Rekrutering, selectie en opleiding binnen de politieorganisatie

Vast Comité van Toezicht op de politiediensten

Stand van zaken

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

INHOUD

INLEIDING _____ **1**

1. REKRUTERING _____ **2**

2. SELECTIE _____ **7**

3. OPLEIDING _____ **24**

4. CONCLUSIES _____ **31**

Inleiding

1. Het belangrijkste kapitaal van de politie zijn haar medewerkers. 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) dient om dergelijke medewerkers aan de politieorganisatie af te leveren. Vanuit dit perspectief volgt het Comité P al geruime tijd de praktijk van rekrutering, selectie en opleiding bij de Belgische politie. Het Comité P focust daarbij in de eerste plaats op het bijbrengen van de nodige kennis, competenties en attitudes om bij het dagelijkse werk, in de basisfunctionaliteiten, een gemeenschapsgerichte, integere en democratische politiezorg te kunnen realiseren. Dit verslag heeft als doel om hieromtrent een round-up te maken. Omwille van de overzichtelijkheid bespreken we enkel het desbetreffende proces van rekrutering, selectie en opleiding voor de (aspirant-) inspecteurs (verder afgekort als (A)INP).

2. De gegevens hieromtrent werden in de voorbije 15 jaar verzameld via onder meer een toezichtsonderzoek naar het rekruterings- en selectieproces[1] van AINP. Daarbij werd gebruik gemaakt van documentenanalyse, interviews en directe observaties. Verdere informatie werd geput uit de behandeling van klachten over de ganse keten van rekrutering, selectie en opleiding, met inbegrip van deze over de milieu- en antecedentenonderzoeken. Verder werden specifieke kwantitatieve analyses uitgevoerd van de selectie- en opleidingscarrières van medewerkers (met in het bijzonder zij die het zgn. label 'voordeel van de twijfel' kregen, cf. infra) die nadien integriteits-problemen kregen. Specifiek voor de rekrutering en selectie werd met bijzondere aandacht de reorganisatie vanaf 2021 gevolgd. In het hierna-volgende zal ook worden verwezen naar de gegevens uit het eerste evaluatierapport van oktober 2023 van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (afgekort als DGR) van de federale politie. Vanuit diens observatoriumfunctie volgde het Comité P ook de initiatieven binnen de opleiding en de stage op en dit met bijzondere aandacht voor projecten als de 'lerende organisatie' en het 'huis van het leiderschap'. Ook omwille van de problematiek van kandidaten die 'het voordeel van de twijfel' kregen in de selectiefase en waarvan de gevolgen zichtbaar werden in o.m. de opleiding, werd deze laatste schakel in de keten blijvend opgevolgd. Verder zijn er de initiatieven ter afstemming en 'inkanteling' van het politieonderwijs in het reguliere (BaMa) onderwijs. Ten slotte verleende de Dienst Enquêtes van het Comité P zijn medewerking aan de onderzoeks-opzet van het onderzoek van het Rekenhof (2022) naar de basisopleiding voor politie-inspecteurs[2]. De onderzoeksresultaten hieruit werden ook in dit

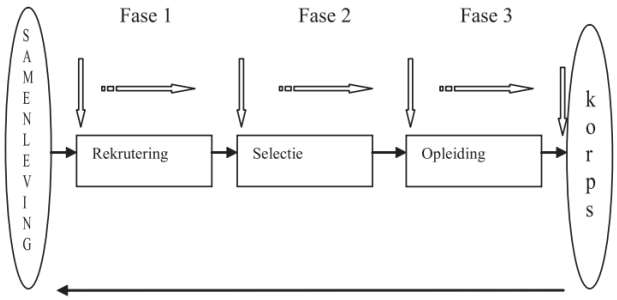
[1] VAN DEN BROECK, T. & BOURDOUX, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie,* Cahiers Vast Comité P, Brussel, Politeia.
[2] REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers,* Brussel.

verslag geïntegreerd. Tevens kon worden geput uit de resultaten van de zgn. Staten-Generaal van de politie zoals neergeschreven in het SEGPOL-rapport over het thema ter zake (verder afgekort als SEGPOL)[3].

3. Het daarbij gehanteerde perspectief is geen audit die d.m.v. normatieve standaarden een evaluatie maakt, maar een kwalitatieve benadering die door het herkennen van patronen en het leggen van verbanden inzichten wil aanreiken over de werkpraktijk en hierover een positief debat ter optimalisering wil aanzwengelen.

4. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de rekrutering, de selectie en de opleiding (zie tekening 1). Essentieel in dit verhaal is de horizontale coherentie tussen de onderdelen rekrutering, selectie en opleiding.

Tekening 1: keten samenleving, rekrutering, selectie, opleiding, stage en intrede in de organisatie



Tekening 1: Schematische voorstelling van het onderzoeksopzet

1. Rekrutering

5. Indien de keten rekrutering, selectie en opleiding medewerkers dient te kunnen afleveren die een gemeenschapsgerichte, integere en democratische politiezorg mee kunnen realiseren, dan vormt de rekrutering daarin de fase om kandidaten met dergelijk gewenst profiel aan te trekken. Het Comité P onderzocht daarbij of en welk profiel daarbij werd bepaald. Hoe poogt men dit aan te trekken? In welke 'vijver' vist men daarbij qua opleidingsniveau, milieu, carrièreoriëntatie, maatschappelijke betrokkenheid e.a. om kandidaten te vinden met het nodige sociaal, cultureel en maatschappelijk kapitaal om de gewenste attitudes en vaardigheden te realiseren? De relevantie daarvan ligt ook in feit dat de slaagpercentages in de selectiefase erg laag liggen (cf. infra). Dat geldt in het bijzonder voor kandidaten met een diverse achtergrond die nog (al te) vaak sneuvelen op o.m. talenkennis. Een duidelijker selectieprofiel en zicht op waar deze profielen te vinden, kan zowel voor de politie als voor de kandidaat daarbij helpen om meer en

[3] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 105.

sneller geschikte medewerkers aan te trekken. Voor het Comité P vormen de gemeenschapsgerichtheid, de integriteit en de democratische instelling van de profielen daarbij een belangrijke en blijvende richtsnoer.

Beelden van politiewerk

6. Rekruteren begint bij het beeld dat van de politie wordt gegeven. Wie zich herkent in dat beeld zal zich in het algemeen meer aangetrokken voelen tot de functie. Dit vormt ook een vorm van zelfselectie. Dergelijke beelden worden geconstrueerd via aanwervingscampagnes, jobbeurzen, informatie via websites e.a. Daarnaast bestaan er mogelijkheden tot zelfselectie via zelftesting. Het toezichtsonderzoek uit 2008 gaf hierbij aan dat de rekruteringsdienst van de federale politie in zijn promotie bij voorkeur vertrekt van een zo realistisch mogelijk beeld van de functie. Daarbij blijkt vooral de aantrekkelijkheid van de functie te worden geschetst en dat vooral in de vorm van afwisseling, avontuur en diverse carrièremogelijkheden (én bijpassende vergoedingen). Dat laatste is ook begrijpelijk in tijden van een krapte op de arbeidsmarkt (cf. infra, war on talent). Aanvankelijk werden daarbij de meest spectaculaire functies in beeld gebracht. Zo kon men op infostands vooral beelden van zgn. special forces opmerken tot en met promotiemedewerkers in cavalerie uniform. Dezelfde tendens leek er te bestaan bij de opendeurdagen van politie waarbij steevast ('mannelijk' georiënteerde) acties van de hondenbrigades, openbare orde ordehandhaving, gespierde interventies en het wapenarsenaal werden getoond. Men kan deze activiteiten begrijpen als onderdeel van een 'anticiperende socialisatiefase'. Deze zaken kunnen op zich al een vrij belangrijke rol van zelfselectie spelen[4]. Waar dit aanvankelijk ook in de promotiefilms het geval was, lijkt er zich in de recentere versies een tendens te ontwaren tot meer nadruk op teamwerk, dienstverlening en soms, in algemene termen, gemeenschapsgerichte politiezorg[5]. Getuige daarvan zijn bv. de nieuwe federale jobpol promotievideo, de campagne 'politie anders' van de PZ Antwerpen[6], en vooral, de work@politiebrugge video[7] waarbij de 'kleine Nina' zowel de opleiding volgt alsook kennismaakt met een ganse reeks van mogelijke basisfunctionaliteiten. Daarmee lijkt een zekere kentering ingezet. Een recente promotiecampagne van de provincie Antwerpen duidt op zijn beurt de interne troeven en de aantrekkelijkheid van de politieorganisatie (cf. balans werk-privé, financiële aantrekkelijkheid, promotiekansen…). Verder benadrukt men de samenhorigheid en het teamwerk, alsook dat politiewerk mensenwerk is[8]. De format van dergelijke

[4] Bloeyaert, M. (2002). Aanpassen en inpassen. Interne en externe socialisatieprocessen. *In G. Duhaut, P. Ponsaers, P. Pyl, & R. Van de Sompel (Eds.)*, Voor verder onderzoek. Essays over de politie en haar rol in onze samenleving, pp. 503-525, Brussel, Politeia.

[5] Vergelijk de oude versie (https://www.youtube.com/watch?v=2ToAo6Cvnv0) met de nieuwe versie (https://www.jobpol.be/nl/overdepolitie).

[6] https://www.youtube.com/watch?v=C6PdeMufkD

[7] https://www.youtube.com/watch?v=IMKO4kjlZEY

[8] https://www.jobpol.be/nl/lokale-politie/antwerpen

films oogt veel moderner en lijkt eerder geïnspireerd door populaire tv-formats. De tijd van de spectaculaire 'crime fighting' insteek ligt daarbij klaarblijkelijk achter ons. Ook de directeur-generaal van DGR propageert het belang van welzijn en de inspraakmogelijkheden in de functie en de carrièreplanning ervan[9]. Een verandering in visie op het belang van werk bij de zgn. millennials en bij de generatie Z alsook een krapte op de arbeidsmarkt, cf. ook de 'war on talent', en dat vooral in Vlaanderen[10], dwingen de politie waarschijnlijk ook om het geweer van schouder te veranderen. Het rapport (2023) van de Staten-Generaal van de politie SEGPOl stelt daarbij dat de *'rekrutering en selectie zo de war for talent dreigen te verliezen waardoor zowel de instroom van rekruten als de kwaliteit opdroogt'*[11]. De nood aan verandering blijkt ook uit recente rekruteringsacties (2024) zoals bv. de 'sofagesprekken' bij de PZ Carma[12]. Het evaluatierapport van DGR (oktober 2023) bevestigt deze indruk: kandidaten die in augustus en september 2023 solliciteerden merkten bij de promotieacties voor politie vooral slogans op die (in deze volgorde) a) het belang van het team benadrukten, b) de samenhorigheid en c) een goede verloning bij de politie[13]. De motivatie om te solliciteren was daarbij aangewakkerd na contact met ouders, vrienden en familie, waarvan een belangrijk deel zelf voor de politie werkte[14]. Ook uit een onderzoek van Stevens & Verhage (cf. infra, diversiteit) viel op dat ruim 83% van de kandidaten AINP iemand kenden alvorens bij de politie te solliciteren[15]. Dit kan overigens een aanzienlijke invloed hebben op het profiel en achtergrond dat men aantrekt. Waar in deze promotievideo's vaak het belang van interne diversiteit aan bod komt, lijkt dat voor het externe contact en interactie met de (diverse) burgers weliswaar minder het geval. Het evaluatierapport van DGR vermeldt alvast de samenwerking met Belgian cycling, judo belgium en de vzw capital als vormen van *employer branding*. Vooral het laatste initiatief past in het aantrekken van meer diversiteit.

7. 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')? Propageert men via dergelijk profiel een vorm van zelfselectie? Bij het publiceren van het Vast

.....

[9] Van Thielen, T., & Van Ryckeghem, D. (2022). Het personeelsbeleid binnen de geïntegreerde politie: twee initiatieven werpen een blik op de toekomst. *Panopticon*,*43*(2), pp. 229-246.

[10] Cf. https://www.dhnet.be/actu/belgique/2024/01/24/plus-de-candidats-policiers-du-cote-francophone-en-flandre-loffre-dans-le-prive-est-plus-attractive-au-sud-on-cherche-plus-un-emploi-stable-GAJCE5PHZBAQ5OQDK7HPOW7B2A/

[11] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 147.

[12] https://www.politie.be/5909/nieuws/op-de-sofa-met-politie-carma.

[13] DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 50. Letterlijk: 'vandaag een straf team, morgen knappe resultaten', eendracht maakt macht, en 'loon naar werken'.

[14] Zie figuur 75 in DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 51.

[15] STEVENS, A. & VERHAGE, A. (2023), Van burger naar politieambtenaar: de rol van rekrutering en selectie in de politieorganisatie, in, *S. DE KIMPE & T. VAN DEN BROECK*, Blauw. Een handboek over de politie, haar functie, werking en organisatie, Brugge, Vanden Broele, pp. 787-831, 822-823.

Comité P cahier in 2008 werd er al op gewezen hoe de Nederlandse politie inspanningen leverde om via films met casussen potentiële kandidaten zelf te laten ervaren of ze tot de gewenste doelgroep behoorden[16]. Daartoe werd een uitgebreide zelftesting ontwikkeld die je 'match' test voor aspecten als het 24/7 werkritme, angsten, betrouwbaarheid, conditie alsook voor zaken zoals discipline, vriendelijkheid en je kennis over het politiewerk[17]. Dit ook in de verwachting dat daardoor minder nutteloos selectiewerk achteraf nodig zou zijn. Er lijkt vooralsnog geen bewijs dat dit in België systematisch navolging heeft, ook niet in de hierboven beschreven recente promotie-campagnes.

Het gewenst profiel en waar dit te vinden

8. Qua rekruteringsactiviteiten wordt 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 vestigingen, de organisatie van 'waargebeurd wandelingen' (in Antwerpen) 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. Het feit dat men na de aanslagen in 2016 streefde naar 1400 aanwervingen per jaar en dit na 2020 werd verhoogd naar 1600 zal daar zeker niet vreemd aan zijn. Daarbij wordt de politie geconfronteerd met de druk om zowel aan (urgente) kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen te voldoen (cf. infra selectie en opleiding) en die beleidsmatig soms moeilijk met elkaar te verzoenen zijn.

9. Wat opvalt is dat lokale politiezones (PZ) zoals de PZ Antwerpen en de PZ Rupel, in hun eigen vacatures op jobpol wél gewag maken van een gewenst profiel met inbegrip van klantgerichtheid, diversiteit en de voorbeeld-functie. Verder is er nog de PZ Gent die in zijn 100% flik campagne (en de brochure 'word jij de ik in flik'?) een duidelijke opsomming geeft van gewenste vaardigheden en attitudes zoals integriteit, transparantie, 'goed met mensen' zijn, zelfstandig en actief, gedreven en communicatief en doelgericht en leergierig[18].

10. Rekrutering houdt niet enkel verband met het gewenste profiel maar ook met waar en hoe deze te vinden. Ook in functie van een meer diverse populatie. Het rapport (2023) van Segpol stelt in dat verband vast: "*Zeker voor het bereiken van een grotere diversiteit ligt hierin een belangrijke opgave. Wel kan de politie 'de vijver meer opentrekken', met andere woorden eerder rekruteren vanuit een focus op een diversiteit aan*

[16] VAN DEN BROECK, T. & BOURDOUX, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie,* Cahiers Vast Comité P, Brussel, Politeia.
[17] https://www.mijnkombijdepolitie.nl/surveys
[18] https://www.politie.be/5415/over-ons/100-flik/100-flik-100-ik-bij-de-gentse-politie

competenties. Daarbij kan het anders profileren van de politie, gericht op alle gemeenschappen, helpend zijn. De politie zou dan gezien moeten worden als een werkgever voor iedereen, weg van het wij-zij verhaal en polarisatie. Daarbij hoort ook werken volgens en binnen de COP-filosofie en met een focus op inclusiviteit, vertrouwen, respect en integriteit. Toon aan welke waarden hoog in het vaandel worden gedragen in het korps en geef het goede voorbeeld.[19]*"*

11. Iedereen lijkt daarbij voorlopig wel nog zijn eigen rekruteringsbeleid uit te stippelen[20]. De al aangehaalde provinciale campagne (cf. supra) vormt hierbij een uitzondering. Mogelijk vindt dit verdere navolging. Dit gegeven nam nog toe met de recente hervorming van de selectieprocedure, 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. In het evaluatieverslag van DGR wordt de onderlinge concurrentie dat dit genereert aangeklaagd [21]. Verder rijst de vraag met welke elementen men deze concurrentie dan wel aangaat? Gaat dit om de promotie van de meest aantrekkelijke plaatsen en persoonlijke voordelen, de beste faciliteiten, de snelste voertuigen…? Vooral de grote lokale PZ lijken hierbij een concurrentieel voordeel te hebben ten opzichte van kleine zones en van de Federale Politie[22]. 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.

12. Daarbij kan worden besloten dat in de rekruteringsacties eerder op het avontuurlijke en afwisselende aspect van de (INP) functie wordt gewezen en dat vooral 'doeners' aanspreekt. Bijkomend wordt voor het intern gebeuren beklemtoond dat de politieorganisatie een omgeving is met vele (ook financieel aantrekkelijke) carrièremogelijkheden (extern). Ook het werken in team wordt hier als troef uitgespeeld. Recenter kwam daar de boodschap bij van de politie als een goede werkgever met oog voor de werk-omstandigheden. De boodschap dat men medewerkers zoekt die willen bijdragen aan een gemeenschapsgerichte, integere en democratische politiezorg wordt daarentegen minder, dan wel eerder impliciet, gebracht.

.....

[19] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 105.

[20] Zie ook: Stevens, A., Verhage, A., & De Kimpe, S. (2022). De juiste persoon op de juiste plaats? Een voortdurende zoektocht naar de optimale organisatie van de selectie van politieambtenaren in België. *Panopticon*, *43*(2), pp. 170-190.

[21] *"De nieuwe procedure veroorzaakte ook een concurrentiestrijd tussen politiediensten onderling, vooral in het Nederlandstalige landgedeelte waar te weinig kandidaten zich melden"* cf. DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 54. Op provinciaal niveau promoten daarom (enkele) gouverneurs i.s.m. de dirco's samenwerkingsverbanden.

[22] DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 17.

Deze maakt niet prominent deel uit van een gericht in en out rekruteren. Nochtans zou dit een grote mate van sturing kunnen uitmaken voor het profiel dat men zoekt:

"Proactive recruitment focuses on screening potential candidates into the applicant pool through increasing efforts to attract the new skills that are needed…Continuing to rely on passive attraction activities will leave the sector at risk of not creating the workforce it requires".[23]

Daaraan gekoppeld is er de nood aan een strategische oefening over waar deze profielen dan vervolgens best te vinden (cf. de visvijver). Zodoende zou men een misschien tot dan toe minder of niet aangeboorde reserve kunnen bereiken[24]. De voordelen ervan kunnen o.m. liggen in betere opleidingsresultaten en, nadien op de werkplek, het genereren van minder klachten[25].

13. Door dit alles neemt de kans toe dat het rekruteren tot een vooral, weliswaar goed opgezette, marketingoperatie verwordt, maar minder een coherent onderdeel vormt in het ganse selectieproces dat de keten rekrutering, selectie en opleiding zou moeten zijn en dat tot een gerichte 'recruiting & selecting in/out' zou moeten leiden (cf. infra).

14. Ten slotte, bij het aantrekken van kandidaten en de informatie die daarbij wordt gegeven, dient gewaarschuwd dat men niet teveel afglijdt naar een 'training to test' realiteit. Dat wil zeggen dat men om toch de nodige succesvolle kandidaturen te bekomen de kandidaten niet enkel informeert maar eigenlijk ook traint om door de testing te geraken. Dit ondergraaft het eigenlijke doel van de selectie, nl. het aantrekken van gewenste kandidaten en het weren van ongewenste (cf. infra).

2. Selectie

15. De essentie van selectie gaat niet enkel om het aantrekken van gewenste medewerkers en om het weren van ongewenste medewerkers, maar ook om dit te realiseren met zo weinig mogelijk vals positieve en vals negatieve resultaten. Met andere woorden dat geschikte kandidaten niet onterecht worden geweerd, en ongeschikte kandidaten toch terecht worden uitgesloten. Om dit te realiseren, stelde de Dienst rekrutering & selectie van de federale politie (afgekort als DPRS, voorheen gekend als DSR) een

[23] COUTTS, L.; SCHNEIDER, F.; TENUTA, C. (2004), 'Recruiting Community Policing Officers: Reaching Out to a Broader Applicant Pool', *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 34, No. 12, pp. 2629-2642, p. 2632.
[24] METCHIK, E. & WINTON, A. (1995), 'Community Policing and Its Implications for Alternative Models of Police officer Selection', in, *KRATCOSKI, P. & DUKES, D. (eds)*, Issues in Community Policing, 107-123, Cincinnati, Anderson Publishing, p. 116-119; WHETSTONE, T.; REED, J.; TURNER, P. (2006), 'Recruiting: a Comparative Study of the Recruiting Practices of State Police Agencies, *International Journal of Police Science and Management*, Vol. 8, No. 1, pp. 52-66, p. 53.
[25] AAMODT, M. & FLINK, W.(2001), 'Relationship Between Educational Level and Cadet Performance in a Police Academy', *Applied HRM Research*, Vol. 6, No. 1, pp. 75-76.

competentieprofiel op. De kandidaten worden doorheen een aantal selectie-activiteiten hieraan afgetoetst. Alvorens aan de selecties te kunnen deelnemen dient de kandidaat ook aan een aantal voorafgaande (inschrijvings)voorwaarden te voldoen.

16. De eigenlijke selectieketting bestaat momenteel uit een cognitieve proef, een persoonlijkheidsproef, een fysiek-medische proef en een deliberatie-commissie. In de oude versie van de selectieketting werd er ook een gesprek van de kandidaat met een jury georganiseerd. Deze werd afgeschaft (cf. infra). Ook een aantal assessments werden geschrapt of gewijzigd. Doorheen de cognitieve en persoonlijkheidsproeven worden de competenties en waarden uit het competentieprofiel gemeten[26]. Tegelijk hieraan loopt een milieu- en antecedentenonderzoek (afgekort als MA) (ook moraliteitsonderzoek geheten).

17. Het Comité P maakte in 2008 al een uitgebreide inhoudelijke en organisatorische analyse van deze selectieketting met inbegrip van het moraliteitsonderzoek. Het Comité P besloot toen dat de selectiedienst van de federale politie zich veel moeite getroostte om in een zo kort mogelijke tijd een (zeer) groot aantal kandidaten te testen volgens het gewenste competentieprofiel. Uit het onderzoek volgden zowel positieve vaststellingen als verbeterpunten ter zake. Hieruit volgden een aantal concrete aanbevelingen[27]. Gezien het gehanteerde perspectief van constructieve samenwerking kon de toenmalige directeur van de rekruterings- en selectiedienst van de federale politie, HCP GOERGEN, in een annex van het rapport hierop uitgebreid reageren en eigen verbeterings-initiatieven aankondigen[28].

18. Vastgesteld werd dat doorheen het selectieproces vooral de nadruk werd gelegd op (het meten van) de competenties inzake inzet, coping en motivatie. Elementen als klantgerichtheid, openheid, probleemoplossend vermogen, creativiteit werden minder gemeten[29]. Dat vooral op een aantal competenties en waarden (niet) werd gefocust hield verband met de keuze van testen en de wijze waarop de kandidaten daarbij door de assessoren beoordeeld werden. Uit eigen observaties kon bv. worden vastgesteld dat bij de (toenmalige) groepsassessments verbale assertiviteit en actiebereidheid meer gewaardeerd werd dan luisterbereidheid en weloverwogen afweging.

19. Reële menselijke interacties via bv. rollenspelen werden of konden binnen de tijdspanne en de beschikbare middelen niet worden georganiseerd.

[26] Voor de medisch-fysieke proef gelden andere maatstaven. Deze test valt buiten de probleemstelling van dit onderzoek.
[27] VAN DEN BROECK, T. & BOURDOUX, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie,* Cahiers Vast Comité P, Brussel, Politeia, pp. 88-94.
[28] VAN DEN BROECK, T. & BOURDOUX, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie,* Cahiers Vast Comité P, Brussel, Politeia, pp. 95-112.
[29] VAN DEN BROECK, T. & BOURDOUX, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie,* Cahiers Vast Comité P, Brussel, Politeia, p.91.

Verder werd vastgesteld dat waarden zoals normbesef-integriteit, extremisme en psychopathologie nauwelijks met behulp van de bestaande testinstrumenten konden worden gemeten. Het item integriteit kon nog het meest worden getoetst tijdens het mondelinge (jury) selectiegesprek. Dit gebeurde hoofdzakelijk met het beantwoorden van theoretische integriteits-dilemma's. Gaandeweg werd hier meer via de zgn. STAR[30]-methoden gewerkt en werden meer reële en beleefde situaties besproken. Maar de nog jonge leeftijd en gelimiteerde levens- en werkervaring van de kandidaten beperkte deze werkwijze ook[31]. In het parallel aan de selectie gevoerde moraliteitsonderzoek werd eveneens gepeild naar integriteit en extremisme. Beide processen liepen echter gescheiden van elkaar waardoor deze info nauwelijks gevaloriseerd en verder getoetst werd in de selectieketting.

20. In het jurygesprek werd dezelfde oriëntatie op motivatie, inzet en coping vastgesteld. Motivatie werd daarbij vooral gemeten via het checken van de mate van voorbereiding van een kandidaat en dit via een aantal (vrij gedetailleerde) kennisvragen over de structuur van de geïntegreerde politie[32]. Wat het jurygesprek betreft werd een overwicht van politionele juryleden vastgesteld (2 op 3 leden). Dit liet toe om kandidaten te beoordelen vanuit de politionele realiteit zo werd algemeen aangenomen. Anderzijds werd vastgesteld dat dit zich ook vaak vertaalde in het zoeken naar 'evenbeelden' in de kandidaten. Dit bevoordeelde niet te hoog opgeleide kandidaten met een positieve en niet te kritische instelling. Dat gold eveneens voor conformering aan en inpassing in de bestaande politiestructuren en vooral politiecultuur[33]. Ook qua diversiteit rezen er vragen naar bias van de juryleden. In de nieuwe selectieprocedure sneuvelde dit jurygesprek o.m. wegens te tijdsintensief.

21. Merken we hierbij nog op dat de ganse selectieketting en de beoordeling van kandidaten een volledig intern politioneel gebeuren is. Het Vast Comité P beval in dat verband meer inbreng aan vanuit de samenleving doorheen de selectie[34]. Denken we aan meer interactie met burger en samenleving tijdens de selectie of ook de inbreng van externe juryleden bv. uit de (para) justitiële sector. De gemaakte vaststellingen leverden voor het Comité P bedenkingen op naar de effectiviteit van het selectieproces op het aantrekken/weren van gewenste/ongewenste kandidaten en dit met zo weinig mogelijk vals positieve/negatieve resultaten (cf. infra). Met andere woorden, op welke vlakken werd er (al dan niet terecht) in en uit

[30] STAR staat voor situatie, taak, actie en resultaat.
[31] Of dit op zich voldoende is om de integriteit te meten is de vraag. Cf. GLABEKE, K. & DE WITTE, K. (2004), *'Evaluatie van de selectieprocedure voor politiepersoneel'* (onderzoeksrapport), Leuven, K.U.L., Centrum voor organisatie- en personeelspsychologie, p. 38.
[32] Dit ging tot en met het vragen naar het organogram van de federale politie en de leidende figuren daarin.
[33] VAN DEN BROECK, T. & BOURDOUX, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie,* Cahiers Vast Comité P, Brussel, Politeia, p. 78.
[34] Zo werd een directeur van een gesloten jeugdinstelling als voorbeeld van een jurylid geopperd. Cf. VAN DEN BROECK, T. & BOURDOUX, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie,* Cahiers Vast Comité P, Brussel, Politeia, p. 93.

geselecteerd? Vooral de omgang met twijfelgevallen riep hierbij vragen op. Dit werd door het Comité P dan ook verder onderzocht (cf. infra).

Nieuwe selectieprocedure

22. Aan deze selectieketting werd sindsdien door DPRS op vrij continue wijze veranderingen doorgevoerd. Door de, zowel intern als extern (politieke), aanhoudende commentaar op de (in)efficiëntie van de selectieprocedure en dan vooral op de lange doorlooptijd, werd door de federale politie vervolgens in 2018 een externe audit besteld bij KPMG. De bevindingen van deze audit vormden de basis voor het project van de 'optimalisatie van de rekrutering en selectie van de federale politie'[35]. De regelgeving over het nieuwe selectiesysteem dat hieruit resulteerde werd op 14/9/2021 van kracht[36]. De bedoeling van de hervorming was tweeërlei: het versnellen van het selectieproces en een betere meting van bepaalde competenties.

23. Waar de selectietijd in de oude procedure voor Nederlandstalige kandidaten rond de 9 maanden bedroeg en voor de Franstalige kandidaten opliep tot 15 maanden, werd de ambitie gesteld om dit te beperken tot een 18tal weken. Om het proces te versnellen werd de online inschrijving ingevoerd[37]. Ook werd ervoor gezorgd dat een aantal psychotechnische proeven alvast online konden worden ingevuld[38]. Aan de volgorde van de proeven werd gesleuteld, i.h.b. het achteruitschuiven van de medische proef en het sneller (parallel) starten van het MA onderzoek. Met dit laatste wenst men deze gegevens ook sneller te kunnen gebruiken en te toetsen doorheen de selectieketting (cf. infra). Verder is er de verbeterde interne werking door de ontwikkeling van het ICT-systeem SARA om een efficiënter beheer van het dossier van de kandidaat mogelijk te maken[39]. Ten slotte beoogt men een decentralisering

.....

[35] In het evaluatierapport van DGR lezen we hieromtrent: "*De nieuwe procedure voor de externe aanwerving voor het basiskader werd in zijn eerste versie goedgekeurd op het Coördinatiecomité van de Geïntegreerde Politie (CCGPI) op 18 september 2018. De allerlaatste goedkeuring van het selectiereglement vond plaats tijdens het CCGP van 15 juni 2021. De syndicale onderhandelingen op het niveau van de Minister en in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de Federale en Lokale Politie werden beëindigd op 26 augustus 2021*". Cf. DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 4.

[36] De nieuwe regels werden via een KB van 11 juli 2021 en een MB van 11 juli 2021 toegevoegd aan het RPPol en het UBPol. Beide besluiten traden in werking door het Ministerieel besluit van 9 september 2021 (*B.S.* 14/9/2021) tot bepaling van de datum van de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 11 juli 2021 tot wijziging van diverse bepalingen inzake de selectie en de rekrutering van de personeelsleden van de politiediensten en van het ministerieel besluit van 11 juli 2021 tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten inzake de selectie en de rekrutering van de personeelsleden van de politiediensten.

[37] Hierbij dient aan toegevoegd dat bij de online inschrijving men voorafgaand moet aangeven of men postuleert voor een generieke functie van INP dan wel specifiek voor INP bij de politiezone (afgekort als PZ) Antwerpen of, meer recentelijk, voor INP interventie van de PZ Rupel.

[38] Momenteel gaat het hier om de biografische vragenlijst, de persoonlijkheidsvragenlijst en de situational judgement test (afgekort als SJT) of postbakoefening. In bepaalde gevallen werd ook een zgn. 'fasttrack' procedure uitgewerkt. Door de invoering van de nieuwe (en versnelde) selectieprocedure is dat in principe niet meer nodig.

[39] **SaRA**,(**Selection and Recruitment Administration**), wordt op de Sharepoint van de federale politie voorgesteld als « *LE système qui fournit à la Police Intégrée un soutien automatisé pour le processus de sélection et de recrutement* ».

van onderdelen uit de werking[40]. Voor de cognitieve en de sportproef werd al een gedeeltelijke decentralisering ingezet[41]. Voor de persoonlijkheidsproef en het interview is dat al ten dele zo. Dit neemt niet weg dat de beoogde inkorting(stijd) nog niet werd bereikt. Volgens het evaluatieverslag van DGR steeg de doorlooptijd van sommige onderdelen van de nieuwe selectieprocedure aanzienlijk[42]. De globale, gemiddelde selectieprocedure duurt momenteel net iets minder dan een jaar[43]. DGR schrijft hierover: "*We kunnen hieruit besluiten dat de huidige doorlooptijd van het nieuwe proces haar doelstelling nog niet heeft bereikt*"[44]. Om de achterstand ter hoogte van de persoonlijkheidsproeven en ook in het bijzonder de interviews in te lopen besliste DPRS om versneld extra psychologen aan te werven. Daarbij wordt ook beroep gedaan op psychologen van een externe firma (cf. infra).

24. De verbetering van de meting van de competenties wordt nagestreefd door aanpassingen aan de selectiematrix en aan de gebruikte testen, door het herzien van de slaagcriteria voor de deliberatiecommissie en door het instellen van een moraliteitscommissie[45]. De aanpassingen in de testen hebben vooral betrekking op het beter meten van de 'waarden' (dixit DPRS) integriteit, afwezigheid van extremisme en psychopathologie. In het nieuwe selectiereglement worden deze items (enkel) gemeten via het **interview** met de psycholoog (m/v/x). Het jurygesprek viel immers weg (cf. supra). De nieuw ingevoerde motivatievragenlijst en de dysfunctionele persoonlijkheidsvragenlijst dienen hierbij ter aanvulling en ondersteuning van het interview. Deze elementen worden evenwel (enkel) als indicator gebruikt. We herinneren eraan dat de gegevens uit het milieu- en antecedentenonderzoek hier desgevallend, en wanneer al beschikbaar, ook

.....

[40] DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 19.

[41] Dat wil zeggen dat deze testen zowel op de lokale politiescholen doorgaan als centraal in de kazerne Geruzet in Etterbeek. Volledige decentralisatie ervan kan enkel indien de politiescholen voldoende infrastructuur, personeel en middelen daartoe zouden hebben. Ook de persoonlijkheidsproef vindt al deels op gedeconcentreerd niveau plaats in de gebouwen van de Federale Politie. Eén school stelt lokalen ter beschikking voor de afname van het interview (cf. persoonlijkheidsproef). Cf. DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 19.

[42] DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 12.

[43] Voor Nederlandstaligen is dit iets korter (337 dagen), voor Franstaligen (414 dagen) anderhalve maand langer. Ook tussen de selectiecommissie bij de zone of dienst en het moment dat de aspirant aan de opleiding begint, verloopt een welbepaalde periode. Globaal duurt het volgens DGR ongeveer 3 maanden vooraleer een laureaat ingelijfd wordt. Dit is voornamelijk afhankelijk van de inlijvingsmomenten die de erkende politiescholen voorzien doorheen het jaar. Cf. DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 15.

[44] Cf. In het eerste jaar werking had dit volgens DGR voornamelijk te maken met de parallelle afwerking van de kandidaten in de 'oude' selectieketting. In het tweede jaar lag dit voornamelijk aan een oplopende achterstand in de persoonlijkheidsproeven (2de selectiedag) door gebrek aan capaciteit. Beide problemen zijn volgens DGR achter de rug en 'de doelstelling van 18 weken blijft een haalbare kaart eens de achterstand is weggewerkt. 'We hopen op kruissnelheid te zijn begin 2024' cf. DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 14, p. 63.

[45] In het nieuwe selectiesysteem werden de vrijstellingen van de **cognitieve** proef afgeschaft. Bij de **persoonlijkheidsproef** werd het individuele assessment (proef 2 links) vervangen door de Situational judgement test (SJT) of postbakoefening(1e proef rechts). Het collectieve assessment (proef 3 links) werd afgeschaft. Een motivatievragenlijst en een dysfunctionele vragenlijst werden aan het persoonlijkheidsonderzoek toegevoegd. Voor deze laatste wordt momenteel de TD12 gebruikt (Cf. ROLLAND, J-P. & PICHOT, P. (2007). *Manuel de l'Inventaire TD-12*, Les Éditions du Centre de Psychologie Appliquée (ECPA). Zie ook bv. https://www.pearsonclinical.fr/td12).

kunnen worden getoetst door de interviewer (cf. infra MA onderzoek). Daarmee geeft men aan dat momenteel meer belang wordt gehecht aan het testen van de gevraagde waarden. Nieuw evenwel is dat voor de afname van deze persoonlijkheidstesten en interviews, DPRS ook beroep doet op externe psychologen. Bijzonder is dat hierbij ook externen worden geëngageerd en in het bijzonder voormalige medewerkers die vertrokken op de desbetreffende dienst. Waar het voordelig kan zijn dat deze de werk-procedure goed blijken te kennen, rijst toch de vraag wat de impact van de (logica van de) privésector in dezen kan zijn. De psycholoog kan bij het interview bovendien gegevens gebruiken uit de voorgaande testen en vragenlijsten én gegevens uit het milieu- en antecedentenonderzoek. Eventuele zachte info (cf. RIR) over kandidaten bij dit onderzoek is enkel toegankelijk voor medewerkers die een "rechercheur profiel" voor de Algemene Gegevensbank (ANG) hebben. De psychologen, en al zeker de externe, hebben geen toegang tot deze informatie. Ze kunnen evenwel (mondeling) gebrieft worden door andere leden van DPRS, bv. deze van de deliberatiecommissie of desgevallend van de moraliteitscommissie. De psychologen kunnen daarbij onder geen beding aan de kandidaat melding maken van deze info. Hier stelt zich toch de vraag naar de nodige veiligheidswaarborgen bij de toegang tot deze persoonlijke en gevoelige gegevens alsook naar de interpretatie hiervan. Merken we nog op dat ook in de nieuwe procedure de gewenste competenties worden gemeten zonder enige reële menselijke interactie.

25. Met de nieuwe procedure wenst men ook de slaagpercentages op te drijven. Daartoe dient het herzien van de slaagcriteria en het instellen van een nieuwe deliberatiecommissie. Elke beoordeelde competentie/waarde wordt doorheen het selectieproces gescoord op een schaal van 1 tot 9[46]. Deze scores worden vervolgens boven de 0,5 steeds naar boven afgerond[47]. Het selectiedossier met de testresultaten per competentie of waarde wordt

.....

[46] Deze scores gebeuren volgens de volgende omschrijvingen:
- score 9: de competentie is sterk aanwezig en sterk ontwikkeld;
- score 8: de competentie is sterk aanwezig en ontwikkeld;
- score 7: de competentie is aanwezig;
- score 6: de competentie kan ontwikkeld worden, resultaten kunnen op korte termijn verwacht worden;
- score 5: de competentie kan ontwikkeld worden;
- **score 4: de competentie kan ontwikkeld worden, maar zal een aandachtspunt zijn;**
- score 3: de competentie is niet verworven en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen;
- score 2: de competentie is niet verworven en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen op lange termijn;
- score 1: de competentie is niet verworven en de kandidaat toont niet aan dat ze kan ontwikkeld worden

Cf. https://www.jobpol.be/sites/default/files/workingpapers/Selectiereglement-947C2E5A55B2AAF73249F50C.pdf, p. 7.

[47] De afgeronde eindscore voor elke competentie/waarde is: *"de som van de scores die op elke test zijn behaald, rekening houdend met de weging van de test en de mogelijke herziening van de score voor de competentie/waarde. Onder afgerond wordt begrepen, het bekomen van een score die hoger is of gelijk aan een decimaal van 0.5 en het bekomen van een score die lager is of gelijk aan decimaal van 0.4. Concreet: voor een kandidaat die een score behaalt van 3.5 of meer, wordt de score afgerond naar 4 en voor een kandidaat die een score behaalt van 3.4 of minder, wordt de score afgerond naar 3."* https://www.jobpol.be/sites/default/files/workingpapers/Selectiereglement-947C2E5A55B2AAF73249F50C.pdf, p. 6

vervolgens overgemaakt aan de deliberatiecommissie[48]. De deliberatiecommissie wordt gevraagd te bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde competentieprofiel en dit op basis van de behaalde resultaten voor de verschillende selectieproeven. Ze neemt hierbij een van de volgende beslissingen: hetzij 'GESCHIKT', hetzij 'ONGESCHIKT'. Een kandidaat wordt geschikt verklaard als deze de persoonlijkheids-kenmerken bezit om een politiefunctie te vervullen. Om geschikt verklaard te worden, moet de kandidaat aldus minimum een globale eindscore van 50[49] behalen en een gewogen eindscore van 4 of meer voor elke competentie/waarde. De eindscore 4 per competentie of waarde betekent dat de competentie kan ontwikkeld worden, maar wel een aandachtspunt zal zijn. Merken we daarbij op door de afrondingsregels een 3,5 automatisch een 4 wordt. In dit geval stelt de deliberatiecommissie automatisch de geschiktheid vast.

26. Wanneer de resultaten van de kandidaat niet aan de bovengenoemde automatische selectienormen voldoen, wordt het volledig selectiedossier met het advies van het gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie overgemaakt aan de deliberatiecommissie, die op basis van deze informatie bij meerderheid van stemmen een beslissing neemt. Er is daarbij geen ondergrens bepaald. Waar in het oude selectiesysteem iemand met 4 competenties onder de 4 automatisch ongeschikt werd verklaard, is dat in het actuele systeem niet meer het geval. Volgens het diensthoofd a.i. DPRS dient de kandidaat daarvoor al veel meer negatieve resultaten dan voorheen te hebben en dit met inbegrip van minstens één onvoldoende op een waarde. In die zin is het extreem zeldzaam dat een kandidaat automatisch ongeschikt wordt verklaard. Zodoende bevinden zich meer kandidaten in een zgn. grijze zone. Waar deze het 'voordeel van de twijfel' krijgen, wordt de ultieme beoordeling ervan bij de deliberatiecommissie gelegd (cf. infra).

27. Verder werd vastgesteld dat Franstalige kandidaten daarbij aanvankelijk meer slaagden dan Nederlandstalige. Om de slaagcijfers van de Nederlands-talige kandidaten op te krikken werd het diensthoofd a.i. DPRS voorzitter van zowel de NL als Fr deliberatiecommissie. Sindsdien worden bepaalde vereiste vaardigheden soepeler gedelibereerd. Het betreft hier bv. het aspect klantgerichtheid. Men verwacht dat zulke aspecten nog kunnen worden aangeleerd doorheen de opleiding. Men stelt zich alzo nog grote verwachtingen in de coherentie van de ganse keten (cf. infra). Desgevallend kunnen kandidaten met zwakke scores op klantvriendelijkheid nog altijd worden afgeleid naar de opleiding Agent waarvoor minder vereisten op dit vlak worden geëist. Op integriteit wordt er naar eigen zeggen niet

.....

[48] De deliberatiecommissie is samengesteld uit de directeur-generaal van de Algemene Directie van het Middelenbeheer en de Informatie van de Federale Politie of het personeelslid dat hij aanwijst (die het voorzitterschap waarneemt), een vertegenwoordiger van de Federale Politie en een vertegenwoordiger van de Vaste Commissie van de Lokale Politie.

[49] De globale eindscore is de som van de afgeronde eindscores die voor elke competentie/waarde zijn behaald.

beknibbeld. SEGPOl ziet dat toch anders en acht gerelateerde skills als verbindend communiceren, empathie e.d. als prioritair doorheen de ganse keten van rekrutering, selectie en opleiding[50].

Voordeel van de twijfel?

28. In die zin lijkt er zich een cumulatief effect voor te doen[51]. Met het geven van een 'voordeel van de twijfel' biedt men kandidaten met dergelijke lagere scores, en die in principe als dusdanig niet geslaagd zijn, toch de kans om de opleiding te beginnen en zo een verdere carrière als politie-medewerker uit te bouwen. De vraag is of deze versoepelingen leiden tot meer laureaten met 'voordelen van de twijfel'. De door DPRS aangeleverde informatie laat niet toe het aantal 'voordeel van de twijfel' in verhouding tot het aantal initieel geslaagde/niet-geslaagde kandidaten in de tijd te meten en daaruit een aantal trends af te leiden. Feit is wel dat er grote druk bestaat om toch het gewenste aantal positief geselecteerde kandidaten te halen, en dat dit hier mogelijk een katalysator kan zijn.

29. Het Comité P onderzocht in twee fasen de verdere carrière van zulke profielen. In een eerste fase (2008) vergeleken we in een verkennend (en dus niet representatief) onderzoek een beperkt staal van 30 geslaagde kandidaten met dergelijke lagere selectiescores en die toch het 'voordeel van de twijfel' verkregen met een gelijkaardig aantal kandidaten uit een aselecte controlestaal[52]. Alle kandidaten die de opmerkingen over het 'voordeel van de twijfel' en de lage scores in hun dossier hadden staan, kwamen tijdens de opleiding in de problemen door opeenvolgende onvoldoende resultaten (kennis, competenties) of door problemen met integriteit (attitude)[53]. Een aantal onder hen behaalde tevens lage scores voor de cognitieve proeven en leverden hierdoor in de school te lage cognitieve prestaties. In het algemeen kon voor deze staal worden besloten dat wanneer de psychologen na afloop van hun interview en/of de toen nog

.....

[50] "*Verbindend kunnen communiceren is een deel van de te verwerven competenties tijdens de politieopleiding. Aandacht hebben voor sociale vaardigheden in de rekrutering, selectie en opleiding is dan ook prioritair, volgens de deelnemers. Eveneens een selectie op basis van soft skills en het aanbieden van opleidingen in soft skills: empathie en aanvoelen leiden tot respect en verbinding. Empathie testen bij rekrutering wordt aanbevolen. Bij de instroom in het korps moeten we duidelijke verwachtingen formuleren vanuit het korps naar de nieuwe medewerkers wanneer het gaat om communicatie. Vervolgens willen we dat het socialiseringsproces van de nieuwe collega's goed gemonitord wordt zodat instromers de gedurende de opleiding aangeleerde nieuwe vaardigheden niet zomaar vervangen door een (potentieel) minder inclusieve korpscultuur*". Cf. DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 77.

[51] Kandidaten die op verschillende testonderdelen onvoldoendes halen van 4/9, die in de praktijk eigenlijk 3,5/9 kunnen zijn, en bij de eindscore ook nog eens van zulke afronding kunnen genieten, kunnen alsnog een voordeel van de twijfel krijgen.

[52] VAN DEN BROECK & BOURDOUX, o.*c.*, p. 21.

[53] Waarbij vooral werd verwezen naar aspecten als 'starheid en rigiditeit', 'nood aan meer sturing en opvolging', 'gebrek aan zelfreflectie' cf. *ibid.*, p. 43. Deze gegevens stroken overigens met een eerder uitgevoerde analyse van de profielen in GLABEKE, K. & DE WITTE, K. (2004), '*Evaluatie van de selectieprocedure voor politiepersoneel'* (onderzoeksrapport), Leuven, K.U.L., Centrum voor organisatie- en personeelspsychologie, p. 32.

bestaande mondelinge commissie ernstige twijfels hadden over een kandidaat, deze nadien ook problemen kreeg in de opleiding. Het predicaat 'voordeel van de twijfel' kon dit niet verhelpen. Daarbij dient nog opgemerkt dat doorheen de verschillende testonderdelen (met uitzondering dus van de opmerkingen van de psychologen bij de interviews, en in minder mate, bij de bespreking van de toen nog afgenomen collectieve assessments[54]) er toch geen significante verschillen konden worden opgetekend tussen de testresultaten uit de onderzoekstaal en de controle-staal[55]. Hieruit diende besloten dat de testketting op zich onvoldoende voorspellende waarde had in het voorspellen van latere functionerings-problemen. Maar ook dat de testonderdelen in volgende stappen onvoldoende werden gevaloriseerd en dat het veeleer de bijkomende kwalitatieve observaties en commentaren waren die hierin van tel waren.

30. Vervolgens voerde het Comité P tussen 2010 en 2014 een tweede retrospectief dossieronderzoek uit naar de selectie- en opleidingscarrière en desgevallend later professioneel functioneren van politie-inspecteurs waartegen tucht- en/of ordemaatregelen werden uitgesproken of waartegen een vonnis of arrest werd geveld[56]. De onderzoekspopulatie bestond hier uit 130 onderzoekseenheden. Deze medewerkers waren voorwerp van minstens drie of meer maatregelen[57] of van minstens één vonnis of arrest. In die zin werden voor deze 130 INP 339 disfuncties vastgesteld. We stelden daarbij vast dat bij ruim de helft van de genomen maatregelen de tekortkomingen inzake attitude én de voorbeeldfunctie in het verkeer (cf. rijgedrag en alcohol) aan de basis lagen van de uitgesproken bijsturing. Bij zeven op de tien maatregelen kon worden gesteld dat er sprake was van problemen inzake de attitude en/of normbesef.

31. Daarbij bleken het vooral de eerste dienstjaren te zijn waarin de disfuncties zich begonnen te manifesteren. Dat beklemtoont het belang van een goede opvang, begeleiding en coaching van de nieuwe inspecteurs via bv. een systeem van mentorschap, peterschap en andere opvolgsystemen. Op voorwaarde evenwel dat hiermee ook geen disfunctionele attitudes worden doorgegeven (cf. infra 'hidden curriculum'). De vastgestelde problematische gedragingen vormden vervolgens aandachtpunten om in *hindsight* doorheen de selectie, en in het milieu- en antecedentenonderzoek, nader te onderzoeken. Door problemen met de archivering (en dus toegankelijkheid) van de selectie- en loopbaandossiers bleek dit echter zeer moeilijk te realiseren voor de ganse onderzoeksstaal. Vervolgens werd besloten om enkel voor een teststaal van 14 inspecteurs de selectiedossiers verder te

[54] Een testonderdeel dat ook sneuvelde bij de herziening van de selectieketting (cf. supra).

[55] Vastgesteld via significantietesten cf. VAN DEN BROECK & BOURDOUX, *o.c.*, pp. 53, 55, 56.

[56] Cf. Verslag 2014/87077 in dossier 2010/77149. Dit onderzoek werd mede geïnitieerd op vraag van de toenmalige rekruterings- en selectiedienst DSR (nu DPRS) alsook van de Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie (AIG).

[57] Naast tuchtmaatregelen ging het hier vooral om berispingen, vermaningen, terechtwijzingen, opmerkingsnota's e.a.

analyseren. De beschrijvingen van en opmerkingen over deze kandidaten van de psycholoog bij de interviews en van de toen nog bestaande mondelinge selectiecommissies bleken, andermaal, interessant en relevant materiaal te bevatten met voorspellende waarde. Het ging dan in de eerste plaats over weerkerende indicaties bij de 14 kandidaten over het gebrek aan (positieve kenmerken zoals) zin voor samenwerking, luisteren, rekening houden met elkaar. Anderzijds kwamen negatieve kenmerken terug zoals 'steeds willen winnen', bazig, naïef, nonchalant, onderbreken ongevoelig en star zijn[58]. Dat betekent dat de kwalitatieve opmerkingen bij de selectie niet enkel relevant waren voor de latere prestaties in de opleiding, maar ook dat kandidaten met dit profiel ruim het voorwerp waren van latere (ook strafrechtelijke) maatregelen. De beslissingen genomen tijdens de selectie lijken zo hun schaduw niet enkel vooruit te werpen op de opleiding maar ook op het latere functioneren van de kandidaten.

32. Als een goede selectie ook gaat om zo min mogelijke vals positieve en vals negatieve resultaten te boeken, dan dient hier expliciet gewaarschuwd voor 'vals negatieve' resultaten bij het niet opmerken van (of niet reageren op) hierboven beschreven negatieve kenmerken. In die zin kan ook enkel maar voor (meer) voorzichtigheid worden gepleit in het doorlaten van profielen met het 'voordeel van de twijfel'. Minstens is het aanbevolen de verdere opleidingscarrière en het functioneren in de PZ/federale diensten nauw op te volgen en dat in het bijzonder wat betreft integriteit[59].

Onberispelijk gedrag (gemeten?)

33. Laatste stap in het (ook vernieuwde) selectieproces vormt de **moraliteitscommissie**. Ook dit heeft betrekking op integriteit maar dan in de vorm van een evaluatie van het 'onberispelijk gedrag' van een kandidaat. Waar voordien het moraliteitsonderzoek in fine werd beoordeeld door de selectiedienst DPRS, is volgens het nieuwe selectiereglement het een nieuw in het leven geroepen moraliteitscommissie die hierin een beslissing neemt. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiger van de lokale politie en een vertegenwoordiger van de federale politie en wordt voorgezeten door een voorzitter aangeduid door het diensthoofd a.i. van DPRS. Nieuw is ook dat deze commissie op elk ogenblik van de selectie een beslissing kan

.....

[58] Persoonlijkheidseigenschappen die nochtans uitgebreid beschreven (cf. het periodiek systeem) en getest worden in de zg. 'big five' testen zoals die ook door DPRS werden afgenomen. Cf. BOELE DE WAARD & DODDEMA-WINSEMIUS (2006), *De Big 5 persoonlijkheidsfactoren. Een methode voor het beschrijven van persoonlijkheidseigenschappen*, Amsterdam, Nieuwezijds.

[59] Zie in dat verband ook het wetsvoorstel tot periodieke screening van politieambtenaren: Kamer der Volksvertegenwoordigers, DOC 55 1497/001. V. MATZ, M. PRÉVOT & G. DALLEMAGNE (3/9/2020), *Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, teneinde bij de geïntegreerde politie te voorzien in een geïnstitutionaliseerde integriteitscontrole op het tijdstip van de bevordering*.

nemen[60]. De kandidaat kan tegen deze beslissing, zoals voorheen, steeds in beroep gaan.

34. Het milieu- en antecedentenonderzoek focust zowel op het gedrag van de kandidaat in het verleden, cf. de antecedenten, het heden, cf. het milieu waarin men vertoeft, als mogelijk ook in de toekomst, d.m.v. een risicoanalyse. Via diverse klachtonderzoeken onderzocht het Comité P uitgebreid deze onderzoeken. Daarbij stond opnieuw het belang centraal van het maximaal vermijden van zowel vals positieve resultaten, d.w.z. onterecht geweerde kandidaten zoals de klagers zichzelf zagen, maar ook van vals negatieve resultaten d.w.z. onterecht toegelaten kandidaten en die een probleem zouden vormen voor het functioneren van de politie. Daarbij werd onder meer de vraag gesteld welke criteria DPRS gebruikte om de kandidaten te beoordelen en in tweede orde hoe hierover met de kandidaat werd gecommuniceerd. Uit deze onderzoeken bleek dat het beoordelen en interpreteren van het gedrag zowel uit het verleden als wat betreft het heden en de toekomst elk op zich de onderzoekers voor bijzondere uitdagingen stelden.

35. Bij de antecedenten en het gedrag in het verleden stelde zich de vraag met welke criteria de selectiedienst deze antecedenten beoordeelde alsook welke informatie(bronnen) daarbij worden gebruikt. De regelgeving in art 4.16 UBPOL en, in het geval van twijfel over het onberispelijk gedrag, art 4.17 UBPOL sommen de gegevens en bronnen op die dienen opgezocht via de raadpleging van de gegevensbanken[61]. Het gaat hier meer in het bijzonder

.....

[60] Het selectiereglement verduidelijkt (p. 13): de moraliteitscommissie kan op elk moment van de selectieprocedure een beslissing nemen:

- Bij de inschrijving: na onderzoek van het uittreksel uit het strafregister;
- Bij terugkeer van de screening door de dienst Interne Werking van het Commissariaat-generaal van de Federale Politie: na onderzoek van de verschillende gegevensbanken;
- Bij de terugkeer van het antecedentenonderzoek, dat is uitgevoerd door de politiezone van de woonplaats van de kandidaat: na onderzoek van de verschillende gegevens die daarin zijn vermeld;
- Na de persoonlijkheidsproef: na onderzoek van de relevante informatie betreffende het onberispelijk gedrag van de kandidaat;
- Na afloop van alle selectieproeven: na onderzoek van alle in de punten 1 tot en met 4 verzamelde gegevens.

[61] Ministerieel besluit van 28 december 2001 (B.S. 15/1/2002) tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (UBPOL) cf. Art. 4.16. De sectie screening van de dienst interne werking van het commissariaat-generaal van de federale politie en het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat verzamelen over de kandidaat, vanaf de volle leeftijd van 16 jaar, de in artikel 12, tweede lid, van de wet van 26 april 2002 bedoelde gegevens, namelijk de volgende geactualiseerde gegevens via raadpleging van de gegevensbanken: 1° een chronologisch overzicht van de woonplaatsen volgens het rijksregister; 2° de veroordelingen die blijken uit het centraal strafregister; 3° de gerechtelijke antecedenten bij de parketten van de gerechtelijke arrondissementen van de woonplaats voor de tien laatste jaren met vermelding van de tenlasteleggingen en hun gevolgen; 4° de antecedenten opgenomen in de onderscheiden bestanden van gevalideerde informatie waarover de politiediensten beschikken. De sectie screening van de dienst interne werking van het commissariaat-generaal van de federale politie verifieert de in het eerste lid, 1°, 2° en 4°, bedoelde gegevens en verzamelt de in artikel 12, tweede lid, c), e) en f), van de wet van 26 april 2002 bedoelde gegevens. Het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat verifieert de in het eerste lid, 3°, bedoelde gegevens en verzamelt de in artikel 12, tweede lid, d), van de wet van 26 april 2002 bedoelde gegevens. De sectie screening van de dienst interne werking van het commissariaat-generaal van de federale politie en het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat maken de gegevens bedoeld in het eerste lid over aan de in artikel IV.I.18 RPPol bedoelde moraliteitscommissie. In het moraliteitsonderzoek wordt uitdrukkelijk melding gemaakt van de raadpleging van het strafregister van de kandidaat. Een uittreksel wordt

om antecedenten opgenomen in de onderscheiden bestanden van harde informatie. Een PV wordt hierbij begrepen als harde info. Ten tijde van het onderzoek van het Comité P in 2015 bleek dat de lokale PZ's door middel van een invulformulier de selectiedienst hierover op zeer ruime wijze dienden te informeren, inclusief de uitgewiste veroordelingen of sancties. Art. IV.18 UBPOL stelt nochtans dat wat betreft het noodzakelijke uittreksel uit het strafregister, de uitgewiste veroordelingen niet worden vermeld[62]. Uit gedetailleerd klachtonderzoek bleek dat de selectiedienst deze PV's, en ook RIR's, vervolgens zelf interpreteerde om te oordelen over de onberispelijkheid van een kandidaat en dit los van het feit of een rechter zich uitsprak over de strafbaarheid van dat gedrag. De raad van State oordeelde dat de selectiedienst zich daarmee onterecht bevoegdheden toe-eigende die enkel deze rechter toekwam[63].

36. Navraag bij het huidige diensthoofd a.i. van DPRS leert dat naar eigen zegen komaf werd gemaakt met deze praktijk. Men vertrekt momenteel van de gegevens uit de ANG[64], met uitzondering van de zachte info uit de RIR's. Indien PV's worden gebruikt, al dan niet in de ANG opgenomen, wordt steeds de toestemming van de bevoegde procureur gesolliciteerd. Daarbij worden enkel PV's in aanmerking genomen waarbij de kandidaat dader of verdachte zou zijn. Verdere richtlijnen om deze info te interpreteren is er niet echt. Alles wordt door de moraliteitscommissie geval per geval bekeken.

37. Verder werd ook voorheen vastgesteld dat de lokale PZ deze aan te leveren gegevens nogal verschillend interpreteerden dan de selectiedienst. Dat had

.....

slechts bijgevoegd in geval van een niet blanco strafregister. In afwijking van het vijfde lid, worden de uitgewiste veroordelingen niet vermeld.
Art. 4.17. Het korps van de lokale politie van de woonplaats van de kandidaat gaat, op vraag van het hoofd van de dienst van de rekrutering en van de selectie van de federale politie, over tot het onderzoek van de omgeving en de antecedenten bedoeld in artikel 12, tweede lid, b), van de wet van 26 april 2002 waarbij: 1° andere veroordelingen voor relevante feiten, dan die bedoeld in artikel IV.16, eerste lid, 2°, met betrekking tot het beoogde ambt, door hoven en rechtbanken, kunnen worden opgezocht; 2° een gesprek plaatsvindt met de kandidaat betreffende, onder andere, de omgeving waar hij zich ophoudt.

[62] Ministerieel besluit van 28 december 2001 (B.S. 15/1/2002) tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, Art. IV.18. In het onderzoek van de omgeving en de antecedenten wordt uitdrukkelijk melding gemaakt van de raadpleging van het strafblad van de kandidaat. Een uittreksel wordt slechts bijgevoegd in geval van een niet blanco strafblad. In afwijking van het eerste lid, worden de uitgewiste veroordelingen niet vermeld.

[63] Deze kandidaat werd daarbij gecontroleerd in een voertuig waarin ook twee vrienden zaten waarover harde info bestond. Vervolgens werd over de kandidaat een RIR of zachte info opgesteld dat deze zich bij deze vrienden bevond. Op basis van deze info, i.e. de harde info over de vrienden en de zachte info over de kandidaat zelf, oordeelde DPRS (toen DSR) dan negatief over het onberispelijke gedrag van de kandidaat. De Raad van State schreef hieromtrent echter dat de selectiedienst zich zodoende bevoegdheden toe eigende die enkel de strafrechter toekomt. De RvS schreef daarover: '*De commissie baseert bovendien haar stelling dat de verzoeker "blijvend contact onderhoudt met die personen die […] verantwoordelijk zijn voor die criminele feiten", op het dossier dat haar is voorgelegd, terwijl dat dossier slechts betrekking heeft op de feiten waarvan de broers van de verzoeker verantwoordelijk zijn voor bepaalde criminele feiten, eigenen de paritaire commissie en, door de argumenten van de commissie zijne te maken, ook de steller van de bestreden handeling, zich een bevoegdheid toe die alleen de strafrechter toekomt. Nu niet blijkt dat de strafrechter de verantwoordelijkheid van de broers van de verzoeker voor de bedoelde criminele feiten heeft vastgesteld, mist het desbetreffende motief alleszins feitelijke grondslag*'. *Cf.* Arrest RvS nr. 190.744 van 23/2/2009 in de zaak A. 138.319/IX-3825, p. 13.

[64] Waarbij we abstractie maken van de vraag of de ANG wel altijd correct werd 'geventileerd' en er geen vattingsfouten gebeurden.

ook te maken met een verschil in motivatie én deskundigheid waarmee deze onderzoeken in de PZ gebeurden. Voor de selectiedienst primeerde in principe het gedrag op zich en volstond dat voor een oordeel. Voor de PZ dienden de gegevens eerder geïnterpreteerd, ook gezien de doorgaans jonge leeftijd van de kandidaten, in functie van risico op toekomstig ongepast gedrag. Dit noopte volgens hen tot enige nuancering c.q. clementie. De Raad van State volgde overigens deze redenering[65]. Na een interne evaluatie werd aldus beslist om toch tot een meer eenvormige procedure te komen[66]. De lokale PZ worden sindsdien gevraagd om via het ict systeem SARA een e-formulier in te vullen[67].

38. Waar voor de antecedenten het gedrag in het verleden wordt onderzocht, is dit voor het milieuonderzoek het actuele en het (proberen inschatten van) toekomstig gedrag. Daarbij dient informatie verzameld en geïnterpreteerd over het zgn. 'milieu' van de kandidaat, waarmee wordt bedoeld: de woonplaats, de woning incl. netheid en orde, voertuig, sociale relaties en de familie. De inschatting ervan is in principe een taak voor de wijkinspecteur van de lokale politie. Ook hier rijst weerom de vraag met welke criteria dit gebeurt en of deze wijkinspecteur (steeds) de nodige kennis en vaardigheden heeft om dit correct te doen. Wat zegt bv. een vraag over de netheid van een tuin over de potentiële kwaliteiten van een kandidaat politie-inspecteur[68]? Worden in al deze lokale politiezones daarbij vergelijkbare criteria gehanteerd? Uiteindelijk beslist de centrale selectiedienst die de informatie op zijn beurt dient te interpreteren.

39. Niemand betwist dat er een grondig onderzoek dient gevoerd, zowel wat betreft het verleden, het heden en de risico's voor de toekomst. Wel dient dit met de nodige rechtswaarborgen en gelijkheid te gebeuren. Zo niet dreigt er rechtsonzekerheid voor de kandidaten.

Kwantiteit en kwaliteit van de instroom

40. Om 1600 medewerkers per jaar te kunnen engageren heeft de politie een voldoende aantal kandidaten nodig. De keten rekrutering, selectie en opleiding bepaalt daarbij hoeveel kandidaten uiteindelijk afstuderen als INP. Hoe strenger dit proces hoe minder effectieven. Er is dus een duidelijke relatie tussen kwantiteit en kwaliteit.

De kwantiteit wordt vooreerst bepaald door het aantal kandidaturen. Dit aantal fluctueert. Er blijkt een (negatieve) relatie te bestaan tussen het aantal kandidaten en de sociaaleconomische situatie en conjunctuur. Hoe

[65] Arrest RvS nr. 190.744 van 23/2/2009 in de zaak A. 138.319/IX-3825, p. 13-14.
[66] F. MOONS, *Beoordeling van het onberispelijk gedrag van een kandidaat-politieambtenaar in België. Naar een gestandaardiseerde beoordeling van omgeving en antecedenten*, Federale politie, DGS/DSR, s.l., voorlopige versie 11-30/9/2012, 39p.
[67] G. HENDRICK, Onberispelijk gedrag, onberispelijk moraliteitsonderzoek!, *Inforevue*, nr. 4, 2013, pp. 12-13.
[68] Document DPRS '*Cycle d'information- Enquête approfondie du milieu et des antécédents*', s.l.s.d. p. 5.

beter de conjunctuur, hoe meer concurrentie de politie ondervindt van andere sectoren en hoe minder kandidaten voor politie. Een algemeen tekort aan arbeidskrachten en een zeer lage werkloosheid versterken verder dit proces. Dit leidt tot een 'war on talent'. Omwille van betere voorwaarden elders haken de betere profielen zo af voor een job bij de politie. Hier komt de kwaliteit in het gedrang. Dit alles zou zich vooral in Vlaanderen voordoen[69]. Een mogelijk dalende kwaliteit van de kandidaten dient ook een in ruimere context gelezen. Daarbij dient verwezen naar de verslechterende resultaten van onze leerlingen op internationale (PISA- e.a.) metingen. Hieruit wordt besloten dat de algemene kwaliteit van het middelbare onderwijs (vooralsnog) daalt. Ook dat heeft zijn impact op de algemene kwaliteit van de kandidaturen bij de politie. Zowel het diensthoofd a.i. DPRS als de gecontacteerde opleidingsdirecteurs van de politiescholen (cf. infra) bevestigen dergelijke kwaliteitsdaling bij de kandidaten. Een daarbij 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.

Tabel 1: opleidingsniveau kandidaten AINP n=9.487, bron: Sara DPRS

Cadre	Niveau A	Niveau B	Niveau C général	Niveau C technique	Niveau C professionnel	Niveau D
Agent de police	1%	3%	13%	49%	30%	4%
Agent de sécurisation	0%	2%	5%	36%	56%	1%
Commissaire	56%	21%	13%	9%	1%	0%
INPP SP - EcoFin	24%	63%	5%	8%	0%	0%
INPP SP - ICT	15%	63%	7%	12%	4%	0%
Inspecteur de police	3%	11%	18%	45%	23%	0%
Niveau A	74%	23%	1%	1%	1%	0%
Niveau B	16%	73%	3%	6%	2%	0%
Niveau C	2%	13%	13%	46%	25%	0%
Niveau D	2%	0%	11%	28%	52%	7%
Promotion AP->CB	1%	2%	9%	51%	36%	1%
Promotion BAGP->CB	2%	5%	20%	45%	25%	3%
Promotion CB->CM	9%	19%	22%	37%	14%	0%
Total général	9%	17%	15%	38%	21%	0%

41. Een populatie met minder sterke kandidaten boekt naar alle waarschijnlijkheid vervolgens minder sterke resultaten in de selectie. Dit vertaalt zich deels ook in verschillende slaagpercentages voor Franstalige en Nederlandstalige kandidaten. In 2019 bedroeg het slaagpercentage respectievelijk F 23% en N 13%. Daarbij werd ook gesteld dat de Nederlandstalige psychologen strenger beoordeelden dan hun Franstalige collega's. Het diensthoofd a.i. van DPRS werd vervolgens voorzitter van zowel de Nederlandstalige als Franstalige deliberatiecommissie. Dit zorgde

[69] In een artikel in la Dernière Heure van 24/1/2024 wordt deze these én het verschil daarbij aan werkperspectieven aan Vlaamse dan wel Franstalige kant bevestigd door een vakbondsverantwoordelijke van CGSP police.

naar eigen zeggen ervoor dat bepaalde vaardigheden soepeler werden gedelibereerd. Als voorbeeld werd het aspect 'klantgerichtheid' gegeven. Daarbij wordt door de selectiedienst aangenomen dat dit nog kan worden bijgeschaafd in de opleiding. Onder meer daarom krijgen meer kandidaten het zgn. 'voordeel van de twijfel'. Anderzijds wordt het deficit bij de externe kandidaten aangevuld met meer instroom via sociale promotie. Een beveiligingsassistent van politie, een agent van politie en een beveiligingsagent van politie kunnen zodoende tot de selectie voor het basiskader worden toegelaten indien zij ten minste twee jaar kaderanciënniteit hebben[70]. De vereiste kaderanciënniteit om als inspecteur en hoofdinspecteur van politie te worden toegelaten voor de selectie voor het respectievelijk midden- en officierenkader werd in hetzelfde perspectief van 6 tot 3 jaar verlaagd[71]. Uit bovenstaande tabel kan ook worden afgeleid dat het opleidingsniveau van deze medewerkers nog lager ligt dan bij de AINP. Deze kandidaten worden ook niet meer gescreend. Ze hebben enkel een positieve evaluatie van hun korpschef nodig. Ook dit kan gevolgen hebben op de kwaliteit van de kandidaten als was het maar omtrent de integriteit van deze kandidaten. Volgens SEGPOL bv. bestaat daarbij ook het gevaar dat de deelnemers (positief) worden geëvalueerd enkel om van iemand af te geraken. Binnen de nieuwe selectieprocedure is er volgens SEGPOL dan ook te weinig aandacht bv. voor het integriteitsaspect[72].

42. Het slaagpercentage steeg vervolgens naar 21% F en 18% N. Wie daarvan de eerste effecten kan waarnemen zijn de politiescholen die deze geslaagde kandidaten als aspirant INP in de opleiding krijgen (cf. infra). Voor de gesproken directeurs bestaat er geen twijfel over. De kwaliteit van de instroom daalt (infra). Het rapport van SEGPOL is hier nog het scherpst over de consequenties hiervan : « *La décision politique d'admettre des candidats qui n'ont pas réussi les épreuves de sélection en raison du problème d'effectif a un effet dévastateur à moyen terme en ce qui concerne l'image de la police et la qualité du service rendu*. [73]»

Diversiteit

43. Een van de vier doelstellingen voor de nieuwe selectieprocedure vormde ten slotte het 'inzetten op kwalitatieve kandidaten en meer diversiteit'[74]. Uit het voorgaande over de rekruteringsfase blijkt dat al verschillende

.....

[70] Koninklijk besluit van 4 maart 2018 art. 11 (B.S 20/03/2018)

[71] Cf. Koninklijk besluit van 29 juni 2023 (B.S. 19/07/2023) tot wijziging van het RPPol betreffende de sociale promotie.

[72] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 497.

[73] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 404.

[74] DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 4.

initiatieven worden genomen. Daarbij rijzen wel vragen bij de wijze waarop en vooral waar kandidaten met een diverse achtergrond worden gezocht en verder getest. Vooral het nu afgeschafte jurygesprek in de selectiefase bleek daarbij een aantal uitsluitende effecten te hebben. De quasi exclusief politionele samenstelling van de jury bevorderde hierbij mogelijk een aantal subculturele (subjectieve negatieve) opvattingen. Dit werd vervangen door een meer uitgebreid semigestructureerd interview. Maar ook daarbij ervaren sommige kandidaten, een 9% van de kandidaten, mogelijke subjectiviteit van de psycholoog tijdens de persoonlijkheidsproef. Het gesprek is immers een één op één gesprek tussen de psycholoog en de kandidaat[75].

44. Wat zeggen de cijfers over diversiteit in de fasen van de selectie en de opleiding? Uit de cijfers van DPRS over de kandidaten van 2023 (zie tabel 2) blijkt dat de gender verdeling 30% vrouwen en 70% mannen te zijn voor de functie van INP.

Tabel 2: genderverdeling van de kandidaten AINP 2023, n=9.487, bron: DPRS Sara

Cadre	Féminin	Masculin
Agent de police	25%	75%
Agent de sécurisation	21%	79%
Commissaire	42%	58%
INPP SP - EcoFin	36%	64%
INPP SP - ICT	23%	77%
Inspecteur de police	30%	70%
Niveau A	74%	26%
Niveau B	72%	28%
Niveau C	75%	25%
Niveau D	24%	76%
Promotion AP->CB	20%	80%
Promotion BAGP->CB	13%	87%
Promotion CB->CM	20%	80%
Total général	**41%**	**59%**

45. Over andere diversiteitsaspecten zoals afkomst hebben we geen cijfers op niveau van de kandidaturen voor de selectieprocedure. Maar via cijfers uit een wetenschappelijk onderzoek van Stevens & Verhage bij aspiranten van het basis-, midden-, en officierenkader is het mogelijk om toch meer inzicht te krijgen in de diversiteit van geselecteerde kandidaten AINP (en AHINP en ACP)[76]. Het verschil met voorgaande cijfers is dat het hier om al geslaagde kandidaten gaat en die hun opleiding begonnen. Dit geeft per definitie een

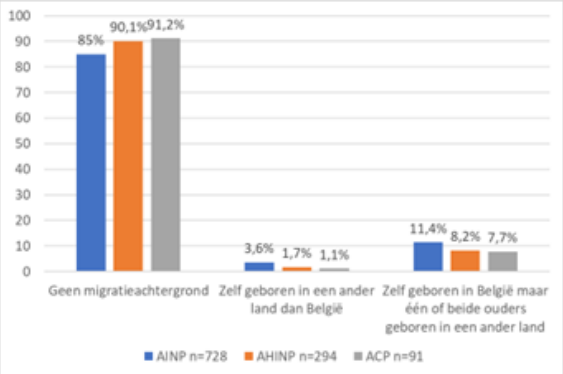
[75] Hierbij geven een aantal kandidaten aan een discriminatie (ook op basis van leeftijd) te hebben ondervonden. DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 46.

[76] In dit onderzoek werd een vragenlijst afgenomen bij klassen die de opleiding startten aan een van de politiescholen in België in de periode van december 2020 tot en met oktober 2021. In totaal vulden 1113 respondenten de vragenlijst volledig in waarvan 728 aspirant-inspecteurs (AINP), 294 aspirant-hoofdinspecteurs (AHINP) en 91 aspirant-commissarissen (ACP). Zie STEVENS, A. & VERHAGE, A. (2023), Van burger naar politieambtenaar: de rol van rekrutering en selectie in de politieorganisatie, in, *S. DE KIMPE & T. VAN DEN BROECK*, Blauw. Een handboek over de politie, haar functie, werking en organisatie, Brugge, Vanden Broele, pp. 787-831, p. 818.

ander beeld. Daarbij waren 58% van de aspirant-inspecteurs mannen en 42% vrouwen. Het aandeel van vrouwen daalde daarentegen verder naarmate de graad steeg. Bij de aspirant-commissarissen liep het verschil op tot 77% mannen en 23% vrouwen.

Qua migratieachtergrond bleek 85% van de AINP geen migratieachtergrond 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 (zie grafiek 1, infra)[77].

Grafiek 1: Migratieachtergrond AINP, AHINP en ACP (n=1.113)



46. Interessant is ook hier het hoogst behaalde diploma van de kandidaten AINP. De verdeling bleek hier bijna 41% diploma secundair onderwijs, 20% Se-n-se, 23% had een professionele bachelor, 3.3% bereikte een academische bachelor en 12.5% behaalde een master. Het opleidingsniveau van de geslaagde kandidaten AINP zou hierdoor een stuk hoger liggen dan bij de initiële kandidaten. Als dit eerder het gewenste niveau van profiel van de AINP zou uitmaken, dan betekent dat ook dat de selectiedienst zich veel moeite moet getroosten om minder gekwalificeerde kandidaten er uit te selecteren.

47. Deze realiteit doet SEGPOL besluiten dat het huidige rekrutering- en selectiebeleid te weinig werk maakt van diversiteit[78]. DGR wenst bijgevolg voor zowel de lokale wervingsinitiatieven als de aangehaalde selectietesten een diversiteitstoets uit te werken[79]. SEGPOL pleit daarbij ook nog dat "*Op korte termijn de competentieprofielen [alvast kunnen] aangepast worden.*

.....

[77] STEVENS, A. & VERHAGE, A. (2023), Van burger naar politieambtenaar: de rol van rekrutering en selectie in de politieorganisatie, in, *S. DE KIMPE & T. VAN DEN BROECK*, Blauw. Een handboek over de politie, haar functie, werking en organisatie, Brugge, Vanden Broele, pp. 787-831, 819-823.

[78] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 231.

[79] DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader*, p. 60.

Verder zou de cultural awareness (met een antropologische, geografische en sociologische insteek) ingebed moeten zitten in de basisopleiding en in de basisattitude van elke politie-inspecteur. Belangrijk hierbij is dat dit verder doorheen de hele carrière verdiept en opgefrist moet worden aan de hand van specifieke opleidings- en sensibiliseringsessies. Tot slot is er nood aan het aanleren van sociale vaardigheden (cf. social engineering) en een basiskennis van culturen en diversiteit. Dit kan tegemoetkomen aan de 'handelingsverlegenheid' bij sommige politiemedewerkers"[80].

3. Opleiding

48. Vorming, training en opleiding (VTO) vormen continu belangrijke aandachtspunten voor het Comité P, zowel in klacht als thematische onderzoeken naar diverse thema's en onderwerpen. Denken we aan het geweldsgebruik, de verhoorpraktijk, de opvang van slachtoffers e.a. Het verbeteren van de VTO vormt ook vaak een uitkomst en aanbeveling van dergelijke onderzoeken. Denken we maar aan de nood aan een betere kennis en omgang met het zgn. excited delirium syndroom (EDS). De opvolging en (kwaliteits)controle van de initiële basisopleiding in zijn totaliteit wordt sinds de aangepaste regelgeving in het KB van 6/4/2008 en i.h.b. het Art 10 bis prioritair waargenomen door de Algemene inspectie van de federale politie en de lokale politie (AIG)[81]. Dat neemt niet weg dat het Comité P vanuit zijn observatoriumfunctie verschillende aspecten van deze opleiding incl. het mentorschap, en verbeterprojecten ter zake zoals de 'lerende organisatie', of 'het huis voor leiderschap' verder opvolgde. Een verdere opvolging van dit thema was ook relevant in het licht van de onderzoeken naar het aspect 'voordeel van de twijfel' in de selectie en de consequenties ervan verderop in de keten. Ook leverde de Dienst Enquêtes meermaals methodologische input voor onderzoeken naar de politieopleiding van het Rekenhof[82].

Het opleidingsverloop

49. De huidige vorming van INP bestaat uit een éénjarige opleiding gevolgd door een probatiestage van 6 maanden. De opleiding bevat twee blokken die elk uit een aantal clusters bestaat. Het eerste blok is hoofdzakelijk theorie, de tweede richt zich meer op de praktijk. Doorheen de opleiding zijn drie periodes van werkplekleren voorzien. De aspirant moet achtereenvolgens voor beide blokken slagen. De opleiding is betaald en maakt dat de aspirant

[80] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 207.
[81] Koninklijk besluit van 6 april 2008 (B.S. 25/4/2008) betreffende de kwaliteitsstandaarden, de pedagogische- en omkaderingsnormen van de politiescholen en het college van de directeurs van de politiescholen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 februari 2002 betreffende de terbeschikkingstelling van opleiders van de federale politie in de erkende politiescholen en betreffende de nadere regels voor de toekenning van een financiële tussenkomst voor de organisatie van selectieproeven.
[82] REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers*, Brussel.

als statutair ambtenaar ook volwaardig lid wordt van de geïntegreerde politie. Het eventueel niet-slagen van de betaalde aspiranten vormt voor de politie dan ook een stevige verliespost. Het politiestatuut verzekert de student daarbij 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, dan 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 al aangehaalde druk op de politie tot het behalen van 1600 aanwervingen per jaar dreigt dit gegeven enkel te versterken. Het is immers niet ondenkbeeldig dat dit verder pressie zet op het verlagen van de slaagvereisten. Opleiders in de politiescholen bijvoorbeeld stellen zich dan ook de vraag waarom ze nog zo veel energie stoppen in het begeleiden en correct evalueren van aspiranten. Diegenen die het vereiste niveau niet halen zouden uiteindelijk toch door 'Brussel' worden gedelibereerd. Nog volgens deze bronnen zijn het niet toevallig de aspiranten die in de selectiefase lage cijfers behaalden, en ook het predicaat 'voordeel van de twijfel', die verder in de opleiding slecht scoren. De remediering van zulke leerlingen is binnen de beperkte tijdspanne en mogelijkheden van de opleiding ook beperkt. Temeer daar scholen getuigen geen of veel te laat informatie van DPRS over de aspiranten te krijgen bij de start van de opleiding. Merken we daarbij nog op dat het al aangehaalde dossier-onderzoek aantoonde (cf. supra) dat een vergelijkbare populatie vervolgens kort na de opleiding vooral qua attitude en normbesef verder in de problemen kwam.

50. De fase van de stage verandert vaak weinig aan deze situatie. In de praktijk vormen de stagairs dikwijls een welkome aanvulling van een vaak deficitair kader, i.h.b. bij de interventiedienst. Nochtans houdt de stage een eerste en belangrijke ontmoeting in met het werkveld en het vaak chaotische en complexe karakter hiervan. Om zich hier door te worstelen vormen de mentoren en de andere collegae belangrijke bakens en rolmodellen voor de stagiairs. Als dit dan quasi exclusief via de noodinterventies gebeurt, neemt de kans toe dat dit gepaard gaat met het (moeten?) overnemen van een vrij cynisch en pessimistisch wereldbeeld en waarbij de boodschap geldt dat 'alles wat men op school leerde best zo snel mogelijk wordt vergeten'[83]. Aan de andere kant dient de mentor de stagiair desgevallend te evalueren op basis van informatie uit de andere functionaliteiten dan waar men zelf werkzaam is. Dat behoeft een goed georganiseerde doorstroming én organisatie van de stage. Dat lijkt niet in alle PZ of diensten zo te gebeuren. Bepaalde PZ zoals deze in Antwerpen bewijzen evenwel dat het anders en

[83] Deze uitspraak past in een fenomeen dat 'hidden curriculum' heet en dat verderop in de tekst wordt geduid (cf.infra).

professioneler kan via een intensieve begeleiding van de probatiestage[84]. Dat vereist wel de nodige tijd en middelen, waarover niet alle entiteiten blijken te kunnen beschikken.

51. Ten slotte dient nog opgemerkt dat het statutair niet evident blijkt om een inspecteur van politie in probatiestage omwille van kwalitatieve tekortkomingen te ontslaan. De probatiestage maakt geen deel uit van de opleiding. Zoals bepaald in de richtlijnen zijn het respectievelijk de korpschef, de commissaris-generaal of de betrokken directeur-generaal die instaan voor de evaluatie van deze afgestudeerde inspecteurs van politie[85].

52. Zodoende wordt de 'padafhankelijkheid' van beslissingen doorheen de ganse keten van rekrutering- selectie en opleiding bewezen. Dat wil zeggen dat beslissingen in het ene deel van de keten automatisch gevolgen hebben voor de volgende onderdelen ervan. Ook dienen daarbij vragen gesteld over de beleidscoherentie in deze ketting. Het is uiteindelijk een tweestrijd tussen aantallen en kwaliteit. Dat maakt dat de opleiding nog ternauwernood als een selectiemoment kan worden beschouwd. Desondanks worden volgens het Rekenhof de aanwervingsdoelstellingen niet gehaald: "*Afhankelijk van het aantal kandidaten en het slaagpercentage na afloop van de selectie varieert het aantal aangeworven inspecteurs van jaar tot jaar, maar het cijfer ligt altijd lager dan de doelstelling aangekondigd door de minister van Binnenlandse Zaken*" [86].

De organisatie van de opleiding

53. 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 beroep op docenten (hoofdzakelijk) afkomstig uit het politionele werkveld. Deze docenten geven elk hun les, zonder noodzakelijkerwijze de nodige afstelling met andere docenten. Het Rekenhof besloot in haar onderzoek ter zake dat de inhoud en de praktijk van de opleiding verschillen van school tot school alsook de manier waarop deze wordt geëvalueerd: *"Noch de Federale Politie, noch het college van de directeurs van de politiescholen, noch enige andere instantie vervult de opdrachten van aansturing, coördinatie en bewaking van de kwaliteit van de opleiding die hen door de regelgeving werden toegekend"*[87]. Het feit dat het merendeel van deze docenten hoofdzakelijk politiemensen zijn, en dat in combinatie met interne opleiders uit de politie, maakt dat dezen vaak,

.....

[84] https://www.politieantwerpen.be/jobs/hoe-word-je-inspecteur/probatiestage.
[85] Koninklijk besluit van 24 april 2014 tot invoeging van een stage voor de personeelsleden van het basiskader van de politiediensten.
[86] REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers Brussel*, p. 75.
[87] REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers*, Brussel, p. 7.

onbewust ook, als 'rolmodellen' zeer politie gecentreerde boodschappen (cf. *war stories*, humor, informele technieken e.a.) over gewenste gedragingen en attitudes aan de aspiranten kunnen doorgeven. Dit gegeven past in het zgn. begrip van '*hidden curriculum*' en wat grote invloed heeft op de informele socialisatie van de aspiranten[88]. Het bepaalt in aanzienlijke mate hoe ze hun latere job zullen percipiëren. De kwaliteit van de docenten en in het bijzonder hun competenties en attitudes vormen aldus een belangrijk onderdeel in de kwaliteit van de politieopleiding. Om daarbij een al te interne blik en referentiekader te vermijden wordt voor meer externe oriëntering en een betere maatschappelijke inbedding van de opleiding gepleit, o.a. via aansluiting bij het reguliere hoger onderwijs (cf. infra)[89]. *"Hierbij zou men meer externe opleidingen kunnen betrekken, voor een meer open blik en meer externe input"*, zo stelt het SEGPOL verslag[90]. Deze informele socialisatie stopt niet in de klas maar zet zich verder tijdens de stageperiode (cf. supra). Zeker in een cultuur waarbij '*learning on the job*' zeer belangrijk wordt geacht. Schoolse kennis wordt dan al snel gedevalueerd met de welgekende boutade 'vergeet maar alles wat je in school hebt geleerd'. Vandaar dat SEGPOL wenst dat ook bij nieuwe instromers *"het socialiseringsproces van de nieuwe collega's goed gemonitord wordt zodat instromers de gedurende de opleiding aangeleerde nieuwe vaardigheden niet zomaar vervangen door een (potentieel) minder inclusieve korpscultuur"*[91].

Kwaliteitscontrole

54. De kwaliteitscontrolefunctie van de politieopleiding komt sinds 2008 (cf. supra) de AIG toe. Gecontacteerde politiescholen verklaren evenwel tot nu toe nooit enig contact met de AIG te hebben gehad in functie van zulke kwaliteitscontrole. Het Rekenhof stelde in 2022 in dit verband bovendien: *"De commissie belast met de controle op de kwaliteit van de opleiding, die binnen de Algemene Inspectie van de Federale Politie en van de Lokale Politie (AIG) werd gecreëerd door een koninklijk besluit van 2015*[92]*, is tot slot nog niet opgericht. De AIG beroept zich op een gebrek aan resources en*

.....

[88] DE KIMPE, S. (2023), De politieopleiding: van bleu naar blauw, in, *S. DE KIMPE & T. VAN DEN BROECK*, Blauw. Een handboek over de politie, haar functie, werking en organisatie, Brugge, Vanden Broele, pp. 833-878, p. 840.

[89] DE KIMPE, S. (2023), De politieopleiding: van bleu naar blauw, in, *S. DE KIMPE & T. VAN DEN BROECK*, Blauw. Een handboek over de politie, haar functie, werking en organisatie, Brugge, Vanden Broele, pp. 833-878, p. 869. DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 61, p. 66, p. 674.

[90] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 107, p. 115.

[91] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 77.

[92] Ministerieel besluit van 29 juli 2020 (B.S. 17/8/2020) tot vaststelling van de samenstelling en de nadere werkingsregels van de commissie belast met de controle op de kwaliteit van de politionele opleiding.

een juridisch risico in samenhang met het advies van de Raad van State"[93]. In het auditrapport van het Rekenhof valt daarover nog te lezen: "*De afwezigheid van die commissie zorgt er volgens het Rekenhof voor dat het werk van de ANPA, die hiërarchisch onder de DRP valt, en van de scholen op het vlak van de kwaliteit van de opleiding, onmogelijk systematisch kan worden gecontroleerd, en dus ook de naleving van de normen opgelegd door de wetgeving niet*".[94] Op 7 december 2023 verscheen er vervolgens een oproep tot kandidaten voor deze functie op de website van de AIG[95]. Naar verluidt vond op maandag 24 juni[96] de uiteindelijke installatiezitting plaats van deze commissie. Deze is samengesteld uit een voorzitter (de inspecteur-generaal of zijn adjunct van de AIG), een afgevaardigde van resp. de lokale en van de federale politie, vier vertegenwoordigers van de vakverenigingen en, ten slotte, twee externe experten uit de academische wereld. Vastgesteld dient te worden dat hierdoor ook deze 'controle op de opleiding' overwegend een interne politionele aangelegenheid blijft. Daarbij kunnen nog vragen worden gesteld bij de pedagogische bekwaamheid van een aantal leden van deze commissie om dergelijke opdracht uit te voeren

55. Merken we daarbij nog op dat de AIG door de uitvoerende macht werd aangeduid als beroepsorgaan voor de probatiestage. Indien een stagiair-inspecteur niet akkoord gaat met de (negatieve) eindevaluatie van de probatiestage (cf. supra) dient de korpschef, de commissaris-generaal of de betrokken directeur-generaal om het advies van de Paritaire Commissie te verzoeken. Deze laatste kan het eindvoorstel al dan niet bevestigen of de probatiestage met 3 maanden verlengen. Er komt naar voor dat dit advies vooral gebaseerd is op de tijdens de probatiestage gehanteerde procedures en door betrokken leidinggevenden als (erg) bureaucratisch wordt ervaren.

Financiering van de scholen

56. Naast grote verschillen in de organisatie van de opleiding stelde het Rekenhof gelijkaardige variaties vast in de financiële middelen van de scholen[97]. 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

.....

[93] De Raad van State is in twee adviezen van oordeel dat de wet van 15 mei 2007 op de Algemene Inspectie de koning niet machtigt om binnen de AIG een commissie op te richten die toezicht moet houden op de kwaliteit van de politieopleiding. Cf. REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers*, Brussel, p.7, p. 54.

[94] REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers*, Brussel, p. 54.

[95] https://www.aigpol.be/nl/nieuws/de-aig-werft-aan.

[96] Zoals gecommuniceerd door de inspecteur generaal én zijn adjunct van de AIG op LinkedIn.

[97] "*De verdeling van dat bedrag tussen de scholen gebeurt op basis van een verdeelsleutel vastgelegd in 2002 die de aspiranten over de scholen spreidt en die niet meer strookt met de realiteit van de spreiding van de aspiranten in de scholen.*" REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers,* Brussel, p. 8.

berekenen[98]. Dat maakt een transparante financiële vergelijking tussen scholen ook moeilijker.

57. Provinciale politieacademies, die toekomstige inspecteurs opleiden, zijn daarbij afhankelijk van de provincie waar ze gevestigd zijn. Daar is het de provincie die de infrastructuur en het personeel van de school, ofwel gedetacheerd door de politie ofwel in dienst is van de provincie, financiert. De provincie staat in voor de kosten van de lessen, zowel wat de gegeven lesuren als de verplaatsingen van de docenten betreft. De provincie ontvangt op haar beurt een vergoeding van de geïntegreerde politie voor de in deze provinciale scholen aan politieagenten gegeven opleidingen. De federale politie lijkt evenwel geneigd om de financiering van deze opleidingen te beperken. Voorlopig gelden deze budgettaire restricties voor de voortgezette opleidingen en functionele opleidingen. Maar deze desinvestering door de federale politie zou een impact kunnen hebben op de werking van de school in haar geheel, die dan afhankelijk zou zijn van de goodwill van de provincies. Deze afhankelijkheid van de provincies kan leiden tot verschillen tussen de verschillende provinciale politieacademies.

58. De veranderingen in aanwervingsprocedure waarbij de laureaat eerst solliciteert en dan pas aan de opleiding begint, versterkt mogelijk verdere ongelijkheden. SEGPOl schrijft hierover: *"De nieuwe rekruteringsmechanismen maken de ongelijkheid tussen grote en kleine zones misschien groter (…) Kleinere zones hebben hier minder budget voor en vissen zo vaak achter het net, met nog meer capaciteitsproblemen als gevolg.*[99]*"* En: "*De vaststelling dat grote zones veel meer mogelijkheden hebben dan kleinere zones kan tot een andere concurrentiepositie leiden qua aantrekkingskracht voor aspiranten"*[100]. De nabijheid van grote PZ in de provincie waarin de school opereert kan in die zin een impact hebben op de influx van laureaten en hun financiering.

59. Het Rekenhof besloot in haar audit niet toevallig dat er uiteindelijk geen strategische langetermijnvisie is voor de uitbouw van de politieopleiding. Noch garandeert dit een homogene en coherente basisopleiding. Het Rekenhof concludeert aldus dat de organisatie van de basisopleiding voor inspecteurs er niet in slaagt tegemoet te komen aan de behoeften van de politie[101].

.....

[98] REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers,* Brussel, p. 8.
[99] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 102.
[100] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 109.
[101] REKENHOF (2022). *Basisopleiding voor politie-inspecteurs. Verslag van het Rekenhof aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers,* Brussel, p. 7.

Aanzetten tot verandering?

60. De opleiding van politie vandaag vormt aldus een interne *corporate* opleiding voor en door politie. De link met en inbreng van de samenleving blijft beperkt. In het licht van de ontwikkeling van een gemeenschapsgerichte politiezorg lijkt deze nochtans broodnodig.

61. In een reguliere onderwijsomgeving gaat de opleiding bovendien doorgaans de selectie en aanwerving voor een functie vooraf. De opleiding vormt daarbij een voorafgaande selectie. Leerlingen zijn dan ook nog geen werknemers en vallen onder pedagogische en geen arbeidsrechtelijke normen. Niet bij politie. De huidige opleiding kan daarom ook geen politieonderwijs worden genoemd. Dergelijke vaststellingen zijn niet nieuw en vormen al vele jaren voorwerp van debat én van schuchtere aanzetten tot verandering. Op 1 februari 2009 richtte de federale politie een stuurgroep én een projectteam op onder de noemer *'Politie: een lerende organisatie'*[102]. Dit project diende de voorwaarden te onderzoeken om tot een modernisering van de politieopleiding te leiden. Het project had tot doel een verbeter- en innovatieplan op te stellen. Het startte met doorlichtingen, in de vorm van 'visitaties' geïnspireerd op de academische kwaliteits-controle[103]. Toen al werd vastgesteld dat de opleiding op meerdere punten onvoldoende aansloot bij de kwaliteitsstandaarden die verwacht werden in het reguliere hoger onderwijs[104]. Een 'inkanteling' van de opleiding in het reguliere onderwijs en zijn BaMa-structuur vanuit de zgn. Bologna-akkoorden werd als alternatief in het vooruitzicht gesteld. In 2013 werd het project zonder enig resultaat ter zake stopgezet. Het politieonderricht bevindt zich dan ook al vele jaren in een *standstill* positie. Het rapport (2023) van de Staten-Generaal van de politie (Segpol) bevestigt dit: *"Vandaag is het politieonderwijs immers sterk in zichzelf gekeerd en op zichzelf gericht"*[105]*… "maar de maatschappij wordt complexer en de eisen die aan politiemensen gesteld worden dus ook"*[106]*... "Politiemensen worden geacht om de problemen van de toekomst op te lossen, maar zijn tegelijk lager*

.....

[102] DE KIMPE, S. (2023), De politieopleiding. Van Bleu naar blauw., in, *S. DE KIMPE & T. VAN DEN BROECK*, Blauw. Een handboek over de politie, haar functie, werking en organisatie, Brugge, Vanden Broele, 833-878, p. 873.

[103] Voor de visitatierapporten opleiding INP zie: Boon, K., Cools, M., Mol, R., & Hezewijk, R. v. (2011a). *Rapport van de onderwijsvisitatie van de basisopleiding Inspecteur en opleiding hoofdinspecteur van politie*, Brussel, DGS, Federale Politie. BOON, K., HEZEWIJK, R. V., MOL, R., & COOLS, M. (2011b). *Onderwijsvisitatie. Basisopleiding Inspecteur en opleiding Hoofdinspecteur van Politie*. Brussel, Federale Politie.

[104] DE KIMPE, S. (2023), De politieopleiding. Van Bleu naar blauw., in, *S. DE KIMPE & T. VAN DEN BROECK*, Blauw. Een handboek over de politie, haar functie, werking en organisatie, Brugge, Vanden Broele, 833-878, p. 873-874.

[105] DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E. (2023), *Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 107.

[106] *Ibid.,* p. 108.

opgeleid dan gemiddeld. Een driejarige bacheloropleiding is in onze huidige maatschappelijke context intussen al lang geen uitzondering meer"[107].

62. Minister van Binnenlandse zaken Verlinden stelde vervolgens dat *er na: "Meer dan 20 jaar na de hervorming er dringend nood [is] aan een vernieuwd model van het politieonderwijs…*[108] *Op middellange termijn is een maximale integratie in het regulier onderwijs noodzakelijk. In het kader van de Bologna-akkoorden werd reeds een overeenstemming bepaald tussen volgende politiegraden en het type diploma dat daarmee overeenstemt: inspecteur: graduaat (HBO-5); hoofdinspecteur: bachelor; commissaris: master."*[109] Na de conclusies van de Staten-Generaal voor politie (SEGPOL) over de opleiding en de reactie daarop van de minister van Binnenlandse zaken ontvingen de politiescholen op 21 maart 2023 een nota van de minister met de mededeling dat ze de vrijheid kregen om initiatieven te nemen in de vorm van pilootprojecten voor samenwerking met hogescholen. De tijd voor een uitwerking hiervan bleek echter kort nl. tot 30 april 2023[110]. Volgens een politieschool gaf dit het gevoel 'tegen de muur te worden gezet'. Hoe ernstig neemt men de vernieuwingen in de politieopleiding, zo werd gesteld, als het hervormingsproject de ganse legislatuur eerst de koelkast in gaat, maar er te elfder ure plots de vraag komt naar pilootprojecten in die zin? Naar verluidt hebben verschillende provinciale politiescholen desalniettemin een pilootproject ontwikkeld. Door alleen al de verschillen in aantal lesuren per vak, en de verschillende invulling van de lessen door de resp. docenten, maakten de afstemming en samenwerking in de praktijk toch niet zo eenvoudig te realiseren.

4. CONCLUSIES

63. De politie en in het bijzonder de selectiedienst van de federale politie DPRS doet grote inspanningen om de benodigde medewerkers aan te trekken, te selecteren en op te leiden. Het betreft hier echter een quasi volledig intern proces met weinig inbreng vanuit de samenleving. Daarenboven gebeurt de

.....

[107] *Ibid.*, p. 107-108.

[108] En verder: ... *"Eén jaar opleiding om inspecteur van politie te worden, volstaat niet meer om de nodige bagage te hebben om een antwoord te kunnen bieden aan de complexe uitdagingen en verwachtingen die de samenleving van de politie heeft. Verder ontbreekt het politieonderwijs doorheen het land aan uniformiteit, kwaliteit en transparantie. Er is bovendien onvoldoende afstemming met de doelgroep en onvoldoende integratie met het hr-proces. De afstemming tussen de verschillende politiescholen kan beter. Politieonderwijs is vandaag een onvoldoende flexibel systeem waarbij rekrutering en opleidingscapaciteit op elkaar zijn afgestemd."*

[109] VERLINDEN, A. (2023), Een politie voor de toekomst, voor een veiliger België: een blauwdruk, in *DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E., Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 673-674.

[110] Bovendien zouden hiervoor geen externe financiële middelen voorhanden zijn. Op vier weken tijd vervolgens een samenwerkingsverband aangaan, lesprogramma's en leerdoelstellingen vergelijken en waarbij de hogeschool zich aan het programma van de politieschool dient aan te passen bleek geen sinecure. Tussen de scholen onderling is er in die tussenperiode van vier weken éénmaal een teamoverleg geweest om af te toetsen hoe de verschillende directeurs van de verschillende politiescholen de nota van de minister zouden gaan toepassen.

zoektocht naar de juiste medewerker exclusief in de fase van de selectie zelf en spelen de rekruteringsfase en de opleiding nauwelijks nog een rol in het selectieproces.

Rekrutering

64. De rekruteringsfase probeert daarbij een maximaal aantal geïnteresseerde kandidaten te bereiken en aan te trekken. De nadruk ligt daarbij op het afwisselende en avontuurlijke karakter van de functie (extern), op de goede verloning en vele carrièremogelijkheden (intern) en een goede balans werk-privé. Daarbij lijkt ook een kentering ingezet weg van een vrij 'masculien' en een sterk op crime fighting gericht beeld van de politiefunctie. Maar verdere verwachtingen én zelfselectie naar klantvriendelijkheid, integriteit, sociale instelling e.a. worden blijkbaar vooralsnog niet systematisch verduidelijkt. Dit in tegenstelling tot Nederland bv. waar via rekruteringsfilms duidelijk wordt gemaakt in welke situaties welk gedrag en attitude al dan niet worden verwacht (cf. supra). 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. Het maakt dat de slaagpercentages steeds rond de 20% schommelen. Het zwaar moeten (uit)selecteren maakt een enorme kost uit.

65. Om een geschikt(er) profiel 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. Ook hierin is nog meer focus mogelijk. De Staten-Generaal van de politie (SEGPOL) (cf. supra) benadrukte daarbij nog de nood aan een bredere visvijver en dit vanuit een behoefte aan een diversiteit aan competenties. Daarbij hoort volgens hen ook het zoeken naar kandidaten geschikt voor '*het werken volgens en binnen de COP-filosofie en dit met een focus op inclusiviteit, vertrouwen, respect en integriteit*'[111].

Selectie

66. De eigenlijke selectiefase bevat in essentie het aantrekken van gewenste medewerkers ('selecting in'), het weren van ongewenste medewerkers ('selecting out') en dit met zo weinig mogelijke vals positieve en vals negatieve resultaten. Een adequate selectie vindt daarbij een goed evenwicht van zowel 'uit' als 'in' selecteren.

67. De Belgische politie hanteert daartoe een systeem van 'selectie aan de poort', en dat vóór de opleiding. Deze laatste vormt daarna eigenlijk geen vorm van selectie meer (infra) en dit in tegenstelling tot de meeste beroeps-

.....

[111] *DALLE, J-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., ROEGIERS, N., LIBOIS, O., DELCOURT, V., TANGE, C., DE LAVAREILLE, D., KEUTERICKX, V. DE LEU DE CECIL, E., Staten-Generaal van de politie, een blauwdruk voor de politie van de toekomst*, Brugge/Genval, Vanden Broele. p. 105.

groepen. Veelal ligt de nadruk daarbij op 'selecting out'. Men bekomt zo een groep van geselecteerden waarvoor in principe weinig redenen kunnen worden gevonden om hen te weren[112]. De 'selecting in'-zijde is daarbij heel wat minder ontwikkeld bij het aantrekken van het basiskader[113]. Vooral voor de uitoefening van een gemeenschapsgerichte politiezorg en een democratische uitoefening van de politiefunctie vormt dit nochtans een belangrijke factor. Het huidige competentieprofiel bevat vele aspecten van dergelijke oriëntatie. Ook uit het evaluatierapport DGR blijkt dat een grote meerderheid van de respondenten tevreden is over het competentie-profiel[114].

68. Wat de testing van dit competentieprofiel betreft, wezen de opeenvolgende toezichts- en klachtonderzoeken van het Comité P hier op meerdere verbeterpunten. Daarbij 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 gemeten[115]. 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 tegengehouden (cf. een gebrek aan selecting out). 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. Daarbij dient verder opgemerkt dat door personeelsgebrek de selectiedienst DPRS voor de afname van de persoonlijk-heidstesten soms ook een beroep moet doen op externe psychologen die door privéfirma's worden aangeleverd. Dit roept vragen op qua beroepsgeheim en deontologie.

69. Dat er in de fase van de rekrutering weinig aan 'zelfselectie' wordt gedaan én dat in de opleiding erna evenmin nog veel selectie volgt, maakt dat de druk om tot een adequate selectie te komen, hoofdzakelijk bij de selectie komt te liggen. Dat vormt een schier onmogelijke (en ondankbare) opdracht voor de selectiedienst DPRS, en dit ondanks de grote inzet en innovatie-bereidheid van de medewerkers aldaar. De druk tot het behalen van de gewenste aantallen versterkt dit gegeven. De selectiedienst bevindt zich

.....

[112] DOERNER, W. G., & NOWELL, T. M. (1999). The reliability of the behavioral-personnel assessment deice (B-PAD) in selecting police recruits. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 22(3), 343-352, p. 343.

[113] Bij de aanwerving van het gespecialiseerde middenkader gaat men wel gericht op zoek naar specifieke profielen zoals informatici, boekhouders e.a.

[114] DGR (2023). *Evaluatie rekrutering en selectie. Basiskader,* p.31.

[115] VAN DEN BROECK, T. & BOURDOUX, G. (2008). *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie,* Cahiers Vast Comité P, Brussel, Politeia, p.91.

daardoor tussen hamer en aambeeld. Deze druk uit zich in bv. een soepeler beleid m.b.t. de kandidaten met 'het voordeel van de twijfel'. 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.

Opleiding

70. De opleiding van politie vormt vandaag een volledig interne *corporate* opleiding voor en door politie. Het feit dat de studenten ondertussen eigenlijk betaalde werknemers zijn en een (te) korte opleiding ontvangen maakt dat deze vorming geen echt selectiemoment meer vormt. Problemen doorheen de ganse ketting qua voldoende (potentieel aan) kennis, competenties en attitudes (cf. integriteit) kunnen in deze fase nog moeilijk worden geremedieerd. Een absoluut gebrek aan kwaliteitscontrole (door AIG) versterkt dit gegeven enkel. Daarmee wordt ook de zgn. 'padafhankelijkheid' versterkt van beslissingen doorheen de ganse keten van rekrutering- selectie en opleiding. Dat wil zeggen dat beslissingen in het ene deel van de keten automatisch gevolgen hebben voor de volgende onderdelen ervan. Dit lijkt in het bijzonder het geval met de kandidaten die bij de selectie een zgn. 'voordeel van de twijfel' genieten. De mogelijkheid tot bijsturing, remediëring of zo nodig tegenhouden van deze profielen in de opleiding blijkt erg moeilijk. Nochtans duiken dergelijke profielen sterk op in de gevoerde dossieronderzoeken van het Comité P naar operationele politieambtenaren met integriteitsproblemen (cf. zwak normbesef en problematische attitudes) en een geringe anciënniteit. De actuele desinvestering vanwege de federale politie in deze opleiding doet de problemen enkel nog toenemen.

71. De in 2014 ingevoerde probatiestage blijkt ook weinig soelaas te brengen. Waar sommige grotere politiezones een kader opstelden voor deze probatiestage, blijken in kleinere politiezones stagedoende politie-inspecteurs vaker 'gewoon mee het bad te worden in 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 beroeps-orgaan deel uit van de evaluatieketen voor de probatiestage. In de praktijk blijkt het voor leidinggevenden niet eenvoudig om inspecteurs waarvoor blijkt dat zij op het terrein niet voldoen aan de kwaliteitsvereisten van een inspecteur, negatief te evalueren.

72. 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.