

VERGELIJKEND EXAMEN  
EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)  
OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A  
Sessie 2018

SELECTIEREGLEMENT

10-07-2018

Uitgiftenummer : DPRS-2018/13199 N

Ter attentie van de kandidaten-commissarissen van politie (op basis van een diploma van niveau A)

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

Het reglement is van toepassing voor de sessie 2018.

Mag ik u vragen het document 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 bij het doorlopen van de selectie.



Katja De Wolf  
Diensthoofd Rekrutering en Selectie

VERGELIJKEND EXAMEN  
EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)  
OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A  
Sessie 2018

SELECTIEREGLEMENT

10-07-2018

1. CONTEXT

De dienst Rekrutering en Selectie van de federale politie is gelast met de organisatie van het vergelijkend examen voor overgang naar het officierskader.

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

2. AANTAL VACANTE PLAATSEN

Dit jaar worden **42** plaatsen vacant verklaard voor Nederlandstalige kandidaten, **36** plaatsen voor Franstalige kandidaten en **2** plaatsen voor Duitstalige kandidaten.

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

Vanzelfsprekend staan alle functies open voor zowel vrouwen als mannen.

3. SELECTIEPROFIEL

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

4. DEELNEMINGSVOORWAARDEN

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

- (1) de Belgische nationaliteit bezitten;
- (2) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- (3) van onberispelijk gedrag zijn (blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat minder dan drie maanden oud is op de datum van de kandidaatstelling en uit een onderzoek van de omgeving en van de antecedenten);
- (4) voor de mannelijke kandidaten, voldoen aan de dienstplichtwetten;

**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

- (5) ten minste 18 jaar oud zijn op het ogenblik van aanwerving;
- (6) over de vereiste fysieke vaardigheden beschikken en vrij zijn van alle gebreken die onverenigbaar zijn met de eisen van het ambt;
- (7) niet het voorwerp uitmaken van een wettelijk verbod om wapens te dragen, noch weigeren of zich onthouden, verklaren te weigeren of zich te onthouden van gelijk welk wapengebruik en andere ter beschikking gestelde verdedigingsmiddelen, krachtens de voorwaarden die volgens de wetten, besluiten of richtlijnen ter zake zijn bepaald;
- (8) houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van het niveau A bij de federale rijksbesturen;
- (9) houder zijn van een rijbewijs categorie B (voertuigen met manuele versnellingsbak);
- (10) slagen in en batig gerangschikt zijn voor de selectieproeven die toegang verlenen tot de basisopleiding ;
- (11) zich ertoe verbinden het reglementaire uniform te dragen.

**b. Algemene deelnemingsvoorwaarden aan de selectieproeven:**

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

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

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

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

**5. SELECTIEPROCEDURE**

**a. Het principe:**

De selectie die plaatsvindt in het raam van de externe aanwerving van kandidaten aspirant-commissaris van politie wordt georganiseerd onder de vorm van een vergelijkend examen.

**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

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-medische geschiktheidsproef;
- (4) een selectiegesprek met een selectiecommissie;
- (5) het onderzoek van het dossier door de deliberatiecommissie;
- (6) de kandidaat maakt eveneens het voorwerp uit van een onderzoek van de omgeving en van de antecedenten.

**b. Een cognitieve vaardigheidsproef:**

De cognitieve vaardigheidsproef voor kandidaat-commissaris van politie bestaat uit volgende 3 subproeven:

- (1) De bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding  
Met deze geïnformatiseerde subproef meet men de hiernavolgende 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 voor deze subproef indien hij/zij een score behaalt van 40 of meer (kandidaten die zich minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevinden, bereiken de minimumscore).
- (2) de evaluatie van de kennis en de beheersing van de taal  
Met deze geïnformatiseerde subproef meet men de kennis en de beheersing van de taal waarin de selectieproeven worden georganiseerd en waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven.  
De kandidaat slaagt indien hij/zij een score behaalt van 40 of meer (kandidaten die zich minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevinden, bereiken de minimumscore).
- (3) De commentaarverhandeling  
Deze proef beoogt het evalueren van de analysevaardigheden van de kandidaat, het kunnen formuleren van een standpunt over een gegeven onderwerp en het kunnenuitwerken van een coherente en gestructureerde tekst, dit zowel inhoudelijk als wat betreft de vormgeving.  
Het resultaat van deze subproef is als volgt bepaald:
  - 25 punten voor de inhoud;
  - 25 punten voor de vorm (structuur, spelling, grammatica, zinsbouw...).De kandidaat slaagt indien hij/zij op deze subproef een score behaalt van 40 of meer zowel wat betreft de inhoud als de vorm (kandidaten die zich minder dan één standaardafwijking onder het gemiddelde van de referentiepopulatie bevinden, bereiken de minimumscore).

**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

Bovenstaande subproeven worden georganiseerd op twee afzonderlijke dagen:

- 1<sup>e</sup> dag : subproeven (1) en (2)
- 2<sup>e</sup> dag : Mits slagen op de subproeven (1) en (2), subproef (3)

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

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

- De behaalde score op de eerste subproef
- De behaalde score op de tweede subproef
- Het gemiddelde van de punten gescoord op de derde subproef

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

c. Een persoonlijkheidsonderzoek:

(1) Inhoud

De persoonlijkheidsproef heeft tot doel het profiel van de kandidaat te toetsen aan het selectieprofiel bepaald door de competenties opgesomd in de tabel die teruggevonden kan worden op de laatste pagina's van dit document.

Deze proef duurt een dag en omvat een persoonlijkheidstest, een biografische vragenlijst, andere selectietechnieken die de competenties evalueren en een gestructureerd interview met een gekwalificeerd lid van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie.

(2) Score

De persoonlijkheidsproef wordt geënt op een 9-puntenschaal.

Overeenkomstig artikel IV.6 UBPol wordt door een gekwalificeerd lid van de dienst Rekrutering en Selectie van de federale politie een beoordeling uitgebracht in volgende bewoordingen:

- 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;

**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

- Score 3: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen;
- Score 2: de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen op lange termijn;
- Score 1: de competentie is niet verworven door de kandidaat.

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

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

- (a) de kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie (officierskader) uit te oefenen;
- (b) de kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt bij de politie (officierskader) uit te oefenen;
- (c) de kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie (officierskader) uit te oefenen.

Om te kunnen deelnemen aan het verdere verloop van de proeven moet de kandidaat een beoordeling a. of b. behalen (zie hierboven).

**d. Een fysiek-medische geschiktheidsproef:**

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

(1) Het fysiek luik, omvattende het functioneel parcours

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

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

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

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

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

VERGELIJKEND EXAMEN  
EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)  
OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A  
Sessie 2018

SELECTIEREGLEMENT

10-07-2018

(a) Beschrijving van de onderdelen van de sportomloop

- *Beklimmen van een trap met afsprong*

Een trap van 2 m hoogte met een totaal van 11 treden dient te worden opgelopen. De trap heeft geen relingen. De afsprong van de trap wordt beveiligd door een valmat. Contact met minimum één voet met de bovenste trede is verplicht. Het is verboden op de rand van de trap 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. De beide voeten moeten over de plint gaan.

- *De tunnel*

Het kruipen door een 3 m lange tunnel.

- *De evenwichtsbalk*

Het overschrijden van een evenwichtsbalk van 5 m lengte op een hoogte van 1,4 m. Om de balk gemakkelijk te kunnen betreden wordt een turnplint voor de balk geplaatst. Op het einde van de balk (laatste 50 cm) staat een lijn, die met één volledige voet moet overschreden worden alvorens de kandidaat van de balk mag springen.

- *Beklimmen van een trap met afsprong*

Dit onderdeel is terug de trap die in de tegenovergestelde richting is geplaatst (zie hierboven).

(b) Beschrijving van de krachtproef

Deze testen dienen opeenvolgend te gebeuren 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.

**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

(c) Resultaten

Om in de sportomloop te slagen dient de kandidaat elk obstakel van het parcours correct te nemen en het volledige parcours driemaal af te leggen in de volgende maximumtijden:

	<b>Jonger dan 40 jaar</b>	<b>40 jaar of ouder</b>
<b>Mannen</b>	170 seconden (2'50")	190 seconden (3'10")
<b>Vrouwen</b>	200 seconden (3'20")	220 seconden (3'40")

Om in de krachtproef te slagen dient de kandidaat deze proef af te leggen binnen een tijdsduur van maximaal 60 seconden en te slagen voor elk onderdeel.

De kandidaat is geslaagd voor het fysieke gedeelte, bestaande uit het volledige functionele parcours, als de sportomloop en de krachtproef uitgevoerd werden binnen de vooropgestelde maximumtijden.

(d) Wat gebeurt er bij een mislukking?

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

De eerste deelname wordt georganiseerd op dezelfde dag als de eerste dag van de cognitieve vaardigheidsproef. Aangezien het een vergelijkend examen betreft, zal de herkansing op een later moment plaatsvinden en dit voor de deliberatiecommissie.

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

De kandidaat die bij de herkansing de vereiste minima opnieuw niet behaalt, wordt beschouwd als mislukt en verliest één van de drie kansen van deelname aan de selectieproeven van het desbetreffende kader. Dit geldt eveneens voor de kandidaat die zich niet zou hebben aangeboden op de herkansing. De kennisgeving van deze mislukking zal schriftelijk worden bevestigd door de dienst Rekrutering en Selectie. De brief zal eveneens de modaliteiten om opnieuw in te schrijven vermelden.

(2) Het medisch luik

Dit luik omvat:

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



**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

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.

**e. Een gesprek voor een selectiecommissie:**

(1) Samenstelling

De commissie is samengesteld uit:

- (a) een gekwalificeerd personeelslid van de dienst Rekrutering en Selectie van de federale politie, die het voorzitterschap waarneemt;
- (b) twee personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, waarvan één tot de federale en één tot een korps van de lokale politie behoort;
- (c) een personeelslid van de directie van de opleiding van de federale politie of van een politieschool die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het raam van de opleiding.

(2) Geldigheid van een zetelende commissie

Om geldig te kunnen beslissen moeten ten minste drie leden waaronder de voorzitter en één van de leden bedoeld in punt e. (1) (b) hierboven aanwezig zijn.

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

(3) Inhoud van het selectiegesprek

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

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

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

VERGELIJKEND EXAMEN  
EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)  
OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A  
Sessie 2018

SELECTIEREGLEMENT

10-07-2018

Het dossier wordt vervolgens bezorgd aan de deliberatiecommissie.

**f. Beslissing van de deliberatiecommissie:**

De deliberatiecommissie is samengesteld uit het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie of één van zijn vertegenwoordigers, een vertegenwoordiger van de federale politie en een vertegenwoordiger van de vaste commissie van de lokale politie.

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

**g. Een onderzoek van de omgeving en de antecedenten:**

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

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 de territoriale inzetbaarheid.

De kandidaat wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht.

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

**6. VRIJSTELLINGEN**

- a. In het kader van dit vergelijkend examen is het personeelslid van het operationeel kader van de politie met ten minste de graad van inspecteur van politie vrijgesteld van de fysiek-medische geschiktheidsproef.
- b. In het kader van dit vergelijkend examen is het personeelslid van het operationeel kader van de politie vrijgesteld van het onderzoek van de omgeving en de antecedenten.
- c. Iedere kandidaat die geschikt werd bevonden bij een medisch-fysieke geschiktheidsonderzoek (fysiek luik en medisch luik) wordt vrijgesteld voor diezelfde proef gedurende een periode van twee jaar ongeacht het kader waarvoor wordt gesolliciteerd, voor zover de medisch-fysieke proef na 01-01-2010 werd afgelegd.
- d. Iedere kandidaat, lid van het kader van agenten van politie, die deelneemt aan een externe selectie met het oog om tot een hoger kader toe te treden (In-Ex), is vrijgesteld van de medisch-fysieke proef indien diezelfde proef reeds met succes werd afgelegd (dus na 01-01-2010, datum van het in voege treden van het functioneel parcours) op het ogenblik van de aanwerving in het huidige kader.

**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIEERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

- e. Iedere kandidaat die geslaagd is voor het fysieke luik (functioneel parcours) is vrijgesteld voor diezelfde proef gedurende één jaar.
- f. De kandidaat die houder is van een bewijsschrift verleend ingevolge het taalexamen bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken geniet de bedoelde vrijstellingen in een selectieprocedure die wordt georganiseerd in een andere taal dan de taal waarin het diploma werd behaald.

**7. BATIGE RANGSCHIKKING**

**a. De eindrangschikking**

De selectie van kandidaten-officier van politie geschiedt onder de vorm van een vergelijkend examen, derwijze dat er geen wervingsreserve wordt samengesteld.

De laureaten van de selectieproeven worden als volgt gerangschikt:

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

Batig gerangschikt zijn de kandidaten die aan de voorwaarden voldoen en wier rangschikkingsnummer de bedoelde aantallen niet overschrijdt.

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

De niet-toegewezen voorbehouden vacatures komen ten bate van de andere kandidaten.

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

Het verzoek tot uitstel moet schriftelijk verstuurd naar de dienst Rekrutering en Selectie en moet met een attest of een getuigschrift gestaafd worden.

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

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

**b. De actualisering van de gezondheidstoestand**



**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

Alle kandidaten worden in elk geval onderworpen aan een medisch controleonderzoek voorafgaand aan de toelating tot de opleiding. Dit onderzoek gaat na of er geen grondige wijzigingen hebben plaatsgevonden in het medisch profiel sinds de fysiek-medische geschiktheidsproef.

**8. VOORSCHRIFTEN**

- a. Elke uitnodiging van een kandidaat voor elk deel van het vergelijkend examen gebeurt schriftelijk en gaat uit van de dienst Rekrutering en Selectie van de federale politie.
- b. Aangezien het een vergelijkend examen betreft, is het moeilijk om rekening te houden met de eventuele onbeschikbaarheden van de kandidaten. Iedere kandidaat beschikt over de mogelijkheid om de dienst Rekrutering en Selectie in kennis te stellen van te voorziene onbeschikbaarheden voor een bepaalde periode. De dienst is steeds vrij om te bepalen of zij al of niet rekening kan houden met de onbeschikbaarheden van een kandidaat en dit om organisatorische redenen of te respecteren deadlines.

De kandidaat waarschuwt schriftelijk de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, Kroonlaan 145 A te 1050 BRUSSEL en motiveert de reden van zijn afwezigheid op de selectieproef. Dit bericht wordt binnen de vijf werkdagen voorafgaand aan de selectieproef ingewacht. In geval van een onverwachte afwezigheid, dient de kandidaat deze in eerste instantie onverwijld telefonisch ter kennis te brengen en deze vervolgens schriftelijk te bevestigen.

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.

Worden als geldige dringende afwezigheidsredenen aanvaard:

- afwezigheid wegens gezondheidsredenen (of zwangerschap), mits het voorleggen van een medisch attest;
- beroepsverplichtingen;
- andere onvoorzienbare omstandigheden, mits voorlegging van een attest of document.

Welke ook de redenen van afwezigheid moge zijn, kan het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie na drie afwezigheden de kandidaat uitsluiten voor het verdere verloop van de selectieproeven.

Deze uitsluiting wordt gelijkgesteld met het niet slagen binnen de selectieprocedure.

- c. Er wordt aan de kandidaten gevraagd aanwezig te zijn op de locatie en op het uur vermeld op de uitnodigingsbrief. Het zich te laat aanmelden, kan een weigering tot deelname aan de procedure 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.

**VERGELIJKEND EXAMEN**  
**EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)**  
**OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A**  
**Sessie 2018**

**SELECTIEREGLEMENT**

10-07-2018

- d. De inhoud van de uitnodigingsbrief tot de selectieproeven kan om dienstnoodwendigheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van huidig selectiereglement.
- e. Tijdens het afleggen van het vergelijkend examen mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de hem toegestuurde uitnodigingsbrief.
- f. Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met een verwijdering uit de locatie, wat dan ook een mislukking kan inhouden voor het lopende deel van het vergelijkend examen.  
Het incident zal geacteerd worden in het proces-verbaal opgesteld naar aanleiding van de selectieactiviteit. Indien de kandidaat het wenst, kan hij vragen zijn verklaring toe te voegen aan het proces-verbaal. Het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie of zijn vervanger zal beslissen over de te nemen maatregelen met betrekking tot het vastgestelde gedrag van de kandidaat.
- g. De dienst Rekrutering en Selectie van de federale politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- h. De dienst Rekrutering en Selectie van de federale politie gaat ervan uit dat een kandidaat die deelneemt aan een vergelijkend examen in de geschikte psychische en fysieke conditie is om het vergelijkend examen af te leggen.  
  
Starten aan een vergelijkend examen is deelnemen met de voor de kandidaat alle mogelijke implicaties.
- i. Het is de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties toegelaten in principe één vertegenwoordiger af te vaardigen om aanwezig te zijn bij de selectie-examens.  
  
Zij wonen de selectieactiviteiten bij zonder hierin tussen te komen.  
Tijdens het verloop van de examens mogen zij geen contact hebben met de kandidaten.  
  
Zij nemen niet deel aan de voorbereiding, de beraadslaging van de commissie en de deliberaties die het vergelijkend examen inhouden. Zij kunnen hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag doen acteren en bezorgen aan het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie bij de federale politie.
- j. Alle resultaten met betrekking tot deelnames aan selectieactiviteiten worden schriftelijk meegedeeld aan de deelnemende kandidaten.
- k. Het slagen in de selectieproeven voor toelating tot een bepaald kader kan niet worden ingeroepen voor de toelating tot een ander kader.
- l. Het vergelijkend examen kan gestopt worden wanneer het aantal laureaten voor dat vergelijkend examen is bereikt. Voor die kandidaten die niet verder uitgenodigd worden tot de selectieproeven houdt dit in dat de deelname aan het vergelijkend examen zal beschouwd worden als een onvolledig examen; dit impliceert dat die kandidaten niet zullen geregistreerd worden op de recapitulatieve lijst van de geslaagde, noch van de mislukte kandidaten.
- m. Na het selectiegebeuren kan de kandidaat vragen bijkomende informatie te krijgen over de resultaten van het vergelijkend examen. Dit dient schriftelijk en binnen een redelijke termijn (van maximum 3 maanden volgend op het deel van het vergelijkend examen) te geschieden.

VERGELIJKEND EXAMEN  
EXTERNE KANDIDATUUR : ASPIRANT-COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)  
OP BASIS VAN EEN DIPLOMA VAN NIVEAU A  
Sessie 2018

SELECTIEREGLEMENT

10-07-2018

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

SELECTIEPROFIEL  
COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

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



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

SELECTIEPROFIEL  
 COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICIERSKADER)

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



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



## SELECTIEMATRIX COMMISSARIS VAN POLITIE (OFFICERSKADER)

OFFICIERENKADER extern	Persoonlijkheidsproef					Commissie
	Persoonlijkheidstest	FCA-SJT	Individuele proef	Collectieve proef	Gestructureerd interview	
<i>Integreren</i>		0,5	0,5			
<i>Beslissen</i>		0,5		0,5		
<i>Mensen aansturen</i>	0,2 0,1	0,3 0,1		0,5 0,3		0,5
<i>Motiveren</i>	0,2	0,3	0,5			
<i>Klantgericht optreden</i>	0,2	0,2			0,6	
<i>Adviseren</i>	0,2		0,4	0,4		
<i>Zichzelf ontwikkelen</i>					1	
<i>Coping</i>	0,3 0,1		0,7 0,4			0,5
<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 **	

Zwart : wegingsfactor aan het einde van de persoonlijkheidsproef

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



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