

## Rekrutering en selectie ten voordele van de Geïntegreerde Politie

- Het afgelopen jaar dienden er zich minder kandidaten aan, wat wijst op een daling van de interesse in een job bij de politie.
- Nochtans blijkt uit een interne enquête rond *employer branding* dat de politie hoog scoort wat betreft de carrièremogelijkheden, de inhoud en maatschappelijke relevantie van het werk en de werksfeer.
- De rekruteringswebsite Jobpol is in een nieuw jasje gestoken, voor meer overzicht en duidelijkheid.

### Overzichtstabel van de aanwervingen

De dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie (DPRS) is verantwoordelijk voor de externe aanwervingen in het operationeel kader en de externe aanwervingen voor het burgerpersoneel van de Geïntegreerde Politie (Lokale Politie en Federale Politie) alsook voor de interne bevorderingsexamens.

Onderstaande tabellen hernemen interessante cijfergegevens over de rekruterings- en selectieprocedures van de verschillende betrokken doelgroepen.

<b>Externe rekrutering</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Kandidaten voor het operationeel kader*	17 654	14 594
Laureaten voor het operationeel kader*	1 802	1 667
Kandidaten voor het administratief en logistiek kader	8 227	8 274
Laureaten voor het administratief en logistiek kader	1 552	1 706
<b>Totaal</b>	<b>29 235</b>	<b>26 241</b>

\*De kandidaten van een jaar zijn niet noodzakelijk de laureaten in datzelfde jaar.

<b>Interne rekrutering</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Kandidaten voor het operationeel kader*	1 326	1 213
Laureaten voor het operationeel kader*	689	747
Kandidaten voor het administratief en logistiek kader	1 587	995
Laureaten voor het administratief en logistiek kader	54	117
<b>Totaal</b>	<b>3 656</b>	<b>3 072</b>

\*De kandidaten van een jaar zijn niet noodzakelijk de laureaten in datzelfde jaar.

<b>Totaal Rekrutering</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Evolutie</b>
Kandidaten voor het operationeel kader*	18 980	15 807	-16,72 %
Laureaten voor het operationeel kader*	2 491	2 414	-3,09 %
Kandidaten voor het administratief en logistiek kader	9 814	8 269	-5,55 %

Totaal	32 891	29 313	-10,88 %
--------	--------	--------	----------

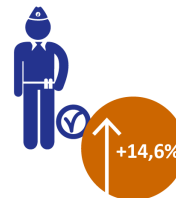
\* De kandidaten van een jaar zijn niet noodzakelijk de laureaten in datzelfde jaar.

1 982



Medische dossiers behandeld door de arbeidsgeneeskunde

5 551



Aantal screenings van kandidaten

### Aantal selectieproeven (nieuw in 2019)

- 1 380 beroepsproeven
- 15 271 sportproeven
- 13 709 cognitieve proeven
- 9 104 taalproeven
- 11 909 persoonlijkheidsproeven
- 4 471 moraliteitsonderzoeken
- 5 402 commissies
- 6 706 deliberaties

## Communicatie en marketing

Voor de aanwerving van medewerkers voor het operationele kader en voor burgerfuncties worden er op regelmatige basis (nieuwe) communicatiekanalen- en middelen gebruikt om deze vacatures kenbaar te maken bij het grote publiek.

Marketingtools	2018	2019
Brochures en flyers	40 000	69 000
Telefoonoproepen	/	20 985
Mails (behandeld)	/	14 158
Bezoekers website Jobpol	/	1 414 750
Berichten via Facebook	2 925	3 782
Opleidingen in de politiezones	9	8
Infodagen in de politiescholen	8	36
Volgers op Facebookpagina Jobpol	28 452	31 846
Rekruterings evenementen (infosessies, jobbeurzen ...)	293	265
Aanwezigheid andere evenementen (festivals, sportevenementen ...)	432	241

### Infobrochure administratief en logistiek personeel

jobbeurzen en festiviteiten.

Aangezien de Geïntegreerde Politie ook kampt met knelpuntberoepen voor administratieve medewerkers (zoals artsen, IT'ers, mecaniciens ...), was het opportuun om een compacte brochure voor deze doelgroep te maken. Het resultaat mag er zijn: een infobrochure met toelichting over de Federale en Lokale Politie, een uitleg over de verschillende niveaus inclusief testimonials van collega's die reeds binnen dit kader werken. De eerste druk kwam net op tijd voor het Politiedorp op 21 juli, waar we veel mensen wegwijs hebben kunnen maken doorheen de verschillende carrièremogelijkheden bij de politie.

21 juli: een onvergetelijk feest! - 21 juillet : des souvenirs plein la f...



### Rekruteringswebsite Jobpol in een nieuw jasje

De Federale Politie heeft een nieuwe (weliswaar tijdelijke) website gelanceerd. Het doel van deze website is om op een overzichtelijke manier de bezoekers een duidelijk beeld te geven van de job- en carrièremogelijkheden binnen de Geïntegreerde Politie. Kandidaten krijgen er een duidelijk zicht op de openstaande vacatures en de bijhorende proeven. Ze vinden ook tips & tricks terug om zich grondig voor te bereiden op de sollicitatie. Daarnaast hebben ze ook een overzicht van alle geplande rekruterings evenementen en kunnen ze, ter voorbereiding op de selectieprocedure, via een elektronisch formulier contact opnemen met één van onze 1600 contactpunten rekrutering binnen de Geïntegreerde Politie.

De website [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be) is beschikbaar in het Frans, het Nederlands en het Duits.

De Federale Politie zit niet stil. In de loop van de komende jaren zal er een nieuwe definitieve Jobpol-website gelanceerd worden, waarbij de kandidaten de mogelijkheid zullen hebben om online te solliciteren, hun selectiedata zelf te kiezen alsook hun resultaten online te consulteren. Daarnaast zal de HR-unit de selectieprocedure voor hun vacature volledig kunnen opvolgen. Op deze manier streeft de dienst Rekrutering en Selectie naar een transparante en klantgerichte werkwijze met haar partners.

Deze modernisering gaan gepaard met een nieuw logo. Het gekende blauw-gele logo verdwijnt en is vervangen door een nieuw, modern logo dat in lijn ligt met de nieuwe visuele identiteit van de politie.



  
**Success Story**

een aantrekkelijke werkgever beschouwd? Om een antwoord te krijgen op die vraag, heeft de Federale Politie ervoor gekozen om, samen met de Lokale Politie, samen te werken met Randstad rond het concept *employer branding*.

Het imago van de politie als aantrekkelijke werkgever is van essentieel belang om talenten aan te trekken en te houden. Er werd onder andere een interne bevraging georganiseerd: een grootschalige anonieme enquête aangevuld met focusgroepen.

Vanuit de analyses en resultaten van het project is een versterkte werkgeversbelofte opgebouwd, die zal worden geïntegreerd in de rekruteringscampagnes (extern) en het humanresourcesbeleid (intern). Uit de interne enquête rond *employer branding* blijkt dat de politie hoog scoort op een aantal bouwstenen die de ruggengraat van de werkgeversbelofte van de politie vormen, met name: goede carrièremogelijkheden, inhoudelijk interessant werk, de maatschappelijke relevantie en de werksfeer (collegialiteit/korpsgeest/teamwerk/cohesie).

## Federale Politie

✉ [federal.contactcenter@police.belgium.eu](mailto:federal.contactcenter@police.belgium.eu)

🌐 [www.federalepolitie.be](http://www.federalepolitie.be)

## Archief

[Jaarverslag 2018](#)

[Jaarverslag 2017](#)

## Taalkeuze

[Nederlands](#)

[Français](#)

