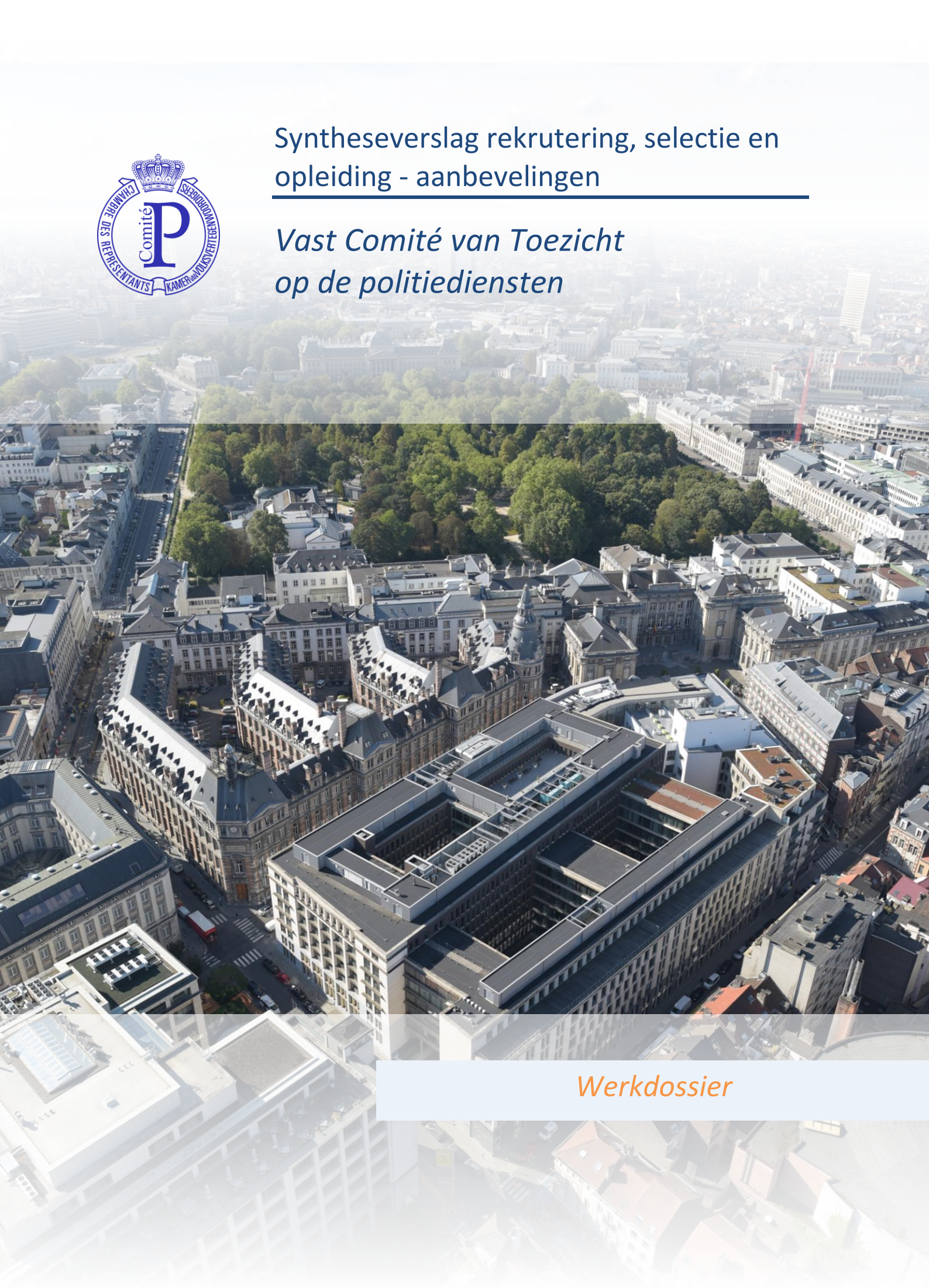
Syntheseverslag rekrutering, selectie en opleiding - aanbevelingen

Vast Comité van Toezicht op de politiediensten



Werkdossier

Luchtfoto: WIM ROBBERECHTS & Co
Bron: Kamer van volksvertegenwoordigers, foto gerealiseerd met medewerking van de Directie Luchtsteun van de federale politie.

INHOUD

INLEIDING _____ **1**

1. KERNAANBEVELINGEN VOOR DE GANSE KETEN RSO _____ **2**

2. AANBEVELINGEN OPLEIDING _____ **5**

3. AANBEVELINGEN REKRUTERING _____ **9**

4. AANBEVELINGEN SELECTIE _____ **11**

5. AFKORTINGEN _____ **15**

Inleiding

1. De politiemedewerkers vormen het belangrijkste kapitaal van de politie. Hun kennis, vaardigheden en attitudes bepalen in grote mate het al dan niet bereiken van de gewenste resultaten van de organisatie. De keten rekrutering, selectie en opleiding (incl. stage) (verder afgekort als RSO) dient om degelijke medewerkers aan de politieorganisatie af te leveren.

2. Het Comité P volgt dit belangrijk intern proces van de politie al bijna twee decennia op, in het bijzonder wat betreft de basisopleiding tot inspecteur van politie (verder afgekort als INP). Dit resulteerde in het syntheseverslag 'Rekrutering, selectie en opleiding binnen de politieorganisatie' (rapport 007227/2024 van 25/7/2024).

3. Na bespreking van dit rapport op 11 december 2024 vroeg de parlementaire begeleidingscommissie het Vast Comité P om verdere aanbevelingen te formuleren ter optimalisering van de keten RSO. Deze aanbevelingen vallen samen met het aantreden van een nieuwe federale regering en met de beleids-verklaringen van respectievelijk de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie. Gezien deze timing adviseert het Vast Comité P dat zijn aanbevelingen in algemene zin wettelijk en reglementair worden verankerd tegen het einde van de legislatuur 2025-2029. Zodoende dat alvast de effectieve hervorming van het politieonderwijs dan kan starten.

1. Kernaanbevelingen voor de ganse keten RSO

4. Men verwacht van de geïntegreerde politie een coherent en visiegedreven beleid inzake rekrutering, selectie en opleiding opdat op het einde van deze keten de juiste en gewenste kandidaten als politieambtenaar kunnen worden ingezet. Dergelijke zienswijze is idealiter op zijn beurt afgeleid van een gedragen en coherente visie op politiewerking en daarbij passende profiel(en) van politieambtenaren. Voor het Vast Comité P is het daarbij van groot belang dat deze visie een gelijkwaardige dienstverlening garandeert over het hele rijk.

5. Vastgesteld werd dat ter realisatie van zulke visie onvoldoende efficiënte samenwerking en afstemming bestaat tussen de verschillende schakels van de keten RSO. Onderzoek toont integendeel aan dat er eerder verzuiling bestaat tussen deze drie entiteiten, waarbij elke haar vooraf bepaalde objectieven tracht te bereiken. Het is ook een zo goed als louter intern proces van de geïntegreerde politie.

6. In de fase van de rekrutering probeert men een zeer ruime doelgroep te bereiken. Dit gebeurt zonder noemenswaardige (zelf)toetsing van de eigenschappen en verwachtingen van potentiële kandidaten aan een gewenst profiel van politiemedewerker. Daarna dient een uitgebreide selectie in deze groep plaats te vinden en dit in een korte tijdspanne en met een beperkt aantal middelen. Daarbij hoopt men al te ernstige 'probleemgevallen' eruit te filteren *('selecting out'*) zonder echter een helder zicht te hebben op wat men vooral wél wil aantrekken (*'selecting in'*). Daardoor neemt de kans toe op zowel 'vals positieve' resultaten – d.w.z. potentieel capabele kandidaten die bij gebrek aan gerichte acties niet worden opgemerkt – als 'vals negatieve' resultaten met kandidaten die onvoldoende eruit worden gescreend. Onder druk van te behalen aantallen wordt de lat om te slagen daarbij steeds lager gelegd. Ook de hervorming van de selectiewijze in 2021 kon dit euvel niet verhelpen. In de derde fase van de opleiding is de laureaat van de selectie al een statutair en betaalde politieambtenaar. Deze opleiding bedraagt momenteel één jaar, wat door alle betrokkenen als te kort wordt beschouwd. Dit maakt dat er nauwelijks nog een verdere selectie plaatsvindt en de nieuwe medewerkers onvoldoende voorbereid zijn op het reële politiewerk. Voor de meeste gangbare beroepen vormt de opleiding, in de vorm van initieel onderwijs, nochtans de eerste selectievorm. Door een manco aan zelfselectie in de rekrutering en een gebrek aan reële selectie in de opleiding komt selectie aldus bij de selectiefase en -dienst te liggen.

7. Kortom, sinds de politiehervorming sleutelt men aan het RSO-proces , evenwel met de verzuilde gedachte dat die selectie tijdens de selectie gebeurt. In de politieopleiding vindt een verdere selectie uitzonderlijk plaats. De coherente blik op aanwerving van geschikte kandidaten met een echt humanresourcesbeleid 'de juiste persoon op de juiste plaats', en dit in tegenstelling tot het huidige 'administratieve' personeelsbeleid, is er tot op heden niet bij de federale politie. Pogingen om tot een daadkrachtigere en snellere aanwerving te komen bieden tot

op heden niet de gewenste resultaten en verschuiven het zwaartepunt meer naar de lokale politiezones/diensten zonder dat zij inhoudelijk kunnen bijdragen.

8. Dergelijk beleid van 'de juiste persoon op de juiste plaats' vergt, zoals al *supra* gesteld, een helder zicht op welk geheel aan profiel(en) daarvoor gewenst is/zijn. Bij het ontbreken van zulke globale visie op gewenste profielen neemt het gevaar toe dat men een ad-hocaanwervingsbeleid moet gaan voeren, wat uiteindelijk resulteert in een 'pleisterpolitiek' om gaten in de politiewerking en bijbehorende profielen zoals ICT, boekhouding e.a. op te vullen. Daarbij dient anderzijds de vraag gesteld of het huidige beleid van een *'one size fits all'* RSO-proces nog wel kan zorgen voor 'de juiste persoon op de juiste plaats'. Feit is dat men momenteel de aanwervingsvolgorde heeft omgekeerd. Daarbij werft een PZ of federale dienst een medewerker aan, vaak voor een specifieke functie. Deze medewerker volgt dan een algemene opleiding. Het is pas na deze opleiding dat men kan vaststellen of deze laatste wel geschikt is voor de welbepaalde functie en bijpassend profiel. Hier is minstens sprake van een gebrek aan logica en coherentie. Indien men eerst de opleiding aanbiedt, kan men alvast zo vaststellen voor welke functies (functionaliteiten) de afgestudeerde medewerker het best geschikt is en dan in dat perspectief aanwerven.

9. Daarom pleit het Vast Comité P voor het herdenken van de keten RSO. Essentieel daarbij vormt de hervorming van de opleiding opdat deze, evoluerende naar een echt politieonderwijs, en zoals dat het geval is voor de meeste andere gangbare beroepen, een eerste en voorafgaande vorm van selectie kan worden. Dergelijke omslag is niet in een handomdraai te organiseren en vergt zowel veranderingen van het wet/regelgevende en financiële kader (op zowel federaal als desgevallend gemeenschapsniveau) als van de organisatie van de ganse keten. Tegelijk dient men de nodige overgangsmaatregelen te nemen, maar die wel steeds in de gewenste richting gaan. De aanbevelingen daartoe situeren zich dan ook op de overeenkomstige niveaus en verantwoordelijkheden gaande van strategische visie, regelgeving tot en met de procesmatige organisatie van de ganse keten. De aanbevelingen hieromtrent zijn dan ook voor verschillende bestemmelingen bedoeld, elk verantwoordelijk voor de onderscheiden domeinen.

10. Het Vast Comité P formuleert daartoe, op basis van het gedane onderzoek en het rapport dat hierover aan de volksvertegenwoordiging werd bezorgd, een aantal kernaanbevelingen die als rode draad kunnen dienen voor het ganse hervormingsproces. Daarna worden nadere principes en acties aanbevolen per onderscheiden domein van vorming, rekrutering en selectie, onafgezien welke vorm deze keten in de toekomst zal aannemen.

11. Deze aanbevelingen worden geordend in een tabel waarbij aangegeven wordt voor welke beleidsverantwoordelijken ze prioritair bestemd kunnen zijn. Het Vast Comité P is daarbij van oordeel dat een door de wetgever gedragen maatschappelijk strategische visie op de (reorganisatie van de) keten RSO dient te

worden uitgewerkt door de uitvoerende macht waarna de daaruit volgende noodzakelijke initiatieven in wet- en regelgeving worden omgezet.

Tabel 1: kernaanbevelingen voor het geheel van de keten en diens coherentie

Nr.	Aanbevelingen voor het geheel van de keten en diens coherentie	Parlement	BiZa	GPI
1	Ontwikkel een strategische en innoverende visie op RSO en vertaal deze in een geheel van gewenste eindtermen van kennis, vaardigheden en attitudes die men na het doorlopen van de keten moet hebben verworven.	X	X	
2	Zorg ervoor dat dit geheel van kennis, vaardigheden en attitudes op coherente wijze wordt gepromoot, getest en verworven doorheen de ganse RSO-keten.		X	X
3	Promoveer daarbij de opleidingsfase tot een eerste en reële selectiefase en ontwikkel daarvoor een vorm van regulier hoger politieonderwijs ingebed in de Bologna/Kopenhagenakkoorden met een BaMa-structuur (*infra* opleiding).	X	X	
4	Verzeker coherentie in de keten door systematisch en periodiek met de drie onderdelen in de keten beleidsmatig en organisatorisch onderling af te stemmen, op te volgen, te evalueren en bij te sturen.		X	X
5	Versterk als rode draad doorheen de keten meer gerichte '*recruiting/selecting in*' voor de gewenste profielen, evenals gerichte *'recruiting/selecting out'* van de ongewenste karakteristieken (*infra* rekrutering en selectie).			X

12. De hervorming van de keten RSO vergt verdere maatregelen op het vlak van respectievelijk vorming, rekrutering en selectie. In onderstaande aanbevelingen wordt op elk van deze onderdelen ingegaan, onafgezien welke vorm deze kunnen aannemen en in welke tijdspanne dit kan gebeuren. Gezien de

nood aan een herwaardering van de opleiding als eerste vorm van selectie in de keten wordt hiermee gestart.

2. Aanbevelingen opleiding

13. De huidige opleiding van politie-inspecteur (INP) beslaat één jaar gevolgd door een probatiestage van 6 maanden. De opleiding is betaald en maakt dat de aspirant als statutair ambtenaar ook volwaardig lid wordt van de geïntegreerde politie. Het eventueel niet-slagen van de betaalde aspiranten vormt voor de politie een stevige verliespost. Het politiestatuut verzekert de student van een sterke rechtspositie o.m. via een stevige syndicale ondersteuning. Het is daarbij niet de directeur van de school die bepaalt of een kandidaat al dan niet voor de opleiding slaagt, maar wel de directeur-generaal (DG) van de personeelsdienst DGR van de federale politie. De directie heeft daarenboven geen enkele tuchtbevoegdheid over de aspiranten, noch over de vanuit de federale politie gedetacheerde opleiders. Zodoende blijken statutaire personeelsbelangen te primeren op pedagogische normen. De opleiding van politie vormt vandaag aldus een volledig interne *corporate* opleiding voor en door politie. Het feit dat de studenten ondertussen eigenlijk betaalde werknemers zijn en een (te) korte opleiding krijgen zorgt ervoor dat deze vorming geen echt selectiemoment meer inhoudt. Problemen doorheen de ganse ketting qua voldoende (potentieel aan) kennis, competenties en attitudes (*cf.* integriteit) kunnen in deze fase nog moeilijk worden geremedieerd. De kwaliteit van de opleiding wordt niet enkel bepaald door de instroom van aspiranten maar ook door de organisatie ervan. De basisopleiding van INP wordt gedecentraliseerd georganiseerd in de provinciale politiescholen. Deze instellingen doen een beroep op docenten (hoofdzakelijk) afkomstig uit het politionele werkveld. Deze docenten geven elk hun les, zonder noodzakelijkerwijze de nodige afstemming met andere docenten. Een absoluut gebrek aan kwaliteitscontrole (door de Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie, afgekort als AIG) van de scholen en van de gedoceerde cursussen versterkt dit gegeven enkel.

14. De in 2014 ingevoerde probatiestage blijkt ook weinig soelaas te brengen. Waar sommige grotere politiezones een kader opstelden voor deze probatiestage, blijken voornamelijk in kleinere politiezones stagelopende politie-inspecteurs vaker ‘gewoon mee in het bad te worden getrokken’. Hierbij wordt al te vaak meegegeven ‘dat alles wat ze op school leerden mag worden vergeten’. Deze probatiestage maakt statutair geen onderdeel uit van de opleiding. Het is de verantwoordelijkheid van de korpschef, de commissaris-generaal of de betrokken directeur-generaal om de probatiestage van de inspecteur van politie te evalueren. Indien de inspecteur niet akkoord gaat met deze evaluatie, dient de leidinggevende het advies van de Paritaire Commissie bij de AIG te vragen. De AIG dient dus enerzijds de kwaliteit van de politieopleiding te controleren en maakt anderzijds als hoger beroepsorgaan deel uit van de evaluatieketen voor de probatiestage.

15. Naast grote verschillen in de organisatie van de opleiding kunnen, zoals ook het Rekenhof in zijn audit van de basisopleiding INP vaststelde, gelijkaardige variaties bestaan in de financiële middelen van de scholen. Dit is mede te wijten aan de verschillende financieringsstructuren van de scholen. Het Rekenhof wijst daarbij ook op het feit dat de federale politie niet in staat blijkt de totale kosten van de opleiding per aspirant te berekenen. Dat maakt een transparante financiële vergelijking tussen scholen ook moeilijker. Het Rekenhof besloot in zijn audit niet toevallig dat er uiteindelijk geen strategische langetermijnvisie is voor de uitbouw van de politieopleiding. Noch garandeert dit een homogene en coherente basis-opleiding. Het Rekenhof concludeert aldus dat de organisatie van de basis-opleiding voor inspecteurs er niet in slaagt tegemoet te komen aan de behoeften van de politie[1].

16. De toegenomen complexiteit van de samenleving en de maatschappelijke problemen die daarmee gepaard gaan, maken dat de opleiding niet meer voldoet. Het niveau van de kandidaten en de kwaliteit van het onderwijs zou daarvoor omhoog moeten. Om daaraan tegemoet te komen, wordt al jaren gepleit voor meer afstemming met, dan wel een opgaan in, het reguliere hoger onderwijs. Eerste stappen worden daartoe aarzelend gezet. Zonder grondige hervorming van het statuut en curriculum voor de studenten en een evolutie van vorming, training en opleiding naar echt politieonderwijs zal dit evenwel niet mogelijk zijn. Het Vast Comité P formuleert daartoe een aantal aanbevelingen.

17. Het feit of een aantal van deze aanbevelingen ook bestemd zijn voor de beleidsverantwoordelijken op het niveau van de gemeenschappen hangt af van voor welke vorm van BaMa-onderwijs men zal kiezen.

Tabel 2: aanbevelingen opleiding – politieonderwijs

Nr.	Aanbevelingen opleiding: naar een echt politieonderwijs	Parlement	BiZa	GPI	Gemeenschappen
1	Hervorm en integreer uiterlijk het einde van deze legislatuur de politieopleiding in de BaMa-structuur van het reguliere hoger onderwijs en voorzie daarbij voldoende overgangsmaatregelen.	X	X		X

.....

[1] REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers,* Brussel. https://www.ccrek.be/sites/default/files/Docs/2022_19_NLOplPolitie.pdf. En de opvolging ervan: https://www.ccrek.be/nl/publicatie/basisopleiding-voor-politie-inspecteurs-opvolging-2024-van.

	1a Pas de opleiding daarbij aan conform de toegenomen complexiteit van de samenleving via een verlenging van de studieduur en een algehele verhoging van het opleidingsniveau.	X	X		
2	Zorg voor een goede bestuurlijke inbedding van het vernieuwde politieonderwijs, inclusief de ontwikkeling van een loopbaanperspectief door:	X	X		X
	2a het uitreiken van erkende diploma's (met diplomagelijkwaardigheid), en dit mits:	X	X		X
	2b de uitklaring van welke diploma's voor welke graden/functies (in de BaMa-structuur) vereist zijn;	X	X		X
	2c de vastlegging daarbij van de beroepskwalificaties per graad;	X	X		X
	2d de bepaling van welke opleidings- en diplomavereisten er zijn voor zijinstromers, gekoppeld aan;	X	X		X
	2e een voorafgaande en noodzakelijke erkenning van de erkende politie-onderwijsinstellingen via accreditatie, en ten slotte;		X		X
	2f de bepaling van de uiteindelijke onderwijsvorm daarbij[2].	X	X		X
3	Herzie uiterlijk het einde van deze legislatuur de rechtspositie van de politiestudent, door o.m.:	X	X		
	3a een graduele verwerving van het statuut en de bevoegdheden doorheen de opleiding, en;	X	X		
	3b de herziening van het financiële statuut daarbij[3].	X	X		

.....

[2] Gaande van volledig intern de politieorganisatie maar wel extern erkend (vgl. met BaMa-onderwijs binnen de Koninklijke Militaire School met een kwaliteitscontrole gezamenlijk georganiseerd door de gemeenschappen *cf.* AEQES en NVAO), over een gemengde en alternerende (intern/extern) vorm tot een volledige externalisering door inbedding in een universiteit/hogeschool.

[3] Cf. betaald, subsidie, toelage, …

4	Versterk de pedagogische expertise en positie in de scholen, door:		X	X	X
	4a opwaardering van de didactische vaardigheden en een betere ondersteuning daarbij van het docentenkorps;		X	X	X
	4b verbetering[4] en harmonisering van het cursusmateriaal;		X	X	X
	4c verhoging van de coherentie tussen de onderwijs-instellingen door overleg, afstemming en intervisie tussen de docenten;		X	X	X
	4d kwaliteitsverhoging via transfer van, en onder-steuning door, pedagogische expertise regulier onderwijs naar politieonderwijs;		X	X	X
	4e ontwikkeling van een echte kwaliteitscontrole met behulp van pedagogisch bekwame assessors[5] en congruent/ingebed met de kwaliteitscontrole in het hoger onderwijs (*cf.* accreditatie, visitatie, etc.);		X		X
	4f een beslissing tot slagen te leggen bij de bevoegde onderwijsinstanties *c.q.* directie en niet langer intern de personeelsdienst DGR van de federale politie;		X		X
	4g conform het gewenste opleidingsniveau, voldoende hoge en uniforme slaagcriteria voor studenten bepalen;		X		
	4h herintegratie van de (probatie)stage in de opleiding met beoordeling ervan door de onderwijs-instelling;	X	X		
	4i betere opvolging en begeleiding van de (probatie)stage, o.m. via de professionalisering van het mentorschap tijdens de stage.		X	X	

.....

[4] Waarbij dient verwezen naar de vele aanbevelingen voorheen geformuleerd door de visitatiecommissies in het kader van het toenmalige project 'Politie: een lerende organisatie'.

[5] D.w.z. los van de AIG die momenteel teveel rechter en partij is in het proces en daartoe niet de vereiste competenties heeft.

5	Herstel en bevorder het geïntegreerde karakter van de GPI via: 5a het verzekeren van een financieel gelijk speelveld bij de aanwerving van politiemedewerkers voor grote en kleine PZ/diensten.	X X	X X		

18. Hoe men de opleiding ook hervormt, rekruterings- en selectieprocessen zullen altijd noodzakelijk blijven. In een *'inhouse'* onderwijs vergelijkbaar met de Koninklijke Militaire School (KMS) zullen deze processen vooral ervoor gebeuren. Bij een maximale externalisering van het politieonderwijs, dient na een initiële vorming, een rekrutering & selectie te volgen via een zgn. 'blauw verven proces'. Daartussenin bestaan vele gemengde formules. Het Vast Comité P neemt hierin geen standpunt in en beveelt daarom een aantal algemeen geldende principes en maatregelen ter zake aan, maar deze dienen steeds in- en aangepast aan een nieuwe globale RSO-structuur.

3. Aanbevelingen rekrutering

19. Een adequate rekrutering zoekt naar een goede match tussen de verwachtingen en vereisten van potentiële kandidaten en deze van de organisatie, en vervolgens naar waar deze kandidaten het best te vinden zijn.

20. De rekruteringsfase zoals momenteel georganiseerd door de federale politie probeert dit via het benadrukken van het afwisselende en avontuurlijke karakter van de politiefunctie, de goede verloning en vele carrièremogelijkheden en een goede balans werk-privé. Belangrijke troeven voor het aantrekken van kandidaten in een periode van 'war on talent'. Daarbij rijst wel de vraag of via dergelijke campagnes ook actief gezocht wordt naar het aantrekken van een gewenst profiel (*cf. 'recruiting in'*), en het weren van ongewenste profielen ('*recruiting out'* (*cf. supra*). Dat wil zeggen een profiel dat past binnen de globale visie op de werking van politie. Verdere verwachtingen en vereisten naar klant-vriendelijkheid, integriteit, sociale instelling e.a. blijken vooralsnog niet systematisch te worden verduidelijkt, dit in tegenstelling tot bv. Nederland waar via rekruteringsfilms duidelijk wordt gemaakt in welke situaties welk gedrag en welke attitude al dan niet worden verwacht. Dit houdt een belangrijke vorm van zelfselectie in. De afwezigheid hiervan in ons land maakt ook dat er zeer grote aantallen dienen te worden getest en desgevallend uitgeselecteerd.

21. Om (een) geschikt(ere) profiel(en) aan te trekken, is verder de 'visvijver' waarin men naar kandidaten zoekt van groot belang. Zeker voor het bereiken van een grotere diversiteit ligt hierin een belangrijke opgave. Qua rekruterings-activiteiten wordt ondertussen niet enkel meer aan de klassieke jobbeurzen geparticipeerd, maar mikt men ook op alternatieve acties zoals bv. de organisatie

van escape games, pop-up stands, het bezoeken van centra voor volwassenenonderwijs, de organisatie van 'waargebeurd wandelingen' e.d. Hoe waardevol ook, dergelijke initiatieven lijken in de eerste plaats gericht om méér kandidaten te bereiken eerder dan daarbij ook een specifiek (gewenst) profiel aan te spreken. Dit verhoogt alleszins de kans dat de politierealiteit slecht(er) aansluit bij de verwachtingen van de kandidaten, wat kan leiden tot uitval en vertrek tijdens of kort na de RSO-keten. Wat daarbij opvalt, is dat een aantal lokale politiezones in hun eigen vacatures[6] wél gewag maken van een gewenst profiel met inbegrip van klantgerichtheid, diversiteit en de voorbeeldfunctie.

22. Iedereen lijkt daarbij voorlopig wel zijn eigen rekruteringsbeleid uit te stippelen. Dit gegeven nam nog toe met de recente hervorming van de selectie-procedure, waarbij de laureaat van de selectieproeven eerst bij een federale dienst of lokale PZ solliciteert en dan pas aan de opleiding begint. Om daarbij het best te scoren, ontwikkelen deze PZ of federale diensten, vaak elk op zich, een eigen rekruteringsbeleid. Vooral de grote lokale PZ lijken hierbij een concurrentieel voordeel te hebben ten opzichte van kleine zones en van de federale politie. Dit kan ook gevolgen hebben voor de coherentie in het rekruterings- en aanwervingsproces en het gepropageerde profiel daarbij. Dit kan op langere termijn impact hebben op zowel de geïntegreerde werking als de gelijkwaardige dienstverlening aan de burger in het ganse rijk.

23. Welke vorm van RSO men ook kiest, het zoeken naar het juiste profiel blijft een relevante opdracht voor de politie, ook in het geval van mogelijke overgangsperiodes. Omwille van de effectiviteit en efficiëntie van deze keten, blijft het voor het Vast Comité P belangrijk om te pleiten voor een vorm van zelfselectie, het aanboren van de juiste doelgroep ('visvijver'), het bewaken van het coherente, eerlijke en geïntegreerde karakter van deze rekrutering, ook financieel.

Tabel 3: aanbevelingen rekrutering

Nr.	Aanbevelingen rekruteringsprocessen	Parlement	BiZa	GPI
1	Realiseer een vorm van zelfselectie waarin a.h.v. voorbeelden uit de praktijk kandidaten duidelijk wordt gemaakt wat de gewenste én ongewenste vaardigheden en attitudes zijn bij politieoptreden, en waarbij:		X	X

.....

[6] Vacatures die zowel op hun eigen website worden geplaatst als via de site jobpol.be terug te vinden zijn.

	1a klare aanwervingsvoorwaarden worden bepaald, en waarbij; 1b deze aanwervingsvoorwaarden via diverse kanalen transparant worden gecommuniceerd t.a.v. potentiële kandidaten.	X	X	 X
2	Bepaal ruimere doelgroepen ('visvijvers') bij voorkeur met kandidaten met diversiteits-achtergrond én met sterker profiel en scholing.			X
3	Ontwikkel een gezamenlijk programma van rekrutering voor de geïntegreerde politie dat de onderlinge concurrentie tussen grote en lokale PZ/diensten tegengaat.		X	X
4	Voorzie een eerlijke en evenredige financiering voor rekruteringsactiviteiten voor alle PZ/diensten.		X	X

4. Aanbevelingen selectie

24. De essentie van selectie gaat om het aantrekken van gewenste medewerkers en om het weren van ongewenste medewerkers, en waarbij geschikte kandidaten niet onterecht worden geweerd, en ongeschikte kandidaten toch terecht worden uitgesloten. Uit het jarenlange (vervolg)onderzoek van de (voortdurend aangepaste) selectieprocedure besluit het Comité P dat de selectiedienst van de federale politie zich veel moeite getroost om in een zo kort mogelijke tijd een (zeer) groot aantal kandidaten te testen volgens het gewenste competentieprofiel.

25. Wat de testing van dit competentieprofiel betreft, werd in het bijzonder vastgesteld dat doorheen het selectieproces vooral de nadruk wordt gelegd op (het meten van) de competenties inzet, coping en motivatie. Elementen als klantgerichtheid, openheid, probleemoplossend vermogen, creativiteit worden minder ter harte genomen en dus gemeten. Het is vooral op deze aspecten dat bijgevolg kandidaten ook meer het 'voordeel van de twijfel' krijgen (*cf. infra*) o.m. met de verwachting dat dit nog kan worden gecorrigeerd en aangeleerd tijdens de opleiding. *Quod non.* Zodoende neemt de kans op 'vals positieve' selectieresultaten toe. Dat op dergelijke competenties en waarden minder wordt gefocust houdt verband met de keuze van testen en de wijze waarop de kandidaten daarbij door de assessoren beoordeeld werden. Als gevolg hiervan kan het zijn dat potentieel competente kandidaten op dit vlak niet worden opgemerkt (*cf.* een gebrek aan *selecting in*), alsook dat daarvoor ongeschikte kandidaten niet worden geweerd (*cf.* een gebrek aan *selecting out*). Vooral voor de uitoefening van een gemeenschapsgerichte politiezorg en een democratische uitoefening van de

politiefunctie vormt dit nochtans een belangrijke factor. Het vernieuwde selectieproces van DPRS verandert daar eigenlijk weinig aan. Hier rijst de vraag naar selectieproeven die meer en breder het volledige competentieprofiel testen én een meer externe inbreng toelaten bij de beoordeling ervan. Merken we immers hierbij nog op dat de ganse selectieketen en de beoordeling van kandidaten een volledig intern politioneel gebeuren is.

26. Daarbij dient verder opgemerkt dat door personeelsgebrek de selectiedienst DPRS voor de afname van de persoonlijkheidstesten soms ook een beroep moet doen op externe psychologen die door privéfirma's worden aangeleverd. De herziening van de selectieprocedure had ook als doel het proces te versnellen, o.m. opdat kandidaten niet voortijdig zouden afhaken omwille van de lange wachttijden in de selectie en ook de inlijvingsprocedure. Deze objectieven blijken eind 2024 vooralsnog niet te worden gehaald.

27. De druk tot het behalen van de gewenste aantallen uit zich in een soepeler beleid m.b.t. de kandidaten met 'het voordeel van de twijfel' (*cf. supra* nr. 23). Daarbij dient expliciet gewaarschuwd voor latere problemen bij deze laureaten met integriteit en attitudes zowel qua intern functioneren als bij het externe contact met de bevolking. Zodoende neemt de kans op 'vals negatieve' resultaten toe, d.w.z. onterecht toegelaten kandidaten.

28. Tegelijk, maar niet enkel daarom, daalt zo ook de kwaliteit van de instroom van de kandidaten. Zowel het diensthoofd *a.i.* DPRS als de gecontacteerde opleidingsdirecteurs van de politiescholen bevestigen dergelijke kwaliteitsdaling bij de kandidaten. Een daaraan gelinkt aspect is het opleidingsniveau van de kandidaten. Een lager opleidingsniveau vormt evenwel geen synoniem met een lagere kwaliteit. Maar het zegt wel iets over de profielen die de politie nog kan aantrekken. Op basis van de cijfers die DPRS aanleverde over de kandidaten voor de selectie in 2023 kan worden besloten dat het opleidingsniveau van de kandidaten AINP zich in meerderheid situeert op niveau C. De vraag rijst of dit het ideale niveau is om aan de selectie en opleiding te beginnen.

29. Bij het milieu- en antecedentenonderzoek, dat een onderdeel vormt van de selectiefase, rees de vraag met welke criteria de selectiedienst deze informatie beoordeelt alsook welke informatie(bronnen) daarbij wordt (worden) gebruikt, in het bijzonder wat betreft de zachte en vertrouwelijke informatie. Bezitten de onderzoekers, bv. een wijkinspecteur, (steeds) de nodige kennis en vaardigheden om dit correct te doen? Worden in al deze lokale politiezones daarbij vergelijkbare criteria gehanteerd?

30. Een van de doelstellingen voor de nieuwe selectieprocedure vormde ten slotte het inzetten op meer diversiteit. Uit de cijfers van DPRS over de kandidaten van 2023 (zie details in het syntheserapport) blijkt er voor de functie van INP voor het geslacht een verdeling 30% vrouwen en 70% mannen te zijn. Na de selectiefase stijgt dit percentage vrouwen wel. Qua migratieachtergrond bleek (hier enkel

cijfers beschikbaar uit de fase van de opleiding) 85% van de AINP geen migratie-achtergrond te hebben, 11,4% zelf geboren te zijn in België maar met één of beide ouders geboren in een ander land en 3,6% zelf geboren te zijn in een ander land dan België. Deze realiteit doet o.m. de Staten-Generaal van de Politie (SEGPOL) in 2023 besluiten dat het huidige rekruterings- en selectiebeleid te weinig werk maakt van diversiteit.

31. Op basis van deze vaststellingen beveelt het Vast Comité P een reeks 'generieke' aanbevelingen aan voor de selectiefase in de keten RSO, hoe deze er in de toekomst ook kan uitzien, en in elk geval ook nuttig voor mogelijke overgangsperiodes.

Tabel 4: aanbevelingen voor het selectieproces

Nr.	Aanbevelingen selectieproces	Parlement	BiZa	GPI
1	Test meer vaardigheden en attitudes in functie van dienstverlening, empathie, samenwerkings-bereidheid, probleemoplossend vermogen (*cf. selecting in*).		X	X
2	Ontwikkel meer testing van persoonlijkheids-kenmerken m.b.t. integriteit, extremisme en psycho-pathologie, maar ook i.v.m. starheid, ongevoeligheid, nonchalance (*cf. selecting out*).		X	X
3	Voorzie meer reële menselijke interactie tijdens de testing, ook met externen aan politie.		X	X
4	Herzie de deliberatieregels inclusief het afschaffen van het systeem van 'voordeel van de twijfel'.		X	X
5	Organiseer een betere verzameling en opvolging van persoonsgegevens inzake diversiteit in alle fasen van het selectieproces (geslacht, migratieachtergrond, …).		X	X
6	Stem het milieu- en antecedentenonderzoek beter af op de selectievereisten met: 6a duidelijke beoordelingscriteria voor de leefomgeving en het gedrag van de kandidaat, en;	X	X X	X

	6b betere vorming van de lokale MA-onderzoekers in de woonplaats van de kandidaat; 6c het vastleggen van een duidelijk beoordelings-kader voor het gebruik van zachte/harde info, vertrouwelijke info en hoe deze kan worden gebruikt in de diverse onderdelen van de selectie testing.		X	X
7	Versnel de selectieprocedure om het afhaken van kandidaten te vermijden.		X	X

32. Het Vast Comité P is ten slotte van oordeel dat de geïntegreerde politie bij het voorgestelde reorganisatieproces degelijke en externe ondersteuning behoeft door onderwijs- en selectiespecialisten. Ook het leren van gelijkaardige (binnen- en buitenlandse) hervormingen van het politieonderwijs met vormen van 'inkanteling' in het reguliere hoger onderwijs behoren hiertoe.

5. Afkortingen

A.h.v.	Aan de hand van
AEQES	Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur
AIG	Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie
AINP	Aspirant-inspecteur van politie
BaMa	Bachelor Master
BiZa	Binnenlandse Zaken
C.q.	Casu quo
Cf.	Confer
D.w.z.	Dat wil zeggen
DG	Directeur-generaal
DGR	Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie
DPRS	Dienst Rekrutering en Selectie van de federale politie
Ed.	En dergelijke
GPI	Geïntegreerde politie/Police intégrée
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
INP	Inspecteur van politie
KMS	Koninklijke Militaire School
M.b.t.	Met betrekking tot
MA	Milieu- en antecedentenonderzoek
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
PZ	Politiezone
RSO	Keten rekrutering, selectie en opleiding
SEGPOL	Staten-Generaal van de Politie
T.a.v.	Ten aanzien van