

# ‘Selor kan de vraag

TEKST  
Timothy Puype

FOTOGRAFIE  
Anton Coene

# niet aan’

Eén zin in De Standaard op 3 juni en de toon was gezet. Federale overheidsdiensten moeten maandenlang wachten op de invulling van hun vacatures, Selor is de flessenhals. [Sandra Schillemans](#), directeur-generaal ad interim van FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) gaat erover in gesprek met [Marc Saenen](#) van ACV Openbare Diensten.

[SANDRA SCHILLEMANS](#) “Ik weet dat er problemen zijn, want ik sta zelf aan het hoofd van een DG waar het veel te lang duurt om vacatures op te vullen. Maar Selor is slechts een deeltje van het proces. En met een gemiddelde doorlooptijd van 51 dagen doen we het helemaal niet slecht. Maar dat is een gemiddelde, want er zijn echt wel grote uitschieters. Dus ja, het kan efficiënter.”

#### Waar zitten die problemen dan?

[SANDRA](#) “Het ligt niet enkel aan ons eigen personeelstekort. Ook het grote aantal openstaande vacatures en het reglementair kader waarin we werken spelen een rol. Dat kader maakt een aanwervingsprocedure zwaar. Vergelijk het met de privésector, dat veel korter op de bal speelt, en je weet direct van waar het gevoel komt dat het bij ons zo lang duurt.”

[MARC SAENEN](#) “Het ligt ook aan de moeilijke arbeidsmarkt. De aantrekkingskracht van de overheid speelt daarin mee, maar elke werkgever heeft het momenteel moeilijk, zeker aan Nederlandstalige kant.”

[SANDRA](#) “Daarom pleit ik ervoor de procedures aan te passen in functie van de profielen die we willen aantrekken.” →





**Marc, wat dacht je toen je dat bericht zag over Selor?**

**MARC** “Het zou de fout van Selor zijn, maar we weten dat de hele overheid het met minder mensen doet. De laatste regering heeft het aantal ambtenaren met zo'n 20% verminderd, van 75.000 naar 59.500. Er werd ook geschrapt in de werkmiddelen. Mensen moeten vervangen worden door informatica, maar zonder middelen kun je ook daarin niet investeren. En met minder mensen en middelen hetzelfde resultaat halen als vroeger, dat gaat niet.”

**SANDRA** “Selor heeft de voorbije jaren ook wel wat ondergaan als organisatie. Er zijn verschillende audits geweest. Daar is een fusie met FOD BOSA bijgekomen. Wij hebben twee jaar zonder goedgekeurd personeelsplan gezeten, waardoor we onze eigen lacunes niet konden invullen. We hebben dat voordurend aangekaart, want wij beseffen zeer goed dat wij de toegangsdeur tot de federale overheid zijn.”

**MARC** “Veel mensen doen hier bij Selor de generieke proef mee en eventueel de tweede proef, maar op het interview achteraf duiken ze vaak niet op. Dat wil zeggen dat ze iets anders hebben gevonden in die periode.”

**SANDRA** “Daarom moet het onder andere mogelijk worden om het aantal stappen in de procedure voor sommige functies te verminderen. We staan dat nu al toe voor knelpuntberoepen.

De doorlooptijd wordt niet enkel bepaald door ons werk. De duur van een procedure gaat samen met het aantal stappen dat moet worden genomen én het aantal kandidaten dat deelneemt. Maar meer en meer sluiten we ook af zonder laureaten of met maar één laureaat omdat de instroom te klein is. Uit onze cijfers blijkt duidelijk dat we meer vacatures hebben maar minder kandidaten.”

**“Alles wat het openbaar ambt aantrekkelijk maakt, valt weg”**

**MARC SAENEN**  
ACV Openbare Diensten



**MARC** “Voor gespecialiseerde functies wordt zo iets echt een probleem. Artsen en verpleegkundigen, ingenieurs, IT'ers die vind je niet meer voor de openbare sector. Die blijven in of gaan naar de privésector.”

**Is werken bij de overheid dan onaantrekkelijk geworden?**

**MARC** “Ik heb drie kinderen die aan het werk zijn. Zij willen niet bij Selor solliciteren. Ze vrezen voor het overheidspensioen dat nu al onder druk staat, ze kijken naar het betere loon in de privé en zijn er zeker van dat het ziektekrediet ook wel afgeschaft zal worden. Alles wat het openbaar ambt aantrekkelijk maakt, valt weg. Waarom zou je dan nog voor zo'n ingewikkelde procedure gaan?”

**SANDRA** “Daar ben ik het niet met je eens. Uit een recente studie van Randstad blijkt dat de overheid nog altijd aantrekkelijk is. Ik denk dat we meer moeten investeren om ons als werkgever op de kaart te zetten. Als je ambtenaren vraagt waarom ze kozen voor een job bij de overheid, dan is dat uit engagement. Ze willen iets betekenen voor de samenleving. En daar spelen we veel te weinig op in.”

**Wat met organisaties die zelf hun vacatures willen regelen?**

**MARC** “Binnen de FOD's en instellingen zijn er aantal mensen gecertificeerd om een deel van de aanwervingen zelf te doen. Selor leidt hen op.”

**SANDRA** “De eindverantwoordelijkheid zit nog steeds bij ons. Ik ben niet tegen nog meer autonomie voor de organisaties. Maar als je autonomie wilt, dan neem je ook de eindverantwoordelijkheid. Daarnaast is meer flexibiliteit nodig, zonder de kwaliteit uit het oog te verliezen. Iemand selecteren is niet gewoon buikgevoel. Aanwerven is een echt métier.

**Hoe zit het met het personeelstekort bij jullie? Klopt het dat jullie met 7 à 10 mensen de achterstand zouden kunnen inhalen?**

**SANDRA** “Ik vind dat nogal optimistisch (lacht). We hebben een tiental plaatsen die we nog kunnen invullen. Is dat voldoende? Ik denk het niet. We hebben onlangs opnieuw een audit gehad. Daaruit bleek



dat 20% van de procedures door ons werd gedaan en 80% door de klanten. Dat het zo laag ligt als je maar op de helft van je capaciteit zit, is logisch. In principe zou het hoger moeten liggen. Dat capaciteitsprobleem zijn we aan het oplossen. We hebben vorig jaar ons hele certificatieproces veranderd en ingekort, dat helpt. Sinds eind vorig jaar vullen we onze eigen gaten op, ook met het extra budget dat we op de valreep van minister Wilmès hebben gehad. We klimmen dus uit het dal, maar dat duurt even.”

**Zijn de selectieproeven te streng?**

**SANDRA** “Als er één ding is waar ik tot nu toe geen enkele kritiek op heb gehoord, dan is het de kwaliteit van de laureaten die we afleveren.”

**MARC** “Dat gevoel heb ik ook, ja.”

**Wat verwacht je van de toekomstige regering?**

**MARC** “De afbouw van het personeel en werkmiddelen moet stoppen. Ze zijn te ver gegaan.”

**SANDRA** “De opeenvolging van besparingen, gecombineerd met de omgekeerde leedtijspiramide, verplicht ons de instroom zo vlot mogelijk te laten verlopen. En dat kunnen we niet. Het is cruciaal dat we met de volgende minister, organisaties en vakbonden ervoor kunnen zorgen dat de instroom correct kan gebeuren. En daarvoor zullen we ons model moeten aanpassen.”

**MARC** “We hebben een creatieve minister nodig die geld heeft.”

**SANDRA** “Maar er is ook al veel te doen zonder geld.”

**“Uit onze cijfers blijkt duidelijk dat we meer vacatures hebben maar minder kandidaten.”**

**SANDRA SCHILLEMANS**  
Directeur-generaal ad interim van FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA)

