

Rekrutering en selectie ten voordele van de Geïntegreerde Politie

- Het aantal kandidaten dat zich heeft aangediend voor het operationeel kader is licht gestegen.
- De selectieprocedure is vernieuwd en efficiënter gemaakt; een aantal proeven zijn aangepast of gedigitaliseerd.
- De Federale Politie heeft een nieuw project voor jongeren van 14 tot 18 jaar gelanceerd: 'The Rookies'.

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 bevatten interessante cijfergegevens over de rekruterings- en selectieprocedures van de verschillende betrokken doelgroepen.

Externe rekrutering	2018	2019	2020	2021
Kandidaten voor het operationeel kader*	17 654	14 594	12 989	13 218
Laureaten voor het operationeel kader*	1 802	1 667	1 626	2 269
Kandidaten voor het administratief en logistiek kader (burgerpersoneel)	8 227	8 274	8 241	10 370
Laureaten voor het administratief en logistiek kader	1 552	1 706	2 079	1 550
Totaal	29 235	26 241	24 935	27 407

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

Interne rekrutering	2018	2019	2020	2021
Kandidaten voor het operationeel kader*	1 326	1 213	1 311	1 157
Laureaten voor het operationeel kader*	689	747	591	600
Kandidaten voor het administratief en logistiek kader (burgerpersoneel)	1 587	995	541	0**
Laureaten voor het administratief en logistiek kader	54	117	92	0**
Totaal	3 656	3 072	2 536	1 757

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

** In 2021 werd geen bevorderingsexamen CALog georganiseerd.

Totaal rekrutering	2018	2019	2020	2021	Evolution
Kandidaten voor het operationeel kader*	18 980	15 807	14 300	14 375	+0,52%
Laureaten voor het operationeel kader*	2 491	2 414	2 148	2 869	+33,57%
Kandidaten voor het administratief en logistiek kader (burgerpersoneel)	9 814	8 269	8 782	10 370	+18,08%

Totaal rekrutering	2018	2019	2020	2021	Evolution
Laureaten voor het administratief en logistiek kader	1 606	1 823	2 171	1 550	-28,6%
Totaal	32 891	29 313	27 470	29 164	+6,16%

* Les candidats d'une année ne sont pas nécessairement les lauréats de cette même année.

	2018	2019	2020	2021
Medische dossiers behandeld door de Arbeidsgeneeskunde	2 021	1 982	1 844	1 907

Selectieproeven

Een gedetailleerde beschrijving van de selectieproeven voor 'functies in uniform' en 'functies als burger' is te vinden op www.jobpol.be.

Totaal	2019	2020	2021
Beroepsproeven	1 380	2 692	2 016
Sportproeven	15 271	8 306	10 246
Cognitieve proeven	13 709	13 040	12 031
Taalproeven	9 104	6 926	6 408
Persoonlijkheidsproeven	11 909	10 403	10 947
Moraliteitsonderzoeken	4 471	2 607	3 307
Commissies	5 402	3 990	4 395
Deliberaties	6 706	5 084	5 693

Nieuwe rekruterings- en selectieprocedure

De rekruterings- en selectieprocedure is in 2021 volledig vernieuwd en van start gegaan op 14 september 2021. De hoofddoelstelling was de zones van de Lokale Politie en de entiteiten van de Federale Politie meer inspraak en verantwoordelijkheid geven: zij kunnen nu zelf rekruteren en selecteren. Aan de hand van mediacampagnes, jobdagen en via nieuwe partnerschappen zetten zij zichzelf in de kijker en kunnen zij potentiële kandidaten overtuigen om voor een job bij hun zone of dienst te kiezen. Daarnaast voeren de zones en entiteiten zelf de sollicitatiegesprekken om op zoek te gaan naar de perfecte 'match' voor hun teams. De voorafgaande algemene selectieproeven zoals de kennis- en persoonlijkheidstest zijn nog in handen van de dienst Rekrutering en Selectie.

De vernieuwing zorgt ook voor meer kwaliteit, voor een snellere procedure en, door de lokale verankering van de rekrutering, voor meer diversiteit bij de kandidaten.

Innovatie en digitalisatie: SaRA en de nieuwe jobpol.be

Samen met de nieuwe rekruterings- en selectieprocedure is in september 2021 een volledig vernieuwde versie van www.jobpol.be gelanceerd. De website is gebruiksvriendelijker en aangepast aan de laatste trends en technologieën. Kortom, een vernieuwd imago op het web.

Aan jobpol.be is de gloednieuwe toepassing SaRA (Selection and Recruitment Administration) gekoppeld. SaRA is ontwikkeld door de Directie van de politionele informatie en de ICT-middelen (DRI). Via deze toepassing creëren kandidaten een eigen account op jobpol.be, plaatsen de zones van de Lokale Politie en de federale entiteiten rechtstreeks hun vacatures online en wordt de wervingsreserve beheerd.

SaRA zal in de toekomst nog uitbreiden waardoor het administratieve luik van het selectieproces vrijwel helemaal digitaal zal verlopen.

Belangrijke stappen voor de kandidaat

De kandidaat kan de persoonlijkheidsproef, situationele beoordelingsproef en motivatievragenlijst thuis invullen. Met deze testen kan je immers niet sjoemelen. Enkele proeven moet de kandidaat nog afleggen in de politiebouwen: de cognitieve vaardigheidsproef en de taalttest. Nadat de kandidaat voor de testen geslaagd is, volgen de sportproeven. In de derde fase volgt de persoonlijkheidsevaluatie met een psycholoog. Gelijktijdig met deze proeven wordt er een onderzoek gevoerd naar de achtergrond van de kandidaat door de politiezone waarin de kandidaat woont.

Hierna wordt beslist of de kandidaat al dan niet geschikt is om bij de politie aan het werk te gaan. De geslaagde kandidaat mag zichzelf dan een laureaat noemen.

Vervolgens kan de kersverse laureaat gaan solliciteren bij een specifieke zone of dienst. Als de zone of dienst de laureaat aanwerft, dan wordt nog een medisch onderzoek gedaan en kan de politieopleiding officieel beginnen. Geslaagd voor de opleiding? Dan verwelkomen de zones van de Lokale Politie of de dienst van de Federale Politie hun nieuwe collega!

“2021, het jaar van verandering”



“2021 is het jaar van verandering: de zones van de Lokale Politie en de diensten van de Federale Politie krijgen allemaal veel meer inspraak en verantwoordelijkheid in de rekrutering en selectie van nieuwe collega’s. Dankzij de digitalisering kunnen onze mensen sneller werken en kunnen kandidaten een aantal proeven thuis afleggen, wat veel comfortabeler is. Met als resultaat dat meer kandidaten starten en sneller de procedure doorlopen én dat er beter aan de behoeften van de zones van de Lokale Politie en de federale diensten wordt voldaan.

Het is een hele omschakeling, maar ik heb er alle vertrouwen in dat onze medewerkers zich hiervoor zullen engageren.”

EERSTE ADVISEUR DOMINIQUE VAN RYCKEGHEM

Directrice-generaal van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR)

“



Dit is de vrucht van een werk van jaren. Eindelijk kunnen we nieuwe kandidaten op een meer hedendaagse en efficiënte manier aanwerven. Ik kijk ernaar uit om de nieuwe laureaten te zien verschijnen aan de start van een boeiende en waardevolle carrière bij de Geïntegreerde Politie. Hopelijk zullen ze anderen inspireren om hetzelfde te doen.”

EERSTE HOOFDCOMMISSARIS MARC DE MESMAEKER

Commissaris-generaal van de Federale Politie



Nieuwe aanpak rekrutering: partnerschappen!



Success Story

In de loop van 2021 is de manier waarop we rekruteren fel vernieuwd onder impuls van de Algemene directie van het middelenbeheer en de informatie (DGR). Via een nieuwe aanpak van de rekrutering willen we de kennis over jobs bij de politie vergroten, meer kandidaten rekruteren, samen (met de Lokale Politie) rekruteren en het imago van de politie verbeteren door haar maatschappelijke relevantie te verduidelijken. Basisprincipes zijn samenwerking, partnerschappen, doelgericht werken en innovatie met verrassing.

De gezamenlijke rekrutering door de Lokale Politie en Federale Politie is verankerd in provinciale actieplannen gecoördineerd door de gouverneurs en vormt een tegenwicht tegen concurrentie op de arbeidsmarkt.

We zoeken partners en kandidaten die dezelfde waarden en belangen hebben als politiemedewerkers, bijvoorbeeld: teamspirit, doorzettingsvermogen, sportief en maatschappelijk geëngageerd zijn. In dat kader zijn in 2021 afspraken gemaakt met nieuwe partners waaronder de Brusselse jongeren vzw Capital, Belgian Cycling (de vroegere Wielrijdersbond) en Universiteit Gent.

De vzw Capital wil jongeren uit Brussel en uit de Rand begeleiden naar de jobmarkt. De politie heeft samen met Capital een exclusief filmpje gerealiseerd waarin politiemedewerkers vertellen over hun job en waarom ze die graag doen: een zeer gevarieerd takenpakket, veel doorgroeimogelijkheden, toffe collega's en bij de politie draag je dagelijks een steentje bij aan een veiligere samenleving.

De samenwerking met Belgian Cycling rond veiligheid en rekrutering was voor velen de grootste verrassing maar tegelijkertijd bijna vanzelfsprekend. Wielrenners zijn sportief, doorzetters en teamspelers. En zij zijn vaak op zoek naar een zinvolle job als ze, nog heel jong, stoppen met hun wielrennerscarrière.

Met de Gentse universiteit werd in 2021 gewerkt aan het volgende vraagstuk: "*Hoe en met welke boodschap kan de politie best IT'ers rekruteren?*" Een team van masterstudenten boog zich gedurende hun schooljaar over deze vraag.

In 2022 hopen we de eerste concrete resultaten van deze nieuwe partnerschappen te kunnen registreren.

Communicatie en marketing

Voor de aanwerving van medewerkers voor het operationeel 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	2020*	2021
Brochures en flyers	40 000	69 000	/	10 000
Telefoonoproepen	/	20 985	41 984	56 530
Mails (behandeld)	/	14 158	25 985	28 433
Bezoekers website jobpol	/	1 414 750	1 858 442	1 599 843
Berichten via Facebook	2 925	3 782	2 551	3 978
Opleidingen in de politiezones	9	8	5	/
Infodagen in de politiescholen	8	36	7	25
Volgers op Facebookpagina jobpol	28 452	31 846	36 916	40 630

Marketingtools	2018	2019	2020*	2021
Volgers op Instagramaccount jobpol	/	/	6 936	8 816
Rekruterings evenementen (infosessies, jobbeurzen enz.)	293	265	214	574
Aanwezigheid andere evenementen (festivals, sportevenementen enz.)	432	241	/**	/**

* Omwille van de coronacrisis werd er geen gebruik gemaakt van bepaalde marketingtools.

** Door de beperkende coronamaatregelen konden verschillende evenementen niet doorgaan.



Success Story

'The Rookies' ontdekken de Federale Politie tijdens een inleefstage

Op 1 december 2021 heeft de Federale Politie een nieuw project voor jongeren van 14 tot 18 jaar uit heel België gelanceerd. Dit project met als naam 'The Rookies' (Engels voor 'de groentjes') loopt tot juli 2022 en wil de banden tussen jongeren en de politie versterken.

Dertig tieners kunnen tijdens allerlei activiteiten kennismaken met het werk van verschillende eenheden van de Federale Politie. De deelnemers gaan bijvoorbeeld mee op pad met de Federale Wegpolitie, ze bezoeken de Speciale Eenheden, ze maken kennis met de viervoeters van de Hondensteun of ze leren hoe het labo sporen onderzoekt ...

De lancering van dit project valt samen met de campagne 'Wederzijds Respect'. Die campagne wil nieuwe bruggen slaan tussen veiligheidsberoepen en burgers, eerst en vooral door elkaar beter te leren kennen. Dat is ook de finaliteit van 'The Rookies'.

Het project wil jonge burgers in contact brengen met mensen uit verschillende entiteiten van de Federale Politie. Het doel is om via activiteiten en ontmoetingen:

- de jongeren en de Federale Politie dichter bij elkaar te brengen en de dialoog te stimuleren;
- de jongeren te laten kennismaken met het politieberoep en met de verschillende mogelijkheden binnen de Federale Politie;
- de jongeren bewust te maken van maatschappelijke problemen zoals geweld, racisme of pesten.

