



BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

INTEGRAAL VERSLAG

COMPTE RENDU INTÉGRAL

MET HET BEKNOPT VERSLAG

AVEC LE COMPTE RENDU ANALYTIQUE

COMMISSIE VOOR DE BINNENLANDSE ZAKEN, DE
ALGEMENE ZAKEN EN HET OPENBAAR AMBT

COMMISSION DE L'INTÉRIEUR, DES AFFAIRES
GÉNÉRALES ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

woensdag

mercredi

31-01-2001

31-01-2001

14:15 uur

14:15 heures

AGALEV-ECOLO	<i>Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
CVP	<i>Christelijke Volkspartij</i>
FN	<i>Front National</i>
PRL FDF MCC	<i>Parti Réformateur libéral – Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement</i>
PS	<i>Parti socialiste</i>
PSC	<i>Parti social-chrétien</i>
SP	<i>Socialistische Partij</i>
VLAAMS BLOK	<i>Vlaams Blok</i>
VLD	<i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>
VU&ID	<i>Volksunie&ID21</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000	<i>Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer</i>	DOC 50 0000/000	<i>Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif</i>
QRVA	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	QRVA	<i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV	<i>Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het beknopt verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)</i>	CRIV	<i>Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)</i>
CRIV	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	CRIV	<i>Version Provisoire du Compte Rendu Intégral (sur papier vert)</i>
CRABV	<i>Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	CRABV	<i>Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
PLEN	<i>Plenum (witte kaft)</i>	PLEN	<i>Séance plénière (couverture blanche)</i>
COM	<i>Commissievergadering (beige kaft)</i>	COM	<i>Réunion de commission (couverture beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
<i>Natieplein 2</i>	<i>Place de la Nation 2</i>
<i>1008 Brussel</i>	<i>1008 Bruxelles</i>
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.deKamer.be</i>	<i>www.laChambre.be</i>
<i>e-mail : alg.zaken@deKamer.be</i>	<i>e-mail : aff.generales@laChambre.be</i>

INHOUD

- Samengevoegde interpellaties van 1
 - de heer Karel Van Hoorebeke tot de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen over "de desastreuze selectiewijze van de directeurs bij de federale politie" (nr. 656)
 - de heer Daniël Vanpoucke tot de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen over "de tweede selectiegolf bij de benoemingen voor de federale politie" (nr. 660)
Sprekers: Daniël Vanpoucke, Karel Van Hoorebeke, Luc Van den Bossche, minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen
- Mondelinge vraag van de heer Marcel Hendrickx 12
 aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de inlijving van het burgerpersoneel bij de geïntegreerde politie" (nr. 3201)
Sprekers: Marcel Hendrickx, Antoine Duquesne, minister van Binnenlandse Zaken
- Mondelinge vraag van de heer Karel Van 13
 Hoorebeke aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de werking van de werkgroepen ter begeleiding van de politiehervorming" (nr. 3223)
Sprekers: Karel Van Hoorebeke, Antoine Duquesne, minister van Binnenlandse Zaken
- Mondelinge vraag van de heer Jozef Van Eetvelt 15
 aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de aankoop van alcoholcontroletoeestellen" (nr. 3232)
Sprekers: Jozef Van Eetvelt, Antoine Duquesne, minister van Binnenlandse Zaken
- Mondelinge vraag van de heer Jo Vandeurzen 16
 aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de voorbereiding van het koninklijk besluit betreffende de veldwachters" (nr. 3233)
Sprekers: Jo Vandeurzen, Antoine Duquesne, minister van Binnenlandse Zaken

SOMMAIRE

- Interpellations jointes de 1
 - M. Karel Van Hoorebeke au ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur "la façon désastreuse dont ont été sélectionnés les directeurs de la police fédérale" (n° 656)
 - M. Daniël Vanpoucke au ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur "la deuxième vague de sélections dans le cadre des nominations à la police fédérale" (n° 660)
Orateurs: Daniël Vanpoucke, Karel Van Hoorebeke, Luc Van den Bossche, ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration
- Question orale de M. Marcel Hendrickx au 12
 ministre de l'Intérieur sur "l'incorporation du personnel civil dans la police intégrée" (n° 3201)
Orateurs: Marcel Hendrickx, Antoine Duquesne, ministre de l'Intérieur
- Question orale de M. Karel Van Hoorebeke au 13
 ministre de l'Intérieur sur "le fonctionnement des groupes de travail de suivi de la réforme de la police" (n° 3223)
Orateurs: Karel Van Hoorebeke, Antoine Duquesne, ministre de l'Intérieur
- Question orale de M. Jozef Van Eetvelt au 15
 ministre de l'Intérieur sur "l'achat d'appareils de contrôle du taux d'alcoolémie" (n° 3232)
Orateurs: Jozef Van Eetvelt, Antoine Duquesne, ministre de l'Intérieur
- Question orale de M. Jo Vandeurzen au ministre 16
 de l'Intérieur sur "la préparation de l'arrêté royal relatif aux gardes champêtres" (n° 3233)
Orateurs: Jo Vandeurzen, Antoine Duquesne, ministre de l'Intérieur

COMMISSIE VOOR DE
BINNENLANDSE ZAKEN, DE
ALGEMENE ZAKEN EN HET
OPENBAAR AMBT

van

WOENSDAG 31 JANUARI 2001

14:15 uur

COMMISSION DE L'INTÉRIEUR,
DES AFFAIRES GÉNÉRALES ET
DE LA FONCTION PUBLIQUE

du

MERCREDI 31 JANVIER 2001

14:15 heures

De vergadering wordt geopend om 14.16 uur door de heer Paul Tant, voorzitter.

La séance est ouverte à 14.16 heures par M. Paul Tant, président.

01 Samengevoegde interpellaties van

- de heer Karel Van Hoorebeke tot de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen over "de desastreuze selectiewijze van de directeurs bij de federale politie" (nr. 656)

- de heer Daniël Vanpoucke tot de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen over "de tweede selectiegolf bij de benoemingen voor de federale politie" (nr. 660)

01 Interpellations jointes de

- M. Karel Van Hoorebeke au ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur "la façon désastreuse dont ont été sélectionnés les directeurs de la police fédérale" (n° 656)

- M. Daniël Vanpoucke au ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur "la deuxième vague de sélections dans le cadre des nominations à la police fédérale" (n° 660)

01.01 Daniël Vanpoucke (CVP): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, de eerste topbenoemingen bij de eengemaakte politie gaven reeds aanleiding tot kritische vragen over de gevolgde procedure. Eerdere interpellaties tot de minister van Binnenlandse Zaken, zowel van mezelf als van collega's, lieten ons echter op onze honger. Voor meer uitleg en verantwoording met betrekking tot het gebruik van de assessment

centermethode verwees hij ons naar de minister van Ambtenarenzaken, wat wij bij deze doen.

De benoeming van een reeks directeurs, de zogenaamde tweede selectiegolf, deed niet alleen vragen rijzen over de regelmatigheid van de procedure, maar ook over de geloofwaardigheid van de assessment centermethode, zoals zij werd toegepast in dit dossier. Wij zijn immers niet tegen de methode op zich, maar wel tegen de manier waarop ze hier werd toegepast.

Inmiddels zijn de resultaten algemeen bekend. Zowel binnen de organisatie als daarbuiten geven zij aanleiding tot een aantal bemerkingen. Het is evident dat elke proef gepaard gaat met een selectie en dat daarbij verrassingen niet zijn uitgesloten. Het is echter zeer merkwaardig dat twee derden van de deelnemers totaal ongeschikt worden bevonden, vermits een aantal van hen een zeer behoorlijke staat van dienst kan voorleggen. Het ging immers om kandidaten die diverse goede beoordelingen hebben gekregen, die met succes voortgezette opleidingen hebben gevolgd, die bevorderingsexamens hebben afgelegd, die werden bevorderd op basis van het advies van een selectiecommissie en die leiding hebben gegeven aan grotere eenheden in de meest uiteenlopende omstandigheden.

Daarom wil ik eerst een aantal vragen stellen over de geloofwaardigheid van de selectie. Wij hebben zojuist een nota over de assessment centermethodologie ontvangen, in het kader van de Copernicushervorming. Ik heb ze nog niet kunnen lezen, maar er is sprake van een aantal voorwaarden. Op basis van de informatie waarover wij beschikken, blijkt dat aan een aantal

essentiële voorwaarden niet werd voldaan.

De **voorzitter**: Collega's, mag ik vragen alle achtergrondgesprekken te laten en tenminste de indruk te wekken dat u naar de heer Vanpoucke luistert.

01.02 Daniël Vanpoucke (CVP): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, in het toch wel laat gepubliceerde koninklijk besluit van 32 oktober 2000 tot vaststelling van de voorwaarden en de modaliteiten van de primonominaties werd uitdrukkelijk gesteld dat een specifiek profiel zal worden geschetst waaraan de kandidaten moeten voldoen voor elke vacante functie. Zulks geschiedde dan ook.

(Het geluid van een gsm weerklinkt)

De **voorzitter**: Het is voor de vertaaldiensten bijna onmogelijk om in deze omstandigheden behoorlijk werk te leveren. Collega's, laten wij alstublieft een inspanning leveren om de interpellant in staat te stellen zijn boodschap over te brengen. De minister kan dan straks in ordentelijke omstandigheden antwoorden.

01.03 Daniël Vanpoucke (CVP): Mijnheer de minister, ik zet mijn betoog voort. Op deze manier werd dus de schijn hoog gehouden dat voor de profielvereisten werd uitgegaan van de selectie van de kandidaten. Uit onze informatie, die we hebben vergaard door ervaringen en resultaten bij elkaar te brengen, blijkt dat het selectiebureau Quintessens voor alle selecties uitging van een en hetzelfde profiel, hoewel het toch om onderling sterk verschillende directiefuncties ging. Mijnheer de minister, sta me toe u daarover enkele vragen te stellen.

Ten eerste, wanneer kreeg het bureau Quintessence deze opdracht toegeschoven? Ik stel u deze vraag omdat een van de vereisten voor een goede methodologie de mogelijkheid tot een goede voorbereiding is. Een kandidaat moet toch in staat zijn om onder andere de cultuur van het bedrijf te leren kennen.

Ten tweede, door wie werden de profielvereisten voor deze leidinggevende functies opgesteld?

Ten derde, werden er bij de selectie verschillende profielen gehanteerd? Ik herhaal dat volgens onze informatie dit niet het geval was. Zo ja, blijkt dit ook uit de stukken die door de kandidaten kunnen worden ingekeken?

Ten vierde, indien er toch verschillende

profielvereisten werden gehanteerd, hoe verklaart u dan dat bepaalde assessoren nadrukkelijk lieten blijken geen weet te hebben van het feit dat er verschillende functies vacant waren. Volgens onze informatie wisten zij weinig of niets af van de werkwijze of de structuur van de politiediensten. Ik zou naar uw nota kunnen verwijzen, maar ook naar een nota met een deontologische code die de beroepsvereniging van organisatie- en beroepspsychologen heeft opgesteld. Een van de punten daarin is dat alle assessoren een goede kennis moeten hebben van de functie en van de te beoordelen criteria.

Dezelfde brochure bepaalt eveneens, net zoals uw nota, dat toezicht op de procedure moet worden gehouden door minstens twee assessoren om de objectiviteit te waarborgen. Sommigen spreken zelfs van meer dan twee assessoren. Tenzij ik alweer verkeerd ben ingelicht, bevestigen verschillende bronnen ons nochtans dat zeer veel kandidaten bij de verschillende proeven slechts door één assessor gevolgd zijn. Ik vermeld er niet bij dat het vaak ging om jonge pas afgestudeerden zonder ervaring. Mijnheer de minister, klopt dit? Beschikten ze bovendien over de vereiste talenkennis? Ook daarover krijgen we immers klachten. Sommigen vragen zich immers af hoe men beoordeeld kan worden door iemand die de taal niet begrijpt.

Hoeveel tijd werd er per kandidaat besteed?

Hoeveel tijd werd er per kandidaat besteed? Normaal spreekt men toch altijd van minimum twee halve dagen. Dit blijkt gebruikelijk te zijn. Hier heeft men het beperkt tot maximum een halve dag, waarvan veel tijd naar voorbereiding ging.

Mijnheer de minister, is het juist dat de proeven alle dagen en voor iedereen dezelfde waren gedurende heel de periode van meer dan twee weken? Ik vraag dit omdat het toch wel opmerkelijk is vast te stellen dat de slaagpercentages stegen naarmate de periode vorderde. De reden daarvoor zou kunnen zijn dat de mensen die de laatste dagen deze proeven aflegden reeds wisten hoe die verliepen. Zij namen dus niet onder dezelfde voorwaarden als de eerste kandidaten deel aan die proeven. Dit betekent dat de betrouwbaarheid hier in vraag wordt gesteld. Ik zou dus graag uw reactie terzake kennen.

Ik zou daarnaast toch ook willen beklemtonen dat heel wat kandidaten postuleerden voor een functie die sterk analoog is met diegene die zij nu reeds vervullen en die ondanks dat, koudweg ongeschikt

werden bevonden. Ook daarover wens ik enkele vragen te stellen.

Ten eerste, van de niet geslaagde betrokken rijkswachters blijken velen houder te zijn van een indrukwekkende reeks brevetten die behaald werden na periodes van lessen, stages en examens. Waren deze brevetten dan waardeloos?

Ten tweede, welk belang moet dan nog gehecht worden aan eerdere evaluaties of aan motiveringen van benoemingen? Ik geef u een voorbeeld. De betrokkene heeft zich niet alleen geprofileerd als een bekwaam officier bij het leiden en uitvoeren van strafonderzoeken maar bezit ook onmiskenbaar de vereiste vaardigheden om een brigade te leiden, hetgeen hij reeds bewijst sinds hij als waarnemend hoofdcommissaris wordt aangewezen. Welnu, een dergelijk persoon wordt nu koudweg ongeschikt verklaard.

Ten derde, is het aanvaardbaar, mijnheer de minister, dat dergelijke, vaak zeer waardevolle kandidaten ongeschikt bevonden worden. Dit wordt hen met een laconieke brief meegedeeld.

Ik sluit daarbij aan met een ander voorbeeld dat onze voorzitter in een vorige interpellatie aan minister Duquesne heeft gegeven. Een dame krijgt na een individuele proef een brief met als aanspreking "Geachte heer". Wij kunnen ons dan ook afvragen of het werkelijk zo individueel was. Waarom mogen zij pas na 15 januari 2001 hun dossier inkijken? Is het juist dat men op die manier sommige beroepen wil vermijden?

Tot slot, mijnheer de minister, hoe gebeurt de opvang van die zogenaamde ongeschikte kandidaten? Ik heb het ook over degenen wiens functie door de hervorming verloren gaat. Zullen zij effectief, zoals door de minister van Binnenlandse Zaken beloofd, benoemd worden in een equivalente functie? Commissaris-generaal Fransen beloofde al vrij snel de mogelijkheid tot herkansen. Ik heb daar vragen bij, vooral in een assessment-proef. Het feit dat men zoiets voorziet is volgens mij het bewijs dat men zelf twijfelt aan de geloofwaardigheid van deze procedure. Indien men zou uitgaan van het geval dat men geen tegenstrijdige conclusies zal geven, dan is het ook zinloos om een herkansing te organiseren.

Mijnheer de minister, ik ben niet tegen de assessment-procedure, maar ik geloof toch wel dat er een aantal zaken zijn waar niet aan de fundamentele vereisten voldaan werd. Daarenboven is in het algemeen een assessment-

procedure, hoe waardevol ze ook is, toch niet het enige element. Er wordt daarnaast ook gesproken over een selectiecommissie, wat ook een van de belangrijkste elementen is, maar er spelen toch ook andere elementen een rol zoals de ervaring, de evaluatie, de technische kennis enzovoort. Ik geloof toch dat het hier als een uitsluitingscriterium gebruikt werd. Er werden zovelen ongeschikt bevonden, dat men geen andere selectie meer kon doorvoeren.

Ik wil dat toch ook even aanhalen. Ik spreek dan nog niet over die feitelijke situaties waarin hiërarchisch ondergeschikten, die soms het voorwerp uitmaakten van tuchtmaatregelen, boven het hoofd van die mensen gaan en als geschikt of beter geschikt worden bevonden. U kunt daar straks op reageren, mijnheer de minister.

Ik wil eindigen met twee punten in secundaire orde. Eerst wil ik wijzen op een ander probleem. We vernamen dat aan een aantal kandidaat-directeurs, die niet werden geselecteerd voor de functie waarvoor ze kandideerden, een ander directoraat werd voorgesteld. Deze werkwijze werd reeds op de meest formele wijze gelaakt door de Raad van State. Graag had ik van u vernomen of het kan dat iemand benoemd wordt in een functie waarvoor hij niet solliciteerde. Kunt u zich verzoenen met de werkwijze van uw collega's, de ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken, gelet op het feit dat er niet gepeild werd naar het desbetreffende functieprofiel?

Ten slotte vertoonde volgens onze bronnen die gehele procedure eigenlijk geen enkele vorm van transparantie. Zo klaagden de kandidaten erover dat ze nadien geen feedback kregen over hun resultaten. Als dat zo is, wat is dan de reden hiervoor? Is het inderdaad de bedoeling – zoals soms wordt gesuggereerd – om elke vorm van verhaal of beroep hierdoor uit te sluiten? Hoe dan ook, de resultaten van die procedure doen vragen rijzen bij de gebruikte selectiemethode en bij het verloop van die procedure. We vrezen dat deze leidden tot pijnlijke frustraties bij een groot aantal niet geslaagde kandidaten, die hun gehele verdere carrière moeten leven met het label 'ongeschikt'. Dit vreet ook aan de tanende geloofwaardigheid van de politiehervormingsoperatie, en vooral aan de motivatie van het personeel, zeker wat het bestaande politiepersoneel betreft. Het vertrouwen is voor een groot deel weg. Graag uw reacties hierop.

01.04 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Mijnheer

de voorzitter, mijnheer de minister, het is inderdaad zo, zoals collega Vanpoucke heeft gesteld, dat wij op 17 januari de minister van Binnenlandse Zaken omtrent deze aangelegenheid hebben ondervraagd. Hij heeft ons doorverwezen naar u, omdat hij zegt dat het is georganiseerd door SELOR, onder de voogdij van de minister van Ambtenarenzaken. Het is belangrijk even naar u terug te keren omdat het hier toch over een vrij belangrijke materie gaat. Ik heb collega Vanpoucke eerst zijn vraag laten stellen, omdat hij vanuit zijn professionele ervaring, beter geschikt is om dergelijke aangelegenheid te beoordelen, of tenminste aan te brengen.

In elk geval, bij de selectie is van de arrondissementdirecteurs van de federale politie zijn een aantal zaken gebeurd die vragen doen rijzen. We hebben eigenlijk reeds met u omtrent de problematiek van het assessment van gedachten kunnen wisselen. Dit gebeurde naar aanleiding van een aantal topbenoemingen, waarbij het assessment werd gevoerd door het selectiebureau Ernst&Young-De Witte-Morel. U hebt toen een uitleg gegeven en ik heb die aanvaard. Toen werd niet het selectiebureau an sich in vraag gesteld, maar wel de resultaten, de punten en dergelijke meer. Op een bepaald ogenblik werd er beweerd dat er fraude in het spel was en u hebt dat weerlegd. Op dat moment heb ik dat aanvaard en die problematiek is weggeëbld. De hele zaak was inderdaad wat overtrokken.

Hier gaat het echter om een ander probleem. Collega Vanpoucke heeft erop aangewezen dat een niet onbelangrijk aantal politiemensen met nochtans een zeer lange staat van dienst niet geslaagd is in de assessmentprocedure van een selectiebureau van Antwerpen en ongeschikt is verklaard. Stel u voor, mijnheer de minister, dat we op een bepaald ogenblik beslissen om de ministers een assessmentproef te laten doen en ze zouden ondanks dat ze gedurende 10 tot 15 jaar minister waren, niet geschikt worden verklaard! Dat kan toch niet. Dan zouden we terecht opwerpen dat er toch iets gebeurd moet zijn.

01.05 Minister **Luc Van den Bossche**: Mijnheer Van Hoorebeke, ik heb een assessment ondergaan 7 jaar geleden en het resultaat was uitermate goed. Ik ben niet bevreesd voor een tweede proef.

01.06 **Karel Van Hoorebeke** (VU&ID): In ieder geval, mocht dat gebeuren, dan zou men terecht vragen stellen. Het is natuurlijk dat men een slecht

resultaat aan de professor toeschrijft, die de test slecht verbeterd heeft. Hier is echter wat anders aan de hand. Zo zijn personen die de brigades Dendermonde, Gent en Brussel gedurende jaren in de moeilijkste omstandigheden - ze werden onder meer geconfronteerd met betogingen allerhande - hebben geleid, ongeschikt verklaard.

Mijnheer de minister, wij onderschrijven volledig uw beleid. Daarmee neemt u inderdaad degenen die u zouden willen verwijten dat het allemaal om politieke benoemingen gaat, de wind uit de zeilen. Net zoals u vinden we het belangrijk dat de juiste man of de juiste vrouw op de juiste plaats terechtkomt. Over die principes is er geen discussie. De vraag is wel of een assessmentprocedure de meest geschikte selectieprocedure is voor een politiedienst, die toch een specifieke invalshoek vergt en niet volledig kan worden gelijkgeschakeld met een gewoon bedrijf waar met assessment wel de meeste geschikte kandidaat kan worden gevonden. Een eerste vraag die ik dus stel, is of assessment, dat op zichzelf een goed selectie-instrument is, hier wel het meest aangewezen is.

Ten tweede, is de assessmentprocedure - ik sluit mij aan bij de vraag van collega Vanpoucke - verlopen zoals het hoort? Ik heb zopas uw nota ontvangen, waarin u inderdaad de volgens mij te volgen methodologie beschrijft. Welnu, heeft het selectiebureau Quintessence precies volgens die methodologie gewerkt? Ik heb sommige betrokkenen horen getuigen - het ging niet om querulanten - dat zij een casus moesten bestuderen, waarna ze gedurende 15 minuten een gesprek terzake voerden met een jonge evaluator met blijkbaar weinig ervaring in die materie. Op basis daarvan zijn ze ongeschikt verklaard en hebben ze zelfs niet meer de kans gekregen om zich nog voor het selectiebureau te verdedigen, waarop ze nog recht dachten te hebben.

Dat is niet meer gebeurd. De assessment-procedure betekende eigenlijk het definitief afsluiten van de procedure. Vandaar de verrassing van veel mensen die gedurende jaren van grote bekwaamheid bleek hadden gegeven en nu ongeschikt werden verklaard.

Mijnheer de minister, men heeft gezegd dat deze mensen een tweede kans zouden krijgen. Dat is echter niet juist. De meesten hadden immers gesolliciteerd voor een specifieke functie, bijvoorbeeld in de brigade Dendermonde of Gent. Die functies zijn intussen echter ingenomen. De mensen krijgen hierdoor geen tweede kans. De heer Vanpoucke heeft bovendien terecht

aangehaald dat het nogal zonderling zou zijn als mensen die in december ongeschikt werden verklaard nu na een tweede assessment in januari opeens wel geschikt zouden worden bevonden. Voor deze mensen is dus geen herkansing mogelijk. Zij zijn geclausuleerd en komen niet meer voor de beoogde functie in aanmerking. Dit werkt frustratie en ontmoediging in de hand.

Mijnheer de voorzitter, u hebt sneller ingegrepen toen er tijdens de uiteenzetting van de heer Vanpoucke rumoer was.

De **voorzitter**: Dat is waar.

01.07 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Mijnheer de minister, wat zal er gebeuren met die mensen...

De **voorzitter**: Mijnheer Van Hoorebeke, ik heb niet ingegrepen omdat u uw spreektijd reeds overschreden hebt.

01.08 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Mijnheer de voorzitter, ik sluit af. Mijnheer de minister, wat zal er gebeuren met deze mensen? Zij hebben in de afgelopen jaren belangrijk werk geleverd en wensen dat ook tot het einde van hun carrière op een correcte wijze te blijven doen.

01.09 Minister Luc Van den Bossche: Mijnheer de voorzitter, ik heb de commissie een nota laten uitdelen waarin verklaard werd wat assessment is. Hierin worden de internationale normen en standaarden inzake leidinggevende kwaliteiten beschreven. Ook de methodologische vereisten worden behandeld. Dat is immers ook niet onbelangrijk. We moeten begrijpen dat een assessment center – behoudens de waarde van de filosofie zelf – slechts waard is wat, ten eerste, de testbatterij en, ten tweede, de observatoren waard zijn. Dat zijn de kritische succesfactoren binnen het valabele proces waarvan sprake. Het gaat om een nog vrij onbekende methode die toch al een aantal jaren wordt gebruikt. Ze werd eerst in de Angelsaksische omgeving gebruikt, voornamelijk in de privé-industrie. Sedert enkele jaren wordt ze in sommige landen ook in de openbare sector gebruikt. Het proces is relatief nieuw, zeker in ons land.

De brochure die u hebt gekregen lijkt sterk op deze die alle kandidaten vooraf ontvangen hebben. Ik kom daar straks op terug. Sommige kandidaten lijken nu verbaasd te zijn omdat ze de brochure niet gelezen hebben of ze gelezen hebben zonder ze te verstaan. Het laatste doet mij huiveren maar dat geldt ook enigszins voor het

eerste. Iemand die naar een assessment gaat zonder vooraf de informatiebrochure te lezen, geeft immers blijk van één van twee eigenschappen, namelijk luiheid of hybris. In beide gevallen is dat erg. Luiheid is immers een gebrek en hybris een straf van de goden. Dat is dus niet bepaald ideaal. Alle relevante vragen werden reeds beantwoord in de informatiebrochure. Deze brochure werd heel keurig opgesteld en hen voorafgaandelijk ter beschikking gesteld.

Ik heb vier opmerkingen. Ten eerste, is er de grandioze verwarring tussen kennis en leiding kunnen geven. Mensen kunnen enorm veel kennis verzamelen en daar attesten van krijgen. Ik geef een annotatie. Men kan mensen testen op kennis inzake geheugen. Op een examen kan men vragen om de zeven uitzonderingen op een bepaalde regel te geven. Sommige kandidaten rammelen die uitzonderingen dan af in de volgorde waarin ze in de cursus staan.

Wees op uw hoede voor deze kandidaten. Zij hebben er waarschijnlijk niet veel van begrepen, maar hebben wel een zeer goede geheugen- en reproductiefunctie, maar na drie maanden kennen ze waarschijnlijk nog maar vijf uitzonderingen en na twee jaar geen enkele meer. Geef mij dan maar de kandidaat die maar vijf uitzonderingen kan opsommen, maar er mij wel bij kan vertellen in welk artikel ze te vinden zijn en wat de filosofie ervan is. Deze persoon heeft begrepen waarover het gaat. De bedoeling van openboekexamens of examens waarbij de kandidaat zichzelf een vraag mag stellen, is nagaan of de kandidaat de stof heeft begrepen, niet hoe goed hij iets uit zijn hoofd kan leren. Het attesteren van kennis geeft niet altijd de garantie dat diezelfde persoon die kennis vijf jaar later nog heeft.

Ten tweede, ik weet uit ervaring dat mensen briljant kunnen zijn wat kennis betreft. Ik kan u het voorbeeld geven van iemand uit de gerechtelijke wereld, een briljante figuur op het gebied van rechtskennis, maar zijn eigen secretaresse kon hij niet naar behoren leiden. Deze briljante knaap haalde op examens over rechtskennis steeds buitengewone scores. Schriftelijk kon hij alles schitterend analytisch resumeren; mondeling was hij echter niets waard. Op een examen bij de Raad van State behaalde hij voor het schriftelijke gedeelte negentien punten op honderd meer dan de kandidaat die als tweede eindigde, maar voor het mondelinge deel was hij nauwelijks geslaagd, omdat hij zich in confrontatie met onbekenden niet kon uitdrukken. Uiteindelijk stond hij toch nog op de tweede plaats en heeft men hem toch aangenomen.

Hoedt u er dus voor te zwaaien met attesten. Dit zegt niets over leidinggevende kwaliteiten. Hij die het beste leiding kan geven, is niet altijd de slimste van de dienst. Het is natuurlijk ook niet uitgesloten, maar er is geen correlatie tussen de twee capaciteiten. Laten we dat goed beseffen. Tot op heden hebben we vaak naar de beste expert gezocht, maar dat bleek al te vaak een bijzonder zwak leider.

Men verwijt mij dat de personen die de testen afnemen niets kennen van de politie. Inderdaad, ik ontken dat niet. Meer zelfs, het is een bewuste keuze. Vergeet niet dat er twee zaken worden geëxamineerd. De personen die zelf niets van de politie afweten, testen enkel de leidinggevende capaciteiten an sich, onafhankelijk van het feit of het hier over politie gaat of over het departement van Economische Zaken. Ofwel kan met leiding geven, ofwel niet. De u bekende jury test de jobspecifieke capaciteiten. Het is noodzakelijk dat iemand ook daar voldoende bekwaam is, want hoe briljant iemand ook leiding kan geven, op politieel gebied kan hij een grote nul zijn. Dit is hier natuurlijk niet echt aan de orde, daar alle kandidaten uit de politiewereld komen. Het moge dus duidelijk wezen dat zij die er niets van kennen niet de jobspecifieke testen moeten afnemen. Ik zou verontrust zijn als u mij kwam vertellen dat de personen die testen moesten afnemen over de leidinggevende capaciteiten, wel degelijk op de hoogte waren van de politieke werking, want ze mogen daar zelfs niet op letten.

Ten derde, het leidinggeven is natuurlijk niet het enige element. Het is een uitsluitend element, daar heeft de heer Van Hoorebeke gelijk in. Dat was ook aangekondigd in de informatiebrochure en de reglementering. De kandidaten die beweren daar niet van op de hoogte te zijn, mogen meteen terug naar huis worden gestuurd met de mededeling wat zorgzamer te zijn. Een goede chef behoort immers ook zorgzaam te zijn en zijn dossiers goed voor te bereiden. Iemand die dat niet weet, heeft al gezondigd tegen de zorgzaamheid. Dat is dus niet mijn fout, maar die van de kandidaat.

Ten vierde, ik weet natuurlijk dat geen enkele methodiek feilloos is. De heer Van Hoorebeke heeft een voorbeeld aangehaald dat mij raakte, daar ik ervan op de hoogte was. Ik ken niet iedereen, maar ik heb wel het geluk gehad Binnenlandse Zaken nog te hebben bemand en ik geef eerlijk toe dat er in elk assessment steeds enkele elementen voorkomen waarvan men zich afvraagt of ze wel juist zijn.

Ik bepaal natuurlijk niet de norm, maar wat één geval betreft – en het werd daarnet aangehaald – vroeg ik mij wel af of het resultaat al dan niet juist was. Eerlijk gezegd ben ik van mening dat het resultaat betwistbaar is. Dat is althans mijn perceptie terzake, al voeg ik er meteen aan toe dat ik niet aanwezig was bij het afnemen van de proeven. Ik had ook vragen bij een ander geval, waar de resultaten wel positief waren.

De assessment centermethode is niet feilloos. Het feilloze is slechts gegarandeerd aan de paus – hoewel betwist door een aantal kardinalen – in zaken omtrent het geloof.

Ik kan het feilloze van iets niet garanderen. De methodiek is wetenschappelijk genoeg om grote zekerheid te bieden, maar "sur les bords" zullen zowel aan de ene als aan de andere kant altijd een klein percentage vraagtekens overblijven. Dat is hetzelfde bij een examen. Velen onder u zaten in de loop van hun carrière aan de andere kant van de tafel en weten wellicht dat het slagen of het niet slagen van sommige grensgevallen soms afhangt van hoe sterk de kandidaten van dat jaar zijn. Immers, een zwak gemiddelde biedt het voordeel dat twijfelachtige gevallen gemakkelijker worden gedelibereerd. Dit is dus niet feilloos; dat is trouwens onmogelijk, net als bij om het even welke test. Ook menselijke factoren spelen terzake een rol, zoals bijvoorbeeld de gemoedstoestand op het ogenblik dat men zich aanbiedt.

De eerste vraag – door wie werden de profielvereisten voor deze leidinggevende functie opgesteld? – is relevant en werd terecht geformuleerd. De waarde van bijvoorbeeld de beoordeling werd niet bepaald door het assessment center, maar door de jury en hangt af van de competentieprofielen die werden vooropgesteld. Zijn die niet valabel – bij de jury uiteraard – dan is de test dat evenmin.

Het leidinggevend profiel is door de Ministerraad opgemaakt, op basis van informatie van de ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken, die in een nota uitleggen dat zij de nieuwe visie inzake de politie gestructureerd op twee niveaus, in deze profielen hebben verwerkt.

Voorts staat in de nota dat het omvormen van bestaande politiestructuren naar een nieuwe organisatie, een nieuwe cultuur en een nieuwe stijl van leidinggeven vereist, met name en soort veranderingsleiderschap. Ik vestig meteen de aandacht erop dat bij dit assessment erg veel

belang werd gehecht aan de change capacity. Het is immers zeer verschillend een persoon te rekruteren als manager in een veranderingsomgeving dan wel een persoon te rekruteren in een vrij stabiele omgeving. In het ene geval gaat het om een beheersuitdaging en om de voortzetting van het werk op een maximale kwaliteitsvolle wijze, en in het andere geval gaat het om een creatieve opdracht. In het eerste geval is de opdracht moeilijker en in het tweede geval is de opdracht gevaarlijker.

Veranderingsleiderschap heeft aldus een rol gespeeld bij het bepalen van de specifieke capaciteiten. Men mag niet vergeten dat tegenwoordig andere competenties worden gevraagd dan vroeger. Het was uiteraard eenvoudiger een leidinggevende competentie te ontwikkelen in een rijkswachtomgeving, omdat deze omgeving uit een ex-militaire omgeving komt en dus op zijn minst, ook bij niet-operationeel optreden, een soort leidinggevende acceptatie kent, veel meer dan een politieomgeving. De sfeer die heerst bij de gemeentepolitie is, qua cultuur, niet dezelfde als bij de rijkswacht. Welnu, de nieuwe leidinggevende elementen moeten omgaan met die verschillende culturen. Ik kan u verzekeren dat die culturen erg van elkaar verschillen. Zo weet ik dat, wat de tuchtgewoonten betreft, bij de rijkswacht personen voor bepaalde feiten werden ontslagen, terwijl bij de gemeentepolitie personen voor gelijkaardige feiten slechts een verwittiging kregen.

Hiermee wil ik aantonen hoe dat verschil in cultuur soms heel scherp is. Daar moet men mee leren omgaan. Dat betekent dat daar weldegelijk bijzondere kwaliteiten voor nodig zijn en dat men niet dezelfde kwaliteiten kan vragen als vroeger aan iemand die in een eenduidige omgeving zat, met capaciteiten in het verlengde van die eenduidige omgeving. Dat punt moeten we in elk geval in rekening brengen, zeker als men spreekt over mensen die jarenlang hebben gefunctioneerd zonder dat iemand over hen is doodgefallen. Die persoon heeft gefunctioneerd in een eenduidige omgeving. Als we morgen een meerduidige omgeving krijgen, wordt dat veel moeilijker. In een eenduidige omgeving ligt de cultuur vast en is elkeen deelgenoot aan die cultuur.

Men moet ook weten dat het assessment center zeer sterk op gedragsgerichte competenties is gericht, die in simulatieoefeningen worden getest. Ik geef u het voorbeeld van de fameuze ziekenhuisoefening. Ik hoor aan de achtergrond van uw vragen dat het idee van een juiste oplossing zou bestaan. Ik heb meegemaakt dat

één van de kandidaten na zijn assessment vroeg of zijn antwoord de juiste oplossing was. Ik heb hem geantwoord dat, als ik in het assessment zou zitten, hij gebuisd zou zijn omdat een dergelijke vraag bewijst dat hij er niets van heeft begrepen. Er is geen beste oplossing. Er is alleen een methodiek, waarop ik – als ik daar zou zitten – dit probleem zou tegemoet gaan. Waarom doe ik dat? Als men dat op 15 minuten niet kan uitleggen, is men direct gebuisd. Het spijt me, maar iemand die op 15 minuten niet kan uitleggen waarom hij in een complex probleem prioriteiten stelt – sommige dingen wel en andere dingen niet aanpakt – is iemand die geen analytische of synthetische geest heeft, maar 2 uur nodig heeft om rond de pot te draaien. Dat is niet de persoon die men moet zoeken. Ik vind het vreselijk dat men zegt dat men maar een kwartier tijd heeft gehad. Een kwartier is een zee van tijd om uit te leggen waarom men bepaalde keuzes heeft gemaakt. Herman Fransen, bijvoorbeeld, heeft op die oefening schitterend geantwoord, maar hij heeft geen vijf minuten nodig gehad om zijn keuze te rechtvaardigen. De man heeft een strikte discipline in denken, zowel analytisch als synthetisch, en heeft in een aantal punten uitgelegd wat hij heeft afgewogen en welke gevolgen hij daaraan heeft gegeven. Punt, andere lijn. Hij weet ook perfect dat de zaken die hij achteruit schuift risico's inhouden. Hij heeft die risico's op zeer korte termijn aangeduid. Daaraan merkt men het gewicht van iemand. Iemand die niet analytisch-synthetisch kan denken is niet geschikt om in complexe situaties leiding te geven. Laten we daar eerlijk en duidelijk over zijn. Dat kan iemand zijn met veel goede wil, veel inzet en enorm veel kwaliteiten, maar die niet de kwaliteit heeft om heel snel een situatie in kaart te brengen en te beantwoorden.

Het is geen examen. Men meet de wijze waarop men zich gedraagt. Ik denk aan de fameuze prioriteitstelling inzake briefwisseling. Dat is een oefening waarbij u iemand vervangt. U moet vervolgens beslissen wat u met de inkomende briefwisseling aanvangt. Wat doet u daarmee? Wat delegeert u, wat behandelt u zelf en in welke volgorde behandelt u ze zelf? U krijgt daar weinig tijd voor, maar ook in werkelijkheid heeft men daar niet veel tijd voor. Men kijkt naar de wijze waarop de kandidaat daarmee omgaat. Het is een negatief element als iemand op zo'n moment panikeert. Die gegevens worden geregistreerd en achteraf samengebracht, waardoor men een genuanceerd beeld van de sterktes en zwaktes krijgt. Als u de verslagen van de commissie bekijkt, zult u de sterke en zwakke punten van de persoon in kwestie kunnen aanschouwen. Niet

alles is even belangrijk. Een oefening zelfevaluatie is natuurlijk minder belangrijk dan gelijk welke andere oefening. Dat geeft een indicatie over de wijze waarop een persoon ten opzichte van zichzelf staat. Daar heb ik geen twee evaluatoren voor nodig. Bij de oefening over de oplossing van de ziekenhuisproblematiek heb ik wel twee evaluatoren nodig om te zien hoe de man zich gedraagt, hoe hij de zaken uitlegt, enzovoort.

Er werd mij formeel meegedeeld dat er steeds twee evaluatoren aanwezig waren. Ik vind dit noodzakelijk. Ik geloof niet in het gelijk van alle kandidaten die niet geslaagd zijn. Ik herinner me dat universiteitsstudenten die zich beklagden over de meest ongeloofwaardige vragen, meestal niet de meest briljante studenten waren. Ik hoor niet graag de verhalen van gebuisde kandidaten. Iemand met de grootste onderscheiding geloof ik gemakkelijker. Hij heeft weinig redenen om over onmogelijke vragen te klagen. Ik herhaal dat men mij bevestigd heeft dat de evaluatie steeds door twee personen is gebeurd.

Werden bij de procedure verschillende profielen gehanteerd? Er bestaan geen verschillende profielen voor de functie van directeur. Men houdt alleen rekening met het leidinggevend profiel in verschillende competenties die gemeten kunnen worden, zoals het waarderen en motiveren van mensen, delegeren en opvolgen, verwerken van informatie, overtuigen en onderhandelen. Deze kwaliteiten werden gevraagd en zijn nodig voor een directiefunctie in de centrale diensten maar ook voor een dirjud en een dirco. Deze competenties zijn noodzakelijk om de nieuwe organisatie te kunnen leiden. Deze competenties werden getest, geen andere.

Bij een assessment centermethode moeten een aantal principes gehanteerd worden inzake voorbereiding, begeleiding en evaluatie. Werden deze criteria toegepast? Quintessence en Ernst & Young zijn marktleiders in België inzake assessment centermethode en development center. Deze twee methodieken sluiten dicht bij elkaar aan. De methodologische en deontologische krijtlijnen moeten strikt worden nageleefd. Deze krijtlijnen werden op internationale congressen vastgelegd. In België zijn drie grote beroepsverenigingen actief die toezicht uitoefenen op de toepassing van de krijtlijnen. Zowel in de voorbereiding - de vertaling van het profiel in gedragscompetenties en het uitwerken van oefeningen - als in de begeleiding - de voorlichting van de kandidaten, garanties voor objectiviteit en kwaliteitsbewaking van de observaties - en de evaluatie - normering en

rapportering - werden alle regels strikt gevolgd. Men heeft er eveneens aan gedacht het geheel in een globaal perspectief in te bedden. Er kunnen immers deviaties zijn tussen de verschillende kandidaten. De normalisering gebeurt door al de evaluatoren. Dit moet strikt gevolgd worden. Als dit niet gebeurt, is er een probleem inzake de kwaliteit van de methode.

Wanneer werd aan Quintessence de opdracht gegeven een rol te spelen in de selectieprocedure? Half november werd de opdracht aan Quintessence gegund na een openbare aanbesteding die volledig conform de regels is verlopen. 21 consultants hebben aan het project deelgenomen. De gemiddelde leeftijd van de consultantgroep van Quintessence is 39 jaar, de mediaan ligt op 40 jaar. Dit betekent dat de helft ouder is dan 40 en de andere helft jonger dan 40. Ik wens wat dieper in te gaan op de insinuatie van de heer Van Hoorebeke inzake jonge en onervaren consultants. Elke consultant die werd ingeschakeld in dit project had minstens twee jaar intensieve ervaring en had een gedegen en specifieke opleiding genoten in assessment centertechnieken. Van de 21 jonge consultants waren er 7 jonger dan 30 jaar en niemand jonger dan 25. Een derde was tussen 25 en 30 jaar oud. Ik herhaal dat de mediaan 40 jaar is. Dit betekent dat er weinig consultants tussen 30 en 40 jaar oud zijn. De helft was wel meer dan 40 jaar. Bij de assessorenmeeting die over elke kandidaat plaatsvond, was steeds een senior consultant aanwezig. De overgrote meerderheid van de consultants genoten een universitaire opleiding, meestal in een arbeidspsychologische richting. Er was eveneens een licentiaat Toegepaste Economie bij, een licentiaat Politieke en Sociale Wetenschappen en een maatschappelijk assistent personeelswerk. Ik herhaal dat allen én opleiding én ervaring hebben genoten in assessment centermethodologie.

Wat de talenkennis betreft, heeft elke kandidaat, ook de Duitstalige, het assessment doorlopen in de eigen moedertaal en werd hij in de eigen taal aangesproken door de consultants, die ook die taal professioneel beheersten. Af en toe waren er ook rollenspellen met een acteur die bijvoorbeeld een conflictsituatie nabootst, waarop de kandidaat moet reageren, de zogenaamde test van conflictbejegening. Die acteurs waren hetzij perfect tweetalig of kenden de moedertaal van de kandidaat in kwestie. Er was dus ook geen taalprobleem.

De prijsafspraken zijn gemaakt volgens de regels conform de onderhandelingsprocedure met

publicatie. Afhankelijk van de precieze vraag schommelt de prijs van het assessment center tussen 25.000 frank voor de minimumprocedure tot 80.000 frank voor de uitgebreide procedure. Aan Quintessence werd 29.000 frank per kandidaat betaald en 6.500 frank per feedbackgesprek. Dus voor het globale pakket werd 35.000 frank per kandidaat betaald.

Hoe gebeurde de opvang van de niet geselecteerde kandidaten? Is het feit dat sommige kandidaten niet geslaagd zijn, verzoenbaar met al hun brevetten? Ik denk dat Karel Van Hoorebeke alludeert op wat hij een traumatische ervaring noemt dat sommigen niet geslaagd zijn en hadden gehoopt het wel te zijn. Dat dat voor een deel een ontmoediging inhoudt, kan ik mij inbeelden. Wie kandidaat is, hoopt altijd te slagen en niet slagen is onaangenaam.

Er is wel overeengekomen met Quintessence dat ze een feedback geven aan de kandidaten over hun sterke en zwakke punten. Aangezien er niet genoeg kandidaten waren – en ik kom hier onmiddellijk op terug – en er dus opnieuw een kandidaatsstelling is gebeurd, heb ik wel geëist dat de niet-geslaagde kandidaten geen uitleg over hun test zouden krijgen alvorens aan de nieuwe proef te hebben deelgenomen, want dan rijst er een probleem van gelijke behandeling. Niet dat zoiets veel invloed heeft. Uit wetenschappelijke studies blijkt immers dat een kandidaat die zelfs na zes maanden een nieuw assessment ondergaat, meestal geen andere resultaten dan de eerste keer boekt. Dat is ook logisch: enkele leidinggevende capaciteiten kan men wel aanleren, maar dat vergt enorm veel training. Men krijgt dat niet binnen drie of zes maanden onder de knie. Er zijn twee gevallen waarin men wel verschillende resultaten kan krijgen: wanneer een kandidaat zich gewoon vergist heeft - het geval van de feilbaarheid - en wanneer de kandidaat de eerste test in zeer slechte omstandigheden en de tweede test in betere omstandigheden aflegt. Overigens, een persoon die zich voor een tweede keer aanbiedt met de idée fixe dat hij dan al zijn tekortkomingen zal verhelpen, gaat meestal nog meer in de fout. Wie bijvoorbeeld weet dat hij slecht delegeert en communiceert en dat tijdens het volgende assessment probeert goed te maken, wordt uitgesloten omdat hij "overcommuniceert" en "overdelegeert". Natuurlijk, als men iemand vertelt dat hij niet goed is in iets, dan zal hij proberen het overdreven goed te doen op dat vlak en loopt op die manier tegen de lamp.

In ieder geval, de niet-geslaagde kandidaten zullen, onmiddellijk na de tweede test, feedback

over hun test krijgen en daartegen bij de Raad van State beroep aantekenen, gesteld dat de Raad van State iets zou kennen van Assessment Centers. Dat laat ik maar aan de wijsheid over van de Raad van State. In elk geval is het niet de bedoeling om dat om welke verdorven reden ook te doen.

Ik begrijp de ontgoocheling en het zal dus ook de opdracht zijn van de nieuwe leidinggevenden om daarmee om te gaan. Meestal, dat men niet geslaagd is in het assessment, zegt niets over de technische capaciteiten van de kandidaat. Men kan een schitterende expert zijn, maar niet in een leidinggevende rol. Men moet een beetje afstand nemen van de cultuur, waarbij men denkt dat alleen de hiërarchie of het leidinggeven belangrijk is. Een organisatie – en ook dat wordt meer en meer aanvaard in de nieuwe managementdoctrines – heeft evenveel nood aan een goede manager als aan goede experts. Met andere woorden, er is voor hen nog een toekomst, maar als experts en niet als leidinggevenden.

Is er een herkansing? Neen, er is geen herkansing. Het is alleen dat er vijftien functies niet zijn ingevuld. Er is veel over geschreven en gezegd en ik zal daar niet verder over uitweiden.

Ik ben stilaan aan het afronden. Er zijn 15 functies die niet ingevuld zijn. Daarvoor is er opnieuw een oproep tot de kandidaten gedaan. Aangezien er juridisch-technisch in het koninklijk besluit niet staat dat men door niet te slagen uitgesloten is van deelname aan het assessment center gedurende een bepaalde periode – wat zou kunnen –, mogen personen die de eerste keer niet geslaagd waren nu ook deelnemen. Ik stel alleen vast dat zich nu heel veel jonge kandidaten hebben ingeschreven die dat de vorige keer niet hebben gedaan. Zij dachten waarschijnlijk dat zij toch geen kans maakten. Ik stel dus tot mijn vreugde vast dat velen die zich vorige keer niet geroepen voelden zich nu wel geroepen voelen. Als er al ontmoediging is bij degenen die niet geslaagd zijn, dan is er ook hoop bij vele anderen. Zij kunnen nu hopen dat zij hun kwaliteiten sneller zullen kunnen ontplooien. De medaille heeft dus een keerzijde. We moeten ons niet blind staren op diegenen die er nu waren.

De evaluatie die u citeert zal wel geregeld voorgekomen zijn. Laten wij echter eerlijk zijn. De meesten die evalueerden zijn nooit opgeleid om te evalueren. Zij schrijven dus met goede bedoelingen om het even wat. Ik moet opmerken dat evaluatie an sich niet mogelijk is. Evaluatie kan alleen als er drie poten zijn, namelijk self

evaluation, een evaluatie en een bottom-up appreciation. Ik kan u voorbeelden geven. Het gebeurt geregeld dat leidinggevendenden denken dat personen die onder hen werken schitterend zijn, niettegenstaande het feit dat de betrokkenen een groot probleem hebben inzake communicatie met hun ondergeschikten. Men ziet dat zelf niet. Dat blijkt alleen uit de bottom-up appreciation. Als de hele dienst zegt dat de betrokkene niet communiceert, is er een probleem. Als men slechts één element hanteert, dus alleen de evaluatie, dan geeft men er blijk van dat men de evaluatiecyclus niet begrijpt. Het gaat immers om een ronde van 360° waar men slechts een deel van zo'n 90° uithaalt. Dat is uiteraard niet valabel. Door deze beperking kan men de evaluatie ook niet gebruiken als argument om te verdedigen dat de betrokkene leidinggevende kwaliteiten heeft. De kwaliteiten van gisteren zijn overigens niet de kwaliteiten van morgen. Een randbemerking is dat dit allemaal niet totaal feilloos is.

Men zei dat er geen enkele vorm van transparantie was. Ik heb al geantwoord dat de kandidaat ingelicht wordt. Als dat wat laattijdig gebeurt per brief, geef ik toe dat u gelijk hebt. Als dat echt veertien dagen of drie weken geduurd heeft, vind ik het niet ernstig. Men kan dat sneller doen. De uitleg over sterkte en zwakte zal na het tweede assessment worden gegeven. Anders was dit onmiddellijk erna gebeurd. In de offerte was immers afgesproken dat de feedbackgesprekken hoe dan ook zouden gebeuren. Derhalve is er geen sprake van ondoorzichtigheid; de procedure is uitermate doorzichtig.

Er stellen zich hier dus weinig problemen. Ik noch de heer Duquesne moeten maatregelen nemen om opzijgeschoven mensen op te vangen. Het nieuwe management moet dit doen. Dat is op federaal vlak één van de taken van Herman Fransen en op de verschillende andere vlakken van de lokale korpschefs. Zij moeten daarmee omgaan. Ook dat is immers leiding geven. Dit betekent omgaan met mensen die op een bepaald ogenblik niet gekregen hebben waar ze op hoopten. Zij moeten met inachtneming van hun sterke punten ingezet worden in de organisatie en opnieuw gemotiveerd worden.

Ik overloop nog even enkele dingen die tussendoor gezegd zijn. Het laconieke briefje met de aanspreking "geachte heer" is een fout zoals wij er allemaal kunnen maken. De dames zijn daarvoor terecht kwaad op ons.

De uiteindelijke keuze wordt gemaakt door de benoemende overheid. Als iemand het voorwerp

uitmaakt van een tuchtonderzoek of –procedure, hoewel hij voor zijn functie zeer geschikt werd gevonden door de assessoren en door de jury, kan de benoemende overheid weigeren hem om deze reden te benoemen. Dat heeft niets te maken met het assessment center. Dat is een heel andere vraag die hier niet te pas komt.

Ik denk daarmee op alle vragen te hebben geantwoord.

01.10 **Daniël Vanpoucke** (CVP): En het toewijzen van andere directiefuncties?

01.11 Minister **Luc Van den Bossche**: Niemand kan worden benoemd tegen zijn vraag in. Ik weet het niet, want ik heb het niet nagekeken, maar ik denk dat men op een bepaald ogenblik iemand de vraag kan stellen of hij kandidaat is voor een andere functie. Als daarvoor een andere jobcompetentie vereist is dan voor de functie waarvoor men kandidaat was, moet men minstens opnieuw verschijnen voor de jury inzake jobcompetentie. Dat hoeft niet voor leidinggevende kwaliteiten, want dat blijft voor alle functies gelijk. Het zou echter kunnen dat voor de ene functie een andere competentie vereist is dan voor een andere. Als dat zo is en men biedt iemand een andere functie aan, dan moet de kandidaat opnieuw verschijnen voor de jury. Dat is de logica.

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, ik hoop dat de lengte van het antwoord geen overcompensatie was.

01.12 Minister **Luc Van den Bossche**: Mijnheer de voorzitter, als de oppositie liever heeft dat ik niet antwoord, dan zal ik het mij gemakkelijk maken. Ik heb daar geen probleem mee. Ik denk dat het Parlement nog wel degelijk iets wil weten.

De **voorzitter**: Ik ben graag bereid daaraan toe te voegen dat die assessments vroeger al zo veel aan bod zijn gekomen, dat het nuttig is om daarin de grootst mogelijke klaarheid te brengen. Ik heb daar geen probleem mee. Ik ben wel de behoeder van het Reglement van dit huis.

01.13 Minister **Luc Van den Bossche**: Mijnheer de voorzitter, het Reglement is altijd de vijand van de waarheid. De Latijnen wisten al dat bis repetitita placet.

De **voorzitter**: Maar de rest van het verhaal moet u er ook aan toevoegen!

01.14 Minister **Luc Van den Bossche**: Citeert u

maar.

De **voorzitter**: Ik moet nog even nadenken, maar dat komt nog wel.

01.15 Daniël Vanpoucke (CVP): Mijnheer de voorzitter, ik bedank de minister voor dit antwoord. Ik heb nog wel enkele opmerkingen.

Mijnheer de minister, eerst en vooral verdedigt u de methode van assessment duidelijk. Zowel voor mijzelf als de heer Van Hoorebeke, denk ik, hoefde u dat bij wijze van spreken niet te doen. Wij zijn er ook van overtuigd, ik zelfs vanuit mijn opleiding. U zegt ook dat geen enkele methode feilloos is. Ook daarmee ga ik akkoord. Tenzij uw informatie totaal tegengesteld is aan de onze, denk ik toch dat er veel aanwijzingen zijn dat er een aantal vraagtekens blijven. Ik weet wel dat "gebuïsd" de schuld makkelijk afschuiven op de professor. Daarmee ga ik akkoord. U haalt inzake de assessoren elementen aan inzake leeftijd en opleiding. Ik vind het dan spijtig dat er assessoren zijn die zelf zeggen geen enkele ervaring te hebben of dat Quintessence geen mensen genoeg had en er snel een heeft ingehuurd. Die mensen moeten dat zelf niet zeggen.

01.16 Minister Luc Van den Bossche: Ik heb bewust Quintessence niet aangeduid voor de leidinggevendenden – ik bedoel dus de twee hoogste niveaus waarvoor Ernst & Young werden ingeschakeld – omdat zij niet genoeg mensen hadden om in te zetten. Een van de elementen was dat zij mij de namen en kwalificaties moesten geven van wie zij wilden inzetten. Zij konden niet werken over heel de breedte, vandaar dat zij maar een deel van de opdracht kregen.

01.17 Daniël Vanpoucke (CVP): Ik geloof u, mijnheer de minister, maar het is dan spijtig dat wij van mensen de informatie kregen dat er vervangers waren. Dat blijkt zo te zijn. Ook inzake de tijdsspanne die daaraan werd besteed en het aantal assessoren – volgens u steeds twee voor fundamentele zaken – hebben wij blijkbaar andere informatie. Ik voeg daar nog iets aan toe. U maakt duidelijk onderscheid tussen kennis en attitudes en leidinggevende kwaliteiten. Daarmee ga ik volledig akkoord. U koppelt dat echter aan de attesten die verschillende mensen al hadden. Zij hebben ook attesten of evaluaties waarin duidelijk omschreven staat dat zij leidinggevende kwaliteiten hebben.

01.18 Minister Luc Van den Bossche: Ik zal geen namen noemen. Iemand die een van de meest moeilijke managementopleidingen heeft gevolgd,

is niet geslaagd voor het assessment. Dit was voorspelbaar. De betrokkene gaat immers veel te sterk uit van de theorie "there is something like best management" die hij altijd opnieuw toepast zonder rekening te houden met omgevingsfactoren zoals de elementen tijd, uitdaging en cultuur. Het is logisch dat deze betrokkene die inzake theoretische kennis wellicht de meest briljante kandidaat was, uitgesloten werd. Voor hem is dit dramatisch. Op theoretisch vlak is hij the top of the bill in België. Hij beschikt echter niet over de echte kwaliteiten om management in de praktijk om te zetten.

01.19 Daniël Vanpoucke (CVP): Mijnheer de minister, ik ga 100% akkoord met het onderscheid tussen theorie en praktijk. U zult toch moeten toegeven dat heel wat kandidaten de kwaliteit van goed management werd toegeschreven en dat zij terzake ervaring hadden. Zij slaagden niet voor de proeven.

Mijnheer de minister, u zegt dat er een verschil is tussen beschikken over leidinggevende capaciteiten en de uitoefening ervan in een specifieke job. Dat is correct. Alhoewel de selectieproeven met dit verschil rekening hielden, moeten we vaststellen dat de leidinggevende capaciteiten in de praktijk een uitsluitingscriterium is geweest. Er werd geen waarde meer gehecht aan andere capaciteiten.

01.20 Minister Luc Van den Bossche: Als men over leidinggevende capaciteiten beschikt, is dat een element van medebeoordeling. Essentieel is dat men leiding kan geven. Volgende vraag is of men leiding kan geven in een bepaalde omgeving. Deze test moet worden afgenomen van degenen die leiding kunnen geven. Niet omgekeerd. Men kan een briljant expert zijn in politiezaken, maar zonder leidinggevende capaciteiten kan men geen leidinggevende functies opnemen.

01.21 Daniël Vanpoucke (CVP): Mijnheer de minister, met deze uitspraak beweert u dat er heel weinigen leiding kunnen geven.

01.22 Minister Luc Van den Bossche: Dat is ook zo. Het Parlement moeten weten wat het wil. Toen ik minister van Binnenlandse Zaken was, was het in dit huis bon ton – mijns inziens, een beetje overdreven – om te verklaren dat de politie een ramp was met bijzonder weinig competente mensen om de dienst te leiden. Op dit ogenblik klinkt een heel ander geluid en zijn het allemaal heel serieuze en competente mensen! Het Parlement moet leren consequent zijn en zich niet te veel laten beïnvloeden door het rumor publicus

clamat.

01.23 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Mijnheer de minister, ik heb geen probleem met uw analyse. Het verheugt me dat deze commissie voldoende tijd uittrekt om meer duidelijkheid te krijgen over deze belangrijke problematiek die over mensen handelt. Deze problematiek zal opnieuw opduiken bij de aanstelling van de lokale korpschefs. Ik vermoed dat men opnieuw gebruik zal maken van een assessmentprocedure.

Mijnheer de minister, ik hoop dat u rekening houdt met onze bezorgdheid terzake. In de voorbije assessmentprocedure werden we geconfronteerd met kandidaten die dikwijls reeds heel wat jaren een leidinggevende functie hadden uitgeoefend en die via de procedure solliciteerden voor een herbenoeming in de functie. Assessment kan nuttig zijn en zonder problemen verlopen voor een buitenstaander of voor iemand met een lagere hiërarchische graad die solliciteert.

Hier is er evenwel sprake van mensen die gedurende vijf tot tien jaar vrij behoorlijk hebben gefunctioneerd. Ze hebben leiding gegeven en zullen dus ook wel kennis terzake hebben gehad, maar zijn toch op een van beide punten geclausuleerd. Mijnheer de minister, ik wens hier niet verder op in te gaan en wil niet beweren dat we de mensen die we gehoord hebben, niet ernstig moeten nemen. Een student die tijdens het hele academiejaar op de boemel is gegaan en daarna beweert gezakt te zijn omdat de professor onrechtvaardig is, is niet geloofwaardig. Wanneer hij echter zijn best heeft gedaan en goed gestudeerd heeft, dan kan er iets fout zijn gelopen tijdens het examen.

01.24 Minister Luc Van den Bossche: Het kan ook zijn dat hij niet slim genoeg is. Er bestaan boemelaars die toch geslaagd zijn.

01.25 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Mijnheer de minister, daar kan ik inderdaad voorbeelden van geven. Ik wens echter af te ronden met de vraag of u wilt nakijken of er inderdaad altijd twee evaluatoren aanwezig waren. U bevestigt dat er altijd twee evaluatoren bij betrokken waren. Men heeft ons echter gezegd dat het in sommige gevallen maar om één jonge evaluator ging. Als ze bijgestaan worden door een senior heb ik uiteraard geen probleem met jonge mensen. Ik vraag u dus om uit menselijk oogpunt dit opnieuw na te kijken.

01.26 Minister Luc Van den Bossche: Ik zal dit opnieuw nakijken, maar voeg er evenwel aan toe

dat Corneille al schreef dat "la valeur n'attend pas le nombre des années".

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

Mijnheer de minister van Binnenlandse Zaken, welkom in onze commissie. Collega's, we proberen ons aan een strikte tijdslimiet te houden. Ik heb de tijd wat laten gaan omdat het besproken onderwerp ons al in vele vragen en interpellaties heeft beziggehouden.

02 Mondelinge vraag van de heer Marcel Hendrickx aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de inlijving van het burgerpersoneel bij de geïntegreerde politie" (nr. 3201)

02 Question orale de M. Marcel Hendrickx au ministre de l'Intérieur sur "l'incorporation du personnel civil dans la police intégrée" (n° 3201)

02.01 Marcel Hendrickx (CVP): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, zoals u weet is er nogal wat onzekerheid bij het administratief en logistiek personeel dat op dit ogenblik is toegevoegd aan de federale en de lokale politie. Artikel 235 heeft het daarover maar is mijns inziens nogal vaag. Het gaat daar over het niet-politioneel personeel in dienst bij de gemeentelijke politie. Ik wil het vooral over die mensen hebben. Er is dringend duidelijkheid ter zake nodig. In tal van gemeenten is er burgerpersoneel toegevoegd aan de politie. Het is niet altijd duidelijk onder welk statuut zij nu precies vallen. Er zijn enerzijds mensen die behoren tot het administratief personeel van de gemeenten maar ingedeeld zijn bij of werken voor de politie en er zijn tijdelijke krachten die werken voor de politie. Er is op dat vlak geen duidelijkheid. Ik zou dan ook willen weten hoe het nu eigenlijk staat met deze mensen. Wat gebeurt er als zij hun statuut kiezen? Ook dat is immers voorzien. Zij kunnen tot 31 maart hun statuut kiezen. Dat is dus hoogdringend. Bij de gemeenten vraagt men zich af wie het gelag zal betalen als deze mensen kiezen voor het nieuwe statuut, wat te verwachten valt. Ik heb dan ook een aantal concrete vragen.

Mijnheer de minister, welke personeelsleden van het Calog, thans in dienst bij de federale politie en de gemeentelijke politie, gaan automatisch over naar de lokale politie? Welke gemeentelijke personeelsleden die thans bij de politie werken maar niet tot het personeelskader van de politie behoren zullen overstappen? Onder welke omstandigheden zal dat gebeuren? Aan welke vereisten moeten zij voldoen? Wie zal dit betalen?

Moet de gemeente dit betalen of zal de federale overheid hiervoor een dotatie voorzien net als voor het politiepersoneel?

02.02 Minister **Antoine Duquesne**: Mijnheer de voorzitter, collega's, zoals vermeld in artikel 235 van de wet van 7 december 1998 gaan de leden van het administratief en logistiek kader van de gemeentelijke politiekorpsen over naar het administratief en logistiek kader van de lokale politie. De leden van het administratief en logistiek kader die deel uitmaken van de territoriale brigades van de federale politie en die door de minister van Binnenlandse Zaken aangesteld zijn gaan over naar het administratief en logistiek kader van de lokale politie. Het gemeentelijk niet-politioneel personeel dat ter beschikking is gesteld van de gemeentelijke politiekorpsen kan overgaan naar het administratief en logistiek kader van de lokale politie. Dit betekent dat dit personeel automatisch zal worden toegevoegd aan het administratief en logistiek kader van de lokale politie indien het dit wenst en zonder andere voorwaarden. Het volledige personeel zal kunnen kiezen om onder het vorige statuut te blijven werken of te opteren voor het nieuwe. De globale federale dotatie omvat de eventuele statutaire meerkost van het personeel van het administratief en logistiek kader van de geïntegreerde politie.

02.03 **Marcel Hendrickx** (CVP): Mijnheer de minister, uw antwoord is mij niet helemaal duidelijk. Ten eerste zegt u dat het personeel kan overgaan. Wij hebben een round up gemaakt van het administratief personeel in onze politiezone. Als al die mensen zouden overgaan – wat zij volgens u kunnen – worden wij geconfronteerd met een overschot aan personeel. Wie zal dat betalen?

Ten tweede zegt u dat dit in de dotatie zit. Betekent dit dat er een afzonderlijke dotatie is voor het administratief en logistiek personeel of is dit vervat in de dotatie die u zult geven per hoofd van de lokale politie?

02.04 **Antoine Duquesne**, ministre: Monsieur le président, j'ai déjà répondu un nombre incalculable de fois aux mêmes questions. Je crois que la réponse est claire: le personnel communal mis à la disposition des services de police peut opter pour le passage dans le service administratif et logistique de la zone de police. Les charges qui étaient hier celles des communes restent les charges de la zone. Ce qui est couvert, c'est le surcoût statutaire pouvant résulter des négociations qui ont eu lieu avec les organisations syndicales. C'est clair depuis le début.

02.05 **Marcel Hendrickx** (CVP): Mijnheer de minister, ik ben eigenlijk niet tevreden met het antwoord, want het is voor mij niet duidelijk. Zij kunnen overgaan, maar betekent dit dat de politiezone ze allemaal moet overnemen?

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

03 **Mondelinge vraag van de heer Karel Van Hoorebeke aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de werking van de werkgroepen ter begeleiding van de politiehervorming" (nr. 3223)**

03 **Question orale de M. Karel Van Hoorebeke au ministre de l'Intérieur sur "le fonctionnement des groupes de travail de suivi de la réforme de la police" (n° 3223)**

03.01 **Karel Van Hoorebeke** (VU&ID): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb een heel korte vraag. In het kader van de begeleiding van de politiehervorming werden tien werkgroepen opgericht door de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie. Volgens de lijst staat aan het hoofd van die tien werkgroepen een verantwoordelijke, onder meer professor Ponsaers, de heer Rosseel, de heer Glorine en de heer De Bersac.

Ten eerste, hoever staan de werkzaamheden van deze tien werkgroepen?

Ten tweede, hebben alle of sommige van deze werkgroepen reeds een eindverslag ingediend?

Ten derde, kunnen de eind- of tussentijdse verslagen worden ingekeken en ter beschikking worden gesteld van de commissie voor de Binnenlandse Zaken, zodat de parlementaire controle kan worden uitgeoefend?

03.02 Minister **Antoine Duquesne**: Mijnheer de voorzitter, collega's, op dit ogenblik is de federale politie reeds opgestart en de lokale politiediensten bereiden hun indienststelling voor. Deze laatste moet afgerond zijn op 1 januari 2002. De tien werkgroepen, die ik heb opgericht einde 1999, moesten mij bijstaan bij de voorbereiding van de implementatie van de politiehervorming. Vandaag stel ik vast dat het belangrijkste reeds werd volbracht, tenminste wat de federale politie betreft.

C'est notamment le cas pour le groupe 2, chargé des plans de sécurité et pour le groupe 7, chargé de l'inspection. Les missions de la plupart des autres groupes seront poursuivies, du moins en ce qui concerne la police fédérale, par les directions

générales de la police fédérale. Seul subsistera en tant que tel le groupe de travail 6, chargé des statuts. Pour le surplus, il n'est pas exclu que la police fédérale fasse appel à l'expertise de certains membres des groupes défunts pour continuer le travail de conception et d'exécution.

Wat de begeleiding van de indeplaatsstelling van de lokale politie betreft, heb ik beslist dat de directie van de betrekkingen met de lokale politie, die in principe afhangt van de commissaris-generaal van de federale politie, gedurende heel dit jaar aan diens gezag wordt onttrokken om rechtstreeks te ressorteren onder mijn bevoegdheid. Deze directie zal mij bijstaan voor alle vraagstukken in verband met de oprichting van de lokale politiekorpsen.

Je fais cela pour des raisons non seulement d'efficacité, mais également de psychologie. Je ne veux pas qu'on ait l'impression que tout ce qui concerne la police locale serait préparé par la police fédérale. Cela se fait d'ailleurs en parfait accord avec le commissaire général, qui partage le même souci.

Les productions des divers groupes de travail se sont traduites tantôt en rapports, tantôt en projets de circulaire, ou encore en projets de loi et arrêtés, qu'il m'appartient d'approuver ou non. Il y a aussi bien entendu eu beaucoup de conversations entre les membres des groupes de travail, l'administration et mon cabinet.

Il n'y a pas toujours eu de rapport à proprement parler. Il s'agit d'une somme de documents, dont certains sont des textes réglementaires, qui d'ailleurs, à la suite des dialogues qui ont été menés, ont fait l'objet de modifications.

Les décisions finales que j'ai prises en ces matières sont bien entendu susceptibles d'être mises à votre disposition et de faire, très normalement, l'objet du contrôle que vous exercez avec beaucoup de vigilance.

03.03 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Mijnheer de voorzitter, de derde vraag was voor mij belangrijk en het antwoord daarop is niet helemaal verhelderend. U herinnert zich, mijnheer de voorzitter, dat wij vorige week in de Conferentie van de Voorzitters een debat hebben gehouden omtrent de bevoegdheid van de commissie voor de Binnenlandse Zaken. De Kamervoorzitter heeft toen gezegd dat u over de volledige bevoegdheid beschikt om deze commissie te doen fungeren als begeleidingscommissie inzake de politiehervorming. Ik wens aan de minister te

vragen dat wij in de mate van het mogelijke, zelfs indien er nog geen eindrapporten zijn, in het bezit zouden worden gesteld van de tussentijdse verslagen, zodat wij kunnen nagaan in welke richting de politiehervorming en de begeleiding ervan evolueren.

Mijnheer de minister, het verheugt mij dat wij deze rapporten zullen krijgen, maar ik wens met de inzage ervan niet te wachten tot alles is uitgevoerd, want op dat ogenblik is het moeilijk om als begeleidingscommissie op te treden. Kunt u zich engageren om ons zo snel mogelijk deze teksten ter beschikking te stellen?

03.04 Antoine Duquesne, ministre: Monsieur Van Hoorebeke, ce sont des groupes de travail techniques et parfois très techniques. Vous devriez être un peu plus précis dans votre demande. Il n'y a rien à cacher dans tout cela mais les documents doivent être utilisables dans le cadre du travail parlementaire. Je souhaiterais donc que vous précisiez votre demande.

De voorzitter: Mijnheer Van Hoorebeke, sta mij toe hierop in te gaan. Wat u zegt is juist. U zal zich ook herinneren dat ik in de Conferentie van de Voorzitters heb aangedrongen om dit in alle duidelijkheid in het verslag op te nemen. Dat is tot mijn spijt niet gebeurd. Daarom is het onderwerp vandaag opnieuw aan de orde geweest en wordt het wel genotuleerd. Bij de eerstvolgende gelegenheid zullen wij daaromtrent een aantal afspraken maken. Vandaag kunnen wij dit niet doen, maar ik zal een aantal voorstellen formuleren waaruit mijn engagement in de Conferentie zal blijken.

03.05 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Mijnheer de voorzitter, de minister heeft gezegd dat twee werkgroepen hun werkzaamheden beëindigd hebben, namelijk groep twee en groep zeven. Indien ik mij niet vergis stond groep twee onder leiding van professor Ponsaers die het veiligheidsaspect heeft bekeken. Als dat rapport klaar is, als die werkgroep zijn werkzaamheden beëindigd heeft, denk ik dat het toch mogelijk moet zijn om dat rapport ter beschikking te krijgen in deze commissie en het eventueel te bespreken.

03.06 Antoine Duquesne, ministre: Le plan de sécurité a été déposé, vous le savez.

03.07 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): En is dat het bewuste plan?

03.08 Antoine Duquesne, ministre: Il n'y en a pas d'autre que le plan national de sécurité qui a

été déposé au parlement il y a déjà plusieurs semaines, voire plusieurs mois.

03.09 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Mijnheer de minister, ik heb alleen de lijst met de voorzitters, maar we weten dus niet welke hun opdrachten waren. Het ware nuttig dat u ons tegen de volgende commissievergadering een overzicht kunt geven van wat die werkgroepen inhielden zodanig dat we dat in het kader van onze bredere werkzaamheden kunnen bekijken.

03.10 Antoine Duquesne, ministre: Je vais vous écrire à ce sujet. J'ai déjà indiqué quelles étaient les missions de ces groupes de travail. Mais je vous les transmettrai avec plaisir.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

04 Mondelinge vraag van de heer Jozef Van Eetvelt aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de aankoop van alcoholcontroletoeestellen" (nr. 3232)

04 Question orale de M. Jozef Van Eetvelt au ministre de l'Intérieur sur "l'achat d'appareils de contrôle du taux d'alcoolémie" (n° 3232)

04.01 Jozef Van Eetvelt (CVP): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, vorige week heb ik deze vraag gesteld aan minister Durant. Zij heeft geantwoord dat er twee specifieke toestellen bestaan die volledig conform de voorschriften zijn. Het ene toestel is een product van Dräger, het andere van Envitec Wismar.

Beide toestellen zijn volledig conform de vooropgestelde criteria. De overheid kiest voor de toestellen van Dräger. Naar verluidt zijn deze toestellen heel wat duurder, bijna het dubbele van de kostprijs van het toestel van Envitec. Minister Durant heeft me naar u doorverwezen om verduidelijking te krijgen over de voorkeur van de overheid voor het duurdere toestel dat kwalitatief niets meer te bieden heeft dan het goedkopere toestel van Dräger.

Waarom heeft de regering deze keuze gemaakt? Hoeveel toestellen werden reeds aangekocht? Zal de overheid in de toekomst de voorkeur geven aan andere toestellen die kwalitatief even goed zijn maar goedkoper?

*Voorzitter: Denis D'hondt.
Président: Denis D'hondt.*

04.02 Antoine Duquesne, ministre: Monsieur le président, il y a actuellement 1.971 appareils

éthylotests en service dans les différentes unités des polices fédérales et communales.

De ces 1.971 appareils, 170 ont été achetés le 28 décembre 1999, par le biais du marché faisant l'objet de votre question parlementaire. Ces appareils sont en effet de la marque DRÄGER.

L'achat de ce genre d'appareil tombe sous la réglementation des marchés publics. Étant donné le montant du marché, le mode de publication est l'appel d'offres général avec publication européenne.

Les prix de ces appareils sont les suivants: le prix DRÄGER est de 30.550 francs belges, hors TVA, par appareil; le prix MSA est de 23.660 francs belges, hors TVA par appareil, le prix HANAC est de 32.995 francs belges, hors TVA, par appareil.

Le marché en question a été attribué à la firme DRÄGER le 24 décembre 1999, à la suite du cahier des charges n° 8 R3 108 du 11 décembre 1998. Le bon de commande des 170 appareils date du 28 décembre 1999. L'ouverture des offres a eu lieu en séance publique le 22 janvier 1999. Seules les trois firmes suivantes ont déposé une offre: DRÄGER Belgium, MSA Belgium et HANAC Nederland.

Seule l'offre de la firme DRÄGER a été retenue pour l'évaluation technique car les deux autres n'étaient pas administrativement conformes. En effet, il était clairement stipulé dans le cahier des charges qu'au moment de l'ouverture des offres, les appareils faisant l'objet de la soumission devaient être revêtus d'une approbation de modèle au sens de l'arrêté royal relatif aux appareils de test de l'haleine.

Seul l'appareil DRÄGER a fourni la preuve de cette approbation de modèle. Les deux autres ont donc été écartés.

L'appareil de la firme DRÄGER a subi ensuite avec succès l'évaluation technique et c'est pourquoi il a été choisi par l'administration.

En ce qui concerne l'appareil "ALOQUANT" du fabricant ENVITEC Wismar, il y a lieu de rappeler que l'approbation de modèle n° B002 ne lui a été délivrée que le 14 avril 1999, c'est-à-dire à une date postérieure à la date d'ouverture des offres, je vous le rappelle, le 22 janvier 1999. Il n'aurait donc, en aucun cas, pu être retenu par l'administration.

Voorzitter: Paul Tant.

Président: Paul Tant.

04.03 Jozef Van Eetvelt (CVP): Mijnheer de voorzitter, ik dank de minister voor zijn antwoord. Het toestel van Dräger is goedkoper, maar kwalitatief evenwaardig. De modelgoedkeuring van dit toestel kwam echter te laat. Minister Durant heeft immers geantwoord - ik citeer -: "...dat de vernoemde ademtesttoestellen na de erop uitgevoerde homologatieproeven bewezen hebben dat ze conform zijn aan alle technische voorschriften die in bijlage van voornoemd besluit vermeld werden". Minister Durant bevestigt dus dat de toestellen voldoen aan de gestelde vereisten.

Bij een volgende prijs offerte moet het toestel wel in aanmerking worden genomen.

04.04 Antoine Duquesne, ministre: C'est simplement une question de respect de la réglementation et un problème de date.

04.05 Jozef Van Eetvelt (CVP): Effectivement.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De heer Marc Van Peel heeft zich verontschuldigd. Zijn mondelinge vraag nr. 3245 wordt naar een latere datum verschoven.

05 Mondelinge vraag van de heer Jo Vandeurzen aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de voorbereiding van het koninklijk besluit betreffende de veldwachters" (nr. 3233)

05 Question orale de M. Jo Vandeurzen au ministre de l'Intérieur sur "la préparation de l'arrêté royal relatif aux gardes champêtres" (n° 3233)

05.01 Jo Vandeurzen (CVP): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, naar aanleiding van een reparatiewet inzake de politiewet hebben wij tijdens de vorige legislatuur ook een aantal artikels gewijzigd inzake het statuut van de bijzondere veldwachters. Een van die wijzigingen was er een van het Veldwetboek, waardoor de Koning de bevoegdheid kreeg om de regels te bepalen inzake de wijze van aanstelling, de opleiding, het uniform, de kentekens, de legitimatiekaart, de bewapening, de leeftijdsvoorwaarden, de onverenigbaarheden en de nationaliteitsvoorwaarden. Ik denk dat men zich op het terrein afvraagt of hieraan uitvoering zal worden gegeven en vandaar peil ik naar de plannen dienaangaande.

Mijnheer de minister, bent u zinnens uitvoering te geven aan artikel 64 van het Veldwetboek? Waren er reeds overlegmomenten met de betrokken sector of ambtenaren? Mogen wij een koninklijk besluit verwachten waarin die voorwaarden voor de bijzondere veldwachters worden vastgelegd?

05.02 Minister Antoine Duquesne: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik ben mij bewust van de noodzaak om de hervorming van de bijzondere veldwachters tot een goed einde te brengen. Gelet op de omvang van de politiehervorming en het daarmee gepaard gaande werkvolume, heb ik echter beslist daaraan voorrang te verlenen. Mijn diensten zullen dan ook pas achteraf starten met het dossier van de bijzondere veldwachters.

Niettemin werd een voorontwerp van koninklijk besluit op initiatief van de arrondissementscommissarissen opgesteld en vervolgens overhandigd aan de provinciegouverneurs. Indien het college van gouverneurs mij officieel een voorontwerp van koninklijk besluit stuurt, zal ik daar zeker te gepasten tijde de nodige aandacht aan schenken.

Bij de opmaak van een dergelijk voorontwerp van koninklijk besluit zal er noodgedwongen op het niveau van mijn departement overleg plaatsvinden met de afgevaardigden van de provinciegouverneurs en van de verenigingen van bijzondere veldwachters. Nu kan ik niet preciseren wanneer het desbetreffende koninklijk besluit zal worden uitgevaardigd.

05.03 Jo Vandeurzen (CVP): Mijnheer de voorzitter, ik dank de minister voor zijn antwoord. Ik maak hieruit op dat er een voorontwerp van koninklijk besluit bestaat en dat de provinciegouverneurs daarvan in kennis zijn gesteld.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.03 uur.

La réunion publique de commission est levée à 16.03 heures.



BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

BEKNOPT VERSLAG

COMPTE RENDU ANALYTIQUE

COMMISSIE VOOR DE BINNENLANDSE ZAKEN,
DE ALGEMENE ZAKEN EN HET OPENBAAR AMBT

COMMISSION DE L'INTÉRIEUR, DES AFFAIRES
GÉNÉRALES ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

woensdag

31-01-2001

14:15 uur

mercredi

31-01-2001

14:15 heures

INHOUD

- Samengevoegde interpellaties van 1
- de heer Karel Van Hoorebeke tot de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen over "de desastreuze selectiewijze van de directeurs bij de federale politie" (nr. 656)
 - de heer Daniël Vanpoucke tot de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen over "de tweede selectiegolf bij de benoemingen voor de federale politie" (nr. 660)
- Sprekers: Daniël Vanpoucke, Karel Van Hoorebeke, Luc Van den Bossche*, minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen
- Mondelinge vraag van de heer Marcel Hendrickx 6
aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de inlijving van het burgerpersoneel bij de geïntegreerde politie" (nr. 3201)
- Sprekers: Marcel Hendrickx, Antoine Duquesne*, minister van Binnenlandse Zaken
- Mondelinge vraag van de heer Karel Van 7
Hoorebeke aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de werking van de werkgroepen ter begeleiding van de politiehervorming" (nr. 3223)
- Sprekers: Karel Van Hoorebeke, Antoine Duquesne*, minister van Binnenlandse Zaken
- Mondelinge vraag van de heer Jozef Van Eetvelt 9
aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de aankoop van alcoholcontroletoeestellen" (nr. 3232)
- Sprekers: Jozef Van Eetvelt, Antoine Duquesne*, minister van Binnenlandse Zaken
- Mondelinge vraag van de heer Jo Vandeurzen 10
aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de voorbereiding van het koninklijk besluit betreffende de veldwachters" (nr. 3233)
- Sprekers: Jo Vandeurzen, Antoine Duquesne*, minister van Binnenlandse Zaken

SOMMAIRE

- Interpellations jointes de 1
- M. Karel Van Hoorebeke au ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur "la façon désastreuse dont ont été sélectionnés les directeurs de la police fédérale" (n° 656)
 - M. Daniël Vanpoucke au ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur "la deuxième vague de sélections dans le cadre des nominations à la police fédérale" (n° 660)
- Orateurs: Daniël Vanpoucke, Karel Van Hoorebeke, Luc Van den Bossche*, ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration
- Question orale de M. Marcel Hendrickx au 6
ministre de l'Intérieur sur "l'incorporation du personnel civil dans la police intégrée" (n° 3201)
- Orateurs: Marcel Hendrickx, Antoine Duquesne*, ministre de l'Intérieur
- Question orale de M. Karel Van Hoorebeke au 7
ministre de l'Intérieur sur "le fonctionnement des groupes de travail de suivi de la réforme de la police" (n° 3223)
- Orateurs: Karel Van Hoorebeke, Antoine Duquesne*, ministre de l'Intérieur
- Question orale de M. Jozef Van Eetvelt au 9
ministre de l'Intérieur sur "l'achat d'appareils de contrôle du taux d'alcoolémie" (n° 3232)
- Orateurs: Jozef Van Eetvelt, Antoine Duquesne*, ministre de l'Intérieur
- Question orale de M. Jo Vandeurzen au ministre 10
de l'Intérieur sur "la préparation de l'arrêté royal relatif aux gardes champêtres" (n° 3233)
- Orateurs: Jo Vandeurzen, Antoine Duquesne*, ministre de l'Intérieur

COMMISSIE VOOR DE
BINNENLANDSE ZAKEN, DE
ALGEMENE ZAKEN EN HET
OPENBAAR AMBT

van

WOENSDAG 31 JANUARI 2001

14:15 uur

COMMISSION DE L'INTERIEUR,
DES AFFAIRES GENERALES ET
DE LA FONCTION PUBLIQUE

du

MERCREDI 31 JANVIER 2001

14:15 heures

De vergadering wordt geopend om 14.16 uur door de heer Paul Tant, voorzitter.

01 **Samengevoegde interpellaties van**

- de heer Karel Van Hoorebeke tot de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen over "de desastreuze selectiewijze van de directeurs bij de federale politie" (nr. 656)

- de heer Daniël Vanpoucke tot de minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen over "de tweede selectiegolf bij de benoemingen voor de federale politie" (nr. 660)

01.01 **Daniël Vanpoucke** (CVP): De eerste topbenoemingen bij de federale politie gaven reeds aanleiding tot kritische opmerkingen. De antwoorden van minister Duquesne waren niet voldoende. De benoeming van een reeks directeurs deed vragen rijzen over het selectiebureau. Elke selectie geeft soms wel aanleiding tot eigenaardige resultaten, maar dat twee derde van de kandidaten een onvoldoende kregen, is wel erg opvallend. Werd aan een aantal essentiële voorwaarden door de kandidaten niet voldaan? In het KB was sprake van een "specifiek" profiel. Volgens onze informatie blijkt echter dat het selectiebureau één enkel profiel voor alle kandidaten toepaste.

Door wie werden de profielvereisten opgesteld? Werden verschillende profielen gehanteerd? Hoe verklaart de minister dat verschillende assessoren niets afwisten van de werking van de politiediensten? De procedure moest door tenminste twee assessoren worden gevolgd. In

La séance est ouverte à 14.16 heures par M. Paul Tant, président.

01 **Interpellations jointes de**

- M. Karel Van Hoorebeke au ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur "la façon désastreuse dont ont été sélectionnés les directeurs de la police fédérale" (n° 656)

- M. Daniël Vanpoucke au ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration sur "la deuxième vague de sélections dans le cadre des nominations à la police fédérale" (n° 660)

01.01 **Daniël Vanpoucke** (CVP): Les premières nominations qui ont été effectuées à la police fédérale ont déjà donné lieu à des observations critiques. Les réponses du ministre Duquesne n'ont pas suffi à faire taire les critiques. Après la nomination de certains directeurs, des questions se sont posées à propos du bureau de sélection. Chaque sélection peut parfois donner des résultats étonnants mais il est à tout le moins étrange que deux-tiers des candidats ayant été considérés comme insuffisants. Les candidats ne répondaient-ils pas à certains critères essentiels? L'arrêté royal évoquait un « profil spécifique ». Selon les informations dont nous disposons, le bureau de sélection n'a retenu qu'un seul profil pour tous les candidats.

Qui a établi ce profil? S'est-on fondé sur différents profils? Comment le ministre peut-il expliquer que plusieurs assesseurs ignoraient tout du fonctionnement des services de police? La procédure devait être suivie par deux assesseurs au moins, dans plusieurs cas, il n'y avait qu'un

verschillende gevallen was er maar één assessor, die vaak erg jong en onervaren was en bovendien de taal nauwelijks verstond. Waren de proeven dezelfde voor alle kandidaten? Dit zou wel betekenen dat de kandidaten die enkele dagen later kwamen, de vragen al kenden. Het zou meteen verklaren dat deze laatsten betere resultaten behaalden. Van de niet geslaagde rijkswachters, hadden velen een groot aantal brevetten. Zijn die brevetten dan waardeloos?

Vindt de minister het normaal dat de niet geslaagde kandidaten een laconiek briefje kregen dat ze niet geslaagd waren? Hoe zullen die “gebuisde” kandidaten worden opgevangen? Commissaris-generaal Fransen sprak reeds van een herkansing. Dat is toch een bewijs dat men niet erg zwaar tilt aan de selectieproef. Men moet toch wel ook andere criteria in aanmerking nemen dan deze van de selectieproef.

Een aantal directeurs zou bovendien een andere functie krijgen dan waarvoor zij hadden gepostuleerd. Hoe is zo iets mogelijk?

Waarom werden de kandidaten niet op de hoogte gebracht van hun resultaten? Wilde men een eventueel beroep vermijden?

Schaden al die elementen de geloofwaardigheid van de hervorming en de motivatie van de kandidaten niet?

01.02 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Op 17 januari ondervroegen wij minister Duquesne hierover, die ons echter naar de minister van Ambtenarenzaken doorverwees. De selectieprocedure werd immers door Selor georganiseerd. De selectie van administratieve directeurs doet vragen rijzen. De minister heeft hierover al aanvaardbare verklaringen afgelegd. De beweerde fraude was onbestaande. Het *assessment*-bureau van Antwerpen, Quintessence, heeft verschillende kandidaten ongeschikt verklaard. Dat kan toch niet na zoveel jaren dienst? De brigades van Dendermonde, Gent en Brussel hebben met dit soort “ongeschiktverklaringen” van hun chefs te kampen.

Er is geen discussie over het principe “de juiste man/vrouw op de juiste plaats”. Toch vragen wij ons af of het *assessment* – op zich een goed middel voor de selectie van kandidaten – in dit specifiek geval wel de aangewezen procedure is.

assesseur, souvent très jeune et inexpérimenté, qui, de surcroît, comprenait à peine la langue utilisée. Les épreuves étaient-elles identiques pour tous les candidats ? Cela signifierait que les derniers candidats, qui se sont présentés quelques jours plus tard, avaient déjà pu prendre connaissance des questions. Cela expliquerait aussi pourquoi les derniers candidats ont obtenu les meilleurs résultats. De nombreux gendarmes qui n'ont pas satisfait sont pourtant porteurs de plusieurs brevets. Faut-il dès lors considérer que ces brevets n'ont aucune valeur ?

Le ministre estime-t-il normal que les candidats qui ont échoué aient reçu une lettre laconique les informant de leur échec ? Qu'advient-il des candidats qui ont échoué aux épreuves ? Le commissaire général Franssen a déjà évoqué la possibilité d'un repêchage. N'est-ce pas la preuve qu'on n'accorde pas grande importance à l'épreuve de sélection ? En dehors de l'épreuve de sélection, il faut prendre en considération d'autres critères de sélection.

Certains directeurs seraient désignés à une fonction qui n'était pas celle à laquelle ils se sont portés candidats. Comment cela est-il possible ?

Pourquoi les candidats n'ont-ils pas été informés de leurs résultats ? Voulait-on prévenir un recours éventuel ?

Tous ces points, ne portent-ils pas atteinte à la crédibilité de la réforme et à la motivation des candidats ?

01.02 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Le 17 janvier dernier, nous avons interrogé à ce sujet le ministre Duquesne, qui nous a renvoyés au ministre de la Fonction publique. La procédure de sélection avait, en effet, été organisée par Selor. La sélection des directeurs administratifs suscite des interrogations. Le ministre a déjà fait à ce propos des déclarations acceptables. La prétendue fraude était inexistante. Le bureau d'évaluation anversoïse, Quintessence, a jugé inaptes plusieurs candidats. C'est inimaginable après autant d'années de service. Les brigades de Termonde, de Gand et de Bruxelles ont été confrontées à ce genre de “déclaration d'incapacité” à l'égard de leurs chefs.

Nul ne songe à remettre en question le principe selon lequel un poste doit être conféré au candidat le plus compétent. Nous nous demandons cependant si la procédure d'évaluation – qui constitue en tant que telle une bonne méthode de sélection – était bien la procédure la plus appropriée dans ce cas spécifique.

Heeft Quintessence gewerkt binnen de vereiste methodologie? Nadat zij ongeschikt verklaard waren hebben de kandidaten niet meer de kans gehad zich nog te verdedigen voor het selectiebureau. Na het beoordelen van één casus en een evaluatie van 15 minuten werd de selectie afgesloten, zonder dat ze nog een tweede kans kregen. Een aantal functies zijn trouwens al ingevuld. Wat zal er met die mensen gebeuren, die al jarenlang naar behoren functioneren, en dat nog een aantal jaren zouden willen doen? Is dat niet erg frustrerend?

01.03 Minister **Luc Van den Bossche** (Nederlands): De *assessment*-procedure is uiteraard vrij nieuw in ons land. De voorafgaandelijke informatiebrochure werd blijkbaar bovendien door sommige kandidaten niet eens gelezen, hoewel ze keurig werd opgemaakt. De gestelde vragen werden er trouwens grotendeels in beantwoord.

Er is een groot verschil tussen kennis hebben en leiding geven. Een goed geheugen is daarbij niet doorslaggevend. Mensen kunnen briljant zijn, doch niet in staat leiding te geven. Behaalde attesten en diploma's bewijzen geen leidinggevende kwaliteiten.

De personen die de kandidaten moesten selecteren kenden opzettelijk niets over de politie. Precies omdat alleen de leidinggevende capaciteiten werden gescreend. Ik geef wel toe dat geen enkele procedure feilloos is. Het resultaat van sommigen kandidaten roept inderdaad vragen op. Ook menselijke factoren spelen echter mee bij een examen.

De profielvereisten voor de leidinggevende functie werden opgemaakt door de Ministerraad, op basis van informatie van de ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken. Vermits andere vaardigheden worden verwacht dan voordien en een nieuwe stijl van leidinggeven wordt geïntroduceerd, is het niet echt verwonderlijk dat mensen die jarenlang uitstekend een dienst hebben geleid, toch ongeschikt werden bevonden in het *assessment center*. Bovendien gaat het nu om een 'veranderingsleiderschap', dat meer creatieve vaardigheden vereist dan het functioneren in een eenvoudige omgeving zoals voorheen. In het *assessment center* wordt gedrag geobserveerd en gemeten, wat sterk verschilt van een examen, waarbij men kennis meet of een interview, waarbij inzichten worden gemeten. De kandidaten moesten

L'agence Quintessence a-t-elle mis en œuvre une méthodologie adéquate? Après avoir été déclarés inaptes, les candidats éconduits n'ont plus eu l'occasion de se défendre devant le bureau de sélection. L'épreuve de sélection s'est limitée à l'analyse d'un cas et à une évaluation de 15 minutes, sans que les candidats se soient vu offrir une seconde chance. Un certain nombre de postes ont d'ailleurs déjà été pourvus. Qu'advient-il des candidats malheureux qui, pendant des années, ont donné pleinement satisfaction dans l'exercice de leurs fonctions et souhaiteraient continuer à le faire. La situation actuelle n'est-elle pas particulièrement frustrante pour les intéressés?

01.03 **Luc Van den Bossche**, ministre (en *néerlandais*) : La procédure d'"évaluation" constituée, en effet, une innovation dans notre pays. Apparemment, certains candidats n'ont même pas pris la peine de lire la brochure d'information qui leur avait été remise préalablement. Cette brochure, conçue avec professionnalisme, comporte notamment une présentation des réponses aux questions qui seraient posées aux candidats. Disposer de connaissances et diriger sont deux compétences très différentes. Pour la seconde, la fonction de sollicitation de mémoire ne constitue pas un élément déterminant. Un candidat brillant peut ne pas être capable de diriger. L'accumulation de certificats et de diplômes ne témoigne pas de la capacité à exercer une fonction dirigeante. L'ignorance en matière de police des personnes chargées de la sélection correspondait à un choix délibéré, précisément parce qu'il s'agissait de déterminer les capacités à diriger des candidats. Je conviens qu'aucune procédure n'est infaillible. Les résultats obtenus par certains candidats soulèvent en effet des questions. Le déroulement d'un examen est cependant également influencé par les facteurs humains.

Le profil requis pour les fonctions dirigeantes a été établi par le Conseil des ministres, sur la base d'informations fournies par les ministres de la Justice et de l'Intérieur. Les compétences requises aujourd'hui étant différentes de celles requises par la passé et une nouvelle culture de direction ayant fait son entrée dans la fonction publique, il n'est guère surprenant que des personnes ayant exercé leurs fonctions pendant des années d'une manière excellente, soient malgré tout jugées inaptes par le centre de sélection. Par ailleurs, c'est la capacité à exercer une fonction dirigeante dans un contexte changeant qui a été évaluée. Cette capacité requiert une plus grande créativité que la capacité à évoluer dans un environnement dépourvu de complexité. Le Centre de sélection a observé et mesuré le comportement des candidats, ce qui

op een kwartier tijd een complexe situatie analytisch-synthetisch omschrijven in het *assessment center*. Met een examen oplossen heeft dat niets te maken.

Verder bestaan geen verschillende profielen voor de functie van directeur, wel werd het leidinggevende profiel vertaald in meerdere vaardigheden die gemeten kunnen worden, bijvoorbeeld het motiveren van mensen, delegeren en opvolgen ...

Het bureau Quintessence behoort tot de marktleiders in België op het vlak van de *assessment center* -methode en de *development center*-methode die hier dicht bij aansluit. Het bureau hanteert op strikte wijze de methodologische en deontologische regels voorgeschreven door de drie grootste beroepsverenigingen in deze materie. Bij de voorbereiding, de begeleiding en de evaluatie werden alle regels strikt gevolgd.

De opdracht werd half november aan Quintessence gegeven na openbare aanbesteding. 21 consultants hebben zich kandidaat gesteld. De gemiddelde leeftijd van de consultantgroep Quintessence is 39 jaar, met een mediaan van 40 jaar. Elke consultant heeft minstens 2 jaar ervaring en opleiding in *assessment* genoten. Niemand is jonger dan 25 jaar. De overgrote meerderheid heeft een universitair diploma.

Elke kandidaat, ook de Duitstalige, heeft de *assessment*-procedure in zijn moedertaal doorlopen en werd in die taal aangesproken door consultants die deze taal professioneel beheersten. De rollenspelers waren of perfect tweetalig, of zij hadden dezelfde moedertaal als de kandidaat.

De prijs van een *assessment center* schommelt tussen de 25.000 BEF en de 80.000 BEF, afhankelijk van de gekozen procedure. Aan Quintessence wordt per kandidaat 29.000 BEF betaald voor het *assessment center* en 6.500 BEF per *feedback*-gesprek.

Voor wat de opvang van ontmoedigde kandidaten betreft, is met Quintessence overeengekomen dat zij *feedback* verlenen aan kandidaten die dat wensen, op het ogenblik dat de volledige procedure achter de rug zal zijn. Niet eerder, om te vermijden dat andere kandidaten, op grond van een schending van het gelijkheidsbeginsel, naar de Raad van State zouden stappen.

constitue une tout autre approche que la simple organisation d'un examen testant les connaissances ou une entrevue au cours de laquelle la capacité d'analyse des candidats est évaluée. Les candidats ont dû, en quinze minutes, faire au centre d'évaluation la description analytique et synthétique d'une situation complexe.

Il n'y a par ailleurs pas de profils différents pour la fonction de directeur. Le profil pour les fonctions dirigeantes a cependant été défini sur la base de plusieurs compétences qui peuvent être mesurées, par exemple la capacité de motiver les collaborateurs, de déléguer, d'assurer le suivi,...

Le bureau Quintessence occupe en Belgique l'une des premières places du marché en ce qui concerne la méthode *Assessment center* et la méthode *Development center*, qui en est proche. Le bureau suit strictement les règles méthodologiques et déontologiques définies en la matière par les trois principales organisations professionnelles. Toutes les règles ont donc été scrupuleusement observées, et ce sur le plan de la préparation, de l'accompagnement et de l'évaluation.

Le marché a été confié à Quintessence à la mi-novembre, par la voie d'une adjudication publique. Vingt et un consultants se sont portés candidats. La moyenne d'âge au sein du groupe Quintessence est de 39 ans, la médiane état de 40 ans. Chaque consultant a au moins deux ans d'expérience et de formation en évaluation. Tous ont plus de 25 ans. La majorité d'entre eux est titulaire d'un diplôme universitaire.

Chaque candidat, y compris les germanophones, a parcouru la procédure d'évaluation dans sa langue maternelle. Les jeux de rôle se sont déroulés avec des interlocuteurs parfaitement bilingues ou ayant la même langue maternelle que le candidat.

Les prix pratiqués par un centre d'évaluation varient de 25.000 francs à 80.000 francs, en fonction de la procédure choisie. Quintessence reçoit 29.000 francs par candidat, auxquels s'ajoutent 6.500 francs par entretien de *feed-back*.

En ce qui concerne l'accompagnement des candidats jugés inaptes, il a été convenu avec le bureau Quintessence qu'il leur fournirait un *feed-back* s'ils le souhaitent à la clôture de la procédure. Il faut en effet attendre la fin de la procédure pour éviter que d'autres candidats invoquent la violation du principe d'égalité pour introduire un recours au Conseil d'Etat.

Er wordt een nieuwe oproep gedaan voor de ongeveer 15 betrekkingen van directeur en bestuurlijk directeur-coördinator die na de eerste selectie niet konden worden ingevuld. We richten ons in eerste instantie tot nieuwe kandidaten, maar iedereen kan opnieuw deelnemen. Er schreven zich nu enorm veel jonge kandidaten in die zich bij de eerste procedure niet durfden aan te bieden.

Het is waar dat kandidaten slechts na de hele procedure worden ingelicht over hun ongeschiktheid. Dat is zo, omdat de resultaten worden gevalideerd door de selectiecommissie, als bijkomende garantie voor een juiste en objectieve beslissing. Men kan de kandidaten bezwaarlijk inlichten over een beslissing voor ze genomen is. Dat heeft niets met transparantie te maken. Bovendien werd voorzien in feedback-gesprekken en werd gezorgd voor een informatiebrochure, zodat aan de transparantievereisten werd voldaan.

De minister van Binnenlandse Zaken en de nieuwe top van de federale politie moeten ervoor zorgen dat de niet-geschikt bevonden kandidaten verder worden ingezet volgens hun werkelijke competentie en hen opnieuw motiveren. Ik heb daar alle vertrouwen in.

De benoemende overheid kan inderdaad iemand weigeren omwille van tuchtproblemen. Dat heeft niets te maken met het *assessment*.

Kan iemand benoemd worden in een functie waarvoor hij geen kandidaat was? De logica is hier dat de kandidaat die weigert een aangeboden job te aanvaarden, opnieuw voor de jury verschijnt voor een jobcompetentieproef.

01.04 Daniël Vanpoucke (CVP): De minister verdedigt de *assessment center*-methode duidelijk. Ik sta er ook sterk achter en weet ook dat geen enkele methode feilloos is. Verder ga ik er mee akkoord dat gebuisde mensen soms snel gaan klagen. Wij hebben over sommige dingen andere informatie dan de minister, bijvoorbeeld over jonge consultants. De minister beweert nu dat er steeds een senior consultant aanwezig was. Wij accepteren die bewering.

De minister zegt dat leidinggevende vaardigheden los moeten worden gezien van jobspecifieke kennis. Maar die leidinggevende vaardigheden als uitsluitingscriterium hanteren gaat toch ver. Ik meen dat ook andere vaardigheden moeten worden

Un nouvel appel aux candidats va être lancé pour pourvoir aux quelque 15 emplois de directeur et de directeur-coordonateur administratif qui n'ont pu être conférés après la première sélection. Nous nous adressons d'abord à de nouveaux candidats, mais chacun a la possibilité de participer à nouveau. Actuellement, de très nombreux jeunes candidats s'inscrivent alors qu'ils n'avaient pas osé se présenter lors de la première procédure.

Il est vrai que les candidats ne sont informés de leur inaptitude qu'au terme de toute la procédure. Il en est ainsi parce que les résultats sont validés par le jury de sélection, ce qui offre une garantie supplémentaire qu'une décision qui sera prise est juste et objective. On peut difficilement informer les candidats d'une décision qui n'a pas encore été prise. Cela n'a rien à voir avec un manque de transparence. De plus, nous avons prévu des entretiens dits de "feedback" et une brochure informative préliminaire, de sorte qu'il a été satisfait aux conditions de transparence.

Le ministre de l'Intérieur et la nouvelle direction de la police fédérale doivent veiller à ce que les candidats qui ont échoué soient affectés à un emploi qui correspond à leurs compétences et qu'ils soient remotivés. Je suis certain qu'ils y réussiront.

L'autorité compétente pour les nominations peut effectivement refuser quelqu'un pour des raisons disciplinaires. Cela n'a rien à voir avec l'évaluation.

Quelqu'un peut-il être nommé dans une fonction à laquelle il n'a pas présenté sa candidature? La logique veut que le candidat qui refuse un poste qui lui est offert doit se représenter devant le jury pour passer une épreuve de compétence.

01.04 Daniël Vanpoucke (CVP): Le ministre défend donc de toute évidence la méthode du "centre d'évaluation". J'y suis également favorable. Il est évident qu'aucune méthode n'est infaillible et il est également vrai que des personnes qui n'ont pas réussi le test ont facilement tendance à se plaindre. Nous ne disposons pas toujours des mêmes informations que le ministre, par exemple en ce qui concerne les jeunes consultants. Le ministre affirme maintenant qu'un "senior consultant" était toujours présent. Nous voulons bien le croire.

Le ministre précise également que l'aptitude à diriger doit être évaluée séparément et donc indépendamment des connaissances spécifiques liées à la fonction. Mais en faire un critère d'exclusion, c'est à notre avis aller un peu loin.

geëvalueerd.

J'estime qu'il faut également évaluer d'autres capacités.

01.05 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Ik heb geen probleem met de analyse van de minister. Toch blijven wij bezorgd, omdat hier mensen werden gescreend die al jaren in leidinggevende functies functioneerden. Bovendien wordt de *assessment*-procedure ook voor de lagere niveaus gebruikt. Wat zal de reactie zijn als zij via die procedure hogeropgeraken, in tegenstelling tot hun vroegere chefs? Vanuit menselijk oogpunt wil ik de minister ook vragen oog te hebben voor de leeftijd van de ondervragers ten overstaan van die van de kandidaten.

01.05 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): L'analyse du ministre me paraît tout à fait acceptable. Cependant, nous restons inquiets parce qu'on a fait subir des tests à des gens qui remplissaient déjà des fonctions dirigeantes depuis plusieurs années. En outre, la procédure d'évaluation est appliquée également aux membres du personnel des niveaux inférieurs, de sorte qu'on peut se demander quelles seront les réactions si, à l'inverse de leurs chefs précédents, ils décrochent des postes plus élevés par le biais de cette procédure. Du point de vue humain, je voudrais aussi demander au ministre de tenir compte de l'âge des examinateurs en comparaison de celui des candidats.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

02 Mondelinge vraag van de heer Marcel Hendrickx aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de inlijving van het burgerpersoneel bij de geïntegreerde politie" (nr. 3201)

02 Question orale de M. Marcel Hendrickx au ministre de l'Intérieur sur "l'incorporation du personnel civil dans la police intégrée" (n° 3201)

02.01 Marcel Hendrickx (CVP): Er heerst onzekerheid bij het logistiek en administratief personeel dat momenteel is ondergebracht bij de federale en lokale politie. Artikel 235 van de wet is nogal vaag. Het statuut van het burgerpersoneel is niet duidelijk. Tot 31 maart kunnen zij een statuutkeuze maken.

02.01 Marcel Hendrickx (CVP): L'incertitude règne parmi le personnel logistique et administratif qui vient d'être incorporé à la police fédérale et locale. L'article 235 de la loi est plutôt vague. Le statut du personnel civil manque de clarté. Les intéressés ont jusqu'au 31 mars pour choisir leur statut.

Als zij voor het nieuwe statuut kiezen, wie gaat dat dan betalen? Gaan personeelsleden van het CALOG, momenteel bij federale en gemeentelijke diensten, automatisch over naar de lokale politie? Gaan gemeentelijke personeelsleden die niet binnen het personeelskader vallen over? Zo ja, onder welke omstandigheden? Aan welke vereisten moeten ze voldoen? En wie gaat het betalen, de gemeentelijke of de federale overheid?

S'ils optent en faveur du nouveau statut, qui paiera les frais qui en découleront? Les agents du CALOG, qui travaillent actuellement dans les services fédéraux et communaux, seront-ils automatiquement transférés vers la police locale? Les agents communaux qui ne relèvent pas du cadre du personnel seront-ils transférés eux aussi vers cette police? Dans l'affirmative, dans quelles conditions s'opérera le transfert? A quelles exigences devront-ils satisfaire? Et qui, du pouvoir communal ou fédéral, paiera leur transfert?

02.02 Minister Antoine Duquesne (Nederlands): De leden van het administratief kader van de gemeentelijke politie gaan over naar de lokale politie. Hetzelfde geldt voor alle leden van de territoriale brigades. Het gemeentelijk niet-politiepersoneel kan ook overgaan naar de lokale politie. Dat personeel wordt zonder andere voorwaarden aan de lokale politie toegevoegd en kan kiezen voor het oude of nieuwe statuut. De federale dotatie omvat de eventuele meerkost van het personeel.

02.02 Antoine Duquesne, ministre (en néerlandais): Les membres du cadre administratif de la police communale seront transférés vers la police locale. Il en ira de même pour les membres des brigades territoriales. Le personnel communal non policier pourra également être transféré vers la police locale. Ce personnel sera adjoint à la police locale sans devoir satisfaire à d'autres conditions et pourra opter pour l'ancien ou le nouveau statut. La dotation fédérale comprendra les éventuels coûts en personnel supplémentaires.

02.03 Marcel Hendrickx (CVP): Het personeel

02.03 Marcel Hendrickx (CVP): Le personnel

'kan' overgaan naar de lokale politie. Indien ze allemaal overgaan is er te veel personeel. Wie zal dat betalen? Is de dotatie voldoende voor alle noden?

« pourra » être transféré vers la police locale. Mais si l'ensemble de ce personnel demande son transfert vers ce nouveau corps, celui-ci sera pléthorique. Qui paiera ce personnel excédentaire ? La dotation suffira-t-elle à satisfaire tous les besoins ?

02.04 Minister **Antoine Duquesne** (*Frans*): Ik heb al herhaaldelijk geantwoord dat het niet-politioneel gemeentepersoneel dat ter beschikking van de gemeentelijke politiekorpsen wordt gesteld desgevraagd naar de personeelsformatie van de lokale politie kan worden overgeheveld. De statutaire meerkosten voor het administratief en logistiek personeel van de geïntegreerde politie zullen worden vergoed.

02.04 **Antoine Duquesne**, ministre (*en français*) : J'ai déjà répondu maintes fois que le personnel communal non policier mis à la disposition des corps de police communale peut être transféré au cadre de la police locale s'il le demande et que ce qui est couvert, c'est le surcoût statutaire dont bénéficiera le personnel du cadre administratif et logistique de la police intégrée.

02.05 **Marcel Hendrickx** (CVP): "Zij kunnen overgaan". Moeten de politiezones ze dan allemaal overnemen?

02.05 **Marcel Hendrickx** (CVP): Le personnel pourra être transféré. Les zones de police devront-elles reprendre tout ce personnel ?

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

03 **Mondelinge vraag van de heer Karel Van Hoorebeke aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de werking van de werkgroepen ter begeleiding van de politiehervorming" (nr. 3223)**

03 **Question orale de M. Karel Van Hoorebeke au ministre de l'Intérieur sur "le fonctionnement des groupes de travail de suivi de la réforme de la police" (n° 3223)**

03.01 **Karel Van Hoorebeke** (VU&ID): De ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie richtten tien werkgroepen op in het kader van de politiehervorming. Hoever zijn hun werkzaamheden gevorderd? Zijn er reeds tussen- of eindrapporten? Kunnen wij deze inkijken?

03.01 **Karel Van Hoorebeke** (VU&ID): Les ministres de l'Intérieur et de la Justice ont créé dix groupes de travail dans le cadre de la réforme des services de police. Quel est l'état d'avancement de leurs travaux ? Des rapports, finaux ou intérimaires, ont-ils déjà été publiés ? Dans l'affirmative, pouvons-nous les consulter ?

03.02 Minister **Antoine Duquesne** (*Nederlands*): De federale politie is opgestart en de lokale politiediensten zijn bezig met de voorbereidingen, die tegen 1 januari 2002 moeten afgerond zijn.

03.02 **Antoine Duquesne**, ministre (*en néerlandais*) : La police fédérale est sur les rails. La mise en place des services de police locaux, qui est prévue pour le 1^{er} janvier 2002, se prépare.

De tien werkgroepen die ik eind 1999 heb opgericht om mij bij te staan bij de voorbereiding van de implementatie hebben hun belangrijkste taken volbracht.

Les dix groupes de travail que j'ai institués fin 1999 pour m'assister dans la préparation de la mise en oeuvre ont terminé leurs missions principales.

(*Frans*) Bepaalde werkgroepen hebben hun taak volbracht, meer bepaald groep II belast met de veiligheidsplannen en werkgroep VII belast met de Inspectie. De meeste opdrachten van de andere werkgroepen zullen, ten minste wat betreft de federale politie, door de directies-generaal van de federale politie worden voortgezet. Enkel werkgroep VI belast met de statuten zal als dusdanig blijven bestaan. Voor het overige, is het niet uitgesloten dat de federale politie een beroep doet op de deskundigheid van bepaalde leden van de gewezen groepen om het conceptueel en uitvoeringswerk op

(*En français*) Certains groupes de travail ont rempli leur mission, et c'est notamment le cas pour le groupe II chargé des plans de sécurité et pour le groupe VII chargé de l'inspection. Les missions de la plupart des autres seront poursuivies, du moins en ce qui concerne la police fédérale, par les directions générales de la police fédérale. Seul subsistera en tant que tel le groupe de travail n° VI chargé des statuts. Pour le surplus, il n'est pas exclu que la police fédérale fasse appel à l'expertise de certains membres des groupes défunts pour continuer le travail de conception et d'exécution.

te volgen.

(*Nederlands*) Gedurende 2001 zal de directie die instaat voor de betrekkingen met de lokale politie worden onttrokken aan de commissaris-generaal van de federale politie en onder mijn gezag ressorteren. Zij zal mij bijstaan bij alle vraagstukken met betrekking tot de oprichting van de lokale politiekorpsen.

(*Frans*) Ter wille van de doeltreffendheid, maar ook om psychologische redenen, mag men niet de indruk wekken dat wat op til is voor de lokale politie door het federaal niveau wordt georganiseerd. Ik ben het wat dat betreft volkomen eens met de commissaris-generaal, die mijn bekommernis deelt.

De werkzaamheden van de diverse groepen werden nu eens in verslagen en dan weer in ontwerp-omzendbrieven, wetsontwerpen en ontwerp-besluiten gegoten die ik al of niet moet goedkeuren. De eindbeslissingen die ik dienaangaande heb genomen moeten vanzelfsprekend ter controle aan het Parlement worden voorgelegd.

03.03 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): De voorzitter is ten volle bevoegd om ter zake op te treden. De rapporten van de minister zouden zo snel mogelijk ter beschikking gesteld worden, en niet pas wanneer alles is afgerond.

03.04 Minister Antoine Duquesne (Frans): De werkgroepen zijn heel technisch. U moet, mijnheer Van Hoorebeke, meer precieze vragen stellen, aangezien de documenten in het kader van de parlementaire werkzaamheden moeten kunnen worden gebruikt.

De **voorzitter**: In de Conferentie van voorzitters is mijn bevoegdheid inderdaad ter sprake gekomen. Ik zal een voorstel ter tafel leggen om mijn engagement gestalte te geven. De discussie moet nu niet worden gevoerd.

03.05 Karel Van Hoorebeke (VU&ID): Het rapport inzake veiligheid is belangrijk. Zodra de werkgroep onder leiding van de heer Ponsaert klaar is, zou ik hierover een bespreking willen voeren. Kan de minister ons een overzicht van de werkzaamheden van de diverse werkgroepen bezorgen? Wat hebben die werkgroepen allemaal opgeleverd?

03.06 Minister Antoine Duquesne (Frans): Ik gaf al aan welke de opdrachten van de werkgroepen zijn. Ik zal u echter met plezier opnieuw een lijst bezorgen.

(*En néerlandais*) Au cours de l'année 2001, la Direction des relations avec la police locale sera retirée au commissaire général de la police fédérale et relèvera de ma compétence. Elle m'assistera pour toutes les questions relatives à la création des corps de police locale.

(*En français*) : C'est pour des raisons d'efficacité, mais aussi de psychologie, qu'il ne faut pas faire croire que ce qui se prépare dans la police locale serait organisé par le niveau fédéral. En cela, je suis en parfait accord avec le commissaire général, qui partage le même souci.

Les productions des divers groupes de travail se sont traduites tantôt en rapports, tantôt en projets de circulaire ou encore en projets de loi et d'arrêté qu'il m'appartient d'approuver ou non. Les décisions finales que j'ai prises en ces matières sont bien entendu susceptibles de faire l'objet du contrôle du Parlement.

03.03 Karel Van Hoorebeke (VU&ID) : Le président est pleinement compétent pour intervenir. Les rapports du ministre devraient être rendus publics dès que possible, sans attendre le règlement final du dossier.

03.04 Antoine Duquesne , ministre (en français) : Ce sont des groupes de travail très techniques. Vos demandes devaient être plus précises, Monsieur Van Hoorebeke, car les documents doivent être utilisables dans le cadre parlementaire.

Le **président**: Ma compétence a en effet fait l'objet d'une discussion au sein de la Conférence des présidents. Je déposerai une proposition concrétisant mon engagement. Il n'y a pas lieu d'engager cette discussion maintenant.

03.05 Karel Van Hoorebeke (VU&ID) : Le rapport en matière de sécurité constitue un document important. Dès que le groupe de travail sous direction de M. Ponsaert aura terminé ses travaux, je souhaiterais qu'il y ait une discussion. Le ministre peut-il nous fournir un aperçu des travaux des différents groupes de travail ?

03.06 Antoine Duquesne , ministre (en français) : J'ai déjà indiqué quelles étaient les missions de ces groupes de travail. Mais c'est avec plaisir que je vous en recommuniquerai une liste par écrit.

Het incident is gesloten.

04 Mondelinge vraag van de heer Jozef Van Eetvelt aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de aankoop van alcoholcontroletoeestellen" (nr. 3232)

04.01 Jozef Van Eetvelt (CVP): Vorige week stelde ik deze vraag aan minister Durant, die mij verklaarde dat twee toestellen voor alcoholcontrole conform de normen zijn, namelijk dat van de firma Dräger en dat van de NV Tech Wismar. Alleen de toestellen van de firma Dräger zouden echter worden aangekocht, hoewel ze veel duurder zijn, doch kwalitatief evenwaardig. Waarom wordt voor Dräger geopteerd? Hoeveel toestellen werden al aangekocht?

Voorzitter: Denis D'hondt.

04.02 Minister **Antoine Duquesne** (Frans): Er zijn thans 1971 ademtesttoestellen in dienst in de diverse eenheden van de federale politie en van de gemeentepolitie. Van deze 1971 toestellen werden er 170 aangekocht op 28 december 1999 via de overheidsopdracht die het voorwerp is van uw vraag. De toestellen zijn van het merk Dräger.

De aankoop van dergelijke toestellen valt onder de reglementering van de overheidsopdrachten. Gelet op het bedrag van de overheidsopdracht betrof het hier een algemene offerteaanvraag met Europese publicatie.

De firma Dräger vraagt 30.550 frank per toestel, exclusief BTW, de firma MSA vraagt 23.660 frank en de firma HANAC 32.995 frank.

De overheidsopdracht werd toegewezen aan de firma Dräger op 24 december 1999 ingevolge het lastenboek 8 R3 108 van 11 december 1998. De bestelbon voor de 170 toestellen dateert van 28 december 1999. De offertes werden geopend tijdens de openbare zitting van 22 januari 1999.

Enkel volgende 3 firma's hadden een offerte ingediend: Dräger Belgium N.V., MSA Belgium N.V. en HANAC Nederland BV.

Enkel de offerte van de firma Dräger kwam in aanmerking voor technische evaluatie aangezien de andere administratief niet conform waren. Het lastenboek vermeldt immers zeer duidelijk dat bij de opening van de offertes, de toestellen die het voorwerp zijn van de opdracht moeten voorzien zijn

L'incident est clos.

04 Question orale de M. Jozef Van Eetvelt au ministre de l'Intérieur sur "l'achat d'appareils de contrôle du taux d'alcoolémie" (n° 3232)

04.01 Jozef Van Eetvelt (CVP): J'ai déjà posé cette question la semaine dernière à la ministre Durant. Elle m'a répondu que deux appareils de contrôle du taux d'alcoolémie répondaient aux normes, à savoir celui de Dräger et celui de la SA Tech Wismar. Or, on aurait décidé de n'acheter que les appareils de la firme Dräger. Les deux appareils sont de qualité similaire mais ceux de Dräger sont plus chers. Pourquoi a-t-on opté pour les appareils de la firme Dräger? Combien d'appareils ont déjà été achetés?

Président: Denis D'hondt.

04.02 Antoine Duquesne, ministre (en français): Il y a actuellement 1971 appareils éthylotest en service dans les différentes unités des polices fédérales et communales. De ces 1971 appareils, 170 ont été achetés le 28 décembre 1999 via le marché faisant l'objet de cette question parlementaire. Ces appareils sont de la marque DRÄGER.

L'achat de ce genre d'appareil tombe sous la réglementation des Marchés Publics. Etant donné le montant du marché, le mode de publication est l'Appel d'Offres Général avec Publication Européenne.

La firme Dräger demande 30.550 FB hors TVA par appareil, MSA demande 23.660 FB et HANAC 32.995 FB, toujours hors TVA.

Le marché a été attribué à la firme Dräger le 24 décembre 1999 suite au Cahier de Charges 8 R 3 108 du 11 décembre 1998; le bon de commande des 170 appareils date du 28 décembre 1999, l'ouverture des offres ayant eu lieu en séance publique le 22 janvier 1999.

Seules les trois firmes suivantes ont déposé une offre: Dräger Belgium NV, MSA Belgium NV; HANAC Nederland BV.

Seule l'offre de la firme Dräger a été retenue pour l'évaluation technique, les deux autres n'étant pas administrativement conformes. En effet, il était clairement stipulé dans le Cahier des charges qu'au moment de l'ouverture des offres, les appareils faisant l'objet de la soumission devaient être

van een modelgoedkeuring volgens het Koninklijk Besluit betreffende de ademtesttoestellen. Alleen voor het toestel van Dräger werd het bewijs geleverd van deze modelgoedkeuring. De andere twee toestellen werden dus verwijderd. Het toestel van de firma Dräger heeft met succes de technische evaluatie doorstaan. Dat is de reden waarom de administratie het verkoos. Wat het toestel "Aloquant" van de fabrikant Envitec Wismar GmbH betreft, moet worden gezegd dat de goedkeuring van het model Nr. B002 pas werd afgeleverd op 14 april 1999. Deze datum valt later dan 22 januari 1999, de datum van de offertes. Dit toestel kon dan ook in geen geval door de administratie worden aanvaard.

Voorzitter: Paul Tant.

04.03 Jozef Van Eetvelt (CVP): Het toestel waarover ik het had is goedkoper en heeft dezelfde kwaliteiten. Uw collega Durant stelt dat ze conform de gestelde criteria zijn. Ik meen dat dit toestel bij de volgende prijsopbod ook wel in aanmerking moet komen.

04.04 Minister Antoine Duquesne (Frans): Het is gewoon een kwestie van naleving van de reglementering en er is een probleem met de datum.

Het incident is gesloten.

05 Mondelinge vraag van de heer Jo Vandeurzen aan de minister van Binnenlandse Zaken over "de voorbereiding van het koninklijk besluit betreffende de veldwachters" (nr. 3233)

05.01 Jo Vandeurzen (CVP): Naar aanleiding van een reparatiewet op de politiehervorming werd ook artikel 64 van de Veldwetboek gewijzigd. Het bepaalt dat de Koning de regels in verband met de veldwachters vastlegt.

Hoe en wanneer zal uitvoering gegeven worden aan dat artikel 64? Is daarover al overlegd met de betrokken sectoren of ambtenaren? Mogen wij binnenkort een KB verwachten?

05.02 Minister Antoine Duquesne (Nederlands): De hervorming van de veldwachters is belangrijk, maar ik geef nu voorrang aan de politiehervorming. Er is wel een voorontwerp opgesteld dat nu bij de provinciegouverneurs ligt. Van zodra zij mij een voorstel voorleggen, zal ik een initiatief nemen.

Bij het opstellen van dergelijk voorontwerp zal

revêtus d'une approbation de modèle au sens de l'arrêté royal relatif aux appareils de test de l'haleine. Seul l'appareil Dräger a fourni la preuve de cette approbation de modèle. Les deux autres ont donc été écartés. L'appareil de la firme Dräger a subi ensuite avec succès l'évaluation technique et c'est pourquoi il a été choisi par l'administration.

En ce qui concerne l'appareil « Aloquant » du fabricant Envitec Wismar GmbH, il y a lieu de rappeler que l'approbation de modèle n° B002 ne lui a été délivrée que le 14 avril 1999, c'est-à-dire à une date postérieure à la date d'ouverture des offres (22 janvier 1999). Il n'aurait donc en aucun cas pu être retenu par l'administration.

Président: Paul Tant.

04.03 Jozef Van Eetvelt (CVP): L'appareil auquel j'ai fait allusion est moins coûteux, tout en présentant les mêmes qualités. Votre collègue Durant affirme qu'il répond aux critères fixés. J'estime par conséquent qu'il pourra être pris en considération lors d'une prochaine demande d'offre de prix.

04.04 Antoine Duquesne, ministre (en français): Il s'agit simplement d'une question de respect de la réglementation et d'un problème de date.

L'incident est clos.

05 Question orale de M. Jo Vandeurzen au ministre de l'Intérieur sur "la préparation de l'arrêté royal relatif aux gardes champêtres" (n° 3233)

05.01 Jo Vandeurzen (CVP): La loi corrigeant la réforme des polices allait de pair avec la modification de l'article 64 du code rural qui dispose que le Roi arrête les règles relatives aux gardes champêtres.

Comment et quand le nouvel article 64 sera-t-il appliqué? Une concertation a-t-elle déjà été organisée avec les secteurs ou fonctionnaires concernés? Un arrêté royal sera-t-il prochainement promulgué?

05.02 Antoine Duquesne, ministre (en néerlandais): Si la réforme relative aux gardes champêtres revêt une réelle importance, j'accorde néanmoins la priorité à la réforme des polices. Un avant-projet de loi a toutefois été rédigé et remis aux gouverneurs de province. Dès qu'ils m'auront remis une proposition, je prendrai une initiative.

Lors de l'achèvement de l'avant-projet de loi, une

overleg plaatsvinden met de afgevaardigden van de provinciegouverneurs en de verenigingen van veldwachters.

05.03 Jo Vandeurzen (CVP): Heb ik het goed begrepen dat er dus een voorontwerp is, dat bij de provinciegouverneurs ligt? *(De minister knikt bevestigend)*

Het incident is gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.00 uur.

concertation sera organisée avec les délégués des gouverneurs de province et les associations de gardes champêtres.

05.03 Jo Vandeurzen (CVP): Vous dites donc qu'un avant-projet a été remis aux gouverneurs de province *(Le ministre acquiesce)*

L'incident est clos.

La réunion publique de commission est levée à 16.00 heures.