

## **Samenvatting**

Het Rekenhof heeft onderzocht hoe de federale overheid contractuele personeelsleden werft en selecteert.

Binnen twaalf federale administraties werd nagegaan of:

- 1) de contractuele indienstnemeningen passen binnen de wettelijke uitzonderingsgevallen waarin de overheid contractueel in dienst mag nemen;
- 2) de rekrutering en selectie van deze personeelsleden objectief en reglementair verloopt.

Het onderzoek naar de naleving van de wettelijke gronden bracht onder meer aan het licht dat het concept personeelsplan onvoldoende is uitgewerkt (geen lange-termijnvisie, niet alle personeelsbehoeften worden geraamd...). Bovendien worden de wettelijke voorwaarden om contractueel personeel aan te werven niet gerespecteerd en worden de contractuele indienstnemeningen niet altijd voldoende gemotiveerd (voornamelijk bij contractuele indienstneming in afwachting van statutaire invulling van de betrekking).

Wat de selectie betreft, blijkt dat de selectietests uitsluitend door de administraties worden uitgevoerd, hoewel deze taak volgens de regelgeving in principe voor Selor (het selectiebureau van de overheid) is weggelegd. Deze tests zijn overigens ook meestal beperkt tot een interview. Door deze werkwijze komt de gelijke behandeling tussen de verschillende overheidsdiensten, die door de regelgeving wordt beoogd, in het gedrang.

De decentralisatie van het selectieproces vormt bovendien de bron van een aantal overtredingen waaronder de uitvoering van niet-toegestane selectiestappen, het afwijken van selectiecriteria en het opstellen van een competentieprofiel op maat van een bepaalde kandidaat. Door de ontoereikende controle van Selor kunnen die overtredingen onvoldoende worden ingeperkt.

Dit alles zou kunnen worden voorkomen door de selectietests in grotere mate door Selor te laten uitvoeren of begeleiden.