

## **Samenvatting**

*Het selecteren van aspirant-agenten:  
Evaluatie van de selectieprocedure voor agenten op niveau 2 tot en  
met 4*

*Erasmus Universiteit Rotterdam*



Dimitri van der Linden  
Marise Born  
Liza Phielix  
Lisanne Touw

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het WODC, afdeling Extern Wetenschappelijke Betrekkingen, Ministerie van Veiligheid en Justitie.

©2013, WODC, Ministerie van Veiligheid en Justitie, Auteursrechten voorbehouden

Elk jaar melden zich bij de politieacademie honderden kandidaten die solliciteren naar de functie van agent. Voordat de kandidaten aangenomen worden als aspirant-agenten, doorlopen ze een uitvoerige selectieprocedure waarin hun geschiktheid voor politiewerk wordt getest. Het huidige project had als doel de selectieprocedure van de politieacademie te evalueren. Eén van de redenen voor deze evaluatie was om na te gaan of de eisen en bijbehorende selectie-instrumenten nog voldoen aan de nieuwste wetenschappelijke inzichten in de personeelspsychologie.

Om de selectieprocedure te evalueren werd gebruik gemaakt van verschillende bronnen van informatie. Eén daarvan betrof interviews met medewerkers van de politieorganisatie. Een tweede bron werd gevormd door selectiegegevens van alle kandidaten vanaf 2001 en opleidingsgegevens van aspirant-agenten vanaf 2005. Daarnaast waren er rapporten beschikbaar van eerder onderzoek door de politieacademie.

Ten eerste werd ten behoeve van het bepalen van de effectiviteit van de selectieprocedure het criteriumprofiel geanalyseerd van politiewerk op niveau 2 tot en met 4. De vraag werd gesteld welke eigenschappen iemand tot een goede agent maken. De conclusie was dat bij de politieorganisatie het criteriumprofiel reeds tamelijk goed is uitgewerkt. De uitvoerige reeks van wettelijke aanstellingseisen vertoont sterke overlap met de eigenschappen van politiewerk zoals deze worden genoemd in de wetenschappelijke literatuur en in erkende bronnen van criteriuminformatie zoals de website van het O\*NET. Mogelijk valt de lijst van criteria voor politiewerk nog enigszins uit te breiden met beroepsinteressesmaten.

Om de effectiviteit van de selectieprocedure te toetsen, is er ten tweede empirisch onderzoek uitgevoerd naar de zogeheten voorspellende waarde van verschillende selectie-instrumenten. Een van de voornaamste conclusies die kon worden getrokken, is dat er geen goede criteriuminformatie aanwezig is. Dat wil zeggen, er zijn geen goede gegevens aanwezig die aangeven hoe goed een politieagent functioneert in de praktijk. Om die reden is er in het huidige project gebruikt gemaakt van opleidingsgegevens als criteriummaten, te weten i) of aspirant-agenten de proeven van bekwaamheid tijdens de opleiding goed hebben afgerond, en ii) of aspirant-agenten de opleiding vroegtijdig, zonder diploma, hebben verlaten (uitval).

Een algemene bevinding van het empirisch onderzoek was dat geen van de gebruikte selectie-instrumenten een sterke voorspellende waarde liet zien voor de opleidingscriteria. De cognitieve capaciteitentest vertoonde bijvoorbeeld geen voorspellende waarde voor opleidingsprestatie of uitval. De voorspellende waarden van persoonlijkheid en competenties, zoals gemeten in het selectiegesprek en de praktijkproef, waren vaak niet significant. Indien er wel significant voorspellende waarden werden gevonden waren de effectgroottes over het algemeen laag.

Deze relatief lage voorspellende waarden moeten echter met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. De belangrijkste reden hiervoor is dat er niet zonder meer kan worden aangenomen dat deze waarden een correcte weergave zijn van de daadwerkelijk voorspellende waarden voor politiewerk. Er kon namelijk niet worden vastgesteld in hoeverre de gehanteerde opleidingscriteria valide waren. In navolging hierop is de voornaamste aanbeveling in het huidige project dan ook dat de politie gebaat zou zijn bij het

verzamenen van betrouwbare en valide informatie over het functioneren van de agenten. Zulke informatie is essentieel voor een solide evaluatie van de selectieprocedure en kan tevens als basis dienen voor het evalueren van de effectiviteit van de opleiding tot agent.

Naast bovengenoemde algemene aanbeveling, bevat het rapport nog 41 conclusies en aanbevelingen die betrekking hebben op specifieke delen van de selectieprocedure. Zo wordt bijvoorbeeld vermeld dat de psychometrische kenmerken van de cognitieve capaciteitentest voorsnog onvoldoende vastgesteld konden worden. Er wordt ook vermeld dat aanpassingen aan selectienormen gepaard moeten gaan met zorgvuldig onderzoek naar de effecten hiervan op de samenstelling van het politiekorps. Bovendien wordt beredeneerd dat relatief kleine aanpassingen aan de normen grote effecten kunnen hebben op de selectieratio. Het eindgesprek (het voormalige korpsgesprek) heeft in januari 2013 een grondige herziening ondergaan. De effecten hiervan moeten goed worden geëvalueerd omdat dit gesprek een prominent effect heeft op de selectieratio. Voorheen vertoonde de uitval van kandidaten na dit gesprek grote verschillen tussen de korpsen. In de huidige opzet wordt uitgegaan van een uitval van omstreeks 12 procent in de landelijke selectie.

In één van de laatste hoofdstukken van het rapport zijn enkele nieuwe wetenschappelijke ontwikkelingen besproken. Het betreft onder andere de algemene factor van persoonlijkheid en nieuwe inzichten in emotionele intelligentie en in de duistere kanten van persoonlijkheid. De politieacademie zou na kunnen gaan of deze concepten een toekomstige rol zouden kunnen spelen in het selecteren van aspirant-agenten.

Alhoewel het gebrek aan goede criteriuminformatie eenduidige uitspraken over de effectiviteit van de selectieprocedure moeilijk maken, moet worden vermeld dat de politieacademie een grondige werkwijze hanteert. De huidige selectieonderdelen zijn over het algemeen ontworpen aan de hand van recente wetenschappelijke inzichten in personeelsselectie. Bovendien heerst er bij de afdeling werving- en selectie een open cultuur die erop gericht is om continu de kwaliteit van de selectie te monitoren en te verbeteren.