

Lokale Politie – Selectiereglement (1) (2)

Vastgesteld door de gemeenteraad op 28 mei 2015, gewijzigd door de gemeenteraad op 27 april 2017

Bekendgemaakt op www.maldegem.be op 5 mei 2017

1. INLEIDENDE NOTA

Na ruim één jaar toepassen van het selectiereglement – zoals goedgekeurd op het BOC van februari 2015 en de gemeenteraad van mei 2015 – wordt er in maart 2017 een aanpassing van het selectiereglement gedaan. Dit om tegemoet te komen aan een aantal praktische problemen.

Samenvatting van de voornaamste aanpassingen maart 2017

In plaats van totaalscores te geven per proef, wordt er nu een totaalscore gegeven **per competentie**, over de verschillende proeven heen. Dit principe klopt meer omdat de proeven ondergeschikt zijn aan de competenties: aan de hand van het functieprofiel/takenpakket wordt nagegaan welke competenties moeten gemeten worden en aan de hand daarvan worden de proeven bepaald. Hierdoor is het veel eenvoudiger om zuivere gewichten toe te kennen aan de competenties, in tegenstelling tot het vorige selectiereglement. Immers, in het vorige selectiereglement, waarbij er per proef werd gemeten, moest er gecompenseerd worden in de gewichten voor sommige competenties die slechts één keer werden gemeten ten opzichte van andere competenties die meerdere keren werden gemeten. Dat probleem zou nu verholpen moeten zijn.

Wat betreft de toekenning van de gewichten wordt ernaar gestreefd om bij elke selectie 50 gewichtspunten toe te kennen en dit te verdelen over kennis (10/50 = 20%) en de verschillende competenties (40/50 = 80%), afhankelijk van de te selecteren functie. D'office worden de kernwaarden van de organisatie opgenomen onder het geheel van competenties. In de ene functie dient de ene competentie zwaarder door te wegen dan in de andere functie.

Globaal gezien betekent dit dat de puntenverdeling volgens proeven 20/kennisproef – 30/praktische proef – 50/interview wordt veranderd naar een puntenverdeling volgens de competenties 20/kennis – 80/competenties (ongeacht de proeven).

Een andere aanpassing betreft het verminderen van het aantal kandidaten als voorwaarde waarbij de eliminatieprocedure wordt toegepast: vanaf 11 kandidaten in plaats van het criterium van 21 kandidaten, in functie van de werkbaarheid in de praktijk.

Het voorliggende selectiereglement werd aangepast met bovenstaande aanpassingen erin verwerkt. Het selectiereglement zal toegepast worden bij de selectie van statutaire en contractuele³ personeelsleden.

¹ Dit document is een uittreksel uit het draaiboek selecties van de Politiezone Maldegem.

² Indien er zich een probleem voordoet dat niet geregeld is in dit selectiereglement, beslist de selectiecommissie hierover.

³ Bij contractuele aanwervingen die bv dringend in te vullen zijn, behoudt de bevoegde overheid het voorrecht om een aanwerving te doen zonder toepassing van het selectiereglement, maar wel conform het politiestatuut (oa WGP – Exodus wet – GPI 15 bis).

2. SELECTIEREGLEMENT POLITIEZONE MALDEGEM

2.1 Samenstelling van de selectiecommissie

De selectiecommissie wordt samengesteld door de Gemeenteraad⁴ en wordt nominatief meegedeeld aan de kandidaten in de uitnodigingsbrief. Voor de samenstelling van de selectiecommissie wordt de vigerende wetgeving nageleefd en worden er een aantal diversiteitsregels gerespecteerd.

2.2 Uitvoering van de selectieproeven bij 10 kandidaten of minder

De selectie start op het voorziene uur. Kandidaten die zich te laat aanmelden kunnen door de selectiecommissie of door de toezichthouder geweigerd worden.

2.2.1 Curriculum vitae en motivatiebrief

Bij selecties voor een contractuele functie wordt van de kandidaten een bewijs van goed gedrag en zeden vereist. Kandidaten die te laat hebben ingediend (poststempel geldt als bewijs) worden uitgesloten van verdere selectie. De selectiecommissie neemt het curriculum vitae en de motivatiebrief in acht voor het beoordelen van één of meerdere competenties.

Voor wat betreft statutaire functies, worden enkel burgers met Belgische nationaliteit weerhouden. Voor wat betreft contractuele functies, worden enkel EU-burgers weerhouden.

2.2.2 1^e proef : kennistest

Ofwel wordt kennis gemeten met een afzonderlijke kennistest als 1^e proef ofwel wordt deze kennis gemeten in de 2^e en/of 3^e proef. In beide situaties worden aan kennis 10 gewichtspunten (van de 50) toegekend. Zodoende staat kennis op 20% van de punten. Wat volgt in dit hoofdstuk betreft de situatie indien de kennis afzonderlijk wordt gemeten in een kennistest.

De kennistest bestaat uit een schriftelijke proef (papier of digitaal) die handelt over de diverse deeldomeinen van de functie. Dit kan ofwel een gesloten boek als een open boek examen zijn.

De kennistest wordt afgelegd in een lokaal waar toezicht aanwezig is. De persoon/personen die toezicht houdt/houden maakt niet noodzakelijk deel uit van de selectiecommissie.

Elke kandidaat legt zijn/haar gsm-toestel af. Men mag geen contact zoeken met de andere kandidaten of met andere personen.

De kandidaat die de orde verstoort, bedrog pleegt of poogt te plegen wordt onmiddellijk door de selectiecommissie uitgesloten. Hiervan wordt melding gemaakt in het proces-verbaal. De kandidaat mag geen gebruik maken van documenten die hij bij zich heeft, behalve als er expliciet werd vermeld dat het gaat om een open boek examen.

De kandidaat mag het examenlokaal slechts verlaten met de toestemming van de persoon die op dat ogenblik toezicht houdt.

De test wordt objectief verbeterd met behulp van een antwoordsleutel.

De kandidaat mag enkel gebruik maken van het papier dat door politiezone Maldegem ter beschikking wordt gesteld. Naast het examendocument krijgt de kandidaat ook kladpapier ter beschikking.

⁴ Dit is enkel geldig bij statutaire aanwervingen.

Wanneer de kandidaat zijn/haar kennistest heeft beëindigd, overhandigt hij aan de selectiecommissie het origineel exemplaar van zijn/haar antwoorden, het kladpapier, de kennisvragen en desgevallend de documentatie die hem ter beschikking werd gesteld. Enkel de antwoorden geschreven op het origineel exemplaar worden in rekening genomen voor de beoordeling, niet het kladpapier!

2.2.3 2^e proef : praktische proef

De praktische proef bestaat uit een casus die wordt aangeboden, gerelateerd aan de competenties van de functie. De praktische proef kan velerlei zijn: een presentatie-opdracht, een rollenspel, een postbakoefening, een dossierproef,...

Tijdens deze praktische proef kunnen kennis, vaardigheden en attitudes gemeten worden.

2.2.4 3^e proef : gestructureerd interview

Tijdens het interview kan worden gepolst naar kennis, vaardigheden en attitudes. Het staat de selectiecommissie vrij om tijdens het interview verduidelijking te vragen aan de kandidaat over de antwoorden die hij/zij heeft gegeven tijdens de voorafgaande selectieproeven.

2.2.5 Slaagcriterium

Om te slagen moet de kandidaat minimum 60% halen over alle competenties/kennis heen. Van zodra de kandidaat een onvoldoende gemiddelde score behaalt op één van de competenties of op kennis, resulteert dit ook in een ongeschiktheid voor de functie en wordt bijgevolg niet meer uitgenodigd voor de verdere proeven.

2.3 Uitvoering van de selectieproeven bij meer dan 10 kandidaten

De selectie start op het voorziene uur. Kandidaten die zich te laat aanmelden kunnen door de selectiecommissie of door de toezichthouder geweigerd worden.

2.3.1 Curriculum vitae en motivatiebrief

Bij selecties voor een contractuele functie wordt van de kandidaten een bewijs van goed gedrag en zeden vereist. Kandidaten die te laat hebben ingediend (poststempel geldt als bewijs) worden uitgesloten van verdere selectie. De selectiecommissie neemt het curriculum vitae en de motivatiebrief in acht voor het beoordelen van één of meerdere competenties.

Voor wat betreft statutaire functies, worden enkel burgers met Belgische nationaliteit weerhouden. Voor wat betreft contractuele functies, worden enkel EU-burgers weerhouden.

2.3.2 1^e proef : kennistest (eliminierend)

De kennistest bestaat uit een schriftelijke proef (papier of digitaal) die handelt over de diverse deeldomeinen van de functie. Dit kan ofwel een gesloten boek als een open boek examen zijn.

De kennistest wordt afgelegd in een lokaal waar toezicht aanwezig is. De persoon/personen die toezicht houdt/houden maakt niet noodzakelijk deel uit van de selectiecommissie.

Elke kandidaat legt zijn/haar gsm-toestel af. Men mag geen contact zoeken met de andere kandidaten of met andere personen.

De kandidaat die de orde verstoort, bedrog pleegt of poogt te plegen wordt onmiddellijk door de selectiecommissie uitgesloten. Hiervan wordt melding gemaakt in het proces-verbaal. De kandidaat mag geen gebruik maken van documenten die hij bij zich heeft, behalve als er expliciet werd vermeld dat het gaat om een open boek examen.

De kandidaat mag het examenlokaal slechts verlaten met de toestemming van de persoon die op dat ogenblik toezicht houdt.

De test wordt objectief verbeterd met behulp van een antwoordsleutel.

De kandidaat mag enkel gebruik maken van het papier dat door politiezone Maldegem ter beschikking wordt gesteld. Naast het examendocument krijgt de kandidaat ook kladpapier ter beschikking.

Wanneer de kandidaat zijn/haar kennistest heeft beëindigd, overhandigt hij aan de selectiecommissie het origineel exemplaar van zijn/haar antwoorden, het kladpapier, de kennisvragen en desgevallend de documentatie die hem ter beschikking werd gesteld.

Enkel de antwoorden geschreven op het origineel exemplaar worden in rekening genomen voor de beoordeling, niet het kladpapier!

De 10 best gerangschikte kandidaten met minimum 50% zijn geslaagd en worden uitgenodigd voor de volgende proef. Bij een ex aequo van de 10^e kandidaat wordt/worden de kandidaat/kandidaten met een gelijke ruwe score als de 10^e kandidaat nog meegenomen.

Aan het aspect kennis worden er 10 van de 50 gewichtspunten toegekend. Zodoende staat kennis op 20% van de punten.

2.3.3 2^e proef : praktische proef

De praktische proef bestaat uit een casus die wordt aangeboden, gerelateerd aan de competenties van de functie. De praktische proef kan velerlei zijn: een presentatie-opdracht, een rollenspel, een postbakoefening, een dossierproef,...

Tijdens deze praktische proef kunnen kennis, vaardigheden en attitudes gemeten worden.

2.3.4 3^e proef : gestructureerd interview

Tijdens het interview kan worden gepolst naar kennis, vaardigheden en attitudes. Het staat de selectiecommissie vrij om tijdens het interview verduidelijking te vragen aan de kandidaat over de antwoorden die hij/zij heeft gegeven tijdens de voorafgaande selectieproeven.

2.3.5 Slaagcriterium

Om te slagen moet de kandidaat tot de 10 geslaagde en best gerangschikte kandidaten behoren uit de eliminerende proef (kennistest). Van zodra de kandidaat nadien een onvoldoende gemiddelde score behaalt op één van de competenties, resulteert dit ook in een ongeschiktheid voor de functie en wordt bijgevolg niet meer uitgenodigd voor de verdere proeven. Over alle competenties/kennis heen moet de kandidaat minimum 60% halen, zoniet is hij/zij ongeschikt.

2.4 Richtlijnen voor de syndicale waarnemers

De afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectieproeven aanwezig zijn. Zij mogen geen contact hebben met de kandidaten tijdens de uitvoering van de proeven. Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en de beoordeling over de uitslag van de selectieproeven. Zij mogen de examenvragen pas inzien nadat het examen begonnen is. Er wordt slechts één afgevaardigde per representatieve vakorganisatie toegestaan.

2.5 Beoordeling van de selectieproeven door de selectiecommissie

Na het meten van de competenties moeten deze metingen vergeleken worden met het vereiste competentieprofiel, m.a.w. dan vindt de beoordeling plaats door de selectiecommissie.

2.5.1 Kennistest

2.5.1.1 Bij 10 kandidaten of minder

Ongeacht of er een afzonderlijke kennistest wordt afgenomen of dat kennis wordt gemeten in de 2^e en/of 3^e proef, wordt er aan het aspect kennis een gewicht van 10 (van de 50 gewichtspunten) toegekend. De toegekende puntenscore (na herleiding naar de toegepaste puntenschaal) wordt overgenomen op het **scoringsblad en vermenigvuldigd met het gewicht**. Bij een onvoldoende score is de kandidaat ongeschikt.

2.5.1.2 Bij meer dan 10 kandidaten

Er wordt een ruwe puntenscore gegeven. De 10 best gerangschikte kandidaten met minimum 50% zijn geslaagd en worden uitgenodigd voor de volgende proef. Bij een ex aequo van de 10^e kandidaat wordt/worden de kandidaat/kandidaten met een gelijke ruwe score als de 10^e kandidaat nog meegenomen.

De ruwe score wordt herleid naar de toegepaste puntenschaal en vermenigvuldigd met het gewicht (10). Dit is van belang om in rekening te brengen voor het eindresultaat (na de andere proeven).

2.5.2 Competenties gemeten tijdens de praktische proef en het gestructureerd interview

2.5.2.1 Bij 10 kandidaten of minder

Er worden 40 van de 50 gewichtspunten verdeeld over de diverse competenties. Elk jurylid uit de selectiecommissie vult per kandidaat voor alle competenties tijdens de uitvoering van de praktische proef en het gestructureerde interview een **quoteringsmodel** in. De ruwe scores worden (na herleiding naar de toegepaste puntenschaal) genoteerd op een **scoringsblad**. Over de juryleden heen en over de proeven heen, wordt er een gemiddelde score per competentie berekend. Van zodra een onvoldoende gemiddelde score op één competentie, resulteert dit in een ongeschiktheid voor de functie. Nadien wordt die gemiddelde score per competentie vermenigvuldigd met het toegekende gewicht, om te resulteren in een eindscore per competentie.

2.5.2.2 Bij meer dan 10 kandidaten

Er worden 40 van de 50 gewichtspunten verdeeld over de diverse competenties. Elk jurylid uit de selectiecommissie vult per kandidaat voor alle competenties tijdens de uitvoering van de praktische proef en het gestructureerde interview een **quoteringsmodel** in. De ruwe scores worden (na herleiding naar de toegepaste puntenschaal) genoteerd op een **scoringsblad**. Over de juryleden heen en over de proeven heen, wordt er een gemiddelde score per competentie berekend. Van zodra een onvoldoende gemiddelde score op één competentie, resulteert dit in een ongeschiktheid voor de functie. Nadien wordt die gemiddelde score per competentie vermenigvuldigd met het toegekende gewicht, om te resulteren in een eindscore per competentie.

2.5.3 Eindresultaat

2.5.3.1 Bij 10 kandidaten of minder

De totaalscore van de selectie is de som van de scores op alle gemeten competenties/kennis over de diverse proeven heen. Om geslaagd te zien dient de kandidaat minstens 60% te halen én geen enkele onvoldoende gemiddelde competentie/kennisscore hebben.

De rangschikking wordt bepaald volgens het puntensaldo op het eindresultaat. Bij een ex aequo in de totaalscore beslist de gemeenteraad over de rangschikking.

2.5.3.2 Bij meer dan 10 kandidaten

Om te slagen moet de kandidaat tot de 10 geslaagde en best gerangschikte kandidaten behoren uit de eliminerende proef (kennistest) én geen enkele onvoldoende gemiddelde competentiescore hebben zoals verdeeld over de verschillende proeven. Over alle competenties/kennis heen moet de kandidaat minimum 60% halen.

De rangschikking wordt bepaald volgens het puntensaldo op het eindresultaat.

Bij een ex aequo in de totaalscore beslist de gemeenteraad over de rangschikking.

2.6 Proces-verbaal van de selectiecommissie

Na de beoordeling van alle selectieproeven – ook indien deze over verschillende dagen gespreid zijn – wordt er één proces-verbaal opgesteld door de selectiecommissie. Hierin zijn volgende elementen opgenomen:

- Plaats en datum van de selectie
- Samenstelling van de selectiecommissie
- Syndicale vertegenwoordiging
- Functiebeschrijving
- Wijze van selectie
- Kandidaten:
 - o Ongeschikte kandidaten
 - o Kandidaten die zich niet aangeboden hebben voor een selectiegesprek en dus hebben verzaakt
 - o Kandidaten die geslaagd zijn voor de selectie geklasseerd in afdalende orde van voorkeur
- Evaluatie van de kandidaten en synthese
- Beslissing van de selectiecommissie
- Eventuele opmerkingen van de syndicale organisaties
- Opmerkingen

Het proces-verbaal van de selectie wordt door alle leden van de selectiecommissie ondertekend.

2.7 Communicatie en feedback

Elke kandidaat wordt ingelicht van het resultaat met de mededeling dat dit resultaat onder voorbehoud is van de beslissing van de Gemeenteraad.

Er wordt tevens de mogelijkheid geboden tot een feedbackgesprek, maar dit pas na de beslissing van de Gemeenteraad.