



Rapport

Datum: 21 april 2006

Rapportnummer: 2006/154

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland haar sollicitatieprocedure bij dit korps op 12 mei 2004 heeft beëindigd, omdat zij op grond van de door haar behaalde testresultaten niet in aanmerking kwam voor de functie.

Beoordeling

Algemeen

Verzoekster heeft in 2004 een sollicitatieprocedure gevolgd bij het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland. Hiervoor is haar onder andere op 2 april 2004 door het Instituut Werving en Selectie Politie (IWSP) een psychologisch onderzoek afgenomen. De uitkomsten van dit psychologisch onderzoek worden afgezet in een tabel waarin een dwingende ondergrens is opgenomen en een gewenst niveau is aangegeven. Wanneer iemand op de ondergrens scoort, kan deze persoon de sollicitatieprocedure niet voortzetten. Ten aanzien van het gewenste niveau geldt een open normering, dat wil zeggen dat een korps ten gunste van de kandidaat van dit niveau mag afwijken. De tabel voor kwalificatieniveau 4, waarop verzoekster is beoordeeld, is opgenomen onder Bijlage.

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek is verzoekster bij brief van 12 mei 2004 geïnformeerd dat zij niet voor een functie bij het korps in aanmerking kwam. Indien zij meer informatie wenste, kon zij telefonisch contact opnemen. Naar aanleiding van deze afwijzing is er na een telefoongesprek, correspondentie tussen verzoekster en zowel het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland als het IWSP op gang gekomen. Verzoekster kon zich namelijk niet vinden in de uitleg die haar werd gegeven over de reden waarom haar prestaties niet voldeden aan de eisen die werden gesteld. Uiteindelijk heeft verzoekster op 20 februari 2005 een klacht ingediend bij de Nationale ombudsman.

I. Bevindingen

1. Verzoekster klaagt erover dat het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland haar sollicitatieprocedure niet heeft voortgezet. Het korps is van oordeel dat zij op grond van de door haar behaalde testresultaten niet in aanmerking komt voor de functie. Verzoekster is het hiermee niet eens. Zij stelt zich op het standpunt dat de door haar behaalde testresultaten rond het gewenste competentieniveau liggen en in ieder geval ver boven de gestelde ondergrens. Volgens verzoekster mag een korps lagere eisen stellen aan hogere functies (en hogere eisen aan lagere functies), maar het korps heeft in haar geval niet willen afwijken van het gewenste niveau. Ook daarin kan zij zich niet vinden.

2. De korpsbeheerder heeft in zijn reactie van 1 juli 2005 aangegeven dat op correcte wijze uitvoering is gegeven aan de selectieprocedure. De uitkomst van het in het kader van deze selectieprocedure afgenomen psychologisch onderzoek heeft geleid tot het oordeel dat

verzoekster op een aantal aspecten niet het gewenste niveau bezit voor de opleiding medewerker politiebasiszorg (niveau 4). Voor de toelichting op dit oordeel heeft de korpsbeheerder verwezen naar de correspondentie die reeds met verzoekster over dit onderwerp was gevoerd. Hierbij doelde hij op het telefoongesprek dat verzoekster met de heer L. van het bureau In-, door- en uitstroom van zijn korps heeft gevoerd en op de brieven die de heer F. van de politieacademie en de heer G. eveneens van het bureau In-, door- en uitstroom, verzoekster hebben gestuurd.

Voorts heeft de korpsbeheerder in zijn brief uiteengezet dat verzoekster reeds meerdere jaren op bijzonder bedenkelijke wijze bij het politiekorps bekend is. Haar gedrag is van zodanige aard dat buiten kijf staat dat verzoekster geheel ongeschikt is voor enige functie bij de politie, aldus de korpsbeheerder.

3. In de hierboven aangehaalde brief van 4 juni 2004 heeft de heer F. verzoekster uitgelegd op basis van welke gegevens een psycholoog een rapport over een kandidaat opstelt. De psycholoog baseert zich op het interview dat hij heeft gevoerd met de kandidaat en op de gegevens uit de testen en de praktijkproef die de kandidaat heeft afgelegd. Deze resultaten worden afgezet tegen de strikte normen die gelden voor de functie van politiemedewerker niveau 2, 3 en 4. Voor deze functies zijn minimale vooropleidingseisen geformuleerd door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties waaraan een sollicitant moet voldoen om te mogen solliciteren bij een korps. Een korps mag van deze eisen afwijken, doch uitsluitend door hogere opleidingseisen te formuleren.

4. In de brief die de heer G. van het bureau In-, door- en uitstroom op 20 juli 2004 aan verzoekster heeft gestuurd, heeft hij uitgelegd dat de afwijzing is gelegen in het feit dat verzoekster naar het inzicht van zijn bureau voor kwalificatieniveau 4 te laag heeft gescoord op een viertal competenties, waarvan bij twee competenties de scores te ver onder het gewenste niveau lagen.

5. De waarnemend korpsbeheerder heeft in zijn brief aan verzoekster van 30 juli 2004 deze uitleg herhaald.

6. De (onder 2. genoemde) brief van de korpsbeheerder aan de Nationale ombudsman bevatte een bijlage (van 27 mei 2005) waarin de heer G. het een en ander omtrent de procedure heeft verhelderd. Zo heeft hij onder meer geschreven dat bij de beoordeling van het testresultaat wordt gekeken naar de vier onderdelen van de test, te weten competenties, taal, cognitie en sport. In de situatie van verzoekster was het bureau In-, door- en uitstroom van oordeel dat zij op vier van de elf competenties onder het gewenste niveau zat. Twee van deze competenties zaten ver onder het gewenste niveau. De toelichting van de psycholoog op de beoordeling van de competenties staafde dit beeld.

Voorts heeft G. in zijn brief verklaard dat de heer L. in eerste instantie verzoekster telefonisch heeft geïnformeerd over de beslissing van 12 mei 2004. Aansluitend heeft verzoekster op diverse wijzen aangegeven dat de uitleg voor haar niet helder was. De heer G. heeft toen zelf getracht verzoekster op zakelijke wijze schriftelijk te informeren, maar daarbij is hij inhoudelijk niet ingegaan op de soms voor hem niet duidelijke wijze van communiceren van verzoekster.

7. Verzoekster heeft op 22 juli 2005 gereageerd op het standpunt van de korpsbeheerder van 1 juli 2005. In deze brief heeft zij onder meer haar standpunt herhaald met betrekking tot het door het korps hanteren van het "gewenste niveau" als ondergrens om voor een functie in aanmerking te komen terwijl het korps lagere eisen aan hogere functies mag stellen.

8. De Nationale ombudsman heeft de korpsbeheerder verzocht op deze brief te reageren en om daarbij een aantal vragen te beantwoorden. In de reactie die de Nationale ombudsman op 11 oktober 2005 ontving, is de korpsbeheerder op deze vragen ingegaan. Zo heeft de korpsbeheerder verduidelijkt dat verzoekster is getest op drie niveaus, te weten 2, 3 en 4. Voor deze drie niveaus wordt één en dezelfde test afgenomen, waarbij elf competenties worden beoordeeld. Afhankelijk van het beoogde niveau gelden verschillende normen waaraan minimaal moet worden voldaan. Aangezien verzoekster had gesolliciteerd voor de functie politie basiszorg op niveau 4, golden voor haar de hoogste normen.

De resultaten van deze test worden in een schema weergegeven (zie Bijlage). In dit schema is een ondergrens aangegeven door middel van lichtgrijs gearceerde vlakken. Als één van de elf competenties in het lichtgrijze vlak (de ondergrens) voorkomt, dan is landelijk afgesproken dat dit kan worden beschouwd als een bindend negatief advies. De kandidaat wordt dan afgewezen.

Tevens is in het schema door middel van donkergrijs gearceerde vlakken het niveau aangegeven waaraan de kandidaat dient te voldoen. Ook dit wordt als landelijk uitgangspunt gehanteerd, maar er is hier in tegenstelling tot de ondergrens geen sprake van een bindend advies omdat elke politieregio de vrijheid heeft om hiervan af te wijken. Het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland maakt, daar waar sprake is van een afwijking van het gewenste niveau, de afweging of de kandidaat verder kan gaan in de selectieprocedure. Daarbij houdt het korps in algemene zin rekening met de zwaarte van de competentie en de leeftijd van de kandidaat. Jongere kandidaten zijn beter ontwikkelbaar, omdat zij minder levens- en werkervaring hebben.

Ook antecedenten maken deel uit van de afweging of een kandidaat kan worden toegelaten tot het korps. Afhankelijk van de uitkomst van de screening wordt besloten of de kandidaat verder gaat in de selectieprocedure.

9. In haar brief van 19 oktober 2005 heeft verzoekster gereageerd op hetgeen de korpsbeheerder naar voren heeft gebracht. Zij heeft daarin onder meer geschreven dat zij niet

specifiek voor een bepaalde functie had gekozen, maar dat zij op het sollicitatieformulier meerdere functies had aangevinkt. Dat zij alleen is beoordeeld op niveau 4 vindt zij dan ook niet terecht en was haar niet bekend. In deze reactie heeft zij daarnaast de door haar in 2001 en 2004 behaalde testresultaten met elkaar vergeleken.

10. De korpsbeheerder heeft in reactie op het toezenden van verzoeksters brief van 19 oktober 2005 laten weten niet meer inhoudelijk te zullen reageren.

11. Op 30 januari 2006 heeft een medewerkster van het Bureau Nationale ombudsman telefonisch contact opgenomen met de heer L. van bureau In-, door- en uitstroom. In dit gesprek is besproken in hoeverre de sollicitant van te voren op de hoogte wordt gesteld van de eisen waaraan hij of zij moet voldoen, wil de procedure na het geschiktheidsonderzoek worden voortgezet. Het korps Amsterdam-Amstelland stuurt belangstellenden een informatiepakket toe, waarin wordt uitgelegd dat afhankelijk van de vooropleiding wordt bepaald op welk niveau de testen worden beoordeeld. Wanneer iemand een Havo-opleiding heeft afgerond, zoals verzoekster, wordt deze persoon op niveau 4 beoordeeld. Instromen op een lager niveau is bij het korps niet mogelijk. Ook in het telefoongesprek dat naar aanleiding van de briefselectie met de kandidaat plaatsvindt, wordt duidelijk gemaakt op welk niveau deze persoon zal worden beoordeeld. Op de selectiedag, waarop het geschiktheidsonderzoek plaatsvindt, houdt het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland nog een presentatie van een uur. In deze presentatie maakt het korps duidelijk op welke wijze de prestaties zullen worden beoordeeld en met welke factoren daarbij rekening wordt gehouden. Er wordt gekeken naar het totaalbeeld van een kandidaat, waarbij bijvoorbeeld leeftijd en de regio waar de persoon vandaan komt een rol spelen.

II. Beoordeling

12. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering.

Wanneer een bestuursorgaan in veel vergelijkbare zaken moet beslissen, mag het bestuursorgaan beslissingen in beginsel voorzien van een standaardmotivering. Uit deze motivering moet wel blijken hoe de beslissing tot stand is gekomen en welke invloed hetgeen door partijen naar voren is gebracht, heeft gehad op de uitspraak.

13. In dit geval heeft het bureau In-, door- en uitstroom van het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland verzoekster in een brief van 12 mei 2004 laten weten dat zij op grond van de door haar behaalde testresultaten niet in aanmerking kon worden gebracht

voor de functie waarnaar zij had gesolliciteerd. Indien verzoekster meer informatie wenste, kon zij contact opnemen met het in de brief vermelde telefoonnummer.

14. Verzoekster heeft zowel telefonisch als schriftelijk nadere informatie ontvangen van het korps (en van het IWSP) over de reden waarom haar prestaties niet voldoende waren

om voor een functie in aanmerking te komen: op vier competenties had verzoekster te laag gescoord.

Verzoekster heeft echter gesteld dat zij boven de ondergrens heeft gepresteerd en dat zij daarom in aanmerking dient te komen voor een functie. Dat zij het gewenste niveau niet op alle competenties heeft gehaald, doet daar volgens haar niet aan af; het is geen "harde eis". Het korps mag lagere eisen stellen aan hogere functies, dus zou zij voor "lagere" functies in aanmerking moeten kunnen komen. Op deze argumenten is in de schriftelijke reacties niet ingegaan. Of hierover is gesproken in het telefoongesprek, is uit het onderzoek niet gebleken.

15. In het kader van het onderzoek van de Nationale ombudsman heeft de korpsbeheerder nadere informatie gegeven over de gronden waarop iemand wordt beoordeeld voor een functie bij het korps. Uit deze informatie is gebleken dat het mogelijk is om van het gewenste niveau af te wijken en een kandidaat toch verder te laten gaan in de selectieprocedure. Daarbij wordt dan rekening gehouden met de mate waarin het te verwachten is dat een kandidaat zich op de minder hoog gescoorde punten kan ontwikkelen. De zwaarte van de competentie(s) en de leeftijd van de kandidaat zijn hierbij belangrijke factoren.

16. Met inachtneming van de open normering met betrekking tot het gewenste niveau, is de Nationale ombudsman van oordeel dat het het korps vrijstond om te besluiten verzoekster niet in aanmerking te laten komen voor een functie en de sollicitatieprocedure te beëindigen.

Met betrekking tot de motivering van deze beslissing is de Nationale ombudsman alles overziend van oordeel dat, gelet op het onder 12. genoemde, het korps in eerste instantie kon volstaan met een meer algemene motivering van de beslissing verzoekster niet verder te laten gaan in het sollicitatieproces, omdat is uitgelegd op basis van welke gegevens het korps tot zijn beslissing was gekomen (afweging van behaalde resultaten) én haar de mogelijkheid werd geboden in een telefonisch onderhoud meer informatie over de reden van afwijzing te verkrijgen.

De onderzochte gedraging is op dit punt dan ook behoorlijk.

17. Echter, na dit telefoongesprek bleef verzoekster met een aantal vragen zitten. Deze heeft zij in een aantal brieven trachten kenbaar te maken aan het korps. Ondanks de niet altijd even heldere wijze van communiceren van verzoekster, had op deze vragen een

passend antwoord moeten worden gegeven. De politie heeft de brieven van verzoekster wel beantwoord, maar heeft daarbij verzuimd expliciet in te gaan op de gestelde vragen en heeft in plaats daarvan herhaald dat zij niet voor de functie in aanmerking kwam vanwege haar te lage score. Dit is in strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverstrekking, dat inhoudt dat een bestuursorganen burgers met het oog op de behartiging van hun belangen actief en desgevraagd van adequate informatie voorzien.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland, is

niet gegrond ten aanzien van

- de motivering van de beëindiging van de sollicitatieprocedure;

gegrond ten aanzien van

- het ingaan op de vragen die verzoekster naderhand over de afwijzing heeft gesteld wegens schending van het vereiste van actieve en adequate informatievoorziening.

Onderzoek

Op 22 februari 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw M. te Den Haag, met een klacht over een gedraging van het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de beheerder van het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland (de burgemeester van Amsterdam), werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de korpsbeheerder verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Tijdens het onderzoek kregen de korpsbeheerder en verzoekster de gelegenheid op de door ieder van hen verstrekte inlichtingen te reageren.

Tevens werd de korpsbeheerder een aantal specifieke vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

De reactie van verzoekster gaf geen aanleiding het verslag te wijzigen. De korpsbeheerder gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

Verzoekschrift van 20 februari 2005, met bijlagen, waaronder op deze zaak betrekking hebbende correspondentie tussen verzoekster en de korpsbeheerder zoals:

- de rapportage psychologisch onderzoek van 2 april 2004, waarin het overzicht effectiviteit competenties per kwalificatieniveau (schema met behaalde resultaten) van verzoekster is opgenomen;
- de brief van bureau In-, door- en uitstroom aan verzoekster van 12 mei 2004, waarin staat dat verzoekster niet voor een functie bij het korps in aanmerking komt en dat zij telefonisch contact kan opnemen indien zij meer informatie wenst;
- de brief van verzoekster aan de heer F. en de heer L. van 24 mei 2004, waarin zij uitleg vraagt over de reden van afwijzing;
- de brief van de heer F. van de politieacademie aan verzoekster van 4 juni 2004;
- de brief van verzoekster aan de heer F. en de heer L. van 18 juni 2004;
- de brief van verzoekster aan de heer G. van onbekende datum;
- de brief van verzoekster aan de heer G. van 22 juli 2004;
- de brief van de waarnemend korpsbeheerder aan verzoekster van 30 juli 2004;
- de e-mail van verzoekster aan de heer L. van 30 juli 2004;
- de brief van de heer G. aan verzoekster van 11 augustus 2004.

Openingsbrieven van de Nationale ombudsman van 11 april 2005.

Standpunt van de korpsbeheerder van 1 juli 2005, met bijlagen, waaronder:

- de brief van de heer G. aan verzoekster van 20 juli 2004;
- de brief van de heer G. aan de heer T. ter advisering van de korpsbeheerder van 27 mei 2005.

Reactie van verzoekster van omstreeks 24 juli 2005.

Reactie van de korpsbeheerder van omstreeks 10 oktober 2005.

Nadere reactie van verzoekster van 19 oktober 2005.

Nadere reactie van de korpsbeheerder van 16 november 2005, waarin hij aangeeft niet nader inhoudelijk te zullen reageren.

Telefoongesprek tussen een medewerkster van het Bureau Nationale ombudsman en de heer L. van 30 januari 2006, waarin is gesproken over informatieverstrekking aan sollicitanten over de selectieprocedure.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. Regeling aanstellingseisen politie, 22 oktober 2002, Stcrt. 212

1.1. Artikel 1

"In deze regeling wordt verstaan onder:

a. de Minister: de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;

b. bevoegd gezag: de korpsbeheerder, voor zover het betreft een kandidaat-aspirant respectievelijk een kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding die, indien hij het gehele selectietraject met goed gevolg heeft doorlopen, bij een regionaal politiekorps kan worden aangesteld als aspirant in de zin van artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit algemene rechtspositie politie respectievelijk als vrijwillige ambtenaar in opleiding;

c. aspirant: de aspirant, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van het Besluit algemene rechtspositie politie;

(...)

e. betrokkene: de kandidaat-aspirant of de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding."

1.2. Artikel 4

"1. De kandidaat-aspirant wordt onderworpen aan een geschiktheidsonderzoek, bestaande uit achtereenvolgens

a. een taalvaardigheidsonderzoek,

b. een cognitief capaciteitenonderzoek,

c. een psychologisch onderzoek, en

d. een fysiek motorisch onderzoek.

(...)

3. Het taalvaardigheidsonderzoek, het cognitieve capaciteitenonderzoek en het psychologisch onderzoek worden afgenomen door het Instituut voor Werving en Selectie Politie onder verantwoordelijkheid van een psycholoog NIP met inachtneming van de richtlijnen opgenomen in de bij deze regeling behorende bijlagen 1, 2 en 3.

(...)."

1.3. Artikel 5

"1. De uitkomst van het geschiktheidsonderzoek, bedoeld in artikel 4, eerste lid, wordt de betrokkene zo spoedig mogelijk na het voltooien van het geschiktheidsonderzoek schriftelijk meegedeeld.

2. De betrokkene kan een gesprek aanvragen met de psycholoog onder wiens verantwoordelijkheid het desbetreffende onderzoek is afgenomen. Binnen twee weken na deze aanvraag vindt dit gesprek plaats.

(...)."

1.4. Artikel 6

"Het Instituut Werving en Selectie Politie rapporteert het bevoegd gezag naar aanleiding van de uitkomsten van het geschiktheidsonderzoek."

1.5. Artikel 7

"Niet tot aanstelling kan worden overgegaan indien

a. de betrokkene die aan het taalvaardigheidsonderzoek is onderworpen de in bijlage 1 aangegeven minimale grenswaarde niet heeft behaald,

b. de betrokkene niet het in bijlage 3 minimale vereiste niveau op een of meer van de stabiele persoonlijkheidseigenschappen heeft behaald,

c. de betrokkene niet voldoet aan de in bijlage 4 aangegeven minimale vereisten, of

d. de betrokkene niet voldoet aan de door het bevoegd gezag gestelde en voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek bekendgemaakte eisen met betrekking tot de onderdelen

van de onderzoeken waar sprake is van een open normering."

1.6. Toelichting op deze regeling

"Artikel 7, eerste lid, onderdelen b, c en d, van het Besluit algemene rechtspositie politie bepaalt dat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aanstellingseisen formuleert voor ambtenaren die worden aangesteld voor de uitvoering voor de politietaak. (...) In de structuur van de (...) regeling is gekozen voor een open normering op enkele onderdelen van het geschiktheidsonderzoek. Dit houdt in dat korpsen, op basis van de uitkomsten en scores op de verschillende onderdelen van het selectieonderzoek, zelf bepalen of en op welk niveau zij een kandidaat willen aanstellen. Het is dan aan het bevoegd gezag om te bepalen welke normering wordt aangelegd. Het beleid dat het bevoegd gezag daarbij hanteert, dient - om willekeur te voorkomen - voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek aan de kandidaat bekendgemaakt te worden (vergelijk artikel 7, onder d). Het is de kandidaat dus ook in het geval van een open normering vooraf duidelijk aan welke eisen hij moet voldoen voordat tot aanstelling kan worden overgegaan.

Iedere kandidaat-aspirant en kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding wordt onderworpen aan een geschiktheidsonderzoek. Dit onderzoek wordt enkel verricht door het Instituut voor Werving en Selectie Politie (IWSP).

Het IWSP rapporteert over de taalvaardigheid, de cognitieve capaciteiten, de psychologische geschiktheid en de fysiek motorische capaciteiten van de kandidaat. In de (...) opzet van het geschiktheidsonderzoek zijn deze vier gebieden waarover wordt geadviseerd opgenomen als afzonderlijke onderdelen van het geschiktheidsonderzoek (zie artikel 4, eerste lid).

(...)

Uitgangspunt bij de psychologische advisering is de beoordeling van de psychologische geschiktheid voor de functie. Naast het meten van vaardigheden is het psychologisch onderzoek gericht op het vaststellen van de mate waarin stabiele persoonlijkheidskenmerken bij de kandidaat aanwezig zijn. De advisering van het IWSP kent voor wat betreft de stabiele persoonlijkheidskenmerken een bindende ondergrens. Kandidaten die het minimaal vereiste niveau op één van de eigenschappen niet halen kunnen dan ook niet worden aangesteld (art. 7, onder b).

Net als onder het regime van de Regeling aanstellingseisen politie kunnen kandidaten naar aanleiding van de uitkomsten van het geschiktheidsonderzoek een gesprek aanvragen met de psycholoog onder wiens verantwoordelijkheid het onderzoek heeft plaatsgevonden (artikel 5, tweede lid).

(...)."

1.7. Bijlage 3.

"Psychologische test

Open advisering en bindend advies

Beschrijving van de 7-puntsschaal, de ondergrens en het gewenste competentieniveau.

Inleiding

Het nieuwe Politie Onderwijs 2002 brengt ook voor de selectie een aantal veranderingen met zich mee. Een belangrijke verandering is de **open advisering**, waarmee de beslissingsbevoegdheid bij het korps wordt gelegd. Dit houdt in dat korpsen, op basis van de uitkomsten en scores op de verschillende onderdelen van het selectieonderzoek, zelf bepalen of en op welk niveau zij een kandidaat willen aanstellen.

Niettemin zal er in enkele gevallen sprake zijn van een **bindende ondergrens** voor de psychologische dimensies die betrekking hebben op (stabiele) eigenschappen. Deze ondergrens zal slechts op extreme eigenschappen (of combinaties daarvan) reduceren.

De resterende adviezen worden gepresenteerd in de vorm van een sterkte/zwakte-analyse waarbij het korps in alle vrijheid haar keuze kan maken. Voor wat betreft de ontwikkelbare punten (die doorgaans te maken hebben met vaardigheden en inzichten) wordt geen bindende ondergrens vastgesteld. Wel zal er een taxatie worden gemaakt van de haalbaarheid van het ontwikkelpunt, gelet op de mogelijkheden van het nieuwe politieonderwijs.

In de rapportage van het psychologisch onderzoek is gekozen voor een **7-puntsschaal**.
(...)

Vanzelfsprekend hoort er bij elke schaalwaarde een bepaald type gedrag, een bepaald competentieniveau. Dit document geeft beschrijvingen van deze competentieniveaus. Ook is per competentie aangegeven wat het gewenste competentieniveau per kwalificatieniveau is (de niveaus 2, 3, 4, 5 en 6). Een sterretje (*) bij een uitspraak uit de kernopgaven, betekent dat het onderhavige kenmerk een dusdanige verzwaring van de competentie inhoudt, dat een hoger gewenst competentieniveau gerechtvaardigd wordt.

Aan de allround-politiemedewerker worden op het vlak van initiatief andere eisen gesteld dan aan de assistent-politiemedewerker. In het gewenste profiel valt dan ook te lezen dat de allround-politiemedewerker bij voorkeur een score 5 heeft op de competentie initiatief, terwijl voor de assistent-politiemedewerker een score 3 volstaat.

Bij de bepaling van deze gewenste niveaus is uitgegaan van de (van de kernopgaven afgeleide) beroepsprofielen. De omschrijvingen uit de beroepsprofielen zijn 'gelinkt' met de

competenties. Bijvoorbeeld de omschrijving 'kan toezicht houden en corrigerend optreden' vergt overwicht (een ander beïnvloeden door houding en uitstraling) en communicatieve vaardigheden (om de motivering voor het ingrijpen te bespreken met de ander).

De ondergrens voor een bindend negatief advies is laag: voor de niveaus 2, 3 en 4 zullen alleen kandidaten met een score 1 op één van de competenties een negatief advies ontvangen (met uitzondering van de competentie integriteit; daar is een score 2 de ondergrens). Voor de niveaus 5 en 6 ligt de ondergrens bij alle competenties bij een 2-score.

Ten aanzien van het beoordelingsproces van de psycholoog kan het volgende worden opgemerkt. Het psychologisch rapport wordt door psychologen opgesteld. De psycholoog baseert zich daarbij op drie informatiebronnen:

1. Scores op de persoonlijkheidsvragenlijst (M5Q);
2. interviewgegevens;
3. praktijkproefgegevens.

De 11 competenties worden gemeten in een zogenaamde matrixstructuur

M5Q

Praktijkproef

Interview

Communicatieve vaardigheden

Contactgerichtheid

Inlevingsvermogen

Initiatief

Flexibiliteit

Stressbestendigheid

Overwicht

Besluitvaardigheid

Tolerantie

Integriteit

Zelfinzicht

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

X

Volgens de huidige 'best practice' op het gebied van personeelselectie wordt de mate waarin een competentie zich heeft ontwikkeld met meerdere instrumenten vastgesteld (met uitzondering van 'zelfinzicht').

De persoonlijkheidsvragenlijst M5Q is een zelfbeoordelingslijst waarbij de kandidaat aangeeft in welke mate een bepaalde uitspraak van toepassing is. Het gedrag van de kandidaat in de praktijkproef wordt beoordeeld door selectieadviseurs op grond van beoordelingsschalen. De psycholoog neemt het interview af en beoordeelt de informatie (van; N.o.) die de kandidaat. De psycholoog heeft pas inzicht in de resultaten van de praktijkproef en de persoonlijkheidsvragenlijst nadat het interview is afgerond en beoordeeld.

In het rapport geeft de psycholoog de kandidaat uiteindelijk een beoordeling op een 7-puntsschaal. De expertise van de psycholoog is gelegen in de nauwkeurige afweging van de scores op de drie meetinstrumenten en de integratie in een eindoordeel."