


## PERSBERICHT

26 februari 2015

### Verslag aan het federale parlement: Werving en selectie bij de federale politie



Het Rekenhof heeft de rol van de federale politie onderzocht in de selectieprocessen van zowel het operationeel kader (politieambtenaren en agenten) als het administratief en logistiek kader (burgerpersoneel). Bij de selecties van de politieambtenaren en agenten levert de federale politie aanzienlijke inspanningen om de kwaliteit ervan te waarborgen. Toch stelde het Rekenhof vast dat de procedure omslachtig is en risico's op subjectiviteit inhoudt. De selecties van administratief en logistiek personeel daarentegen worden niet steeds even zorgvuldig uitgevoerd, wat leidt tot meerdere inbreuken en tekortkomingen. Tot slot blijkt dat de regelgeving vervat is in verschillende teksten die elkaar overlappen en soms met elkaar in tegenspraak zijn.

In een verslag aan het federaal parlement stelde het Rekenhof vast dat de selecties van politieambtenaren en agenten in de regel nauwgezet worden uitgevoerd. Tijdens de meervoudige selectiestappen worden de beslissingen doorgaans uitgebreid gemotiveerd en worden de selectieprocessen grondig gemonitord en geanalyseerd. Desondanks blijft een risico op subjectieve beoordeling aanwezig, met name bij de organisatie van de persoonlijkheidstest die bestaat uit een enkelvoudige competentiemeting, uitgevoerd door slechts één persoon. Het Rekenhof beveelt dan ook aan om bij de persoonlijkheidsproef meerdere selectiedeskundigen in te schakelen.

Verder stelde het Rekenhof vast dat bij een aantal selectieprocedures het oordeel van de selectiedeskundige of de deliberatiecommissie soms afwijkt van de resultaten van de onderliggende proeven. Het is methodologisch aanvaardbaar dat het eindoordeel niet louter gebaseerd is op de onderliggende proeven en dat rekening wordt gehouden met het advies van de selectiedeskundige of de deliberatiecommissie. In geval van afwijkende beoordelingen moet de conclusie evenwel duidelijk en afdoende worden gemotiveerd.

Het grote aantal selectieproeven en de complexe aard van sommige tests leiden tot een heel lange selectieprocedure. Dat wordt nog versterkt door de decentrale organisatie van de cognitieve en de fysieke proef, aangezien niet alle politiescholen beschikken over voldoende sportinfrastructuur of informaticavoorzieningen. Het Rekenhof pleit ervoor om de proeven te centraliseren zodat logistieke problemen worden vermeden, net zoals het risico op een ongelijke behandeling van de kandidaten.

Naast een uitgebreide selectieprocedure moet een kandidaat-politieambtenaar ook een lange basisopleiding te doorlopen (voor commissarissen tot 23 maanden). Dat ruime tijdsverloop bemoeilijkt de personeelsplanning. De selecties moeten immers anticiperen op de personeelsbehoeften die zich twee tot drie jaar later zullen voordoen, zowel bij de federale als de lokale politie. Het inschatten van deze toekomstige behoeften is dan ook een moeilijke taak die de politie, door middel van een grondige analyse van de personeelspopulatie (voorkeuren, leeftijden, verloven...), naar best vermogen tracht uit te voeren. Om de onvermijdelijke kloof te dichten tussen de personeelsbehoeften en de beschikbare middelen neemt de politie haar toevlucht tot detacheringen van personeelsleden (meestal van federaal naar lokaal niveau). Vaak zijn die van langere duur (meer dan een jaar), wat de reële behoefte aan personeel en middelen vertekent en budgettaire scheefftrekkingen veroorzaakt: meerdere detacheringen worden immers niet of slechts ten dele vergoed door de ontvangende overheden. Het Rekenhof dringt er dan ook op aan langdurige detacheringen te vermijden.

Om de mobiliteit van de personeelsleden tussen de federale en de lokale politie (en onderling) maximaal te verzekeren (een van de fundamenteën van de politiehervorming) steunen de selecties op één gemeenschappelijk functieprofiel per hiërarchisch niveau. Dat profiel kadert in de visie van een gemeenschapsgerichte politiezorg, met de focus op de bemiddelingsrol van de politieambtenaar. Omdat de werkomgeving en de functies van het politiekorps echter voortdurend veranderen, acht het Rekenhof het raadzaam voortdurend te toetsen of deze visie en de competentieprofielen nog actueel zijn.

Met betrekking tot het administratief en logistiek personeel wees het onderzoek van het Rekenhof uit dat de selectiedossiers meermaals gebreken vertonen. Zo kan in ruim 10 % van de onderzochte dossiers niet worden vastgesteld waarom de betrokken kandidaat werd aangeworven (ontbreken van een vergelijking, rangschikking of motivering) en worden de principes van de taalwetgeving (bijvoorbeeld op vlak van de samenstelling van de jury of op vlak van de voorrang van aanwerving in het meest deficitaire taalkader) soms genegeerd. Het Rekenhof is van mening dat deze onregelmatigheden grotendeels samenhangen met de sterke versnippering en decentralisatie van de selecties. Daarom beveelt het aan meer algemene selectieprocedures en centrale wervingsreserves te gebruiken, wat de uniformiteit en het goede beheer van de procedures bevordert.

De totstandkoming van de politiehervorming leidde tot tal van juridische complicaties. Daardoor is de rechtspositieregeling (nog steeds) vervat in diverse teksten die elkaar soms overlappen of zelfs tegenspreken, waardoor sommige procedures (bijvoorbeeld bij gebrek aan de gepaste uitvoeringsbesluiten) onnauwkeurig of reglementair onvoldoende onderbouwd zijn. Het Rekenhof pleit er daarom voor om de regelgeving te coördineren en vormelijk te vereenvoudigen.

#### **Informatie voor de pers**

*Het Rekenhof controleert de openbare financiën van de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten en de provincies. Het draagt bij tot de verbetering van het overheidsbeheer door nuttige en*

*betrouwbare informatie die voortvloeit uit een tegensprekelijk onderzoek, toe te zenden aan de parlementaire vergaderingen, aan de beheerders en aan de gecontroleerde diensten. Als collaterale instelling van het parlement werkt het Rekenhof onafhankelijk ten opzichte van de overheden die het controleert.*

Het verslag "Werving en selectie bij de federale politie" werd aan het federale parlement bezorgd. Het is enkel in elektronische vorm gepubliceerd en is samen met dit persbericht terug te vinden op [www.rekenhof.be](http://www.rekenhof.be).