

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRMO

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Ons kenmerk
478493

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 19 februari 2014
Onderwerp Beleidsreactie op onderzoek aanstelling aspirant-agenten
niveaus 2 - 4

Hierbij treft u mijn reactie aan op het recent verschenen onderzoeksrapport 'Het selecteren van aspirant-agenten'. Dit onderzoek is onder leiding van prof. dr. M. Ph. Born en dr. D. Van der Linden uitgevoerd door de vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het onderzoek richt zich op de selectie van initiële politiemedewerkers op de niveaus 2 tot en met 4.

Aanleiding en doelstelling van het onderzoek

Een adequate selectieprocedure van aankomend politiepersoneel is van groot belang om een krachtige politieorganisatie met voldoende en competente medewerkers te hebben en houden.

Ik heb daarom, via het WODC, dit onderzoek laten uitvoeren om te bezien of de selectie van politiepersoneel in lijn is met de laatste wetenschappelijke inzichten over personeelsselectie en politiewerk. De doelstelling van het onderzoek heb ik als volgt geformuleerd:

"Het verkrijgen van kennis over selectiecriteria, -instrumenten en -processen om kandidaten voor initiële politiefuncties op geschiktheid te beoordelen."

Kenmerken van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit drie onderdelen.

1. Een analyse van de wetenschappelijke literatuur op het vlak van personeelsselectie;
2. Een statistische analyse waarin de samenhang is onderzocht van prestaties van kandidaten tijdens de selectieprocedure met de prestaties van diezelfde personen tijdens de politieopleiding;
3. Interviews met experts met specifieke deskundigheid over (de selectie van) politiepersoneel.

Uitkomst van het onderzoek

De belangrijkste conclusie van het onderzoek is dat de aspirant-agenten op verantwoorde wijze worden geselecteerd.

De onderzoekers onderbouwen deze conclusie door de volgende bevindingen:

- Het criteriumprofiel (*welke eigenschappen maken iemand tot een goed agent*) is tamelijk goed uitgewerkt. De wettelijke aanstellingseisen vertonen een sterke overlap met de eigenschappen van politiewerk in de wetenschappelijke literatuur en de erkende internationale

criteriuminformatie zoals de website van het Amerikaanse O*NET (<http://www.onetonline.org>).

- Veel van de gehanteerde instrumenten en procedures zijn gebaseerd op breed geaccepteerde en up-to-date inzichten uit de wetenschappelijke literatuur over personeelsselectie.
- De onderzoekers hebben geconstateerd dat binnen de afdeling Werving en Selectie van de Politieacademie een wetenschappelijke cultuur heerst die samengaat met de wens om voortdurend de kwaliteit van de selectieprocedure te monitoren en waar mogelijk te verbeteren.

**Directoraat-Generaal
Politie
HRMO**

Datum
19 februari 2014

Ons kenmerk
478493

Conclusies en aanbevelingen

De onderzoekers hebben meer dan 30 deelconclusies ten aanzien van de aanstellingseisen, de intelligentietest, de taaltoets, het fysiek-motorische onderzoek, het persoonlijkheidsonderzoek, het selectiegesprek, de praktijkopdracht, de competentiebeoordeling, het korpsgesprek, de normering van de afzonderlijke onderdelen en de organisatorische aspecten van de selectieprocedure in hun rapport opgenomen. Bij een groot aantal van deze deelconclusies geven de onderzoekers suggesties om een onderdeel te wijzigen of beter te valideren. Deze hebben het karakter van suggesties ter optimalisatie, niet van urgente verbeterpunten.

Gelet op het karakter van deze verbeter suggesties heb ik de korpschef en de voorzitter van het College van Bestuur van de Politieacademie (PA) gevraagd daar waar mogelijk deze suggesties te implementeren.

Er worden een aantal deelconclusies getrokken die niet direct betrekking hebben op de wijze van selecteren van de aspirant-agenten niveau 2 – 4. Op deze deelconclusies zal ik nader ingaan.

Specialistische functies op niveau 5 en 6

Als deelconclusie is aanbevolen te overwegen om bij het aannemen van hoger (niveau 5 en 6) politiepersoneel met specifieke kennis/vaardigheden niet langer volledig vast te houden aan alle algemene aanstellingseisen die gelden voor politiepersoneel. Diverse algemene kenmerken voor politiepersoneel (zoals onder andere integriteit en psychische belastbaarheid) zijn uiteraard ook valide voor deze categorie agenten. Echter met sommige eisen (b.v. die voor de fysieke conditie en de voor het straatwerk belangrijke psychologische eigenschappen) zou mogelijk soepeler omgegaan kunnen worden. Dit daar dergelijke politiefunctionarissen binnen een taakgebied werkzaam zullen zijn waar naar alle waarschijnlijkheid slechts in geringe mate een beroep zal worden gedaan op hun fysieke vaardigheden.

Op mijn verzoek heeft de Politie Onderwijs Raad (POR) zich al gebogen over de noodzakelijke toerusting van onder andere zij-instromers bij de politie. In het najaar-advies geeft de POR aan dat zij met de betrokken partijen aan de slag gaat met het onderzoeken of het mogelijk is een voorstel uit te werken voor een apart deeldiploma of een module voor Algemene opsporingsbekwaamheid en politieke vorming. Een dergelijk deeldiploma of module kan mogelijkheden bieden voor mensen van buiten de politie met andersoortige opleiding en werkervaring, of politievrijwilligers die bij de politie komen te werken. Ik heb de POR verzocht om mij in het Voorjaarsadvies 2014 hierover te adviseren op basis van de stand van zaken op dat moment.

Praktijkprestaties leggen naast de selectie eisen

Een conclusie die als een rode draad door het onderzoek heen loopt is dat er voor een exacter beeld van de toegevoegde waarde van de afzonderlijke selectieonderdelen meer inzicht nodig is in hoe politiepersoneel presteert tijdens de opleiding en loopbaan. Wanneer er inzicht zou zijn in de prestaties van het politiepersoneel (via scores op prestatie indicatoren of competenties) zou een empirische validatie van de selectieprocedure waarschijnlijk mogelijk zijn.

Daarnaast zou het aanvullende informatie over de opleiding kunnen opleveren, waardoor de aspiranten beter toegerust worden op het politiewerk. De Nationale Politie (NP) werkt al hard aan de inbedding en structurering van functionerings-/beoordelingsgesprekken. Hierdoor zullen deze individuele gegevens (op termijn) beschikbaar komen. Wanneer er voldoende gegevens beschikbaar zijn, zullen deze vervolgens op een dusdanige wijze geaggregeerd moeten worden dat de privacy van het individu niet geschonden wordt. De implementatie van deze aanbeveling acht ik daarom pas op langere termijn haalbaar. Ik heb de korpschef verzocht mij aan te geven op welke termijn implementatie van deze aanbeveling gerealiseerd zou kunnen worden.

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRMO

Datum
19 februari 2014

Ons kenmerk
478493

Opleidingsresultaten scoren

In lijn met de vorige aanbeveling wordt ook aanbevolen om de uitkomsten van de proeven van bekwaamheid tijdens de opleiding te differentiëren (b.v. in de vorm van rapportcijfers). Hiermee zou een aanzet gemaakt kunnen worden in het invoeren van eenduidige prestatie-indicatoren waarmee al vanaf de initiële opleiding een beter inzicht in de prestaties van politiepersoneel tijdens hun loopbaan kan worden gekregen.

Ik heb de korpschef en het college van bestuur van de PA verzocht de mogelijkheden hiertoe nader uit te werken.

Mogelijk nieuwe selectiecriteria

Volgens de onderzoekers zijn er enkele veelbelovende maar nog onvoldoende onderbouwde inzichten op het terrein van personeelsselectie die mogelijk op termijn gebruikt zouden kunnen worden voor de selectie van politiepersoneel. Het betreft onder andere het meten van een algemene factor van persoonlijkheid, nieuwe inzichten in emotionele intelligentie en in het meten van slechte eigenschappen zoals psychopathie, narcisme en machiavellisme (een sluwe, gewetenloze aanleg).

Zoals de onderzoekers zelf aangeven is er momenteel nog onvoldoende inzicht of deze inzichten in de toekomst een rol zouden kunnen spelen in het selecteren van aspirant-agenten. Daarnaast dient in gedachten te worden gehouden dat het aantal aspecten waarop geselecteerd wordt beperkt te houden. Zo wordt bij voorbeeld in conclusie 20 gestipuleerd dat er inhoudelijke gronden zijn om het aantal gemeten competenties in het selectiegesprek terug te brengen tot een kleiner aantal. Daarbij wordt in conclusie 18 gesteld dat persoonlijkheid (Big Five) geen significante relatie heeft met uitval tijdens de opleiding.

Ik ben met de onderzoekers van mening dat de selectiecriteria voortdurend op relevantie bezien dienen te worden en niet een statisch gegeven zijn. Echter op basis van de bevindingen van de onderzoekers zie ik momenteel geen aanleiding om de selectiemethodiek thans aan te passen.

Toetsing taalvaardigheid

Taal is een belangrijk onderdeel bij het functioneren in de politiepraktijk. Dit geldt voor zowel de mondelinge als de schriftelijke beheersing van de taal en in Nederland ook voor de beheersing van één of meer vreemde talen. Gebleken is dat het diploma van een voorbereidende schoolopleiding geen garantie is dat schriftelijke beheersing van de Nederlandse taal door de aspiranten voor de uitoefening van de politietoets (zoals voor het schrijven van processen-verbaal) voldoende is. Tijdens de selectie wordt daarom getoetst of de kandidaat het vereiste politieke niveau van de schriftelijke beheersing van de Nederlandse taal beheerst.

De onderzoekers onderschrijven het belang van een dergelijke test, maar geven als overweging mee een deel van de verantwoordelijkheid voor het in voldoende mate beheersen van de taalvaardigheid bij de kandidaten zelf neer te leggen. Een extern instituut zou dit dan voor rekening van de kandidaat moeten toetsen en certificeren. De onderzoekers suggereren dat hierdoor een bezuiniging bewerkstelligd zou kunnen worden.

Ik zal deze suggestie niet overnemen. En wel om de volgende redenen. Ten eerste wordt hiermee een drempel opgeworpen om te solliciteren. In het huidige tijdsgewricht met een arbeidsoverschot zou dit mogelijk geen negatieve gevolgen voor het aanbod van sollicitanten hebben. Echter wanneer er naar verwachting over een aantal jaren een spanning op de arbeidsmarkt komt te staan, zou het opwerpen van een dergelijke drempel wel degelijk negatieve gevolgen kunnen hebben.

Ten tweede is er binnen de eigen politieorganisatie al een professioneel onderdeel aanwezig waar de kwaliteit van de toetsen geborgd is. Het is maar de vraag of uitbesteding goedkoper is. Immers ook bij uitbesteding van toetsen dient de kwaliteit geborgd te worden. En aan dit toezicht houden/borgen van kwaliteit zijn ook kosten verbonden

Eindconclusie

Gelet op de in het rapport opgenomen conclusies en aanbevelingen ben ik van mening dat de huidige selectie van aspirant-agenten (niveaus 2 - 4) op een betrokken, degelijke en wetenschappelijk verantwoorde wijze geschiedt. Ik vind dit een onderschrijving van het door mij gevoerde beleid en van de wijze waarop dit beleid uitgevoerd wordt.

De Minister van Veiligheid van Veiligheid en Justitie,

I.W. Opstelten

**Directoraat-Generaal
Politie**
HRMO

Datum
19 februari 2014

Ons kenmerk
478493