



VAN A TOT Z...

VAN A TOT Z...

De Politie rekruteert, van Arlon tot Zeebrugge. Voor wie het nog niet wist: zo luidt de slogan van een van de campagnes van de Directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie. De bedoeling hiervan is de politie naar voren te schuiven als mogelijke werkgever. Het ziet er naar uit dat deze campagnes hun doel niet missen. Jaarlijks dingen immers duizenden sollicitanten naar een betrekking bij de politie. In 2008 werden 2336 onder hen ook echt aangeworven. ...

Tekst Gwendoline Hendrick
Fotografie Jos Balcaen & Lavinia Wouters



Alain Goergen

BRUSSEL – Al vele jaren werkt de Directie van de rekrutering en van de selectie van de federale politie (DSR) mee aan het bekendmaken van de job- en carrièremogelijkheden bij de politie. Na een daling begin 2008 nam het totale aantal kandidaturen almaar toe. Midden 2009 was er een stijging van bijna 25%. Is dit een gevolg van de crisis? Dit is maar deels zo, volgens hoofdcommissaris Alain Goergen, directeur van de rekrutering en van de selectie. “Er zijn verschillende verklaringen voor het toegenomen aantal kandidaturen. Dit heeft te maken met het betere imago van de politie¹. De politie wordt vaker

als een mogelijke werkgever beschouwd. Dit is ook een gunstig effect van de vorige campagnes.” In 2008 werden van de 28 518 sollicitanten (alle categorieën samen) 2 336 aangeworven. De Directie van de rekrutering en van de selectie maakt elk jaar een rekruteringsplan op. Hierbij wordt rekening gehouden met de beschikbare financiële middelen en een reeks factoren zoals de personeelsleden die de politie verlaten (pensioen, vrijwillig vertrek, sociale promotie ...) en vervoegen (aanwerving, mobiliteit ...). Een van de belangrijkste uitdagingen van de aspirant-politieagenten bestaat erin de kandidaten zo vlug mogelijk te selecteren en daarbij rekening te houden met de data van de basisopleidingen.

De kandidaten juist informeren

De Directie van de rekrutering en van de selectie heeft regelmatig opnieuw te maken met gebrek aan geïnformeerde kandidaten. “Daarom proberen we duidelijk te maken hoe belangrijk het is dat ze zich goed informeren voor ze solliciteren”, aldus Alain Goergen. Een nauwgezette voorbereiding is niet alleen nuttig maar noodzakelijk. De ontelbare politseries op televisie geven dikwijls een niet erg realistisch beeld van de politie. In dit verband heeft het supralokale rekruteringsnetwerk (SLR) een heel belangrijke taak, namelijk de kandidaten beter inlichten. Dit netwerk is een verzameling van tal van lokale contactpunten onder coördinatie van leden van DSR. De rekrutering moet absoluut lokaal gebeuren. “We kunnen trouwens een ‘virtuele communicatiekit’² aanbieden aan de zones die hiervan wensen gebruik te maken. Deze kit moet de rekrutering in de politiezones bevorderen”, verduidelijkt de hoofdcommissaris. Hierin zit een standaardmodel voor werkaanbiedingen in de schrijvende pers. Daarnaast kunnen de rekruteringscoördinatoren van DSR hulp bieden aan de politiezones in de vorm van informatief materiaal en van de basisopleiding en voortgezette opleiding van de 1 600 contactpunten in de lokale politiekorpsen en de federale directies.

Allerlei communicatiekanalen

De communicatiecampagne onder de noemer *Van A tot Z* werd in 2008 uitgewerkt door een communicatiebureau waarmee DSR samenwerkt. In deze campagne wordt de nadruk gelegd op de heel uiteenlopende betrekkingen, op de grote verscheidenheid binnen elke functie en op de waarden van de politie. Ze krijgt gestalte met verschillende slogans zoals *Van Arlon tot Zeebrugge*, *Van studentenleven naar carrièrestart* en *Van persoonlijke voldoening tot openbaar belang*, die op verschillende manieren worden verspreid: brochures, affiches, gadgets, ‘Jobpol’-voertuigen ... “We proberen vaak en op een sterke manier in de media te verschijnen”, legt Alain Goergen uit. “Deze campagne kunnen we realiseren dankzij de toegekende financiële middelen en stoelt op de aanbevelingen van het gespecialiseerde bureau”, verklaart hij. Er zijn advertenties in vakbladen, radiospots, banners op internet, post-reclame naar doelgroepen en affiches op bussen en trams. Deze zomer waren er ook rekruteringsboodschappen te lezen in



ENKELE CIJFERS

In 2008 mochten maar liefst 1 350 inspecteurs de basisopleiding aanvangen. Dat is het hoogste cijfer sinds de politiehervorming in 2001. 13 593 externe sollicitanten schreven zich in voor de verschillende kaders (hoofdzakelijk voor het basiskader). De kandidaturen zijn geografisch zo verspreid dat er niet meteen een overeenstemming is met de behoeften van de politiezones. In het selectieproces (bestaande uit vier proeven: cognitief, persoonlijkheid, fysiek, medisch) leidt de persoonlijkheidstest tot de meeste afvallers met 40,98% gezakten. De meest voorkomende problemen hebben betrekking op het beeld van het beroep, sociale intelligentie, proactieve houding en probleemoplossend werken. De sollicitanten tussen 22 en 39 jaar scoren beter dan hun jongere concurrenten. Tot slot kan de duur van het selectieproces erg verschillen. Deze hangt namelijk af van het aantal kandidaten dat nog een proef dient af te leggen, de personeelscapaciteit van DSR, maar ook van de mede-

werking van alle betrokken partners van het selectieproces: de politiescholen (gedecentraliseerde organisatie van bepaalde proeven), de lokale politiekorpsen (omgevings- en antecedentenonderzoeken), de federale directies (Medische dienst voor de arbeidsgeneeskunde, Directie van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk voor de veiligheidsscreening) en de Directie van de opleiding (Federale school voor de sportproeven).

de detectives die een Franstalig dagblad aan zijn lezers aanbod.

“Naast de campagne beschikken we over tal van communicatiemiddelen: website, folder, callcenter, stands bij jobevents, enzovoort”, aldus Goergen. Tussen 2007 en 2008 steeg het aantal telefoonoproepen. Zo kreeg het callcenter vorig jaar ongeveer 39 274 oproepen binnen via de gratis nummers³ van ‘Job Info’. De website www.jobpol.be werd vorig jaar 710 900 keer bezocht voor de 840 werkaanbiedingen die alleen op deze site werden gezet. De Directie van de rekrutering en van de selectie legt momenteel de laatste hand aan een nieuwe, herwerkte en bijgewerkte versie van haar website. De website zou de contacten tussen de sollicitanten en de lokale politiekorpsen, de federale directies en DSR moeten verbeteren. Politiezones krijgen bijvoorbeeld de mogelijkheid om zelf vacatures uit te schrijven. DSR kan dan nagenoeg meteen de vacante betrekkingen online publiceren. ■

¹ Volgens de Veiligheidsmonitor 2006 (federaal niveau) vinden de meeste mensen (87,5%) dat de politie goed tot heel goed werk levert in België.

² De virtuele communicatiekit wordt voorgesteld in Inforevue 02/2009 op blz. 49.

³ Het callcenter ‘Job Info’ is telefonisch bereikbaar op 0800 99 404 en per e-mail op jobs.politie@jobpol.be.

⁴ Meer info op www.cefig.be.

ERVARING DELEN

Nathalie Lagneaux, Frédéric Goset en Serge Parmentier (van links naar rechts op de foto) behoren alle drie tot de politiezone Ottignies-Louvain-la-Neuve. Bovenop hun opdrachten en nadat ze een aangepaste opleiding volgden, zijn ze ‘contactpunt voor rekrutering’ geworden. In dit raam moeten zij talrijke vragen beantwoorden. “De vragen kunnen alle richtingen uitgaan”, verklaart inspecteur Frédéric Goset van de wijkwerking. “De mensen die ik ontmoet, dikwijls jongeren die net van school komen, vragen me vaak of de opleiding moeilijk is, of ze veel moeten sporten...”, zegt hij. “Ze stellen ook vragen over de selectieproeven, de verschillende stappen die ze moeten ondernemen”, voegt inspecteur Nathalie Lagneaux eraan toe. Zij is belast met het onthaal van klachten bij de politiezone. Volgens onze gesprekspartners kennen maar weinig kandidaten het echte politiewerk. “Ze zijn meer dan eens verbaasd als we hen vertellen over wat ons werk werkelijk inhoudt, velen gaan ervan uit dat we maar 60 minuten nodig hebben om een onderzoek af te ronden”, lacht Frédéric Goset. “In tegenstelling tot de internetsite van DSR (en andere informatiebronnen), kunnen de contactpunten een reële meerwaarde bieden door te vertellen over hun terreinervaringen en door uitleg te geven over de loopbaanmogelijkheden bij de politie”, verzekert wijkinspecteur Serge Parmentier. Een tip voor toekomstige kandidaat-inspecteurs? “Ik verwijst de personen die ik ontmoet dikwijls door naar Cefig⁴, een opleidingscentrum dat onder andere via twee opleidingsmodules kandidaten klaarmakkt voor de selectieproeven voor politie-inspecteur”, besluit Nathalie Lagneaux.

