



**GHENT
UNIVERSITY**

EVALUATIEPROCEDURE VAN DE BELGISCHE GEÏNTEGREERDE POLITIE

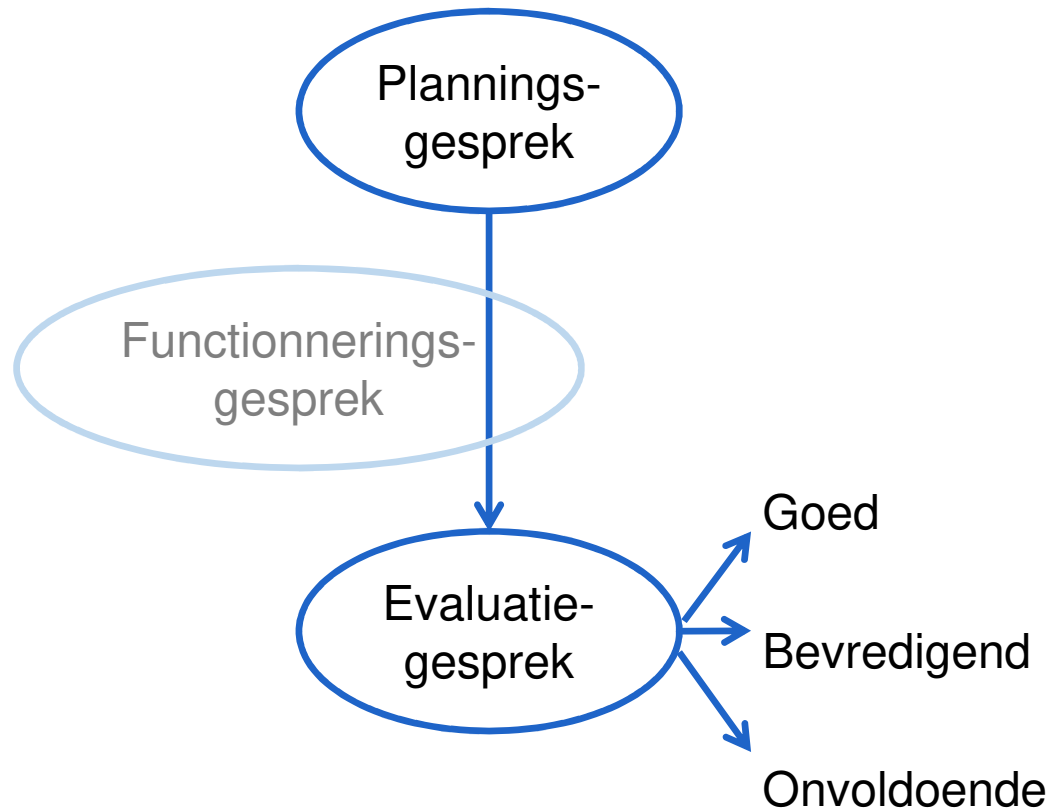
VAN REGELGEVING EN INTENTIES TOT EEN EFFECTIEVE
TOEPASSING EN GEWENSTE PERCEPTIES

*Vakgroep Personeels- en Organisatiemanagement
Tine Van Thielen, A. Decramer, A. Vanderstraeten & M. Audenaert*

Inhoudstafel

Inleiding
Voorgaand onderzoek
Onderzoeksvragen
Bevindingen
Belangrijke inzichten

Inleiding



Hoofdstuk IV. – Het planningsgesprek, het functioneringsgesprek en het evaluatiegesprek

Art. VII.I.11. Elke evaluatieperiode vangt aan met een planningsgesprek dat onmiddellijk volgt op het evaluatiegesprek van de vorige evaluatieperiode, behoudens in het geval bedoeld in artikel VII.I.18, tweede lid, 2°, waar het planningsgesprek van de nieuwe evaluatieperiode wordt gehouden binnen de maand die volgt op de mededeling van de beslissing van de eindverantwoordelijke voor de evaluatie.

Tijdens het planningsgesprek bespreken de geëvalueerde en de evaluator elk van de drie domeinen bedoeld in de artikelen VII.I.1 tot en met VII.I.3 om overeen te komen wat er verwacht wordt van de geëvalueerde en hoe hij zijn ambt moet uitoefenen.

Het planningsgesprek maakt het voorwerp uit van een verslag waarvan het model wordt vastgesteld door de minister. Het verslag wordt voor akkoord ondertekend door de geëvalueerde, de evaluator en de eindverantwoordelijke voor de evaluatie en wordt vervolgens geklasseerd in het evaluatiedossier. Een kopie ervan wordt overhandigd aan de geëvalueerde.

Art. VII.I.12. Het functioneringsgesprek heeft plaats telkenmale wanneer bijzondere omstandigheden dit
(KB 20-12-2007, art. 7)

Inleiding

Het panopticon libri-rapport ‘*Tien jaar politiehervorming*’:

(Bruggeman, Devroe, & Easton, 2010):

“De evaluatieprocedure [is] ondertussen [...] geworden tot een zware administratieve procedure die absoluut moet worden vereenvoudigd om te komen tot een bruikbare HR-tool” (p 36)

VERLAAGDE
JOBTEVREDENHEID

DIENSTVERLENING?!

STRATEGIES OVER
HET SYSTEEM

Inleiding

BETERE
PRESTATIES

INNOVATIEF
GEDRAG

MINDER
STRESS

HRM attributie theorie (Nishii & Wright, 2008)

Intenties \neq Toepassing

Voorgaand onderzoek

Verschillende kenmerken van een effectieve toepassing van de evaluatieprocedure:

1. Onderlinge samenhang (Audenaert et al., 2016)
2. Verticale integratie (Decramer et al., 2013)
3. Feedback (Coutts & Schneider, 2004)
4. Wederzijds gesprek (Decramer et al., 2013)

Onderzoeksvragen

1. In welke mate bepaalt **de toepassing van de evaluatieprocedure** de percepties omtrent de effectiviteit van de evaluatieprocedure bij de geïntegreerde politie?
2. Hoe wordt de evaluatieprocedure **momenteel toegepast** bij de geïntegreerde politie?



Onderzoeksdesign

Fase 1 (2016)

Verkennde interviews met belangrijke actoren in de evaluatieprocedure:

- 15 (HR)managers → 8 evaluatie-adviseurs
- 13 dirjeds → eindverantwoordelijken
- 9 leidinggevenden → toepassen
- 27 medewerkers

71% ♂

13,9 jaar anciënniteit

Onderzoeksdesign

Fase 2 (2017)

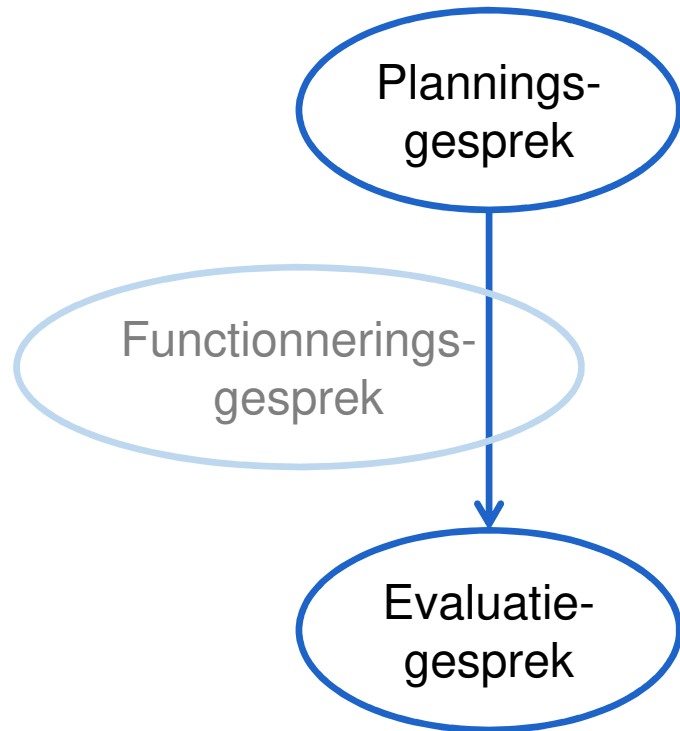
Grootschalige bevraging:

- 11 FGP's
- 9 politiezones:
 - 2 van elke categorie, behalve één voor cat. 2
- Nederlands en Frans
- Totaal van **1,627 respondenten**



Niet alle diensten van de
geïntegreerde politie

Bevindingen: Onderlinge samenhang

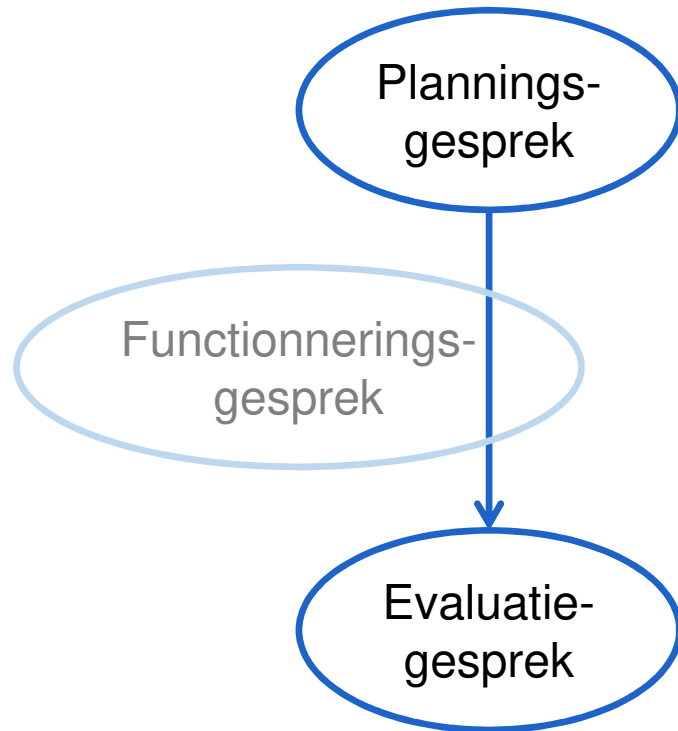


Mederwerkers → nood aan
Leidinggevenden → tijdsgebrek
Debriefing

“Als je op regelmatige basis een teamoverleg hebt, dan ga je ook rapper weten wat de leidinggevende verwacht en wat de andere teamleden verwachten. Dan ga je daar automatisch ook zelf beter van worden”

(medewerker, inspecteur, man)

Bevindingen: Onderlinge samenhang



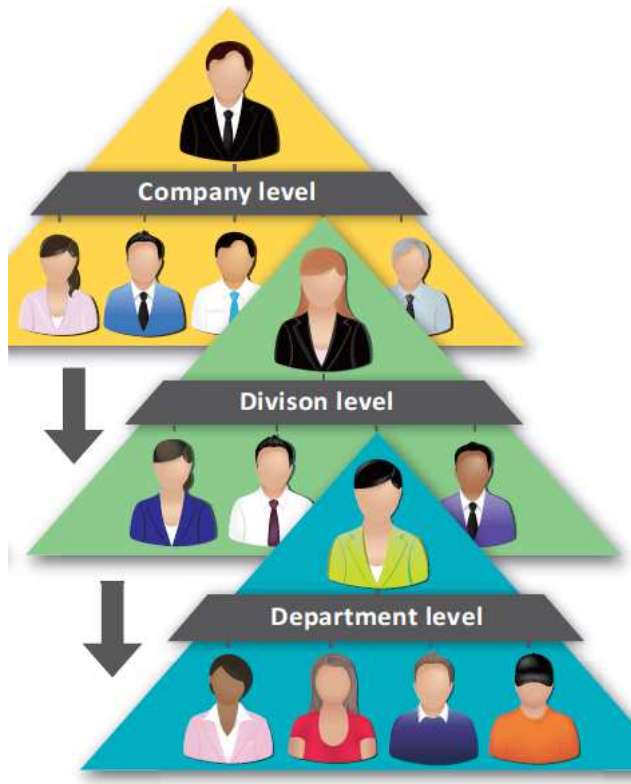
Bevraging?

Gemiddelde score 4,2/7

PZ (4,4/7) \neq FGP (4,1/7)

Geen verschil tussen grootte van zones

Bevindingen: Verticale integratie



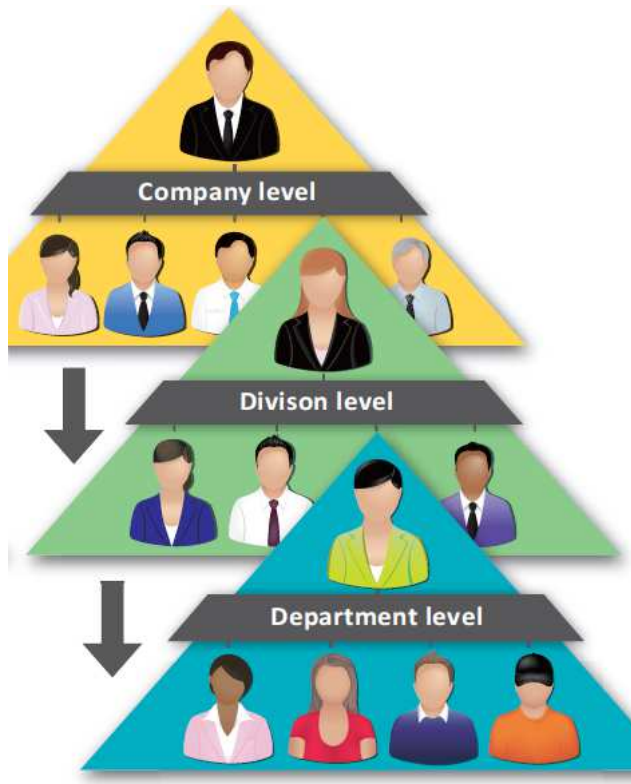
Aangehaald door 22/59
geïnterviewden

Leidinggevenden → doorvertalen
strategie

Medewerkers → kennen hun rol

Veiligheidsplan vs. werkomgeving

Bevindingen: Verticale integratie



Bevraging?

Gemiddelde score 4,5/7

PZ (4,5/7) \neq FGP (4,3/7)

Kleine PZ \neq Grote PZ

Bevindingen: Constructieve feedback

‘schouderklopje’ 17X vermeld

Medewerkers → +/-



Leidinggevenden → moeilijke situaties

“wanneer een medewerker een goede evaluatie krijgt, samen met enkele negatieve opmerkingen, maar je moet diezelfde medewerker dezelfde avond opbellen om samen op interventie te gaan, dan is dat een moeilijke situatie”

(eindverantwoordelijke, man, commissaris)

Bevindingen: Constructieve feedback

Bevraging?

Gemiddelde score 4,8/7



Geen verschil PZ & FGP

≠ tussen categorieën

+ ervaren van rolconflict?! 4/7

Bevindingen: Wederzijds gesprek

Medewerkers → nood aan, vorm
van respect/waardering,
verhoging van hun motivatie



“het zou serieuzer moeten genomen worden en niet enkel het invullen van een papier. Als je het doet, moet je de tijd nemen en de dingen die vermeld worden bestuderen”
(medewerkster, Calog)

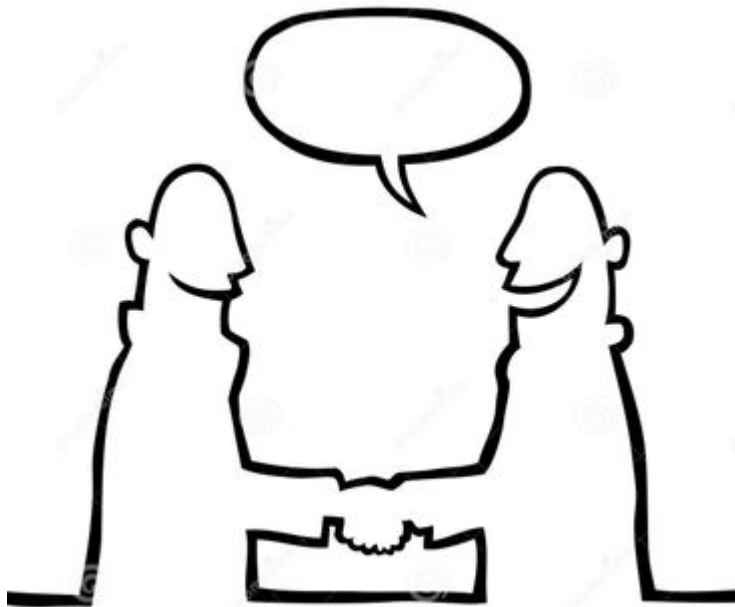
Bevindingen: Wederzijds gesprek

Bevraging?

Gemiddelde score 3,9/7

PZ (4,1/7) ≠ FGP (3,5/7)

geen ≠ tussen categorieën



BELANGRIJKE INZICHTEN

Niet wat, maar hoe is belangrijk!

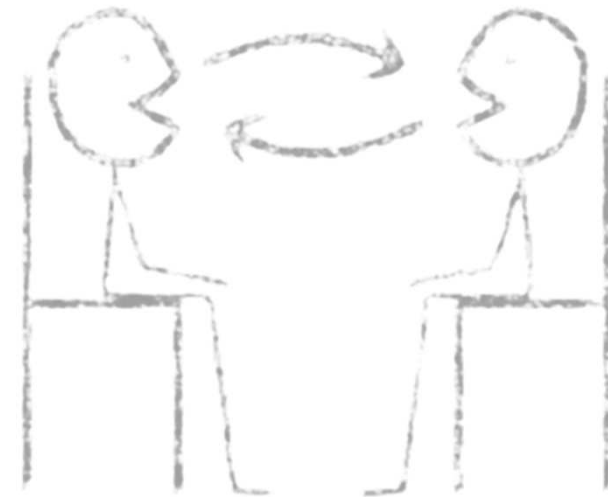
Geen nieuwe evaluatieprocedure uitwerken, maar de huidige goed toepassen

“[...]tijdens het evaluatiegesprek bespreken de geëvalueerde en de evaluator elk van de drie domeinen bedoeld in de artikelen VII.I.1 tot en met VII.I.3 om af te wegen hoe de geëvalueerde heeft gefunctioneerd en in welke mate hij heeft voldaan aan de verwachtingen.”

BELANGRIJKE INZICHTEN

Kleine veranderingen in de toepassing

1. Samenhang in het oog houden (+ andere tools?)
2. Koppelen aan grotere doelstellingen van team/politie
3. Constructieve feedback geven
 - I. Richtlijnen
 - II. Rechtvaardigheidsgevoel
4. Een echt gesprek voeren



BELANGRIJKE INZICHTEN

Leidinggeevenden als centrale spil

Een engagement van hen nodig

Operationele continuïteit → lange termijn



BELANGRIJKE INZICHTEN



Sample ≠ hele geïntegreerde politie

Belang van leidinggevenden?

Van percepties naar verandering?

Tine Van Thielen

PhD student

department of Human resource management and
organizational behavior

E tine.van Thielen@ugent.be

www.ugent.be



Ghent University

@ugent



Ghent University

