

DE VLAAMSE MINISTER VAN (volledige titel) [functioneel bevoegde Vlaamse minister]

[Als er nog een andere minister de nota mee indient op de Vlaamse Regering, moet ook de volledige titel van die minister worden vermeld]

EN DE VLAAMSE MINISTER VAN ... (volledige titel)

**NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING**

Betreft: [*Entiteit*] - aanstelling van [***secretaris-generaal/administrateur-generaal/algemeen directeur/gedelegeerd bestuurder/projectleider N-niveau] [betrokken graadbenaming]***

1. CONTEXT, TOEPASSELIJKE BEPALINGEN EN VEREISTEN VAN MOTIVERING
   1. Context

De Vlaamse Regering verklaarde de functie van [***secretaris-generaal/administrateur-generaal/algemeen directeur/gedelegeerd bestuurder/projectleider N-niveau] [betrokken graadbenaming]*** bij het [*entiteit*] vacant op [*datum]*.

* 1. Toepasselijke bepalingen

Het kaderdecreet Bestuurlijk beleid bepaalt in artikel 39 §1 dat "*in de departementen, de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid, de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid en de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, de dagelijkse leiding uitgeoefend wordt door de houders van een managementfunctie van N-niveau, onverminderd artikel 6, §3. In voorkomend geval oefenen de houders van een projectleiderfunctie van N-niveau de dagelijkse leiding uit over het project waarmee zij zijn belast".*

*"De houders van een management- of projectleidersfunctie en de algemeen directeur worden aangeduid overeenkomstig de reglementaire bepalingen betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleidersfunctie van N-niveau en de functie van algemeen directeur binnen de Vlaamse overheid*'."

Ter uitvoering hiervan bepaalt het besluit van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid van 13 januari 2006 (VPS), in deel V, titel 1, hoofdstuk 2, het volgende:

**In aanmerking komende kandidaten**:

***Art. V 4****. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur worden vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.*

*De oproep wordt tenminste op de website van de VDAB gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals van het salaris respectievelijk de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 12.*

***Art. V 5****. §1. Voor de vacature-invulling van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar relevante beroepservaring.*

*Voor de vacature-invulling van de functies van algemeen directeur komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 3 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 8 jaar relevante beroepservaring.*

*Voor de berekening van de ervaring bedoeld in het eerste en het tweede lid worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.*

*Onder leidinggevende ervaring wordt ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.*

*§2. De kandidaten, vermeld in § 1, moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:*

*1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector;*

*2° ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren.*

*§3. De selector stelt, in overleg met de opdrachtgever, per selectie een selectiereglement vast.*

*Het selectiereglement regelt minstens welke diploma’s, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moet zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.*

*Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook de mogelijkheid van:*

*1° een voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;*

*2° een beperkte procedure;*

*3° de geldigheidsduur van de reserve.*

*§4. De in dienst nemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 3, §2, en III 9, van dit besluit, opnemen in de oproep tot kandidaten, vermeld in artikel V 4, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde diploma’s, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.*

*De in dienst nemende overheid kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.*

Selectiecriteria en- procedure:

***Art. V 6****. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de In dienst nemende overheid.*

*De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, een algemeen profiel voor de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur. De in dienst nemende overheid kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties of andere vereisten.*

*De selector sluit, in overleg met de opdrachtgever, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.*

*De selector beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de entiteit. Bij de beoordeling van de competenties wordt rekening gehouden met een externe potentieelinschatting.*

*Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.*

***Art. V 7****. §1. De kandidaten worden geselecteerd in functie van de criteria bepaald in de artikelen V 5 en V 6 door of met bemiddeling van het Agentschap Overheidspersoneel.*

*Het Agentschap Overheidspersoneel treedt op als selector in het kader van het samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse Regering en Selor betreffende de bemiddeling van Selor voor de statutaire selecties in een Vlaams ministerie.*

*Elke selectie kan bestaan uit verschillende testen.*

*Het Agentschap Overheidspersoneel kan een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.*

*5e lid – opgeheven*

*§2. Indien voor de toepassing van §1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau, legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door het Agentschap Overheidspersoneel ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.*

*§3. Het Agentschap Overheidspersoneel stelt aan de opdrachtgever een lijst met geschikte kandidaten voor.*

*§4. De opdrachtgever houdt een interview met de geschikte kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie. De opdrachtgever wordt bijgestaan door een vertegenwoordiging van de Vlaamse Regering als de Vlaamse Regering de in dienst nemende overheid is.*

***Art. V 7bis****. In afwijking van artikel V 7, §1, worden de titularissen van een management- of een projectleidersfunctie van N- niveau en van de functie van algemeen directeur, van wie de laatste jaarlijkse evaluatie is besloten met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachting en de norm ligt of een hogere waardering, niet getest op de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de respectieve vacante management- of projectleidersfunctie van N-niveau of de vacante functie van algemeen directeur, waarvoor ze zich kandidaat stellen.*

De aanwijzing en de rechtspositie

***Art. V 8****. §1. Eerste lid opgeheven*

*De opdrachtgever kiest uit de lijst met geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:*

*1° de kandidaatstelling;*

*2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;*

*3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en);*

*4° het interview.*

*§2. Als de opdrachtgever geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure opnieuw opgestart.*

***Art. V 9****. §1. Als de geselecteerde kandidaat voor de functie van N-niveau of voor de functie van algemeen directeur extern aangeworven wordt, heeft hij de keuze tussen één van de twee volgende mogelijkheden:*

*1° een benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid en vervolgens een*

*aanwijzing in de mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur;*

*2° een indienstneming met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.*

*§1bis. Als hij opteert voor een benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid als vermeld in paragraaf 1, 1°, laat de in dienst nemende overheid hem ofwel toe tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal en wijst ze hem aan in de mandaatfunctie van N-niveau, ofwel tot een proeftijd in de graad van adjunct-directeur-generaal en wijst ze hem aan in de mandaatfunctie van algemeen directeur.*

*Nadat hij met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van directeur-generaal of in de graad van adjunct-directeur-generaal bij de diensten van de Vlaamse overheid.*

*Als de ambtenaar tot de proeftijd wordt toegelaten, legt hij de eed af in handen van de functioneel bevoegde minister, de voorzitter van de raad van bestuur of de voorzitter van het Auditcomité van de Vlaamse administratie.*

*De opdrachtgever bepaalt de nadere regelen en evalueert de proeftijd.*

*De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Artikel III*

*15, §1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.*

*§ 1ter. Als hij opteert voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur als vermeld in paragraaf 1, 2°, neemt de in dienst nemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat voor de mandaatfunctie van N-niveau of voor de mandaatfunctie van algemeen directeur in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.*

*De arbeidsovereenkomst stelt de arbeidsvoorwaarden vast in overleg tussen de voor de mandaatfunctie geselecteerde kandidaat en de opdrachtgever, op basis van een modelcontract, vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, dat tevens rekening houdt met de bepalingen van dit besluit. De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Artikel III 15, §1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.*

* 1. Vereisten van motivering

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen is van toepassing op in deze nota opgenomen elementen.

Inzake formele motivering van rechtshandeling blijkt dat indien de benoemende overheid kennis heeft genomen van een gemotiveerd advies - waartoe het voorstel van het Agentschap Overheidspersoneel kan gerekend worden, en dit in acht genomen de in punt 2 hierna beschreven procedure - en zij er mee instemt, de overheid niet moet overgaan tot een nieuw onderzoek van de titels en verdiensten van de kandidaten. Indien de overheid echter wil afwijken van het advies, moet de overheid zelf overgaan tot een vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten[[1]](#footnote-1)(3).

In principe moet de motivering in de rechtshandeling zelf uitdrukkelijk zijn opgenomen. Indien deze rechtshandeling echter voorafgegaan is door een voorbereidende handeling, zoals het voorstel van het Agentschap Overheidspersoneel er een is, aanvaardt de rechtspraak[[2]](#footnote-2)(4) dat de motivering kan gebeuren door verwijzing naar de desbetreffende stukken. In dat geval vormt de motivering naar een voorbereidende handeling een afdoende motivering in de zin van de wet van 1991 voor zover de inhoud van het stuk waarnaar verwezen wordt aan de betrokkene ter kennis wordt gebracht[[3]](#footnote-3)(5), dat het stuk zelf afdoende gemotiveerd moet zijn, dat het voorstel of het advies wordt bijgevallen in de uiteindelijke beslissing, en dat er geen tegenstrijdige adviezen mogen zijn.

Belangrijk is eveneens dat bij benoemingen wanneer er meerdere kandidaten zijn een positieve motivering volstaat. De rechtsleer stelt dat dit wil zeggen dat de overheid moet melden waarom een bepaalde kandidaat wordt benoemd, maar niet waarom de andere kandidaten niet in aanmerking worden genomen[[4]](#footnote-4)(6).

Weliswaar moet uit de formele motivering wel blijken dat de vergelijking van titels en verdiensten daadwerkelijk is gebeurd, welke de objectieve, redelijke en pertinente criteria zijn die werden gehanteerd, en welke de concrete redenen zijn waarom aan de benoemde de voorkeur werd gegeven[[5]](#footnote-5)(7).

De motiveringplicht heeft, zo zegt de rechtsleer[[6]](#footnote-6)(8), bovendien een dubbele gedaante: de materiële motiveringsplicht enerzijds, de formele (uitdrukkelijke) motiveringsplicht anderzijds. De materiële motiveringsplicht is een voorschrift van interne wettigheid dat de openbare orde raakt.

Het houdt in dat de bestuurshandeling moet worden gedragen door motieven die in rechte en in feite aanvaardbaar moeten zijn en die daarom naar aanleiding van het wettigheidstoezicht moeten kunnen worden gecontroleerd. Deze motieven moeten kenbaar zijn, feitelijk juist en draagkrachtig[[7]](#footnote-7)(9).

Essentieel voor een objectieve vergelijking is ten slotte dat de beoordelingscriteria

voor iedere kandidaat dezelfde moeten zijn en op iedere kandidaat op een objectieve en gemotiveerde wijze moeten worden toegepast[[8]](#footnote-8)(10). De aanspraken en verdiensten van de kandidaten moeten dus met dezelfde maat worden gemeten[[9]](#footnote-9)(11).

1. PROCEDURE VAN SELECTIE DOOR BEMIDDELING VAN HET AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL EN OVERNAME VAN DE ELEMENTEN EN DE MOTIVERING DOOR DE VLAAMSE REGERING

Tegelijkertijd met de vacantverklaring van de functie van [*graadbenaming*] heeft de Vlaamse Regering op [*datum*] eveneens beslist de firma [*naam*] aan te duiden als extern selectiebureau.

* 1. Bekendmaking

De functie werd bekendgemaakt in de personeelsbijlagen van de Vlaamse kranten (Job@ en vacature), op de websites: www.vdab.be, www.werkenvoorvlaanderen.be, www.jobat.be en andere jobsites. Aldus werd voldaan aan artikel V 4 van het VPS.

[*aantal*] kandidaten hebben zich aangemeld.

* 1. Kandidaten en screening van CV's

De screening van de CV's had tot doel te onderzoeken of de kandidaten voldeden aan de vereisten inzake diploma en ervaring, zoals vermeld in artikel V 5 van het VPS.

De screening was uitsluitend: na de screening werden de kandidaten die niet voldeden aan de voorwaarden gesteld in artikel V 5 van het VPS uitgesloten. Dit was het geval voor [*aantal*] sollicitanten, zodat er nog [*aantal*] kandidaten tot het volgende selectieonderdeel werden toegelaten.

Het PV werd afgesloten op [DATUM].

De Vlaamse Regering maakt de beoordelingen tot de hare en neemt ze als motivering over. De Vlaamse Regering voldoet aldus in deze fase van de procedure aan de vereisten van de materiële en formele motiveringsplicht.

* 1. Verkennend gesprek met een consultant

Aan dit gesprek hebben *[aantal]* kandidaten deelgenomen.

Dit gesprek was gericht op het toetsen van een aantal competenties van de kandidaten, waaronder hun motivatie, de inpasbaarheid in de overheidscontext, de communicatie-vaardigheden en de relevantie van de opgedane ervaring.

Het verkennend gesprek was uitsluitend. *[aantal]* gegadigden werden na dit gesprek uitgesloten zodat er [*aantal*] kandidaten naar het volgende onderdeel van de selectieprocedure overgingen.

Het PV werd afgesloten op [DATUM].

De Vlaamse Regering maakt de beoordelingen tot de hare en neemt ze als motivering over. De Vlaamse Regering voldoet aldus in deze fase van de procedure aan de vereisten van de materiële en formele motiveringsplicht.

* 1. Test leidinggevende en functiespecifieke competenties en geschikt bevonden kandidaat

Van de [*aantal*] overblijvende kandidaten heeft [*aantal*] kandida(a)t(en) zich teruggetrokken. De [*aantal*] resterende kandidaten werden vervolgens uitgenodigd voor een test bestaande uit een sterkte-zwakteanalyse (zelfanalyse, schriftelijk door de kandidaat voor te bereiden), een competentiegericht diepte-interview, o.a. met bespreking van de sterkte-zwakteanalyse en een presentatieoefening op basis van een schriftelijk ter plaatse voor te bereiden managementcase.

Deze test wordt beoordeeld door het extern selectiebureau, terwijl de managementcase, die ter plaatse door de kandidaat werd uitgewerkt, op anonieme basis aan een externe jury werd voorgelegd.

*[aantal*] kandidaten werden op basis van deze test niet geschikt bevonden voor de functie van [graadbenaming].

Tot besluit van deze procedure stelt het Agentschap Overheidspersoneel de lijst van *[aantal*] geschikte kandidaten voor aan de opdrachtgever zoals bepaald in artikel V 7, §3 van het VPS.

Het PV werd afgesloten op [DATUM].

De Vlaamse Regering maakt de beoordelingen tot de hare en neemt ze als motivering over. De Vlaamse Regering voldoet aldus in deze fase van de procedure aan de vereisten van de materiële en formele motiveringsplicht.

1. PROCEDURE VAN AANWIJZING DOOR INTERVIEW MET DE OPDRACHTGEVER EN INDIENSTNEMING
   1. Interview met de opdrachtgever

Artikel V 7, §4, van het VPS bepaalt dat de opdrachtgever (= de functioneel bevoegde minister(s)) een interview heeft met de geschikte kandidaten die in bovenvermelde lijst zijn opgenomen met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie. De opdrachtgever wordt bijgestaan door een vertegenwoordiging van de Vlaamse Regering als de Vlaamse Regering de in dienst nemende overheid is.

Concreet hebben in deze procedure volgende personen zich aangeboden voor het interview met de opdrachtgever:

- de heer/mevrouw [*Voornaam Achternaam*]

- de heer/mevrouw [*Voornaam Achternaam].*

De opdrachtgever kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst; de keuze wordt uitdrukkelijk gemotiveerd. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure herbegonnen.

* 1. Indienstneming

Overeenkomstig artikel V 9 van het VPS is het de in dienst nemende overheid, in casu de Vlaamse Regering, die, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat voor de functie van het N-niveau of voor de functie van algemeen directeur bij mandaat aanstelt. Hiertoe zal de Vlaamse Regering het voorstel van de opdrachtgever, i.c. de functioneel bevoegde minister(s), moeten overnemen en het samen met de elementen die erin zijn opgenomen met de motivering tot de hare maken om aldus te voldoen aan de motiveringsvereisten.

1. AANSTELLING EN MOTIVERING

Op [*datum*] werden de geschikt bevonden kandidaten door de functioneel bevoegde minister, de heer/mevrouw ……., Vlaams minister van ……………, geïnterviewd samen met [aantal] vertegenwoordigers van de Vlaamse Regering, bestaande uit …. en … .

*Uit de resultaten doorheen de ganse procedure blijkt dat de heer/mevrouw [naam] globaal gezien positiever scoorde dan de heer [naam]. De heer/mevrouw [naam] getuigde van meer …………... Deze vaststellingen werden bevestigd in het interview met de betrokken kandidaten.*

*Ofwel ( één kandidaat door het Agentschap Overheidspersoneel voorgesteld)*

*Uit het gesprek komt duidelijk naar voor dat de kandidaat beschikt over de competenties en andere vereisten voor de functie van [graadbenaming] van [entiteit]. Ik stel dan ook voor [mevrouw/de heer naam] voor deze functie aan te wijzen en de elementen en motiveringen die uit het interview en bovenstaande selectieonderdelen zijn gebleken volledig over te nemen om te voldoen aan de vereisten inzake formele motivering van de rechtshandeling.*

*Ofwel ( toepassing artikel I 5, §3 VPS).*

*Uit de hele selectieprocedure kan afgeleid worden dat beide kandidaten over de vereiste bekwaamheden en attitudes beschikken om te kunnen uitgroeien tot een succesvolle [graadbenaming] van [entiteit]. Zij vertonen veel gelijkwaardige kwaliteiten en hebben beiden een ervaring die verschillend maar evenwaardig is. Uit de interviews kan niet besloten worden dat de ene kandidaat meer waardevol is dan de andere. Beide kandidaten moeten dus als gelijkwaardig worden beschouwd. Artikel I 5, §3 van het VPS bepaalt het volgende: “Zolang de door de Vlaamse Regering voor bepaalde doelgroepen gebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep.” Op dit ogenblik bedraagt dit streefcijfer 33%, maar conform het regeerakkoord zal dit streefcijfer worden opgetrokken naar 40% tegen het jaar 2020.*

*Aangezien de vrouwen manifest ondervertegenwoordigd zijn in het topkader bij de Vlaamse overheid (streefcijfer [ % ].-effectieven [%])stel ik voor om mevrouw [naam] aan te wijzen voor de functie van [ unctiebenaming]van het [entiteit].*

De Vlaamse Regering beslist dit voorstel en de elementen en motiveringen die uit het interview en bovenstaande selectieonderdelen zijn gebleken volledig over te nemen om te voldoen aan de vereisten inzake formele motivering van de rechtshandeling.

*[Mevrouw/De heer Voornaam Achternaam],* die geen ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid,heeft gekozen voor een indienstneming met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur bij de diensten van de Vlaamse overheid, met toepassing van artikel V9, §1ter van het Vlaams personeelsstatuut.

1. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

De budgettaire weerslag werd aangegeven in de nota aan de Vlaamse Regering van *[datum]* waarbij de vacantverklaring van deze functie werd voorgesteld (VR/…………).

Overeenkomstig artikel 15 § 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 januari 2001 houdende regeling van de begrotingscontrole en -opmaak is het advies van de Inspectie van Financiën niet vereist voor benoemings-, bevorderings-, en aanstellingsbesluiten.

1. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Het voorstel heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget in die

zin dat de betrekking van *[graadbenaming]* voorzien is binnen het personeelsplan van *[NAAM entiteit]* en wordt ondervangen binnen het personeelsbudget.

1. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN
2. *Personeel*: voorliggend ontwerpbesluit noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.
3. *Werkingsuitgaven*: voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.
4. *Investeringen en schuld*: de uitvoering van voorliggend ontwerpbesluit veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.
5. *Ontvangsten*: in uitvoering van voorliggend ontwerpbesluit worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.
6. *Conclusie*: voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale besturen.
7. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

RIA: Niet van toepassing: het betreft auto-regulering van de overheid.

Taal- en wetgevingstechnisch advies: Niet van toepassing: het betreft individueel personeelsbeheer.

1. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1. de heer/mevrouw *[naam]* aan te stellen als *[graadbenaming]* bij het *[entiteit]*. Met de heer/mevrouw [naam], die geen ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid, wordt een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur afgesloten.
2. deze aanstelling te motiveren zoals in punt 4 van deze nota wordt aangegeven, waarbij de stukken waarnaar wordt verwezen, geacht worden integraal deel uit te maken van de huidige beslissing.
3. de Vlaamse minister, bevoegd voor … (bevoegdheidsomschrijving van de functioneel bevoegde minister) te belasten met de uitvoering van deze beslissing.

De Vlaamse minister van …, (officiële titel)

[Voornaam ACHTERNAAM]

Gelet op het vertrouwelijk karakter van de gegevens worden het administratief dossier en de verslagen van het interview met de [aantal] geschikte kandidaten niet bij de nota gevoegd, maar liggen ze op de kanselarij ter inzage van de ministers.

Op de dag van de ministerraad liggen ze ter inzage van de ministers in de zaal van de ministerraad.

1. (3) Opdebeek, I (ed). Benoemingen en Bevorderingen en de Raad van State, Brugge, die Keure, nr. 16 [↑](#footnote-ref-1)
2. (4) Idem, nr. 84. [↑](#footnote-ref-2)
3. (5) Dit kan gebeuren hetzij voordat de beslissing wordt genomen, hetzij samen met de beslissing zelf (RvSt, nr. 45.966 van 2 februari 1994), bijvoorbeeld bij wijze van bijlage (RvSt, m. 53.788, R.A.C.B., 1995,179). Het volstaat dat in de beslissing kort het voorwerp en de inhoud van de stukken wordt opgenomen zonder dat het nodig is ze in extenso over te nemen (RvSt. nr. 43.526 van 29 juni 1993).  
   Het is in benoemingszaken weliswaar niet vereist dat een bijkomende motivering waarom het bestuur het voorstel of het advies volgt moet worden opgenomen (RvSt, nr. 34.816 van 26 april 1990). [↑](#footnote-ref-3)
4. (6) Opdebeek, I.. O.C., nr. 94. [↑](#footnote-ref-4)
5. (7) Ibidem, met verwijzing naar vaste rechtspraak RvSt. [↑](#footnote-ref-5)
6. (8) Opdebeeck, I., en Coolsaet, A., Formele motivering van bestuurshandelingen, administratieve rechtsbibliotheek nr. 7, Brugge, die Keure, 1999, nr. 129 [↑](#footnote-ref-6)
7. (9) Ibidem, nr. 130, met verwijzing naar vaste rechtspraak RvSt [↑](#footnote-ref-7)
8. (10) Opdebeek I., (ed), o.c., nr. met verwijzing naar vaste rechtspraak RvSt [↑](#footnote-ref-8)
9. (11) Ibidem, met verwijzing naar RvSt., nr. 50.680, van 12 december 1994, en nr. 53. [↑](#footnote-ref-9)