

Werving en selectie bij de federale politie

Het Rekenhof heeft een onderzoek gevoerd naar de bevoegdheden van de federale politie in het wervings- en selectieproces van de personeelsleden van de geïntegreerde politie, zowel die van het operationeel kader (politieambtenaren en agenten) als die van het administratief en logistiek kader (burgerpersoneel).

Wat het operationeel kader betreft, stelde het Rekenhof vast dat de federale politie de aanwervingsbehoefte goed inschat en bij de selectie ruim aandacht besteedt aan de kwaliteit, de naleving van de selectiereglementering en de motivering van beslissingen. Het Rekenhof wijst er wel op dat door de lange selectie- en opleidingstermijnen vele betrekkingen voor politieambtenaar tijdelijk ingevuld worden via detacheringen, waarvan verscheidene langer dan één jaar duren. Die werkwijze vertekent de reële behoefte aan personeel en middelen. Het Rekenhof meent dat de selectieprocedure zou kunnen worden ingekort door ze te vereenvoudigen en door de proeven te centraliseren. Dat verkleint bovendien de kans op onregelmatigheden. Het risico op subjectiviteit in de beoordelingen kan worden verminderd door bij iedere persoonlijkheidsproef meerdere beoordelaars te betrekken en stabiliteit en continuïteit in de samenstelling van de jury's te verzekeren. Het Rekenhof merkt op dat de regelgeving niet is vastgelegd in één gecoördineerde tekst, maar in meerdere teksten, wat leidt tot overlappingsen en contradicties. Het pleit er daarom voor om de regelgeving te coördineren en vormelijk te vereenvoudigen.

Wat het administratief en logistiek kader betreft, stelde het Rekenhof vast dat de kwaliteit van de wervings- en selectieprocedures ondermaats is: beslissingen zijn vaak niet voldoende gemotiveerd, terwijl de versnippering van de organisatie van selectieprocedures leidt tot anomalieën en onregelmatigheden. Bij sommige selecties werd de volgorde van inschrijving gebruikt als criterium om het aantal kandidaten te beperken, wat onvoldoende garantie biedt op een gelijke behandeling. Daarom beveelt het aan meer algemene selectieprocedures en centrale wervingsreserves te gebruiken, wat de uniformiteit en het goede beheer van de procedures bevordert.

Dit verslag werd op 18 februari 2015 goedgekeurd door de algemene vergadering van het Rekenhof en voorgelegd aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Het is enkel elektronisch, in het Nederlands en het Frans, beschikbaar op www.rekenhof.be.

INHOUD

Hoofdstuk 1	4
Inleiding	4
1.1 Voorwerp van het onderzoek	4
1.2 Onderzoeksvragen	4
1.3 Onderzoeksmethode	4
1.4 Onderzoeksverloop	5
1.5 Juridische en organisatorische context	5
1.6 Beschrijving van de selectieprocedures	8
Hoofdstuk 2	13
Voert de federale politie een degelijk wervings- en selectiebeleid?	13
2.1 Vaststelling van de personeelsbehoeften	13
2.2 Functieprofiel - operationeel kader	15
2.3 Validiteit van de selectieproeven - operationeel kader	16
Hoofdstuk 3	19
Beheerst de federale politie het wervings- en selectieproces?	19
3.1 Administratief beheer van de selecties van het Calog-kader	19
3.2 Administratief beheer van de selecties van het operationeel kader	19
3.3 Duur van het selectieproces - operationeel kader	21
3.4 Interne controle - operationeel kader	22
Hoofdstuk 4	23
Voldoen de statutaire bepalingen over werving en selectie aan de kenmerken van goede regelgeving?	23
4.1 Volledigheid	23
4.2 Samenhang van de regelgevende teksten	23
4.2.1 Selectie van hoofdinspecteurs – operationeel kader	23
4.2.2 Contractuele aanwervingen wegens dringende redenen - Calog-kader	24
4.2.3 Personeelsformatie van de federale politie	25
4.2.4 Omzendbrief GPI 15bis -Calog-kader	25
4.2.5 Andere onnauwkeurigheden	25

4.3	Gelijkheidsbeginsel: onderscheid tussen kandidaten – operationeel kader	26
Hoofdstuk 5		27
Verlopen de wervingen en selecties volgens de regelgeving?		27
5.1	Motivering van de Calog-selecties	27
5.2	Motivering van de selecties van het operationeel kader	27
5.3	Eenheid van beoordeling - operationeel kader	29
5.4	Taalwetgeving - Calog-kader	30
5.5	Contractuele wervingsgrond: dringende redenen - Calog-kader	31
5.6	Reglementaire inbreuken - Calog-kader	31
5.7	Uitsluiting op basis van de inschrijvingsvolgorde - Calog-kader	32
Hoofdstuk 6		33
Conclusies en aanbevelingen		33
6.1	Voert de federale politie een degelijk wervings- en selectiebeleid?	33
6.2	Beheerst de politie het wervings-en selectieproces?	33
6.3	Voldoen de statutaire bepalingen over de werving en selectie aan de kenmerken van goede regelgeving?	34
6.4	Verlopen de wervingen en selecties volgens de regelgeving?	35
Bijlage 1		36
Overzicht van de selectieproeven en bijhorende subproeven		36
Bijlage 2		37
Overzicht van de vereiste competenties per kader		37

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Voorwerp van het onderzoek

Het Rekenhof heeft het externe¹ wervings- en selectiebeleid bij de federale politie onderzocht. Dat omvat de vaststelling van de aanwervingsbehoefte, de selectieprocessen en de indienstneming als aspirant. De basisopleiding en de definitieve benoeming vallen buiten de audit. De audit heeft enkel betrekking op de rol van de federale politie; selectie- en wervingsactiviteiten door de lokale politie vallen buiten de scope van de audit. De fysieke proef, het medisch onderzoek en het omgevings- en antecedentenonderzoek maken evenmin deel uit van de audit.

1.2 Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen werden onderzocht:

1. Voert de federale politie een degelijk wervings- en selectiebeleid? ([hoofdstuk 2](#))
2. Beheerst de politie het wervings- en selectieproces? ([hoofdstuk 3](#))
3. Voldoen de statutaire bepalingen in verband met de werving en selectie aan de kenmerken van goede regelgeving? ([hoofdstuk 4](#))
4. Verlopen de wervingen en selecties volgens de regelgeving? ([hoofdstuk 5](#))

1.3 Onderzoeksmethode

Het onderzoek heeft betrekking op de selecties van het jaar 2012. Het is uitgevoerd aan de hand van interviews met leidinggevenden, een studie van de beleidsteksten en de regelgeving, de analyse van databankgegevens en een dossieronderzoek. De analyse van de databankgegevens had enkel betrekking op de resultaten van de kandidaat-inspecteurs.

Voor het dossieronderzoek werden volgende aantallen dossiers geselecteerd:

Tabel 1 – Overzicht van de aantallen onderzochte dossiers en de wijze van dossierselectie

Kader	Onderzochte dossiers	Wijze van dossierselectie
Officierskader	16	de in dienst genomen kandidaten
Middenkader	55	de in dienst genomen kandidaten
Basiskader	145	40 dossiers ad random en 105 dossiers gerichte selectie op basis van databankanalyse

¹ "Externe" wervings- en selectiebeleid slaat op het aanwerven van externe kandidaten; bevorderingen en dienstaanwijzingen via interne mobiliteit vallen hierbuiten. Personeelsleden van de politie kunnen echter wel als "extern" kandidaat deelnemen aan externe selecties.

(in dienst genomen kandidaten en niet-geslaagden)

Agentenkader	17	ad random (in dienst genomen kandidaten en niet-geslaagden)
Calog-kader statutair	41	ad random (in dienst genomen kandidaten)
Calog-kader contractueel	22	ad random (in dienst genomen kandidaten)
Totaal	296	

Bron: Rekenhof

1.4 Onderzoeksverloop

26 juni 2013	Aankondiging van het onderzoek bij de minister van Binnenlandse Zaken, de minister van Justitie en de commissaris-generaal van de federale politie
Eind augustus 2013 tot begin 2014	Uitvoering van het onderzoek
30 juli 2014	Verzending van het voorontwerp van verslag naar de commissaris-generaal van de federale politie
26 augustus 2014	Antwoord van de commissaris-generaal
12 november 2014	Verzending van het ontwerpverslag naar de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie
	Het Rekenhof heeft van geen van beide ministers een antwoord op het hen toegezonden ontwerpverslag ontvangen.

1.5 Juridische en organisatorische context

Het statuut van de personeelsleden van de geïntegreerde politie wordt in beginsel door de wetgever geregeld. De Koning heeft op dit vlak alleen een verordenende bevoegdheid voor “de nadere regels” van het statuut, ook wel het “reglementair residu” genaamd.

Bij de uitwerking van de nieuwe geïntegreerde politie in 2001 werd echter aan deze opdeling voorbijgegaan en werd het statuut quasi integraal vastgelegd in een koninklijk besluit, het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (hierna RPPol). Doordat de Raad van State erop wees dat de essentiële elementen van het statuut van het politiepersoneel bij wet moesten worden geregeld, werden deze bepalingen achteraf ook in een wet opgenomen, met name 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. Om redactionele redenen werden de bepalingen die in de wet van 26 april 2002 werden opgenomen, nadien niet geschrapt in RPPol. Dat heeft tot gevolg dat RPPol en de wet van 26 april 2002 elkaar deels overlappen.

De regelgeving over de selectie van personeelsleden is terug te vinden in volgende teksten:

- de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus (hierna WGP);
- 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;
- het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol);
- 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. (hierna UBPol).

De politiediensten bestaan uit twee kaders: een operationeel kader, bestaande uit politieambtenaren en agenten, en een administratief en logistiek kader (hierna Calog) voor het burgerpersoneel (art. 116, WGP). Deze kaders zijn, zoals weergegeven in onderstaande tabel, op hun beurt onderverdeeld in hiërarchische kaders, niveaus en graden.

Tabel 2 – Overzicht van hiërarchische kaders, niveaus en graden bij de geïntegreerde politie

Operationeel kader			Calog-kader
Officierskader	Hoofdcommissaris	Niveau A	Gemene graad: adviseur
	Commissaris van politie eerste klasse		Bijzondere graden: ICT-adviseur, ingenieur, arts...
	Commissaris		
	Aspirant-commissaris		
Middenkader	Hoofdinspecteur	Niveau B	Gemene graad: consulent
	Aspirant-hoofdinspecteur		Bijzondere graden: ICT-consulent, vertaler, boekhouder
	Hoofdinspecteur met bijzondere specialisatie		
	Aspirant-hoofdinspecteur met bijzondere specialisatie		
	Hoofdinspecteur met specialiteit politieassistent		
	Aspirant-hoofdinspecteur met specialiteit politieassistent		

Basiskader	Inspecteur	Niveau C	Gemene graad: assistent
	Aspirant-inspecteur		Bijzondere graden: ICT-assistent, gespecialiseerd vakman
Kader van agenten	Agent	Niveau D	Gemene graden: hulpkracht, arbeider, bediende, vakman
	Aspirant-agent		Bijzondere graad: ICT-technicus

Bron: RPPol

De geïntegreerde politie telt 48.617 personeelsleden, als volgt verspreid:

Tabel 3 – Overzicht van het personeelsaantal per overheid, kader, hiërarchische kader en niveau

Kader	Kader/Niveau	Aantal federale politie	Aantal lokale politie
Operationeel kader	Officierskader	1.715	2.292
	Middenkader	3.070	4.413
	Basiskader	6.232	19.832
	Agentenkader	30	1.698
Calog-kader	Niveau A	616	495
	Niveau B	817	918
	Niveau C	1.105	2473
	Niveau D	936	1.975
Totaal		14.521	34.096

Bron: betalingsgegevens februari 2014, sociaal secretariaat van de geïntegreerde politie (SSGPI)

Eén van de belangrijkste pijlers van de politiehervorming was de invoering van het eenheidsstatuut: zowel de federale als de lokale personeelsleden van de politie vallen onder eenzelfde statuut (art.19, WGP). Op het vlak van werving en selectie vertaalt dit principe zich in de toewijzing van de wervings- en selectieopdrachten voor zowel federale als lokale politiepersoneelsleden aan één centrale directie: de algemene directie Personeel van de federale politie (art. IV.I.2, RPPol), en in de praktijk, binnen deze directie, aan de “directie van de Rekrutering en van de Selectie” (hierna DSR). Afhankelijk van de betrekking voert deze directie de selectie ofwel integraal uit, ofwel voor een deel. Zo kan haar rol beperkt zijn tot het selecteren en samenstellen van een lijst van geschikte kandidaten, waaruit de benoemende overheid vervolgens de voor haar meest geschikte kandidaat selecteert.

Jaarlijks schrijven zich ongeveer 30.000 kandidaten in voor de externe selecties; in 2012 bedroeg het aantal kandidaten 27.684, als volgt verdeeld over de verschillende niveaus:

Tabel 4 – Overzicht van het aantal ingeschreven kandidaten per kader, hiërarchische kader en niveau in 2012

Operationeel kader		Calog-kader	
Kader	Aantal inschrijvingen	Niveau	Aantal inschrijvingen
Officierskader	708	Niveau A	1.197
Middenkader	818	Niveau B	2.558
Basiskader	13.704	Niveau C	5.910
Agentenkader	1.153	Niveau D	1.636
Totaal	16.383		11.301

Bron: Activiteitenrapport DSR 2012

1.6 Beschrijving van de selectieprocedures

1.6.1 Selectieprocedures voor de Calog-personeelsleden

De regelgeving biedt de geïntegreerde politie een vrij grote flexibiliteit om Calog-personeelsleden extern te selecteren. De selecties bestaan uit twee fases.

In een eerste fase (een vorm van de preselectie) legt de directeur van DSR een wervingsreserve of lijst vast van kandidaten die voor de betrekking geschikt bevonden zijn (art. IV.I.57-IV.I.59, RPPol). Dat gebeurt op basis van een aantal proeven. Deze proeven kunnen volgens RPPol (art. IV.I.52) bestaan uit een cognitieve proef, een persoonlijkheidsproef, (indien vereist voor de betrekking) een fysiek-medische geschiktheidsproef of een selectiegesprek met een selectiecommissie. In de praktijk kiest DSR steeds voor een cognitieve proef en een persoonlijkheidsvragenlijst.

DSR stuurt vervolgens de lijst/wervingsreserve naar de benoemende overheid². Op basis van de voorkeuren van de kandidaat en de bijkomende proeven die ze organiseert, benoemt de benoemende overheid de meest geschikte kandidaat. Over de aard of de vorm van deze bijkomende proeven doet de regelgeving geen uitspraak.

Bij contractuele personeelsleden moet een onderscheid worden gemaakt tussen de contractuele aanwervingen om “dringende redenen” en de andere contractuele aanwervingen. De contractuelen aangeworven om “dringende redenen” doorlopen dezelfde preselectieprocedure als hun statutaire collega’s; in vele gevallen put de administratie hiervoor trouwens uit statutaire wervingsreserves. Hun contractuele aanstelling is beperkt tot twaalf maanden. Tijdens die periode kunnen ze wel statutair in dienst worden genomen in de betrekking die ze als contractueel “om dringende redenen” invullen. Die mogelijkheid verantwoordt de zwaardere selectieprocedures (zie ook punten 4.2.2 en 5.5).

² Voor de lokale politie: de gemeenteraad of politieraad, voor de federale politie: de minister of de commissaris-generaal of zijn afgevaardigde.

Voor de andere contractuele wervingen wordt geen “preselectie” georganiseerd door DSR; het selectieproces wordt geheel uitgevoerd door de benoemende overheid.

1.6.2 Selectieprocedures voor de personeelsleden van het operationeel kader

1.6.2.1 Algemeen

Kandidaten voor het operationeel kader moeten een hele reeks selectieproeven doorlopen voordat ze kunnen worden aangeworven. De kandidaten die de selecties succesvol doorlopen, kunnen in dienst worden geroepen als aspirant-personeelslid voor het volgen van de basisopleiding. Pas als ze daarin geslaagd zijn, kunnen ze worden benoemd.

De selectieprocedures variëren naargelang van het kader. De selecties voor de kandidaat-inspecteurs worden doorlopend georganiseerd. De kandidaten moeten alleen deelnemen aan een geschiktheidsexamen. Als ze beantwoorden aan de toelatingsvoorwaarden en als de deliberatiecommissie ze op basis van de selectieproeven “geschikt” bevindt, worden ze opgenomen in een wervingsreserve in volgorde van de datum van hun inschrijving.

In tegenstelling tot de selecties voor inspecteurs, gebeuren die voor de overige kaders op basis van een beperkt aantal openstaande betrekkingen.

De kandidaat-agenten en kandidaat-hoofdinspecteurs voor het gespecialiseerd middenkader³ moeten bovendien nog een bijkomende selectiestap doorlopen. Zodra de deliberatiecommissie de kandidaten “geschikt” heeft beschouwd, moeten de benoemende overheden op basis van het aantal vacante betrekkingen binnen hun entiteit “de meest geschikte kandidaat/kandidaten” selecteren. De benoemende overheid moet hierbij rekening houden met de voorkeur van de kandidaten en de resultaten van de bijkomende proef die ze heeft georganiseerd.

De kandidaten voor de betrekkingen van commissaris worden dan weer geselecteerd op basis van een vergelijkend examen, waarbij het resultaat van de cognitieve proef hun rangorde in de selectie bepaalt (art.IV.I.32, RPPol).

1.6.2.2 Verloop van de selectieproeven

De selectieprocedure voor de operationele personeelsleden (ongeacht het kader) omvat vier proeven:

1. een cognitieve vaardigheidsproef;
2. een fysiek-medische geschiktheidsproef;
3. een persoonlijkheidsproef;
4. een selectiegesprek met een selectiecommissie.

Deze proeven worden verder verdeeld in een twaalftal subproeven die zijn vastgelegd in UBPol en de bijhorende selectiereglementen (zie bijlage 1: Overzicht van de selectieproeven en bijhorende subproeven).

³ Alleen de hoofdinspecteurs met een bijzondere specialisatie (bv. ICT, financiën) of met de specialiteit politie-assistent worden extern gerekruteerd. De andere hoofdinspecteurs worden aangewezen via bevordering. Om de leesbaarheid van het rapport te bevorderen moet onder de term hoofdinspecteur worden begrepen “hoofdinspecteur met bijzonder specialisatie of specialiteit politie-assistent”.

Kandidaten mogen pas aan een proef (zoals bedoeld in art. IV.I.15, RPPol) deelnemen als ze geslaagd zijn voor de voorafgaande proef (art. IV.I.6, RPPol).

De eerste twee proeven, de cognitieve vaardigheidsproef en de fysieke proef, worden op de eerste testdag afgelegd. Voor de kandidaat-agenten en de kandidaat-inspecteurs worden deze proeven decentraal, in de verschillende politiescholen, georganiseerd. Van de cognitieve vaardigheidsproef zijn veel kandidaten vrijgesteld omdat ze over een hoger diploma beschikken dan vereist. Voor de kandidaat-inspecteurs bedroeg het slaagpercentage in 2012 53,7 %. De geslaagde kandidaten worden vervolgens toegelaten tot de fysieke proef, het zgn. 'functioneel parcours'. Voor de kandidaat-agenten en de kandidaat-inspecteurs kan door logistiek-organisatorische problemen de fysieke proef soms de cognitieve vaardigheidsproef voorafgaan.

De kandidaten die de eerste twee proeven met succes aflegden, worden vervolgens onderworpen aan de persoonlijkheidsproef. Die peilt naar de competenties opgenomen in UBPol, (zie bijlage 2 – Overzicht van de vereiste competenties per kader) bestaat uit volgende subproeven:

1. biografische vragenlijst;
2. geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijst;
3. postbakoefening;
4. collectief assessment;
5. individueel assessment;
6. gestructureerd interview.

De antwoorden van de biografische vragenlijst en de resultaten van de geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijst worden als dusdanig niet in aanmerking genomen om de kandidaten te beoordelen. De gegevens ervan worden (zo nodig) enkel gebruikt als input voor andere proeven (gestructureerd interview of selectiecommissie) of voor het onderzoek van de omgeving en de antecedenten(cf. infra).

Via de postbakoefening wordt gepeild naar de capaciteit van de kandidaten om informatie te verwerken en te behandelen.

De assessments of gedragsgerichte proeven variëren inhoudelijk naargelang van het kader maar zijn vormelijk grotendeels vergelijkbaar. Ter illustratie worden hierna de assessments voor de kandidaat-inspecteurs, veruit de grootste groep, beschreven.

De individuele en collectieve assessments voor inspecteurs worden afgelegd in groepjes van vier tot zes kandidaten. De groepen blijven dezelfde tijdens beide assessments. De kandidaten worden beoordeeld door drie assessoren. In concreto observeert elke assessor twee kandidaten. Deze assessor vult het scoreblad van de kandidaat in en ondertekent het. Bij de Nederlandstalige kandidaten blijft dezelfde assessor meestal aan dezelfde kandidaten toegewezen over beide proeven heen, bij de Franstalige kandidaten treedt doorgaans telkens een andere assessor op.

Bij het individueel assessment ontvangt elke kandidaat een tekst waarin telkens een andere problematiek wordt geschetst. Elke kandidaat moet vervolgens voor de groep de problematiek van zijn tekst uiteenzetten en oplossingen voorstellen. Vervolgens bediscussieert de hele groep het thema. Tot slot moet de kandidaat de bespreking en de oplossingen die de groep heeft voorgesteld, samenvatten. Op basis van deze oefening

beoordeelt de assessor de competenties “Informatie verwerken”, “Klantgerichtheid” en “Coping”.

In het collectief assessment moeten kandidaten gemeenschappelijk een opdracht oplossen. Opnieuw ontvangt elke kandidaat een verschillende tekst waarin bepaalde problemen worden geschetst (bv. zedendelict, gewapende overval, verkeersovertredingen). Bovendien krijgen de kandidaten gegevens waarmee ze rekening moeten houden, zoals beleidsopties, tijdstip, plaats, bevoegdheden, beschikbare middelen. Op basis van deze gegevens moeten ze samen een planning opstellen. Op grond van deze oefening beoordeelt de assessor de competenties “Werk structureren”, “Samenwerken” en “Inzet tonen”.

Het gestructureerde interview is de laatste subproef van de persoonlijkheidsproef. Het wordt afgenomen door één persoon, een gekwalificeerd DSR-personeelslid. Tijdens het interview wordt onder andere gepeild naar de competenties “Betrokkenheid en motivatie” en “Samenwerken”.

Op grond van deze proeven bepaalt een gekwalificeerd DSR-personeelslid of de kandidaat beschikt over de nodige persoonlijkheidskenmerken of over het potentieel om die te ontwikkelen, op basis van het volgende interne richtsnoer: *de kandidaat die minder dan drie scores lager of gelijk aan “3”, en geen score “1” behaalt, beantwoordt aan de norm* (zie ook punt 5.2). Voor de kandidaat-inspecteurs bedroeg het slaagpercentage van deze proef in 2012 59,09%.

De overblijvende kandidaten worden vervolgens aan het medisch onderzoek onderworpen⁴. Als zij medisch geschikt worden bevonden, volgt de laatste selectieproef: het selectiegesprek door de selectiecommissie. Deze commissie is samengesteld uit een gekwalificeerd DSR-personeelslid (voorzitter van de selectiecommissie), twee personeelsleden van het operationeel kader (één behorende tot de federale politie en één tot de lokale politie) en een personeelslid van de directie Opleiding van de federale politie of een personeelslid van een politieschool die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het kader van de basisopleiding. Deze selectiecommissie meet de competenties die de directeur van DSR in het selectiereglement heeft aangewezen uit een door de minister vastgestelde lijst (art. IV.1.15, 4°, RPPol). In de praktijk betreft het de al eerder gemeten competenties, zijnde “Klantgerichtheid”, “Coping”, “Normbesef” en “Betrokkenheid en motivatie”.

De selectieprocedures zijn dus zo samengesteld dat alle persoonlijkheidscompetenties twee maal worden beoordeeld, althans voor zover de kandidaten het gehele selectieproces doorlopen.

Finaal oordeelt de deliberatiecommissie of de resterende kandidaten op basis van de resultaten van de selectiecommissie én van de voorgaande proeven al dan niet geschikt zijn⁵. De deliberatiecommissie is samengesteld uit de directeur van DSR of zijn afgevaardigde (voorzitter van de deliberatiecommissie), een lid van de lokale politie en een lid van de federale politie (art. IV.22, UBPol).

⁴ Vanaf januari 2014 wordt de medische geschiktheidsproef georganiseerd na het gesprek met de selectiecommissie en de deliberatiecommissie.

⁵ Voor de kandidaat-commissarissen oordeelt de deliberatiecommissie of de overblijvende kandidaten “zeer geschikt”, “geschikt” of “ongeschikt” zijn.

Voor de geschikte kandidaat-agenten en de geschikte kandidaat-hoofdinspecteurs volgt hierna nog een bijkomende selectie georganiseerd door de aanwervende overheid.

Tot slot worden parallel met de selectieprocedure ook de omgeving en antecedenten van de kandidaat onderzocht in het zgn. omgevings- en antecedentenonderzoek. Als dat onderzoek geen bezwaren oplevert, kan de geselecteerde kandidaat in dienst treden.

HOOFDSTUK 2

Voert de federale politie een degelijk wervings- en selectiebeleid?

2.1 Vaststelling van de personeelsbehoeften

Om de burgers een minimale gelijkwaardige dienstverlening over het gehele grondgebied van het Rijk te waarborgen en de eenheid van het statuut te verzekeren, wordt het personeelsbeleid en bijgevolg ook het aanwervingsbeleid van de geïntegreerde politie in belangrijke mate door of krachtens federale wetten geregeld.

De wet legt concrete normen op voor de omvang van de personeelsmiddelen, zoals het minimale personeelsaantal per politiezone (art. 38, WGP), de personeelsformaties voor de lokale politiekorpsen (art. 47, WGP) en het jaarlijks personeelsaantal van de federale politie en het deel hiervan dat bestemd is voor de (gedeconcentreerde) gerechtelijke politie (art. 106, WGP). Tot op heden gebeurde dit niet voor die laatste norm.

De minister van Binnenlandse Zaken heeft wel de personeelsformatie van de federale politie vastgelegd in het ministerieel besluit van 26 februari 2010⁶. De personeelsformatie is echter een maximale, en geen effectieve, personeelsbezetting, ingedeeld per graad en dienst. De vaststelling van een personeelsformatie wordt niet nadrukkelijk opgelegd door de wetgeving, maar vloeit voort uit andere reglementaire teksten, zoals RPPol. Bij afwezigheid van andersluidende wettelijke bepalingen komt deze bevoegdheid echter toe aan de Koning en niet aan de minister. Het Rekenhof dringt er daarom op aan om de personeelsformatie van de federale politie bij koninklijk besluit vast te leggen (zie ook punt 4.2.4).

Behalve door de regels over de vaststelling van de personeelsmiddelen wordt het aanwervingsbeleid ook sterk gedetermineerd door de strikte bepalingen over de wijze waarop de personeelsbehoeften moeten worden ingevuld. Kenmerkend hierbij zijn de ruime mobiliteitsgarantie, de uitgebreide selectieprocedure en de lange opleidingsperiodes voor de personeelsleden van het operationeel kader.

De ruime mobiliteitsgarantie, die geldt voor beide kaders (art. 121bis en art.128, WGP), bepaalt dat voor elke vacant verklaarde betrekking eerst via interne mobiliteit moet worden geprobeerd ze in te vullen. Pas als dat geen kandidaat oplevert, wordt extern aangeworven. Deze garantie bevordert de integratie van de politiediensten, maar brengt mee dat de wervingstermijnen aanzienlijk kunnen worden verlengd. De invulling via mobiliteit duurt doorgaans immers ongeveer twaalf maanden⁷.

Door de uitgebreide selectieprocedure duurt de externe selectie van politieambtenaren ongeveer acht maanden vanaf de datum waarop de eerste proef wordt afgenomen. Na deze

⁶ Ministerieel besluit van 26 februari 2010 tot vaststelling van de personeelsformatie van de federale politie.

⁷ Rekenhof, *Het waarborgen van een minimale dienstverlening inzake basispolitiezorg*, Verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, Brussel, juni 2004, p.45. Beschikbaar op www.rekenhof.be.

lange selectieperiode moeten de geslaagde kandidaten nog een lange basisopleiding doorlopen vooraleer ze effectief kunnen worden ingeschakeld. In de meeste gevallen duren de opleidingen 12 à 13 maanden, voor commissarissen zelfs 23 maanden.

Door dit ruime tijdsverloop tussen de vacantverklaring en de operationele inzetbaarheid van het personeelslid is het uiteraard niet mogelijk om een wervingsbeleid te voeren waarbij planning, selectie en aanwerving naadloos op elkaar aansluiten. Er is dan ook zelden een rechtstreeks verband tussen de openstaande betrekkingen en de lopende selecties. De lopende selecties anticiperen dan ook op de personeelsbehoeften die over twee à drie jaar verwacht worden.

De dienstaanwijzingen gebeuren na de indiensttreding als aspirant, via mobiliteitsrondes tijdens of op het einde van de basisopleiding. De aspirant-inspecteurs en aspirant-commissarissen die er niet in slagen via deze mobiliteitsrondes een dienstaanwijzing te bemachtigen, worden ambtshalve ingelijfd bij de federale politie. Als daar evenmin een vacante betrekking is, worden ze ambtshalve, zo nodig in overtal, ingelijfd bij de algemene reserve van de federale politie. Die bedroeg volgens een studie over de personeelspopulatie van de federale politie in 2013, 1.197 eenheden⁸.

Doordat vraag naar en aanbod van aspiranten niet sluitend op elkaar kunnen worden afgestemd, worden plaatselijke personeelstekorten vaak opgevangen door detacheringen vanuit de algemene reserve. Eind 2012 waren er 1.111 federale politieleden (met inbegrip van de 500 leden van het Centraal Interventiekorps) gedetacheerd bij lokale zones⁹. Veel detacheringen duren echter langer dan een jaar. Daardoor worden zowel de personeelsmiddelen als de budgettaire middelen vertekend. Dikwijls worden de personeelskosten van detacheringen immers niet of slechts ten dele vergoed door de ontvangende overheden¹⁰. Bovendien worden bij de detachering van federale personeelsleden bij en voor rekening van lokale overheden ook de pensioenlasten afgewenteld op de federale Staatskas. Het Rekenhof dringt er dan ook op aan langdurige detacheringen te vermijden.

De aanwervingsbehoeften van de operationele personeelsleden worden bijna uitsluitend bepaald op grond van de vervangingen van personeelsleden die uit dienst zullen treden. Het is immers moeilijk om een strategisch personeelsbeleid te voeren waarbij de personeelsmiddelen worden gerelateerd aan de doelstellingen die de organisatie vooropstelt. Ook in het Nationaal Veiligheidsplan is er geen verband gelegd tussen doelstellingen enerzijds en personeelsmiddelen anderzijds. Nochtans zou het plan volgens de toelichting bij de WGP¹¹ die gegevens moeten bevatten.

⁸ Federale politie, *Persepolis* 2013, p. 23.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ Detacheringen van politieambtenaren van de Algemene Reserve naar lokale zones worden in de regel terugbetaald, zij het aan een forfaitair tarief dat meestal niet alle kosten dekt en bovendien geen rekening houdt met de pensioenlasten. Detacheringen vanuit het interventiekorps naar een korps van de lokale politie worden niet terugbetaald; volgens de politie steunt die praktijk op een omzendbrief. Het Rekenhof wijst er echter op dat een (ministeriële) omzendbrief hiertoe een onvoldoende rechtsgrond biedt. Artikel 115, §10, WGP schrijft immers voor dat de Koning bij een in ministerraad overlegd besluit moet bepalen welke steunopdrachten door het federale niveau van de geïntegreerde politie kosteloos aan het lokale niveau worden geleverd.

¹¹ *Parl. St. Kamer, DOC 1676/1 -97/98*, p. 51.

Hoewel de aanwervingsbehoefte voor de operationele personeelsleden hoofdzakelijk is gericht op de vervangingsbehoefte, is het vaststellen ervan vrij complex. Bovendien moet ze zowel de federale als lokale personeelsbehoeften omvatten. Om de federale personeelsbehoeften in te schatten, baseert de bevoegde dienst, de dienst Politieondersteuning (hierna PBO), zich op de Persepolis-studies. Die geven een gedetailleerd overzicht van de personeelspopulatie van de federale politie, waarbij meerdere factoren in kaart worden gebracht: kader (Calog/operationeel), leeftijd, geslacht, taalstelsel, dienstaanwijzingen, afwezigheden, afstand woonplaats-werkplaats, redenen van uitdiensttreding, enz. In de laatste Persepolis-studie werd ook de personeelsstructuur van de lokale politie behandeld. Omdat niet alle zones aan het project meewerkten (15 van de 195 zones werken (nog) niet mee), kon de dienst PBO zich maar gedeeltelijk op deze studie beroepen om de lokale behoeften in te schatten. De federale politie neemt intussen wel verdere initiatieven om alle lokale zones bij het project te betrekken. Volgens de dienst PBO zijn sommige zones terughoudend over de uitwisseling van (lokale) personeelsgegevens aan de federale politie. Het Rekenhof wijst erop dat zo nodig de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie moeten optreden, aangezien zij op grond van artikel 4 WGP het algemeen politiebeleid en het beheer van de federale en de lokale politie coördineren.

Ten slotte stelt het Rekenhof vast dat Calog-personeelsleden niet worden aangeworven op basis van een structurele behoefteplanning maar op basis van de vacatures die niet via de mobiliteit konden worden ingevuld. Wat betreft de voorafgaande mobiliteitsrondes richt de dienst Coördinatie en Mobiliteit (hierna CoördMob) vijf maal per jaar een vraag aan de korpschefs/directeurs-generaal om hun personeelsbehoeften kenbaar te maken. Nadat de beschikbare budgetten zijn geverifieerd, start de dienst CoördMob de mobiliteitsrondes op. Als een vacature niet via mobiliteit ingevuld geraakt, vraagt CoördMob aan de betrokken entiteit of ze wenst dat er een externe aanwervingsprocedure wordt opgestart. Het Rekenhof wijst er daarbij op dat RPPol (art. IV.1.37) de entiteiten oplegt extern aan te werven bij een onsuccesvolle mobiliteitsronde en hen dus geen keuze laat. Als het toch de bedoeling is dat de externe aanwerving in deze fase optioneel is dan moet de regelgeving worden aangepast.

2.2 Functieprofiel - operationeel kader

De personeelsleden worden aangeworven op basis van functiebeschrijvingen en competentieprofielen, wat aanbevelingswaard is. In tegenstelling tot de competentieprofielen voor de Calog-personeelsleden worden die voor het operationeel kader niet gedifferentieerd op basis van de functies of functiefamilies maar wel op basis van het kader waartoe ze behoren. Op deze manier werden voor de persoonlijkheidsproef vier competentieprofielen (één per kader) vastgelegd in UBPol (art. IV.6) (zie bijlage 2 Overzicht van de vereiste competenties per kader).

Het gebruik van één gemeenschappelijk profiel per kader (met uitsluitend algemene competenties) voor alle selecties binnen dit kader is verdedigbaar omdat zo de mobiliteit van de personeelsleden tijdens hun loopbaan (één van de pijlers van de hervorming) afdoende wordt gegarandeerd. Het gebruik van meerdere (specifieke) selectieprofielen zou immers de mogelijkheid belemmeren om flexibel van betrekking te kunnen veranderen.

Hoewel politieambtenaren belangrijke gezagsfuncties uitoefenen, valt op dat bij hun selectie vooral belang wordt gehecht aan sociaal-relatieve vaardigheden. Deze keuze past binnen de visie van de wetgever. Die pleitte bij de politiehervorming in 1998 voor een

gemeenschapsgerichte politiezorg die zich vooral richt op interactie en samenwerking met de bevolking¹².

Omdat de werkomgeving en de functies voortdurend veranderen, adviseert het Rekenhof na te gaan in hoeverre deze visie en de eraan verbonden competentieprofielen nog actueel zijn.

Het aspect “gemeenschapsgerichte politiezorg” komt in het competentieprofiel onder meer tot uiting in de competentie klantgerichtheid¹³. De metingen die onder deze noemer gebeuren, blijken echter ook te peilen naar de verbale en non-verbale communicatievaardigheden van de kandidaat. Die vaardigheden worden in de literatuur niet zozeer gelinkt aan een klantgerichte instelling van een kandidaat, maar vormen veeleer een afzonderlijk competentiedomein. Communicatievaardigheid is echter niet opgenomen in het reglementair vastgelegde profiel voor de persoonlijkheidsproef. Kandidaten worden daardoor beoordeeld op basis van gedragsindicatoren die binnen de competentie klantgerichtheid niet rechtstreeks relevant zijn, zoals “te weinig oogcontact maken”, “een streekaccent hebben”, of “monotoon spreken”.

Het Rekenhof beveelt aan om deze onduidelijkheid op te heffen. Als de overheid van oordeel is dat de persoonlijkheidsproef ook moet peilen naar de (verbale en non-verbale) communicatievaardigheden van de kandidaten, dan moet deze competentie als dusdanig worden vastgelegd in het competentieprofiel in bijlage 4 bij UBPol.

2.3 Validiteit van de selectieproeven - operationeel kader

De federale politie levert belangrijke inspanningen om de selectieproeven en in het bijzonder de persoonlijkheidsproef te objectiveren. Voor de beoordeling van de kandidaten op de assessmentproeven werden gedetailleerde gedragsobservatieschalen uitgewerkt, de beoordelingen van de kandidaten worden omstandig gemotiveerd in de selectiedossiers en uitgedrukt in overzichtelijke cijferscores, het beoordelingsgedrag van de individuele assessoren/beoordelaars wordt geanalyseerd en besproken met als doel hun beoordelingskader op eenzelfde lijn te brengen.

De scores van de selectieproeven worden ook gebruikt om diverse validiteitswaarden, zoals de predictieve validiteit en de constructvaliditeit, in kaart te brengen.

Predictieve validiteit meet in welke mate de resultaten van de selectieproeven een aanwijzing vormen voor het toekomstige gedrag of toekomstige prestaties van de kandidaat. Momenteel meet de politie de predictieve validiteit van de selectieproeven in relatie tot de resultaten van de basisopleiding. Daaruit komt naar voren dat de scores op selectieproeven waarbij de verbale intelligentie wordt gemeten (zoals bij de cognitieve proef) de belangrijkste indicatie vormen voor het al dan niet slagen in de latere basisopleiding. In de toekomst wil de selectiedienst ook nagaan wat de predictieve validiteit is van de verschillende selectieproeven in relatie tot de evaluaties die de kandidaten tijdens hun loopbaan krijgen.

¹² Toelichting bij WGP (Parl. St. Kamer, zitting 1997-1998, [DOC. 1676/1](#), p.5).

¹³ In bijlage 4 van UBPol wordt de competentie “Klantgericht optreden” als volgt omschreven: “Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden”.

Constructvaliditeit geeft dan weer aan of de selectieproeven effectief de competenties meten die ze verondersteld worden te meten. Deze validiteit is samengesteld uit twee metingen: de convergente validiteitsanalyse en de factoranalyse. Bij de convergente validiteitsanalyse wordt onderzocht in welke mate er een correlatie is tussen de proeven die eenzelfde competentie meten. Deze analyse wees uit dat de correlaties van de persoonlijkheidstests erg gering zijn: de hoogste correlatiefactor bedraagt 0,48 (voor de competentie “motivatie”, gemeten op respectievelijk het gestructureerd interview en op de selectiecommissie); de overige correlatiefactoren variëren van amper 0,06 tot 0,20^{14,15}.

Bij factoranalyse wordt vervolgens nagegaan wat de onderlinge correlaties zijn tussen al de metingen (dus ongeacht of het eenzelfde competentie betreft of niet). Hieruit bleek dat de metingen binnen eenzelfde proef meer met elkaar correleren dan de metingen van eenzelfde competentie over verschillende proeven heen. Zo is er een groter verband tussen de metingen van de competenties “coping” en “klantgerichtheid” door de selectiecommissie dan tussen metingen enerzijds door de selectiecommissie en anderzijds door het individueel assessment van respectievelijk de competenties “coping” en “klantgerichtheid”¹⁶.

Op basis van deze metingen van de constructvaliditeit kan worden geconcludeerd dat de selectieproeven niet alleen subjectief zijn maar ook dat het resultaat van een kandidaat in sterke mate afhangt van de concrete omstandigheden, bijvoorbeeld welke assessor de selectie afneemt.

Niettegenstaande deze lage validiteitswaarde en het geringe effect van de inspanningen van de DSR om de objectiviteit te verbeteren, blijft de politie vasthouden aan deze selectieprocedure. De politie is van oordeel dat de meting van persoonlijkheidskenmerken voor politionele functies van essentieel belang is en er voor deze metingen geen haalbare alternatieve instrumenten voorhanden zijn. Bovendien wijst DSR erop dat assessmentproeven dikwijls worden gekenmerkt door een lage constructvaliditeit en dat de subjectiviteit van de selecties enigszins wordt getemperd doordat de competenties voor elke kandidaat die de gehele selectieprocedure doorloopt, twee keer worden gemeten.

¹⁴ De convergente validiteit is onbestaand bij correlatiefactor 0 en is maximaal bij correlatiefactor 1. Een negatieve correlatiefactor wijst op een divergente validiteit.

¹⁵ Cijfers DSR – selecties basiskader – 01.01.2013-01.10.2013.

¹⁶ Cijfers DSR – selecties basiskader – 01.01.2013-01.10.2013:

Nederlandstalige kandidaten:

- correlatiefactor tussen de metingen “klantgerichtheid” en “coping” door de selectiecommissie: 0,77
- correlatiefactor tussen de metingen “klantgerichtheid” door enerzijds de selectiecommissie en anderzijds het individueel assessment: 0,27
- correlatiefactor tussen de metingen “coping” door enerzijds de selectiecommissie en anderzijds het individueel assessment: 0,17

Franstalige kandidaten:

- correlatiefactor tussen de metingen “klantgerichtheid” en “coping” door de selectiecommissie: 0,81
- correlatiefactor tussen de metingen “klantgerichtheid” door enerzijds de selectiecommissie en anderzijds het individueel assessment: 0,20
- correlatiefactor tussen de metingen “coping” door enerzijds de selectiecommissie en anderzijds het individueel assessment: 0,18

De selectie is er inderdaad op gericht om met een zo groot mogelijke zekerheid te kunnen garanderen dat de uiteindelijke aspiranten geschikt zijn. Vanuit HR-oogpunt is deze keuze vanzelfsprekend verantwoord, maar als overheid moet de politie overeenkomstig het gelijkheidsbeginsel vervat in artikel 10 van de Grondwet garanderen dat elke kandidaat zoveel mogelijk gelijk wordt behandeld. Dat impliceert dat geschikte kandidaten niet mogen worden uitgesloten. Aangezien bepaalde selectieproeven minstens voor een deel subjectief zijn, is dat risico zeker aanwezig, vooral voor de vele kandidaten die tussentijds afvallen. Zij vallen immers dikwijls af op basis van een subjectieve meting van competenties die – juist doordat ze voortijdig afvallen - slechts eenmaal worden gemeten (en dit bovendien door slechts een persoon)¹⁷.

Om een gelijke toegang tot het openbaar ambt te verzekeren, dringt het Rekenhof erop aan om bij de persoonlijkheidsproef de competenties van elke kandidaat minstens tweemaal te meten en elke meting zoveel mogelijk door meerdere beoordelaars te laten uitvoeren. Op die manier wordt de beoordeling van de kandidaat minder afhankelijk van de persoonlijke indruk van de individuele beoordelaar. Als daarvoor onvoldoende middelen beschikbaar zijn, moet worden overwogen de procedure te vereenvoudigen. Zo kan worden overwogen om hoogstens één situatietest te behouden en de assessoren in te schakelen bij het gestructureerd interview¹⁸, waarin eventueel ook de bevindingen uit de situatieproef aan bod komen. Het inschakelen van bijkomende middelen bij het gestructureerd interview (en niet in een andere proef) is gerechtvaardigd omdat deze proef een grotere voorspellende waarde heeft¹⁹.

¹⁷ Concreet betekende dit voor de (ruime) onderzoekspopulatie dat ongeveer 1.600 van de 5.500 (resterende) kandidaat-inspecteurs afvielen mede op basis van een zwakke score op een competentie waarvan de meting niet alleen subjectief is maar ook slechts één keer werd gemeten, en dit door slechts één beoordelaar (het betreft de competenties Klantgerichtheid en Motivatie).

¹⁸ De literatuur acht het voor de objectiviteit aangewezen dat minimaal drie interviewers/beoordelaars bij deze proef worden betrokken. W. VANDER MEEREN, "Selectiemiddelen, predictoren", in : F. KLUYTMANS en C. HANCKE, *Leerboek personeelsmanagement*, Heerlen, Kluwer Bedrijfswetenschappen, 1989.

¹⁹ F. LIEVENS, De voorspellende validiteit van selectietechnieken: bedenkingen vanuit een ivoren toren. Te raadplegen op <http://www.allesoverassessments.nl/pages/validiteit.html>.

De predictieve validiteit van het gestructureerd interview bedraagt 0,51. Van de zestien gemeten selectietechnieken komt deze selectietechniek samen met de cognitieve vaardigheidstests op een gedeelde tweede plaats achter de work samples (arbeidsproeven) die een predictieve validiteit heeft van 0,54.

HOOFDSTUK 3

Beheerst de federale politie het wervings- en selectieproces?

3.1 Administratief beheer van de selecties van het Calog-kader

Het Rekenhof stelt vast dat meerdere aanwervingsdossiers van het Calog-kader onvoldoende gedocumenteerd zijn: er kan niet uit worden opgemaakt waarom de kandidaten werden geselecteerd. In zes statutaire en drie contractuele dossiers is zelfs geen enkel element van selectie terug te vinden. Deze problematiek wordt verder uiteengezet in [punt 5.1. Motivering van de Calog-selecties](#).

Het administratief beheer is in sommige gevallen slordig en er is onvoldoende interne controle: zo ontvingen drie kandidaten een bericht waarin hun werd medegedeeld dat ze de minimumvereiste voor de cognitieve vaardigheidstest niet behaalden, terwijl dit in hetzelfde bericht werd tegengesproken door de vermelde testcores. Voor deze kandidaten had deze foutieve vermelding geen gevolg omdat ze uiteindelijk toch in dienst traden. Aangezien de audit van de Calog-selecties zich beperkt tot de dossiers van de geslaagde kandidaten (zie [tabel 4](#)) is het mogelijk dat soortgelijke vergissingen zich ook bij andere kandidaten voordeden.

3.2 Administratief beheer van de selecties van het operationeel kader

Het Rekenhof stelt vast dat de administratieve verwerking van de vele selectiestappen van de operationele personeelsleden getuigt van een behoorlijk administratief beheer. Een aantal punten kan echter nog worden verbeterd.

In 25 dossiers kon niet worden vastgesteld of de deliberatiecommissie correct was samengesteld (omdat bijvoorbeeld enkel de naam en handtekening van de voorzitter op het formulier werd vermeld), in vier dossiers hiervan kon evenmin worden achterhaald hoe de selectiecommissie was samengesteld. Daarnaast werden in vijf selectiedossiers voor commissarissen de handtekeningen van de leden van de deliberatiecommissie omgewisseld (het lid van de federale politie ondertekende als vertegenwoordiger van de lokale politie en vice-versa).

Het administratief beheer van de selectieprocedures wordt ondersteund door het elektronische beheerssysteem RECSEL. In dit systeem worden onder meer de datums van de selectieproeven, de individuele scores van de kandidaten (per proef en competentie) en de namen van de assessoren en interviewers geregistreerd, net als de afwezigheden en de vrijstellingen. Door deze vrij exhaustieve registratie kan relevante beleidsinformatie, zoals de duur van het wervingsproces, de individuele beoordelingen door de assessoren enz. in kaart worden gebracht. Bovendien is een uitgebreid elektronisch systeem nodig omdat de fysieke delen van een selectiedossier op verschillende niveaus worden bewaard, wat het interne beheer bemoeilijkt.

RECSEL berekent op basis van de gecodeerde scores ook automatisch de initiële (tussen)resultaten van de kandidaten. Die (tussen)resultaten kunnen achteraf nog manueel worden aangepast, als bijvoorbeeld de selectiedeskundige van DSR of de deliberatiecommissie daartoe beslist (zie ook punt 5.2). De RECSEL-data worden verder gebruikt als input voor de automatische verzending van de kennisgevingsbrieven aan de kandidaten. Om de integriteit van deze data te waarborgen, is de toegang tot RECSEL beveiligd via gebruikersprofielen met aangepaste autorisaties. Daarnaast houdt een logbestand bij wie data invoert of wijzigt.

De controle van de RECSEL-data bracht een aantal tekortkomingen aan het licht. In vijf records ontbraken scores terwijl voor drie andere kandidaten de databank te veel scores bevatte (voor sommige proeven twee scores in plaats van één). Verder werd ook vastgesteld dat bij sommige selectieprocedures verkeerde wegingscoëfficiënten werden gebruikt²⁰. Voor een aantal (tussen)resultaten bedroeg de som van de coëfficiënten die aan de onderliggende scores werden toegekend 110 % (i.p.v. 100 %), waardoor de resultaten kunstmatig werden verhoogd. De uiteindelijke impact van deze vergissing is wellicht miniem geweest²¹. In de onderzochte dossiers hebben ze alvast geen invloed gehad op de uiteindelijke selecties: de kandidaten behaalden hoe dan ook de minimumdrempel. Niettemin is dit een ernstige aanwijzing voor een verkeerde parametrering en dus ook verkeerde eindresultaten.

Op basis van deze vaststellingen beveelt het Rekenhof aan de automatische controles op foutieve data-invoer uit te breiden, en bij het invoeren van parameters een dubbele controle, eventueel via een geautomatiseerd autorisatiesysteem, uit te voeren.

Ten slotte acht het Rekenhof het ook aangewezen om via RECSEL de controle te automatiseren op de naleving van de (tijdelijke) uitsluitingsgronden. Artikel 13 van de wet van 26 april 2002 bepaalt dat een kandidaat uit de selectie moet worden geweerd als hij:

1. na een medisch onderzoek ongeschikt is verklaard voor de uitoefening van het politieambt;
2. eerder als aspirant niet slaagde voor het beoogde kader of als stagiair voor het beoogde kader werd ontslagen dan wel is herplaatst wegens beroepsongeschiktheid met toepassing van de door de Koning bepaalde regels;
3. eerder het voorwerp heeft uitgemaakt van een definitieve ambtsontheffing;
4. op het ogenblik van het aangenomen ontslag, een evaluatie met de eindvermelding "onvoldoende" heeft opgelopen;
5. al drie maal niet slaagde in de selectieprocedure voor de toelating tot de beoogde basisopleiding;
6. nog geen zeventien jaar oud is;

²⁰ Selecties voor het Nederlandstalig officierskader en het Franstalig gespecialiseerd middenkader, specialisatie ICT.

²¹ De impact wordt als miniem ingeschat omdat de afwijking gering is, het (slechts) tussenresultaten betreft, en het ging om slechts één competentie (Coping of Motivatie).

7. minder dan één jaar geleden in kennis werd gesteld van zijn mislukking voor een eerder afgelegde selectieproef, tenzij de door de Koning bepaalde deliberatiecommissie een kortere termijn aanvaardt.

Hoewel jaarlijks ongeveer 20.000 kandidaturen moeten worden verwerkt, worden deze uitsluitingsgronden, behalve de leeftijdsvoorwaarde, nog deels manueel afgetoetst aan de hand van de data in de diverse gegevensbanken. Hoewel dat grondig gebeurt - er werden geen fouten vastgesteld - beveelt het Rekenhof aan deze controle te automatiseren om de efficiëntie van de diensten te verhogen. In het bijzonder kunnen de uitsluitingsgronden 1, 2, 5 en 7 worden geautomatiseerd aangezien de benodigde gegevens al in RECSEL zelf beschikbaar zijn.

3.3 Duur van het selectieproces - operationeel kader

Door de vele selectieproeven is de duur van het selectieproces voor het operationeel kader vrij lang. Voor de kandidaat-inspecteurs bedraagt hij ongeveer acht maanden.

De DSR heeft zich ertoe geëngageerd de termijn terug te brengen tot zes maanden. Daartoe heeft de dienst verscheidene initiatieven genomen. Zo wordt het aanwervingsproces permanent gemonitord en werd het selectieproces verder geautomatiseerd (bv. invoering van een rapporteringstool). Ook werden standaardformulieren uitgewerkt om het antecedentenonderzoek te uniformiseren en te versnellen en werd de volgorde van de proeven herzien. Om de samenstelling van de selectie- en deliberatiecommissies te versnellen wordt ook overwogen een kader uit te werken om de vertegenwoordigers van de lokale en federale politie te verplichten in die commissies zitting te hebben.

Niettegenstaande de vele inspanningen blijft het behalen van de termijn van zes maanden moeilijk. De mate waarin de duur van het selectieproces kan worden ingekort, blijft vanzelfsprekend beperkt wegens het groot aantal proeven. Het reduceren van dat aantal, zoals voorgesteld in punt 2.3, kan een uitweg bieden.

Naast de complexiteit van het selectieproces zijn er volgens DSR nog een aantal externe factoren die een invloed hebben op de duur van het selectieproces, zoals het aantal kandidaten dat zich aanbiedt, de interferentie met andere DSR-opdrachten, het omgevings- en antecedentenonderzoek door de lokale politie en de selectiecapaciteit van de politiescholen. Sommige politiescholen beschikken niet over een sportinfrastructuur en moeten een beroep doen op een lokale school om de fysieke proeven af te nemen. Andere sluiten tijdens de vakanties en enkele hebben onvoldoende informaticazalen, wat zorgt voor een flessenhalseffect. Aangezien de politiescholen autonoom zijn, heeft de federale politie geen of weinig inspraak in hun beleid en kan ze hen niet opleggen om te investeren in bijkomende selectiecapaciteit. In zijn Actieplan 2012 heeft DSR dan ook voorgesteld de engagementen van de politiescholen te regelen door beheersovereenkomsten te sluiten. Dit voornemen is vooral nog niet gerealiseerd. Om de meest acute selectieproblemen te verhelpen, neemt DSR ook geregeld zelf de cognitieve en de fysieke proeven af in het eigen gebouw in Brussel.

Aangezien de decentralisatie van de selectieproeven voor problemen zorgt met de selectiecapaciteit en risico's inhoudt op het vlak van interne controle (zie punt 3.4), pleit het Rekenhof ervoor om de selecties te centraliseren.

3.4 Interne controle - operationeel kader

Om het risico op fraude te beperken bij de decentrale organisatie van de cognitieve proef voor de inspecteurs²², heeft DSR een aantal maatregelen genomen. Zo volgt DSR de resultaten per politieschool op en werd de videotest²³ geïntegreerd in de geautomatiseerde proef. Daardoor kunnen de kandidaten in een eigen tempo de verschillende proeven afwerken, wat de mogelijkheid tot samenwerking in zekere mate verhindert. Verder worden ook de examinatoren gebriefd en krijgen ze een bijkomende vorming.

Aangezien de examinatoren echter meestal personeelsleden zijn van de politieschool en de federale politie bijgevolg geen bevoegdheid over hen heeft, is het onzeker of deze maatregelen afdoende zijn.

Het Rekenhof beveelt aan het verloop van deze proeven geregeld ter plaatse te laten controleren door personeelsleden van DSR. Als dat niet mogelijk of haalbaar is, kan worden overwogen om de proeven te centraliseren.

²² Uit het rapport van het comité P, *Rekrutering en selectie bij de Belgische politie* (december 2008, p.38) blijkt dat in een politieschool de kandidaten bij de cognitieve proef overleg konden plegen en dat de examinator zelfs de aanzet daartoe zou hebben gegeven.

²³ Deze test is een onderdeel van de cognitieve proef en meet de rapportagevaardigheden van de kandidaat (zie bijlage 1).

HOOFDSTUK 4

Voldoen de statutaire bepalingen over werving en selectie aan de kenmerken van goede regelgeving?

In dit hoofdstuk wordt onderzocht of de regelgeving over de werving en selectie volledig is, of ze het bestaande rechtskader respecteert en of ze in overeenstemming is met algemene rechtsbeginselen. Een aantal elementen kwam al bij vorige onderzoeksvragen aan bod.

4.1 Volledigheid

Zoals al in [punt 2.1](#) werd gesteld, heeft de wetgever steeds nagelaten om uitvoering te geven aan artikel 106, 1^e en 2^e lid WGP. Volgens dit artikel moet de wet elk jaar de bezetting (het “effectief”) van het operationeel en van het administratief en logistiek kader van de federale politie bepalen en het minimaal deel van elk kader vastleggen dat wordt toegewezen aan de gerechtelijke politie en aan de gerechtelijke gedeconcentreerde diensten. Volgens de administratie wordt deze personeelsbezetting jaarlijks impliciet door de wetgever aangegeven in de begeleidende documenten bij de begroting. Deze werkwijze beantwoordt echter niet aan artikel 106 WGP, dat een uitdrukkelijke vastlegging van deze gegevens eist. Het Rekenhof dringt er dan ook op aan dat de federale politie hiertoe jaarlijks het initiatief neemt.

4.2 Samenhang van de regelgevende teksten

4.2.1 Selectie van hoofdinspecteurs – operationeel kader

Het statuut van het politiepersoneel is vastgelegd in diverse wetten en besluiten. Door de juridisch-technische complicaties bij de totstandkoming van het statuut zijn de (hiërarchische) relaties tussen deze teksten weinig overzichtelijk. Die toestand wordt nog bemoeilijkt doordat de essentiële elementen van het statuut hernomen en/of uitdrukkelijk bevestigd zijn in de wet van 26 april 2002, zonder coördinatie van de teksten. Als artikelen in de ene tekst worden aangepast en niet in de andere, ontstaan tegenstrijdigheden.

Bij de externe aanwerving van de hoofdinspecteurs is zo’n tegenstrijdigheid tussen de wet van 26 april 2002 en RPPol aan de orde. Het selectieproces van deze personeelsleden zoals het in de realiteit wordt uitgevoerd, kan worden ingedeeld in twee fases. Eerst worden de kandidaten geselecteerd op grond van de algemene selectieprocedure van DSR²⁴; de geslaagden van deze selectie worden opgenomen in een wervingsreserve zonder rangschikking van de kandidaten. Vervolgens worden deze geslaagden onderworpen aan de

²⁴ Hiermee wordt bedoeld de procedure vastgelegd in art. IV.1.15, RPPol (cognitieve test met inbegrip van de specifieke beroepskennisproef, persoonlijkheidsproef, fysiek-medische geschiktheidsproef, gesprek voor selectiecommissie) en het oordeel van de deliberatiecommissie (art.IV.1.17, RPPol).

selectieproeven georganiseerd door de benoemende overheid, die uiteindelijk de meest geschikte kandidaat selecteert.

Deze selectieprocedure is sinds het wijzigend koninklijk besluit van 7 juni 2009²⁵ weliswaar in de regelgeving “voorzien”, maar is nog steeds niet in werking getreden doordat werd verzuimd de juridische samenhang tussen de teksten te respecteren. Dat impliceert dat de selecties die sinds 2009 volgens deze werkwijze gebeurden, onwettig zijn.

Bij invoering van de tweefasige selectieprocedure in RPPol in 2009 wees de Raad van State er al op dat dit systeem strijdig was met de wet van 26 april 2002 die voor de selectie van het gespecialiseerd middenkader een vergelijkend examen oplegde (art. 12, 10^o). Naar aanleiding van die opmerking werd in het verslag aan de Koning bij het wijzigend koninklijk besluit van 7 juni 2009 gesteld dat in afwachting van een wetwijziging de selecties nog steeds via een vergelijkend examen moeten plaatsvinden. Er werd daartoe een overgangsbepaling in het koninklijk besluit opgenomen waarbij de gewijzigde selectiemethode pas zou worden toegepast vanaf een door de Koning bepaalde datum (artikel 70, 2^e lid, koninklijk besluit van 9 juni 2009).

In de praktijk blijkt echter dat de politie deze overgangsbepaling negeert: de hoofdinspecteurs werden (en worden) steevast via een niet-vergelijkende procedure geselecteerd, hoewel de wet van 26 april 2002 op dat ogenblik voorschreef dat de indienstnemeningen moesten gebeuren op basis van een vergelijkend examen.

De vereiste wetsaanpassing werd pas ingevoerd door de wet 21 december 2013²⁶, met als inwerkingtreding 10 januari 2014. Voor de niet-vergelijkende selecties is dus pas sinds 10 januari 2014 de nodige wettelijke basis voorhanden. Maar ook voor deze selecties rest er nog een juridisch vacuüm, aangezien de overgangsbepaling van artikel 70, 2^e lid, van het koninklijk besluit van 7 juni 2009 nog niet is uitgevoerd. Kortom, de huidige selecties passen dan wel binnen de wettelijke bepalingen maar zijn dan weer strijdig met RPPol.

4.2.2 Contractuele aanwervingen wegens dringende redenen - Calog-kader

Sinds juni 2009 kunnen Calog-personeelsleden door middel van een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen voor betrekkingen die om dringende redenen moeten worden ingevuld. Op basis van artikel IV.1.60 van RPPol kunnen deze contractuele personeelsleden nadien statutair worden benoemd als ze op basis van een mobiliteitsronde worden aangewezen voor een statutaire betrekking.

Aangezien het hier om een bijkomende aanwervingsvorm gaat, naast de bestaande statutaire en (klassieke) contractuele aanwervingen, is het Rekenhof van oordeel dat dit enkel kan als de wetgever dat toestaat, wat nu niet het geval is.

Bijkomend wijst het Rekenhof erop dat, om het gelijkheidsbeginsel te respecteren, de contractuelen “dringende redenen” bij hun contractuele indienstneming dezelfde (pre)selectieproeven moeten afleggen als die voor een statutaire werving omdat ze later statutair in dienst kunnen worden genomen. In de praktijk blijkt deze werkwijze ook effectief

²⁵ Koninklijk besluit van 7 juni 2009 tot wijziging van verschillende teksten betreffende de rechtspositie van het personeel van de politiediensten.

²⁶ Wet van 21 december 2013 houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken, artikel 37,a.

te worden toegepast. De maatregel is echter niet reglementair verankerd, maar wordt slechts vermeld in het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit van 7 juni 2009, dat deze overgang naar een statutaire betrekking invoerde. Gezien het belang van de maatregel dringt het Rekenhof erop aan om deze selectieprocedure reglementair vast te leggen. Deze ingreep vergt ook een aanpassing aan het vrijblijvende karakter van artikel IV.I.52, RPPol, dat enkel oplegt dat selecties de in hetzelfde artikel opgesomde selectieproeven “kunnen” omvatten.

4.2.3 Personeelsformatie van de federale politie

Ook de vastlegging van de personeelsformatie bij ministerieel besluit is, zoals al werd gesteld in punt 2.1, wettelijk niet onderbouwd. In de aanhef van het ministerieel besluit wordt daarvoor verwezen naar artikel 98 WGP dat de bevoegdheid tot het vaststellen van de algemene principes opdraagt aan de gezamenlijk optredende ministers van Binnenlandse Zaken en van Justitie. Die bepaling is echter strijdig met artikel 184 van de Grondwet dat bepaalt dat de algemene principes door de wet moeten worden geregeld. Bovendien is de delegatie van verordenende bevoegdheden aan de minister(s) slechts mogelijk voor detailmaatregelen.

4.2.4 Omzendbrief GPI 15bis -Calog-kader

De ministeriële omzendbrief GPI 15bis staat de politiekorpsen toe om zelf, dus zonder tussenkomst van DSR, vervangingscontractanten en andere contractanten buiten kader (bv. schoonmaakpersoneel) te selecteren. Die bepaling vindt echter geen steun in de WGP, noch in RPPol. Strikt genomen is, bij gebrek aan andersluidende bepaling, de selectieprocedure via DSR van artikel IV.I.52 RPPol ook op deze selecties van toepassing. Het lijkt echter aannemelijk dat lokale politiekorpsen over een zekere soepelheid zouden beschikken voor het selecteren van dergelijke medewerkers.

Het Rekenhof beveelt aan om die mogelijkheid uitdrukkelijk op te nemen in RPPol.

4.2.5 Andere onnauwkeurigheden

Door de wijziging van de regelgeving bevat nu ook RPPol zelf een tegenstrijdigheid in de selectieregels voor Calog-personeelsleden. Zo moeten de kandidaten volgens artikel V.III.5 RPPol de selectieproeven die de benoemende overheid organiseert, afleggen met inachtneming van de rangorde die DSR heeft uitgebracht. Artikel IV.I.57 RPPol bepaalt echter dat enkel een lijst moet worden opgemaakt van geschikte kandidaten, zonder te spreken over een rangorde, en dat deze lijst wordt opgesteld door de minister of door de directeur van de door de minister aangewezen dienst (en niet per definitie door de directeur van DSR).

Tot slot wijst het Rekenhof op een vormelijke onnauwkeurigheid in artikel 2 van de wet van 26 april 2002, eveneens te wijten aan het gebrek aan coördinatie bij het doorvoeren van wijzigingen: artikel 2 verwijst ter aanduiding van de benoemende overheid bij de federale politie nog steeds naar artikel 27 van dezelfde wet, terwijl dat artikel intussen werd opgeheven en vervangen door artikel 108bis WGP.

Gezien de hierboven vermelde problemen beveelt het Rekenhof aan de regelgeving te coördineren en vormelijk te vereenvoudigen met toepassing van artikel 137bis van de wet 26

april 2006 (ingevoerd bij wet van 20 juni 2006²⁷). Dat artikel machtigt de Koning om wetsbepalingen te wijzigen om de leesbaarheid van de rechtspositieregeling te bevorderen, op voorwaarde dat niet geraakt wordt aan beginselen van de betrokken wetten.

4.3 Gelijkheidsbeginsel: onderscheid tussen kandidaten – operationeel kader

Het Rekenhof is van oordeel dat de vrijstelling van de fysieke proef voor de personeelsleden van het operationeel kader die deelnemen aan een externe selectie voor een hoger kader (art. IV.I.29, voorlaatste lid, RPPol) strijdig is met het gelijkheidsbeginsel. Aangezien de fysieke voorwaarde voor de personeelsleden van het operationeel kader niet meer wordt getoetst in de loop van hun carrière (enkel hun medische geschiktheid wordt nagegaan) bestaat er geen enkel argument om deze kandidaten vrij te stellen en andere kandidaten niet.

²⁷ Wet van 20 juni 2006 tot wijziging van bepaalde teksten betreffende de geïntegreerde politie.

HOOFDSTUK 5

Verlopen de wervingen en selecties volgens de regelgeving?

5.1 Motivering van de Calog-selecties

Het Rekenhof stelt vast dat in 13 van de 63 onderzochte Calog-dossiers (vier contractuele en negen statutaire) de motivering gebrekkig is. In deze dossiers kan niet worden vastgesteld waarom de betrokken kandidaat uiteindelijk werd geselecteerd.

In drie dossiers is geen spoor van vergelijking met andere kandidaten terug te vinden.

In twee andere dossiers van statutaire wervingen blijkt dat er wel meerdere kandidaten bij de selectie betrokken waren, maar valt niet op te maken of de kandidaten in kwestie wel gerangschikt waren. Het gaat hier telkens om bijkomende aanwervingen uit selecties waarin de eerste geslaagde al in dienst was getreden en waarbij werd nagelaten de andere kandidaten – onder wie de twee kandidaten in kwestie – te rangschikken.

Bovendien wijst het Rekenhof erop dat de rechtsgeldigheid van deze aanwervingen betwistbaar is. Aangezien geen wervingsreserve werd vastgelegd, kon geen beroep meer worden gedaan op deze lijst van geschikte kandidaten.

In vijf dossiers, waarvan vier betrekking hebben op statutaire wervingen, werd vastgesteld dat de gekozen kandidaat wel werd gerangschikt of als enige geslaagde werd geselecteerd, maar ontbrak iedere motivering voor deze rangschikking of bleef ze beperkt tot algemeenheden. In drie andere dossiers, waarvan twee statutaire, kan niet worden aangetoond dat bij de aanwerving de rangschikking van de selectie werd gerespecteerd.

De vastgestelde problemen zijn voor een groot deel te wijten aan de sterke decentralisatie van de Calog-selecties (zie [punt 5.6](#)).

5.2 Motivering van de selecties van het operationeel kader

Met uitzondering van wijzigingen door het gekwalificeerd personeelslid van DSR of door de deliberatiecommissie, worden de beslissingen over de selecties van de operationele personeelsleden uitgebreid gemotiveerd in de dossiers. In de meeste gevallen wordt duidelijk verantwoord waarom een kandidaat al dan niet slaagde voor een bepaalde proef en wordt de materiële motiveringsplicht bijgevolg afdoende gerespecteerd.

De transparantie van de beslissingen wordt bovendien verhoogd doordat de metingen van de persoonlijkheidsproef en de beoordelingen van de selectiecommissie ook worden gescoord, op een schaal van 1 tot en met 9. De scores worden per kandidaat overzichtelijk opgetekend in roosters. In de onderliggende stukken wordt bovendien doorgaans duidelijk weergegeven op basis van welke elementen de beoordelaars tot de score komen.

Om de resultaten van de kandidaat op de persoonlijkheidsproef en bij de deliberatie te bepalen, worden de scores telkens geconsolideerd bij het afsluiten van deze fases in het selectieproces. Overeenkomstig de regelgeving slaagt een kandidaat voor de persoonlijkheidsproef als het gekwalificeerd lid van DSR concludeert dat hij over de vereiste persoonlijkheidskenmerken bezit of alvast het potentieel heeft om ze te ontwikkelen. De administratie volgt de norm dat een kandidaat pas slaagt als hij minder dan drie (geconsolideerde) scores lager of gelijk aan “3” heeft en geen score “1” heeft.

Ook de deliberatiecommissie gebruikt deze norm om te bepalen of een kandidaat uiteindelijk geschikt is of niet. Hoewel deze norm vroeger uitdrukkelijk vermeld was in het selectiereglement, blijkt dat nu niet meer het geval te zijn. Hij wordt immers enkel nog intern gebruikt en is bijgevolg niet (meer) afdwingbaar. Volgens de administratie moet dat hun meer flexibiliteit bieden. Met het oog op een afdoende formele motivering van de beslissing acht het Rekenhof het echter aangewezen deze norm (opnieuw) uitdrukkelijk vast te leggen, bij voorkeur in een ministerieel besluit. Dat biedt een grotere rechtszekerheid voor de kandidaten. Die ontvangen nu enkel een overzicht van de cijfers van de deliberatiecommissie zonder te weten wat de norm is. De formele vastlegging van deze norm sluit ook aan bij de vereiste dat de minister de “minimumdrempels” voor de persoonlijkheidsproef - wat ontegensprekelijk refereert aan een kwantificeerbare norm - moet vastleggen (art. IV.I.27, RPPol).

Hoewel in de meeste dossiers duidelijk blijkt waarom een kandidaat een bepaalde beoordeling kreeg, stelde het Rekenhof een aantal tekortkomingen op het vlak van de materiële motivering vast.

In de eerste plaats kunnen in een aantal dossiers de scores van een onderdeel binnen de competentiemetingen niet worden samengesteld op basis van hun subscores. Zo krijgt een kandidaat op de collectieve assessmentproef de score 4 toegekend voor de competentie “Werk structureren”, terwijl zijn scores voor de onderliggende proeven van deze meting (“Schriftelijke beoordeling” en “Mondelinge beoordeling”) respectievelijk 9 en 2 bedroegen.

Belangrijker is de vaststelling dat in 952 dossiers (geconsolideerde) scores werden aangepast zonder dat hiervan enige motivering is terug te vinden. Het gaat daarbij zowel om aanpassingen bij de beoordeling van de persoonlijkheidsproef door het gekwalificeerd lid van DSR (566 dossiers), als om wijzigingen in de finale fase door de deliberatiecommissie (444 dossiers)²⁸.

Volgens de administratie worden dergelijke wijzigingen alleen doorgevoerd in dossiers waarvan de scores niet overtuigend zijn²⁹ en op basis van een discussie tussen de betrokken assessoren en interviewers (in geval van aanpassing door het gekwalificeerd lid van DSR) of na een discussie in de deliberatiecommissie. Methodologisch is deze werkwijze aanvaardbaar omdat het naast elkaar leggen van de afzonderlijke assessmentscores om tot een globaal eindoordeel te komen, volgens internationale standaarden³⁰ een belangrijk onderdeel van het assessment vormt. Afzonderlijke metingen mogen volgens die standaarden louter

²⁸ In 58 dossiers werden zowel wijzigingen doorgevoerd door de DSR-verantwoordelijke als door de deliberatiecommissie.

²⁹ Het betreft zogenaamde randgevallen, dossiers waarvan de scores laag zijn en die slechts juist wel, of juist niet, beantwoorden aan de interne regel: minder dan drie scores “gelijk of lager dan 3”.

³⁰ International Task Force on Assessment Center Guidelines, “Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations”, *Journal of Selection and Assessment*, 17, 3 (September 2009), 243-253.

mathematisch worden samengevoegd - wat voor de overgrote meerderheid van de dossiers het geval is - maar een discussie onder de assessoren en interviewers enerzijds en/of onder de leden van de deliberatiecommissie anderzijds kan zeker ook een meerwaarde bieden.

Vanuit administratiefrechtelijk oogpunt is het echter essentieel dat ook dergelijke wijzigingen worden gemotiveerd, wat nu niet gebeurt. Gezien het hoge aantal aangepaste dossiers lijkt het moeilijk haalbaar om de motiveringsplicht in al deze gevallen na te komen. Daarom beveelt het Rekenhof aan ofwel de criteria voor de wijzigingen zo te verstrengen dat tot een werkbaar (lees: motiveerbaar) aantal gewijzigde dossiers wordt gekomen, ofwel de procedure in haar geheel te vereenvoudigen.

5.3 Eenheid van beoordeling - operationeel kader

Volgens het beginsel van eenheid van beoordeling moeten alle kandidaten van eenzelfde sessie door dezelfde juryleden worden beoordeeld. De rechtspraak wijst erop dat dit beginsel niet absoluut is en dat de mate waarin deze gelijke behandeling moet worden gewaarborgd afhankelijk is van diverse factoren, zoals het aantal kandidaten en het bestaan van coördinerende maatregelen die een coherente toepassing van de beoordelingscriteria garanderen.

Bij het operationeel kader is dit beginsel zeker pertinent voor de selecties van de hoofdinspecteurs en commissarissen. Die worden immers niet doorlopend maar per sessie georganiseerd.

De controle van deze selecties wijst echter uit dat de toepassing van het beginsel niet voor de hand ligt.

Zo wordt vastgesteld dat de persoonlijkheidsproeven, die toch een ruime appreciatiebevoegdheid aan de beoordelaars laten, door diverse individuele beoordelaars worden afgenomen en dat daarbij geen enkele constante is waar te nemen. Soms treden bij de ene kandidaat ook meer assessoren op dan bij de andere: sommige kandidaten werden op hun individueel assessment door twee assessoren beoordeeld, terwijl die proef in de regel door één assessor werd beoordeeld. Sommige kandidaten blijken zelfs door twee interviewers te zijn geïnterviewd, terwijl de regelgeving slechts één interviewer voorschrijft (art. IV.6, 2°, UBPol).

De administratie tracht de eenheid van beoordeling bij de persoonlijkheidsproeven te realiseren door de beoordelingscriteria gedetailleerd uit te werken en de beoordelaars te briefen over hun beoordelingsgedrag. Rekening houdend met de complexiteit van de selectieprocedure én het aantal resterende kandidaten in deze fase is het Rekenhof van oordeel dat het praktisch niet haalbaar is om binnen deze context nog verbeteringen aan te brengen om de toepassing van het beginsel van eenheid van beoordeling te garanderen.

Dat kan enkel door de procedure te hervormen. Die zou bij voorkeur een meerhoofdige beslissingsinstantie moeten omvatten, waarbij afwezige leden zich kunnen laten vervangen door andere leden die al bij dezelfde proef betrokken zijn. Zo nodig kunnen de bijkomende middelen hiervoor worden gevonden door het aantal proeven in de selectieprocedure te verminderen en/of door het aantal overblijvende kandidaten te beperken tot een werkbare hoeveelheid. Zo kan worden overwogen om de minimumdrempels voor de cognitieve proeven op te trekken en de vrijstellingen te herzien. Voor dat laatste zou de directeur van

DSR de bevoegdheid kunnen worden gegeven om de vrijstellingen op grond van het hoger diploma al dan niet toe te passen.

In de volgende stap van het selectieproces, het interview door de selectiecommissie, wordt volgens het Rekenhof het beginsel van eenheid van beoordeling geschonden. Bij de selecties van hoofdinspecteurs blijkt de samenstelling van de selectiecommissies voor eenzelfde sessie immers dermate van kandidaat tot kandidaat te verschillen dat van een gelijke behandeling van kandidaten geen sprake meer is. Een dergelijke werkwijze kan in deze fase van de selectie niet meer worden gerechtvaardigd: er blijven minder kandidaten over, het is de finale selectiefase en de commissie beschikt, zoals al gesteld, over een ruime appreciatiebevoegdheid. Het Rekenhof dringt er dan ook op aan dat een minimale stabiliteit en continuïteit in de samenstelling van deze commissies wordt gerealiseerd.

De deliberatiecommissies blijken, voor zover kon worden nagegaan, wel stabiel samengesteld te zijn. Dat kan voor de selecties van hoofdinspecteurs het gebrek aan stabiliteit bij de selectiecommissies echter niet compenseren. De impact van de deliberatiecommissie is immers kleiner dan die van de selectiecommissie en bovendien worden de kandidaten niet gehoord door de deliberatiecommissie.

Bij de overige selecties of selectiefases, m.a.w. de bijkomende selecties door de benoemende overheid en de selecties van het Calog-personeel, werden op basis van de dossiergegevens geen inbreuken vastgesteld op dit beginsel.

5.4 Taalwetgeving - Calog-kader

Zes van de onderzochte statutaire selectieprocedures waren toegankelijk voor zowel Nederlandstalige als Franstalige kandidaten. Telkens werd de best gerangschikte kandidaat in dienst genomen, ongeacht de taalrol. Volgens de rechtspraak van de Raad van State moeten echter eerst de kandidaten van het meest deficitaire taalkader worden benoemd.

Er kan niet worden aangetoond dat minstens één lid van de selectiecommissies bij procedures die openstaan voor kandidaten van beide taalrollen, over de vereiste kennis van de tweede landstaal beschikt. Uit de taalwetgeving kan nochtans worden afgeleid dat dit noodzakelijk is.

In één van deze dossiers werd de kennis van de tweede landstaal geëist en werd die ook getest door de jury. De eis tot kennis van een andere taal is echter – buiten uitzonderingen - strijdig met het beginsel van de eentaligheid van de ambtenaren en de tweetaligheid van de diensten. Bovendien is alleen Selor bevoegd om te oordelen over de kennis van de tweede taal, en niet de leden van de selectiecommissie.

5.5 Contractuele wervingsgrond: dringende redenen - Calog-kader

Personeelsleden kunnen om dringende redenen bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen voor een betrekking binnen het personeelskader voor maximaal twaalf maanden (IV.I.37, 2^e lid, RPPol)³¹.

In vier van de tien onderzochte dossiers werd vastgesteld dat deze regel niet werd gerespecteerd. De betrokken personeelsleden kregen na hun overeenkomst van twaalf maanden immers een nieuwe overeenkomst aangeboden van bepaalde duur tot twaalf maanden of zelfs van onbepaalde duur.

Als de termijn van twaalf maanden in de praktijk te kort zou zijn voor de administratie om de contractuele tewerkstelling door een statutaire te vervangen – ze moet immers steeds een mobiliteitsronde organiseren – beveelt het Rekenhof aan deze termijn te herzien. Zo zou de arbeidsovereenkomst “dringende redenen” kunnen worden verlengd met een beperkt aantal maanden op voorwaarde dat voor de betrekking een mobiliteitsronde of, als die zonder succes was, een externe statutaire werving werd ingezet.

5.6 Reglementaire inbreuken - Calog-kader

Twee kandidaten (niveau C) werden statutair aangeworven voor een betrekking waarvoor zij zich geen kandidaat hadden gesteld; ook werd een kandidaat (niveau B) statutair aangeworven hoewel de selectiecommissie hem niet geschikt had bevonden. Volgens de dossiergegevens gebeurde die laatste aanwerving onder druk van het personeelstekort. Die reden kan echter de aanwerving van een niet-geschikte kandidaat niet rechtvaardigen en in geen geval die van een statutaire aanwerving.

Deze anomalieën vloeien, net zoals de gebrekkige motivering (zie [punt 5.1](#)), volgens het Rekenhof deels voort uit de sterke versnippering van de procedures. Zo wordt bijna voor elke betrekking afzonderlijk een procedure georganiseerd. Dat is arbeids- en tijdsintensief. Om acute personeelstekorten te verhelpen, zien sommige diensten zich daardoor genoodzaakt een beroep te doen op reserves die voor andere diensten of betrekkingen werden aangelegd, of rekruteren ze kandidaten die niet werden gerangschikt omdat de dienst die de selectieprocedure initieel opstartte, alleen de eerst gerangschikte geslaagde in dienst heeft genomen.

Het Rekenhof beveelt aan om algemene selectieprocedures en wervingsreserves te organiseren, wat het aantal procedures zou beperken en de uniformiteit en beheersbaarheid zou bevorderen. Om de versnippering tegen te gaan kan de delegatiemogelijkheid voor de organisatie van de bijkomende proeven (art. V.III.5, RPPol) ook worden beperkt tot de directeurs-generaal.

Een duidelijke miskennis van de rechtsbeginselen werd vastgesteld bij de selectieprocedures voor een aantal contractuele horecapersoneelsleden. Van de 22

³¹ Artikel IV.I.37, 2^e lid van RPPol bepaalt daarover alleen dat de dringend te begeven betrekking enkel via een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van maximum twaalf maanden kan worden ingevuld; het zegt niets over eventuele verlengingen. In het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit van 7 juni 2009, dat de vermelde regeling invoerde, wordt echter verduidelijkt dat de personeelsleden voor maximum twaalf maanden worden aangeworven, wat uitsluit dat de arbeidsovereenkomst na twaalf maanden nog worden verlengd.

onderzochte contractuele Calog-aanwervingen traden vier personeelsleden in dienst als horeca-personeelslid op basis van een klaarblijkelijke schijnprocedure. Het betrof personeelsleden die al in dienst waren bij de sociale dienst van de geïntegreerde politie (de vzw SSDGPI) en vervolgens via een fictieve selectieprocedure werden overgenomen door de federale politie. Formeel werd de beslissing tot indienstneming zelfs genomen door de raad van bestuur van de sociale dienst.

Bovendien bestaat voor een van deze functies ook geen contractuele wervingsgrond. De functie (personeelsbeheer dienst horeca) noch het niveau (niveau B) passen immers binnen de contractuele tewerkstellingsgronden toegestaan door de regelgeving (art. IV.I.35, RPPol).

5.7 Uitsluiting op basis van de inschrijvingsvolgorde - Calog-kader

In drie dossiers voor statutaire aanwervingen werd vastgesteld dat de vacatureberichten vermeldden dat alleen de eerste dertig, en in één geval zelfs alleen de eerste tien *ingeschreven* kandidaten mochten deelnemen aan de selectie. Het Rekenhof is van oordeel dat dit afbreuk doet aan het beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt. Niet alle kandidaten zijn immers tegelijk op de hoogte van de vacature of in de gelegenheid om onmiddellijk te reageren, terwijl ook de verzendingstijd van invloed kan zijn.

HOOFDSTUK 6

Conclusies en aanbevelingen

6.1 Voert de federale politie een degelijk wervings- en selectiebeleid?

Alle wettelijke en organisatorische beperkingen in acht genomen is het Rekenhof van oordeel dat de federale politie de aanwervingsbehoeften goed inschat. De inspanningen hebben echter een beperkte impact op de problemen met de personeelsbezetting. Dat komt onder meer tot uiting in de vele detacheringen, waarvan een groot deel langer dan een jaar duurt. Aangezien dit voor scheeftrekkingen zorgt in het budget en de personeelsmiddelen, dringt het Rekenhof erop aan deze detacheringen te vermijden.

De selectie van Calog-personeel is kwalitatief ondermaats. Het eigenmachtige optreden van de verschillende aanwervende diensten leidt tot talloze inbreuken en staat ook een efficiënt beheer van de selecties in de weg.

Wat de selectie van operationeel personeel betreft kon het Rekenhof vaststellen dat de selectiediensten ruim aandacht besteden aan de kwaliteit ervan. De beslissingen worden doorgaans omstandig gemotiveerd, het beoordelingsgedrag van de assessoren wordt uitgebreid geanalyseerd, de validiteitswaarden van de selecties worden in kaart gebracht, de duur van het proces wordt gemonitord enz.

De politie houdt echter niet altijd voldoende rekening met de administratiefrechtelijke verplichtingen waaraan deze selecties onderworpen zijn. Validiteitsmetingen geven aan dat de (sub)proeven van de persoonlijkheidsproef (assessments, gestructureerd interview) vrij subjectief zijn. Vooral als kandidaten afvallen op basis van een eenmalige meting door slechts één beoordelaar, dreigt afbreuk te worden gedaan aan het beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt. Het Rekenhof dringt erop aan om de competenties uit de persoonlijkheidsproef minstens twee keer te meten voor elke kandidaat. Verder acht het Rekenhof het raadzaam het aantal selectieproeven te beperken en de vrijgekomen middelen te investeren in de resterende proeven om de objectiviteit hiervan te verhogen, door bijvoorbeeld bij het gestructureerd interview meer dan één interviewer in te schakelen.

Tot slot beveelt het Rekenhof aan na te gaan in welke mate de reglementair vastgelegde competentieprofielen voor de operationele personeelsleden nog actueel zijn. Als de persoonlijkheidsproef voor de politieambtenaren ook moet peilen naar de verbale en non-verbale communicatievaardigheden, dan moet deze competentie worden opgenomen in het competentieprofiel vastgelegd in bijlage 4 bij UBPol.

6.2 Beheerst de politie het wervings-en selectieproces?

Bij de Calog-selecties zijn inbreuken op de regelgeving vastgesteld en duiken geregeld tegenstrijdige documenten op in de dossiers. Dat wijst er opnieuw op dat de politie onvoldoende greep heeft op het wervings- en selectieproces van het Calog-personeel.

Aangaande de selecties voor de operationele personeelsleden is het Rekenhof van oordeel dat de politie, rekening houdend met het grote aantal sollicitanten en de vele selectiestappen, het proces wel beheerst. De meestal uitgebreide motivering van de resultaten en de uitdrukking ervan in cijfers zorgen voor een transparant selectieproces. Bovendien worden de vele gegevens die (elektronisch) worden opgetekend ten volle benut om de processen te sturen en te monitoren.

De federale politie is voor het beheersen van de selectieprocessen echter ook afhankelijk van externe instanties, zoals de politiescholen. Die beschikken echter niet altijd over voldoende selectiecapaciteit en infrastructuur om de decentrale selectieproeven (de cognitieve en fysieke proeven voor de inspecteurs) vlot te laten verlopen. Bovendien blijkt dat de decentralisatie van de proeven ook een risico inhoudt op fraude, zoals het gezamenlijk oplossen van de cognitieve proeven. Daarom pleit het Rekenhof ervoor om de samenwerking met de politiescholen te heroverwegen.

6.3 Voldoen de statutaire bepalingen over de werving en selectie aan de kenmerken van goede regelgeving?

Het juridische kader is niet sluitend en soms tegenstrijdig. De voornaamste reden daarvoor is de gecompliceerde juridische structuur. Het statuut van de personeelsleden van de politie moet in principe bij wet worden geregeld. De Koning heeft slechts verordenende bevoegdheid voor de nadere regels.

Onder meer de onduidelijke afbakening van deze bevoegdheden heeft ertoe geleid dat de Koning regels heeft uitgevaardigd die eigenlijk tot de bevoegdheid van de wetgever behoren of zelfs strijdig zijn met de wet. Zo verving de Koning de vergelijkende selectieprocedure voor hoofdinspecteurs door een procedure waarbij de benoemende overheid kandidaten kiest uit een lijst "geschikten". Die situatie is momenteel slechts gedeeltelijk geregulariseerd. Verder voerde de Koning een nieuwe wijze van aanwerven in (contractuele aanwerving met mogelijkheid tot statutaire benoeming achteraf) hoewel de wetgever daartoe geen machtiging verleende.

Ook de minister is in een aantal gevallen opgetreden buiten zijn verordenende bevoegdheid. Zo moet de Koning de personeelsformatie vastleggen en niet de minister. Ook vindt de machtiging die de ministeriële omzendbrief GPI15bis toekent aan de lokale politiekorpsen om zelf hun vervangingscontractanten en hun contractanten buiten kader te selecteren, geen steun in de wet.

De vrijstelling voor de personeelsleden van het operationeel kader voor de fysieke proef bij deelname aan een externe werving doet afbreuk aan het gelijkheidsbeginsel.

Door de veelvuldige wijzigingen vertoont de regelgeving ook onnauwkeurigheden: de lijst van geschikte Calog-personeelsleden moet volgens de ene bepaling van RPPol een rangorde bevatten (art. V.III.5) en volgens de andere niet (art. IV.I.57); artikel 2 van de wet van 26 april 2002 verwijst ter bepaling van de benoemende overheid bij de federale politie nog naar een artikel (art. 27) dat inmiddels werd opgeheven.

De verplichting om in uitvoering van artikel 106 WGP jaarlijks de personeelsbezetting van de federale politie bij wet vast te leggen, wordt niet gerespecteerd.

6.4 Verlopen de wervingen en selecties volgens de regelgeving?

Afgezien van het gebrekkige juridisch kader voor de selecties voor hoofdinspecteur, stelt het Rekenhof vast dat de selecties voor het operationeel kader in de regel volgens de strikt afgemeten selectiereglementering verlopen. Af en toe botsen ze echter wel met andere – algemene - rechtsnormen. Zo motiveren het gekwalificeerd lid van DSR (bij het afsluiten van de persoonlijkheidsproef) of de deliberatiecommissie (bij het finaliseren van de selectie) hun aanpassingen van scores op subproeven niet, wat strijdig is met het motiveringsbeginsel. Daarnaast constateert het Rekenhof dat de selecties voor hoofdinspecteurs niet alleen juridisch niet sluitend zijn, maar ook dat ze het beginsel van eenheid van beoordeling niet eerbiedigen. Bij deze selecties, die per sessie worden georganiseerd, wisselt de samenstelling van de selectiecommissie dermate van kandidaat tot kandidaat dat een gelijke behandeling van de kandidaten niet gegarandeerd is.

In tegenstelling tot de selecties voor het operationeel kader blijken die voor de Calog-personeelsleden veelvuldig in te gaan tegen de regelgeving. Zo is in vele dossiers de motivering ontoereikend. Ook werden kandidaten statutair aangeworven hoewel ze zich kandidaat hadden gesteld voor een andere betrekking. Deze inbreuken vloeien volgens het Rekenhof grotendeels voort uit de sterke versnippering van de procedures. In geval van bijkomende rekruteringen uit de decentrale wervingsreserves gebeurt het dat de functiebeschrijvingen niet overeenstemmen, dat de bijkomend in dienst genomen kandidaat niet werd gerangschikt en/of dat de reserve niet formeel werd vastgelegd. Het Rekenhof pleit er dan ook voor om deze selecties te coördineren en zo mogelijk te centraliseren.

In een aantal gevallen zijn de inbreuken vastgesteld bij de Calog-selecties verregaand. Zo werd een kandidaat statutair aangeworven hoewel de selectiecommissie hem niet geschikt vond en werd personeel van de sociale dienst overgenomen door de politie via schijnselecties.

Naast de onregelmatige uitvoering van Calog-selecties blijken soms ook de procedures zelf onregelmatig te zijn. Zo werden tweetalige (statutaire) selectieprocedures georganiseerd die niet de vereisten uit de taalwetgeving respecteren. Ook werden in selectieprocedures kandidaten uitgesloten op basis van hun inschrijvingsvolgorde, wat afbreuk doet aan het beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt.

BIJLAGE 1

Overzicht van de selectieproeven en bijhorende subproeven

Proeven	Subproeven
Cognitieve proef (art. IV.I.15, 1°, RPPol)	Potentieelproeven (redeneervermogen, informatie verwerken, redeneren met cijfers, ...) (art. IV.5, UBPol)
	Taalvaardigheidsproef (vorm, inhoud) (art. IV.5, UBPol)
	Met uitzondering van de kandidaten voor het gespecialiseerd middenkader: Rapportagevaardigheidsproef (selectiereglement) Of voor het officierskader: Commentaarverhandeling (art. IV.5, UBPol)
	Alleen voor de kandidaten van het gespecialiseerd middenkader een specifieke beroepskennisproef (art. IV.5, UBPol)
Persoonlijkheidsproef (art. IV.I.15, 2°, RPPol)	Biografische vragenlijst (art. IV.6, 1°, UBPol)
	Geïnformateerde persoonlijkheidsvragenlijst (art. IV.6, 1°, UBPol)
	Met uitzondering van de kandidaten voor het agentenkader: postbakoefening
	Collectief assessment (selectiereglement)
	Individueel assessment (selectiereglement)
	Gestructureerd interview (art. IV.6, 2°, UBPol)
Fysiek-medische proef (art. IV.I.15, 3°, RPPol)	Fysieke proef: functioneel parcours (art. IV.8, 1°, UBPol)
	Medisch onderzoek (art. IV.8, 2°, UBPol)
Selectiecommissie (art. IV.I.15, 4°, RPPol)	(deze proef is niet verder onderverdeeld)

Bron: RPPol, UBPol en selectiereglementen

BIJLAGE 2

Overzicht van de vereiste competenties per kader

Competentiegroep	Competentie	Agenten- kader	Basis- kader	Midden - kader	Officiers - kader
Managen van Informatie	Informatie integreren				X
	Informatie analyseren			X	
	Informatie verwerken		X		
	Informatie begrijpen	X			
Managen van taken	Beslissen				X
	Oplossingsgericht werken			X	
	Werk structureren		X		
	Taken uitvoeren	X			
Managen van personen	Mensen aansturen			X	X
	Motiveren				X
Managen van interpersoonlijke relaties	(Intern) Samenwerken	X	X	X	
	(Extern) Klantgericht optreden	X	X	X	X
	Adviseren				X
Managen van zichzelf	Coping	X	X	X	X
	Zichzelf ontwikkelen				X
	Inzet tonen	X	X	X	
Waarden	Betrokkenheid-motivatie	X	X	X	X
	Normbesef-integriteit	X	X	X	X
	Afwezigheid van extremisme	X	X	X	X
	Afwezigheid van psychopathologie	X	X	X	X

Er bestaat ook een Franse versie van dit verslag.
Il existe aussi une version française de ce rapport.



WETTELIJK DEPOT
D/2015/1128/07

ADRES
Rekenhof
Regentschapsstraat 2
B-1000 Brussel

TEL.
+32 2 551 81 11

FAX
+32 2 551 86 22

www.rekenhof.be