



Politie



Ambitieuus korps rekruteert inspecteurs

en doet dat **ANDERS** ...





Politie Antwerpen rekruteert

- **Federale** bevoegdheid
- **Lokale** behoefte
- Lokaal **proefproject**
- **Gedecentraliseerde** wervings- en selectie-procedure
- In **partnerschap** en **binnen wettelijk kader**
- Sinds **januari 2016**



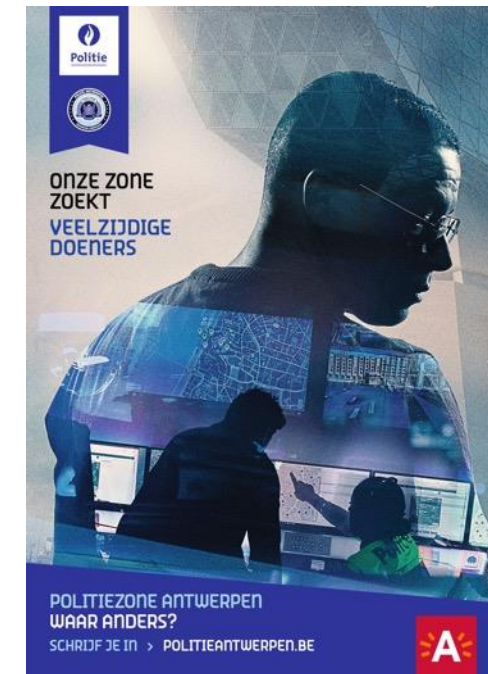


Politie



» Hoe het begon ... Wij hebben jou nodig!





Continu evoluerend:

ANDERS 2.0

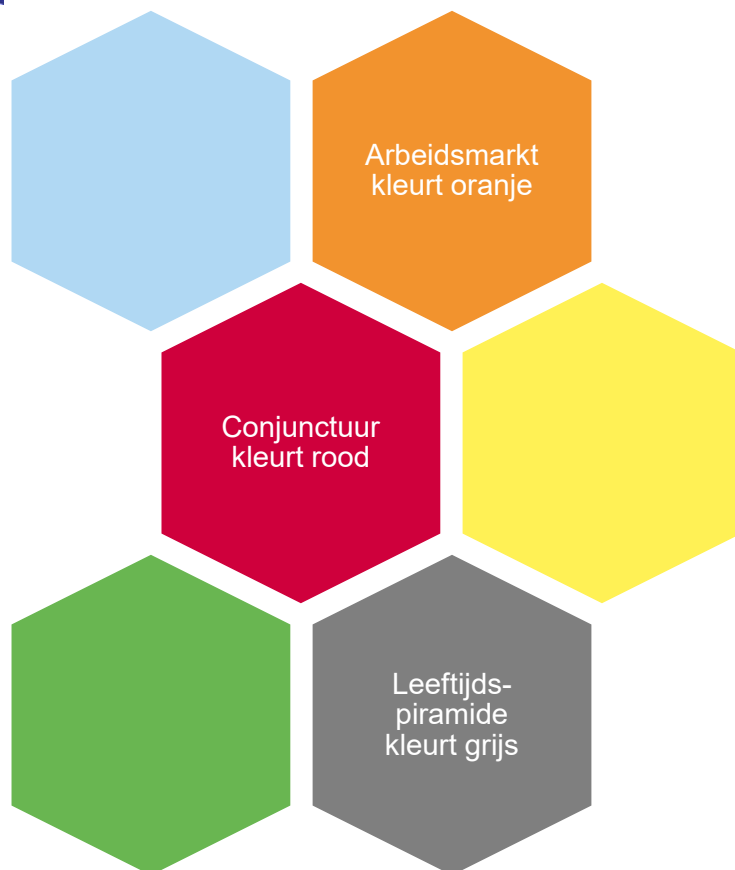
Sociaal kapitaal centraal



Maar ... we blijven zoeken
naar nieuwe manieren om mensen te rekruteren

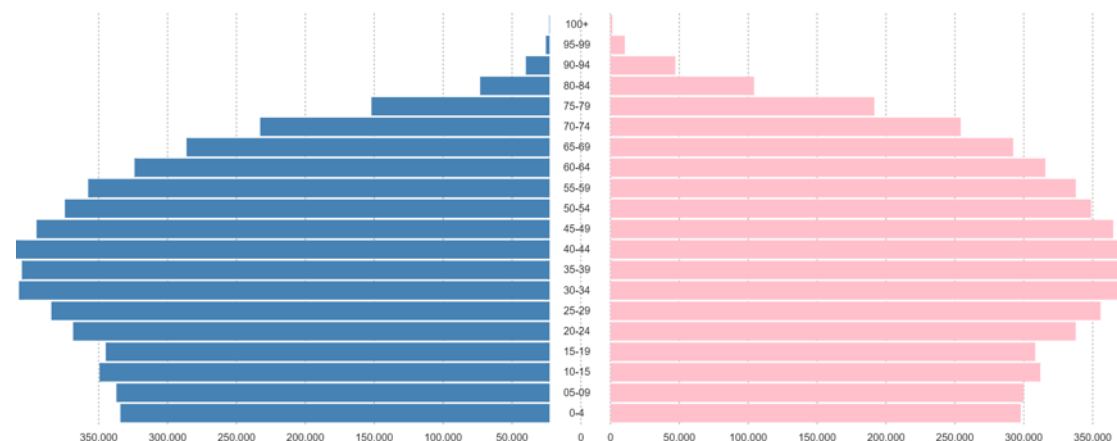


Maatschappelijke realiteit



2025 VLAANDEREN – GEMIDDELD:

- 6,9 % is **werkloos**
- 12 % **kortgeschoold**
- 9 % **niet inzetbaar** op lange termijn
- 27 % **niet Nederlandstalig**
- Ca. **270 000 vacatures** op VDAB – **39 000 open**
- **2,3 kandidaten** per vacature



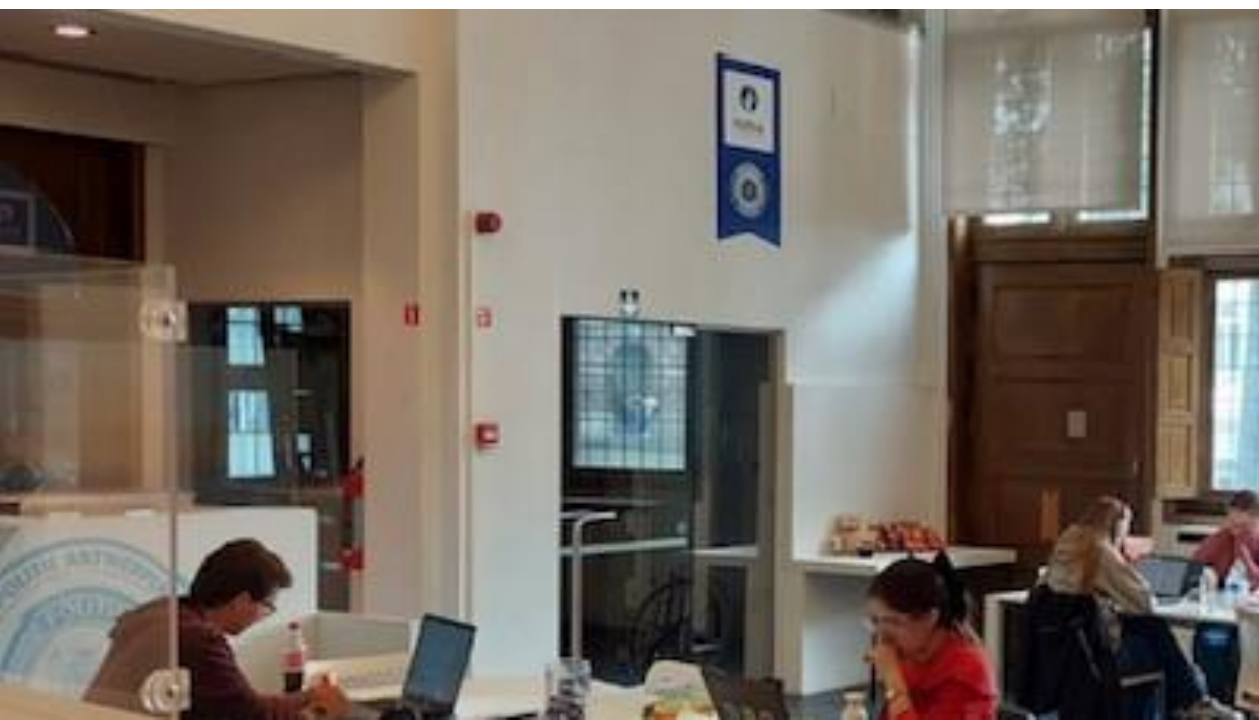
Politionele realiteit



	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Predictie aantal INP op 01/01:	1806	1851	1836	1787	1742	1717	1763	1837	1902	1940
Predictie aantal INP MOB UIT:	41	53	51	43	41	30	38	39	41	42
Predictie aantal INP PENSIOEN uit:	30	26	39	41	22	23	27	21	23	25
Predictie aantal INP ONTLAG:	3	9	15	12	12	11	9	9	9	10
Predictie aantal INP GRAADWISSEL:	27	25	36	27	41	34	24	25	26	26
Totale uitstroom INP's:	101	113	141	123	116	98	97	94	99	102
Startgroottes INP Eigen Werving:	90	80	80	83	144	182	168	144	144	144
Predictie instroom INP Eigen Werving:	80	71	71	74	74	123	161	149	128	128
Instroom INP MOB IN:	36	17	7	11	9	22	10	10	10	10
Totale instroom INP's:	116	88	78	85	83	145	171	159	138	138
INSTROOM - UITSTROOM:	15	-25	-63	-38	-33	47	74	65	39	35
Predictie aantal INP op 31/12:	1857	1845	1799	1747	1709	1770	1837	1902	1940	1976
Predictie FTE INP op 31/12:	1763,1	1739,5	1696,0	1658,0	1626,3	1674,0	1737,4	1798,6	1835,3	1868,6
Voorziene INP kader (PBP):	1815	1815	1815	1811	1819	1856	1868	1868	1868	1868
Vermindering INP kader door AP's:	-70	-64	-35	-27	-24	-22	-18	-15	-12	-9
Totaal INP kader (PBP + verm. AP):	1745	1751	1780	1784	1795	1834	1850	1853	1856	1859
Invullingspercentage INP kader:	101,0%	99,3%	95,3%	92,9%	90,6%	91,3%	93,9%	97,1%	98,9%	100,5%
FTE INP tekort / teveel:	18,1	-11,5	-84,0	-126,0	-168,7	-160,0	-112,6	-54,4	-20,7	9,6

Van Container Cup naar Pop-up





Enkele leuke weetjes

- Meer dan 2000 bezoekers!
- 17 scholen – 418 leerlingen – 927 studenten
- 15 infosessies – 285 deelnemers
- 3 durf-te-vragen-sessies – 28 deelnemers, 180 online volgers
- 110 waargebeurd-wandelingen – 673 wandelaars
- 60 keer dossier Tango – 203 spelers
- 2 demo's hondenteam – 70 toeschouwers



Politie



Alle inspanningen resulteerden in

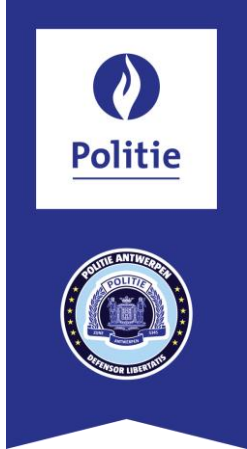
2020	4 klassen	90 aspiranten
2021	4 klassen	80 aspiranten
2022	4 klassen	59 aspiranten
2023	4 klassen	89 aspiranten
2024	6 klassen	144 aspiranten
2025	7 klassen	182 aspiranten
2026	6 klassen	168 aspiranten



En wat als ...

... de korpschef je toch
nog uitdaagt om een nieuwe
selectieprocedure
te bedenken die
out-of-the-box mag zijn,
maar **mét impact**?





Start ANDERS SNEEL

We lanceren een aangepaste campagne waarbij doelgroepen
die we anders niet bereiken zich ook aangesproken voelen

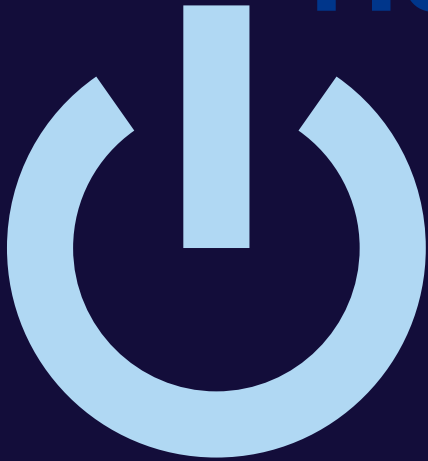




Politie



Het uitgangspunt



Als we het selectieproces vereenvoudigen en de focus verleggen van competenties naar potentieel, dan zal de doorlooptijd van het selectieproces korter worden én zullen de geselecteerde kandidaten minstens even goed presteren en zich ontwikkelen als kandidaten die via de reguliere procedure werden geselecteerd





Politie



Evaluatie

Laag slaagpercentage om verkeerde reden?

Slaagkans



10% globaal, incl. verzakingen



14% van de effectief deelnemende kandidaten
inclusief matchingsgesprek



19% op basis van het generiek profiel van INP
exclusief matchingsgesprek



**We're not short of talents.
We're short of open
minded hiring managers.**



Open hiring

Start **ANDERS** Snel

Cognitieve test en sportproef

Persoonlijkheidsproeven

Moraliteit

Medische proef

Deliberatie



Moraliteit

Intelligentie en
persoonlijkheid

Medische
proef



Van **4 maanden**



Naar **4 weken**





Minimale criteria en testing

Focus op potentieel

Criteria

Testing



LEER- EN
PRESTATIEVERMOGEN



INTEGRITEIT



INTELLIGENTIE



PERSOONLIJKHEID

Hexaco



SOCIALE
VAARDIGHEDEN



VEERKRACHT



FIT TUSSEN PERSON
EN JOB





**Hire for values,
train for skills**



4 maanden:

14 weken binnen operationele diensten

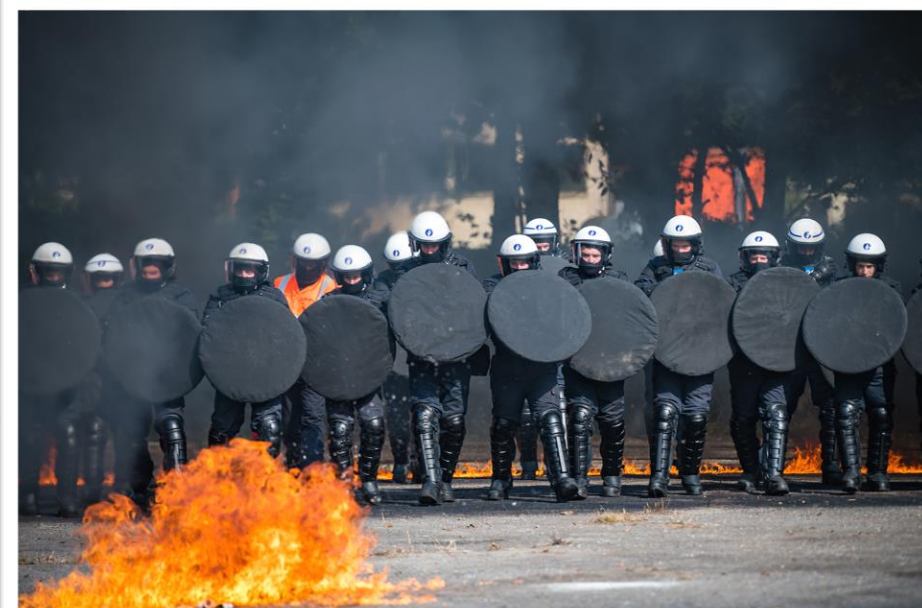
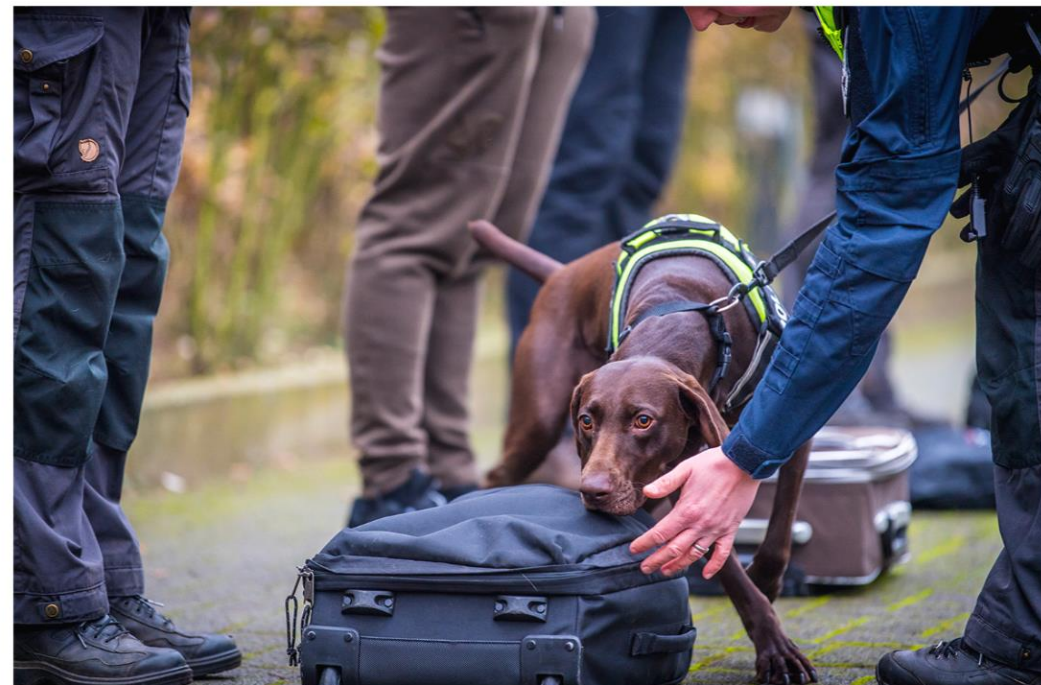
1 maand toewijzing en roteren over:

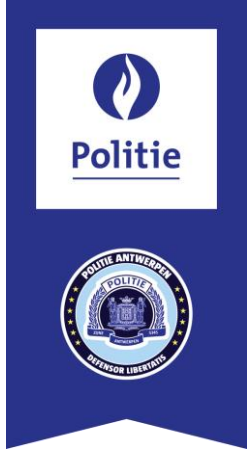
Noodhulp

Mobiele Eenheid & verkeer

Regio, Orida & DIA/ISRA

Centraal onthaal





PE-dag - de GROWTH mindset

- Wekelijks een vaste dag
- Coaching, evaluatie en bijsturing
- INHOUD PE-dag
 - Sport
 - Individuele bijsturing
 - Rollenspelen
 - Deontologie – integriteit
 - Diversiteit
 - Evaluatiegesprekken
 - Stressbeheer (PITIP)
 - Weerbaarheidstraining
 - ...



Evaluatie traject

Is via het piloottraject
aangetoond dat de
aanpak effectief is?





Rekrutering ANDERS & inclusief

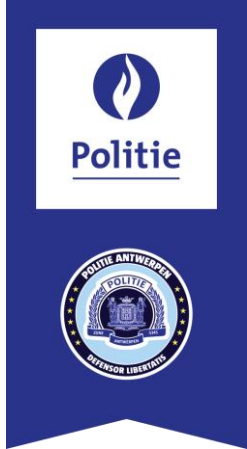
Politiezone Antwerpen lanceert 'Start ANDERS snel'

19 juli 2024

Werken bij de politie en betaald worden terwijl je deelneemt aan de selectieprocedure voor inspecteur? Vanaf nu kan het bij Politiezone Antwerpen. Met het traject 'Start ANDERS snel' gaat de politiezone op zoek naar 28 kandidaten die staan te trappelen om aan de slag te gaan.

Start ANDERS snel





Nieuwe rekruteringscampagne van Antwerpse politie is groot succes

Antwerpen - De nieuwe rekruteringscampagne van de Antwerpse politie is een groot succes. Op amper zes uur tijd waren alle beschikbare plaatsen reeds ingenomen. Kandidaten kunnen zich via een vernieuwd traject voorbereiden op de toelatingsproeven bij de politie.

Dinsdag 20 augustus 2024 om 15:49



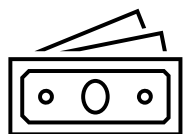
“Start ANDERS snel”. Met die slogan kondigde politiezone Antwerpen eerder deze zomer hun nieuwe rekruteringscampagne aan. 28 kandidaten zouden de kans krijgen om op 1 oktober reeds aan de slag te gaan bij de Antwerpse politie. Vier maanden lang krijgen ze de mogelijkheid om achter de schermen zowel operationele als administratief-logistieke taken uit te voeren, om zo het korps op korte tijd van binnenuit te leren kennen.

“Tijdens deze periode krijgen ze begeleiding van ervaren mentoren om de selectieproeven voor de opleiding tot inspecteur tot een goed einde te brengen. De kandidaten die daarin slagen, starten op 1 februari 2025 met de opleiding aan Campus Vesta”, legt



Kost

Cijfers campagnes & return tov benchmark



€67.779,74 gespendeerd (73% bespaard)



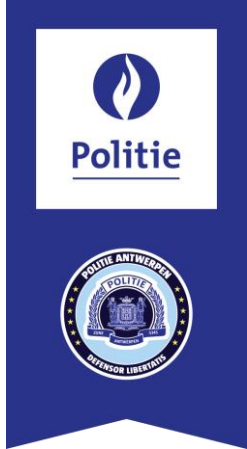
10.739.420 impressies (+16,87%)



82.377 clicks (+7,33%)



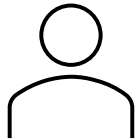
590.015 x volledige videoviews (+60,67%)



Profiel SAS vs GPI-kandidaat



Gemidd: 25,75 jaar



46% vrouw
54% man



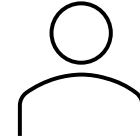
88,93% Belg
9,64% EU & niet-EU



74,29% Secundair
13,57% Bachelor
8,57% Master



Gemidd: 25,79 jaar



20% vrouw
80% man



93,93% Belg
6,07% EU & niet-EU



76,55% Secundair
21,37% Bachelor
2,06% Master





» Vaststellingen rekrutering

Concept &
campagne SAS
spreekt aan

Jongere doelgroep
wordt minder bereikt,
wel kwaliteitsvollere
oudere kandidaten

Digitale weg is de weg,
maar best aangevuld
met een
aanklappende aanpak





Rekrutering

Bereiken we de doelstelling?



Zichtbaarheid: ja

Aantallen: ja

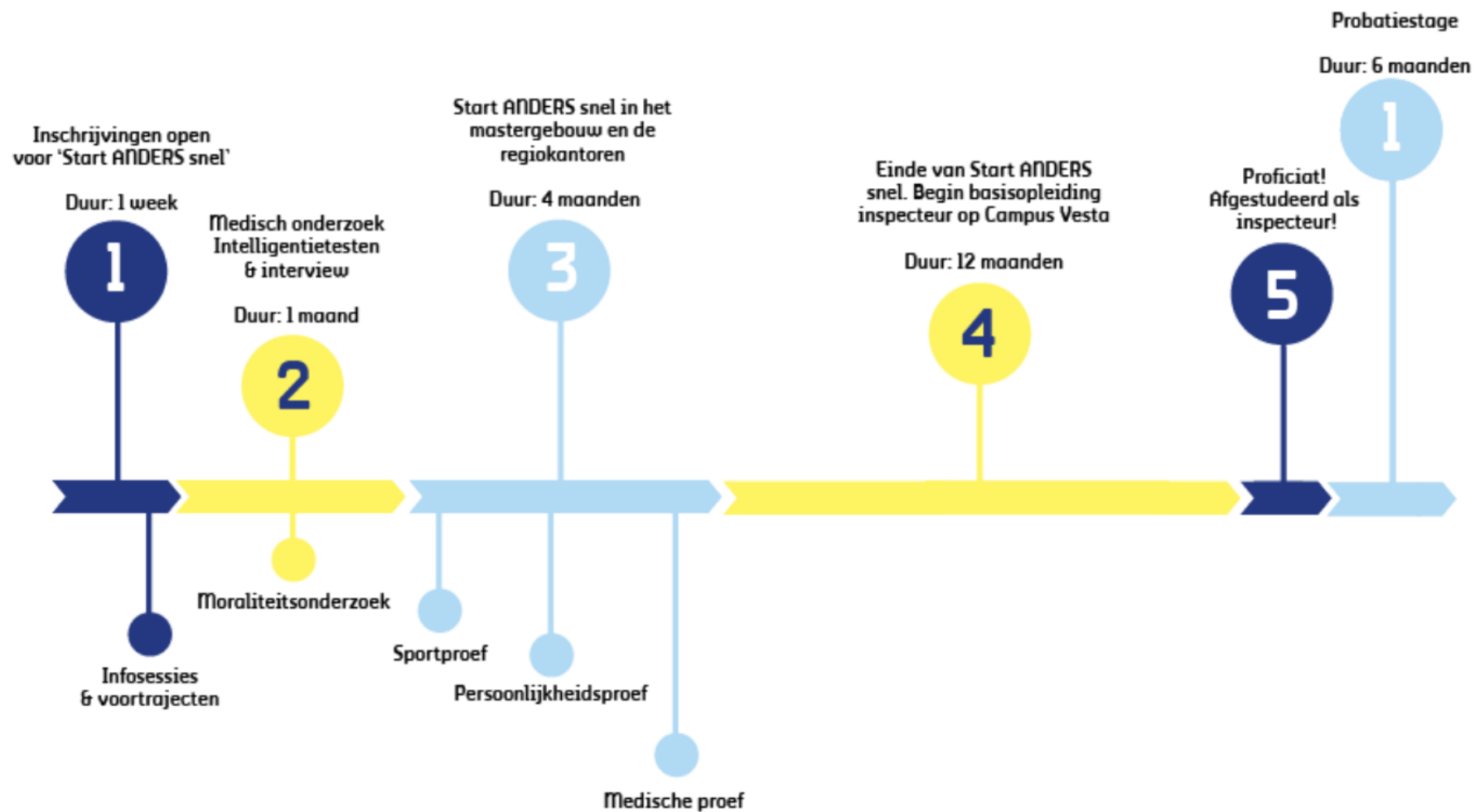
Profiel: inclusiever

Kwaliteit: ja



Selectie

Efficiënt, effectief & inclusief





Selectie

Bereiken we de doelstelling?



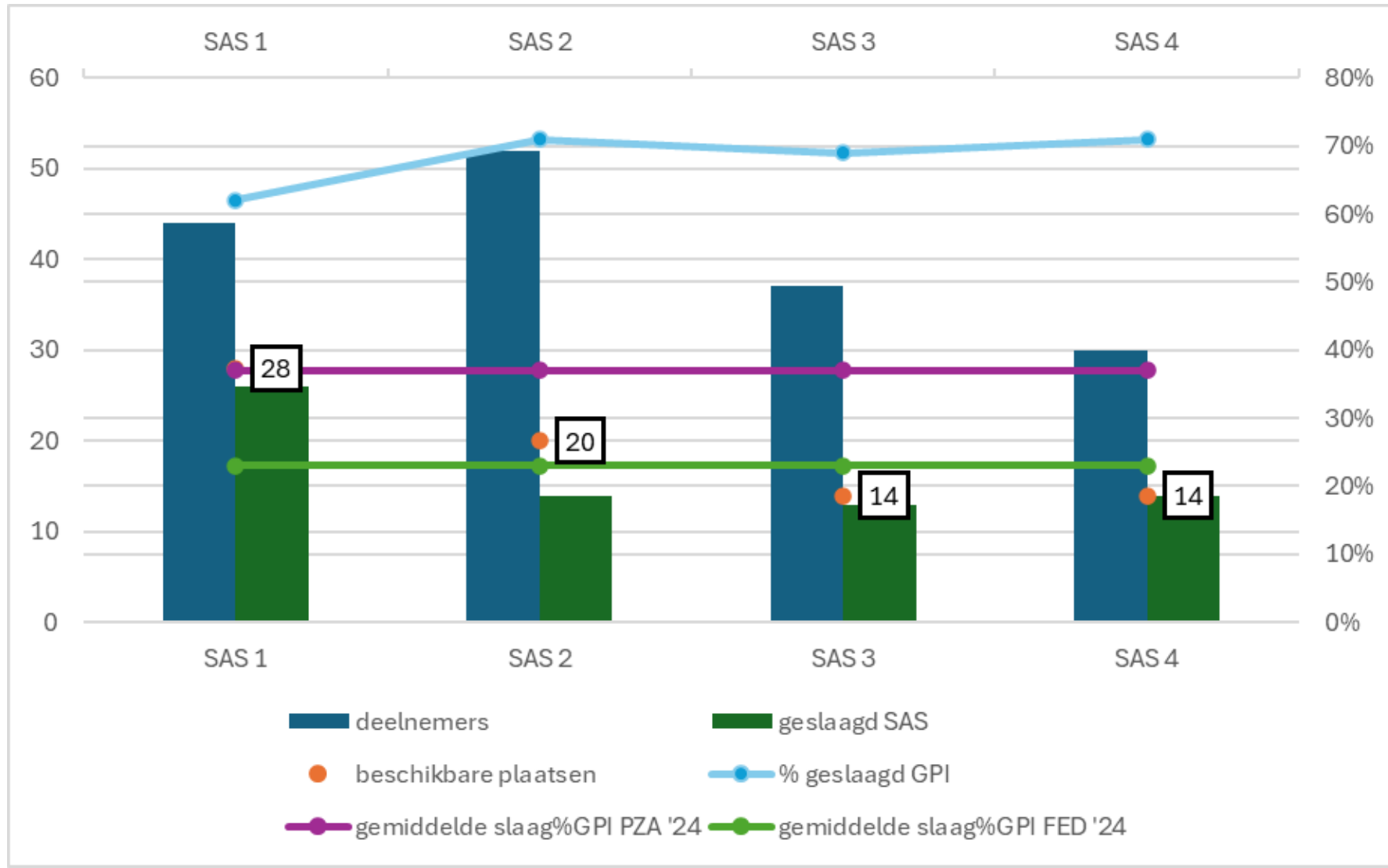
Inclusief: ja

Efficiënt: ja

Effectief: ja



Cijfers testen SAS & GPI



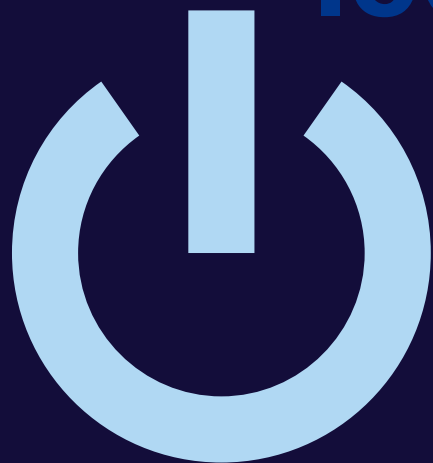


Basisopleiding



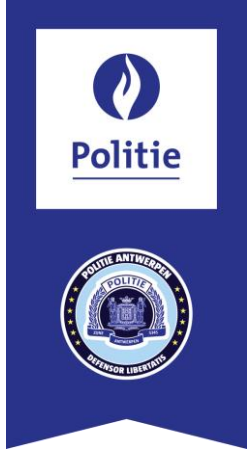


Iedereen blauw



Weg van obstakels
Naar echte gelijke kansen





Iedereen Blauw

Van obstakels naar echte gelijke kansen

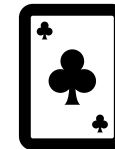
OBSTAKELS

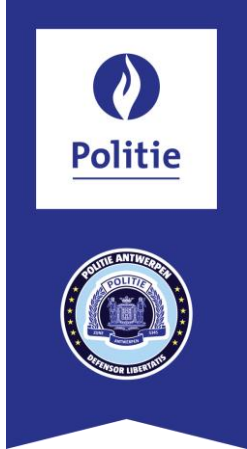
- Complexe en lange selectie
- Focus op competenties i.p.v. potentieel
- Te veel eliminiatiemomenten
- Talent niet bereikt



KANSEN

- Focus op potentieel en waarden
- Snelle en eenvoudige selectie
- Open hiring
- Inclusieve instroom
- Coaching & groei





Iedereen Blauw

Quick wins in selectievoorwaarden

- Diplomavereisten
- Rijbewijs
- Nationaliteit
- Medisch





Politie



Iedereen blauw

Echte gelijke kansen ontstaan wanneer systemen
zich aanpassen aan talent.

