



verricht voor specifieke korpsen en specifieke doelgroepen. Verder wordt uitdrukkelijker tijdens de voorlichting aangegeven dat relevante justitiële antecedenten onherroepelijk tot afwijzing leiden. Ook de voorlichting over de arbeidsvoorwaarden is aangepast om de kandidaten vroegtijdig het beste beeld te geven van de arbeidsvoorwaarden als aspirant en later als gediplomeerd politiemedewerker. De komende tijd zal, in samenwerking tussen de politieacademie, het HRM Beraad en mijn ministerie, bekeken worden welke andere verbeterstappen er gemaakt moeten worden in het werving- en selectieproces om de politie tijdig van voldoende aantallen aspiranten met de juiste kwaliteiten te blijven voorzien. Voorstellen hiertoe zullen in de Taskforce Instroom Politiepersoneel ingebracht worden.

**Datum**  
19 september 2011  
**Kenmerk**  
2011-2000399251

Het is noodzakelijk dat de uitgangspunten en afspraken van de businesscase werving & selectie worden nageleefd en het beoordelen van kandidaten verder wordt gestandaardiseerd. In dit licht heb ik de korpsen in mijn brief van 1 september 2011 verzocht per direct de volgende maatregelen door te voeren:

1. Toepassen van de landelijke standaard bij de beoordeling van de selectieresultaten. Eenduidigheid in de beoordeling is hierbij het doel. Kandidaten die voldoen aan deze standaard zijn in principe **geschikt**. Het korpsgesprek mag alleen nog dienen om te beoordelen of een kandidaat in het korps **past**.
2. Het toepassen van aanvullende selectiemomenten en -instrumenten moet per direct worden beëindigd. Nadat de geschiktheid op basis van het selectierapport en de standaard is beoordeeld, vinden uitsluitend het korpsgesprek, de medische keuring, de screening en een aanstellingsgesprek plaats.

Voorts verzoek ik u er alles aan te doen om de tijd tussen de korps specifieke stappen zo kort mogelijk te maken. De Politieacademie heeft mij verzekerd dat de doorlooptijden aan de kant van de academie volgens afspraak worden gehaald. Daarnaast verzoek ik u de kandidaten die u de afgelopen maanden hebt afgewezen en die op grond van het nieuwe beoordelingskader toch geschikt zouden zijn, alsnog op te roepen voor het korpsgesprek.

Gezien de urgentie moet de landelijke standaard versneld worden ingevoerd, waarbij kan worden aangetekend dat nagenoeg alle korpsen de noodzaak van een landelijke standaard onderschrijven. De constructieve reacties van de materiedeskundigen in de korpsen op het voorstel in de afgelopen weken zijn meegewogen in het eindproduct. Aangezien het een landelijke standaard is, moet ik als Minister uiteindelijk keuzes maken en met deze circulaire wil ik een belangrijke stap voorwaarts zetten in de eenduidige beoordeling van de selectieresultaten. Naar aanleiding van de reacties wil ik nog het volgende toelichten:

- Korpsen maken zich hard voor het behoud van kwaliteit bij de instroom bij de politie. Ik onderschrijf dat. In de landelijke standaard is rekening gehouden met zowel de minimum- als de gewenste score uit de Regeling aanstellingseisen politie 2002 en tevens met het belang van de kerncompetenties integriteit, stressbestendigheid en overzicht. Gelet op de somscore bij de overige competenties zal een minimumscore op de betreffende competenties maar beperkt mogelijk zijn (zie tabel beoordelingskader). Dit geeft naar mijn mening voldoende garantie dat de kwaliteit van goedgekeurde kandidaten op niveau is.
- De functie van het korpsgesprek krijgt een ander karakter. Het is niet de bedoeling dat de beoordeling van het psychologisch onderzoek in dit gesprek wordt overgedaan. Het is mijn overtuiging dat de beschreven invulling van het korpsgesprek samen met de andere selectiestappen leidt tot het aannemen van

20092

geschikte aspiranten. Indien een als geschikt beoordeelde kandidaat toch als niet-passend wordt beschouwd, dienen de (zwaarwegende) argumenten daarvoor duidelijk in het dossier te worden vermeld.

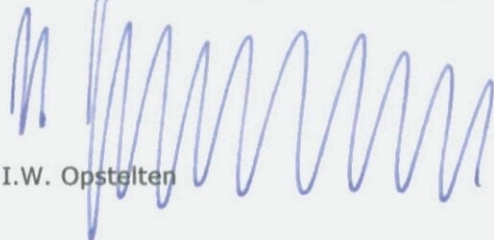
**Datum**  
19 september 2011  
**Kenmerk**  
2011-2000399251

Ik zal de invoering, naleving en resultaten van de door mij aangegeven maatregelen nauwlettend volgen. Indien daartoe aanleiding bestaat zal ik nadere maatregelen nemen. Bovendien ben ik voornemens om in de loop van het volgende jaar (de wijzigingen in) het proces te evalueren. Tevens heb ik de Politieacademie verzocht waar gewenst bij u in het korps een aanvullende toelichting te geven op de nieuwe standaard.

In de bijlage 1 treft u de inhoudelijke standaard aan.

Ik verzoek u het ter zake vereiste te verrichten.

De Minister van Veiligheid en Justitie,



I.W. Opstelten

2009201100006

**Bijlage 1: Landelijke Standaard Beoordeling Selectieresultaten, behorende bij circulaire 2011-2000399251 van september 2011 betreffende de eenduidige beoordeling van selectieresultaten.**

**Datum**  
19 september 2011  
**Kenmerk**  
2011-2000399251

Hieronder treft u de landelijke standaard aan. Deze bestaat uit de uitgangspunten, het beoordelingskader zelf, de toelichting op het kader en de spelregels voor de uitvoering.

*Uitgangspunten landelijke standaard*

Er zijn drie centrale uitgangspunten voor de landelijke standaard geformuleerd:

1. **Kwaliteit centraal.** De standaard moet eraan bijdragen dat er in het selectieproces minder kwaliteit verloren gaat en verhoudingsgewijs meer kandidaten het korpsgesprek 'halen' dan nu het geval is, zodat er meer aanstellingen kunnen worden gerealiseerd uit het aanbod kandidaten dat solliciteert. Kandidaten die kwalitatief 'voldoende' zijn, moeten worden behouden. Tegelijkertijd moet de standaard ervoor zorgen dat de kwaliteit van de aangestelde kandidaten is geborgd (voorkomen moet worden dat kandidaten worden aangesteld die van onvoldoende kwaliteit zijn).
2. **Aanvaardbaar uitvalpercentage bij de beoordeling van de selectieresultaten.** Als de standaard bijdraagt aan het behouden van meer kandidaten, betekent dit ook dat het uitvalpercentage wordt gereduceerd. Dit niveau is vanzelfsprekend lastig vast te stellen, en het feitelijke uitvalpercentage wordt beïnvloed door verschillende factoren, maar op dit moment wordt uitgegaan van een te verwachten uitvalpercentage in deze specifieke stap van 50% in plaats van de huidige 70%. De invloed van de standaard op het uitvalpercentage zal in de maanden na september 2011 duidelijk worden.
3. **De Politieacademie beoordeelt de geschiktheid.** Het derde, en laatste, uitgangspunt is dat de Politieacademie de beoordeling van de selectieresultaten gaat uitvoeren. Dit betekent dat de Politieacademie geschikte kandidaten aanlevert bij de korpsen. De beoordeling vindt plaats op basis van het kader dat hieronder is beschreven.

*Beoordelingskader*

Hieronder wordt het beoordelingskader gepresenteerd. Voorafgaand hieraan is het van belang om twee opmerkingen over het beoordelingskader te maken:

- Het beoordelingskader is een hulpmiddel om de geschiktheid van de kandidaat vast te stellen. Dit is de geschiktheid op basis van de competentiemeting. Er zijn meer factoren die de geschiktheid bepalen. De beoordeling op basis van het kader resulteert niet in een eindoordeel. In dat geval zouden het korpsgesprek, de medische keuring en de screening immers voor niets worden uitgevoerd. Tijdens deze selectiestappen kunnen nog bezwaren aan het licht komen, die aanstelling van een kandidaat niet verstandig maken.

20092011-2000399251 Het beoordelingskader wordt met kennis van zaken toegepast. Om het beoordelen te kunnen standaardiseren, zijn minimale scores gedefinieerd waaraan een kandidaat moet voldoen. Dit wil niet zeggen dat het beoordelen

inhoudt dat er uitsluitend naar de cijfers/ scores wordt gekeken. De beoordelaars van de selectieafdeling van de Politieacademie houden ook rekening met de beschrijving van de competenties. Dit geldt in het bijzonder voor de grensgevallen (zie de subparagraaf over de spelregels van de werkwijze).

**Datum**  
19 september 2011  
**Kenmerk**  
2011-2000399251

Tabel 1. Beoordelingskader

<b>Competentie</b>	<b>Basisnorm Niveau 2</b>	<b>Basisnorm Niveau 3 en 4</b>	<b>Basisnorm Niveau 5 en 6</b>
<i>Integriteit</i>	4	4	4
<i>Stressbestendigheid</i>	3	3	4
<i>Overwicht</i>	3	3	3
<i>Besluitvaardigheid</i>	somscore 23, geen bindend negatief	somscore 30, geen bindend negatief	somscore 34, geen bindend negatief
<i>Contactgerichtheid</i>			
<i>Communicatieve vaardigheden</i>			
<i>Inlevingsvermogen</i>			
<i>Initiatief</i>			
<i>Flexibiliteit</i>			
<i>Zelfinzicht</i>			
<i>Tolerantie</i>			

*Toelichting op het beoordelingskader*

Met betrekking tot het beoordelingskader verdienen de volgende punten nadere toelichting:

- Er wordt geen specifiek onderscheid gemaakt tussen de niveaus 3 & 4. Ook niet tussen de niveaus 5 & 6. Dit omdat de scores in het psychologisch rapport van kandidaten in de afgelopen jaren daar onvoldoende aanleiding voor geven.
- De competentie integriteit heeft in het beoordelingskader een aparte status met een ondergrens van 4. Dit is in overeenstemming met de oude situatie waarin een score van lager dan een 4 leidde tot een bindend negatief advies.
- Stressbestendigheid en overwicht zijn eveneens competenties die in het beoordelingskader een aparte status hebben gekregen. De reden hiervoor is dat het competenties zijn die voor de functieoefening als kerncompetenties kunnen worden beschouwd. Dit is ook de bekende praktijk in veel politiekorpsen. Bij dergelijke competenties moet een hogere ondergrens zijn gegarandeerd. Het definiëren van een ondergrens voor stressbestendigheid past ook bij de huidige aandacht voor de weerbaarheid van uitvoerende politiefunctionarissen.
- Voor de overige competenties is een somscore opgenomen. Dit betekent dat de optelsom van de scores op deze competenties minimaal het genoemde aantal punten moet bedragen. Er geen score mag zijn, die leidt tot wat in de eerdere systematiek een bindend negatief advies werd genoemd. Concreet betekent dit

200920210000

dat er geen sprake mag zijn van een score 1 op de competenties besluitvaardigheid, contactgerichtheid, inlevingsvermogen, initiatief, flexibiliteit en tolerantie bij kandidaten die wensen in te stromen op de niveaus 2, 3 en 4. Bij kandidaten voor de niveaus 5 en 6 geldt er geen sprake mag zijn van een score 1 of 2 op deze competenties. Voor de competenties zelfinzicht en communicatieve vaardigheden zijn geen ondergrenzen vastgesteld omdat deze geen stabiele persoonlijkheidseigenschappen representeren en relatief snel ontwikkelbaar zijn. Door de competenties te groeperen, hebben kandidaten de mogelijkheid om scores te compenseren; met inbegrip van het hierboven gestelde.

**Datum**  
19 september 2011  
**Kenmerk**  
2011-2000399251

#### *Spelregels voor de uitvoering*

Met betrekking tot de uitvoering worden de volgende werkafspraken gehanteerd:

1. De beoordeling van de selectieresultaten vindt plaats door een andere functionaris van de Politieacademie dan degene die het selectierapport heeft opgesteld.
2. Kandidaten die net (niet) voldoen aan de gestelde normen (verzamelcores) worden via een aparte procedure beoordeeld. Dit wil zeggen dat de beoordelend psycholoog in overleg treedt met een coördinator waarna deze de gegevens analyseert en een eindoordeel wordt vastgesteld.
3. Kandidaten kunnen op basis van de beoordeling door de Politieacademie een groene of rode eindscore krijgen.
4. Kandidaten die op het betreffende instroomniveau een groene score hebben, worden door de Politieacademie – via het Kandidaatvolgsysteem (KVS) – doorgestuurd naar het betreffende politiekorps.
5. Kandidaten die op één beoordelingsniveau (zie beoordelingstabel) lager een groene score hebben, worden door de Politieacademie – via het Kandidaatvolgsysteem (KVS) – doorgestuurd naar het betreffende politiekorps.
  - a. Kandidaten die niet voldoen aan niveau 3/4 maar wel aan niveau 2, kunnen door voor niveau 2
  - b. Kandidaten die niet voldoen aan niveau 5/6 maar wel aan niveau 3/4, kunnen door voor niveau 3/4
6. Kandidaten die bij de voorlichting/intake zijn aangemerkt als doelgroepkandidaat, worden door de Politieacademie – via het Kandidaatvolgsysteem (KVS) – doorgestuurd naar het betreffende politiekorps (i.v.m. voorschakelen). Uitzondering hierop zijn kandidaten met een bindend negatieve score.
7. Kandidaten die niet worden doorgestuurd naar het betreffende politiekorps (en dus niet voldoen aan de drie hierboven geschetste situaties) worden door de Politieacademie afgewezen, overeenkomstige de werkwijze die bij het A-deel geldt.
8. Kandidaten die zijn doorgestuurd door de Politieacademie moeten door het betreffende politiekorps worden uitgenodigd voor het korpsgesprek.

2009201100009

- a. Wanneer het politiekorps de opleidingsplaatsen al heeft vervuld, kan er een uitzonderingssituatie worden gemaakt. Een kandidaat kan dan (in het KVS) bemiddelbaar worden gesteld. De Politieacademie zal dan het bemiddelingsproces naar een ander politiekorps in gang zetten.
9. Kandidaten kunnen naar aanleiding van het korpsgesprek niet meer worden afgewezen, maar **in principe** alleen nog maar doorgaan of bemiddelbaar worden gesteld. Het bemiddelbaar stellen kan naar aanleiding van de volgende redenen.
- a. De opleidingsplaatsen zijn al vervuld
- b. De kandidaat past niet in het korps/ politie. Indien een als geschikt beoordeelde kandidaat toch als niet-passend wordt beschouwd, dienen de (zwaarwegende) argumenten daarvoor duidelijk in het dossier te worden vermeld.
10. Uitzondering op bovengenoemd punt zijn:
- a. Doelgroepkandidaten, die alsnog ongeschikt worden bevonden voor voorschakeling.
- b. Kandidaten waarvan in het korpsgesprek nieuwe feiten aan het licht zijn gekomen (bijvoorbeeld met betrekking tot antecedenten)
- In de twee bovengenoemde situaties kunnen kandidaten ook worden afgewezen naar aanleiding van het korpsgesprek.

**Datum**  
19 september 2011  
**Kenmerk**  
2011-2000399251

2009201100010