

Resultaten van de bevraging bij de officieren van de lokale en de federale politie & CAl og A

Wim D'haese & Aline Duchateau

Studiedag 'Loopbaanplanning bij de politie'
CPS 20 november 2013
De Factorij Schaarbeek



Inhoud

- 1 Context van de bevraging
- 2 Opzet van het onderzoek
- 3 Onderzoeksresultaten
- 4 Aanbevelingen

Inhoud

- 1 **Context van de bevraging**
- 2 Opzet van het onderzoek
- 3 Onderzoeksresultaten
- 4 Aanbevelingen

1 Context van de bevraging

- Evaluatie 10 jaar politiehervorming wijst uit dat er een gebrekkige aandacht is voor de loopbaanplanning
- Academische wereld concludeerde reeds eerder dat loopbaanplanning essentieel is om zelf sturing te geven aan de loopbaan
- Recente trends hebben een ernstige impact op de loopbaanplanning

1 Context van de bevraging





- 1 Context van de bevraging
- 2 **Opzet van het onderzoek**
- 3 Onderzoeksresultaten
- 4 Aanbevelingen



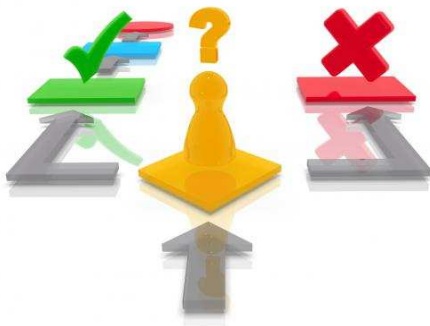
2 Opzet van het onderzoek

- Vraagstellingen van de werkgroep*
 - Wat zijn de behoeften en intenties van de doelgroep in het kader van loopbaanplanning?
 - Wat ziet de doelgroep als uitdagingen bij de loopbaanplanning?
 - Hoe moeten bestaande HR-praktijken zich aanpassen aan de nieuwe trends?
 - Hoe moeten toptalenten en beloftevolle medewerkers gedetecteerd, voorbereid en (om)gevormd worden?
 - Hoe moeten wij omgaan met remotie en demotie?

* Dirk Allaerts, Tom Broekaert, Wim D'haese, Aline Duchateau, Alain Duchatelet, Paul Ponsaers, Betty Swerts, Nathalie Roegiers, Greet Verstrynge, Jack Vissers, Kevin Verhulst en Mathias Vandenhende.

2 Opzet van het onderzoek

- Invalshoek van de bevraging
 - De politieleider als individu die zijn loopbaan vormgeeft en die loopbaankeuzes maakt



2 Opzet van het onderzoek: invalshoek



- Loopbaan vanuit het individuele perspectief



- Loopbaan vanuit het organisatieperspectief



2 Opzet van het onderzoek

- Methodologie

- Hoe ziet de vragenlijst eruit?
- Hoe ziet de doelgroep eruit?
- Wat was de respons?



- 1 Context van de bevraging
- 2 Opzet van het onderzoek
- 3 **Onderzoeksresultaten**
- 4 Aanbevelingen

3 Onderzoeksresultaten

1. Het persoonlijk ontwikkelingsplan (PoP)
2. Mobiliteit & mandaathouderschap
3. (Loopbaan)competentiemanagement
4. Loopbaanplanning & ondersteuning
5. Functionele verloning
6. Detectie en selectie van Hipo's & beloftevolle medewerkers
7. Sociale promotie
8. Work-Life-Balance
9. Horizontale instroom
10. Hiërarchische indeling van de loopbaan
11. Opleiding & vorming

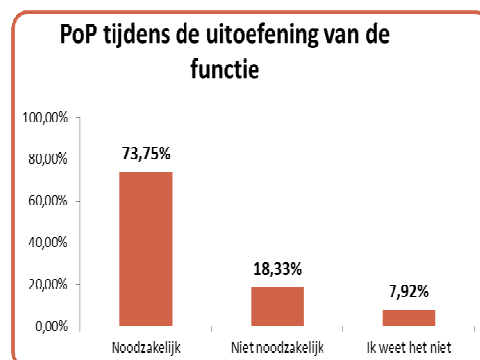
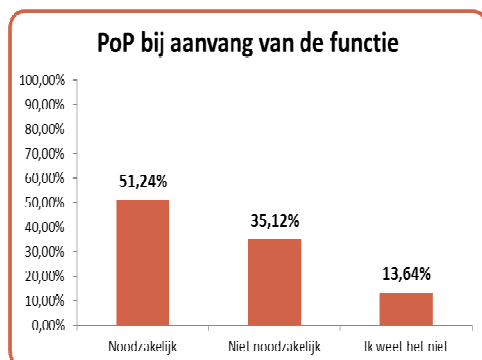
Onderzoeksresultaten

1 Het persoonlijk ontwikkelingsplan (PoP)



Onderzoeksresultaten

1 Het persoonlijk ontwikkelingsplan (PoP)



Onderzoeksresultaten

2 Mobiliteit & mandaathouderschap

- Overstap naar een ander niveau
- Keuze voor een mandaatfunctie



Onderzoeksresultaten

2 Mobiliteit & mandaathouderschap

- Wat met een verplicht uitgestippeld traject?
- Welke aspecten/factoren faciliteren de loopbaanplanning?

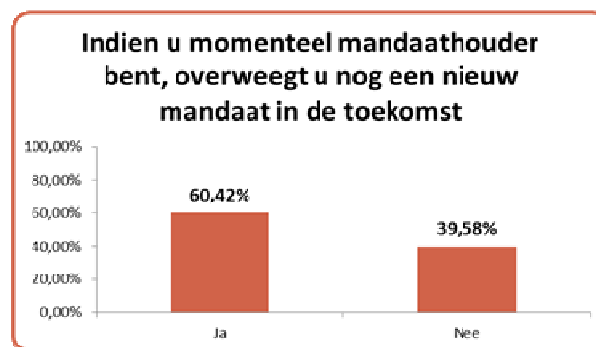


dreamstime.com



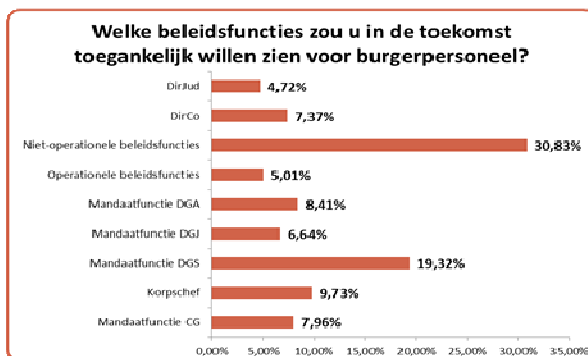
Onderzoeksresultaten

2 Mobiliteit & mandaathouderschap



Onderzoeksresultaten

3 (Loopbaan)competentiemanagement



Onderzoeksresultaten

4 Loopbaanplanning & ondersteuning

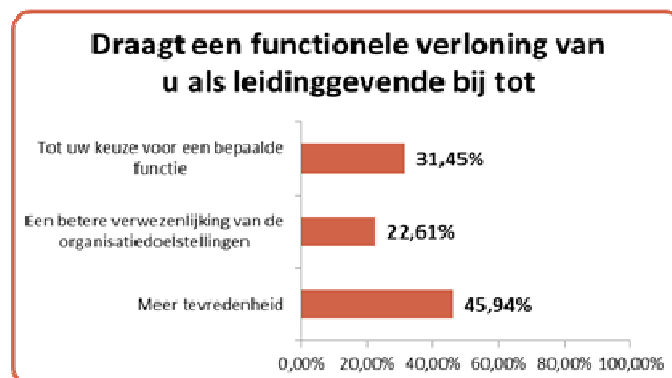
Verwachtingen van de politieleiders zijn:

1. PoP hebben
2. Individuele coaching krijgen
3. Vorming krijgen



Onderzoeksresultaten

5 Functionele verloning



Onderzoeksresultaten

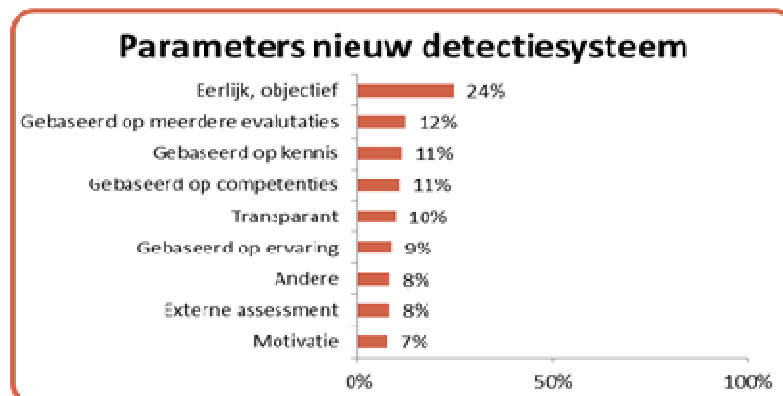
5 Functionele verloning

Principiële aanvaarding van de functionele verloning



Onderzoeksresultaten

6 Detectie en selectie van Hipo's & beloftevolle medewerkers



Onderzoeksresultaten

6 Detectie en selectie van Hipo's & beloftevolle medewerkers



Hoe vinden we de juiste beloftevolle politieleiders voor de toekomst?

Onderzoeksresultaten

7 Sociale promotie

Pleidooi voor het behoud van het systeem:

- Kansen voor medewerkers zonder het vereiste diploma
- Inbreng van ervaringsdeskundigen



Onderzoeksresultaten

8 Work-Life-Balance



Onderzoeksresultaten

8 Work-Life-Balance



Onderzoeksresultaten

9 Horizontale instroom

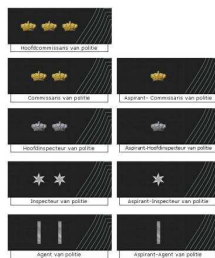
- De voorstanders
- De tegenstanders



Onderzoeksresultaten

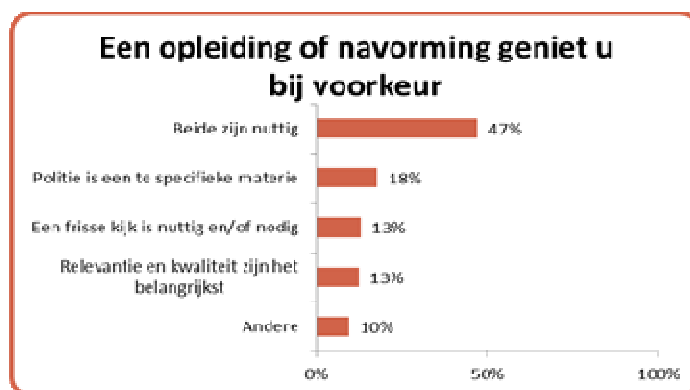
10 Hiërarchische indeling van de loopbaan

Herwerking van het gradensysteem?



Onderzoeksresultaten

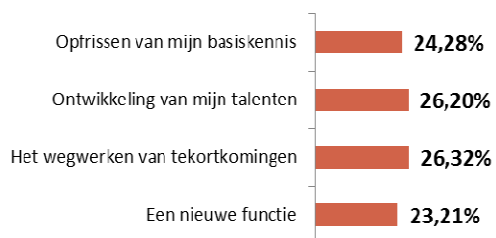
11 Opleiding en (na)vorming



Onderzoeksresultaten

11 Opleiding en (na)vorming

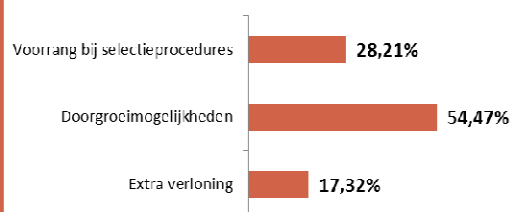
Ik ben bereid tot opleiding of navorming binnen de loopbaan in functie van



Onderzoeksresultaten

11 Opleiding en (na)vorming

Het succesvol afronden van een opleiding of navorming moet gekoppeld worden aan



Onderzoeksresultaten

11 Opleiding en (na)vorming

Verbeterpunten zijn zeer duidelijk aangegeven door HCP's:

- Stage buiten of binnen de politie
- PoP & navorming
- Jobrotatie binnen & buiten de politie
- Coaching
- Intervisie



- 1 Context van de bevraging
- 2 Opzet van het onderzoek
- 3 Onderzoeksresultaten
- 4 **Aanbevelingen**

4 Aanbevelingen



4 Aanbevelingen

- **Persoonlijk ontwikkelingsplan**

Bij aanvang van de
uitoefening
van de functie



Tijdens de uitoefening
van de functie



4 Aanbevelingen

- **Mobiliteitsbewegingen**



Ex-mandaathouder



**Tijdelijke
mobiliteit**

4 Aanbevelingen

- **Competentiemanagement** is een nuttige tool voor de verdere ontwikkeling van de politieleider, de medewerkers en de organisatie zelf



**1 transparant
competentiemodel?**

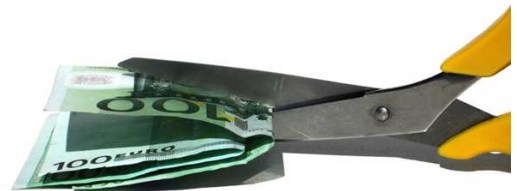
4 Aanbevelingen

- **Ondersteuning van de loopbaanplanning** is een duidelijke verwachting van de politieleiders



4 Aanbevelingen

- **Functionele verloning**
 - Moet leiden tot meer tevredenheid & betere verwezenlijking van de organisatiedoelstellingen
 - Wordt als acceptabel beschouwd



4 Aanbevelingen

- **Detectie & selectie** van beloftevolle (eind)verantwoordelijken
 - Er is een aanvaarding van een selectie van Hipo's
 - Is er een nieuw evaluatiemodel nodig?



4 Aanbevelingen

- **Sociale promotie** is een goed systeem



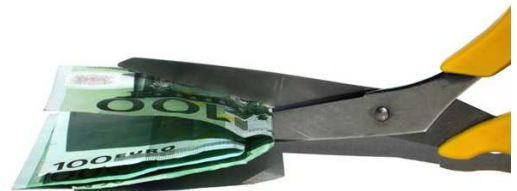
4 Aanbevelingen

- Een **beter**e 'work-life-balance' = ja zeggen tegen telewerk



4 Aanbevelingen

- **Functionele verloning**
 - Moet leiden tot meer tevredenheid & betere verwezenlijking van de organisatiedoelstellingen
 - Wordt als acceptabel beschouwd



4 Aanbevelingen

- Behoud van het systeem van **horizontale instroom & gradenindeling**



Ruimte voor
mobiliteit



Ruimte voor
verschuivingen



Ruimte voor
rotatie

4 Aanbevelingen

- Aanbieden van externe en interne **opleidingen** past perfect binnen de cultuur van leren & ontwikkelen
 - Aanbod op een zo breed mogelijke manier formuleren
 - Aanbod toespitsen op elke generatie
 - Aanbod op een coherente manier structureren



4 Aanbevelingen

- Inventaris van **bestaande initiatieven** opmaken
 - Maar men heeft geen nood aan een behoeftenanalyse!
 - Men heeft wel nood aan meer coherentie!
 - Niet alleen politieleiders maar elke medewerker heeft nood aan een loopbaanplanning om zich te ontwikkelen



**Als we dezelfde dingen blijven doen terwijl we
nieuwe resultaten verwachten, dan is dat
volslagen gekheid.**

Albert Einstein





CP Wim D'haese
wim.dhaese@vlaamsbrabant.be

HCP Aline Duchateau
aline.duchateau@police.belgium.be