

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Uitgiftenummer: DGR-DPRS 2020/3543

Ter attentie van de kandidaat-inspecteur van politie,

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

Dit reglement is van toepassing op de selectieproeven die plaatsvinden vanaf 1 maart 2020, met uitzondering van de getroffen maatregelen rond het "tijdelijk" functioneel parcours, die van kracht zijn vanaf 13 juli 2020.

In uw eigen belang, raden we u aan het document dat werd opgesteld, aandachtig te lezen. Het is een waardevol hulpmiddel om, enerzijds, het volledige selectieproces te begrijpen en, anderzijds, uw deelname aan de verschillende proeven zo goed mogelijk voor te bereiden.

We wensen u alvast veel succes toe in de stappen die u nog zal ondernemen.



Eerste HCP Paul Deblaere
Directeur a.i.
Directie van het personeel

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

1/21

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

b. Algemene deelnemingsvoorwaarden aan de selectieproeven:

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

De kandidaat moet voldoen aan de voorwaarden bepaald in punt 3 a. (5), (6), (8), (9) en (10) bij de toelating tot de basisopleiding.

c. Wordt niet toegelaten tot de selectieproeven, de kandidaat die:

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

4. SELECTIEPROCEDURE

a. Principe (art. IV.I.13, § 2; IV.I.15 en 16 RPPol):

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

De selectieproeven bestaan uit:

- (1) een proef die toelaat de noodzakelijke cognitieve vaardigheden te beoordelen;
- (2) een persoonlijkheidsonderzoek met aan de functie aangepaste selectietechnieken;
- (3) een fysiek-medisch geschiktheidsonderzoek;
- (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. Cognitieve vaardigheidsproef:

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

- De bepaling van het potentieel van de kandidaat om een basisopleiding te volgen. Hierna volgen de 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.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

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 van de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven.

De kennis en de beheersing van de taal worden geëvalueerd door middel van een verslaggeving (video-vorm), waarbij de capaciteit van de kandidaat wordt beoordeeld om op een gestructureerde en begrijpelijke wijze elementen uit een video weer te geven.

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).

Wanneer een kandidaat de minimumdrempel niet bereikt voor één of meerdere van de hierboven vermelde subproeven, is het mogelijk dat omwille van efficiëntie de andere subproeven niet verbeterd worden.

De resultaten van de cognitieve vaardigheidstesten worden vermeld in een briefwisseling gericht aan de kandidaat.

Het slagen voor deze test is voor onbeperkte tijd geldig.

c. Persoonlijkheidsonderzoek:

(1) Inhoud

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

Deze proef 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 competenties die geëvalueerd worden tijdens het persoonlijkheidsonderzoek worden beoordeeld op een 9-puntenschaal met volgende invullingen:

- Score 9: De competentie is sterk aanwezig en is een troef voor de kandidaat;
- Score 8: De competentie is 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 wordt een aandachtspunt voor de kandidaat;

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

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

Na afloop van het persoonlijkheidsonderzoek krijgt elke kandidaat één van de volgende beoordelingen:

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

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

- de persoonlijkheidskenmerken bezitten;
- het potentieel bezitten om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem/haar toelaten een functie bij de politie uit te oefenen.

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

d. Fysiek-medisch onderzoek (art. IV.I.15 RPPol en art. IV.7 en volgende UBPol):

Dit onderzoek bestaat uit het fysiek luik, bestaande uit het functioneel parcours, en het medisch luik.

1. Fysiek luik

a. Functioneel parcours

Het functioneel parcours (test met als doel de fysieke conditie te beoordelen) is één van de toelatingsproeven voor een functie bij de politie. Om deze proef in alle veiligheid te kunnen afleggen is het noodzakelijk om over een goede gezondheid en een goede fysieke conditie te beschikken. In geval van twijfel, is het aangeraden een arts te raadplegen vooraleer deel te nemen aan deze proef.

Het 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, de 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.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

De krachtproef bestaat uit een test die de duw-, trek- en sleepkracht meet.

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

a.1. Beschrijving van het hindernissenparcours

- i. **Beklimmen van een trap met afsprong**
Een trap van 2 meter hoog, met in het totaal 11 treden, oplopen. De trap heeft geen relingen. De sprong 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 om op de rand van de trap te zitten om de sprong te maken.
- ii. **Vertesprong**
Over een turnmat met een lengte van 1,5 meter springen zonder de mat te raken bij de afzet of bij het neerkomen.
- iii. **Hoogtesprong**
Over een turnplint springen. Contact met minimum één hand en ten minste één voet op de bovenzijde van de plint is verplicht. De beide voeten moeten over de plint gaan.
- iv. **Tunnel**
Door een 3 meter lange tunnel kruipen.
- v. **Evenwichtsbalk**
Een 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.
- vi. Het zesde onderdeel bestaat opnieuw uit de trap, maar die in de tegenovergestelde richting is geplaatst (zie punt (i)).

a.2. 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.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

(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.

a'. "tijdelijk" functioneel parcours¹:

Het functioneel parcours (test met als doel de fysieke conditie te beoordelen) is één van de toelatingsproeven voor een functie bij de politie. Om deze proef in alle veiligheid te kunnen afleggen is het noodzakelijk om over een goede gezondheid en een goede fysieke conditie te beschikken. In geval van twijfel, is het aangeraden een arts te raadplegen vooraleer deel te nemen aan deze proef.

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

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

a'.1 Beschrijving van de test Léger

De test Léger, of ook "beeptest" genoemd, is een wetenschappelijk onderbouwde fysieke 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) *Prestaties:*

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/zij 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.

¹ Het tijdelijk ingevoerde functioneel parcours is van toepassing wanneer het om gezondheidsredenen onmogelijk is om het functioneel parcours (hindernissenparcours en krachtproef) op te zetten (bv. bij een epidemie van Coronavirus).

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Het tempo wordt verhoogd met regelmatige intervallen, waardoor de tijd tussen de signalen wordt ingekort. Bij elk tempoverhoging wordt ook het trapnummer gecommuniceerd.

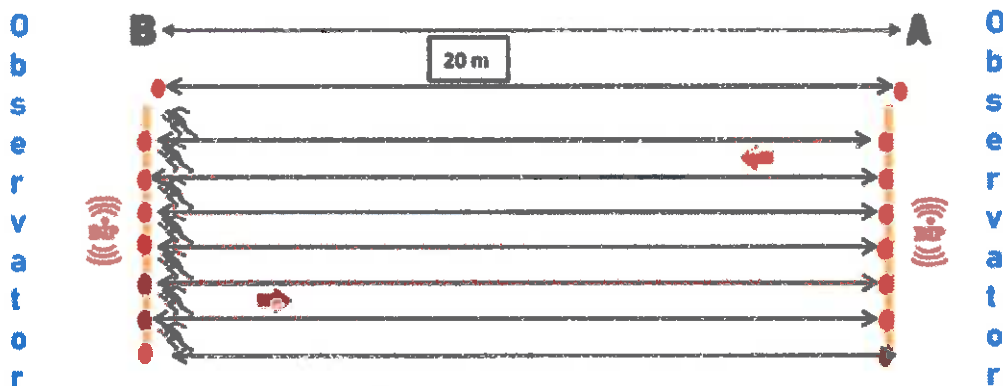
Wanneer de 20 meterlijn niet voor het signaal bereikt wordt, moet de deelnemer doorlopen om deze lijn te bereiken alvorens door te lopen naar de volgende lijn die bereikt moet zijn voor het volgende signaal.

De test stopt op het moment dat de deelnemer twee maal de 20 meterlijn niet bereikt, of indien hij/zij 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.



b. Resultaten

- Om voor het **hindernissenparcours** te slagen, dient de kandidaat elke hindernis van het parcours correct te nemen en het volledige parcours drie maal 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

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

- 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 **fysieke luik**, bestaande uit het volledig functionele parcours, indien het hindernissenparcours én de krachtproef worden uitgevoerd binnen de vooropgestelde termijnen.

- Om voor de **beeptest** (tijdelijk functioneel parcours) te slagen, moet de kandidaat minimaal het volgende 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"

Een trap komt overeen met 1 minuut lopen. De geluidsband start en dient als opwarming gedurende 2 minuten (8 km/u) om trap 1 te bereiken. De geluidsband kondigt vervolgens trap 1 aan, 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.

c. Wat gebeurt er bij een mislukking?

Op basis van het uitgevoerde functioneel parcours, zal één van de volgende beoordelingen worden gemaakt:

- 1) *de kandidaat beschikt over de fysieke kenmerken die hem/haar in staat stellen om te starten aan een basisopleiding bij de politie;*
- 2) *de kandidaat beschikt momenteel niet over de fysieke kenmerken die hem/haar in staat stellen om te starten aan een basisopleiding bij de politie.*

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

Bij een herkansing moeten steeds de twee onderdelen van het functioneel parcours worden afgelegd, ongeacht welk onderdeel waarvoor een onvoldoende werd behaald bij de eerste deelname.

De herkansing moet plaatsvinden tussen twee maanden en een jaar na de eerste poging.

Indien een kandidaat niet slaagt voor het tijdelijk ingevoerde functioneel parcours (beeptest), kan hij/zij in de loop van het jaar, na kennis te hebben genomen van de beoordeling zoals vermeld in bovengenoemd punt 2), opnieuw deelnemen aan:

- ofwel het functioneel parcours, (hindernissenparcours en krachtproef);
- ofwel het tijdelijk ingevoerde functioneel parcours (beeptest).

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

De kandidaat zal zijn/haar keuze (tussen het functioneel parcours en het tijdelijk ingevoerde functioneel parcours), binnen de 5 werkdagen na het vernemen van zijn/haar mislukking, 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 deelnamekansen aan de selectieproeven van het desbetreffende kader. Dit geldt eveneens voor de kandidaat waarvoor de maximumtermijn van één jaar, vanaf de datum van het behalen van een onvoldoende, is verstreken zonder zich opnieuw te hebben aangeboden voor het functioneel parcours. De kennisgeving van deze mislukking zal schriftelijk worden bevestigd door de dienst Rekrutering en Selectie. Deze brief zal eveneens de modaliteiten om zich opnieuw in te schrijven vermelden.

2. Het medische luik, omvat:

- a. een klinisch onderzoek, urineanalyse, 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 arbeidsgeneesheer - preventieadviseur, aangewezen door het diensthoofd van CGWB (arbeidsgeneeskunde), een kandidaat voor het politieambt op medisch vlak ofwel:

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

De arbeidsgeneesheer - preventieadviseur deelt deze beslissing mee. Deze beslissing wordt schriftelijk meegedeeld aan de kandidaat en in voorkomend geval ook de reden van zijn/haar ongeschiktheid.

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

e. Gesprek voor een selectiecommissie:

1. Samenstelling

Dit gesprek vindt plaats voor een commissie die samengesteld is uit:

- Een gekwalificeerd personeelslid van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie, dat het voorzitterschap waarneemt;
- Twee personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, waarvan één tot de Federale Politie en één tot een korps van de Lokale Politie behoort;
- Een personeelslid van de opleiding van de Federale Politie of van een politieschool dat over bijzondere bekwaamheden beschikt in het kader van de opleiding.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

2. Geldigheid van een zetelende commissie

Om geldig te kunnen beslissen moeten ten minste drie leden, waaronder de voorzitter en één van de personeelsleden van de Lokale of Federale Politie, aanwezig zijn.

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

3. Inhoud van het selectiegesprek

De selectiecommissie meet specifiek volgende criteria: 'Klantgerichtheid (Extern)', 'Betrokkenheid – motivatie', 'Normbesef – integriteit', 'Coping'.

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

De specifiek te evalueren criteria worden geëvalueerd op een puntenschaal van 1 tot 9, gebaseerd op hetzelfde principe als de beoordeling bij het persoonlijksonderzoek.

Het dossier wordt vervolgens voorgelegd aan de deliberatiecommissie.

f. Beslissing van de deliberatiecommissie:

De deliberatiecommissie is samengesteld uit de directeur van de directie van het personeel, 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 selectieprocedure plaatsvindt.

Ze neemt hierbij één van de volgende beslissingen: hetzij "GESCHIKT" hetzij "ONGESCHIKT". Wordt als "ongeschikt" beschouwd, iedere kandidaat die minimum één score van 1, of meer dan twee scores minder dan 4 heeft behaald. Deze beslissing wordt genomen met een meerderheid van stemmen.

g. Onderzoek van de omgeving en de antecedenten (art. IV.1.4, 3° en art. IV.1.15 RPPol en art. IV.14 en volgende UBPol):

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

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het korps van Lokale Politie van de woonplaats van de kandidaat. Dit onderzoek wordt uitgevoerd tijdens de selectieprocedure.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Indien het onderzoek doet twifelen aan de geldigheid van de kandidaatstelling, weert de directeur van de directie van het personeel, of één van zijn vertegenwoordigers 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 beroep aan te tekenen bij de minister tegen deze beslissing .

5. VRIJSTELLINGEN

- a. Is vrijgesteld van de cognitieve vaardigheidsproef van het basiskader, de kandidaat-inspecteur van politie die al de minimumdrempel heeft bereikt voor deze selectieproef voor dit kader.
- b. Sinds 1 april 2009: is vrijgesteld van de cognitieve vaardigheidsproef van het basiskader, de kandidaat-inspecteur van politie:
 - die houder is van een diploma dat ten minste evenwaardig is aan de diploma's die in aanmerking komen om aangenomen te worden voor een functie van niveau B bij de federale overheidsdiensten ;
 - die houder is van een diploma van het derde leerjaar van de derde graad 'Integrale Veiligheid (TSO)'.
- c. De kandidaat die na 31 maart 2009 de twee eerste subproeven ("de bepaling van het potentieel van de kandidaat tot het volgen van de basisopleiding" en "de evaluatie van de kennis van de taal") met succes heeft afgelegd:
 - hetzij in het kader van een kandidatuur als kandidaat-inspecteur van politie;
 - hetzij in het kader van een kandidatuur als lid van het administratief en logistiek kader voor niveau C;is vrijgesteld van diezelfde subproef in het kader van een volgende kandidatuur voor het basiskader.
- d. Is vrijgesteld van het persoonlijkheidsonderzoek en de selectiecommissie, de kandidaat-inspecteur van politie die deelgenomen heeft aan het vergelijkend examen voor commissaris van politie of deelgenomen heeft aan de selectieproeven voor hoofdinspecteur met bijzondere specialisatie of met de specialisatie politie-assistent, op voorwaarde dat de deliberatiecommissie in het kader van deze selectie expliciet een dergelijke beslissing heeft genomen.
- e. Het personeelslid van het agentenkader van politie dat postuleert als kandidaat-inspecteur van politie is vrijgesteld van het onderzoek van de omgeving en de antecedenten.
- f. De kandidaat-inspecteur van politie die de minimumdrempel niet heeft behaald voor een selectieproef en die deze opnieuw aflegt binnen de twee jaar te rekenen vanaf de kennisgeving van zijn/haar mislukking, is vrijgesteld van de voorafgaande afgelegde selectieproeven. Indien nodig, verzoekt de deliberatiecommissie, vooraleer zich uit te spreken over de geschiktheid van de kandidaat, een bijkomend onderzoek voor het persoonlijkheids-, het fysiek-medisch onderzoek of de selectiecommissie .
- g. Iedere kandidaat die geschikt werd bevonden voor het fysiek luik én het 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 na 1 januari 2010

12/21

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

werd afgelegd. Deze vrijstelling geldt weliswaar niet indien de kandidaat deelneemt aan het vergelijkend examen voor officieren op basis van een diploma van het niveau A.

- h. Iedere kandidaat, lid van het kader van agent van politie, die deelneemt aan een externe selectie om tot een hoger kader toe te treden (In-Ex), is vrijgesteld van het fysiek-medisch onderzoek indien diezelfde proef reeds met succes werd afgelegd (dus na 1 januari 2010, datum van het in voege treden van het functioneel parcours) op het ogenblik van de aanwerving in het huidige kader.
- i. Iedere kandidaat-inspecteur politie, die geslaagd is voor het fysiek luik, bestaande uit het functioneel parcours, is vrijgesteld voor diezelfde proef gedurende één jaar.

6. VOLGORDE VAN TOELATING TOT DE BASISOPLEIDING

a. Wervingsreserve

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

De opname in de wervingsreserve is twee jaar geldig.

b. Uitzondering

Naargelang het geval kan de minister of de benoemende overheid, voor een door hem/haar vastgestelde termijn en door middel van een gemotiveerde beslissing verschenen in het Belgisch Staatsblad, omwille van operationele dienstnoodwendigheden, afwijken van de regel die hierboven vastgelegd is of het diensthooft van de dienst Rekrutering en Selectie kan eveneens afwijken van deze regel, voor een door hem/haar vastgestelde termijn en door middel van een gemotiveerde beslissing verschenen in het Belgisch Staatsblad, omwille van een beperkte opleidingscapaciteit aangeboden door de politiescholen.

c. Oproep tot basisopleiding

c.1 Onmiddellijke werving

Vanaf het moment dat een plaats vacant wordt verklaard binnen een lokale politiezone of binnen een directie van de Federale Politie en na een vruchteloze interne mobiliteitsprocedure, kan de betrokken politiezone of directie door middel van een procedure hiervoor bedoeld, deze plaats aanbieden aan de kandidaten die zich in de wervingsreserve bevinden.

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

Er vindt in deze categorie geen selectie plaats op het niveau van de betrokken politiedienst.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

De rangschikking van de kandidaat-inspecteurs die ervoor gekozen hebben om te worden aangewezen in een politiedienst die een beroep heeft gedaan op de onmiddellijke werving wordt bepaald op basis van:

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

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

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

c.2 Mobiliteitscyclus in het begin van de opleiding

Aan het begin van de basisopleiding wordt een mobiliteitscyclus georganiseerd met onvervulde betrekkingen. Deze specifieke mobiliteitscyclus in het begin van de opleiding is voorbehouden aan de aspirant-inspecteurs.

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

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

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

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

Deze ambtshalve aanwijzing vindt plaats op advies van een daartoe samengesteld comité dat bestaat uit een door de commissaris-generaal aangewezen vertegenwoordiger van de Federale Politie en een door de Vaste Commissie van de Lokale Politie aangewezen vertegenwoordiger van de Lokale Politie. Met het oog op het verstrekken van dit advies wordt rekening gehouden met (1) de wensen van de betrokken politiediensten, (2) de tweede en de derde keuze van de aspirant-inspecteurs (zie supra) en (3) de functionele noden. Het zal niet

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

altijd gemakkelijk zijn om al deze aspecten met elkaar te verzoenen, maar het structurele einddoel is operationele capaciteit te brengen daar waar het nodig is.

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

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

c.3 Mobiliteitscyclus aan het eind van de opleiding

Dit betreft enkel de aspirant-inspecteurs die nog geen betrekking hebben verkregen ingevolge de wervingen in het kader van de categorie bijkomende werving (c.4 hieronder).

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

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

c.4 Bijkomende werving

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

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

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

c.5 Aanwezigheidstermijnen

De aanwezigheidstermijn is de termijn die een personeelslid in zijn/haar huidige betrekking moet volbrengen alvorens hij/zij via mobiliteit voor een nieuwe betrekking kan solliciteren.

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

Mits toestemming van de korpschef voor de Lokale Politie of van de commissaris-generaal of van de betrokken directeur-generaal voor de Federale Politie, kan die aanwezigheidstermijn evenwel tot 3 jaar beperkt worden.

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

De aspirant-inspecteurs die ambtshalve zijn aangewezen (vervolgens mobiliteitscyclus in het begin of aan het einde van de opleiding), zijn gehouden tot een aanwezigheidstermijn van 2 jaar.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Mits toestemming van de korpschef voor de Lokale Politie of van de commissaris-generaal of van de betrokken directeur-generaal voor de Federale Politie, kan die aanwezigheidsstermijn tot 1 jaar beperkt worden.

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

d. Probatiestage

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

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

e. Medisch controleonderzoek

Alle kandidaten worden steeds 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 het fysiek-medisch geschiktheidsonderzoek.

f. Uitstel op aanwerving

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

Het verzoek tot uitstel om gezondheidsredenen of zwangerschap moet met een medisch getuigschrift worden aangetoond.

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, voorafgaand aan een uitnodiging, de dienst Rekrutering en Selectie in kennis te stellen van voorzienbare onbeschikbaarheden voor een bepaalde periode (motief voor gerechtvaardigde afwezigheid). Deze onbeschikbaarheid mag evenwel de termijn van 6 maanden niet overschrijden. In voorkomend geval zal de kandidaat niet beschouwd worden als afwezig voor de selectieproeven, maar zal zijn/haar verdere deelname uitgesteld worden tot na de onbeschikbaarheidsperiode.

16/21

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

De kandidaat waarschuwt 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 wordt binnen de vijf werkdagen voorafgaand aan de selectieproef ingediend. In geval van een onverwachte afwezigheid, dient de kandidaat deze in eerste instantie onverwijld telefonisch ter kennis te brengen en deze vervolgens schriftelijk te bevestigen, uiterlijk op de volgende maand die volgt op de datum van de proef.

De kandidaat die zonder geldige reden afwezig is op het geheel van of een gedeelte van de selectieproef, kan uitgesloten worden voor het verder verloop van de selectieproeven door het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie. Dergelijke uitsluiting staat gelijk aan niet slagen voor de selectieprocedure.

c. Notie afwezigheid

De afwezige kandidaat: de kandidaat die zich niet aanbiedt voor de gehele 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 proef, een geldige reden opgeeft.

Worden als geldige afwezigheidsredenen aanvaard:

- afwezigheid wegens gezondheidsredenen (of zwangerschap), mits voorlegging van een medisch attest;
- onderwijsmatige verplichtingen mits voorlegging van een attest;
- beroepsverplichtingen, vergezeld van een geldig document of attest;
- andere onvoorzienbare omstandigheden, mits voorlegging van een attest of document.

Enkel het aanhalen van deze motieven is niet voldoende, de kandidaat moet een schriftelijk bewijs voorleggen.

Na een derde afwezigheid slaagt de kandidaat niet en verliest hij/zij eveneens een kans voor de selectieproef in kwestie. Als dit zijn/haar derde poging is, betekent dit dan ook een definitieve mislukking voor deze selectie.

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

d. Verzaking:

17/21

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Een 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 eerder beschouwd als een opschorting of uitstel.

Een verzaking leidt tot het niet slagen van de kandidaat voor 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 de kandidaten gevraagd aanwezig te zijn op de locatie van het selectiegebeuren op het uur vermeld op de uitnodigingsbrief. 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 het aanvangsuur van een selectieproef op een bepaalde locatie wijzigen.
- f. Tijdens het afleggen van de selectieproeven mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de uitnodigingsbrief die hem/haar toegestuurd werd.
- g. Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met een verwijdering van de locatie, wat dan ook kan inhouden dat de kandidaat niet slaagt 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. Elke kandidaat moet voorafgaand aan zijn/haar deelname aan het fysiek luik, bestaande uit het functioneel parcours, in het bezit zijn van een volledig ingevuld attest betreffende zijn/haar fysieke conditie. Zoniet, zal de kandidaat niet worden toegelaten om deel te nemen aan deze proef.
- 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 geschikte mentale en fysieke conditie verkeert om de proeven af te leggen. Starten aan een selectieproef is deelnemen met voor de kandidaat alle mogelijke implicaties.
- k. De dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- l. De vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties mogen in principe één vertegenwoordiger afvaardigen 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, de beraadslaging van de commissie en de deliberaties verbonden aan deze proeven. Zij kunnen verzoeken dat hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag worden opgenomen en dat dit verslag wordt doorgestuurd naar het diensthoofd van de dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie.

SELECTIEREGLEMENT

EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

- m. Alle resultaten van de selectieproeven worden schriftelijk meegedeeld aan de deelnemende kandidaten.
- n. De inhoud van de uitnodigingsbrief tot de selectieproeven kan om dienstnoodwendigheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van 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, 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.

SELECTIEMATRIX
EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

08-06-2020

Competentie-domeinen	Competenties	Definities
Managen van informatie	Informatie verwerken	Binnen de beschikbare termijn informatie op een doeltreffende manier verzamelen, ontcijferen en verwerken. Gegevens gestructureerd samenbrengen, behandelen en naar voor brengen. Eventuele hiaten in deze informatie onderkennen.
Managen van taken	Werk structureren	Structuur aanbrengen in een veelheid aan verschillende taken door een prioriteitenlijst op te stellen en deze op een systematische en logische manier af te werken binnen de gegeven tijd.
Managen van interpersoonlijke relaties	(Intern) Samenwerken	Groepsgeest creëren en bevorderen door de eigen mening en ideeën te delen, door zich te identificeren met de gemeenschappelijke doelstellingen en door conflicten met collega's bij te leggen.
	(Extern) Klantgericht optreden	Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden.
Managen van zichzelf	Inzet tonen	Zich ten volle inzetten voor het werk door steeds het beste van zichzelf te geven en hoge kwaliteit na te streven.
	Coping	Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek.
	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.
Waarden	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.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 verstoering van het sociaal en professioneel functioneren veroorzaakt.



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



jobpol.be
de politie rekruteert

SELECTIEMATRIX
EXTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

08-06-2020

BASISKADER EXTERN	Persoonlijkheidstest	FCA-SJT	Gestructureerd interview	Commissie
Informatie verwerken		1		
Werk structureren		1		
Samenwerken	0,1	0,2	0,7	
Klantgericht optreden	0,2	0,3	0,5	
Inzet tonen	0,1 0,2	0,2	0,2 0,8	0,5
Coping	0,4		0,6	
Motivatie	0,1		0,3 1	0,6
Integriteit			0,4 1	0,6
Afwezigheid van extremisme			0 1	1
Afwezigheid van psychopathologie			1	

De resultaten zullen, na afweging, afgerond worden tot één cijfer na de komma.

Blaauw: wegingsfactor aan het einde van de persoonlijkheidsproef

Rood: wegingsfactor aan het einde van het gesprek met een selectiecommissie

21/21



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

