

INFOSESSIE

26 juni 2025

COMMISSARIS VAN POLITIE (EXTERNE WERVING) sessie 2025 – 2027



VOORSTELLING

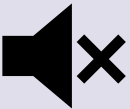
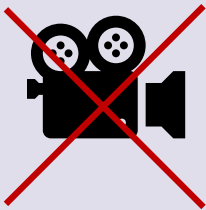
Federale Politie

Algemene Directie van het Middelenbeheer en de Informatie

Directie Personeel

Departement Rekrutering en Selectie

PRAKTISCHE AFSPRAKEN

- Tijdens de presentatie:  & 
- Vragen? —→ via de chat! 
- Geen opname > www.jobpol.be

INHOUD

- Commissaris van politie binnen het politielandschap
- Informatie over de selectieprocedure
 - Commentaarverhandeling
 - Cognitieve vaardigheidsproef
 - Sportproef
 - Persoonlijkheidsproef
 - Medische proef
 - Deliberatiecommissie
 - Moraliteitscommissie
- Voorbereiden op de proeven
- Opleiding

COMMISSARIS VAN POLITIE

- Leidinggevende functie
- Behalen van operationele doelen
- Strategische benadering van projecten
- Opvolgen, corrigerende maatregelen en rapporteren
- Bij Lokale en Federale Politie

Je solliciteert voor de

« Geïntegreerde Politie, gestructureerd op 2 niveaus »

≠ één politie

LOKALE POLITIE

- Korpschef / Politiecollege/Politieraad
- 7 Basisfunctionaliteiten
- Zonaal veiligheidsplan

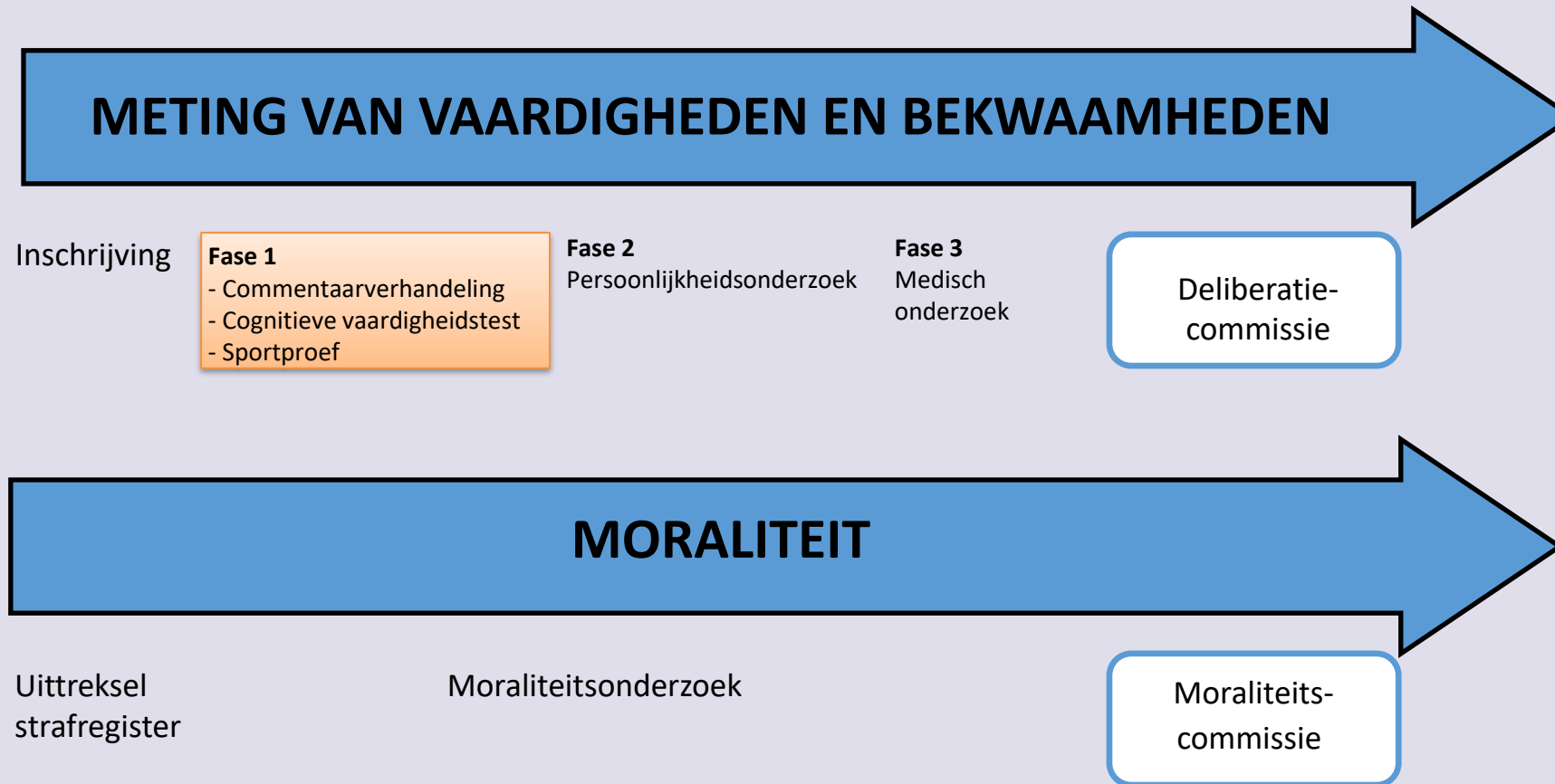
FEDERALE POLITIE

- **Binnenlandse Zaken / Justitie / Commissaris - Generaal**
- **3 Algemene directies :**
 - de Algemene Directie van Bestuurlijke Politie
 - de Algemene Directie van Gerechtelijke Politie
 - de Algemene Directie van het Middelenbeheer en de Informatie
- **Nationaal Veiligheidsplan (www.fedpol.be)**

SELECTIEPROCEDURE

- Online infosessie: 26/06/2025
 - Oproep (zie www.jobpol.be) – inschrijving tot 30/06/2025
 - Datum commentaarverhandeling: 09/09/2025
 - Verdere selectieproeven: najaar 2025
 - Start opleiding : maart 2026 (in principe)
- > Toelatingsvoorwaarde: houding zijn van diploma of getuigschrift niveau A

SELECTIEPROCEDURE VOOR DE KANDIDAAT – COMMISSARIS VAN POLITIE



COMMENTAARVERHANDELING

- Commentaar schrijven na het lezen van een tekst (pen en papier)
- Logisch en gestructureerd schrijven (vorm en inhoud)

Onze tips



TAAL

1. Fris de **spellingsregels** op (bv. gebruik hoofdletters en leestekens, dt-regel, ij/ei, vervoeging werkwoorden)
2. **Noteer lidwoorden** waar nodig en let op een correct gebruik van voornaamwoorden.
3. Let erop dat je **correcte woorden** gebruikt en deze ook in de **juiste context** plaatst.
4. Besteed aandacht aan je **zinsconstructie**. Je kan best gebruik maken van korte en eenvoudige zinnen, eerder dan lange en ingewikkelde zinnen.



ALGEMEEN

6. Je kan oefenen door **zelf eens een verslag te schrijven** over een film/nieuwsbericht, hetgeen je eventueel kan laten nalezen door iemand die goed is in taal.
7. Hou rekening met de **instructies** (bv. over het minimum aantal regels).
8. Lees je verslag goed na.

Opgelet: pen en papier

COGNITIEVE VAARDIGHEIDSTEST

- Potentieel om de basisopleiding te volgen:

- Vermogen om abstract te redeneren
- Vermogen om te redeneren met cijfers
- Vermogen om informatie te verwerken

👉 Bekijk de demo « potentialiteit »: www.jobpol.be

- Taaltest

- Begrijpend luisteren, begrijpend lezen, woordenschat, grammatica

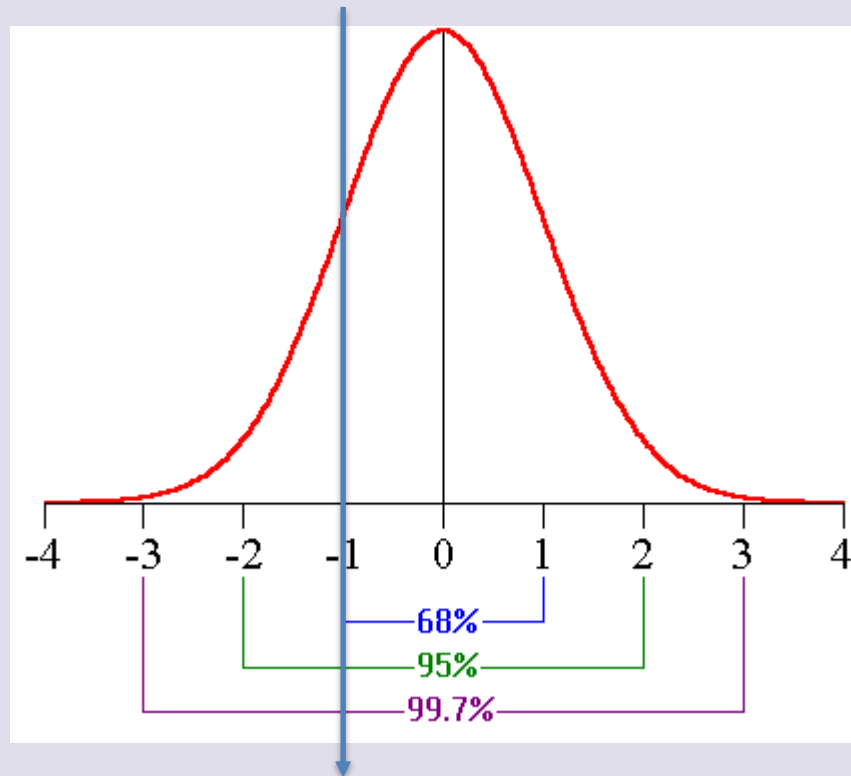
👉 Bekijk de demo « taal »: www.jobpol.be

SLAGINGSDREMPEL

1. Commentaarverhandeling
= T-score 40
2. Cognitieve vaardigheidstest
= T-score 40
3. Taaltest
= T-score 40

 Eindresultaat = gemiddelde van deze 3 scores

T-SCORE



T-score 40
(slagingsdrempel)

SPORTPROEF

Functioneel parcours:

- Hindernissenparcours
- Krachtproef

	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

 Bekijk het functioneel parcours: https://www.youtube.com/watch?v=ActF6z_sE_Q

SELECTIEPROCEDURE VOOR DE KANDIDAAT – COMMISSARIS VAN POLITIE



PERSOONLIJKHEIDSPROEF

Inhoud:

1. Biografische vragenlijst en verklaringen op eer (online/thuis in te vullen)
2. Computergestuurde testen (online/thuis in te vullen)
 - Persoonlijkheidsvragenlijst
 - Vragenlijst gedragstendenzen
 - Situationele Judgement Test = SJT
 - Motivatievragenlijst
3. Semigestructureerd interview

Persoonlijkheidstest

Kies de eigenschap die het meest en de eigenschap die het minst aansluit bij uw persoonlijkheid.

	Meest	Minst
Energiek	☐	☐
Aangenaam in de omgang	☒	☐
Gewetensvol (= oprecht en eerlijk)	☐	☐
Evenwichtig (= ik beheers mijn gevoelens)	☐	☐
Geïnteresseerd in veel dingen	☐	☒

👉 Bekijk de demo « persoonlijkheidstest »: www.jobpol.be

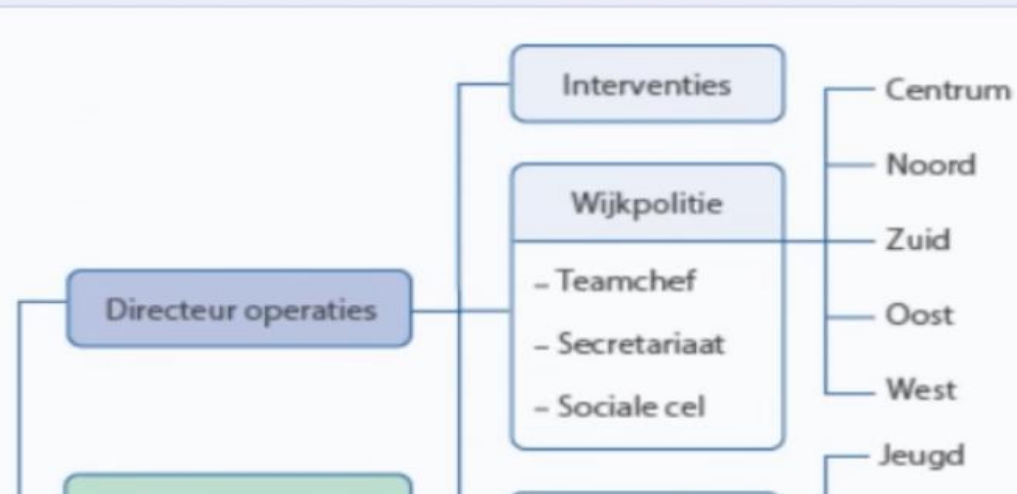
SJT



Instructies

In deze oefening neemt u de positie in van teamchef van een interventieploeg in een middelgrote stad. In totaal zijn er 100 medewerkers van interventieploegen. Uw team is wisselend van samenstelling en telt een zestal medewerkers. U doet zelf ook mee met interventies. Uw team handelt dringende oproepen af en stelt de noodzakelijke vaststellingen op. Er zijn drie taken: (1) algemeen politietoezicht (2) interventiepolitie (operationeel 24 uur per dag) en (3) dispatching, wachtdienst.

Het onthaal bevindt zich naast het bureau van het afdelingshoofd interventies. Dispatchers staan in voor de werk- en taakverdeling van de interventieploegen. Andere afdelingen zijn Milieuhandhaving en Verkeershandhaving. Milieuhandhaving verricht opsporingsonderzoeken in het kader van milieumisdrijven bij bedrijven en particulieren. Verkeershandhaving bewaakt de algemene verkeersstroom van de stad (o.a. bij evenementen) en organiseert gerichte verkeerscontroles (alcohol, drugs, geseinde voertuigen).



Een nieuwe collega is aangeworven vanwege haar deskundigheid op een bepaald gebied maar ze toont te weinig initiatief. Hierdoor laat ze haar deskundigheid niet zien en krijgt ze routinetaken. Zij klaagt over het vele routinewerk.

Hoe groot is de kans dat u op de volgende wijzen zou reageren? Kies voor iedere mogelijkheid een percentage.

Ik raad haar aan om bij de directie te klagen.

0 %	± 10 %	± 25 %	± 50 %	± 75 %	± 90 %	100 %
-----	--------	--------	--------	--------	--------	-------



 Bekijk de demo « SJT »: www.jobpol.be

Inventaris gedragstendenzen

1) In het openbaar vervoer en openbare plaatsen begin ik vaak een gesprek met mensen die ik niet ken.

- ☐ A) Helemaal niet eens
- ☒ B) Niet eens
- ☐ C) Eens
- ☐ D) Helemaal eens

Motivatievragenlijst

Ik ben erop gesteld nieuwe diensten en producten op te zetten

Minst

Meest

Ik hou ervan waardering te krijgen voor het werk dat ik aflever

Minst

Meest

Ik wil vooruitkomen in mijn carrière

Minst

Meest

PERSOONLIJKHEIDSPROEF

- Doel selectieprocedure = profiel van de kandidaat toetsen aan het competentieprofiel
- Functie-eisen zijn bepaald in het competentieprofiel
👉 zie www.jobpol.be
- GEEN wervingsreserve (geslaagd + batig gerangschikt > opleiding)

COMPETENTIEPROFIEL COMMISSARIS

Managen van informatie	Integreren	via het leggen van relevante verbanden diverse gegevens op een synthetische manier integreren in een coherent geheel, alternatieven naar voor brengen en deze synthese en alternatieven verder uitwerken in een sluitende conclusie.
Managen van taken	Beslissen	beslissingen nemen op basis van (on)volledige informatie en de nodige acties initiëren om deze beslissingen in de praktijk te brengen
Managen van personen	Mensen aansturen	ervoor zorgen dat iedereen gepast gedrag stelt door duidelijke instructies te geven en door het opvolgen en het bijsturen van hun prestaties in functie van de doelstellingen en de middelen
	Motiveren	anderen erkennen en waarderen voor hun inzet, de eigen leiderschapsstijl aan hen aanpassen en de juiste verantwoordelijkheden aan de juiste personen toevertrouwen om het goed functioneren te bevorderen
Managen van interpersoonlijke relaties	(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
	Adviseren	gericht advies geven aan anderen binnen en buiten de organisatie en een vertrouwensrelatie met hen uitbouwen op basis van eigen geloofwaardigheid en expertise

COMPETENTIEPROFIEL COMMISSARIS

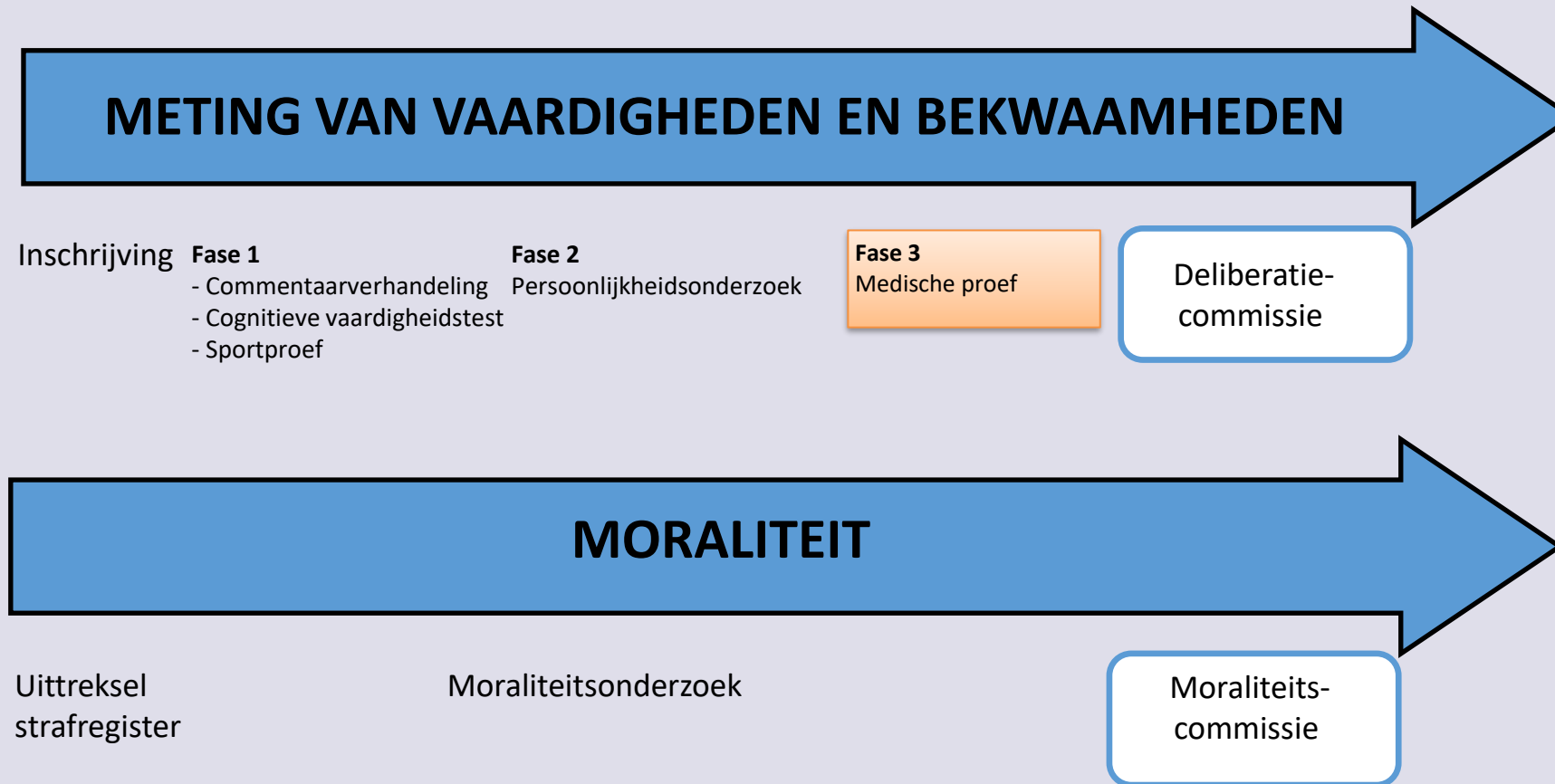
Managen van zichzelf	Coping	reageren op frustraties, obstakels, tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek
	Zichzelf ontwikkelen	de eigen groei actief plannen en beheren in functie van mogelijkheden, interesses en ambities door het eigen functioneren kritisch in vraag te stellen en zicht continu nieuwe inzichten eigen te maken
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

SCORE

Competenties worden beoordeeld op een **9-puntenschaal**:

- 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.

SELECTIEPROCEDURE VOOR DE KANDIDAAT – COMMISSARIS VAN POLITIE



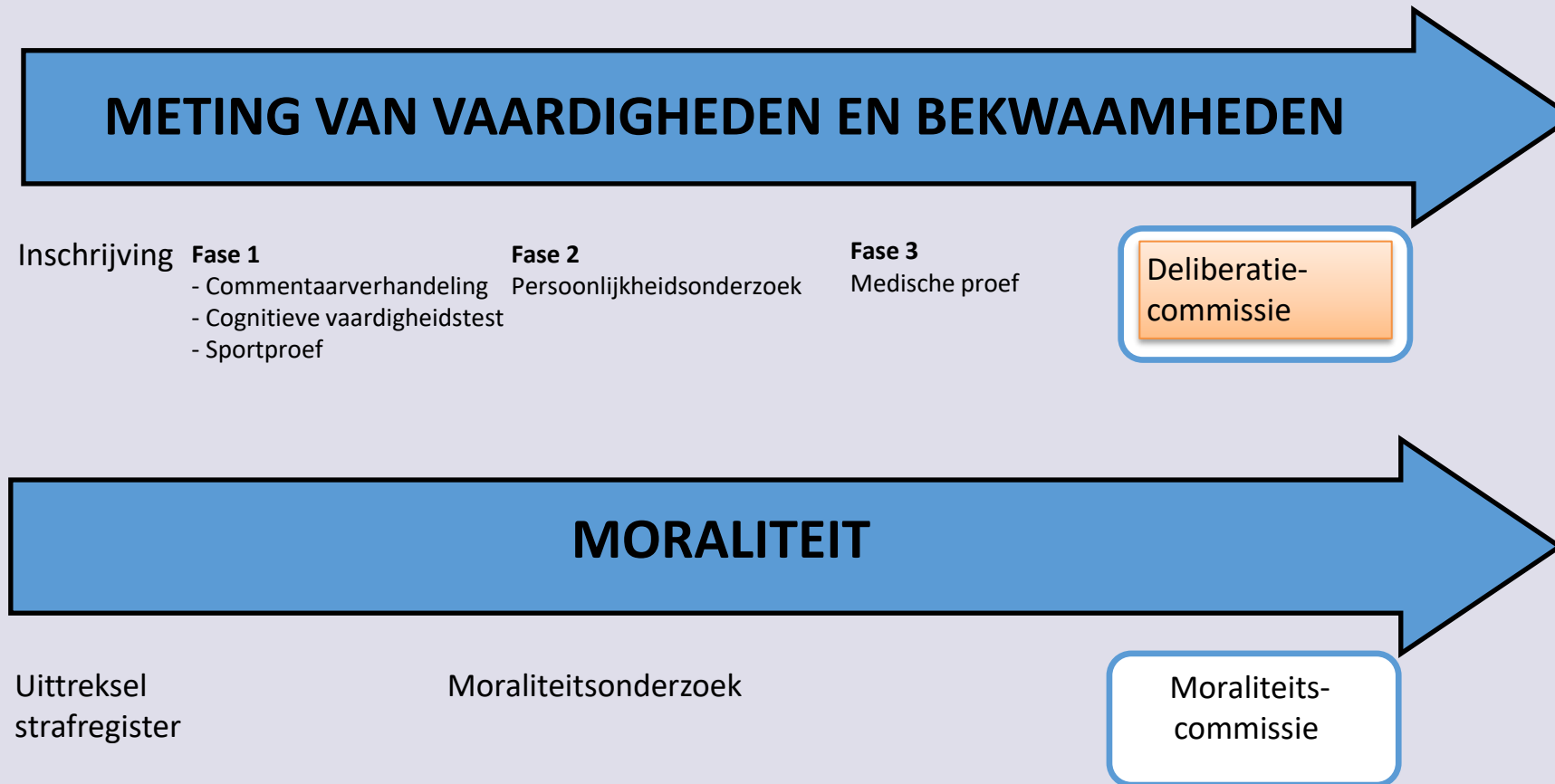
MEDISCHE PROEF

- Het medisch onderzoek duurt ½ dag:

- Medische vragenlijst
- Oog- en oortest
- Urinetest
- Onderzoek tanden
- ...

👉 Gedetailleerde lijst terug te vinden op www.jobpol.be

SELECTIEPROCEDURE VOOR DE KANDIDAAT – COMMISSARIS VAN POLITIE



DELIBERATIECOMMISSIE

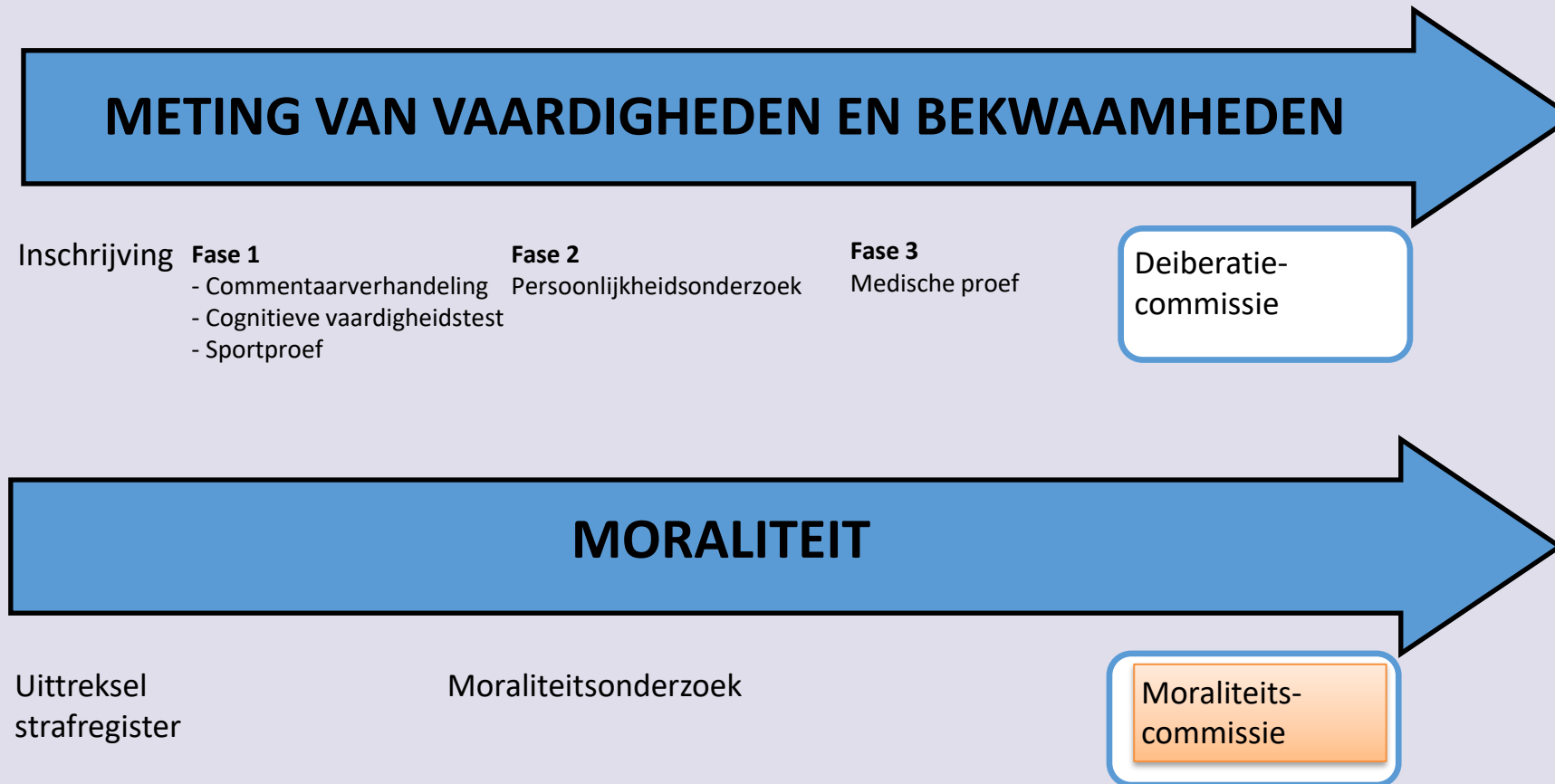
De deliberatiecommissie neemt 1 van de 3 volgende beslissingen op basis van het volledige dossier:

- Zeer geschikt
- Geschikt
- Ongeschikt

➡ Enkel de batig gerangschikten kunnen starten aan de opleiding

📧 Feedback: selectie@police.belgium.eu

SELECTIEPROCEDURE VOOR DE KANDIDAAT – COMMISSARIS VAN POLITIE



MORALITEITSCOMMISSIE

Doel = nagaan van onberispelijk gedrag en of geen risicofactoren aanwezig die de aanwerving bij de politie in de weg staat

➡ **screening & moraliteitsonderzoek**

VOORBEREIDEN OP DE PROEVEN?

1. COGNITIEVE VAARDIGHEDEN: DEMO VAN DE COGNITIEVE TESTEN EN TAASTEST OP WWW.JOBPOL.BE
2. COMPETENTIEPROFIEL OP WWW.JOBPOL.BE
3. OPZOEKINGEN OVER DE LOKALE EN FEDERALE POLITIE WWW.POLITIE.BE , WWW.FEDERALEPOLITIE.BE
4. BEZOEK EVENEMENTEN: DEZE WORDEN AANGEKONDIGD OP WWW.JOBPOL.BE
5. VIA WWW.JOBPOL.BE (VIA DE MODULE 'ZOEK EEN COLLEGA') KAN JE CONTACT OPNEMEN MET EEN VAN ONZE CONTACTPUNTEN BIJ DE LOKALE OF FEDERALE POLITIE (OM JE TE INFORMEREN OVER DE WERKING VAN JE LOKALE POLITIEZONE OF DE FEDERALE DIENST DIE JE INTERESSEERT)
6. PRAAT MET MENSEN UIT JE OMGEVING DIE WERKZAAM ZIJN BIJ DE POLITIE
7. SPORTPROEF: VOORBEREIDINGSSHEMA OP WWW.JOBPOL.BE

OPLEIDING

VEEL SUCCES!

Vragen?

Het jobpol-team staat klaar:



jobinfo@police.belgium.eu



facebook.com/JobpolBE



[jobpol_be](https://www.instagram.com/jobpol_be)



jobpol.be

de politie rekruteert