

Vergaderjaar 2011–2012

**29 628**

**Politie**

**Nr. 277**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 oktober 2011

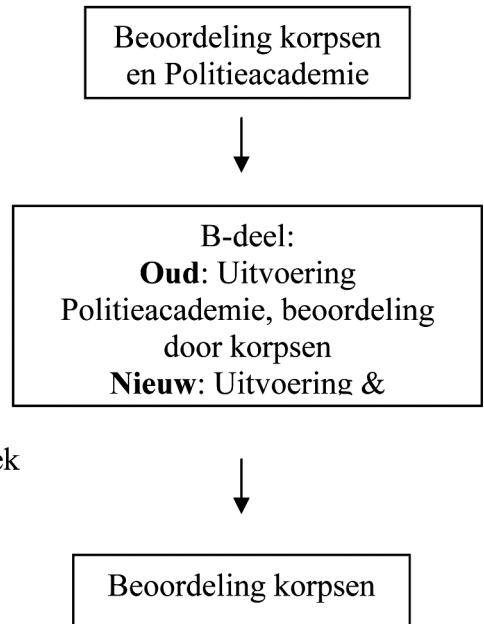
Met deze brief informeer ik u over de ontwikkelingen rondom de werving en selectie van aspiranten bij de politie. Hiermee kom ik tegemoet aan het verzoek van uw Kamer in de procedurevergadering van 29 september 2011. In de brief geef ik u een overzicht van het gehele selectieproces en ga in op de recent genomen maatregelen ter ondersteuning van het proces om dit jaar en de komende jaren voldoende aspiranten aan te nemen. Kwaliteit staat daarbij voor mij voorop. Bovendien moet de werving en selectie overal in Nederland op een eenduidige en herkenbare manier gebeuren. Meer in het bijzonder ga ik in op de aanvullende selectie-eisen die tot voor kort door korpsen werden toegepast.

### **Selectieproces**

De aanstellingseisen voor aspiranten, zoals genoemd in artikel 7, eerste lid, onderdelen b, c en d van het Besluit algemene rechtspositie politie, zijn nader beschreven in de Regeling aanstellingseisen politie 2002. In deze regeling zijn eisen opgenomen betreffende de minimumleeftijd, het opleidingsniveau, het geschiktheidsonderzoek, het rijbewijs en het geneeskundig onderzoek.

Het selectieproces bestaat uit de volgende stappen:

1. Beoordelen van sollicitatieformulier
2. Voorlichting en intake-gesprek
3. A-deel geschiktheidsonderzoek, bestaande uit
  - Taaltoets
  - Cognitief capaciteitenonderzoek
  - Fysiek motorisch onderzoek
4. B-deel geschiktheidsonderzoek, bestaande uit:
  - Persoonlijkheidsvragenlijst
  - Interview met een psycholoog
  - Praktijkproef
5. Beoordelen van selectieresultaten psychologisch onderzoek
6. Korpsgesprek
7. Medisch onderzoek
8. Screening
9. Rechtspositioneel gesprek



Aan de structuur van de selectieprocedure en aan de gehanteerde kwaliteitseisen van de Regeling aanstellingseisen politie 2002 heb ik niets veranderd. Wel heb ik de beoordeling van de resultaten van het psychologisch onderzoek centraal en eenduidig vorm gegeven bij de politieacademie. Dit was reeds het geval voor het A-deel van het geschiktheidsonderzoek en geldt nu ook voor het B-deel. Kandidaten die door de politieacademie als «geschikt» worden beoordeeld, moeten door de korpsen worden uitgenodigd voor een korpsgesprek.

Uw Kamer heeft de vraag gesteld waarom ik aanvullende opleidingseisen heb afgeschaft als tegelijkertijd een rapport over geweldsgebruik bij de politie; «veilig politiewerk» uitkomt. Ik wil graag benadrukken dat de maatregelen in deze brief geen betrekking hebben op opleidingseisen. Ik heb de korpsen aangegeven aanvullende selectie-eisen af te schaffen. Het gaat hier dus niet om opleidingseisen zoals trainingen in het kader van professionele weerbaarheid die aan personeel worden gegeven die reeds in dienst zijn van de politie. In dit verband verwijs ik graag naar mijn separate brief over het rapport geweldsgebruik bij de politie; «veilig politiewerk».

#### **De getroffen maatregelen**

Om een aantal belangrijke redenen heb ik besloten om in de selectie stap van het beoordelen van het psychologisch onderzoek in te grijpen.

Bij de invoering van de afspraken over een landelijk werving- en selectieproces in 2007 (het businessplan Werving en Selectie) is bepaald dat de uitvoering van het psychologisch onderzoek geschiedt door de Politieacademie. De beoordeling van de resultaten van dit psychologisch onderzoek gebeurde door de korpsen. Op verzoek van de korpsen heeft de Politieacademie per gemeten competentie markeringspunten aangegeven om de beslissing te vergemakkelijken. Daartoe zijn er ondergrenzen bepaald en werd een «gewenst niveau» geformuleerd. Nadrukkelijk is meegedeeld dat de «gewenste niveaus» niet opgevat moesten worden als een

«geschiktheidsniveau». Er is op gewezen dat slechts weinig kandidaten van meet af aan op *alle* competenties volledig aan het «gewenste niveau» voldoen: in de praktijk is dat ongeveer 7% van alle geteste kandidaten. Om die reden is gewezen op de noodzaak van een beoordeling van het totale profiel, met inachtneming van de gerapporteerde teksten in het rapport. Om korpsen verder te ondersteunen zijn trainingen aangeboden om dossiers goed te kunnen beoordelen.

Recent is gebleken dat korpsen divers omgaan met de bandbreedte tussen de ondergrenzen en de «gewenste score». Dit resulteerde in een ongelijke behandeling van sollicitanten, die ook in het rapport van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid is geconstateerd<sup>1</sup>. Uit gegevens blijkt tevens dat de selectieratio van korpsen – het aantal sollicitanten dat men nodig heeft om tot één geschikte kandidaat te komen – uiteenloopt van 1:8 tot 1:52, met een landelijk gemiddelde van 1:19. In het genoemde businessplan is uitgegaan van een ratio van 1:13. Hierdoor vallen veel kandidaten die op basis van het A en B gedeelte kwalitatief geschikt zijn af. Een situatie die gezien de gelijke behandeling van gelijke gevallen niet gewenst is en het aantal geschikte kandidaten cq. aspiranten ten onrechte verlaagd.

Bovendien bleek dat een aantal korpsen aanvullend op de afgesproken selectiestappen nog extra selectie-instrumenten had ingevoerd. Dit betreft onder meer het deelnemen aan groepsdynamische dagen, het vereiste van een woonadres (postcode) in de omgeving van het korps, het niet hebben van een BKR registratie en het vereiste van een andere (hogere) vooropleiding dan bepaald in de genoemde Regeling aanstellingseisen politie 2002.

Verder bleken meerdere korpsen nog aanvullende competenties te bevragen bij kandidaten, of dezelfde competenties als aan de orde in het psychologisch onderzoek volgens andere normen te bevragen.

Al met al een situatie die, zeker gezien de hoge instroombehoefte in 2011, ongewenst is.

De realisatie van de instroom van aspiranten bleek in de loop van 2011 achter te lopen op de benodigde instroom. Per brief van 1 september 2011 heb ik de Korpsbeheerders aangesproken op het achterblijven van voldoende instroom en gemaand al het mogelijke te doen wat nodig is om de 1 850 aspiranten dit jaar binnen te halen. Zij hebben mij toegezegd dit aantal te gaan halen.

Vanuit het oogpunt van rechtsgelijkheid voor sollicitanten heb ik in dezelfde brief de korpsbeheerders verzocht een landelijke standaard in te voeren bij de beoordeling van de resultaten van het psychologisch onderzoek. Nagenoeg alle korpsen waren overtuigd van de wenselijkheid van een dergelijke standaard. Deze standaard is door de Politieacademie in samenspraak met de korpsen ontwikkeld en houdt in dat selectiepsychologen van de Politieacademie de resultaten van het psychologisch onderzoek op basis van een beoordelingskader beoordelen. De deskundigheid van de beoordelaars, de onderlinge afstemming en monitoring en de geformuleerde ondergrens van het beoordelingskader bieden in combinatie met de eerdere selectiestappen voldoende garantie voor de kwaliteit van de kandidaten. In het verlengde hiervan dient het korpsgesprek alleen nog om de passendheid van een kandidaat voor het korps te bepalen. Aansluitend vinden nog het geneeskundig onderzoek, de screening en het rechtspositioneel gesprek plaats onder verantwoordelijkheid van de korpsen.

---

<sup>1</sup> Vergaderjaar 2010–2011 TK 29 628, nr. 265.

Ook heb ik de korpsbeheerders verzocht het gebruik van extra selectiemomenten en selectie-instrumenten te beëindigen omdat het afgesproken selectieproces voldoende waarborg biedt voor meting van de kwaliteit van kandidaten op basis van de huidige aanstellingseisen.

### **Stand van zaken**

Met ingang van 13 september 2011 zijn korpsen gestart met de door mij aangegeven maatregelen. Per 24 oktober 2011 bedraagt het aantal met de opleiding gestarte of op naam ingeschreven aspiranten voor dit jaar 1154. Per week worden nu gemiddeld ongeveer 100 aspiranten geselecteerd. De prognose van de korpsen en de politieacademie is daarom, dat het vereiste aantal van 1850 aspiranten dit jaar zal worden gehaald. Vanuit mijn ministerie wordt de voortgang nauwlettend gecontroleerd. Onlangs is gestart met de herbeoordeling van kandidaten die eerder zijn afgewezen. Hierbij wordt aan de kwaliteitseisen niet getornd. De beoordeling en werkwijze is wel aangepast zodat iedere aspirant op eenzelfde manier wordt beoordeeld op geschiktheid. Tenslotte laat ik onderzoek doen naar de aanstellingseisen, alsmede de organisatie en bekostiging van het werving- en selectieproces bij de politie. Dit mede in het licht van de totstandkoming van één nationale politie.

Met genoemde maatregelen ben ik van mening dat voortgang, kwaliteit en effectiviteit van de werving en selectie van politieambtenaren op dit moment en in de toekomst kan worden gegarandeerd.

De minister van Veiligheid en Justitie,  
I. W. Opstelten