SELECTIEREGLEMENT

SELECTIEPROCEDURE VOOR EXTERNE WERVING BEVEILIGINGSAGENT

Uitgiftenummer: 2022/08914

Ter attentie van de kandidaat-beveiligingsagenten van politie.

Hierna vindt u het selectiereglement betreffende de selectieproeven die in dit kader worden georganiseerd.
Het reglement is van toepassing op kandidaturen met inschrijvingsdatum vanaf 15 juli 2022. Om de leesbaarheid van dit document te vergemakkelijken wordt onder 'kandidaat' verstaan: man / vrouw / genderneutraal.
In uw eigen belang, raden we u aan het document dat werd opgesteld aandachtig te lezen. Het is een waardevol hulpmiddel om, enerzijds, het volledig selectieproces te begrijpen en, anderzijds, uw deelname aan de verschillende proeven zo goed mogelijk voor te bereiden.

We wensen u alvast veel succes!

Eerste HCP Paul DEBLAERE
Directeur
Directie van het Personeel

Paul Deblaere (Signature)
Digitally signed by Paul Deblaere (Signature)
Date: 2022.07.15 07:57:18 +02'00'

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

Adviseur Céline Geradin
wnd. Diensthoofd
Dienst Rekrutering en Selectie

Geradin Celine
Digitally signed by Geradin Celine
Date: 2022.07.13 18:12:42 +02'00'

Inhoudstafel

1 Context ... 3
2 Aanwervingsvoorwaarden ... 3
2.1 Algemene voorwaarden ... 3
2.2 Wanneer moeten bovenstaande voorwaarden vervuld zijn? ... 4
2.3 Wanneer wordt een kandidaat niet toegelaten tot de selectieproeven? ... 4
3 Generieke selectieprocedure ... 4
3.1 Cognitieve vaardigheidsproef ... 5
3.2 Persoonlijkheidsproef ... 5
3.3 Fysiek-medische geschiktheidsproef ... 8
3.3.1 Fysiek luik ... 8
3.3.2 Medisch luik ... 11
3.4 Deliberatiecommissie ... 12
3.5 Antecedenten ... 13
4 Vrijstellingen ... 14
5 Toelating tot de basisopleiding ... 14
5.1 Gezondheidstoestand ... 14
5.2 Uitstel van toelating ... 14
6 Richtlijnen van de aanwervingsprocedure ... 15
6.1 Uitnodiging ... 15
6.2 Aanwezigheid ... 15
6.3 Onbeschikbaarheid ... 15
6.4 Afwezigheid ... 15
6.5 Verzaking ... 16
6.6 Hulpmiddelen ... 16
6.7 Bedrog ... 16
6.8 Resultaten ... 16
6.9 Feedback ... 16
6.10 Aansprakelijkheid ... 16
6.11 Vakbonden ... 16
6.12 Beroep ... 17
Bijlage 1: UITTREKSEL MEDISCHE CRITERIA ... 18

1 Context

De dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie is verantwoordelijk voor de organisatie van de selectieproeven van externe kandidaat-beveiligingsagenten van politie.

Deze procedure wordt geregeld in de volgende wet- en regelgeving:

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 ST3);
b. Koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol of ST6/1);
c. Koninklijk besluit van 20 november 2001 betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en houdende diverse overgangsbepalingen (ST20);
d. Ministerieel besluit van 28 december 2001 ter uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (UBPol of ST7).

De generieke selectieprocedure wordt binnen 18 weken na de eerste testdag afgerond, op voorwaarde dat het door de kandidaat ingediende dossier volledig is, dat alle nodige aanvullende documenten tijdig worden ingediend, dat de kandidaat geen periode van onbeschikbaarheid aangeeft, dat de kandidaat niet afwezig is bij de selectieproeven en dat er tijdens de procedure geen door de kandidaat ingestelde beroeps- of herkansingsprocedures zijn.

De meeste politiefuncties van het beveiligingsagentenkader zijn jobs in uniform. De kandidaat verbindt zich ertoe het voorgeschreven uniform[1] te dragen, dat een waarborg biedt voor herkenbaarheid en voor neutraliteit en/of niet worden gemengd met stukken privékleding[2].

Wanneer in het huidige document bij vermelding van specifieke termijnen niet uitdrukkelijk gesproken wordt over ‘werkdagen’, betreft het steeds kalenderdagen.

2 Aanwervingsvoorwaarden

2.1 Algemene voorwaarden

(1) de Belgische nationaliteit bezitten;
(2) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
(3) van onberispelijk gedrag zijn en geen risicofactoren vertonen die een aanwerving bij de politie in de weg staan (blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat minder dan drie maanden oud is op de datum van de kandidaatstelling en uit een moraliteitsonderzoek);
(4) voor de mannelijke kandidaten: voldoen aan de dienstplichtwetten ;
(5) ten minste 18 jaar oud zijn op het ogenblik van aanwerving. Kandidaten die de leeftijd van 17 jaar hebben bereikt, kunnen tot de selectieproeven worden toegelaten;
(6) over de vereiste fysiek vaardigheden beschikken en vrij zijn van alle gebreken die onverenigbaar zijn met de eisen van de functie;
(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 eender 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 rijbewijs categorie B;
(9) slagen voor de selectieproeven die toegang verlenen tot de basisopleiding.

[1] KB van 10/06/2006 houdende de regeling van het uniform van de Geïntegreerde Politie, gestructureerd op twee niveaus.
[2] Art.40, 1e lid van het KB van 10/05/2006 – Deontologische code van de politiediensten, *B.S.,* 30/05/2006: ‘(…) Zij behoeden zich ervoor burgerkledij en beroepskledij of attributen te mengen (…).’

Een job bij de politie, dat geeft zin aan je carrière
jobpol.be
de politie rekruteert

2.2 Wanneer moeten bovenstaande voorwaarden vervuld zijn?

Voorwaarden 1, 2, 3, 4 en 7 moeten vervuld zijn op het moment van deelname aan de selectieproeven.
Voorwaarden 5, 6, 8, 9 en 10 moeten vervuld zijn bij de toelating tot de basisopleiding van het beveiligingsagentenkader.

2.3 Wanneer wordt een kandidaat niet toegelaten tot de selectieproeven?

Wanneer een kandidaat:

(1) niet beantwoordt aan de voorwaarden zoals beschreven in punt 2.1;
(2) na het medisch onderzoek ongeschikt verklaard is voor de uitoefening van een politiefunctie;
(3) eerder definitief niet geslaagd was als aspirant voor het beveiligingsagentenkader na de basisopleiding;
(4) eerder het voorwerp uitgemaakt heeft van een definitieve ambtsontheffing aangewezen op artikel 81 [3]van de Exoduswet;
(5) op het ogenblik van het aangenomen ontslag, een evaluatie met de eindvermelding 'onvoldoende' heeft gekregen;
(6) reeds driemaal niet slaagde in de huidige selectieprocedure[4] voor de toelating tot de basisopleiding van het beveiligingsagentenkader;
(7) nog geen 17 jaar oud is;
(8) minder dan één jaar geleden in kennis werd gesteld van hun niet-slagen voor een eerder afgelegde selectieproef van hetzelfde kader, tenzij de deliberatiecommissie een kortere termijn aanvaardt. Aanvragen die 8 maanden na de kennisgeving van een niet-slagen voor een vorige selectieproef voor dezelfde graad worden ingediend, worden in dit verband door de deliberatiecommissie aanvaard.

3 Generieke selectieprocedure

Om opgenomen te worden in de werfreserve, dient de kandidaat te slagen voor de generieke selectieprocedure.

De generieke selectie, die plaatsvindt in het kader van de externe aanwerving van kandidaat-beveiligingsagenten van politie, wordt punctueel georganiseerd.

Gedurende deze generieke selectie, wordt de kandidaat getest in de volgende 4 domeinen aan de hand van één of meer testen voor elk domein, dit om zijn potentieel te evalueren voor de opleiding en voor het uitoefenen van een functie in de organisatie na het beëindigen van de opleiding :

(1) Cognitief: beschikt de kandidaat over de cognitieve vaardigheden voor de uitoefening van een functie in de desbetreffende graad binnen de organisatie na het vervolledigen van de opleiding?
(2) Persoonlijkheid: voldoet de kandidaat aan de persoonlijkheids-criteria, specifiek bepaald voor de uitoefening van een functie in de desbetreffende graad binnen de organisatie?

---

[3] Artikel 81 van de Exoduswet : "*Maakt ambtshalve en zonder opzegtermijn het voorwerp uit van een definitieve ambtsontheffing :*
1° het personeelslid dat niet meer voldoet aan de nationaliteitsvoorwaarde, voor zover dit een wervingsvoorwaarde uitmaakte en nog steeds uitmaakt, dat niet meer zijn burgerlijke en politieke rechten geniet, dat niet meer voldoet aan de dienstplichtwetten of dat schriftelijk heeft meegedeeld dat het zijn opdrachten niet meer kan of wil uitvoeren omwille van filosofische of religieuze redenen;
2° het personeelslid dat ambtshalve op rust wordt gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid of met toepassing van artikel 82;
3° het personeelslid dat overeenkomstig artikel 125, derde lid, van de wet meer dan tien dagen onregelmatig afwezig is gebleven;
4° het personeelslid dat zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten of van de strafwetten de ambtsontheffing ten gevolge heeft;
5° het personeelslid dat tuchtrechtelijk is afgezet of ambtshalve is ontslagen;
6° de aspirant, met uitzondering van de aspirant die in het raam van de bevordering door overgang naar een hoger kader als dusdanig is aangesteld, die definitief wordt afgewezen;
7° de stagiair, met uitzondering van de stagiair die in het raam van de bevordering door overgang naar een hoger niveau als dusdanig deze hoedanigheid heeft verworven, die wegens beroepsongeschiktheid is ontslagen;
8° het personeelslid van wie de beroepsongeschiktheid bedoeld in artikel 83 definitief vastgesteld is.
9° het personeelslid dat er zich in het raam van de aanwerving bewust van onthoudt melding te maken van gegevens betreffende een belangrijke medische aandoening of zijn betrokkenheid in politionele en/of gerechtelijke onderzoeken verzwijgt."

[4] De aanpassingen van de generieke procedure zijn aanzienlijk. De selectiecommissie is in de nieuwe procedure afgeschaft. Daarnaast zijn de taaltests en de SJT aangepast. Tenslotte wordt het interview een semigestructureerd interview. Bijgevolg wordt geen rekening gehouden met het niet-slagen in de oude selectieprocedure.

(3) Fysiek en medisch: Heeft de kandidaat de juiste fysieke / medische achtergrond voor de uitoefening van een functie in de desbetreffende graad binnen de organisatie? Zijn er medisch bezwaren?
(4) Antecedenten: Vertoonde de kandidaat in het verleden onberispelijk gedrag? Zouden elementen uit de omgeving van de kandidaat een probleem kunnen vormen bij de toekomstige uitoefening van de functie?

Redelijke aanpassingen:
Om gelijke kansen bij de selectie te bevorderen, kunnen kandidaten met leermoeilijkheden zoals dyslexie, dyscalculie of dysorthografie een redelijke aanpassing vragen voor het afleggen van hun schriftelijke selectieproeven (1/3 extra tijd, mondelinge voorlezing van de vragen, mondeling antwoord op de vragen en niet schriftelijk, gebruik van IT-hulpmiddelen om de vragen schriftelijk te beantwoorden, ...).

Het verzoek wordt bij de inschrijving per e-mail, vergezeld van een medisch attest waarin de noodzaak van redelijke aanpassingen en het gewenste type redelijke aanpassingen worden bevestigd, verzonden aan de dienst Rekrutering en Selectie.

3.1 Cognitieve vaardigheidsproef

De cognitieve vaardigheidsproef bestaat uit de volgende subtesten:

- de bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding:
  De resultaten op deze subtest geven een indicatie over het potentieel van de kandidaat om een functie bij de politie uit te oefenen na de opleiding.
  Deze subtest bestaat uit de volgende onderdelen: het abstract redeneervermogen, het numeriek redeneervermogen en het verbaal redeneervermogen.
  De kandidaat slaagt voor deze subtest als hij een score behaalt die zich minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevindt (T-score 40).

- de evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal (waarin de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich ingeschreven heeft, worden georganiseerd):
  Deze subtest beoordeelt de taalvaardigheid aan de hand van verschillende onderdelen, zoals zinsbouw, woordenschat, spelling, woordkennis en dergelijke.
  De kandidaat slaagt voor deze subtest als hij een score behaalt die zich minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevindt (T-score 40).

3.2 Persoonlijkheidsproef

Deze proef omvat:

- een biografische vragenlijst die dient als basis om het semigestructureerde interview op maat voor te bereiden en herneemt vragen over de studies, professionele antecedenten, de familiesituatie, vrije tijd, motivatie en persoonlijkheid;
- testen om de persoonlijkheid te evalueren : waaronder een competentie-/persoonlijkheidstest, een situational judgement test (SJT) en een dysfunctionele persoonlijkheidsvragenlijst;
- een semigestructureerd interview (door een gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie).

Voor deze persoonlijkheidsproef, wordt de persoonlijkheid van de kandidaat onderzocht op basis van het profiel van een beveiligingsagent van politie dat 6 competenties en 4 waarden bevat[5]:

[5] Zie bijlage 4 van het MB van 28/12/2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het KB van 30/03/2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (UBPol), *B.S.,* 15/01/2002.

COMPETENTIEDOMEINEN	COMPETENTIES	DEFINITIES
MANAGEN VAN INFORMATIE	INFORMATIE BEGRIJPEN	Instructies, procedures en gegevens juist begrijpen en inschatten. Het hoe en het waarom van de dingen inzien en ambigue informatie correct begrijpen. De eigen beperkingen kennen en beseffen dat men zelf niet alles kan weten.
MANAGEN VAN TAKEN	TAKEN UITVOEREN	Uitvoerende taken zelfstandig, correct en systematisch uitvoeren volgens geldende voorschriften en normen. Een geheel van taken binnen de gegeven tijd uitvoeren door een prioriteitenlijst op te stellen.
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.
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.

De evaluatie van de competenties en de waarden gebeurt aan de hand van een selectiematrix die een objectieve beoordeling mogelijk maakt :

Matrix	Situational Judgement Test	Compententie-/persoonlijkheidstest	Semi-gestructureerd interview	Biografische vragenlijst	Cognitieve testen	Dysfunctionele persoonlijkheid-vragenlijst	Motivatie-vragenlijst
Competenties	Scoring			Indicatoren**			
Informatie begrijpen	70%	30%	*	X	X		
Taken uitvoeren	70%	30%	*	X	X		
(Intern) Samenwerken	70%	30%	*	X			
(Extern) Klantgericht optreden	30%	20%	50%	X			
Inzet tonen		40%	60%	X			
Coping		40%	60%	X			
Betrokkenheid-Motivatie			100%	X			X
Normbesef-integriteit			100%	X		X	
Afwezigheid van extremisme			100%	X		X	
Afwezigheid van psychopathologie			100%	X		X	

*Kan onderzocht worden overeenkomstig bepaalde modaliteiten[6]. In dat geval kan de eindscore van de competentie na de weging herzien worden naar boven of naar beneden met een maximum van 1 punt op een schaal van 9 punten.

**Indicatoren ter voorbereiding van het semigestructureerde interview op maat. Hebben geen effect op de eindscore per competentie/waarde (wordt niet gescoord).

Elke competentie/waarde wordt gemeten aan de hand van minimaal twee testen/indicatoren. Aan elke test wordt een weging toegekend (zie het % dat aan elke test voor elke competentie/waarde in de selectiematrix is toegekend). De afgeronde

[6] Deze competenties kunnen in het interview bevraagd worden door het gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie wanneer aan één van volgende criteria voldaan is:
- Extra kans geven aan kandidaten die minder goed scoren op geautomatiseerde (computergestuurde) testen: geen minimale gewogen score van 4 op 9;
- Een of meerdere discrepanties tussen resultaten van geautomatiseerde testen controleren: minimaal verschil van 2 + geen gewogen score ≥ 6;
- Een bijkomende competentie testen wanneer de persoonlijkheidstest wijst op een negatief of sociaal wenselijk antwoordgedrag: op basis van controleschalen.

eindscore voor elke competentie/waarde is de som van de scores die op elke test zijn behaald, rekening houdend met de weging van de test en de mogelijke herziening van de score voor de competentie/waarde. Onder afgerond wordt begrepen, het bekomen van een score die hoger is of gelijk aan een decimaal van 0.5 en het bekomen van een score die lager is of gelijk aan decimaal van 0.4. Concreet: voor een kandidaat die een score behaalt van 3.5 of meer, wordt de score afgerond naar 4 en voor een kandidaat die een score behaalt van 3.4 of minder, wordt de score afgerond naar 3. Elke beoordeelde competentie/waarde[7] wordt gescoord op een schaal van 1 tot 9, overeenkomstig de volgende omschrijvingen:

- score 9: de competentie is sterk aanwezig en sterk ontwikkeld;
- 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 zal een aandachtspunt zijn;
- score 3: de competentie is niet verworven en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen;
- score 2: de competentie is niet verworven en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen op lange termijn;
- score 1: de competentie is niet verworven en de kandidaat toont niet aan dat ze kan ontwikkeld worden.

3.3 Fysiek-medische geschiktheidsproef

Deze proef bestaat uit een fysiek en een medisch luik.

3.3.1 Fysiek luik

Het fysiek luik bestaat uit een functioneel parcours. Om deze proef in alle veiligheid af te leggen, is een goede gezondheid noodzakelijk. Bij twijfel wordt aangeraden om vooraf een arts te raadplegen.

Voor elke kandidaat die deelneemt aan het fysiek luik, voorziet de Federale Politie een sportverzekering om eventuele ongevallen te dekken.

3.3.1.1 'Klassiek' fysiek luik

Het klassiek 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, een 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.

Beschrijving van het hindernissenparcours:

- *Beklimmen van een trap met afsprong*

  Een trap van 2 meter hoog, met in totaal 11 treden, oplopen. De trap heeft geen reling. 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 niet toegestaan op de rand van de trap te zitten om de sprong te maken.

- *Verspringen*

  Over een turnmat met een lengte van 1,5 meter springen, mits aanloop, zonder de mat te raken bij de afzet of bij het neerkomen.

[7] De referentiehandleiding voor de evaluatie van de competenties is het Competentiewoordenboek van de Federale Overheid dat in januari 2018 door de FOD BOSA werd opgesteld.

- *Hoogspringen*

  Over een turnplint springen. Contact met minimum één hand en ten minste één voet op de bovenzijde van de plint is verplicht. Beide voeten moeten over de plint gaan.

- *Tunnel*

  Door een 3 meter lange tunnel van 74 centimeter op 74 centimeter kruipen.

- *Evenwichtsbalk*

  De 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.

- *Beklimmen van een trap met afsprong (idem punt 1)*

  Een trap van 2 meter hoog, met in totaal 11 treden, oplopen. De trap heeft geen reling. 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 niet toegestaan op de rand van de trap te zitten om de sprong te maken.

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.

3.3.1.2 'Tijdelijk' fysiek luik[8]

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

Beschrijving van de Léger test

De Léger test, of ook 'beeptest' genoemd, is een wetenschappelijk onderbouwde fysiek test: Maximale Aerobe Snelheid (MAS) en schatting van het maximale volume zuurstof (VO2max). Deze test wordt in verschillende domeinen gebruikt (sport, school,…) om het uithoudingsvermogen en het recuperatievermogen te evalueren.

(1) <u>Prestaties</u>

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 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.

[8] Het tijdelijk functioneel parcours wordt gebruikt wanneer het om gezondheidsredenen niet mogelijk is om het klassiek functioneel parcours (hindernissenparcours en krachtproef) op te zetten (bv. in geval van een epidemie).

Het tempo wordt verhoogd met regelmatige intervallen, waardoor de tijd tussen de signalen wordt ingekort. Bij elke tempoverhoging wordt ook het trapnummer gecommuniceerd. Het trapnummer komt overeen met het aantal afgelegde lengtes.

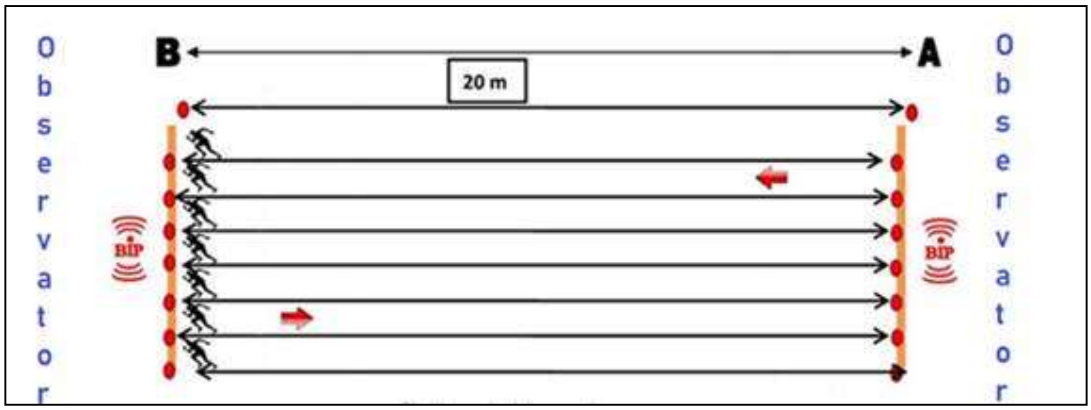
Wanneer de 20 meterlijn niet voor het signaal bereikt wordt, moet de deelnemer doorlopen om de volgende lijn wel op tijd te bereiken voor het volgende signaal.

De test stopt op het moment dat de deelnemer tweemaal na elkaar de 20 meterlijn niet bereikt, of indien hij zelf stopt.

(2) Plaats

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

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



3.3.1.3 Slaagdrempel

- **Klassiek fysiek luik:**

Om voor het klassiek fysiek parcours te slagen, dient de kandidaat elke hindernis van het parcours correct te nemen en het volledig parcours driemaal 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
Genderneutrale kandidaten	200 seconden	220 seconden

- **Krachtproef:**

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 fysiek luik, bestaande uit het volledig functioneel parcours, indien het hindernissenparcours en de krachtproef worden uitgevoerd binnen de vooropgestelde termijnen.

- **Tijdelijk fysiek luik:**

Om voor het tijdelijk functioneel parcours (beeptest) te slagen, moet de kandidaat minimaal de volgende score 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''
Genderneutrale kandidaten	Trap 5 + 15''	Trap 4 + 15''

Een trap komt overeen met 1 minuut lopen. De geluidsband start op trap O en dient als opwarming gedurende 1 minuut (8 km/u). De geluidsband geeft vervolgens de start van trap 1 weer, 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.

Op basis van bovenstaande zal één van de volgende beoordelingen worden gemaakt:

1) De kandidaat bezit de fysieke kenmerken die hem in staat stellen om te starten aan een basisopleiding bij de politie (geschikt);
2) de kandidaat bezit het potentieel om de fysieke kenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt bij de politie uit te oefenen (geschikt);
3) de kandidaat bezit momenteel niet de fysieke kenmerken die hem in staat stellen om te starten aan een basisopleiding bij de politie (mislukt).

3.3.1.4 Wat gebeurt er bij een mislukking?

Indien een kandidaat niet slaagt voor het fysiek luik, heeft hij recht op een eenmalige herkansing. De kandidaat kan tussen twee maanden en een jaar na de eerste poging verzoeken om gebruik te maken van zijn recht op een herkansing.

- <u>Klassiek fysiek luik:</u>

Bij een herkansing moeten steeds de twee delen van het klassiek fysiek luik (functioneel parcours en krachtproef) worden afgelegd, ongeacht voor welk onderdeel er een onvoldoende werd behaald bij de eerste deelname.

- <u>Tijdelijk fysiek luik:</u>

Indien een kandidaat niet slaagt voor het tijdelijk fysiek luik (beeptest), kan hij kiezen om deel te nemen aan:

- ofwel het klassiek fysiek luik (hindernissenparcours en krachtproef);
- ofwel het tijdelijk fysiek luik (beeptest).

De kandidaat zal deze keuze binnen de 5 werkdagen na het vernemen van het resultaat 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 kansen om deel te nemen aan de selectieproeven van het desbetreffende kader. In dit geval dient de kandidaat één jaar te wachten alvorens zich opnieuw te kunnen inschrijven voor de selectieproeven van het desbetreffende kader.

De kandidaat die geen gebruik maakte van de herkansing binnen de maximumtermijn van één jaar, wordt eveneens beschouwd als niet-geslaagd en verliest ook één van de drie kansen om deel te nemen aan de selectieproeven van het desbetreffende kader.

3.3.2 Medisch luik

Deze proef vindt plaats aan het einde van de generieke selectie voor kandidaten die door de deliberatiecommissie geschikt zijn verklaard.

Het medisch luik bevat:

a) de analyse door de preventieadviseur-arbeidsarts van het medisch formulier dat een kandidaat heeft ingevuld samen met zijn behandelende arts;
b) 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 een of meerdere onderzoekende artsen;
c) de radiologische onderzoeken die noodzakelijk worden geacht door de onderzoekende arts.

De medische criteria waaraan de kandidaat in het kader van dit onderzoek moet voldoen, zijn vermeld in bijlage 4 bis van het UBPol.. Een uittreksel van deze criteria is opgenomen in bijlage 1 bij dit reglement.

De medische vragenlijst wordt, op verzoek van de kandidaat, ingevuld door zijn behandelende arts. De kandidaat stuurt de ingevulde medische vragenlijst naar de preventieadviseur - arbeidsarts zodra hij de minimumdrempel voor de cognitieve en persoonlijkheidstesten heeft bereikt.

Op basis van de anamnestische, klinische en technische gegevens en van een door de kandidaat ingevulde medische vragenlijst, verklaart een preventieadviseur-arbeidsarts, die aangewezen is door het diensthoofd van de Interne Directie voor Preventie en Bescherming op het Werk van de Federale Politie, een kandidaat voor een politiefunctie op medisch vlak ofwel:

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

De preventieadviseur-arbeidsarts deelt schriftelijke deze beslissing, en in voorkomend geval ook de reden van zijn ongeschiktheid, aan de kandidaat mee binnen de 10 dagen die volgen op de beslissing.

Indien een kandidaat tijdelijk ongeschikt wordt verklaard in afwachting van de resultaten van verdere onderzoeken die zijn medische geschiktheid herevalueren, wendt hij zich tot een arts van zijn keuze om de onderzoeken zoals gevraagd door de preventieadviseur-arbeidsarts te laten uitvoeren. Eens deze onderzoeken uitgevoerd, bezorgt de kandidaat de resultaten ervan aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Deze herevalueert vervolgens de medische geschiktheid op basis van deze resultaten. In dit geval is het beginsel van de redelijke termijn van toepassing op de herbeoordeling van het dossier en wordt het nieuwe besluit binnen de 60 dagen genomen (niet-dwingende termijn) na ontvangst van de resultaten van de bijkomende medische onderzoeken. .

Artikel IV.I.31 RPPol bepaalt dat: '(…) *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 geschiktheidsproef.'* Dit medisch controleonderzoek maakt deel uit van de selectieprocedure en wordt uitgevoerd door de preventieadviseur – arbeidsarts[9].

3.4 Deliberatiecommissie

Het selectiedossier wordt overgemaakt aan de deliberatiecommissie.

De deliberatiecommissie is samengesteld uit de directeur-generaal van de algemene directie van het Middelenbeheer en de Informatie van de Federale Politie of het personeelslid dat hij aanwijst (die het voorzitterschap waarneemt), 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 competentieprofiel, dit op basis van de behaalde resultaten voor de verschillende selectieproeven. Ze neemt hierbij één van de volgende beslissingen: hetzij 'GESCHIKT' hetzij 'ONGESCHIKT'. Een kandidaat wordt geschikt verklaard als hij de persoonlijkheidskenmerken bezit om een politiefunctie te vervullen.

Om geschikt verklaard te worden, moet de kandidaat minimum een globale eindscore[10] van 50 behalen en een gewogen eindscore van 4 of meer voor elke competentie / waarde. In dit geval stelt de deliberatiecommissie automatisch de geschiktheid vast.

De referentiescores zijn de afgeronde scores (voor de definitie van afronding zie punt 3.2) die voor de verschillende testen werden behaald.

Wanneer de resultaten van de kandidaat niet aan de bovengenoemde automatische selectienormen voldoen, worden het volledig selectiedossier en het advies van het gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie overgemaakt aan de deliberatiecommissie, die op basis van deze informatie bij meerderheid van stemmen een beslissing neemt.

De kandidaat wordt schriftelijk in kennis gesteld van deze beslissing en dit binnen de 15 dagen volgend op de beslissing.

[9] Dit medisch controleonderzoek vindt plaats voor de aanvang van de basisopleiding. De kandidaten bevinden zich dan in de selectieprocedure. De Interne directie voor preventie en bescherming op het werk van de Federale Politie is dus bevoegd voor dit onderzoek.
[10] De globale eindscore is de som van de afgeronde eindscores die voor elke competentie/waarde zijn behaald.

3.5 Antecedenten

Dit deel omvat de volgende stappen:

- een blanco uittreksel uit het strafregister;
- het moraliteitsonderzoek;
- de beoordeling door de moraliteitscommissie.

Blanco uittreksel uit het strafregister

Bij de inschrijving, bezorgt de kandidaat een uittreksel uit het strafregister dat minder dan drie maanden oud is op de datum van de kandidaatstelling via elektronische weg via de site www.jobpol.be. Indien het uittreksel uit het strafregister niet blanco is, wordt de kandidaat niet toegelaten tot de selectieproeven. De kandidaat kan, op basis van een formele vraag bij de Procureur des konings van het arrondissement waar hij woont, een procedure starten voor rehabilitatie.

De kandidaat wordt hiervan schriftelijk geïnformeerd en ten laatste binnen de 15 werkdagen volgend op de dag van de inschrijving en in elk geval voor de datum van de eerste proef die de kandidaat gekozen heeft.

Moraliteitsonderzoek

De kandidaat komt alleen in aanmerking voor de aanwervingsprocedure indien hij van onberispelijk gedrag is en geen risicofactoren vertoont die de aanwerving bij de politie in de weg zouden staan. Daarom wordt parallel met de generieke selectie een moraliteitsonderzoek uitgevoerd.

Het moraliteitsonderzoek wordt verricht door de lokale politiezone van de woonplaats van de kandidaat, die voor het onderzoek relevante informatie kan verzamelen (zoals strafrechtelijke veroordelingen, administratieve sancties en andere relevante gerechtelijke gegevens) en door de screeningsdienst van de dienst Interne Werking van het commissariaat-generaal van de Federale Politie.

Na afloop van het moraliteitsonderzoek, stelt de betrokken korpschef een verslag op met een gemotiveerd advies over het onbesproken gedrag. De onderzoeksverslagen worden overgemaakt aan de moraliteitscommissie binnen de 30 dagen die volgen op de ontvangst van de aanvraag tot een moraliteitsonderzoek door de dienst Rekrutering en Selectie.

Moraliteitscommissie

De moraliteitscommissie wordt voorgezeten door het diensthoofd Rekrutering en Selectie van de Federale Politie of het door hem aangewezen personeelslid, en bestaat verder uit een vertegenwoordiger van de Federale Politie en een personeelslid van de Lokale Politie, aangewezen door de Vaste Commissie van de Lokale Politie.

Op basis van de verslagen en het daarin vervatte gemotiveerd advies, die haar werden overgemaakt door de lokale politiezone van de woonplaats van de kandida(a)te en de screeningsdienst, beslist de moraliteitscommissie of de kandidaat beantwoordt aan de voorwaarden van het onberispelijk gedrag, zoals vermeld in artikel 12, eerste lid, 3° van de wet van 26 april 2002. Indien nodig legt ze een beperking op voor de territoriale inzetbaarheid. Deze beslissing wordt genomen met de meerderheid van stemmen. Het besluit is slechts geldig indien alle leden van de moraliteitscommissie aanwezig zijn. De voorzitter van de moraliteitscommissie stelt de kandidaat in kennis van de gemotiveerde beslissing

De moraliteitscommissie kan op elk moment van de selectieprocedure een beslissing nemen:

1. Bij de inschrijving: na onderzoek van het uittreksel uit het strafregister;
2. Bij terugkeer van de screening door de dienst Interne Werking van het commissariaat-generaal van de Federale Politie: na onderzoek van de verschillende gegevensbanken;
3. Bij de terugkeer van het antecedentenonderzoek dat is uitgevoerd door de politiezone van de woonplaats van de kandidaat: na onderzoek van de verschillende gegevens die daarin zijn vermeld;
4. Na de persoonlijkheidsproef: na onderzoek van de relevante informatie betreffende het onberispelijk gedrag van de kandidaat.
5. Na afloop van alle selectieproeven: na onderzoek van alle in de punten 1 tot en met 4 verzamelde gegevens.

Het staat de kandidaat vrij om tegen de beslissing in beroep te gaan bij de minister van Binnenlandse Zaken. Op straffe van niet-ontvankelijkheid moet het beroep bij aangetekend schrijven worden ingediend binnen 16 dagen na de kennisgeving van de beslissing.

De minister neemt een besluit op basis van het advies van een paritaire commissie die bij de AIG is ingesteld. Het beginsel van de redelijke termijn is van toepassing op de behandeling van het beroep van de kandidaat. In dit verband wordt de beslissing genomen binnen de 60 dagen na ontvangst van het verzoek om beroep (niet-dwingende termijn).

De kandidaat kan de minister ook te allen tijde verzoeken de beperking van de territoriale inzet te herzien. De minister beslist op advies van de korpschef of van DGR. Het beginsel van de redelijke termijn is van toepassing op de behandeling van de aanvraag van de kandidaat. In dit geval wordt de beslissing genomen binnen de 60 dagen na ontvangst van het verzoek om beroep (niet-dwingende termijn).

4 Vrijstellingen

a. Kandidaten die vanaf 1 april 2009 geslaagd zijn voor de cognitieve vaardigheidsproef voor ten minste hetzelfde kader, zijn vrijgesteld van deze proef.
b. Een kandidaat die enkel geslaagd is voor het fysiek luik van de fysiek-medische geschiktheidsproef (niet geslaagd voor het medisch luik van de proef) is vrijgesteld van het fysiek luik van deze proef gedurende één jaar vanaf de datum van kennisgeving van slagen.
c. Kandidaten die bij een vorige selectieprocedure geslaagd zijn voor de fysiek-medische geschiktheidsproef, worden van deze proef (fysiek luik en medisch luik) vrijgesteld gedurende een periode van twee jaar, gerekend vanaf de datum van kennisgeving van het slagen.
d. Operationele personeelsleden die deelnemen aan een externe selectieprocedure met het oog op een hoger kader, zijn vrijgesteld van de fysiek-medische geschiktheidsproef.
e. Operationele personeelsleden zijn vrijgesteld van het moraliteitsonderzoek.
f. De kandidaat-(beveiligings)agent van politie die in het raam van een voorafgaande selectieprocedure voor hetzelfde kader de voor de persoonlijkheidsproef bepaalde minimumdrempel heeft behaald, is vrijgesteld van de persoonlijkheidsproef bedoeld binnen de twee jaar te rekenen vanaf de kennisgeving van zijn slagen
g. De kandidaat-(beveiligings)agent van politie en de kandidaat-inspecteur van politie die in het raam van een selectieprocedure voor een hoger kader door de deliberatiecommissie geschikt werden bevonden voor respectievelijk het (beveiligings)agentenkader en het basiskader, zijn vrijgesteld van de persoonlijkheidsproef binnen de twee jaar te rekenen vanaf de kennisgeving van de beslissing van de deliberatiecommissie.

5 Toelating tot de basisopleiding

5.1 Gezondheidstoestand

Voorafgaand aan de toelating tot de basisopleiding vindt voor elke kandidaat een medisch controleonderzoek plaats. Dit onderzoek gaat na of er geen grondige wijzigingen hebben plaatsgevonden in het medisch profiel van de kandidaat sinds de fysiek-medische geschiktheidsproef.

5.2 Uitstel van toelating

De kandidaat die wordt toegelaten tot de basisopleiding en die om gezondheidsredenen, wegens zwangerschap, omwille van een lopende arbeidsovereenkomst, in het laatste jaar van een opleiding zit en zijn studies wil afwerken, of mantelzorg verleent aan een naast familielid, verhinderd is om deel te nemen, wordt door het diensthoofd Rekrutering en Selectie verzocht om deel te nemen aan de basisopleiding die na het einde van de verhindering wordt georganiseerd.

Het verzoek om uitstel moet worden gestaafd met een geldig document (medisch attest, attest van de werkgever, ...).

6 Richtlijnen van de aanwervingsprocedure

6.1 Uitnodiging

De kandidaat schrijft zich in via de website www.jobpol.be en kiest via een digitale kalender de data waarop hij de selectieproeven wil afleggen, met uitzondering van het medisch luik. Vervolgens ontvangt hij een schriftelijke bevestiging (per e-mail) van de inschrijving, met inbegrip van de data waarop hij voor de verschillende proeven is ingeschreven, de praktische regelingen en de regels die gelden in geval van afwezigheid, onbeschikbaarheid of verzaking.

6.2 Aanwezigheid

De kandidaat wordt gevraagd aanwezig te zijn op de locatie en het tijdstip die vermeld staan op de uitnodiging. Eender welke vertraging kan een weigering tot deelname aan de proeven inhouden.

6.3 Onbeschikbaarheid

Met het oog op de planning van het medisch luik, kan elke kandidaat de dienst Rekrutering en Selectie via het inschrijvingsformulier in kennis stellen van te voorziene onbeschikbaarheden voor een bepaalde periode. Deze onbeschikbaarheden mogen evenwel de termijn van zes maanden niet overschrijden. Indien de onbeschikbaarheid de zes maanden niet overschrijdt, wordt de kandidaat niet als afwezig beschouwd voor de proeven maar zal zijn deelname uitgesteld worden naar een later tijdstip. Indien de periode van onbeschikbaarheid langer duurt dan zes maanden, dient de kandidaat aan het einde van deze periode van zes maanden een nieuw verzoek van onbeschikbaarheid in.

De kandidaat verwittigt schriftelijk de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, Kroonlaan, 145A te 1050 Brussel (of per e-mail: DRP.RecSel.Assessment.Ops.NL@police.belgium.eu) van zijn onbeschikbaarheid voor een selectieproef binnen de vijf werkdagen (niet-dwingende termijn) vóór de selectieproef. Een onverwachte afwezigheid mag telefonisch ter kennis worden gebracht, mits schriftelijke bevestiging, uiterlijk binnen de tien werkdagen na de proef.

6.4 Afwezigheid

Een afwezigheid tijdens de selectieproeven kan beschouwd worden als:

- **ongerechtvaardigd**: afwezigheid waarvoor de kandidaat, uiterlijk tien dagen na de proef, geen geldige reden opgeeft.
- **gerechtvaardigd**: afwezigheid waarvoor de kandidaat, uiterlijk tien dagen na de proef, een geldige reden opgeeft.

Wat is een gerechtvaardigde afwezigheidsreden?

- afwezigheid wegens gezondheidsreden (of zwangerschap), indien een medisch attest wordt voorgelegd;
- onderwijsmatige verplichtingen, indien een attest wordt voorgelegd;
- beroepsverplichtingen, indien een geldig document of attest wordt voorgelegd;
- andere onvoorzienbare omstandigheden, indien een geldig document of attest wordt voorgelegd.

Bij een ongerechtvaardigde afwezigheid voor één of alle selectieproeven, kan de kandidaat als niet-geslaagd beschouwd worden door het diensthoofd Rekrutering en Selectie en verliest deze een kans voor de selectie (met als gevolg een wachttijd van een jaar alvorens opnieuw toegelaten te kunnen worden tot de selectieprocedure, cfr. punt 2.c.)[11].

Het diensthoofd Rekrutering en Selectie stelt de kandidaat in kennis van de kwalificatie van zijn afwezigheid (gerechtvaardigd of ongerechtvaardigd) en van de gevolgen daarvan.

[11] Artikel IV.I.28bis RPPol voorziet: "*De kandidaat die zonder aanvaardbare reden afwezig is op het ogenblik dat een selectieproef plaatsvindt, wordt door het hoofd van de dienst van de Rekrutering en van de Selectie van de Federale Politie uitgesloten van verdere deelname*.''

6.5 Verzaking

Een verzaking betekent dat de kandidaat uitdrukkelijk aangeeft een einde te willen stellen aan zijn kandidatuur. Deze verzaking wordt schriftelijk overgemaakt aan de dienst Rekrutering en Selectie. Dit leidt tot een definitieve stopzetting van de lopende selectieprocedure.

6.6 Hulpmiddelen

In principe zijn er geen hulpmiddelen toegestaan tijdens de selectieproeven, tenzij anders vermeld in de uitnodigingsbrief, (onder meer wanneer een redelijke aanpassing toegekend is aan de kandidaat – zie punt 3).

6.7 Bedrog

Ieder vastgesteld bedrog of iedere vastgestelde poging daartoe zal gesanctioneerd worden met verwijdering van de kandidaat uit de testlocatie, wat dan ook een mislukking kan inhouden voor het lopende selectiegedeelte. Het diensthoofd Rekrutering en Selectie of zijn vervanger beslist over de te nemen maatregelen met betrekking tot het vastgestelde gedrag. Naargelang de ernst van de feiten bestaan de maatregelen uit de stopzetting en dus de eventuele mislukking voor de lopende proef of de uitsluiting van de volledige selectieprocedure.

6.8 Resultaten

Alle resultaten van de selectieproeven worden schriftelijk ter kennis gebracht aan de kandidaten binnen een termijn van 15 werkdagen die volgen op de proef.

6.9 Feedback

Na elke stap van de selectieprocedure ontvangt de kandidaat schriftelijke de resultaten en de feedback over de resultaten binnen de 15 werkdagen die volgen op de desbetreffende stap.

Elke kandidaat kan vragen om persoonlijk bijkomende informatie te krijgen over de resultaten van de generieke selectie alsook een eventuele kopie van zijn selectiedossier. Deze vraag moet schriftelijk worden gesteld (DRP.RecSel.Assessment.Feedback.NL@police.belgium.eu) en binnen een redelijke termijn (maximum drie maanden). De dienst Rekrutering en Selectie zal binnen de 15 werkdagen die volgen op de ontvangst van de aanvraag de bijkomende informatie schriftelijk bezorgen aan de kandidaat.

6.10 Aansprakelijkheid

In de mate waarin alle nodige maatregelen werden genomen om elk redelijk voorzienbare schade te voorkomen, zijn, in geval van ongevallen, de klassieke regels van aansprakelijkheid van toepassing. Aan de kandidaat wordt aangeraden om, in geval van een ongeval, contact op te nemen met zijn verzekeringsmaatschappij.

Voor elke kandidaat die deelneemt aan het fysiek luik, voorziet de Federale Politie een sportverzekering om eventuele ongevallen te dekken.

6.11 Vakbonden

De representatieve vakorganisaties mogen één vertegenwoordiger afvaardigen die aanwezig is bij de selectieproeven. Niettemin, bij examens of vergelijkende examens van grote omvang (gelet op het groot aantal kandidaten of de gedecentraliseerde materiële organisatie van de proeven), en wanneer het nagaan van de regelmatigheid ervan door één afgevaardigde onmogelijk blijkt, kunnen meerdere afgevaardigden per representatieve vakorganisatie worden toegelaten om de proeven bij te wonen.

De vertegenwoordigers wonen de activiteiten bij zonder hierin tussen te komen en mogen tijdens de proeven geen contact hebben met de kandidaten.

Ze nemen niet deel aan de voorbereiding of de beraadslaging van de deliberatiecommissie. Ze kunnen hun opmerkingen over het verloop van de proef in een verslag doen acteren en vragen om dat over te maken aan het diensthoofd Rekrutering en Selectie van de Federale Politie.

Overeenkomstig de omzendbrief GPI20 betreffende de aanwezigheid van representatieve vakorganisaties bij examens en vergelijkende examens, deelt de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie de data-tijdstippen-plaatsen van de proeven mee.

6.12 Beroep

Naast de interne beroepsprocedures die specifiek zijn voor bepaalde fasen van de generieke procedure, kan het definitieve besluit 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 in artikel85bis 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 in het voormelde besluit van de Regent van 23 augustus 1948.

Het verzoek moet ofwel per aangetekende post naar de griffie van de Raad van State worden verstuurd, ofwel via de elektronische procedure via de website van de Raad van State.

Bij verzending per post moet het origineel van het verzoekschrift vergezeld gaan van drie voor eensluidend verklaarde afschriften, plus een afschrift voor de tegenpartij. De aanvraag moet de volgende informatie bevatten:

- naam en adres van de verzoeker;
- het bestreden besluit;
- de naam van de autoriteit die de aangevochten beslissing heeft genomen;
- een uiteenzetting van de feiten;
- een uiteenzetting van de middelen waarin wordt uitgelegd welke rechtsregels er werden geschonden en op welke wijze.

De aandacht van de kandidaten wordt gevestigd op het feit dat, indien zij bijkomende informatie wensen over de resultaten van de selectie alsook een kopie van hun selectiedossier alvorens beroep aan te tekenen, moeten dit zo spoedig mogelijk doen nadat zij in kennis zijn gesteld van de definitieve beslissing en ermee rekening houden dat de dienst Rekrutering en Selectie beschikt over een termijn van 15 werkdagen om schriftelijk op hun aanvraag te antwoorden.

Bijlage 1: UITTREKSEL MEDISCHE CRITERIA

Extract[12] uit bijlage 4bis bij het ministerieel besluit van 28 december 2001.

Biometrie

De minimale vereiste lengte bedraagt 152 centimeter.

Ziektes/Aandoeningen

OGEN

Is ongeschikt, de kandidaat:

- die de minimaal vereiste gezichtsscherpte, zo nodig met een optische correctie, van ten minste 8/10 voor elk oog afzonderlijk niet vertoont.
- die de minimaal vereiste gezichtsscherpte, zonder optische correctie, van 1/10 voor elk oog afzonderlijk niet vertoont.
- die slechts één oog functioneel gebruikt.
- die getroffen is door keratoconus.
- bij wie het gezichtsveld een defect of vernauwing vertoont.
- die, na vijf minuten aanpassing aan de duisternis en zo nodig met een optische correctie, niet het vereiste minimumzicht in het schemerdonker van 2/10 voor beide ogen tegelijk vertoont.
- die de basiskleuren (rood, groen en geel) niet vlot kan waarnemen en onderscheiden.

NEUS-KEEL-OREN

Is ongeschikt, de kandidaat:

- bij wie het gemiddeld gehoorverlies, op de frequenties 500,1000 en 2000 Hertz, gemeten aan elk oor afzonderlijk, meer bedragen dan 30 dBA.
- die een gehoorapparaat (uitwendig of implant) draagt.

PULMONAAL

Is ongeschikt, de kandidaat:

- die evolutieve longtuberculose heeft.
- bij wie de Tiffeneau-Index niet ten minste 70 % bedraagt.
- die perorale corticoïden of IgE-antilichamen gebruikt.

CARDIOVASCULAIR

Aangeboren of verworven hartafwijkingen welke leiden tot een verminderde inspanningscapaciteit, tot een verhoogd risico op hartritmestoornissen of voortijdig ernstig hartlijden, leiden tot ongeschiktheid.

Is ongeschikt, de kandidaat:

- die een systolische bloeddruk hoger dan 180 mmHg en/of een diastolische bloeddruk hoger dan 100 mmHg heeft;
- die lijdt aan een aandoening met een duidelijk verhoogd risico op een plotselinge bewustzijnsstoornis of een plotseling functieverlies;

[12] Dit uittreksel bevat alleen medische criteria die automatisch tot ongeschiktheid leiden. De volledige lijst van medische criteria is opgenomen in bijlage 4bis van het besluit van 28 december 2001.

- met stoornissen ten gevolge van chronisch hartfalen optredend bij gewone fysieke inspanning (NYHA klasse2), cardiomyopathie, aangeboren gebrek van het hart of de grote vaten, aangeboren of verworven klepafwijking (al dan niet met een klepprothese), een ischemische hartziekte ten gevolge van een kransslagaderlijden;
- met ernstige stoornissen van het hartritme of van de atrioventriculaire geleiding;
- met een ingeplante pacemaker;
- met een ingeplante defibrillator;
- met angina pectoris die optreedt bij rust, bij de minste emotie of bij andere relevante uitlokkende factoren;
- met belangrijke beschadiging van het myocard, duidelijk aangetoonde letsels van een vroeger myocardinfarct, duidelijk bewezen tekens van coronair lijden en hartfalen.

LEVER/GALBLAAS/PANCREAS

Is ongeschikt, de kandidaat:

- die perorale corticoïden of IgE-antilichamen gebruikt.
- die lijdt aan elke vorm van kunstmatig stoma of ernstige leverinsufficiëntie.
- met diabetes mellitus:
    - waarbij door hypo- of hyperglycemie een plotse bewustzijnsdaling kan optreden;
    - bij wie de aandoening gepaard gaat met ernstige verwikkelingen ter hoogte van de ogen, het zenuwstelsel, de nieren of de bloedvaten;
    - die wordt behandeld met insuline of bloedsuikerverlagende tabletten die in een therapeutische dosis hypoglycemieaanvallen kunnen veroorzaken.
- die een insulinepomp draagt.

URI-GENITAAL

Is ongeschikt, de kandidaat:

- met ernstige nierinsufficiëntie.
- met elke vorm van kunstmatig stoma.
- met een niertransplantatie.

ONDERSTE LEDEMATEN

Is ongeschikt, de kandidaat:

- met anatomisch of functioneel verlies van het geheel of een gedeelte van één der onderste ledematen;
- met een gestoorde beweeglijkheid van de gewrichten van de onderste ledematen, voor zover deze beperkingen de normale uitoefening van de taken onmogelijk maken.

BOVENSTE LEDEMATEN

Is ongeschikt, de kandidaat:

- met anatomisch of functioneel verlies van het geheel of een gedeelte van één der bovenste ledematen;
- met een gestoorde beweeglijkheid van de gewrichten van het bovenste lidmaat, voor zover deze beperkingen de normale uitoefening van de taken onmogelijk maken;
- met verlies van het grijpvermogen van één der handen.

DEGENERATIEVE AANDOENINGEN

Alle degeneratieve musculaire, tendineuze, ligamentaire, osteo-articulaire aandoeningen of aandoeningen van reumatische aard welke de onmogelijkheid om aan de normale functionele eisen van het beroep te voldoen met zich meebrengen, leiden tot ongeschiktheid.

ZENUWSTELSEL

Elke afwijking van de schedelbeenderen welke leidt tot neurologische stoornissen of welke het uitvoeren van normale opdrachten verhindert, leidt tot ongeschiktheid.

Is ongeschikt, de kandidaat:

- met epilepsie of die een epileptische aanval heeft gehad, ongeacht het al dan niet ondergaan hebben van curatieve cerebrale chirurgie;
- met pathologische somnolentie of bewustzijnsstoornissen ten gevolge van het narcolepsie/cataplexiesyndroom of het slaapapneusyndroom;
- met een aandoening van het centraal of het perifeer zenuwstelsel waardoor een acute stoornis in de hersenfuncties veroorzaakt kan worden met een plotseling bewustzijnsverlies of een plotseling onvermogen tot gevolg;
- wiens functionele, zintuiglijke, cognitieve of locomotorische vaardigheden zijn aangetast door een heelkundige ingreep wegens een intracraniële aandoening;
- die een cerebro-vasculaire aandoening heeft gehad;
- met een evolutieve neurologische aandoening met invloed op de functionele vaardigheden, in zoverre deze de veilige uitvoering van operationele opdrachten in het gedrang kan brengen.

PSYCHIATRISCHE AANDOENINGEN

Is ongeschikt, de kandidaat:

- met geestelijke aandoeningen die een plotselinge bewustzijnsstoornis, een dissociatieve of een acute stoornis van de hersenfuncties kan veroorzaken, zich uitend in een afwijking in het gedrag, een plots verlies van het normaal functioneren, een stoornis in het oordeels-, aanpassings- of perceptievermogen of de psychomotorische reacties van de kandidaat kunnen verstoren;
- met manisch depressief syndroom / schizofrenie / persoonlijkheidsstoornissen met nadelige beïnvloeding van het oordeelsvermogen.

GENEESMIDDELENGEBRUIK

Is ongeschikt, de kandidaat:

- die aan psychotrope stoffen verslaafd is of die stoffen overmatig gebruikt zonder daaraan verslaafd te zijn;
- die regelmatig, in welke vorm dan ook, psychotrope stoffen gebruikt die een nadelige invloed op de uitvoering van de functie kunnen hebben of die dusdanige hoeveelheden gebruikt dat het gedrag daardoor ongunstig wordt beïnvloed;
- die andere geneesmiddelen of geneesmiddelencombinaties gebruikt die de waarneming, de stemming, de aandacht, de psychomotoriek en het oordeelsvermogen ongunstig beïnvloeden.

ALCOHOL

De kandidaat die aan alcohol verslaafd is of zich niet kan onthouden van alcoholgebruik is ongeschikt.