

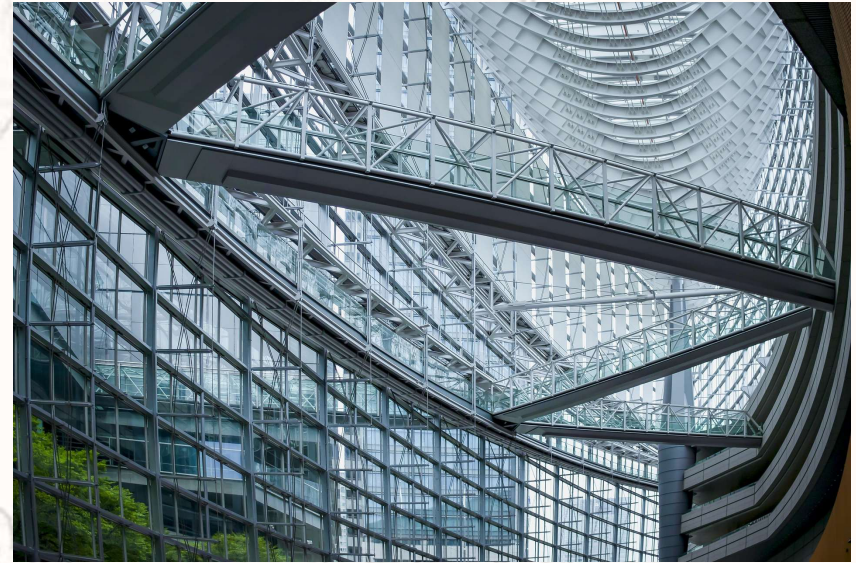


Van instroom tot doorstroom: diversiteit, kansen en ervaringen in de loopbaan

Prof. dr. Antoinette Verhage

1. Inhoud

- Diversiteit bij politie.... Welke data?
 - Gender
 - Migratieachtergrond
 - Leeftijd
 - Opleidingsniveau
 - ...
- Oorzaken en gevolgen op vlak van instroom en doorstroom (! zicht op uitstroom ($\leftrightarrow$ retentie?))
 - Weinig data (statistieken lokale politie, Stevens (2025), Dely (2026))
 - Instroom: selectie (intern en extern)
 - Doorstroom: glazen plafond - betonnen plafond - glazen klif?



2. Politieambtenaar als (bijzonder) beroep

Een bijzonder beroep: monopolie van geweld, overgang van burger naar politieambtenaar, blauw verven
Toegang tot het beroep sterk geformaliseerd: duidelijke fasering van de toetreding tot het beroep

1. **Rekruteringsfase**: spontaan of actieve rekrutering

2. **Selectiefase**: formele en uitgebreide interne selectieprocedure (testen)

← Selectie vindt vnl. hier plaats

3. **Sollicitatie** bij een korps

4. **Opleiding** + stage

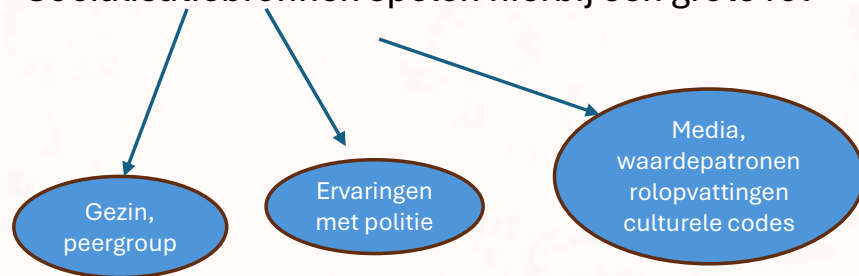
3. Selectie en instroom

A. Waarom stelt iemand zich kandidaat?

Zelfselectie op basis van informatie, visie op waarden, normen, attitudes en vaardigheden

Ontwikkelen van bepaalde verwachtingen = *anticiperende (of pre-) socialisatie*

- Socialisatiebronnen spelen hierbij een grote rol



B. Wie stelt zich kandidaat?

Daling externe, stabiel aantal interne kandidaten

Slaagpercentages: externe kandidaten 17%, interne kandidaten: +- 50%

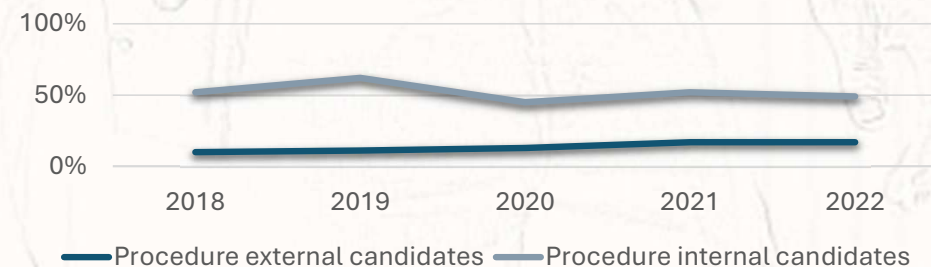
		2018	2019	2020	2021	2022
Rekrutering	Externe kandidaten	17 654	14 594	12 989	13 218	12 438
	Interne kandidaten	1 326	1 213	1 311	1 157	1 263
Selectie	Externe laureaten ^a	1 802	1 667	1 626	2 269	2 063
	Interne laureaten	689	747	591	600	619
Slaagpercentage	Externe procedure	10%	11%	13%	17%	17%
	Interne procedure	52%	62%	45%	52%	49%

^a De term 'laureaat' verwijst naar een kandidaat die geslaagd is voor de selectie.

Tabel 5: Overzicht aantal kandidaten rekrutering operationeel kader

Bron: Federale politie, 2021; 2023

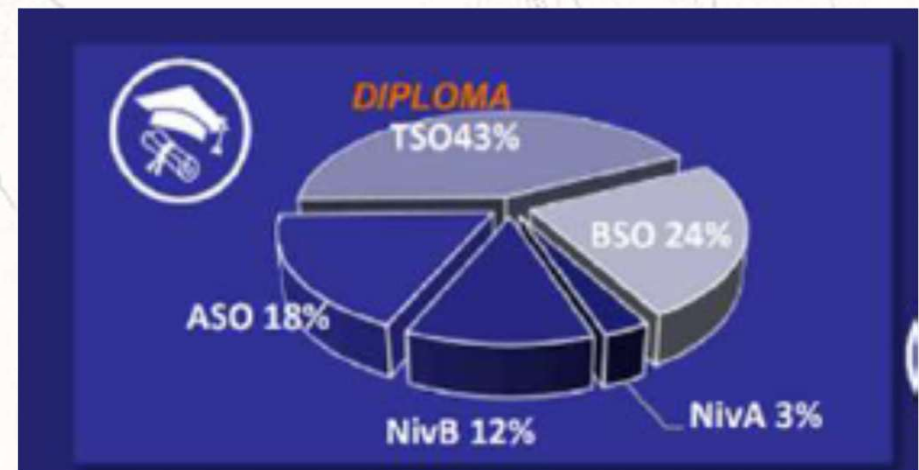
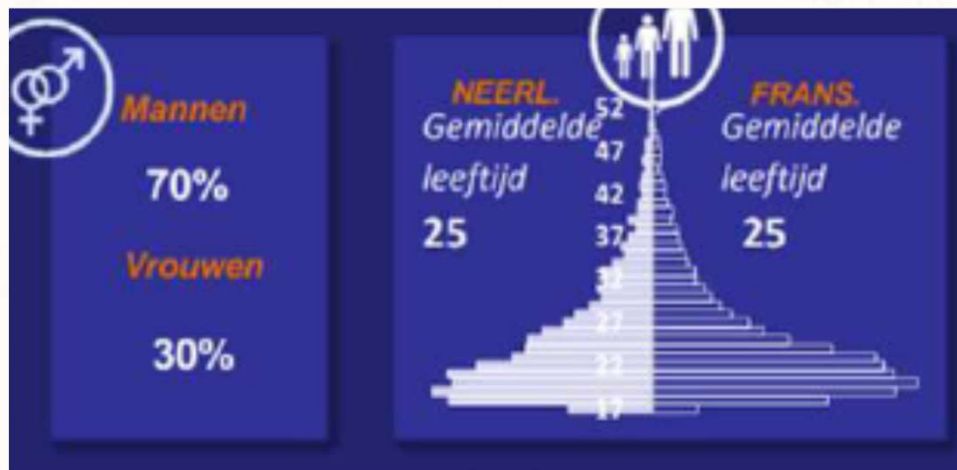
Percentage geslaagd 2018-2022



3. Selectie en instroom

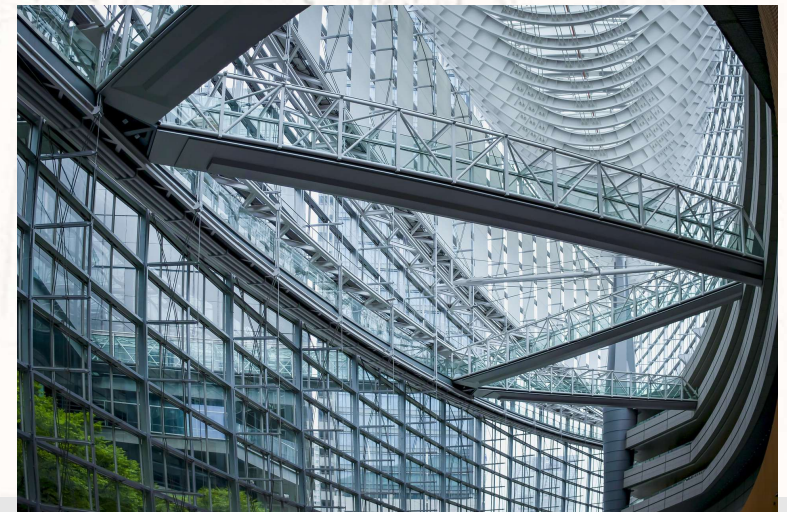
B. Wie stelt zich kandidaat?

Data kandidaten (DRP, externe kandidaten, 2023)

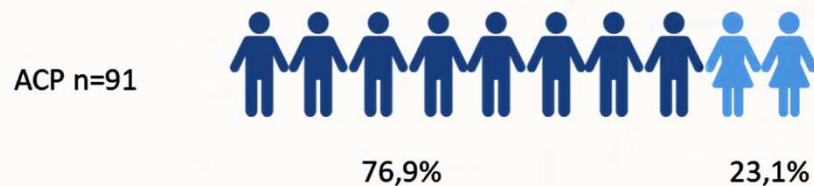
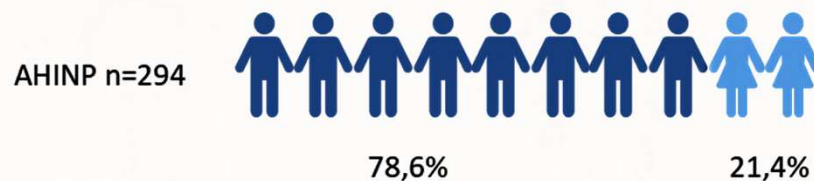
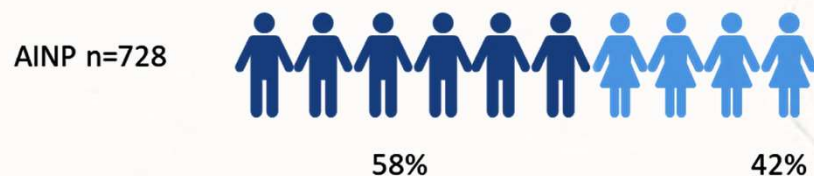


3 Selectie en instroom: aandacht voor diversiteit (Stevens, 2025)

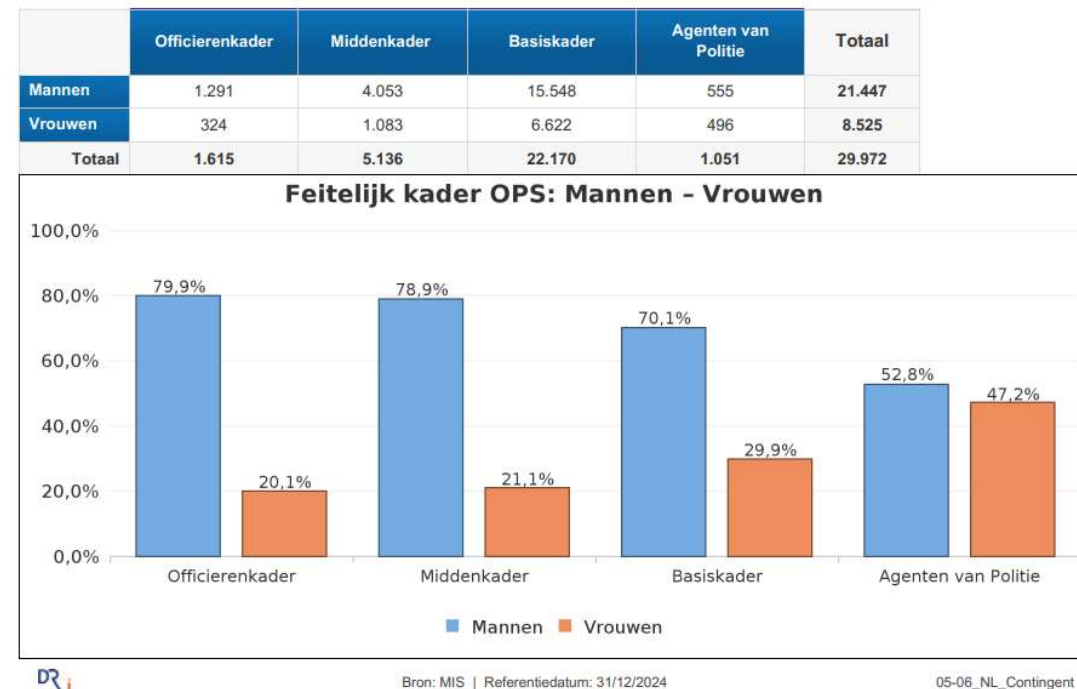
- Rol van selectie is cruciaal voor een kwaliteitsvolle instroom: opleiding selecteert slechts minimaal
- Diverse initiatieven maar bescheiden effect
- Belang van een gelijk speelveld bij selectie: niet alle kandidaten zijn even goed voorbereid of ingelicht (verschil in ondersteuning – belang van socialisatiebronnen)
- Houd rekening met *training to the test* (Comité P, 2024)
- Nood aan selecting in



4. Na de selectie (1): aspiranten en feitelijk kader

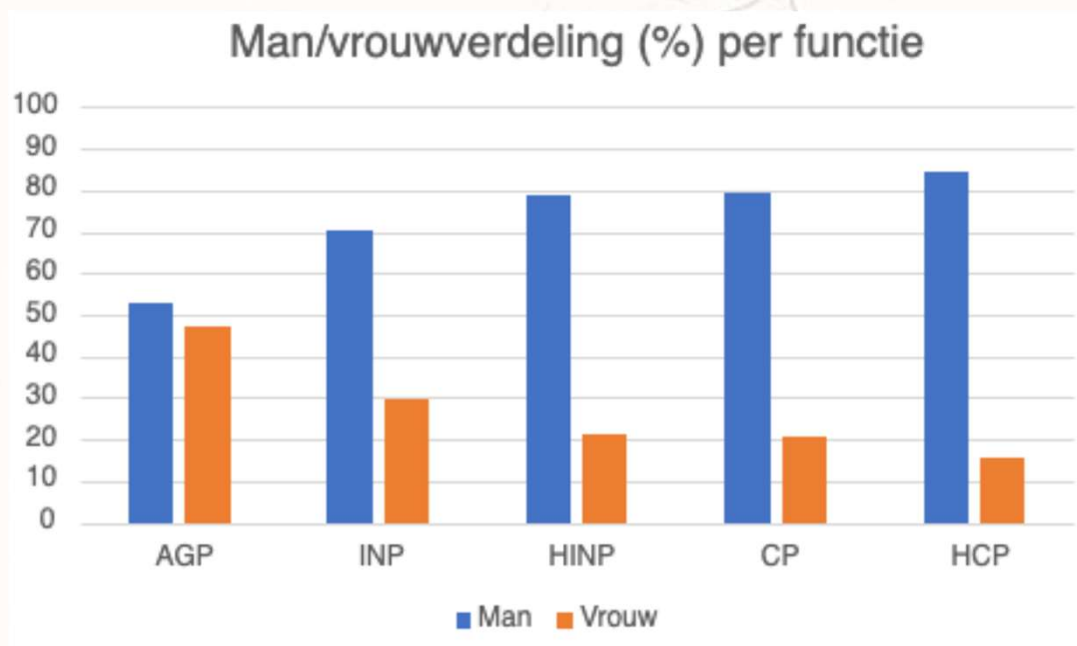


Stevens, 2025

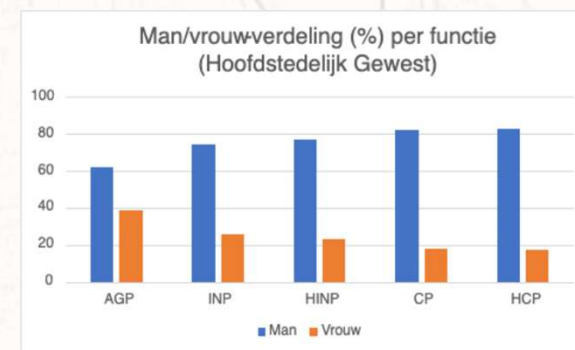
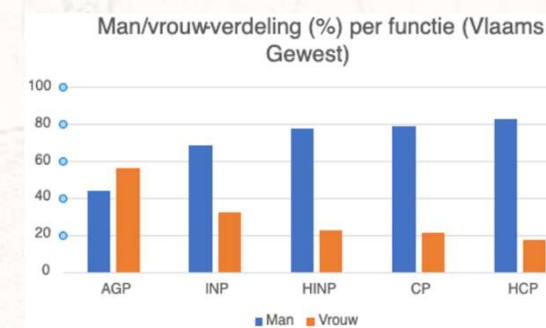
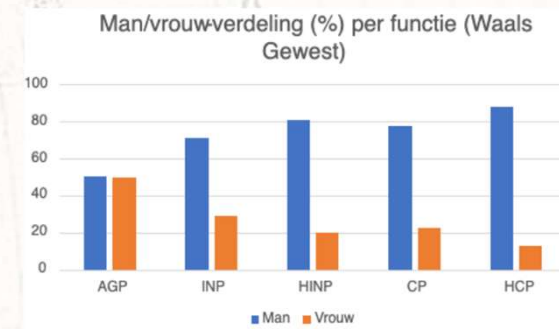


Federale politie, 2025

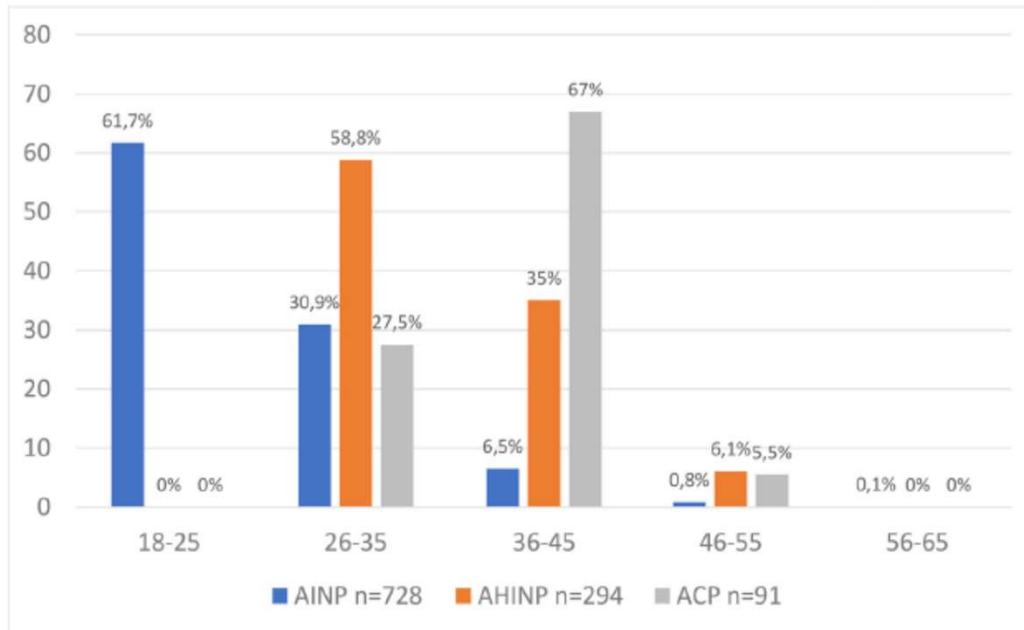
4. Na de selectie (2): feitelijk kader



Dely (2026) : analyse data lokale politie

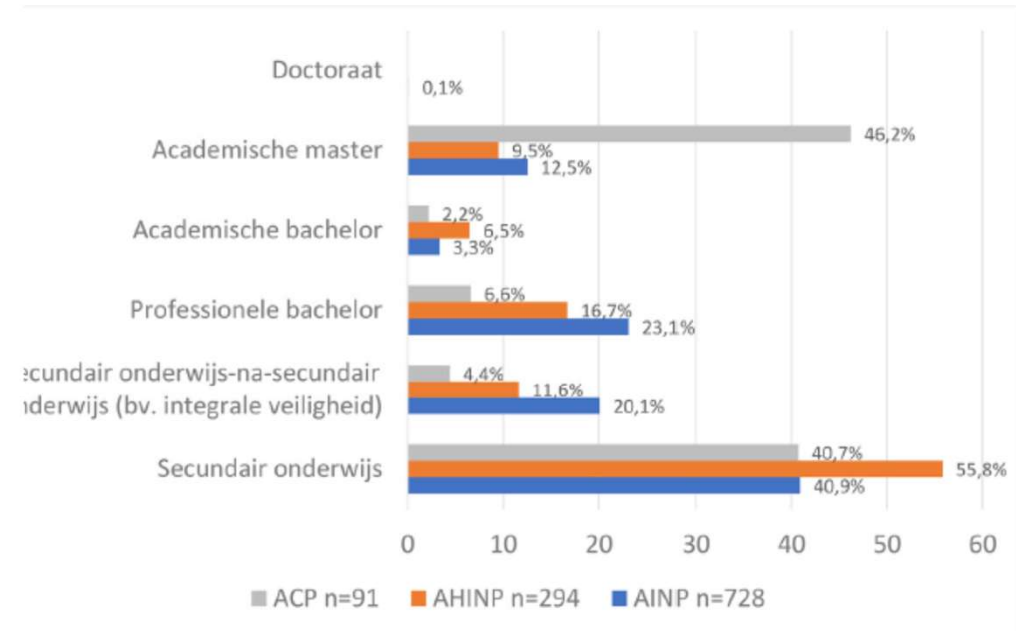


5. Na de selectie: aspiranten



Grafiek 2: Leeftijdsklasse AINP, AHINP en ACP

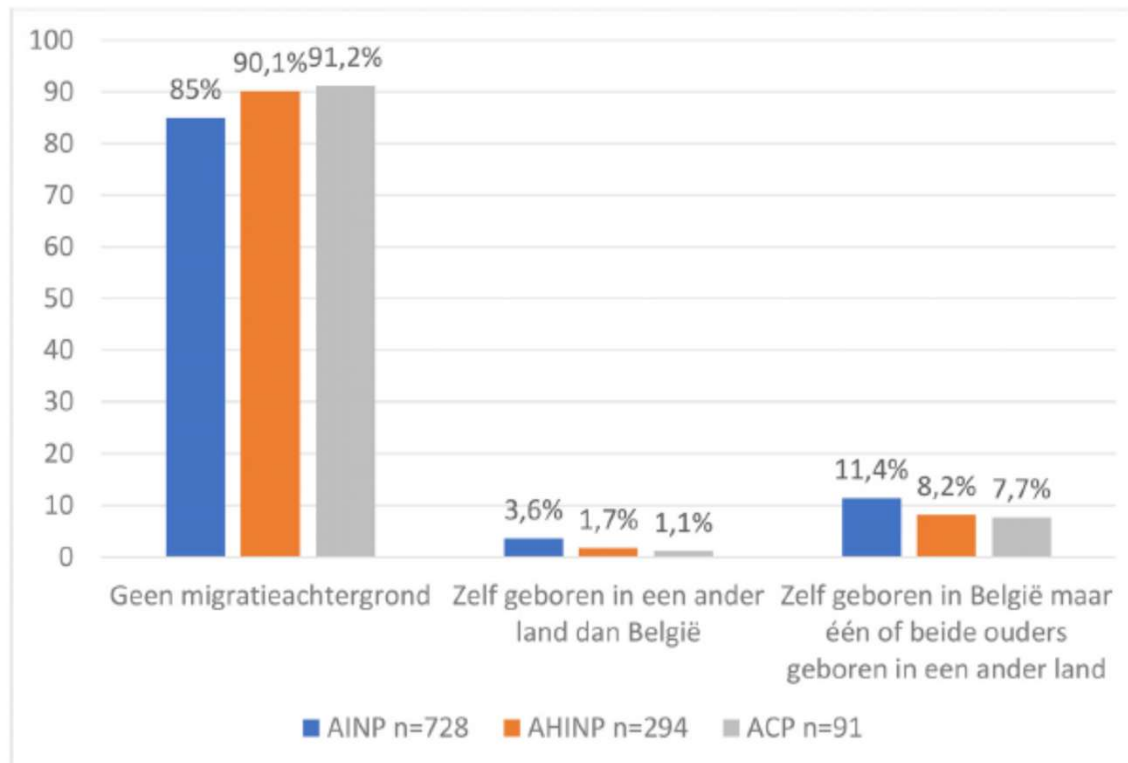
Bron: Stevens, z.d.



Grafiek 3: Hoogst behaalde diploma AINP, AHINP, ACP

n: Stevens, z.d.

5. Na de selectie: aspiranten

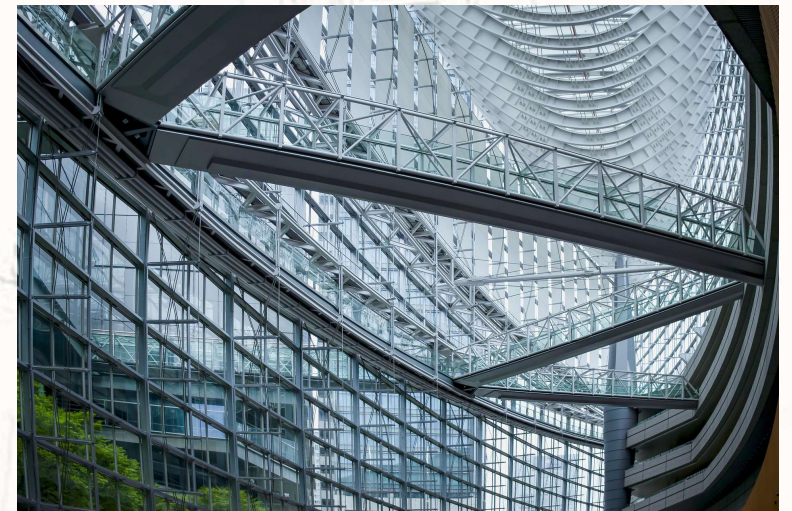


Grafiek 1: Uitgesplitste resultaten migratieachtergrond AINP, AHINP, en ACP

Bron: Stevens, z.d.

5. Na de selectie: barrières op vlak van gender?

- Cijfers suggereren een glazen plafond
 - Expliciete en impliciete barrières die verticale doorstroom tegengaan (Ryan & Haslam, 2007)
- Welke barrières? (Dely, 2026)
 - Werk-privé balans
 - Flexibiliteit werkuren
 - Mannenjob
 - Vrouwelijke rolmodellen
 - Masculiene normen
 - Deeltijds werken
 - Genderstereotypen
 - Selectiecriteria
 - Ongelijke kansen
- Bij intersectionaliteit (bv combinatie gender en migratieachtergrond): betonnen plafond (*concrete ceiling*) (Adisa et al, 2025): structureel geblokkeerd
- Glass cliff fenomeen: bij doorbreken glazen plafond krijgen vrouwen vaak de meer risicovolle en onzekere functie



Conclusies

- Vrouwelijke aspiranten en aspiranten met migratieachtergrond zijn in de minderheid in hogere functies, ook internationaal (Drew & Saunders, 2020; Silvestri, 2006; Todak, 2023)
- Glazen plafond – betonnen plafond (structureel geblokkeerd) – glazen klif
Belang van erkennen van complexe problemen bij intersectionaliteit
- Tokenisme creëert illusie van gelijkheid MAAR legt eigenlijk vooral extra druk → impact uitstroom (zichtbaarheid, vergrootglas, gevoel zich te moeten bewijzen, 'diversiteitsbewijs', gevoel van isolatie)
- Formele gelijkheid is niet voldoende: nood aan systemische verandering
 - Dus: werken aan structurele drempels en culturele drempels (Stevens, 2025), zoals generalistische opleiding, aandacht voor balans werk/privé, inclusieve organisatie,...
- We verliezen talent, diversiteit in de besluitvorming, legitimiteit en kansen voor innovatie

Wie meer wil weten: ...

- Dely, M. (2026). In uniform gelijk, in carrière ongelijk? Een explorerend onderzoek naar de doorstroombarrières voor vrouwen binnen de Belgische politie. Masterproef, Criminologische Wetenschappen
- Tronquo, C. (2023) De impact van de politiecultuur op de carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen. Masterproef, Criminologische Wetenschappen.
- Stevens, A. (2025), Politieambtenaar in wording. Een onderzoek naar de professionele rolsocialisatie van politieambtenaren.
- Stevens, A., & Verhage, A. (2025). Van burger naar politieambtenaar: de rol van rekrutering en selectie in de politieorganisatie. In S. De Kimpe, & T. Van den Broeck (Eds.), *Blauw*. Vanden Broele
- Stevens A, Mangelschots A, Feys Y, Verhage A (2024), "A grasp of police research: characteristics of empirical research on police careers based on multiple scoping reviews". *Policing: An International Journal*, Vol. 47 No. 4 pp. 696–708, doi: <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2024-0003>

