verklaren volstaat de motivering om aan te geven welke redenen en overwegingen de selectie commissie tot dit besluit hebben geleid.

Deel II:

Betrokkene weerlegt vervolgens verschillende motivatiepunten van de selectiecommissie. De selectiecommissie onderzoekt per aangehaald punt het bezwaarschrift. De motivatiepunten zijn hierna schuin gedrukt

1. Hij is te weinig doordrongen van het belang van empowerment.

Tijdens het selectiegesprek gaf betrokkene eerder blijk van een controlerende houding en veel minder van respect en vertrouwen ten aanzien van zijn medewerkers. De verwijzingen in het bezwaarschrift naar zijn aanspraken en verdiensten en naar de motivatie van de verlenging van zijn mandaat waren onvoldoende om de discrepantie te weerleggen die de selectiecommissie hierover ervaren heeft in het gesprek.

2. Hij benadert situaties te weinig leer vanuit een conflictmodel dan vanuit een dialoogmodel en is hierdoor minder oplossingsgericht.

De selectiecommissie neemt kennis van de door de kandidaat geformuleerde opmerking en stelt vast dat er een materiële fout geslopen is in de motivering van de beslissing: ‘te weinig leer’, moet zijn, zoals in het verslag wel juist weergegeven: ‘veeleer’.

De selectiecommissie blijft bij haar bovenvermelde stelling omdat de kandidaat tijdens het selectiegesprek enkele malen op een defensieve en ontwijkende manier geantwoord heeft op vragen van de jury. De argumenten opgenomen in het bezwaarschrift veranderen de mening van de commissie hierover niet.

3. De kandidaat heeft te weinig inzicht in eigen sterktes en zwaktes.

Dit item is door de selectiecommissie gesteld omdat de kandidaat op de vraag die peilde naar zijn inzicht in eigen zwaktes en sterktes enkel en alleen de klemtoon gelegd heeft op zijn sterktes.

De bezwaren op dit item geformuleerd door WANDELSECK Cris staven de selectiecommissie juist in hun motivatie omdat hij in zijn bezwaren enkel komt met zijn sterktes en hij geen enkele zwakte opgenomen heeft.

4. De kandidaat heeft onvoldoende visie op de noden, uitdagingen en opportuniteiten die in deze zone in het algemeen en in dit politiekorps in het bijzonder aanwezig zijn.

Tijdens het selectiegesprek zijn hierover enkele vragen gesteld en de kandidaat heeft hier niet overtuigend op geantwoord.

Inhoudelijk brengt het bezwaarschrift ook niets bij om dit te veranderen. Betrokkene gaat enkel in op zijn eigen aanspraken en verdiensten en brengt niets aan waardoor de selectiecommissie inzicht zou kunnen krijgen in zijn visie op de noden, uitdagingen en opportuniteiten van de zone Geel-Laakdal-Meerhout.

5. Hij heeft volgens de jury een te beperkte visie over de verbeterpunten die in het korps zouden kunnen opgenomen worden. Hij kan de commissie ook moeilijk overtuigen dat hij hiermee aan de slag wil gaan.

Het bezwaarschrift bevat geen enkel materieel element dat de selectiecommissie kan overtuigen dat hij inderdaad een duidelijke visie heeft over de verbeterpunten van de lokale politiezone Geel-Laakdal-Meerhout. Hij geeft in deze tekst ook geen blijk van interesse en kennis van de zone waarvoor hij solliciteert. In zijn bezwaarschrift heeft hij het enkel over de zones waar hij tot nu toe in gewerkt heeft

namelijk Zuiderkempem en Heusden-Zolder.

Hij heeft noch tijdens het selectiegesprek noch in zijn bezwaarschrift blijk gegeven dat hij de missie, de visie en de waarden van de zone Geel-Laakdal-Meerhout kent.

De kandidaat gaat er teveel van uit dat elke zone gelijk is. Hij heeft zich niet gefocust op de specifieke noden van dit korps en komt meestal met gestandaardiseerde oplossingen. De selectiecommissie zocht echter naar meer concreet gerichte en op deze zone toepasbare voorstellen.

6. De jury ondervindt in reacties op een aantal vragen een tekort aan incasseringsvermogen van de kandidaat.

Op kritische vragen tijdens het selectiegesprek heeft de kandidaat blijk gegeven van weinig incasseringsvermogen. Hij reageerde soms wrevelig. De stijl van reageren op sommige plaatsen in het bezwaarschrift bevestigt dit.

7. De kandidaat heeft een te weinig genuanceerde kijk op zijn eigen functioneren als leidinggevende.

Een duidelijke genuanceerde kijk hebben op eigen functioneren is volgens de selectiecommissie wel degelijk relevant voor het oordeel naar geschiktheid voor de functie van korpschef en het is impliciet aanwezig in de vooropgestelde attitudes, vaardigheden en specifieke vereisten.

Het feit dat de kandidaat een te weinig genuanceerde kijk heeft op zijn eigen functioneren als leidinggevende versterkt alleen maar andere negatief geformuleerde bevindingen van de selectiecommissie.

8. De motivatie van de kandidaat vertrekt veel te veel vanuit zijn eigen persoon en veel te weinig vanuit het korps en de burgers van de zone. Dit wordt nog versterkt door zijn eerder negatieve motivatie om zijn huidige korps te verlaten.

Voor de selectiecommissie is dit een belangrijk punt. In het selectiegesprek zijn weinig elementen aan bod gekomen waaruit bleek dat de zorg voor de burgers van deze zone voldoende aanwezig was bij de kandidaat. Dit is ook onvoldoende gebleken uit het persoonlijk dossier en de aanspraken en verdiensten.

Op dit vlak bevat het bezwaarschrift een theoretische uiteenzetting maar het geeft te weinig blijk van een motivatie die start vanuit een bezorgdheid en interesse in de burgers van deze zone.

Heel concreet kan dit onder andere gestaafd worden met de opmerkingen op pagina 17 en 18 van het bezwaarschrift waar de kandidaat zijn motivatie beschrijft vanuit de meerwaarde voor zijn zelfontplooiing en een kans die voor hem op het juiste tijdstip komt.

9. Hij heeft niet echt blijk gegeven van grote betrokkenheid op de zone en het korps. Zo heeft hij zich te weinig geïnformeerd over de specifieke situatie in de zone en over de organisatiecultuur van het korps.

De kandidaat heeft weinig elementen aangehaald hoe hij de organisatiecultuur van het korps ziet. Dit is niet naar boven gekomen in zijn selectiegesprek en ook niet terug te vinden in zijn aanspraken en verdiensten en persoonlijk dossier. Als korpschef van een naburige zone zijn er nochtans voldoende opportuniteiten en contacten om de cultuur van deze zone te kennen.

In zijn bezwaarschrift heeft hij ook niets bijkomend aangehaald op dit vlak. Hij focust zich te weinig op de specificiteit van het korps. Hij beroept zich op het feit dat hij de cultuur en de specificiteit van het korps kent maar hij hanteert dit niet.

10. WANDELSECK Cris stelt dat het niet eenvoudig was voor hem om toegang te krijgen tot informatie. Hij schrijft het volgende:

Ik wens er aan toe te voegen dat het niet altijd eenvoudig was om toegang te krijgen tot die informatie. Soms onthield men mij informatie. Ik heb net heel wat inspanningen moeten doen om informatie te bekomen. Zo werd er beweerd dat er geen projectfiche gebiedsgebonden werking bestaat. Mijn gedreven zoektocht naar

informatie leidde me echter naar projectfiche nummer 1 versie nummer 15-06-2009 gevalideerd op 04-11-2009. Er werd zelfs beweerd dat er geen actieplannen criminaliteit, overlast, verkeer en intern functioneren bestonden in de politiezone Geel-Laakdal-Meerhout.

De secretaris van de selectiecommissie heeft de drie kandidaten de volgende informatie bezorgd:

- Het volledige Zonale Veiligheidsplan, inclusief het jaarverslag van 2007
- een jaarverslag 2009
- de belangrijkste projectfiches van de strategiekaart gelinkt aan het Zonale Veiligheidsplan.

In het Zonale Veiligheidsplan is ook de strategiekaart terug te vinden. In deze strategiekaart zijn al de organisatorische en operationele actieplannen opgenomen waar het korps in de periode 2009-2012 aan werkt. Van de meeste van deze actieplannen zijn projectfiches opgesteld. De kandidaten hadden de titels van deze actieplannen kunnen terugvinden in het Zonaal Veiligheidsplan zoals het aan hen bezorgd is.

De hieraan gekoppelde projectfiches waren allemaal ter beschikking van de kandidaten. De door deze kandidaat gevraagde projectfiches: ‘gebiedsgebonden werken’, ‘criminaliteit’, ‘overlast’ en ‘intern functioneren’ konden niet bezorgd worden omdat ze in het kader van de strategiekaart als dusdanig niet bestaan.

De drie kandidaten hebben zich op totaal verschillende manieren geïnformeerd binnen het korps. Ze hebben elk verschillende mensen en verschillende diensten gecontacteerd. Zij zijn hierdoor ook aan verschillende informatie gekomen.”.

Met een e-mail van 14 maart 2011 vraagt de verzoeker nogmaals op grond van de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur om de kennisname van de door hem gevraagde documenten.

Dit verzoek wordt initieel afgewezen op 24 maart 2011, doch aan de verzoeker wordt op 28 maart 2011 meegedeeld dat aan de andere kandidaten zal worden gevraagd of zij bezwaar maken tegen het vrijgeven van de door hem gevraagde informatie. Guido SCHELLEKENS laat met een e-mail van 1 april 2011 aan de verwerende partij weten dat hij geen bezwaar heeft tegen de inzage van de gevraagde documenten door de verzoeker. Aloïs VERVECKEN verklaart zich met een e-mail van 7 april 2011 daarentegen niet akkoord met de gevraagde inzage.

Op 3 mei 2011 beslist de Politieraad om de gevraagde documenten van de selectiecommissie door de verzoeker te laten inkijken “met uitzondering van persoonlijke dossiers of gegevens over de andere twee kandidaten”. De verzoeker wordt van deze beslissing in kennis gesteld op 5 mei 2011.

Op 20 mei 2011 heeft de verzoeker van deze informatie kennis kunnen nemen.

IV. Onderzoek van de middelen

4. Eerste middel

4.1. Standpunt van de partijen

4.1.1. In een eerste middel voert de verzoeker de schending aan van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, “m.n. het redelijkheids-, zorgvuldigheids- en het gelijkheidsbeginsel alsook de feitenvinding en het rechtszekerheidsbeginsel”, en van de artikelen VII.III.26 en 28 van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (hierna: RPPoL). De verzoeker is van mening dat de selectiecommissie de bestreden beslissing gemotiveerd heeft met vage en algemene bewoordingen. Dit strookt volgens hem niet met artikel 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen nu vereist is dat hij in staat wordt gesteld een inzicht te verwerven in de exacte motieven van de selectiecommissie om tot de bestreden beslissing te komen. De verzoeker voert voorts aan dat de selectiecommissie zijn titels en verdiensten niet heeft afgewogen doch zich alleen gebaseerd heeft op het selectiegesprek met de verzoeker. Een beslissing in dergelijke vage en algemene bewoordingen zonder enige afdoende gemotiveerde uiteenzetting met bijhorende verwijzing en afweging van aanspraken en verdiensten, het profiel en het persoonlijk dossier schendt niet alleen de motiveringsplicht maar ook het redelijkheidsbeginsel. De verzoeker meent nochtans een perfecte kandidaat te zijn voor de functie, hetgeen volgens hem blijkt uit de uitgebreide en gemotiveerde uiteenzetting van zijn aanspraken en verdiensten, zijn CV en motivatie voor de uitoefening van het te begeven mandaat. De verzoeker acht tevens het

zorgvuldigheidsbeginsel geschonden nu geen rekening werd gehouden met de verlenging van zijn mandaat als korpschef bij koninklijk besluit van 24 september 2006. De bestreden beslissing vloeit volgens de verzoeker ook voort uit een vooringenomen selectiecommissie. De vooringenomenheid van de selectiecommissie blijkt volgens hem niet alleen uit de vage en algemene motivering, maar ook uit het feit dat één van de juryleden niet aanwezig kon zijn op de vooropgestelde datum voor de bespreking van de bezwaarschriften, hierbij stellende dat “[h]et (...) voor zich (spreekt) dat ik mij aansluit bij de deliberatie van de aanwezige jury”. De verzoeker leidt hieruit af dat de beslissing van de selectiecommissie al vaststond, hetgeen een schending inhoudt van de zorgvuldigheidsplicht, het redelijkheidsbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel. Volgens de verzoeker heeft de selectiecommissie dan ook de gelijke toegang tot het mandaat geweigerd en derhalve het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel geschonden.

4.1.2. De verwerende partij antwoordt hierop dat de verzoeker op geen enkele wijze de inhoud van de motieven in de bestreden beslissing zelf bestrijdt, doch enkel stelt dat andere aspecten niet of onvoldoende aan bod zijn gekomen. Voor zover de verzoeker meent dat zijn titels en verdiensten niet in rekening zijn gebracht, stelt de verwerende partij dat titels en verdiensten niet volstaan en in ieder geval geen voldoende voorwaarde vormen om automatisch als geschikt te worden beschouwd. In casu werden de kandidaten overeenkomstig artikel VII.III.26 van het RPPol gehoord in het kader van een selectiegesprek, zodat het resultaat van een dergelijk gesprek per definitie ook een belangrijk gewicht heeft. De verwerende partij merkt op dat in de bestreden beslissing van 18 februari 2011 verder wordt ingegaan op de kritieken van de verzoeker, onder meer, wat zijn verdiensten in een ander korps betreft. In deel II van voormelde beslissing overloopt de selectiecommissie vervolgens nogmaals in detail alle elementen van de specifieke voorwaarden en vereisten en vult zij ze verder aan. De verwerende partij stelt vast dat de verzoeker op deze pertinente overwegingen in zijn verzoekschrift niet ingaat. Wat de beweerde vooringenomenheid betreft, stelt de verwerende partij dat zelfs indien de motivering niet afdoende zou zijn, zulks

nog niet betekent dat de selectiecommissie vooringenomen zou zijn geweest. Wat het bericht van Frank Mulleners betreft, wijst de verwerende partij er op dat het juist is omdat niet iedereen aanwezig kon zijn, dat de geplande bijeenkomst van 26 januari 2011 werd verdaagd en de bezwaarschriften uiteindelijk werden beoordeeld op de bijeenkomst van 18 februari 2011, waarop alle leden van de selectiecommissie aanwezig waren en beraadslaagd hebben. De verwerende partij meent ten slotte dat de verzoeker niet toelicht op welke wijze het beginsel van de gelijke toegang tot het mandaat en derhalve het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel zouden zijn geschonden. De verwerende partij wijst er op dat uit geen enkel gegeven blijkt dat één van de kandidaten ongelijk door de selectiecommissie zou zijn behandeld, temeer nu niet alleen de verzoeker maar ook de andere twee kandidaten ongeschikt werden bevonden en ook het bezwaarschrift van één van de andere kandidaten ongegrond werd verklaard. Uit voormelde gegevens kan volgens de verwerende partij geen enkele ongelijkheid worden afgeleid.

4.1.3. In zijn memorie van wederantwoord repliceert de verzoeker dat uit de bestreden beslissing duidelijk blijkt dat de selectiecommissie zich enkel gebaseerd heeft op het selectiegesprek met de verzoeker en geenszins op zijn aanspraken en verdiensten, zijn profiel, zijn persoonlijk dossier, de evaluatie, ..., nu de selectiecommissie niet eens de moeite heeft gedaan om het persoonlijk dossier op te vragen, zodat zij minstens kennis zou krijgen van zijn merites. De verzoeker meent dan ook dat dit een flagrante schending is van artikel VII.III.26 van het RPPol. Bovendien meent de verzoeker dat de selectiecommissie eigen (verboden) criteria hanteert om hem te beoordelen, niettegenstaande er richtlijnen en criteria uitgevaardigd zijn door de minister om na te gaan aan welke specifieke voorwaarden een kandidaat-korpschef moet voldoen (Ministerieel besluit van 11 januari 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef). Nu hij korpschef is in een andere (gelijkaardige) politiezone, meent de verzoeker dat de uitoefening van het mandaat als korpschef automatisch impliceert dat hij voldoet aan de gestelde vereisten, zo niet was hij geen korpschef geworden. Om hem toch maar af te wijzen als ongeschikt, heeft de verwerende partij volgens de verzoeker dan andere,

niet toegelaten criteria gehanteerd. Zo verwijst de verwerende partij bijvoorbeeld naar het gebrek aan grote betrokkenheid op de zone en het korps, terwijl dit aspect volgens de verzoeker niet wordt uitgediept en bovendien een verboden criterium is. Dat de verwerende partij er een eigen methode op nahoudt, blijkt volgens de verzoeker bovendien uit stuk 17 van het administratief dossier (proces-verbaal van de politieraad van 1 maart 2011), waarin de voorzitter van de politieraad, die tevens deel uitmaakte van de selectiecommissie, stelde: “je kan twijfelen over de objectiviteit van de jury, maar zeker niet over de representativiteit van de jury”. Ook uit de omstandigheid dat de selectiecommissie bijkomende proeven heeft opgelegd en bijkomende vragen heeft gesteld en uit een andere uitlating van de voorzitter tijdens de politieraad van 1 maart 2011 leidt de verzoeker af dat er een gedoodverfde kandidaat was die naderhand overigens ook effectief is benoemd. De verzoeker stelt voorts dat de verwerende partij zich zelf niet houdt aan het door haarzelf opgestelde beoordelingsschema (cf. proces-verbaal van 25 november 2010), nu uit de bestreden beslissing nergens blijkt dat dit beoordelingsschema werd gebruikt en/of gevolgd.

4.2. Beoordeling

4.2.1. De artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de formele motivering van de bestuurshandelingen verplichten de overheid in de akte de juridische en feitelijke overwegingen op te nemen die aan de beslissing ten grondslag liggen, en dat op een “afdoende” wijze.

Voor zover de verwerende partij aanvoert dat de verzoeker de inhoud van de motieven in de bestreden beslissing zelf niet bestrijdt, is het logisch dat wanneer de verzoeker de mening is toegedaan dat de motieven hem geen inzicht verschaffen in het waarom van de beslissing, hij de inhoud ervan ook niet kan weerleggen. Het behoort ook tot het wezen van de formele motiveringsplicht dat op de argumenten van de betrokkene wordt geantwoord, minstens dat de bestreden beslissing er op afdoende wijze doet van blijken dat de bezwaren van de verzoeker niet zomaar over het hoofd zijn gezien, maar dat er de nodige aandacht is aan gegeven. Zonder die aandacht zou het beroep waarin artikel 7.3.28 van het

RPPol voorziet, zinledig zijn. Het is dan ook niet ten onrechte dat de verzoeker aanvoert dat andere aspecten dan deze die in de bestreden beslissing zijn opgenomen niet of onvoldoende aan bod zijn gekomen.

4.2.2. Overeenkomstig artikel 7.3.26, § 2, van het RPPol wordt de geschiktheid van de kandidaat vastgesteld “aan de hand van het profiel van de kandidaat ten overstaan van het voor het ambt vereiste profiel en rekening houdend met de functiebeschrijving, de kandidaatstelling, het persoonlijk dossier, de evaluatie en, in voorkomend geval, de resultaten van het horen van de kandidaat door de selectiecommissie”. Uit het voorgaande blijkt dat het persoonlijk dossier van de kandidaten, waarin alle nuttige gegevens en dus ook alle nuttige ervaring zoals die voorkomt in het mandaatdossier, een wezenlijk onderdeel vormt van hun beoordeling door de selectiecommissie. De verwerende partij merkt weliswaar terecht op dat het resultaat van een selectiegesprek per definitie ook een belangrijk gewicht heeft, doch dit betekent niet dat geen rekening moet worden gehouden met de kandidaatstelling, het persoonlijk dossier en de evaluatie.

In de beslissing van 20 december 2010 wordt aan de hand van elf (voornamelijk negatief geformuleerde) zinnen de ongeschiktheid van de verzoeker vastgesteld.

Met de verzoeker dient vastgesteld dat deze zinnen zeer algemeen en vaag zijn en dat hieruit geenszins blijkt dat overeenkomstig artikel 7.3.26 van het RPPol rekening werd gehouden met “de kandidaatstelling, het persoonlijk dossier, de evaluatie”. Uit niets blijkt dat overeenkomstig artikel 7.3.26 van het RPPol “de kandidaatstelling, het persoonlijk dossier, de evaluatie”, waartoe ook de brief van de Procureur des Konings van 2 mei 2006 in verband met de eindevaluatie van de verzoeker als korpschef en het koninklijk besluit van 24 september 2006 tot verlenging van zijn mandaat dienen te worden gerekend, in aanmerking werden genomen en bij de afweging van de geschiktheid van de verzoeker werden betrokken. Integendeel, de verwerende partij lijkt zich uitsluitend, zo niet voornamelijk, op het selectiegesprek te hebben gebaseerd.

Ook naar aanleiding van het door de verzoeker ingediende bezwaarschrift beperkt de verwerende partij er zich in de bestreden beslissing toe

de argumenten van de verzoeker, ontwikkeld in zijn beroepschrift, in algemene, vage bewoordingen te weerleggen. In die zin voert de verzoeker in het middel terecht aan dat geen motivering wordt gegeven omtrent de verschillende elementen die overeenkomstig artikel 7.3.26 van het RPPol in aanmerking moeten worden genomen bij de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaten, meer bepaald “de functiebeschrijving, het persoonlijk dossier, de evaluatie en, in voorkomend geval, de resultaten van het horen van de kandidaat door de selectiecommissie”. Aldus is de formele motivering van de bestreden beslissing niet afdoende. Doordat de selectiecommissie welbepaalde onderdelen van de selectie niet in haar afweging van de geschiktheid van de verzoeker heeft betrokken, mist de bestreden beslissing bovendien een deugdelijke materiële grondslag en komt zij ook te kort aan haar zorgvuldigheidsplicht, en meer in het bijzonder de zorgvuldige feitenvinding.

4.2.3. Voorts dient vastgesteld te worden dat zich in het administratief dossier zelfs de stukken niet bevinden die de verzoeker heeft ingediend naar aanleiding van zijn kandidaatstelling, laat staan dat er zich een persoonlijk dossier, zoals vereist door artikel 7.3.26, § 2, tweede lid, van het RPPol, in het dossier bevindt waarmee de verwerende partij rekening zou hebben gehouden bij de beoordeling van verzoekers kandidatuur. De selectiecommissie beperkt er zich in de bestreden beslissing toe te stellen dat zij “al deze elementen [hiermee wordt vermoedelijk bedoeld de brief van de Procureur des Konings van 2 mei 2006] echter wel degelijk (heeft) meegenomen bij de bespreking van het selectiegesprek van 15 december 2010 en zowel de elementen uit zijn persoonlijk dossier als uit zijn aanspraken en verdiensten mee verrekend (heeft) in haar eindoordeel”, zonder te preciseren welke stukken waarmee zij rekening hield dan precies in dat persoonlijk dossier voorkwamen, laat staan die stukken als een afzonderlijk onderdeel aan het administratief dossier toe te voegen.

Met de verzoeker moet worden vastgesteld dat zijn ervaring gedurende negen jaar in het zo niet identieke, dan toch heel erg vergelijkbare mandaat van korpschef in de lokale politiezone Zuiderkempen een zeer belangrijk gegeven is in de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat.

De motivering die ter zake in de beslissing van 20 december 2010 van de selectiecommissie over de verzoeker voorkomt, is veeleer algemeen en zelfs subjectief geformuleerd en wordt niet nader onderbouwd met concrete voorbeelden uit het gesprek of uit het persoonlijk dossier van de verzoeker. Uit die motivering kan niet worden opgemaakt dat redelijkerwijze kon worden voorbijgegaan aan de ervaring van de verzoeker als korpschef van de lokale politiezone Zuiderkempen, zonder die ervaring zelfs uitdrukkelijk in de beoordeling te betrekken. Ook de motivering in de bestreden beslissing is met dat gebrek behept. De verwerende partij stelt weliswaar dat uit de bestreden beslissing blijkt dat de selectiecommissie wel degelijk weet had van en rekening hield met de ervaring van de verzoeker als korpschef van de lokale politiezone Zuiderkempen, doch in de motivering van de bestreden beslissing komt geen enkele verwijzing voor naar de ervaring van de verzoeker als korpschef. Er wordt enkel op algemene wijze gesteld “dat iemand die een goede korpschef kan zijn voor een bepaalde zone toch ongeschikt kan zijn als korpschef van een andere zone” en dat het vooral belangrijk is “om, naast de aanspraken, verdiensten en zijn persoonlijk dossier ook te kijken naar de competenties waarover de kandidaat vandaag beschikt”, zodat - in die zin - “vroegere evaluaties een belangrijk maar relatief belang (hebben)”. Uit een dergelijk algemeen motief blijkt niet dat de ervaring van de verzoeker daadwerkelijk in de beoordeling werd betrokken.

Zo kan aangenomen worden dat bij de beoordeling van de geschiktheid voor de te begeven betrekking enigszins rekening wordt gehouden met de specifieke eisen en verwachtingen van een bepaald korps, blijkt dit aspect in casu een wel zeer belangrijke, zo niet doorslaggevende rol te hebben gespeeld bij de beoordeling, nu bijna de helft van de getoetste criteria werden beoordeeld aan de hand van de specifieke “vereisten en verwachtingen”, “noden, uitdagingen en opportuniteiten, die in deze zone in het algemeen en in dit politiekorps in het bijzonder, aanwezig zijn” en de “verbeterpunten die in het korps zouden kunnen opgenomen worden”. Hiervoor is immers vereist dat de kandidaten reeds op voorhand een doorgedreven kennis hebben van het reilen en zeilen binnen de betreffende politiezone “in het algemeen” en het betreffende politiekorps “in het bijzonder”. Een dergelijke grondige kennis wordt nergens vereist door het

ministerieel besluit van 11 januari 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef, noch door de functiebeschrijving, die overigens de loutere overname is van voormeld ministerieel besluit. Bovendien blijkt, niettegenstaande het belang dat eraan gehecht wordt bij de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaten, noch uit de beslissing van 20 december 2010 noch uit de bestreden beslissing wat de verwerende partij dan wel precies bedoelt met die zone- en korpseigen “eisen en verwachtingen”, “noden, uitdagingen en opportuniteiten die in deze zone in het algemeen en in dit politiekorps in het bijzonder, aanwezig zijn”, “de verbeterpunten die in het korps zouden kunnen opgenomen worden” en “de specifieke situatie in de zone en (...) de organisatiecultuur van het korps”.

Om haar stelling te onderbouwen dat ook rekening werd gehouden met het persoonlijk dossier, stelt de selectiecommissie in de bestreden beslissing voorts dat de positieve elementen uit het persoonlijk dossier onder andere hebben geleid tot de ontvankelijkheidsverklaring. Dit motief is niet alleen niet draagkrachtig, het is bovendien onjuist. Uit het proces-verbaal van de zitting van 25 november 2010 van de selectiecommissie blijkt immers dat de kandidatuur van de verzoeker ontvankelijk werd verklaard omdat zij “voldoet aan de voorwaarden van ontvankelijkheid zoals vereist door de artikelen VII.III.20 en VII.III.21 van het (...) koninklijk besluit van 30 maart 2001”. Blijkens het proces-verbaal van de zitting van 25 november 2010 van de selectiecommissie werd evenwel, wat de ontvankelijkheid van de kandidaturen betreft, enkel nagegaan of de kandidaten voldeden aan de voorwaarde wat betreft de uiterste inschrijvingsdatum en wat betreft de wijze van inschrijving (aangetekend of tegen ontvangstbewijs), en of zij de nodige documenten bij hun kandidatuurstelling hebben gevoegd. Dat bij de ontvankelijkheidsverklaring reeds rekening werd gehouden met de positieve elementen (aangenomen mag worden dat daarmee ook bedoeld wordt de ervaring van de verzoeker en de overige in zijn voordeel spelende elementen uit zijn persoonlijk dossier) blijkt dan ook uit niets, integendeel, het ontvankelijkheidsonderzoek betrof geenszins reeds een onderzoek van de inhoud van de gevraagde stukken. Aldus blijkt uit wat voorafgaat evenmin

dat rekening werd gehouden met de ervaring van de verzoeker en met de overige elementen in zijn persoonlijk dossier.

Waar volgens de verwerende partij de selectiecommissie in deel II van haar beslissing van 18 februari 2011 “nogmaals in detail alle elementen van de specifieke voorwaarden en vereisten (overloopt), en (...) ze verder aan(vult)”, dient eveneens te worden vastgesteld dat de motivering die ter zake in het proces-verbaal en in de thans bestreden beslissing van de selectiecommissie over de verzoeker voorkomt, algemeen geformuleerd is en niet nader wordt onderbouwd met concrete voorbeelden uit het gesprek of uit het persoonlijk dossier van de verzoeker. Dit blijkt uit de volgende voorbeelden.

- De selectiecommissie duidt geen enkel concreet element aan waaruit kan worden afgeleid dat de verzoeker eerder blijkt geeft van een controlerende houding en veel minder van respect en vertrouwen ten aanzien van zijn medewerkers.
- De stelling dat de verzoeker tijdens het selectiegesprek enkele malen op een defensieve en ontwijkende manier heeft geantwoord op vragen is uiterst vaag en wordt evenmin gestaafd aan de hand van een concreet voorbeeld uit het selectiegesprek.
- Dat de verzoeker “in zijn bezwaren enkel komt met zijn sterktes en hij geen enkele zwakte opgenomen heeft”, wordt door de eenvoudige lezing van het betreffende argument in zijn bezwaarschrift tegengesproken.
- Voorts blijkt uit niets welke vragen omtrent de “noden, uitdagingen en opportuniteiten die in deze zone in het algemeen en in dit politiekorps in het bijzonder aanwezig zijn” tijdens het selectiegesprek werden gesteld en welke antwoorden van de verzoeker niet overtuigend waren en/of waarom.
- Waar de selectiecommissie stelt dat de verzoeker in zijn bezwaarschrift geen blijkt geeft van interesse en kennis van de zone waarvoor hij solliciteert, gaat zij volledig voorbij aan de argumenten die hij daaromtrent in zijn zeer uitgebreide kandidatuurstelling ontwikkelde.
- Dat de verzoeker blijkt geeft van weinig incasseringsvermogen en soms wrevelig reageert, wordt volgens de selectiecommissie door de “stijl van reageren op sommige plaatsen in het bezwaarschrift” bevestigd. Over welke

“plaatsen” in het bezwaarschrift de verwerende partij het precies heeft, is volstrekt onduidelijk.

- De mening van de selectiecommissie dat een genuanceerde kijk op het eigen functioneren relevant is voor het oordeel naar de geschiktheid voor de functie van korpschef, is nog geen motivering waarom de selectiecommissie in casu meent dat de verzoeker een weinig genuanceerde kijk heeft op zijn eigen functioneren als leidinggevende.
- Het motief dat in het selectiegesprek “weinig elementen aan bod (zijn) gekomen waaruit bleek dat de zorg voor de burgers van deze zone voldoende aanwezig was” en dit “ook onvoldoende gebleken (is) uit het persoonlijk dossier en de aanspraken en verdiensten”, is stereotiep en nietszeggend. Bovendien poogt de verwerende partij haar stelling te staven door te verwijzen naar verzoekers kandidatuurstelling waarin hij zijn motivatie beschrijft vanuit de meerwaarde voor zijn zelfontplooiing en een kans die voor hem op het juiste tijdstip komt. Na eenvoudige lezing van de volledige beschrijving van verzoekers motivatie blijkt dat voormelde zinsnede evenwel volledig uit zijn context is getrokken.

Het vastgestelde gebrek aan motivering staat in schril contrast met de nochtans zeer uitvoerig gemotiveerde kandidatuurstelling van de verzoeker. Zo de formele motiveringsplicht weliswaar niet inhoudt dat alle door de partijen aangevoerde argumenten moeten worden beantwoord, dient minstens te blijken dat de argumentatie van de betrokkene in de besluitvorming wordt betrokken en waarom de argumenten in het algemeen niet werden aanvaard. Uit wat voorafgaat blijkt dat dit niet het geval is.

4.2.4. Voor zover kan aangenomen worden dat het resultaat van een selectiegesprek conform artikel 7.3.26 van het RPPol “een belangrijk gewicht” heeft bij de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaten, kan dit er evenwel niet toe leiden dat enkel met dit gesprek rekening wordt gehouden bij voormelde beoordeling. Minstens dient uit de bestreden beslissing te blijken dat ook rekening werd gehouden met de andere elementen aan de hand waarvan de geschiktheid dient te worden beoordeeld. In casu blijkt uit wat voorafgaat dat de motivering van

de bestreden beslissing er althans geen blijk van geeft met deze andere elementen rekening te hebben gehouden.

Bovendien blijkt dat de selectiecommissie tijdens de zitting van 25 november 2010 het verloop van de selectiegesprekken heeft vastgelegd en dat hierbij, onder meer, beslist werd dat voor de beoordeling van de kandidaten gebruik zou worden gemaakt van een beoordelingsschema, ingedeeld in negen resultaatgebieden, waarbij elk jurylid per resultaatgebied punten van 0 tot 10 geeft en een kandidaat die voor een of meerdere domeinen gemiddeld minder dan 4 op 10 haalt, ongeschikt wordt verklaard. Met de verzoeker moet worden vastgesteld dat noch uit de bestreden beslissing, noch uit enig ander stuk blijkt dat de selectiecommissie deze werkwijze ook daadwerkelijk heeft gevolgd.

4.2.5. Verzoekers stelling dat de bestreden beslissing al op voorhand zou hebben vastgestaan omdat een lid van de selectiecommissie, meer bepaald Frank Mulleners, in een mail van 23 december 2010 meedeelde dat hij niet aanwezig kon zijn op de vooropgestelde datum voor de behandeling van de bezwaarschriften, daarbij stellende dat “[h]et (...) voor zich (spreekt) dat ik mij aansluit bij de deliberatie van de aanwezige jury”, kan evenwel niet worden weerhouden.

Uit voormelde mail van Frank Mulleners kan hooguit worden afgeleid dat de betrokkene vertrouwen stelde in de beoordeling door de andere leden van de selectiecommissie van de bezwaarschriften, ongeacht in welke zin deze ook zou oordelen. Het is evenwel juist omwille van het feit dat één van haar leden niet aanwezig kon zijn op de vooropgestelde datum voor de beoordeling van de bezwaarschriften, dat werd besloten om een andere datum, meer bepaald 18 januari 2012, vast te leggen waarop alle leden van de selectiecommissie wel aanwezig konden zijn. Dat alle leden van de selectiecommissie op de zitting van 18 januari 2011 aanwezig waren en aan de beraadslaging hebben deelgenomen, wordt door de verzoeker niet betwist. Dat de bestreden beslissing reeds op voorhand zou hebben vastgestaan, kan uit hetgeen voorafgaat dan ook niet worden afgeleid.

4.2.6. Het eerste middel is, in de mate daarin de schending wordt aangevoerd van de formele motiveringsplicht, van artikel 7.3.26 van het RPPol en van de zorgvuldigheidsplicht, gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt de beslissing van 23 februari 2011 van de selectiecommissie omtrent het bezwaarschrift van de verzoeker tegen de beslissing van dezelfde selectiecommissie van 15 december 2010 waarbij hij niet geschikt werd bevonden voor het mandaat van korpschef in de lokale politiezone Geel-Laakdal-Meerhout.

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

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 21 december 2012, door de Raad van State, XIVE kamer, samengesteld uit:

André Beirlaen,	kamervoorzitter,
Carlo Adams,	staatsraad,
Stephan De Taeye,	staatsraad,
bijgestaan door	
Christophe Verhaert,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Christophe Verhaert

André Beirlaen