

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

Uitgiftenummer : DGR-DPRS-2017/20155 N

Ter attentie van de kandidaten-beveiligingsagenten van Politie.

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

Het reglement is van toepassing vanaf 27 november 2017.

Mag ik u vragen het document, dat ik heb opgesteld in uw voordeel, aandachtig te willen doornemen. 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.



Katja De Wolf
Diensthoofd
Dienst rekrutering en selectie

1/16



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

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

1. CONTEXT

De dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie staat in voor de organisatie van de selectieproeven van externe kandidaten-beveiligingsagenten 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 december 2001 ter uitvoering van sommige bepalingen van het RPPol (UBPol of ST 7).
- e. Wet van 12 november 2017 betreffende de beveiligingsassistenten en -agenten van Politie en tot wijziging van sommige bepalingen met betrekking tot de Politie.

Overeenkomstig artikel VII.II.15 RPPol, volgt hierna het selectiereglement.

2. SELECTIEPROFIEL

De kandidaat-beveiligingsagent van Politie moet voldoen aan de persoonlijkheidscriteria, zoals weergegeven in de tabel op de laatste pagina van dit document.

3. DEELNEMINGSVOORWAARDEN

- a. Algemene deelnemingsvoorwaarden voor de kandidaat-beveiligingsagent 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 rijbewijs categorie B (voertuigen met manuele versnellingsbak);
 - (9) slagen in de selectieproeven die toegang verlenen tot de basisopleiding;

2/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

(10) 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 (10) aangehaalde punten.

De voorwaarden bepaald in punt 3 a. (5), (6), (8) en (9) 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-beveiligingsagent 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. De selectieproeven

(1) Een cognitieve vaardigheidsproef:

De cognitieve vaardigheidsproef voor kandidaat-beveiligingsagent van Politie bestaat uit volgende subproeven:

3/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

- 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 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.

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

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

Deze subproef is onderverdeeld in twee delen:

- Het eerste deel heeft als doel, door middel van een verslag en meerkeuzevragen, de juistheid van de elementen, onthouden door de kandidaat, te evalueren (inhoud).

De kandidaat slaagt indien hij/zij op dit deel 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 tweede deel heeft als doel, door middel van een verslag, de schriftelijke vaardigheden te evalueren om op een gestructureerde en begrijpelijke wijze elementen uit de video weer te geven (vorm).

De kandidaat slaagt indien hij/zij op dit deel 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, zullen de andere subproeven niet verbeterd worden.

De resultaten van de cognitieve vaardigheidsproef worden schriftelijk meegedeeld. Dit schrijven brengt het slagen of mislukken op de cognitieve vaardigheidsproef ter kennis aan de kandidaat.

Het slagen in de cognitieve vaardigheidsproef heeft een onbeperkte geldigheidsduur.

(2) Een persoonlijkheidsonderzoek:

1° Inhoud

Het persoonlijkheidsonderzoek heeft tot doel het profiel van de kandidaat te toetsen aan het selectieprofiel, zoals weergegeven in de tabel op de laatste pagina van dit document.

4/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

Deze proef duurt één 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 het persoonlijkheidsonderzoek worden gescoord op een 9-puntenschaal, met volgende invulling:

- 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 één van de volgende beoordelingen uitgebracht:

- de kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem/haar toelaten een ambt bij de Politie (kader van beveiligingsagent) uit te oefenen;
- de kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem/haar toelaten een ambt bij de Politie (kader van beveiligingsagent) uit te oefenen;
- de kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem/haar toelaten een ambt bij de Politie (kader van beveiligingsagent) uit te oefenen.

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

- hetzij de persoonlijkheidskenmerken bezitten;
- hetzij het potentieel bezitten om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem/haar toelaten een ambt bij de Politie (kader van beveiligingsagent) uit te oefenen.

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

5/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

(3) Een fysiek-medisch onderzoek:

Het fysiek-medisch geschiktheidsonderzoek bestaat uit een fysiek luik en een medisch luik.

1° Het fysiek luik, omvat:

a. 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 en conditie te beschikken. Voor zover de kandidaat aan zijn/haar 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) én een krachtproef, die onmiddellijk na de sportomloop dient te gebeuren.

De sportomloop bestaat uit zes onderdelen: een twee meter hoge trap met afsprong, een vertesprong, een hoogtesprong, een tunnel, een evenwichtsbalk en opnieuw de twee meter hoge trap met afsprong.

Indien een onderdeel wordt gemist of niet correct wordt uitgevoerd, moeten de kandidaten dit opnieuw uitvoeren.

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

Beschrijving van de onderdelen van de sportomloop

- *Beklimmen van een trap met afsprong*
Een trap met een hoogte van 2 m, 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 al zittend af te springen.
- *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.
- *De hoogtesprong*
Een turnplint moet worden overschreden. Contact met minimum één hand en minimum één voet op de bovenzijde van de plint is verplicht. De beide voeten moeten over de plint gaan.
- *De tunnel*
Het kruipen door een 3 m lange tunnel.

6/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

- *De evenwichtsbalk*
Het overschrijden van een evenwichtsbalk met een lengte van 5 m, 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.
- *Beklimmen van een trap met afsprong*
Dit onderdeel is opnieuw de trap met afsprong, die in de tegenovergestelde richting is geplaatst. (zie punt (1)).

b. De krachtproef

De krachtproef bestaat uit een duwtest, een trektest en een sleeptest.

Beschrijving van de krachtproef

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

- *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.
- *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.
- *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 onderdeel van het parcours correct uit te voeren én dient het volledige parcours drie maal afgelegd te 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 minuut).

7/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

De kandidaat is geslaagd voor het fysiek luik (het volledig functionele parcours) indien de sportomloop én 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, en indien nodig gevolgd door een herkansing.

Bij een herkansing moeten steeds de twee delen van het functioneel parcours worden afgelegd (de sportomloop én de krachtproef), zelfs indien men slechts voor één onderdeel mislukte bij de eerste deelname.

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

De kandidaat die bij de herkansing de vereiste minima wederom 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 van wie 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 meegedeeld door de dienst rekrutering en selectie. Deze brief zal tevens de modaliteiten om zich opnieuw in te schrijven vermelden.

De kandidaat die zich in een dergelijke situatie bevindt, zal één jaar moeten wachten vooraleer zich opnieuw te kunnen inschrijven.

2° Het medisch 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 het diensthoofd van de Psychological Medical Service van de Federale Politie, een kandidaat voor het politieambt op medisch vlak ofwel:

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

De preventieadviseur - arbeidsgeneesheer Politie deelt deze beslissing mee. De kandidaat wordt schriftelijk in kennis gesteld van deze beslissing, en in voorkomend geval van de reden van zijn/haar ongeschiktheid.

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

8/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

(4) 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 nationale politieacademie 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 minimum 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 evalueert specifiek de volgende competenties: «(extern) Klantgericht optreden», «Betrokkenheid – motivatie», «Normbesef – integriteit», «Coping».

De selectiecommissie mag ook bijkomend de andere competenties evalueren, indien dit nuttig geacht wordt op basis van de analyse van het volledige dossier van de kandidaat.

De specifiek te evalueren criteria worden gescoord op een 9-puntenschaal, gebaseerd op hetzelfde principe als de beoordeling bij het persoonlijkheidsonderzoek.

Het dossier wordt vervolgens bezorgd aan de deliberatiecommissie.

(5) 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 fysiek-medisch onderzoek indien dit op het einde van de selectieketting plaatsvindt.

De deliberatiecommissie wordt gevraagd na het selectiegebeuren, op basis van het volledige selectiedossier, te bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde selectieprofiel.

De deliberatiecommissie neemt hierbij één van de volgende beslissingen: hetzij "GESCHIKT" hetzij "ONGESCHIKT". Wordt als "ongeschikt" beschouwd, ieder kandidaat die minimum één score van 1, of

9/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

meer dan twee scores minder dan 4 heeft behaald. Deze beslissing wordt genomen met een meerderheid van stemmen.

(6) 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-beveiligingsagent 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 medische proef aflegt. Bij uitzondering kan op verzoek van de dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie het onderzoek eerder worden gestart.

Indien het onderzoek toelaat te twijfelen 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 een territoriale inzetbaarheid.

De kandidaat wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht.

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

5. VRIJSTELLINGEN

- a. Is vrijgesteld van de cognitieve vaardigheidsproef van beveiligingsagenten van Politie, de kandidaat-beveiligingsagent van Politie die reeds eerder slaagde voor dezelfde selectieproef voor hetzelfde kader.
- b. Is vrijgesteld van de cognitieve vaardigheidsproef van beveiligingsagenten van Politie, de kandidaat-beveiligingsagent 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 C bij de federale Rijksbesturen.
- c. De kandidaat die na 31 maart 2009 geslaagd was voor de twee eerste subproeven van de cognitieve vaardigheidsproef («de bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding» en «de evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal»):
 - hetzij in het kader van een kandidatuur voor agent van Politie;
 - hetzij in het kader van een kandidatuur voor een functie binnen het administratief en logistiek kader niveau Dis vrijgesteld van diezelfde subproeven in het kader van een toekomstige kandidatuur voor beveiligingsagent van Politie.
- d. Is vrijgesteld van het persoonlijkheidsonderzoek en de selectiecommissie de kandidaten-beveiligingsagent van Politie die deelgenomen hebben aan de selectieprocedure voor basiskader, gespecialiseerd middenkader of officierenkader, op voorwaarde dat de deliberatiecommissie expliciet een dergelijke beslissing heeft genomen.

10/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

- e. De kandidaat-beveiligingsagent van Politie die niet de minimumdrempel heeft behaald voor een selectieproef en deze proef opnieuw aflegt binnen de twee jaar te rekenen vanaf de kennisgeving van zijn/haar mislukking, is vrijgesteld van de voorgaande afgelegde selectieproeven. Indien nodig zal de deliberatiecommissie een bijkomend onderzoek vragen met betrekking tot de vastgelegde vereisten betreffende de persoonlijkheidsproef, het fysiek-medisch onderzoek of het gesprek met een selectiecommissie, vooraleer zich uit te spreken over de geschiktheid van de kandidaat.
- f. Iedere kandidaat die geschikt werd bevonden bij een fysiek-medisch geschiktheidsonderzoek (fysiek luik én medisch luik) wordt vrijgesteld voor diezelfde proef gedurende een periode van twee jaar ongeacht het kader waarvoor wordt gesolliciteerd, voor zover het fysiek-medisch onderzoek ná 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 niveau A.
- g. Iedere kandidaat-beveiligingsagent van Politie die geslaagd is voor het fysiek luik (volledig 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 beveiligingsagenten van Politie worden opgenomen in een wervingsreserve in volgorde van de datum van hun inschrijving voor de selectieproeven.

De opnemingsdatum in de wervingsreserve geldt voor twee jaar.

b. De actualisering van de gezondheidstoestand

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

c. 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 daaraan deel te nemen, kan het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie verzoeken aan de basisopleiding te mogen deelnemen, die ná deze verhindering wordt georganiseerd.

Een verzoek tot uitstel om gezondheidsredenen of zwangerschap moet met een medisch getuigschrift worden gestaafd.

11/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

7. VOORSCHRIFTEN

- a. Elke uitnodiging van een kandidaat voor een selectieproef gebeurt in principe schriftelijk en/of via E-mail en gaat uit van de dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie , Kroonlaan, 145A, 1050 Brussel.
- b. 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 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 verwittigt schriftelijk de dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie , Kroonlaan, 145A te 1050 BRUSSEL (of via E-mail) en motiveert de reden van zijn/haar afwezigheid op de selectieproef. Dit bericht dient binnen de vijf werkdagen voorafgaand aan de selectieproef te worden meegedeeld. 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 binnen de maand die volgt op de datum van de proef.

De kandidaat die zonder geldige reden afwezig is op het geheel van of op een gedeelte van een selectieproef, kan door het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie geweerd worden voor de overige selectieproeven. Deze uitsluiting wordt gelijkgesteld met het niet slagen binnen de selectieprocedure.

- c. Notie afwezigheid

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

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

Gerechtvaardigde afwezigheid: afwezigheid waarvoor de kandidaat, uiterlijk binnen de maand die volgt op de datum van de selectieproef, 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 attest of document;
- andere onvoorziene omstandigheden, mits voorlegging van een attest of document.

Enkel het meedelen van deze beweegredenen is niet voldoende. De kandidaat moet tevens een schriftelijk bewijs voorleggen.

Na een 3de afwezigheid is de kandidaat mislukt en verliest hij/zij een kans voor desbetreffende selectie. Het gaat hier om een derde poging, en dus een definitieve mislukking is voor deze selectie.

12/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

Soort afwezigheid	Sanctie
Ongerechtvaardigde afwezigheid voor de volledige of voor een gedeelte van de proef – Verzaking	Mislukt voor de procedure en verliest een kans
Gerechtvaardigde afwezigheid – 1 ^{ste} keer	Wordt onmiddellijk opnieuw uitgenodigd
Gerechtvaardigde afwezigheid – 2 ^{de} keer	Wordt onmiddellijk opnieuw uitgenodigd
Gerechtvaardigde afwezigheid – 3 ^{de} keer	Mislukt voor de procedure en verliest een kans

d. Verzaking

“Verzaking” betekent dat de kandidaat heeft gemeld een einde te willen stellen aan zijn/haar kandidatuur.

Dit is geen situatie waarin de kandidaat verhinderd is zijn/haar kandidatuur voort te zetten (vb zwangerschap), want dit wordt beschouwd als een opschorting of uitstel.

Een “verzaking” leidt tot het mislukken van de kandidaat 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).

- e. Er wordt aan 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.
- f. Tijdens het afleggen van de selectieproeven mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de hem/haar toegestuurde uitnodigingsbrief.
- g. Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met het verlaten van 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.
- h. Iedere kandidaat die, voorafgaand aan zijn/haar deelname aan het fysieke luik bestaande uit het functioneel parcours, niet in het bezit is van een volledig ingevuld attest betreffende zijn/haar fysieke conditie, zal niet mogen deelnemen aan deze proef.
- i. Na het selectiegebeuren kan de kandidaat vragen om persoonlijk bijkomende informatie te verkrijgen over de selectieresultaten. Dit dient schriftelijk en binnen een redelijke termijn (van maximum 3 maanden volgend op de selectieproef) te gebeuren.
- j. De dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie gaat ervan uit dat een kandidaat die deelneemt aan een selectieproef in een gezonde psychische en fysieke conditie verkeert om de proeven af te leggen. Starten aan een selectieproef is deelnemen mét voor de kandidaat alle mogelijke gevolgen.

13/16

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENTEN VAN POLITIE

27-11-2017

- k. De dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor een ieder ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- l. Het is de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties toegelaten in principe één vertegenwoordiger af te vaardigen om aanwezig te zijn bij de selectieproeven. Zij wonen de selectieactiviteiten bij zonder hierin tussen te komen. Tijdens het verloop van de proeven mogen zij geen contact hebben met de kandidaten.

Zij nemen niet deel aan de voorbereiding, noch aan de beraadslaging van de selectiecommissie en de deliberatiecommissie. Zij kunnen hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag acteren en overmaken aan het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie van de Federale Politie .
- m. Alle resultaten van de selectieproeven worden schriftelijk meegedeeld aan de deelnemende kandidaten.
- n. De inhoud van de uitnodigingsbrief voor de selectieproeven kan om dienstnoodwendigheden vormelijk, maar niet inhoudelijk afwijken van het huidig selectiereglement.
- o. 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, Wetenschapstraat 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.

14/16



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



SELECTIEPROFIEL

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENT VAN POLITIE

Competentie-domeinen	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.
	Normbeseft-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.

SELECTIEMATRIX

EXTERNE WERVING: BEVEILIGINGSAGENT VAN POLITIE

KADER VAN BEVEILIGINGSAGENT VAN POLITIE	Persoonlijkheidsproef					Commissie
	Persoonlijkheids -test	FCA-SJT	Postbakoefening	Collectieve proef	Gestructureerd interview	
<i>Informatie begrijpen</i>		0,5	0,5			
<i>Taken uitvoeren</i>		0,5	0,5			
<i>Samenwerken</i>	0,1	0,2		0,7		
<i>Klantgericht optreden</i>	0,2	0,3			0,5	
	0,1	0,2			0,3	0,4
<i>Inzet tonen</i>	0,2			0,3	0,5	
<i>Coping</i>	0,3			0,7		
	0,1			0,3		0,6
<i>Motivatie</i>					1 0,4	0,6
<i>Integriteit</i>					1 ** 0	1
<i>Afwezigheid van extremisme</i>					1 **	
<i>Afwezigheid van psychopathologie</i>					1 **	