

## Persbericht

9 februari 2009 – Rekenhof

---

### Werving en selectie van contractueel personeel

*In zijn onderzoeksverslag aan het federale parlement onderzoekt het Rekenhof de werving en selectie van contractuele personeelsleden bij twaalf federale overheidsadministraties. Het komt tot de conclusie dat deze aanwervingen niet altijd beantwoorden aan de uitzonderingen waarin contractuele werving wettelijk mogelijk is. Ook wordt de objectiviteit van de aanwervingen onvoldoende gegarandeerd.*

Het Rekenhof heeft onderzocht hoe de federale overheid contractuele personeelsleden werft en selecteert. Bij twaalf administraties werd nagegaan of de contractuele indienstneming wettelijk zijn en of deze personeelsleden objectief en reglementair worden gerekruteerd en geselecteerd.

De overheid mag in principe slechts contractueel in dienst nemen in volgende uitzonderingsgevallen: voor uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften, voor vervangingen bij tijdelijke afwezigheden, voor bijkomende en specifieke opdrachten en voor taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen.

Ondanks de statutaire wervingsplicht vertegenwoordigt het contractueel personeel ongeveer 26 % van de personeelsleden bij de federale overheid. Uit de audit blijkt dat de contractuele aanwervingen niet altijd passen binnen de gevallen die door de reglementering zijn toegestaan. Bovendien is het niet mogelijk om, bij gebrek aan een kader waarin de statutair in te vullen functies in kaart worden gebracht, het aantal onregelmatig contractueel ingevulde betrekkingen te becijferen.

Om contractuele aanwervingen te objectiveren bepaalt de regelgeving dat kandidaten geslaagd moeten zijn voor een statutair wervingsexamen of, bij ontstentenis daarvan, in een door Selor georganiseerde selectietest. Administraties moeten bovendien eerst rekruteren uit een databank van Selor.

Het Rekenhof stelde vast dat de hiërarchie tussen die verschillende procedures niet altijd wordt gerespecteerd: er wordt verzuimd de Selordatabank te raadplegen, soms wordt aan geslaagden van statutaire examens voorbijgegaan of worden spontane kandidaten in dienst genomen ten nadele van kandidaten uit de databank. Ook waren er gevallen waarbij het competentieprofiel was opgesteld op maat van een kandidaat of waarbij selectiecriteria in de loop van de selectieprocedure versoepeld bleken te zijn.

Wanneer de databank geen kandidaten opleverde, werd regelmatig een beroep gedaan op spontane sollicitanten. Deze kandidaten bleken vaak al op een of andere manier vertrouwd te zijn met de administratie. Door louter uit deze beperkte groep sollicitanten te selecteren, zelfs als de databank geen kandidaten oplevert, wordt het beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt te sterk uitgehold.

De aanwervende overheidsdienst kan aan Selor toelating vragen om zelf de selectietest te organiseren, maar Selor moet dan wel zijn akkoord geven over de inhoud ervan. Hoewel deze regel slechts optioneel geldt, blijkt dat alle in de audit onderzochte tests door de administraties werden georganiseerd. Deze tests waren overigens meestal beperkt tot een interview. De doelstelling van de regelgeving, met name een gecentraliseerde selectietest

om een gelijke behandeling tussen de verschillende overheidsdiensten te garanderen, wordt daardoor niet gerealiseerd.

Het toezicht dat Selor op deze selectietests uitoefent is immers ontoereikend om een uniforme en objectieve aanwervingsprocedure te kunnen waarborgen. De administraties bezorgen Selor weliswaar een proces-verbaal van de selecties ter goedkeuring, maar dat gebeurt alleen bij databankprocedures. Spontane sollicitaties ontsnappen aan dit toezicht. Bovendien bleken deze processen-verbaal soms onvolledig te zijn, of onjuiste gegevens te bevatten. De intrinsieke kwaliteit van de controles is wisselvallig. Enerzijds stelde Selor in een aantal dossiers opmerkelijk vast dat de gemeten competenties niet overeenstemden met die van het competentieprofiel. Anderzijds bleek dat sommige administraties geslaagden van statutaire selecties geen voorrang verleenden of niet-geautoriseerde preselecties uitvoerden zonder dat Selor bezwaar maakte.

De administraties wachten tenslotte niet altijd op de goedkeuring van het proces-verbaal door Selor alvorens contractueel personeel aan te werven. Wanneer het proces-verbaal niet onmiddellijk wordt goedgekeurd raadt Selor de administraties eerder aan het document te wijzigen zonder voorafgaand onderzoek van de feiten. Hierdoor ontstaat het risico dat de processen-verbaal een vertekend beeld van de realiteit weergeven.

Aangezien de controle van Selor mogelijke overtredingen onvoldoende inperkt, acht het Rekenhof het wenselijk dat Selor voortaan deze selecties zelf zou uitvoeren, wat trouwens strookt met het opzet van de regelgeving.

---

## **Informatie voor de pers**

*Het Rekenhof controleert de openbare financiën van de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten en de provincies. Het draagt bij tot een beter overheidsbeheer door de parlementaire vergaderingen, de beheerders en de gecontroleerde diensten nuttige en betrouwbare informatie te bezorgen, die voortvloeit uit een tegensprekelijk onderzoek. Als collaterale instelling van het parlement werkt het Rekenhof onafhankelijk van de overheden die het controleert.*

Het integrale verslag *Werving en selectie van contractueel personeel. Een onderzoek bij twaalf overheidsadministraties* (52 p.), de samenvatting (1 p.) en dit persbericht zijn beschikbaar op de website van het Rekenhof ([www.rekenhof.be](http://www.rekenhof.be)).

*Contactpersoon:  
Karl Hendrickx  
Cel Federale Publicaties  
02 551 89 90*