

Ter attentie van de kandidaten-inspecteur van politie via bevordering door overgang naar een hoger kader.

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

Het reglement is van toepassing voor de sessie 2018 - 2019.

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

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 CONTEXT

De dienst rekrutering en selectie van de federale politie is verantwoordelijk voor de organisatie van de selectieprocedure interne promotie door overgang naar het basiskader.

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).

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

Alle, door de deliberatiecommissie geschikt bevonden, kandidaten ontvangen een brevet voor overgang naar het basiskader. Alle agenten van politie met een brevet voor overgang naar het basiskader worden tot de basisopleiding van het basiskader toegelaten.

2 COMPETENTIEPROFIEL

De kandidaat-inspecteur van politie moet voldoen aan de competenties weergegeven in de tabel op het einde van dit document.

3 DIPLOMAVEREISTE - KADERPROEF

a. Diplomavereiste

Om te worden toegelaten tot de selectie voor overgang naar het basiskader moet het personeelslid houder zijn van een diploma of getuigschrift dat tenminste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau C bij de federale Rijksbesturen, zoals opgenomen in de bijlage 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

In afwijking daarvan, is de agent van politie die geslaagd is voor een georganiseerde proef, waarvan het programma vastgesteld is door de door de minister aangewezen dienst, vrijgesteld van voormelde diplomavereiste.

Die georganiseerde proef, noemt men de «kaderproef».

b. Kaderproef - deelnemingsvoorwaarden

De kandidaat die op het ogenblik van de uiterste inschrijvingsdatum benoemd is in het kader van agenten van politie, kan deelnemen.

De kaderproef omvat:

- de beoordeling van de kennis van de taal waarin de selectieproeven, waarvoor de kandidaat zich heeft ingeschreven, worden georganiseerd;
- de beoordeling van het intellectueel potentieel.

c. Resultaat van de kaderproef

Om te slagen moet de kandidaat een minimumscore van 40 behalen ; dan kan hij/zij vervolgens aan de eigenlijke selectieproeven deelnemen. Het brevet van slagen in een kaderproef heeft een onbeperkte geldigheid.

De dienst rekrutering en selectie van de federale politie licht de kandidaat schriftelijk in over het resultaat behaald op de kaderproef.

4 DEELNEMINGSVOORWAARDEN

Volgende voorwaarden dienen bij het afsluiten van de inschrijvingen vervuld te zijn om te kunnen deelnemen aan de selectieproeven:

- lid zijn van het kader van agenten van politie met minimum twee jaar kaderanciënniteit in het kader van agenten van politie op 30 april 2018;
- geen laatste evaluatie met eindvermelding “onvoldoende” hebben gekregen¹
- geen zware tuchtstraf hebben opgelopen die nog niet is uitgewist;
- sinds 21 december 2013 niet reeds drie maal gefaald zijn in de selectieproeven voor overgang naar het basiskader²;
- In voorkomend geval, zes jaar kaderanciënniteit hebben opgebouwd na het niet slagen voor de basisopleiding voor het beoogde kader of na een ontslag of een herplaatsing wegens beroepsongeschiktheid voor het beoogde kader;
- in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift dat ten minste evenwaardig is met die welke in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau C bij de federale rijksbesturen zoals opgenomen in de bijlage 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, of bij ontstentenis geslaagd zijn voor een kaderproef.

¹ De voorwaarde moet tevens worden voldaan op het ogenblik van de toelating tot de basisopleiding van het hoger kader.

² Het Art. 46 b) 6° van de wet van 21 december 2013 houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken, voorziet dat vanaf deze datum een kandidaat niet meer kan deelnemen aan een selectieprocedure voor de bevordering naar een hoger kader, wanneer hij/zij reeds 3 maal gefaald heeft.

5 SELECTIEPROCEDURE

De selectieproeven bestaan uit:

- een beroepsproef;
- een advies betreffende de evaluatie van het potentieel;
- het functioneel parcours;
- een persoonlijkheidsproef;
- het onderzoek van het dossier door de deliberatiecommissie.

▪ Een beroepsproef

De beroepsproef bestaat uit een proef die de algemene beroepskennis toetst, aangepast aan het beoogde kader. De te kennen leerstof wordt vooraf aan de kandidaten meegedeeld.

De proef bestaat uit 2 subproeven :

(1) De eerste subproef meet de kennis van de taal, in de welke de kandidaat zich heeft ingeschreven.

(2) De tweede subproef meet de algemene beroepskennis. Ze bestaat uit 3 domeinen:

- Domein 1 : Wetgevend kader inzake politie & organisatie en rechtspositieregeling van de geïntegreerde politie
- Domein 2 : Management binnen een politieomgeving
- Domein 3 : Beroepsmaterie

Bij elke vraag wordt het maximum aantal toegekende punten vermeld in de vragenbundel.

Eindresultaat

Per subproef, krijgt elke kandidaat het aantal punten dat overeenkomt met de som van de effectief behaalde punten op elke vraag.

Het resultaat van de kandidaat wordt berekend op basis van de effectief behaalde punten, dit door middel van een statistische berekening.

1° De kandidaat slaagt voor de beroepsproef indien zijn/haar resultaat zich op minder dan één standaardafwijking (statistische berekening) onder het gemiddelde van de standaardpopulatie bevindt voor:

- De eerste subproef die de kennis van de taal meet;
- De tweede subproef die de algemene beroepskennis meet.

Om te slagen moet de kandidaat dus telkens een statistische score van minstens 40 behalen.

2° Voor de subproeven/subproef voor de welke de kandidaat de minimumscore van 40 zoals hiervoor vermeld in punt 1° niet behaalt, zal er rekening worden gehouden met de volgende hypothesen:

- indien de kandidaat een of meerdere statistische scores minder dan 40 behaalt maar het bruto puntcijfer minstens gelijk is aan 50% van de punten van de desbetreffende subproeven : de kandidaat voldoet niet aan de minimumnorm en kan bijgevolg de selectieprocedure niet verder zetten. Zijn/haar deelname wordt echter niet beschouwd als een mislukking. Wat betreft het aantal deelnames, verliest de kandidaat geen kans.
- indien de kandidaat zowel een of meerdere statistische scores van minder dan 40 én een bruto puntcijfer van minder dan 50% bij de subproeven behaalt : de kandidaat voldoet niet aan de minimumnorm en kan bijgevolg de selectieprocedure niet verder zetten. Zijn/haar deelname wordt beschouwd als een mislukking. Het aantal deelnames voor de toekomst zal beperkt zijn.

▪ Een advies betreffende de evaluatie van het potentieel

Wanneer de kandidaat slaagt voor de beroepsproef en de selectie verderzet, zal DPRS om een advies vragen aan de bevoegde overheid (korpchef of directeur) betreffende de evaluatie van het potentieel van het personeelslid om te bevorderen via een gestandaardiseerd formulier gepubliceerd op www.jobpol.be.

▪ Het functioneel parcours

Alle kandidaten moeten het functioneel parcours afleggen. Dit is evenwel geen selectieproef meer maar zal een indicatie zijn die de kandidaat toelaat om zijn fysieke capaciteit en de mogelijkheid tot slagen van de opleiding zelf in te schatten.

Vooraleer te kunnen deelnemen aan het parcours is er een medisch attest vereist dat aan de kandidaat de toelating geeft om deel te nemen aan het parcours (typedocument opgesteld door CGWB/Arbeidsgeneeskunde), ingevuld door de behandelende geneesheer. Indien de geneesheer oordeelt dat de kandidaat niet kan deelnemen, kan er een tweede opinie worden bekomen bij CGWB/Arbeidsgeneeskunde van de federale politie.

Samen met de ontvangstmelding van de kandidatuur zullen de kandidaten een document ontvangen met de vermelding van het functioneel parcours en de slagingsnormen voor het functioneel parcours.

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

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

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

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

a. Beschrijving van de onderdelen van de sportomloop

(1) 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 hand of één voet met de bovenste trede is verplicht. Het is verboden op de rand van de trap zittend af te springen.

(2) 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.

(3) De hoogtesprong

Een turnplint moet worden overschreden. 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.

(4) De tunnel

Het kruipen door een 3 m lange tunnel.

(5) De evenwichtsbalk

Het lopen over 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.

(6) Beklimmen van een trap met afsprong

Dit onderdeel is terug de trap die in de tegenovergestelde richting is geplaatst. (zie punt (1)).

b. 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 karretje van 200 kg over 10 m. Het karretje moet volledig met twee handen achter de eindlijn geduwd worden en daar volledig tot stilstand gebracht worden.

(2) 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 daar volledig tot stilstand gebracht worden.

(3) Sleeptest

Het slepen van een pop met een gewicht van 48 kg over een afstand van 10 meter (2 x 5 m) van de startlijn tot keerpunt en terug tot volledig voorbij de start/eindlijn.

- c. Om in 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
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 (1'00'').

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

▪ **Een persoonlijkheidsonderzoek**

1. Inhoud

De persoonlijkheidsproef heeft tot doel het profiel van de kandidaat te toetsen aan het competentieprofiel (hernomen op het einde van dit document).

Deze test duurt in principe één dag en omvat een biografische vragenlijst, een persoonlijkheidstest, andere selectietechnieken die de competenties evalueren en een gestructureerd interview met een gekwalificeerd lid van de dienst rekrutering en selectie.

2. Beoordeling

De competenties geëvalueerd tijdens de persoonlijkheidsproef 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 competenties 'afwezigheid van extremisme' en 'afwezigheid van psychopathologie', kunnen geformuleerd worden als 'niets te melden'.

▪ **Beslissing van de deliberatiecommissie**

De deliberatiecommissie is samengesteld uit het diensthoofd 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 lijst van personeelsleden die mogen zetelen in deze commissie kan op aanvraag geraadpleegd worden op de dienst rekrutering en selectie.

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 op basis van de behaalde resultaten voor de verschillende proeven en het advies van de korpschef of de directeur betreffende het potentieel van de kandidaat voor bevordering naar een hoger kader.

De deliberatiecommissie neemt een van de volgende beslissingen: “zeer geschikt”, “geschikt” of “ongeschikt” op basis van de elementen van het dossier van de kandidaat. Wordt als “ongeschikt” beschouwd, ieder kandidaat die minimum eenmaal score 1 of meer dan 2 scores minder dan 4 heeft behaald. De deliberatiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen.

6 BASISOPLEIDING

Alle agenten van politie met een brevet voor overgang naar het basiskader worden tot de basisopleiding van het basiskader toegelaten.

De agenten van politie met een brevet voor overgang naar het basiskader kunnen, voor de aanvang van de basisopleiding, overeenkomstig de regeling inzake mobiliteit postuleren voor een betrekking van het basiskader.

7 VOORSCHRIFTEN

- a. Elke uitnodiging van een kandidaat voor een deel van de selectieprocedure gebeurt schriftelijk en gaat uit van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie, Kroonlaan,145A, 1050 Brussel.
- b. Gezien de timing van de selectieprocedure, 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 dan 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, 145A te 1050 BRUSSEL en motiveert de reden van zijn/haar afwezigheid op de selectieproef. Dit bericht wordt binnen de vijf werkdagen voorafgaand aan de selectieproef verwacht. 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 in de selectieprocedure.

Worden als geldige afwezigheidsredenen aanvaard:

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

Welke ook de redenen van afwezigheid mogen zijn, kan het diensthoofd van de dienst van rekrutering en selectie na drie afwezigheden de kandidaat uitsluiten voor het verdere verloop van de selectieproeven.

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

Aangezien deelname aan een selectieproef telt als dienstprestatie, zal iedere afwezigheid gemeld worden aan de korpschef, directeur of diensthoofd van de kandidaat.

- Er wordt aan de 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.
- Tijdens het afleggen van de selectieproeven mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de hem/haar toegestuurde uitnodigingsbrief.
- Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met een verwijdering uit de locatie, wat dan ook een mislukking kan inhouden voor het lopende selectiegedeelte. Het incident zal eveneens worden vermeld in het proces-verbaal van de selectieproef. De kandidaat kan vragen dat zijn/haar verklaring aan dit proces-verbaal wordt toegevoegd. 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.
- De kandidaat, die per briefwisseling, in kennis gesteld werd van niet slagen, kan bijkomende informatie vragen betreffende zijn/haar resultaat. Deze vraag moet schriftelijk ingediend worden binnen een redelijke termijn (max. 3 maanden na de desbetreffende selectieproef).
- De dienst rekrutering en de selectie van de federale politie gaat ervan uit dat een kandidaat die deelneemt aan een selectiegedeelte in de geschikte psychische en fysieke conditie is om de proeven te ondergaan. Starten aan een selectiegedeelte is deelnemen met voor de kandidaat alle mogelijke implicaties.
Een personeelslid in ziekteverlof (vrij van dienst om gezondheidsredenen) kan niet deelnemen aan proeven georganiseerd in het raam van de sociale promotie of de mobiliteit behalve met een medisch attest die hem machtigt deel te nemen.

- h. De dienst rekrutering en selectie van de federale politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- i. 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, de beraadslaging van de jury en de deliberaties die de proeven inhouden. Zij kunnen hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag acteren, dat overhandigd wordt aan het diensthoofd van de dienst van rekrutering en selectie van de federale politie.
- j. Alle resultaten met betrekking tot deelnames aan selectieproeven worden schriftelijk meegedeeld aan de deelnemende kandidaten.
- k. De inhoud van de uitnodigingsbrief voor de selectieproeven kan om dienstnoodwendigheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van huidige selectiereglement.
- l. 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.

COMPETENTIEPROFIEL

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.

SELECTIEREGLEMENT

INTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Sessie 2018-2019

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



SELECTIEREGLEMENT

INTERNE WERVING: INSPECTEUR VAN POLITIE (BASISKADER)

Sessie 2018-2019

Matrix BASISKADER INTERN	Persoonlijkheidsproef					Advies
	Persoonlijkheidstest	FCA-SJT	Individuele proef	Collectieve proef	Gestructureerd interview	
Informatie verwerken		0,5	0,5			
Werk structureren		0,6		0,4		
Samenwerken	0,1	0,2		0,7		
Klantgericht optreden	0,1	0,2	0,4			0,3
Inzet tonen	0,1			0,2	0,4	0,3
Coping	0,1		0,3		0,3	0,3
Motivatie					0,5	0,5
Integriteit					0,5	0,5
Afwezigheid van extremisme					1 **	
Afwezigheid van psychopathologie					1 **	

** NTM-P-L-M



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

