

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

11-01-2017

Uitgiftenummer : DGR-DPRS/2017- 1055 N

Ter attentie van de kandidaten inspecteur van politie

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

Het reglement wordt momenteel nog steeds toegepast.

Mag ik u vragen het document aandachtig te willen doornemen.

Ik heb het opgesteld in uw voordeel.

Het zal u helpen om enerzijds het volledige selectieproces te begrijpen en anderzijds, in de beste omstandigheden uw deelname aan de verschillende proeven voor te bereiden.

Ik wens u veel succes in de stappen die u nog zal ondernemen.



Fabrice Marotte
Commissaris van politie
Wvd Diensthoofd
Dienst Rekrutering en Selectie

1. CONTEXT

De dienst rekrutering en selectie van de federale politie is gelast met de organisatie van de selectieproeven van externe kandidaat-inspecteurs van politie.

Deze procedure wordt geregeld via 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 (EXODUSWET of ST 3).
- b. Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol of ST 6/1).
- 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 november 2001 ter uitvoering van sommige bepalingen van het RPPol (UBPol of ST 7).

2. SELECTIEPROFIEL

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

3. DEELNEMINGSVOORWAARDEN

a. Algemene deelnemingsvoorwaarden voor de kandidaat-inspecteur 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;
- (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 C bij de federale rijksbesturen;
- (9) houder zijn van een rijbewijs categorie B (voertuigen met manuele versnellingsbak);
- (10) slagen in 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 op het ogenblik van deelname aan de selectieproeven voldoen aan de in punt 3 a. (1), (2), (3), (4), (7) en (11) aangehaalde punten.

De voorwaarden bepaald in punt 3 a. (5), (6), (8), (9) en (10) moeten vervuld zijn bij de toelating tot de basisopleiding.

c. Worden niet toegelaten tot de selectieproeven, de kandidaten die:

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

4. SELECTIEPROCEDURE

a. Het principe:

De selectie, die plaatsvindt in het raam van de externe aanwerving van kandidaat-inspecteurs van politie, wordt **doorlopend** georganiseerd.

De selectieproeven bestaan uit:

- (1) een proef die toelaat de noodzakelijke cognitieve vaardigheden te beoordelen;
- (2) een persoonlijkheidsonderzoek met aan het ambt aangepaste selectietechnieken;
- (3) een fysiek-medisch onderzoek;
- (4) een selectiegesprek 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.

b. Een cognitieve vaardigheidsproef:

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

- de bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding. Zij meet de hierna volgende 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 hetzij 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).

- de evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal waarin de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven, worden georganiseerd;

Deze evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal wordt uitgevoerd aan de hand van een verslag (video – vorm) en heeft als doel de vaardigheden te evalueren om op een gestructureerde en begrijpelijke wijze schriftelijk elementen van de video weer te geven (zie hieronder).

De kandidaat slaagt indien hetzij 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).

- het opstellen van een verslag dat de essentiële elementen weergeeft van een video die eerder werd vertoond aan de kandidaat.

Deze subproef is onderverdeeld in twee delen:

- Het eerste gedeelte heeft als doel de juistheid van de opgeslagen gegevens te evalueren aan de hand van een verslag.
- Het tweede gedeelte heeft als doel de juistheid van de opgeslagen gegevens te evalueren aan de hand van meerkeuzevragen.

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

Wanneer een kandidaat de minimumdrempel niet bereikt voor een of meerdere van de hierboven vermelde subproeven, kunnen de andere subproeven niet verbeterd worden.

De resultaten van de cognitieve vaardigheidstesten worden vermeld in een briefwisseling. Deze briefwisseling brengt het slagen of mislukken op de cognitieve vaardigheidsproef ter kennis aan de kandidaat.

Het slagen in de cognitieve vaardigheidsproef geeft aan de kandidaat een in de tijd blijvende vrijstelling van deze proef bij eventuele volgende deelnames.

c. Een persoonlijkheidsonderzoek:

(1) Inhoud

De persoonlijkheidsproef heeft tot doel het profiel van de kandidaat te toetsen aan het selectieprofiel (zie punt 2 hierboven).

Deze proef duurt een dag en 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 criteria (competenties) geëvalueerd tijdens de persoonlijkheidsproef worden bepunt 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 bij de kandidaat sterk aanwezig en ontwikkeld,
- score 7: de competentie is aanwezig bij de kandidaat,
- score 6: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, resultaten kunnen op korte termijn verwacht worden,
- score 5: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden,
- score 4: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, maar wordt een aandachtspunt voor de kandidaat,
- score 3: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen,
- score 2: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen op lange termijn,
- score 1: de competentie is niet verworven door de kandidaat.

Bemerking: de evaluatie van de criteria 'Normbesef - integriteit', 'Afwezigheid van extremisme' en 'Afwezigheid van psychopathologie', kunnen geformuleerd worden als 'niets te melden'.

Na afloop van het persoonlijkheidsonderzoek wordt over elke kandidaat een van de volgende beoordelingen uitgebracht:

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

d. Een fysiek-medisch onderzoek:

Het fysiek-medisch geschiktheidsonderzoek bestaat uit het fysiek luik, omvattende het functioneel parcours en het medisch luik.

1. Het fysiek luik, omvattende het functioneel parcours

Het “functioneel parcours” (conditietest) is één van de toelatingsproeven voor een functie bij de politie. Tijdens deze test moeten alle kandidaten zo snel mogelijk een vooraf bepaald parcours afleggen. Om deze proef in alle veiligheid te kunnen afleggen is het noodzakelijk over een goede gezondheid te beschikken. Voor zover de kandidaat aan zijn fysiek-medische toestand twijfelt, wordt aangeraden een arts te consulteren vooraleer deel te nemen aan deze proef.

Het functioneel parcours bestaat uit een sportomloop van ± 125 m, die driemaal achtereenvolgens en zonder onderbreking dient te worden afgelegd (3 x 125m) en een krachtproef, die onmiddellijk na de sportomloop dient te gebeuren.

De sportomloop 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 gemist of niet correct uitgevoerd, moeten de deelnemers dit opnieuw uitvoeren.

De krachtproef bestaat uit een duwttest, trektest en een sleeptest van een pop.

a. Beschrijving van de onderdelen van de sportomloop

- (1) *Beklimmen van een trap met afsprong*
Een trap van 2 m hoogte met een totaal van 11 treden dient te worden opgelopen. De trap heeft geen relingen. De afsprong van de trap wordt beveiligd door een valmat. Contact met minimum één hand of één voet met de bovenste trede is verplicht. Het is verboden op de rand van de trap zittend af te springen.
- (2) *De vertesprong*
Een gymmat met een lengte van 1,5 m dient te worden overschreden, zonder de mat te raken, noch bij de afzet, noch bij het neerkomen.
- (3) *De hoogtesprong*
Een turnplint moet worden overschreden. 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.
- (4) *De tunnel*
Het kruipen door een 3 m lange tunnel.
- (5) *De evenwichtsbalk*
Het overschrijden van een evenwichtsbalk van 5 m lengte op een hoogte van 1,4 m. Om de balk gemakkelijk te kunnen betreden wordt een turnplint voor de balk geplaatst. Op het einde van de balk (laatste 50 cm) staat een lijn, die met één volledige voet moet overschreden worden alvorens de kandidaat van de balk mag springen.

- (6) *Beklimmen van een trap met afsprong*
Dit onderdeel is terug de trap die in de tegenovergestelde richting is geplaatst.
(zie punt (1)).

b. 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 karretje van 200 kg over 10 m. Het karretje moet volledig met twee handen achter de eindlijn geduwd worden en volledig tot stilstand gebracht worden op basis van spierkracht van de uitvoerder.
- (2) *Trektest*
Het trekken van een karretje van 200 kg over 10 m. Het karretje moet volledig met twee handen achter de eindlijn getrokken worden en volledig tot stilstand gebracht worden op basis van spierkracht van de uitvoerder.
- (3) *Sleeptest*
Het slepen van een pop met een gewicht van 48 kg over een afstand van 2 x 5 meter van de startlijn tot keerpunt en terug tot volledig voorbij de start/eindlijn.

c. Resultaten

Om in de sportomloop te slagen dient de kandidaat elk obstakel van het parcours correct te nemen en het volledige parcours moet drie maal afgelegd worden in de volgende maximumtijden:

	Jonger dan 40 jaar	40 jaar of ouder
Mannen	170 seconden	190 seconden
Vrouwen	200 seconden	220 seconden

Om in 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 gedeelte, bestaande uit het volledige functionele parcours, als de sportomloop en de krachtproef uitgevoerd werden binnen de vooropgestelde maximumtijden.

d. Wat gebeurt er bij een mislukking?

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

Bij een herkansing moeten steeds de twee delen van het functioneel parcours worden afgelegd, zelfs indien men maar voor één onderdeel mislukte bij de eerste deelname.

De herkansing mag niet plaatsvinden in een termijn van minder dan **twee maanden** en meer dan **één jaar**.

De kandidaat die bij de herkansing de vereiste minima opnieuw niet behaalt wordt beschouwd als mislukt en verliest één van de drie kansen van deelname aan de selectieproeven van het desbetreffende kader. Dit geldt eveneens voor de kandidaat waarvoor de maximumtermijn van één jaar, vanaf de datum van de mislukking, is verstreken zonder zich opnieuw te hebben aangeboden voor het functioneel parcours. De kennisgeving van deze mislukking zal schriftelijk worden bevestigd door de dienst rekrutering en selectie. De brief zal eveneens de modaliteiten om opnieuw in te schrijven vermelden. De kandidaat die zich in een dergelijke situatie bevindt zal één jaar moeten wachten vooraleer zich opnieuw in te schrijven.

2. Het medisch luik

Dit 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 preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, aangewezen door de directeur van de directie van interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, een kandidaat voor het politieambt op medisch vlak ofwel:

- (1) **geschikt**: de kandidaat is geschikt voor een ambt bij de politiediensten;
- (2) **tijdelijk ongeschikt**: de kandidaat komt momenteel, om medische redenen, niet in aanmerking voor een ambt bij de politiediensten;
- (3) **ongeschikt**: de kandidaat komt, om medische redenen, niet in aanmerking voor een ambt bij de politiediensten.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aangewezen door de directeur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de federale politie zendt de beslissing. De kandidaat wordt schriftelijk in kennis gesteld van de reden van zijn ongeschiktheid.

Op te merken valt dat de definitieve beslissing m.b.t. de medische geschiktheid genomen wordt door de arbeidsgeneesheer op het ogenblik van de aanvang van de basisopleiding.

e. Een gesprek voor een selectiecommissie:

(1) Samenstelling

De commissie is samengesteld uit:

- een gekwalificeerd personeelslid van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie, die 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 die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het raam van de opleiding.

(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 criteria: 'Klantgerichtheid (Extern)', 'Betrokkenheid – motivatie' 'Normbesef – integriteit', 'Coping'.

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 9-puntenschaal, gebaseerd op hetzelfde principe als de beoordeling bij het persoonlijkheidsonderzoek

Het dossier wordt vervolgens bezorgd aan de deliberatiecommissie.

f. Beslissing van de deliberatiecommissie:

De deliberatiecommissie is samengesteld uit het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie 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 kan zich hierover uitspreken onmiddellijk na de selectiecommissie of na het medische en fysieke onderzoek indien dit op het einde van de selectieketting plaatsvindt.

De deliberatiecommissie neemt één van de hiernavolgende beslissingen: hetzij "GESCHIKT" hetzij "ONGESCHIKT". Deze beslissing wordt genomen met een meerderheid aan stemmen.

g. Een onderzoek van de omgeving en de antecedenten:

Het onderzoek van de omgeving en de antecedenten omvat een onderzoek naar het onberispelijk gedrag van de kandidaat-inspecteur 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, gewoonlijk vanaf het ogenblik dat de kandidaat de persoonlijkheidsonderzoek aflegt.

Indien het onderzoek toelaat te twifelen aan de geldigheid van de kandidaatstelling, weert het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie 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 een beroep bij de minister aan te tekenen tegen deze beslissing.

5. VRIJSTELLINGEN

- a. Is vrijgesteld van de cognitieve vaardigheidsproef van het basiskader, de kandidaat-inspecteur van politie die al de minimumdrempel heeft bereikt voor deze selectieproef voor dit kader.
- b. Sinds 1 april 2009: is vrijgesteld van de cognitieve vaardigheidsproef van het basiskader, de kandidaat-inspecteur van politie:
 - die houder is van een diploma dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de indienstneming in de betrekkingen van niveau B bij de federale Rijksbesturen;
 - die houder is van een diploma van het derde leerjaar van de derde graad 'Integrale Veiligheid (TSO)' (het zgn. 'zevende jaar integrale veiligheid van het TSO').
- c. De kandidaat die na 31 maart 2009 de twee eerste subproef ("de bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding") met succes heeft afgelegd:
 - hetzij in het raam van een kandidatuur als kandidaat-inspecteur van politie;
 - hetzij in het raam van een kandidatuur als lid van het administratief en logistiek kader voor niveau C;

wordt vrijgesteld van diezelfde subproef in het raam van een volgende kandidatuur voor het basiskader.

Deze kandidaat moet echter de volledige videoproef opnieuw afleggen (video-vorm en video-inhoud) indien hij/zij eerder niet geslaagd was op de twee subproeven van deze videoproef.

- d. Zullen worden vrijgesteld van het persoonlijkheidsonderzoek en de selectiecommissie de kandidaten die, onafhankelijk van de eindbeslissing voor het persoonlijkheidsonderzoek en de selectiecommissie in het raam van het vergelijkend examen voor gespecialiseerd middenkader of officierenkader, geschikt verklaard worden voor het basiskader op voorwaarde dat de deliberatiecommissie deze mogelijkheid expliciet vermeldt bij het nemen van de beslissing in het raam van het vergelijkend examen waarvoor zij zetelt.
- e. De agenten van politie die extern in een hoger kader worden aangeworven zijn vrijgesteld van het onderzoek van de omgeving en de antecedenten.

- f. De kandidaat-inspecteur van politie die niet de minimumdrempel heeft behaald voor een selectieproef en die opnieuw afleggen binnen de twee jaar te rekenen vanaf de kennisgeving van zijn/haar mislukking, is vrijgesteld van de voorafgaande afgelegde selectieproeven. Zo daar evenwel aanwijzingen toe zijn, verzoekt de deliberatiecommissie, vooraleer zich uit te spreken over de geschiktheid van de kandidaat, om een bijkomend onderzoek met betrekking tot de voor de persoonlijkheid (persoonlijkheidsproef of gesprek met een selectiecommissie) of voor de medische geschiktheid bepaalde vereisten.
- g. Iedere kandidaat die geschikt werd bevonden bij een medisch-fysieke geschiktheidsonderzoek (fysiek luik en medisch luik) wordt vrijgesteld voor diezelfde proef gedurende een periode van twee jaar ongeacht het kader waarvoor wordt gesolliciteerd, voor zover de medisch-fysieke proef na 01-01-2010 werd afgelegd. Deze vrijstelling geldt weliswaar niet indien de kandidaat deelneemt aan het vergelijkend examen voor officieren op basis van een diploma van het niveau A.
- h. Iedere kandidaat, lid van het kader van agenten van politie, die deelneemt aan een externe selectie met het oog om tot een hoger kader toe te treden (In-Ex), is vrijgesteld van de medisch-fysieke proef indien **diezelfde** proef reeds met succes werd afgelegd (dus na 01-01-2010, datum van het in voege treden van het functioneel parcours) op het ogenblik van de aanwerving in het huidige kader.
- i. Iedere kandidaat-agent van politie, kandidaat-inspecteur of kandidaat-hoofdinspecteur met bijzondere specialisatie of politieassistent die geslaagd is voor het fysiek luik (functioneel parcours) is vrijgesteld voor **diezelfde** proef gedurende één jaar.

6. VOLGORDE VAN TOELATING TOT DE BASISOPLEIDING

a. De wervingsreserve

De laureaten van de selectieproeven voor inspecteur van politie worden opgenomen in een wervingsreserve in volgorde van de datum van hun inschrijving voor de selectieproeven. Bij gelijke datum wordt voorrang verleend aan de oudste kandidaat.

De opneming in de wervingsreserve geldt voor **twee jaar**.

b. Vrijstelling

Naargelang het geval kan de minister of de benoemde overheid, voor een door hem/haar vastgestelde termijn en door middel van een gemotiveerde beslissing verschenen in het Belgisch Staatsblad, omwille van operationele dienstnoodwendigheden, afwijken van de regel hierboven vastgelegd (art.IV.I.33 PJPoI, gewijzigd bij art.17, Diegem II). Eveneens kan er van deze regel afgeweken worden door het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie, voor een door hem/haar vastgestelde termijn en door middel van een gemotiveerde beslissing verschenen in het Belgisch Staatsblad, omwille van een beperkte opleidingscapaciteit aangeboden door de politiescholen.

c. Oproep tot basisopleiding

b.1 De onmiddellijke werving

Vanaf het moment dat een plaats vacant wordt verklaard binnen een lokale politiezone of binnen een directie van de federale politie en na een vruchteloze interne mobiliteitsprocedure, kan de betrokken politiezone of directie zich engageren voor een dergelijke werving bij de kandidaten die zich in de wervingsreserve bevinden.

Vervolgens kunnen de kandidaat-inspecteurs die zich in de wervingsreserve bevinden, opteren voor een politiedienst die een beroep heeft gedaan op de onmiddellijke werving. De kandidaat-inspecteurs die een dergelijke keuze hebben gemaakt, zullen vóór de andere kandidaat-inspecteurs tot de basisopleiding worden toegelaten en dit ten belope van het maximaal aantal betrekkingen waarvoor de betrokken politiedienst de onmiddellijke werving heeft gevraagd.

Er vindt in deze categorie geen selectie op het niveau van de betrokken politiedienst plaats. De rangschikking van de kandidaat-inspecteurs die ervoor gekozen hebben om te worden aangewezen in een politiedienst die een beroep heeft gedaan op de onmiddellijke werving wordt bepaald op basis van :

- de datum waarop zij hun keuze hebben geuit;
- bij gelijke keuzedatum, de datum waarop zij zich voor de selectieproeven hebben ingeschreven;
- bij gelijke inschrijvingsdatum, de oudste kandidaat.

De aspirant-inspecteurs die op grond van de onmiddellijke werving tot de basisopleiding zijn toegelaten, worden na de basisopleiding aangewezen voor een betrekking in de politiedienst waarvoor zij hun voorkeur hebben geuit.

De betrekkingen, waarvoor er in het raam van de onmiddellijke werving geen kandidaten zijn gevonden, zullen automatisch overgenomen worden in een joboverzicht, die in het begin van de opleiding voorgelegd zal worden aan de aspirant-inspecteurs.

b.2 Mobiliteitscyclus in het begin van de opleiding

Dit betreft de aanwijzing van de aspirant-inspecteurs in het begin van de basisopleiding via een aan hen voorbehouden mobiliteitscyclus en, in voorkomend geval, via een ambtshalve aanwijzing.

Een politiedienst kan zich, na een vruchteloze mobiliteitsronde en/of na een vruchteloze onmiddellijke werving, onmiddellijk formeel engageren voor een dergelijke werving.

Die mobiliteitscyclus in het begin van de opleiding is voorbehouden aan de aspirant-inspecteurs.

Met uitzondering van de aspirant-inspecteurs die ingevolge een onmiddellijke werving of een bijkomende aanwerving reeds aan een welbepaalde politiedienst verbonden zijn, moet iedere aspirant-inspecteur in het raam van die mobiliteitscyclus drie keuzes maken. Het is enkel de eerste keuze van de aspirant die geldt in het raam van die mobiliteitscyclus. De tweede en de derde keuze zijn nuttige aanwijzingen voor de eventueel navolgende ambtshalve aanwijzing.

Indien er in het raam van de mobiliteitscyclus voor een bepaalde politiedienst meer kandidaten zijn dan het aantal vacante betrekkingen, dan selecteert de betrokken politiedienst de meest geschikte kandida(a)t(en) overeenkomstig de principes van de klassieke mobiliteit. Er valt wel aan te stippen dat de betrokken politiedienst verplicht is om evenveel kandidaten aan te werven als het aantal vacante betrekkingen.

Indien er in het raam van de mobiliteitscyclus voor een bepaalde politiedienst evenwel minder of evenveel kandidaten zijn dan het aantal vacante betrekkingen, dan vindt er geen selectie op het niveau van de betrokken politiedienst meer plaats en worden de kandidaten van rechtswege bij die politiedienst aangewezen.

Voor de betrekkingen die in het raam van deze specifieke mobiliteitscyclus werden gepubliceerd maar die wegens een tekort aan kandidaten niet zijn ingevuld, worden aspirant-inspecteurs door de Minister van Binnenlandse Zaken uiteindelijk ambtshalve aangewezen.

Deze ambtshalve aanwijzing vindt plaats op advies van een daartoe samengesteld comité dat bestaat uit een door de commissaris-generaal aangewezen vertegenwoordiger van de federale politie en een door de Vaste Commissie van de Lokale Politie aangewezen vertegenwoordiger van de lokale politie. Met het oog op het verstrekken van dit advies wordt rekening gehouden met (1) de wensen van de betrokken politiediensten, (2) de tweede en de derde keuze van de aspirant-inspecteurs (zie supra) en (3) de functionele noden. Het zal niet altijd gemakkelijk zijn om al deze aspecten met elkaar te verzoenen, maar het structurele einddoel is operationele capaciteit te brengen daar waar die nodig is.

Er valt te specificeren dat, indien het voormelde advies enkel afhangt van de door de aspirant-inspecteurs van politie meegedeelde keuzes, de rangschikking, bij gelijke voorkeur, als volgt wordt bepaald :

- de datum waarop zij zich voor de selectieproeven hebben ingeschreven;
- bij gelijke inschrijvingsdatum, de oudste kandidaat.

b.3 Mobiliteitscyclus aan het eind van de opleiding

Dit betreft enkel de aspirant-inspecteurs die nog geen betrekking hebben verkregen ingevolge de wervingen in het raam van de categorieën b.1, b.2 en b.4.

Die aspirant-inspecteurs kunnen vanaf de vierde maand vóór het einde van de basisopleiding deelnemen aan de klassieke mobiliteit.

Indien deze aspirant-inspecteurs op het einde van de basisopleiding nog geen betrekking hebben, worden zij ambtshalve aangewezen voor een betrekking bij de federale politie.

b.4 De bijkomende aanwerving

Via dit type van aanwerving kan de politiezone één of meerdere vacante plaatsen voorstellen aan de kandidaten die zich op de wervingsreserve bevinden.

Dit houdt in dat de kandidaat-inspecteurs zich reeds vóór de start van de basisopleiding verbinden aan een welbepaalde politiezone.

In tegenstelling tot categorie b.1 neemt de politiezone die op deze maatregel beroep doet evenwel de volledige opleidingskost van de betrokken aspirant-inspecteurs op zich en geldt er een langere aanwezigheidstermijn.

b.5 De aanwezigheidstermijnen

De aanwezigheidstermijn is de termijn die een personeelslid in zijn huidige betrekking moet volbrengen alvorens het via mobiliteit voor een nieuwe betrekking kan postuleren.

De aspirant-inspecteurs die ingevolge de mobiliteit of ingevolge de onmiddellijke werving een betrekking hebben verkregen, zijn gehouden tot een aanwezigheidstermijn van 5 jaar.

Mits toestemming van de korpschef voor de lokale politie of van de commissaris-generaal of van de betrokken directeur-generaal voor de federale politie, kan die aanwezigheidstermijn evenwel tot 3 jaar beperkt worden.

De aspirant-inspecteurs die ingevolge de bijkomende aanwerving een betrekking hebben verkregen, zijn gehouden tot een door de betrokken politiedienst te bepalen aanwezigheidstermijn van 6,7 of 8 jaar.

De aspirant-inspecteurs die ambtshalve zijn aangewezen, zijn gehouden tot een aanwezigheidstermijn van 2 jaar.

Mits toestemming van de korpschef voor de lokale politie of van de commissaris-generaal of van de betrokken directeur-generaal voor de federale politie, kan die aanwezigheidsstermijn tot 1 jaar beperkt worden.

Opgelet, de aanwezigheidsstermijn die een personeelslid toelaat om deel te nemen aan de mobiliteit valt duidelijk te onderscheiden van de datum waarop een personeelslid in de bij de mobiliteit bekomen betrekking kan worden in plaats gesteld. Zo is voor de aspirant-inspecteurs die ambtshalve zijn aangewezen, uitdrukkelijk bepaald dat zij, zonder de toestemming van zowel de huidige als de toekomstige werkgever, niet vroeger dan 3 jaar ná hun ambtshalve aanwijzing in plaats worden gesteld. Daardoor heeft een politiedienst, tenzij zij zich akkoord verklaart met een vroeger vertrek, de garantie dat een aspirant-inspecteur die ambtshalve is aangewezen minstens 3 jaar in de betrokken politiedienst aanwezig blijft.

d. De probatiestage

De aspirant-inspecteurs die vanaf 1 september 2013 hun basisopleiding aanvatten zullen ná hun benoeming tot inspecteur van politie een probatiestage van 6 maanden moeten volgen bij hun nieuwe werkgever.

De bedoeling van de stage is enerzijds om de kwaliteitsgarantie verder te verhogen en anderzijds om de omkadering van de jonge inspecteurs bij hun eerste stappen op het terrein te verbeteren.

e. Het medische controleonderzoek

Alle kandidaten worden in elk geval 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 de fysiek-medische geschiktheidsonderzoek.

f. Het uitstel op aanwerving

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 verhinderd wordt georganiseerd. Het verzoek tot uitstel om gezondheidsredenen of zwangerschap moet met een medisch getuigschrift worden gestaafd.

7. VOORSCHRIFTEN

- a. Elke uitnodiging van een kandidaat voor een selectiegedeelte 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. Iedere kandidaat beschikt over de mogelijkheid om de dienst rekrutering en selectie in kennis te stellen van te voorziene onbeschikbaarheden voor een bepaalde periode. Deze onbeschikbaarheden (gerechtvaardigde afwezigheid) mogen evenwel de termijn van 6 maanden niet overschrijden. In voorkomend geval zal deze periode niet als een onbeschikbaarheid, doch als een uitstel beschouwd worden.

De kandidaat waarschuwt schriftelijk de dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie, Kroonlaan, 145A te 1050 BRUSSEL en motiveert de reden van zijn afwezigheid op de

selectieproef. Dit bericht wordt binnen de vijf werkdagen voorafgaand aan de selectieproef ingewacht. 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.

c. Notie afwezigheid

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

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

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

Worden als geldige afwezigheidsredenen aanvaard:

- afwezigheid wegens gezondheidsredenen (of zwangerschap), mits het voorleggen van een medisch attest;
- onderwijsmatige verplichtingen mits het voorleggen 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.

Soort afwezigheid	Sanctie
Ongerechtvaardigde afwezigheid voor de volledige of voor een gedeelte van de proef – Verzaking	Mislukt voor de procedure : verliest een kans
Gerechtvaardigde afwezigheid – 1 ^{ste} keer	Wordt onmiddellijk opnieuw uitgenodigd
Gerechtvaardigde afwezigheid – 2 ^{de} keer	Sanctie : verplaatsing (vertraging) van de datum van de kandidatuur voor een periode van 6 maanden (datum in aanmerking genomen voor de inlijving)
Gerechtvaardigde afwezigheid – 3 ^{de} keer	Mislukt voor de procedure : verliest een kans

Detail van de maatregelen :

- Wordt onmiddellijk opnieuw uitgenodigd : in het geval van een eerste gerechtvaardigde afwezigheid wordt de kandidaat niet bestraft en wordt hij zo snel mogelijk opnieuw uitgenodigd.
- Sanctie : verplaatsing (vertraging) van de datum van de kandidatuur voor een periode van 6 maanden : in het geval van een tweede gerechtvaardigde afwezigheid wordt de datum van

de kandidatuur gewijzigd en voor een periode van 6 maanden achteruit geplaatst. Dit heeft geen invloed op het parcours binnen de selectieketting, maar wel op de inlijving bij het einde van de selectieprocedure.

- Mislukt voor de procedure – verliest een kans : in het geval van een ongerechtvaardigde afwezigheid of een 3^{de} gerechtvaardigde afwezigheid voor dezelfde proef is de kandidaat mislukt voor de lopende selectieprocedure. Het is dus geen mislukking voor de proef op zich, maar wel voor de selectieprocedure. De kandidaat verliest een kans voor desbetreffende selectie (en het gaat hier om een derde poging waardoor er dus een definitieve mislukking is voor deze selectie).

Verzaking :

“Verzaking” betekent dat de kandidaat heeft gemeld een einde te willen stellen aan zijn kandidatuur. Dit is niet een situatie waarin de kandidaat verhinderd is zijn kandidatuur voort te zetten (vb zwangerschap) want dit wordt eerder beschouwd als een opschorting of uitstel.

“Verzaking” betekent dat de kandidaat mislukt is in de lopende selectieprocedure (wordt beschouwd als een ongerechtvaardigde afwezigheid) met alle gevolgen die hiermee verband houden (verlies van een kans, wachttijd van één jaar).

- d. Er wordt aan de kandidaten gevraagd aanwezig te zijn op de locatie van het selectiegebeuren op het uur vermeld op de uitnodigingsbrief. Het 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 de aanvang van een sessie op een bepaalde locatie wijzigen.
- e. Tijdens het afleggen van de selectieprocedure mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de hem toegestuurde uitnodigingsbrief.
- f. Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met een verwijdering uit de locatie, wat dan ook een mislukking kan inhouden 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.
- g. Elke kandidaat die, voorafgaand aan zijn/haar deelneming met betrekking tot het fysieke luik van het functioneel parcours, moet 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.
- h. 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 het selectiegedeelte) te geschieden.
- i. De dienst rekrutering en selectie van de federale politie gaat ervan uit dat een kandidaat die deelneemt aan een selectiegedeelte in de geschikte psychische en fysieke conditie is om de proeven te ondergaan.
Starten aan een selectiegedeelte is deelnemen met voor de kandidaat alle mogelijke implicaties.

- j. De dienst rekrutering en selectie van de federale politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- k. Het is de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties toegelaten in principe één vertegenwoordiger af te vaardigen om aanwezig te zijn bij de selectiegedeelten. 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 jury en de deliberaties die de proeven inhouden. Zij kunnen hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag doen acteren en laten geworden aan het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie.
- l. Alle resultaten met betrekking tot deelnames aan selectieactiviteiten worden schriftelijk gemeld aan de deelnemende kandidaten.
- m. De inhoud van de uitnodigingsbrief tot de selectieproeven kan om dienstnoodwendigheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van huidig selectiereglement.
- n. 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.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

09-10-2014

Competentie-domeinen	Competenties	Definities
Managen van informatie	Informatie verwerken	Binnen de beschikbare termijn informatie op een doeltreffende manier verzamelen, ontcijferen en verwerken. Gegevens gestructureerd samenbrengen, behandelen en naar voor brengen. Eventuele hiaten in deze informatie onderkennen.
Managen van taken	Werk structureren	Structuur aanbrengen in een veelheid aan verschillende taken door een prioriteitenlijst op te stellen en deze op een systematische en logische manier af te werken binnen de gegeven tijd.
Managen van interpersoonlijke relaties	(Intern) Samenwerken	Groepsgeest creëren en bevorderen door de eigen mening en ideeën te delen, door zich te identificeren met de gemeenschappelijke doelstellingen en door conflicten met collega's bij te leggen.
	(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	Inzet tonen	Zich ten volle inzetten voor het werk door steeds het beste van zichzelf te geven en hoge kwaliteit na te streven.
	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.

19/20

Een functie bij de Politie,
dat geeft zin aan je carrière!



SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

09-10-2014

Competentie-domeinen	Competenties	Definities
Waarden	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 psychopathologie	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.

20/20

... Een functie bij de Politie,
dat geeft zin aan je carrière!

