

## Anwerbung und Auswahl zu Gunsten der Integrierten Polizei

- Die Zahl der Bewerber, die sich für den Einsatzkader beworben haben, ist leicht gestiegen.
- Das Auswahlverfahren wurde überarbeitet und effizienter gestaltet; eine Reihe von Prüfungen wurde angepasst oder digitalisiert.
- Die Föderale Polizei hat ein neues Projekt für Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren gestartet: „The Rookies“.

### Zusammenfassende Rekrutierungstabelle

Der Dienst Anwerbung und Auswahl der Föderalen Polizei (DPRS) ist für die externe Rekrutierung für den Einsatzkader und das Zivilpersonal der Integrierten Polizei (Lokale Polizei und Föderale Polizei) sowie für interne Beförderungsprüfungen zuständig.

In den folgenden Tabellen finden Sie eine Reihe von relevanten Zahlen zu den Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für die verschiedenen betroffenen Zielgruppen.

Externe Rekrutierung	2018	2019	2020	2021
Bewerber für den Einsatzkader*	17 654	14 594	12 989	13 218
Erfolgreiche Bewerber für den Einsatzkader*	1 802	1 667	1 626	2 269
Bewerber für den Verwaltungs- und Logistikkader (Zivilpersonal)	8 227	8 274	8 241	10 370
Erfolgreiche Bewerber für den Verwaltungs- und Logistikkader	1 552	1 706	2 079	1 550
<b>Gesamtzahl</b>	<b>29 235</b>	<b>26 241</b>	<b>24 935</b>	<b>27 407</b>

\* Die Bewerber, die sich in einem Jahr bewerben, sind nicht unbedingt diejenigen, die im gleichen Jahr das Verfahren erfolgreich abschließen.

Interne Rekrutierung	2018	2019	2020	2021
Bewerber für den Einsatzkader*	1 326	1 213	1 311	1 157
Erfolgreiche Bewerber für den Einsatzkader*	689	747	591	600
Bewerber für den Verwaltungs- und Logistikkader (Zivilpersonal)	1 587	995	541	0**
Erfolgreiche Bewerber für den Verwaltungs- und Logistikkader	54	117	92	0**
<b>Gesamtzahl</b>	<b>3 656</b>	<b>3 072</b>	<b>2 536</b>	<b>1 757</b>

\* Die Bewerber, die sich in einem Jahr bewerben, sind nicht unbedingt diejenigen, die im gleichen Jahr das Verfahren erfolgreich abschließen.

\*\* Im Jahr 2021 gab es keine CALog-Beförderung.

Gesamtzahl Rekrutierung	2018	2019	2020	2021	Entwicklung
Bewerber für den Einsatzkader*	18 980	15 807	14 300	14 375	+0,52%
Erfolgreiche Bewerber für den Einsatzkader*	2 491	2 414	2 148	2 869	+33,57%
Bewerber für den Verwaltungs- und Logistikkader (Zivilpersonal)	9 814	8 269	8 782	10 370	+18,08%

<b>Gesamtzahl Rekrutierung</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Entwicklung</b>
Erfolgreiche Bewerber für den Verwaltungs- und Logistikkader	1 606	1 823	2 171	1 550	-28,6 %
<b>Gesamtzahl</b>	<b>32 891</b>	<b>29 313</b>	<b>27 470</b>	<b>29 164</b>	<b>+6,16%</b>

\* Die Bewerber, die sich in einem Jahr bewerben, sind nicht unbedingt diejenigen, die im gleichen Jahr das Verfahren erfolgreich abschließen.

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Von der Arbeitsmedizin bearbeitete medizinische Akten	2 021	1 982	1 844	1 907

## Auswahlprüfungen

Eine detaillierte Beschreibung der Auswahlprüfungen für „Funktionen in Uniform“ und „Funktionen als Zivilbeamter“ finden Sie unter [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be).

<b>Gesamt</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Berufsbezogene Prüfung	1 380	2 692	2 016
Sportprüfungen	15 271	8 306	10 246
Kognitive Prüfungen	13 709	13 040	12 031
Sprachprüfungen	9 104	6 926	6 408
Persönlichkeitsprüfungen	11 909	10 403	10 947
Moraluntersuchungen	4 471	2 607	3 307
Ausschuss-Sitzungen	5 402	3 990	4 395
Beratungen	6 706	5 084	5 693

## Neues Anwerbungs- und Auswahlverfahren

Das Anwerbungs- und Auswahlverfahren wurde 2021 vollständig überarbeitet und am 14. September desselben Jahres eingeleitet. Das Hauptziel bestand darin, die Rolle und Verantwortung der lokalen Polizeizonen und der Einheiten der Föderalen Polizei zu stärken, indem sie die Auswahl und Anwerbung selbst vornehmen können. Über Medienkampagnen, Jobtage und neue Partnerschaften haben sie die Möglichkeit, sich zu profilieren und potenzielle Bewerber davon zu überzeugen, sich für eine Stelle in ihrer Zone oder ihrem Dienst zu entscheiden. Außerdem führen die Zonen und Einheiten selbst Vorstellungsgespräche, um nach Bewerbern zu suchen, die perfekt in ihre Teams passen. Die vorherigen Auswahlprüfungen wie der Wissens- und Persönlichkeitstest werden weiterhin von der Abteilung für Anwerbung und Auswahl durchgeführt.

Dieses neue Verfahren führt auch zu einem Gewinn an Qualität, Zeit und - aufgrund der lokalen Verankerung der Einstellung - an Vielfalt unter den Bewerbern.

### Innovation und Digitalisierung: SaRA und das neue JobPol.be

Parallel zum neuen Anwerbungs- und Auswahlverfahren wurde im September 2021 eine völlig neu gestaltete Version der Website [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be) freigeschaltet. Die neue Website ist benutzerfreundlicher und entspricht den neuesten Trends und Technologien. Kurz gesagt: Die Polizei bekommt im Internet ein neues Image.

Die brandneue Anwendung SaRA (Selection and Recruitment Administration), die von der Direktion der polizeilichen Informationen und der IKT-Mittel (DRI) entwickelt wurde, ist mit Jobpol.be verknüpft. Mit ihrer Hilfe können Bewerber ihr eigenes Konto auf Jobpol.be einrichten, und die Zonen der Lokalen Polizei und die föderalen Einheiten stellen ihre Stellenangebote direkt online. SaRA ermöglicht darüber hinaus die Verwaltung der Anwerbungsreserve.

Die Anwendung wird in Zukunft noch weiter ausgebaut, sodass der administrative Teil fast vollständig digital sein wird.

## Wichtige Schritte für Bewerber

Von zu Hause aus können Bewerber den Persönlichkeitstest und den Test zum situativen Urteilsvermögen durchführen sowie den Fragebogen zur Motivation ausfüllen. Es ist in der Tat nicht möglich, bei diesen Tests zu schummeln. Die Bewerber müssen jedoch noch einige Tests in den Polizeigebäuden absolvieren, nämlich den kognitiven Eignungstest und den Sprachtest. Wenn diese Tests bestanden sind, können die Bewerber die Sportprüfungen ablegen. Danach folgt in Phase 3 die Beurteilung der Persönlichkeit mit einem Psychologen. Parallel zu diesen Prüfungen wird von der Polizeizone, in der der Bewerber seinen Wohnsitz hat, eine Untersuchung seines Vorlebens durchgeführt.

Anschließend wird eine Entscheidung darüber getroffen, ob der Bewerber für die Arbeit bei der Polizei geeignet ist. Der erfolgreiche Bewerber wird als „Laureat“ bezeichnet.

Dieser kann sich dann für einen bestimmten Bereich oder eine bestimmte Abteilung bewerben. Wenn die Zone oder die Dienststelle den Laureat einstellt, wird eine medizinische Untersuchung durchgeführt und die Polizeiausbildung kann offiziell beginnen. Wenn die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen ist, nimmt die Zone der Lokalen Polizei oder die Dienststelle der Föderalen Polizei den neuen Kollegen auf.

## “2021, das Jahr der Veränderung

*„2021 ist das Jahr der Veränderung: die Rolle und Verantwortung der Zonen der Lokalen Polizei und der Dienststellen der Föderalen Polizei bei der Anwerbung und Auswahl neuer Kollegen wird erheblich gestärkt. Dank der Digitalisierung können unsere Mitarbeiter schneller arbeiten und die Bewerber können eine Reihe von Prüfungen von zu Hause aus absolvieren, was viel bequemer ist. So kann eine größere Anzahl von Bewerbern schneller mit dem Verfahren beginnen und es durchlaufen. Darüber hinaus werden die Bedürfnisse der Zonen der Lokalen Polizei und der Dienststellen der Föderalen Polizei besser erfüllt.*

*Das ist eine echte Veränderung, aber ich bin mir sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich dieser neuen Logik anschließen werden.“*

**ERSTE BERATERIN DOMINIQUE VAN RYCKEGHEM**

*Generaldirektorin des Ressourcenmanagements und der Information (DGR)*



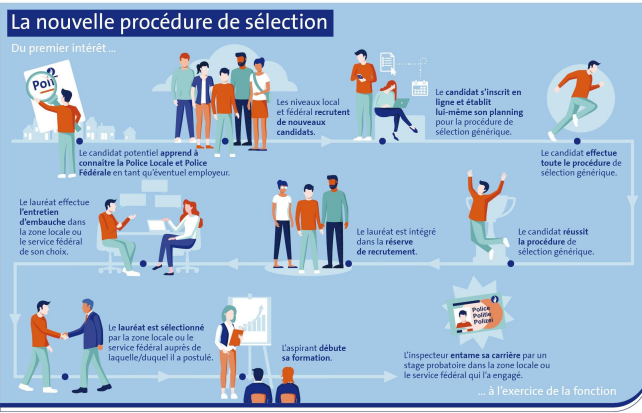
## “

*„Diese Entwicklung ist das Ergebnis jahrelanger Arbeit. Neue Bewerber können schließlich auf modernere und effizientere Weise angeworben werden. Ich freue mich darauf, den neuen Laureaten dabei zuzusehen, wie sie eine spannende und abwechslungsreiche Karriere bei der Integrierten Polizei beginnen. Ich hoffe, dass sie Nachahmer finden werden.“*

**ERSTER HAUPTKOMMISSAR MARC DE MESMAEKER**

*Generalkommissar der Föderalen Polizei*







## Partnerschaften, ein neuer Ansatz für die Personalbeschaffung!

2021 wurde der Einstellungsprozess unter der Leitung der Generaldirektion des Ressourcenmanagements und der Information (DGR) grundlegend überarbeitet. Mit diesem neuen Rekrutierungsansatz wollen wir die Stellen bei der Polizei bekannter machen, mehr Bewerber einstellen, eine gemeinsame Rekrutierung (mit der Lokalen Polizei) durchführen und das Image der Polizei verbessern, indem wir ihre gesellschaftliche Relevanz hervorheben. Die Grundprinzipien sind Kooperation, Partnerschaften, zielgerichtetes Arbeiten und überraschende Innovationen.

Die gemeinsame Rekrutierung durch die Lokale und die Föderale Polizei ist in den von den Provinzgouverneuren koordinierten Aktionsplänen verankert und stellt ein Gegengewicht zur Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt dar.

Wir suchen Partner und Bewerber, die die gleichen Werte und Interessen wie die Mitglieder der Polizeidienste haben. Wir denken dabei z. B. an Teamgeist, Durchhaltevermögen und sportliches und soziales Engagement. In diesem Zusammenhang wurden für 2021 Vereinbarungen mit neuen Partnern getroffen, darunter die VoG Capital for Young Brussels, Belgian Cycling und die Universität Gent.

Die VoG Capital will junge Menschen in Brüssel und Umgebung auf den Arbeitsmarkt führen. In Zusammenarbeit mit Capital hat die Polizei ein exklusives Video gedreht, in dem Polizisten über ihre Arbeit sprechen und warum sie sie lieben: ein breites Spektrum an Aufgaben, viele Entwicklungsmöglichkeiten, nette Kollegen und die Tatsache, dass man täglich zu einer sichereren Gesellschaft beiträgt.

Für viele war die Zusammenarbeit mit Belgian Cycling im Bereich Sicherheit und Rekrutierung sowohl eine sehr große Überraschung als auch fast eine Selbstverständlichkeit. Radfahrer sind sportlich, ausdauernd und haben Teamgeist. Und wenn sie ihre Radsportkarriere beenden, obwohl sie noch sehr jung sind, sind sie oft auf der Suche nach einer sinnvollen Beschäftigung.

Im Jahr 2021 gingen wir gemeinsam mit der Universität Gent folgender Frage nach: „Auf welche Weise und mit welcher Botschaft kann die Polizei am besten IT-Spezialisten rekrutieren?“ Master-Studenten haben diese Frage während ihres Schuljahres untersucht.

Wir hoffen, die ersten Ergebnisse dieser neuen Partnerschaften im Jahr 2022 zu sehen.

## Kommunikation und Marketing

Was die Rekrutierung von Personal für den Einsatzkader und zivile Funktionen betrifft, werden offene Stellen regelmäßig über verschiedene (neue) Kanäle und Kommunikationsmittel der Öffentlichkeit bekannt gemacht.

Marketingtools	2018	2019	2020*	2021
Broschüren und Flyer	40 000	69 000	/	10 000
Telefonische Anfragen	/	20 985	41 984	56 530
(bearbeitete) E-Mails	/	14 158	25 985	28 433
Besucher der Jobpol-Website	/	1 414 750	1 858 442	1 599 843
Nachrichten über Facebook	2 925	3 782	2 551	3 978

Marketingtools	2018	2019	2020*	2021
Ausbildungen in den Polizeizonen	9	8	5	/
Infotage in den Polizeischulen	8	36	7	25
Abonnenten auf der Facebook-Seite von Jobpol	28 452	31 846	36 916	40 630
Abonnenten auf der Instagram-Seite von Jobpol	/	/	6 936	8 816
Rekrutierungsveranstaltungen (Infositzungen, Jobmessen usw.)	293	265	214	574
Anwesenheit bei anderen Veranstaltungen (Festivals, Sportveranstaltungen usw.)	432	241	/**	/**

\* Aufgrund der Covid-Krise wurden einige Marketingtools nicht genutzt.

\*\* Aufgrund der Covid-Maßnahmen wurden einige Ereignisse nicht veranstaltet.



## Rookies lernen die Föderale Polizei bei einem Schnupperpraktikum kennen

Am 1. Dezember 2021 startete die Föderale Polizei ein neues Projekt für Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren aus allen Teilen Belgiens. Das Projekt mit dem Namen „The Rookies“ (englisch für „junge Rekruten“), das im Juli 2022 endet, soll die Verbindung zwischen jungen Menschen und der Polizei stärken.

Bei verschiedenen Aktivitäten lernen dreißig Jugendliche die Arbeit verschiedener Einheiten der Föderalen Polizei kennen. Die Teilnehmer begleiten z. B. die Föderale Verkehrspolizei, besuchen die Sondereinheiten, lernen unsere vierbeinigen Freunde von der Direktion der Hundeunterstützung kennen, erfahren, wie das Labor Spuren untersucht usw.

Der Start dieses Projekts fällt auch mit der Kampagne „Gegenseitiger Respekt“ zusammen, die darauf abzielt, wieder Brücken zwischen den Sicherheitsberufen und den Bürgern zu bauen. Dazu gehört vor allem, sich besser kennen zu lernen - eines der Ziele von „The Rookies“.

Dieses Projekt soll junge Bürger mit verschiedenen Einheiten der Föderalen Polizei zusammenbringen. Über verschiedene Aktivitäten und Begegnungen ist es das Ziel:

- Jugendliche und die Föderale Polizei zusammenzubringen und den Dialog anzuregen;
- Jugendlichen den Beruf des Polizisten und die verschiedenen Möglichkeiten innerhalb der Föderalen Polizei näherzubringen;
- Jugendliche für gesellschaftliche Probleme wie Gewalt, Rassismus oder Mobbing zu sensibilisieren.

