

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

Uitgiftenummer : DPRS-2020/19234

Ter attentie van de kandidaat-commissarissen van politie (op basis van een diploma van niveau A,

Hierna vindt u het selectiereglement betreffende de selectieproeven die in dit kader worden georganiseerd.

Het reglement is van toepassing voor de sessie 2020-2021.

In uw eigen belang, raden we u aan het document dat werd opgesteld, aandachtig te lezen. Het is een waardevol hulpmiddel om, enerzijds, het volledige selectieproces te begrijpen en, anderzijds, uw deelname aan de verschillende proeven zo goed mogelijk voor te bereiden.

We wensen u alvast veel succes toe in de stappen die u nog zal ondernemen.



Eerste HCP Paul Deblaere
Directeur a.i.
Directie van het personeel



Eerste CP Didier Liegeois
Diensthoofd a.i.
Dienst Rekrutering en Selectie

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)

1. CONTEXT

De dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie is verantwoordelijk voor de organisatie van de selectieproeven (in het kader van het vergelijkend examen) van externe kandidaat-commissarissen van politie.

Deze procedure wordt geregeld op basis van de volgende wetten en koninklijke besluiten:

- a. Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten (« EXODUS » of ST 3).
- b. Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (« RPPol/MAMMOET » of ST 6/1), meer bepaald de artikelen VII.II.6 en volgende.
- c. Koninklijk Besluit van 20 november 2001 betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en houdende diverse overgangsbepalingen (ST 20).
- d. Ministerieel Besluit van 28 december 2001 ter uitvoering van sommige bepalingen van het RPPol (« UBPol » - ST 7).

2. AANTAL VACANTE PLAATSEN

Het aantal opengestelde plaatsen voor dit vergelijkend examen is nog niet bepaald.

De opleiding zal enkel in het Nederlands en in het Frans worden georganiseerd.

3. SELECTIEPROFIEL

De kandidaat-commissaris van politie moet voldoen aan de persoonlijkheidscriteria (competenties), weergegeven in de tabel op de laatste pagina's van dit document.

4. DEELNEMINGSVOORWAARDEN

a. Algemene deelnemingsvoorwaarden voor de kandidaat-commissaris van politie:

- (1) de Belgische nationaliteit bezitten;
- (2) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- (3) van onberispelijk gedrag zijn (blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat minder dan drie maanden oud is op de datum van de kandidaatstelling en uit een onderzoek van de omgeving en van de antecedenten);
- (4) voor de mannelijke kandidaten, voldoen aan de dienstplichtwetten;
- (5) ten minste 18 jaar oud zijn op het ogenblik van aanwerving;
- (6) over de vereiste fysieke vaardigheden beschikken en vrij zijn van alle gebreken die onverenigbaar zijn met de eisen van het ambt;

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)

- (7) niet het voorwerp uitmaken van een wettelijk verbod om wapens te dragen, noch weigeren of zich onthouden, verklaren te weigeren of zich te onthouden van gelijk welk wapengebruik en andere ter beschikking gestelde verdedigingsmiddelen, krachtens de voorwaarden die volgens de wetten, besluiten of richtlijnen ter zake zijn bepaald;
- (8) houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van het niveau A bij de federale overheidsdiensten;
- (9) houder zijn van een rijbewijs categorie B (voertuigen met manuele versnellingsbak);
- (10) slagen in én batig gerangschikt zijn voor de selectieproeven die toegang verlenen tot de basisopleiding;
- (11) zich ertoe verbinden het reglementaire uniform te dragen.

b. Algemene deelnemingsvoorwaarden aan de selectieproeven:

De kandidaat moet voldoen aan de voorwaarden bepaald in punt 3 a. (1), (2), (3), (4), (7) en (11) op het ogenblik van deelname aan de selectieproeven.

De kandidaat moet voldoen aan de voorwaarden bepaald in punt 3 a. (5), (6), (8), (9) en (10) bij de toelating tot de basisopleiding.

c. Wordt niet toegelaten tot de selectieproeven, de kandidaat die:

- (1) na het medisch onderzoek **ongeschikt is verklaard** voor de uitoefening van een politieambt;
- (2) eerder als aspirant **definitief werd afgewezen** voor het beoogde kader;
- (3) eerder het voorwerp uitgemaakt heeft van een **definitieve ambtsontheffing**;
- (4) op het ogenblik van het aangenomen ontslag, een **functioneringsevaluatie met de eindvermelding "onvoldoende"** heeft opgelopen;
- (5) reeds driemaal niet slaagde voor de selectieprocedure voor de toelating tot de beoogde basisopleiding;
- (6) **nog geen 17 jaar oud is**;
- (7) **minder dan één jaar geleden in kennis gesteld is van een onvoldoende voor een eerder afgelegde selectieproef van hetzelfde kader.**

5. SELECTIEPROCEDURE

a. Principe (art. IV.I.13, § 2; IV.I.15 en 16 RPPol):

De selectie, die plaatsvindt in het kader van de externe aanwerving van kandidaat-commissarissen van politie, wordt onder de vorm van een **vergelijkend examen** georganiseerd.

De selectieproeven bestaan uit:

- (1) een proef die toelaat de noodzakelijke cognitieve vaardigheden te beoordelen;
- (2) een persoonlijkheidsonderzoek met aan de functie aangepaste selectietechnieken;
- (3) een fysiek-medische geschiktheidsproef;
- (4) een gesprek met een selectiecommissie;
- (5) het onderzoek van het dossier door de deliberatiecommissie;
- (6) de kandidaat maakt eveneens het voorwerp uit van een onderzoek van de omgeving en van de antecedenten.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

b. Cognitieve vaardigheidsproef

De cognitieve vaardigheidsproef voor kandidaat-commissarissen van politie bestaat uit volgende subproeven:

- (1) De bepaling van het potentieel van de kandidaat om een basisopleiding te volgen. Hierna volgen de meest relevante factoren voor de voorspelling van de prestaties op de werkvloer en de resultaten tijdens en na afloop van de basisopleiding, zijnde: het abstract redeneervermogen, het vermogen om informatie te verwerken en het vermogen om te redeneren met cijfers.

De kandidaat slaagt indien hij/zij op deze subproef een score behaalt van 40 of meer (kandidaten die zich minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevinden, bereiken de minimumscore).

- (2) De evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal van de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven.

De kandidaat slaagt indien hij/zij op deze subproef een score behaalt van 40 of meer (kandidaten die zich minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevinden, bereiken de minimumscore).

- (3) De commentaarverhandeling

Deze proef beoogt het evalueren van de analysevaardigheden van de kandidaat, het kunnen formuleren van een standpunt over een gegeven onderwerp en het kunnen uitwerken van een coherente en gestructureerde tekst, dit zowel inhoudelijk als wat betreft de vormgeving.

Het resultaat van deze subproef is als volgt bepaald:

- 25 punten voor de inhoud;
- 25 punten voor de vorm (structuur, spelling, grammatica, zinsbouw...).

De kandidaat slaagt indien hij/zij op deze subproef een score behaalt van 40 of meer (kandidaten die zich minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevinden, bereiken de minimumscore).

Bovenstaande subproeven worden georganiseerd op twee afzonderlijke dagen:

- 1^e dag : subproeven (1) en (2)
- 2^e dag : Mits slagen op de subproeven (1) en (2), subproef (3)

De resultaten van de cognitieve vaardigheidstesten worden vermeld in een briefwisseling gericht aan de kandidaat.

Indien de kandidaat slaagt voor de 3 subproeven, wordt de eindscore van de cognitieve vaardigheidsproef verkregen door het gemiddelde van:

- De behaalde score op de eerste subproef
- De behaalde score op de tweede subproef
- De behaalde score op de derde subproef

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

Op basis van deze eindscore wordt in een dalende volgorde een rangschikking opgemaakt. De kandidaten zullen in principe in functie van deze rangschikking worden uitgenodigd op het vervolg van de selectieproeven en dit tot wanneer de deliberatiecommissie het vergelijkend examen afsluit. Deze eindscore is afgerond tot twee cijfers na de komma. Bij gelijke eindscore wordt voorrang verleend aan de oudste kandidaat.

c. Persoonlijkheidsonderzoek

(1) Inhoud

Het persoonlijkheidsonderzoek heeft tot doel het profiel van de kandidaat te toetsen aan het selectieprofiel (zie punt 3 hierboven).

Deze proef omvat een persoonlijkheidstest, een biografische vragenlijst, andere selectietechnieken die de competenties evalueren en een gestructureerd interview met een gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie.

(2) Score

De competenties die geëvalueerd worden tijdens het persoonlijkheidsonderzoek worden beoordeeld op een 9-puntenschaal met volgende invullingen :

- Score 9: De competentie is sterk aanwezig en is een troef voor de kandidaat;
- Score 8: De competentie is sterk aanwezig en ontwikkeld;
- Score 7: De competentie is aanwezig;
- Score 6: De competentie kan ontwikkeld worden, resultaten kunnen op korte termijn verwacht worden;
- Score 5: De competentie kan ontwikkeld worden;
- Score 4: De competentie kan ontwikkeld worden, maar wordt een aandachtspunt voor de kandidaat;
- Score 3: De competentie is niet verworven en zal van de kandidaat een belangrijke investering vereisen;
- Score 2: De competentie is niet verworven en zal van de kandidaat een belangrijke investering vereisen op lange termijn;
- Score 1: De competentie is niet verworven.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

Na afloop van het persoonlijkheidsonderzoek krijgt elke kandidaat één van de volgende beoordelingen:

- de kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem/haar toelaten een functie bij de politie uit te oefenen;
- de kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem/haar toelaten een functie bij de politie uit te oefenen;
- de kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem/haar toelaten een functie bij de politie uit te oefenen.

Om te kunnen deelnemen aan het verdere verloop van de proeven, moet de kandidaat hetzij:

- de persoonlijkheidskenmerken bezitten;
- het potentieel bezitten om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem/haar toelaten een functie bij de politie uit te oefenen.

Een kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem/haar toelaten een functie bij de politie (officierskader) uit te oefenen in het geval dat de kandidaat minimum één score van 1, of meer dan twee scores minder dan 4 heeft behaald.

d. Fysiek-medische geschiktheidsproef (art. IV.I.15 RPPol en art. IV.7 en volgende UBPol):

Dit onderzoek bestaat uit het fysiek luik, bestaande uit het functioneel parcours, en het medisch luik.

1. Fysiek luik

a. Functioneel parcours

Het functioneel parcours (test met als doel de fysieke conditie te beoordelen) is één van de toelatingsproeven voor een functie bij de politie. Om deze proef in alle veiligheid te kunnen afleggen is het noodzakelijk om over een goede gezondheid en een goede fysieke conditie te beschikken. In geval van twijfel, is het aangeraden een arts te raadplegen vooraleer deel te nemen aan deze proef.

Het functioneel parcours bestaat uit een hindernissenparcours van ongeveer 125 meter, dat driemaal achtereenvolgens en zonder onderbreking dient te worden afgelegd (3 x 125 meter) en een krachtproef, die onmiddellijk na het hindernissenparcours dient te gebeuren.

Het hindernissenparcours bestaat uit zes onderdelen: een twee meter hoge trap met dieptesprong, een vertesprong, een hoogtesprong, een tunnel, de evenwichtsbalk en opnieuw de twee meter hoge trap met dieptesprong.

Indien een onderdeel wordt overgeslagen of niet correct wordt uitgevoerd, moeten de deelnemers dit opnieuw uitvoeren.

De krachtproef bestaat uit een test die de duw-, trek- en sleepkracht meet.

Elke kandidaat die deelneemt aan het functioneel parcours, doet dit op eigen verantwoordelijkheid. De Federale Politie is niet aansprakelijk voor mogelijke ongevallen.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)

a.1. Beschrijving van het hindernissenparcours

- i. *Beklimmen van een trap met afsprong*
Een trap van 2 meter hoog, met in het totaal 11 treden, oplopen. De trap heeft geen relingen. De sprong van de trap wordt beveiligd door een valmat. Contact met minimum één hand of één voet met de bovenste trede is verplicht. Het is niet toegestaan om op de rand van de trap te zitten om de sprong te maken.
- ii. *Vertesprong*
Over een turnmat met een lengte van 1,5 meter springen zonder de mat te raken bij de afzet of bij het neerkomen.
- iii. *Hoogtesprong*
Over een turnplint springen. Contact met minimum één hand en ten minste één voet op de bovenzijde van de plint is verplicht. De beide voeten moeten over de plint gaan.
- iv. *Tunnel*
Door een 3 meter lange tunnel kruipen.
- v. *Evenwichtsbalk*
Een evenwichtsbalk van 5 meter lang, op een hoogte van 1,4 meter, overlopen. Om gemakkelijk op de balk te geraken, wordt een turnplint voor de balk geplaatst. Op het einde van de balk (laatste 50 centimeter) staat een lijn, die met één volledige voet moet overschreden worden alvorens de kandidaat van de balk mag springen.
- vi. Het *zesde onderdeel* bestaat opnieuw uit de trap, maar die in de tegenovergestelde richting is geplaatst (zie punt (i)).

a.2. Beschrijving van de krachtproef

Deze testen dienen opeenvolgend te gebeuren zonder onderbreking en dit binnen een tijdspanne van maximum 1 minuut.

- (1) *Duwtest*
Het duwen van een kar van 200 kg over 10 meter. De kar moet volledig met twee handen achter de eindlijn geduwd worden en volledig tot stilstand gebracht worden.
- (2) *Trektest*
Het trekken van een kar van 200 kg over 10 meter. De kar moet volledig met twee handen achter de eindlijn getrokken worden en volledig tot stilstand gebracht worden.
- (3) *Sleeptest*
Het slepen van een pop van 48 kg over een afstand van 10 meter (2 x 5 meter) van de start- tot aan de eindlijn.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)

a'. "Tijdelijk" functioneel parcours¹:

Het functioneel parcours (test met als doel de fysieke conditie te beoordelen) is één van de toelatingsproeven voor een functie bij de politie. Om deze proef in alle veiligheid te kunnen afleggen is het noodzakelijk om over een goede gezondheid en een goede fysieke conditie te beschikken. In geval van twijfel, is het aangeraden een arts te raadplegen vooraleer deel te nemen aan deze proef.

Het "tijdelijk" functioneel parcours bestaat uit een proef die het uithoudingsvermogen en het recuperatievermogen meet, met name de Léger test.

Elke kandidaat die deelneemt aan het functioneel parcours, doet dit op eigen verantwoordelijkheid. De Federale Politie is niet aansprakelijk voor mogelijke ongevallen.

a'.1 Beschrijving van de Léger test

De Léger test, of ook "beeptest" genoemd, is een wetenschappelijk onderbouwde fysieke test die de Maximale Aerobe Snelheid (MAS) meet en het maximale volume zuurstof (VO₂max) inschat. Deze test wordt in verschillende domeinen gebruikt (sport, school,...) om het uithoudingsvermogen en het recuperatievermogen te evalueren.

(1) Prestaties:

Bij de test wordt er heen en weer gelopen tussen twee lijnen, die op 20 meter afstand van elkaar liggen, binnen een tijdsinterval dat aangegeven wordt door een geluidssignaal (beep).

De loopsnelheid tussen de twee lijnen wordt bepaald door het tijdsinterval tussen twee signalen (beep), dat weergegeven wordt door een geluidsband. Het tempo gaat elke minuut met 0,5 km/u omhoog, waardoor het tijdsinterval om de afstand af te leggen korter wordt. Het tempo is dus progressief, wat betekent dat de opwarming in de test is inbegrepen.

Tijdens de test moet de deelnemer de snelheid volgen die door het geluidssignaal aangegeven wordt. Hij/zij moet bij het eerste geluidssignaal starten en voor het daaropvolgend signaal de 20 meterlijn bereiken.

Bij de 20 meterlijn moet de deelnemer de lijn met één voet overschrijden alvorens terug te keren. De deelnemers zijn verplicht om in een rechte lijn tussen de twee 20 meterlijnen te lopen.

Het tempo wordt verhoogd met regelmatige intervallen, waardoor de tijd tussen de signalen wordt ingekort. Bij elk tempoverhoging wordt ook het trapnummer gecommuniceerd.

¹ Het tijdelijk ingevoerde functioneel parcours is van toepassing wanneer het om gezondheidsredenen onmogelijk is om het functioneel parcours (hindernissenparcours en krachtproef) op te zetten (bv. bij een epidemie van Coronavirus).

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

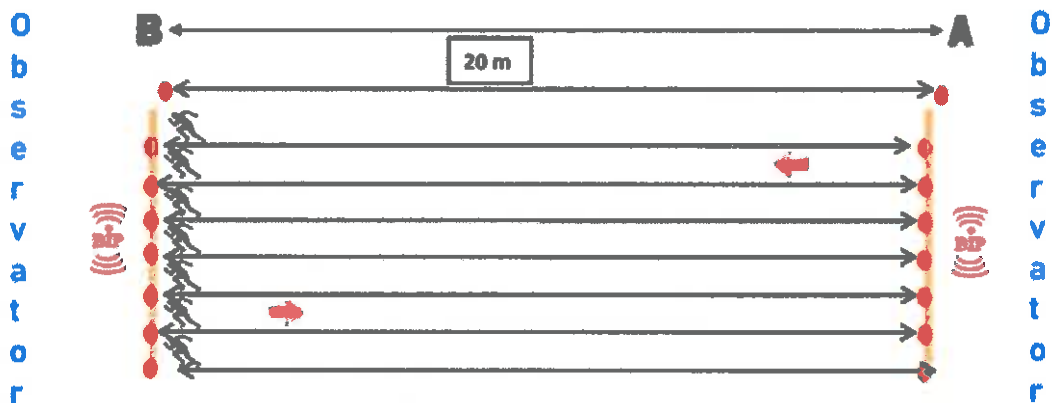
Wanneer de 20 meterlijn niet voor het signaal bereikt wordt, moet de deelnemer doorlopen om deze lijn te bereiken alvorens door te lopen naar de volgende lijn die bereikt moet zijn voor het volgende signaal.

De test stopt op het moment dat de deelnemer twee maal de 20 meterlijn niet bereikt, of indien hij/zij zelf stopt.

(2) Plaats:

De proef wordt afgenomen in een sportzaal of in openlucht tussen kegels die 20 meter uit elkaar liggen.

Deze afstand kan ook worden begrensd door twee parallelle lijnen die 20 meter uit elkaar liggen.



b. Resultaten

- Om voor het hindernissenparcours te slagen, dient de kandidaat elke hindernis van het parcours correct te nemen en het volledige parcours drie maal af te leggen binnen de volgende maximumtijden:

| | Jonger dan 40 jaar | 40 jaar of ouder |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Mannelijke kandidaten | 170 seconden | 190 seconden |
| Vrouwelijke kandidaten | 200 seconden | 220 seconden |

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

- Om voor de krachtproef te slagen, dient de kandidaat deze proef af te leggen binnen een tijdsduur van maximaal 60 seconden (1'00").

De kandidaat is geslaagd voor het fysieke luik, bestaande uit het volledig functionele parcours, indien het hindernissenparcours én de krachtproef worden uitgevoerd binnen de vooropgestelde termijnen.

- Om voor de beeptest (tijdelijk functioneel parcours) te slagen, moet de kandidaat minimaal het volgende behaald hebben:

| | Jonger dan 40 jaar | 40 jaar of ouder |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Mannelijke kandidaten | Trap 7 | Trap 5 + 45" |
| Vrouwelijke kandidaten | Trap 5 + 15" | Trap 4 + 15" |

Een trap komt overeen met 1 minuut lopen. De geluidsband start en dient als opwarming gedurende 2 minuten (8 km/u) om trap 1 te bereiken. De geluidsband kondigt vervolgens trap 1 aan, die 1 minuut duurt aan 8,5 km/u (de tijdsintervallen tussen 2 beeps wordt ingekort, wat betekent dat de loopsnelheid hoger wordt). Na één minuut op dit tempo, wordt trap 2 bereikt (een nieuwe versnelling van 0,5 km/u), enz.

c. Wat gebeurt er bij een mislukking?

Op basis van het uitgevoerde functioneel parcours, zal één van de volgende beoordelingen worden gemaakt:

- 1) de kandidaat beschikt over de fysieke kenmerken die hem/haar in staat stellen om te starten aan een basisopleiding bij de politie;
- 2) de kandidaat beschikt momenteel niet over de fysieke kenmerken die hem/haar in staat stellen om te starten aan een basisopleiding bij de politie.

Om te slagen voor deze proef beschikt de kandidaat over een eerste deelname, gevolgd door (indien nodig) een herkansing.

De eerste deelname aan het functioneel parcours wordt in principe georganiseerd op dezelfde dag als de cognitieve vaardigheidsproef (subproef 1 en 2). Aangezien het een vergelijkend examen betreft, zal de herkansing op een later moment plaatsvinden en dit voor de deliberatiecommissie.

Indien een kandidaat niet slaagt voor het tijdelijk ingevoerde functioneel parcours (beeptest), kan hij/zij na kennis te hebben genomen van de beoordeling, opnieuw deelnemen aan:

- ofwel het functioneel parcours, (hindernissenparcours en krachtproef)²;
- ofwel het tijdelijk ingevoerde functioneel parcours (beeptest).

² Afhankelijk van de huidige gezondheidstoestand en/of de veiligheidsvoorschriften opgelegd door de Nationale Veiligheidsraad.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

De kandidaat zal zijn/haar keuze (tussen het functioneel parcours en het tijdelijk ingevoerde functioneel parcours), binnen de 5 werkdagen na het vernemen van zijn/haar mislukking, schriftelijk meedelen.

De kandidaat die bij de herkansing de vereiste minima opnieuw niet behaalt, wordt beschouwd als niet geslaagd en verliest één van de drie deelnamekansen aan de selectieproeven van het desbetreffende kader. Dit geldt eveneens voor de kandidaat die zich niet zou hebben aangeboden op de herkansing. De kennisgeving van deze mislukking zal schriftelijk worden bevestigd door de dienst Rekrutering en Selectie.

2. Het medische luik, omvat:

- (a) het klinisch onderzoek, de urineanalyse, de bloedanalyse, in voorkomend geval de haaranalyse, het onderzoek van de ogen en het onderzoek van de tanden, uitgevoerd door één of meerdere onderzoekende artsen;
- (b) de radiologische onderzoeken die noodzakelijk worden geacht door de onderzoekende arts.

Op basis van de anamnestiche, klinische en technische gegevens evenals van een medische vragenlijst ingevuld door de kandidaat, verklaart een arbeidsgeneesheer - preventieadviseur, aangewezen door het diensthoofd van CGWB (arbeidsgeneeskunde), een kandidaat voor het politieambt op medisch vlak ofwel:

- **geschikt:** de kandidaat is geschikt voor een functie bij de politiediensten;
- **tijdelijk ongeschikt:** de kandidaat komt momenteel, om medische redenen, niet in aanmerking voor een functie bij de politiediensten;
- **ongeschikt:** de kandidaat komt, om medische redenen, niet in aanmerking voor een functie bij de politiediensten.

De arbeidsgeneesheer - preventieadviseur deelt deze beslissing mee. Deze beslissing wordt schriftelijk meegedeeld aan de kandidaat en in voorkomend geval ook de reden van zijn/haar ongeschiktheid.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de definitieve beslissing m.b.t. de medische geschiktheid wordt genomen door de arbeidsgeneesheer – preventieadviseur op het moment dat men wordt toegelaten tot de basisopleiding.

e. Gesprek voor een selectiecommissie

(1) Samenstelling

Dit gesprek vindt plaats voor een commissie die samengesteld is uit:

- Een gekwalificeerd personeelslid van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, dat het voorzitterschap waarneemt;
- Twee personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, waarvan één tot de Federale Politie en één tot een korps van de Lokale Politie behoort;
- Een personeelslid van de opleiding van de Federale Politie of van een politieschool dat over bijzondere bekwaamheden beschikt in het kader van de opleiding.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

(2) Geldigheid van een zetelende commissie

Om geldig te kunnen beslissen moeten ten minste drie leden, waaronder de voorzitter en één van de personeelsleden van de Lokale of Federale Politie, aanwezig zijn.

De selectiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

(3) Inhoud van het selectiegesprek

De selectiecommissie meet specifiek de volgende competenties: 'Mensen aansturen', 'Coping', 'Betrokkenheid – motivatie', 'Normbesef – integriteit'.

De selectiecommissie mag ook een bijkomende meting doen van de andere competenties, indien dit nuttig geacht wordt, op basis van de analyse van het volledige dossier van de kandidaat.

De specifiek te evalueren criteria worden geëvalueerd op een puntenschaal van 1 tot 9, gebaseerd op hetzelfde principe als de beoordeling bij het persoonlijkheidsonderzoek.

Het dossier wordt vervolgens voorgelegd aan de deliberatiecommissie.

f. Beslissing van de deliberatiecommissie

De deliberatiecommissie is samengesteld uit de directeur van de directie van het personeel, of één van zijn vertegenwoordigers, een vertegenwoordiger van de Federale Politie en een vertegenwoordiger van de Vaste Commissie van de Lokale Politie.

De deliberatiecommissie wordt gevraagd te bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde selectieprofiel.

Ze neemt hierbij één van de volgende beslissingen: hetzij "GESCHIKT" hetzij "ONGESCHIKT". Wordt als "ongeschikt" beschouwd, iedere kandidaat die minimum één score van 1, of meer dan twee scores minder dan 4 heeft behaald. Deze beslissing wordt genomen met een meerderheid van stemmen.

g. Onderzoek van de omgeving en de antecedenten(art. IV.I.15 RPPol en art. IV.14 en volgende UBPol)

Het onderzoek van de omgeving en de antecedenten omvat een onderzoek naar het onberispelijk gedrag van de kandidaat-commissaris van politie.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het korps van Lokale Politie van de woonplaats van de kandidaat. Dit onderzoek wordt uitgevoerd tijdens de selectieprocedure.

Indien het onderzoek doet twifelen aan de geldigheid van de kandidaatstelling, weert de directeur van de directie van het personeel, of één van zijn vertegenwoordigers de kandidaat uit de selectieprocedure of legt een beperking op van de territoriale inzetbaarheid.

De kandidaat wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht.

Het staat de kandidaat vrij beroep aan te tekenen bij de minister tegen deze beslissing.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIEERSKADER)

6. VRIJSTELLINGEN

- a. In het kader van dit vergelijkend examen is het personeelslid van het operationeel kader van de politie met ten minste de graad van inspecteur van politie vrijgesteld van de fysiek-medische geschiktheidsproef.
- b. In het kader van dit vergelijkend examen is het personeelslid van het operationeel kader van de politie vrijgesteld van het onderzoek van de omgeving en de antecedenten.
- c. Iedere kandidaat, lid van het kader van agent van politie, die deelneemt aan een externe selectie om tot een hoger kader toe te treden (In-Ex), is vrijgesteld van het fysiek-medisch onderzoek indien **diezelfde** proef reeds met succes werd afgelegd (dus na 1 januari 2010, datum van het in voege treden van het functioneel parcours) op het ogenblik van de aanwerving in het huidige kader.
- d. Iedere kandidaat-commissaris van politie, die geslaagd is voor het fysiek luik, bestaande uit het functioneel parcours, is vrijgesteld voor **diezelfde** proef gedurende één jaar.
- e. De kandidaat die houder is van een bewijsschrift verleend ingevolge het taalexamen bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken geniet de bedoelde vrijstellingen in een selectieprocedure die wordt georganiseerd in een andere taal dan de taal waarin het diploma werd behaald.

7. BATIGE RANGSCHIKKING

a. De eindrangschikking

De selectie van kandidaat-commissarissen van politie wordt georganiseerd onder de vorm van een vergelijkend examen. Er wordt dan ook geen werfreserve samengesteld.

Om tot de basisopleiding te worden toegelaten, worden de kandidaat-commissarissen als volgt gerangschikt (in voorkomend geval zowel in de algemene rangschikking als in de rangschikking voor de voorbehouden plaatsen).

- 1° De kandidaten in de groep “zeer geschikt” hebben voorrang op de kandidaten in de groep “geschikt”;
- 2° Binnen iedere groep worden de kandidaten in dalende volgorde gerangschikt in functie van het eindresultaat van de cognitieve vaardigheidsproef;
- 3° Bij gelijke resultaten wordt voorrang verleend aan de oudste kandidaat.

Kandidaten die aan de voorwaarden voldoen én van wie het rangschikkingsnummer het vooropgesteld aantal plaatsen niet overschrijdt, zijn batig gerangschikt.

Indien het aantal vacante plaatsen is bereikt in de groep “zeer geschikt”, sluit de deliberatiecommissie het vergelijkend examen af.

De voorbehouden plaatsen die niet werden toegewezen, komen aan de andere kandidaten toe.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

De kandidaat die wordt toegelaten tot de basisopleiding en die om gezondheidsredenen, wegens zwangerschap of omwille van een lopende arbeidsovereenkomst verhinderd is om daaraan deel te nemen, kan het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie verzoeken om deel te nemen aan de basisopleiding die na het einde van de verhindering wordt georganiseerd.

Het verzoek tot uitstel om gezondheidsredenen of zwangerschap moet met een medisch getuigschrift worden aangetoond.

De deliberatiecommissie stelt de lijst van de kandidaten die geslaagd én batig gerangschikt zijn in alfabetische volgorde vast. De deliberatiecommissie bezorgt deze lijst vervolgens aan het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie, die de betrokken kandidaten hiervan inlicht.

De rangschikking van de kandidaten bepaalt de volgorde van toelating tot de basisopleiding.

b. Medisch controleonderzoek

Alle kandidaten worden steeds onderworpen aan een medisch controleonderzoek voorafgaand aan hun toelating tot de opleiding. Dit onderzoek gaat na of er geen grondige wijzigingen hebben plaatsgevonden in het medisch profiel van de kandidaat sinds het fysiek-medisch geschiktheidsonderzoek.

8. VOORSCHRIFTEN

- a. Elke uitnodiging van een kandidaat voor een selectieproef gebeurt in principe schriftelijk en/of via e-mail en gaat uit van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, Kroonlaan, 145A, 1050 Brussel.
- b. Aangezien het een vergelijkend examen betreft, is het moeilijk om rekening te houden met de eventuele onbeschikbaarheden van de kandidaten. Iedere kandidaat beschikt over de mogelijkheid om de dienst rekrutering en selectie in kennis te stellen van te voorziene onbeschikbaarheden voor een bepaalde periode. De dienst is steeds vrij om te bepalen of zij al of niet rekening kan houden met de onbeschikbaarheden van een kandidaat en dit om organisatorische redenen of te respecteren deadlines.

De kandidaat waarschuwt schriftelijk de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, Kroonlaan, 145A te 1050 BRUSSEL (of via e-mail) en motiveert de reden van zijn/haar afwezigheid op de selectieproef. Dit bericht wordt binnen de vijf werkdagen voorafgaand aan de selectieproef ingediend. In geval van een onverwachte afwezigheid, dient de kandidaat deze in eerste instantie onverwijld telefonisch ter kennis te brengen en deze vervolgens schriftelijk te bevestigen, uiterlijk op de volgende maand die volgt op de datum van de proef.

De kandidaat die zonder geldige reden afwezig is op het geheel van of een gedeelte van de selectieproef, kan uitgesloten worden voor het verder verloop van de selectieproeven door het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie. Dergelijke uitsluiting staat gelijk aan niet slagen voor de selectieprocedure.

c. Notie afwezigheid

De afwezige kandidaat: de kandidaat die zich niet aanbiedt voor de gehele selectieproef of voor een gedeelte van de proef, waarvoor hij/zij werd uitgenodigd, of de proef afbreekt.

Ongerechtvaardigde afwezigheid: afwezigheid waarvoor de kandidaat, uiterlijk binnen de maand die volgt op de datum van de selectieproef, geen geldige reden opgeeft.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIEERSKADER)

Gerechtigde afwezigheid: afwezigheid waarvoor de kandidaat, uiterlijk binnen de maand die volgt op de datum van de proef, een geldige reden opgeeft.

Worden als geldige afwezigheidsredenen aanvaard:

- afwezigheid wegens gezondheidsredenen (of zwangerschap), mits voorlegging van een medisch attest;
- onderwijsmatige verplichtingen mits voorlegging van een attest;
- beroepsverplichtingen, vergezeld van een geldig document of attest;
- andere onvoorzienbare omstandigheden, mits voorlegging van een attest of document.

Enkel het aanhalen van deze motieven is niet voldoende, de kandidaat moet een schriftelijk bewijs voorleggen.

Na een derde afwezigheid slaagt de kandidaat niet en verliest hij/zij eveneens een kans voor de selectieproef in kwestie. Als dit zijn/haar derde poging is, betekent dit dan ook een definitieve mislukking voor deze selectie.

| Soort afwezigheid | Sanctie |
|---|--|
| Ongerechtigde afwezigheid voor de <u>volledige</u> of voor een <u>gedeelte</u> van de proef – Verzaking | Mislukt voor de procedure en verliest een kans |
| Gerechtigde afwezigheid – 1 ^{ste} keer | Kan onmiddellijk opnieuw uitgenodigd worden |
| Gerechtigde afwezigheid – 2 ^{de} keer | Kan onmiddellijk opnieuw uitgenodigd worden |
| Gerechtigde afwezigheid – 3 ^{de} keer | Mislukt voor de procedure en verliest een kans |

d. Verzaking:

Een verzaking betekent dat de kandidaat heeft gemeld een einde te willen stellen aan zijn/haar kandidatuur. Dit is geen situatie waarin de kandidaat verhinderd is zijn/haar kandidatuur voort te zetten (vb. zwangerschap) want dit wordt eerder beschouwd als een opschorting of uitstel.

Een verzaking leidt tot het niet slagen van de kandidaat voor de lopende selectieprocedure (wordt beschouwd als een ongerechtigde afwezigheid) met alle gevolgen die hiermee verband houden (verlies van een kans, wachttijd van één jaar).

- e. Er wordt aan de kandidaten gevraagd aanwezig te zijn op de locatie van het selectiegebeuren op het uur vermeld op de uitnodigingsbrief. Zich te laat aanmelden, kan een weigering tot deelneming aan de selectieprocedure inhouden. In geen geval zal de dienst Rekrutering en Selectie verantwoordelijk gesteld worden voor het zich te laat aanmelden van een kandidaat op een locatie. In uitzonderlijke omstandigheden kan het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie of zijn vervanger het aanvangsuur van een selectieproef op een bepaalde locatie wijzigen.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)

- f. Tijdens het afleggen van de selectieproeven mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de uitnodigingsbrief die hem/haar toegestuurd werd.
- g. Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met een verwijdering van de locatie, wat dan ook kan inhouden dat de kandidaat niet slaagt voor het lopende selectiegedeelte. Het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie of zijn vervanger zal beslissen over de te nemen maatregelen met betrekking tot het vastgestelde gedrag van de kandidaat.
- h. Elke kandidaat moet voorafgaand aan zijn/haar deelname aan het fysiek luik, bestaande uit het functioneel parcours, in het bezit zijn van een volledig ingevuld attest betreffende zijn/haar fysieke conditie. Zoniet, zal de kandidaat niet worden toegelaten om deel te nemen aan deze proef.
- i. Na het selectiegebeuren kan de kandidaat vragen om, persoonlijk, bijkomende informatie te verkrijgen over de selectieresultaten. Dit dient schriftelijk en binnen een redelijke termijn (van maximum 3 maanden volgend op de selectieproef) te gebeuren.
- j. De dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie gaat ervan uit dat een kandidaat die deelneemt aan een selectieproef in een geschikte mentale en fysieke conditie verkeert om de proeven af te leggen. Starten aan een selectieproef is deelnemen met voor de kandidaat alle mogelijke implicaties.
- k. De dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- l. De vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties mogen in principe één vertegenwoordiger afvaardigen om aanwezig te zijn bij de selectieproeven. Zij wonen de selectieactiviteiten bij zonder hierin tussen te komen. Tijdens het verloop van de proeven mogen zij geen contact hebben met de kandidaten. Zij nemen niet deel aan de voorbereiding, de beraadslaging van de commissie en de deliberaties verbonden aan deze proeven. Zij kunnen verzoeken dat hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag worden opgenomen en dat dit verslag wordt doorgestuurd naar het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie.
- m. Alle resultaten van de selectieproeven worden schriftelijk meegedeeld aan de deelnemende kandidaten.
- n. Het slagen in de selectieproeven voor toelating tot een bepaald kader kan niet worden ingeroepen voor de toelating tot een ander kader.
- o. Het vergelijkend examen kan gestopt worden wanneer het aantal laureaten voor dat vergelijkend examen is bereikt. Voor die kandidaten die niet verder uitgenodigd worden tot de selectieproeven houdt dit in dat de deelname aan het vergelijkend examen zal beschouwd worden als een onvolledig examen; dit impliceert dat die kandidaten niet zullen geregistreerd worden op de recapitulatieve lijst van de geslaagde, noch van de mislukte kandidaten.
- p. De inhoud van de uitnodigingsbrief tot de selectieproeven kan om dienstnoodwendigheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van huidig selectiereglement.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING (VERGELIJKEND EXAMEN) COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

- q. De beslissing kan het voorwerp uitmaken van een beroep tot schorsing en/of nietigverklaring bij de Raad van State. Dit beroep moet, binnen de zestig dagen vanaf de dag volgend op de kennisgeving ervan, bij aangetekende brief, worden ingesteld bij de Raad van State, Afdeling Bestuursrechtspraak, Wetenschapsstraat 33, 1040 BRUSSEL of elektronisch via de website: <https://eproadmin.raadvst-consetat.be> overeenkomstig de procedure beschreven in artikel 85bis van het Besluit van de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Dit beroep moet eveneens voldoen aan de overige voorwaarden bepaald bij voormeld Besluit van de Regent van 23 augustus 1948.

SELECTIEPROFIEL
COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

| Competentie- domein | Competenties | Definities |
|---|-----------------------------------|--|
| Managen van informatie | Integreren | Via het leggen van relevante verbanden diverse gegevens op een synthetische manier integreren in een coherent geheel, alternatieven naar voor brengen en deze synthese en alternatieven verder uitwerken in een sluitende conclusie. |
| Managen van taken | Beslissen | Beslissingen nemen op basis van (on)volledige informatie en de nodige acties initiëren om deze beslissingen in de praktijk te brengen. |
| Managen van personen | Mensen aansturen | Ervoor zorgen dat iedereen gepast gedrag stelt door duidelijke instructies te geven en door het opvolgen en het bijsturen van hun prestaties in functie van de doelstellingen en de middelen. |
| | Motiveren | Anderen erkennen en waarderen voor hun inzet, de eigen leiderschapsstijl aan hen aanpassen en de juiste verantwoordelijkheden aan de juiste personen toevertrouwen om het goed functioneren te bevorderen. |
| Managen van interpersoonlijke relaties | Adviseren | Gericht advies geven aan anderen binnen en buiten de organisatie en een vertrouwensrelatie met hen uitbouwen op basis van eigen geloofwaardigheid en expertise. |
| | (Extern) Klantgericht optreden | Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden. |
| Managen van zichzelf | Zichzelf ontwikkelen | De eigen groei actief plannen en beheren in functie van mogelijkheden, interesses en ambities door het eigen functioneren kritisch in vraag te stellen en zich continu nieuwe inzichten eigen te maken. |
| | Coping | Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek. |



Een job bij de politie, dat geeft zin aan je carrière

SELECTIEPROFIEL
COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIEERSKADER)

| Competentie- domein | Competenties | Definities |
|------------------------|--------------------------------------|---|
| Waardich | Betrokkenheid-motivatie | Een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken. |
| | Normbesef-integriteit | Aan geloofwaardigheid winnen door op een gedisciplineerde manier te werk te gaan, door zijn eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie. |
| | Afwezigheid van extremisme | De rechten en de vrijheden van het individu respecteren. Mensen niet discrimineren op basis van geslacht, levensovertuiging, etnische afkomst, enz. Gedrag dat afwijkt van de eigen waarden niet veroordelen en de mensen die dit gedrag stellen niet verwerpen. |
| | Afwezigheid van psycho-pathologie | Emotionele stabiliteit vertonen, t.t.z. zich kunnen beheersen en emotionele impulsen kunnen onderdrukken. Er is sprake van psychopathologie als men gedrag vertoont dat afwijkt van een sociale norm en als dit gedrag een belemmering uitmaakt voor of ongemak bezorgt aan de betrokkene zelf of aan de omgeving en op deze manier een verstoring van het sociaal en professioneel functioneren veroorzaakt. |



Een job bij de politie, dat geeft zin aan je carrière

MATRIX (Extern) OFFICERSKADER (2020 – Corona)

| (Extern) OFFICERSKADER | Persoonlijkheidstest | FCA-SJT | Individuele proef | Gestructureerd interview | Commissie |
|---|----------------------|---------|-------------------|--------------------------|-----------|
| <i>Integreren</i> | | 0,5 | 0,5 | | |
| <i>Beslissen</i> | | 0,5 | 0,5 | | |
| <i>Mensen aansturen</i> | 0,5 | 0,5 | | | |
| <i>Motiveren</i> | 0,1 | 0,2 | | | 0,7 |
| <i>(extern) Klantgericht optreden</i> | 0,2 | 0,3 | 0,5 | | |
| <i>Adviseren</i> | 0,2 | 0,2 | | 0,6 | |
| <i>Zichzelf ontwikkelen</i> | 0,3 | | 0,7 | | |
| <i>Coping</i> | 0,3 | | | 1 | |
| <i>Betrokkenheid-motivatie</i> | 0,1 | | 0,7 | | 0,5 |
| <i>Normbesef-integriteit</i> | | | | 1 | |
| <i>Afwezigheid van extremisme</i> | | | | 0,4 | 0,6 |
| <i>Afwezigheid van psychopathologie</i> | | | | 1 | 1 |
| | | | | 1 | |

De resultaten zullen, na afweging, afgerond worden tot één cijfer na de komma.

Blauw: wegingsfactor aan het einde van het persoonlijkheidsonderzoek

Rood: wegingsfactor aan het einde van het gesprek voor een selectiecommissie