



Regeling van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 6 april 2010, nr. CZW/WVOB 2010-0000164825, tot wijziging van de Regeling aanstellingseisen politie 2002 in verband met aanpassing van de aanstellingseisen

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;

Gelet op artikel 7, eerste lid, onderdelen c en d, van het Besluit algemene rechtspositie politie;

Besluit:

ARTIKEL I

De Regeling aanstellingseisen politie 2002 wordt als volgt gewijzigd:

A

Bijlage 1 behorende bij artikel 4, derde lid, wordt vervangen door de bijlage zoals opgenomen in bijlage A bij deze regeling.

B

Bijlage 2 behorende bij artikel 4, derde lid, wordt vervangen door de bijlage zoals opgenomen in bijlage B bij deze regeling.

C

Bijlage 3 behorende bij artikel 4, derde lid, en artikel 7, onderdeel b, wordt vervangen door de bijlage zoals opgenomen in bijlage C bij deze regeling.

D

Bijlage 4 behorende bij artikel 4, vierde lid, en artikel 7, onderdeel c, wordt vervangen door de bijlage zoals opgenomen in bijlage D bij deze regeling.

E

Bijlage 5 behorende bij artikel 9, eerste lid, wordt vervangen door de bijlage zoals opgenomen in bijlage E bij deze regeling.

ARTIKEL II

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
E.M.H. Hirsch Ballin.*



BIJLAGE A BEHORENDE BIJ ARTIKEL I, ONDERDEEL A

Bijlage 1 behorende bij artikel 4, derde lid, van de Regeling aanstellingseisen politie 2002

Het taalvaardigheidsonderzoek

De kandidaat die solliciteert naar een executieve functie bij de Nederlandse politie, wordt onderworpen aan een geschiktheidsonderzoek. Voor kandidaten die de selectie ondergaan voor de opleidingen op de kwalificatieniveaus 2, 3 en 4 maakt een taalvaardigheidsonderzoek deel uit van dit geschiktheidsonderzoek.

Het taalvaardigheidsonderzoek wordt afgenomen overeenkomstig de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) en is geïkt op de kwalificatieniveaus 2, 3 en 4 van het Nederlandse beroepsonderwijs. Met het onderzoek wordt in eerste instantie de testbaarheid van de kandidaat bepaald. Bezien wordt of de kandidaat over een voldoende taalvaardigheid beschikt om de instructies en vragen te begrijpen van de overige tot het geschiktheidsonderzoek behorende onderzoeken.

Daarnaast wordt bepaald of de taalvaardigheid van de kandidaat voldoende is om direct te kunnen deelnemen aan het politieonderwijs.

Het taalvaardigheidsonderzoek is opgedeeld in de onderdelen 'Nederlands algemeen' en 'Nederlands vakspecifiek'. Op basis van testgegevens van het onderdeel 'Nederlands algemeen' wordt beoordeeld of de kandidaat in voldoende mate het Nederlands beheerst zodat een betrouwbare interpretatie kan worden gegeven van de gegevens uit het geschiktheidsonderzoek.

Het onderdeel 'Nederlands algemeen' wordt met behulp van een computer afgenomen in de vorm van een zogenoemde C-toets waarbij de kandidaat in volzinnen waarin delen van woorden zijn weggelaten, de ontbrekende delen dient in te vullen.

De minimale grenswaarde op dit onderdeel is vastgesteld op 19. Kandidaten die lager scoren dan de minimale grenswaarde worden als 'niet testbaar' beschouwd. Dit houdt in dat op grond van de score wordt verondersteld dat de schriftelijke beheersing van het Nederlands te zwak is om de resultaten van de psychologische tests te kunnen interpreteren. Bij niet testbare kandidaten wordt de procedure door het IWSP beëindigd. In dat geval brengt het IWSP geen advies uit over de geschiktheid van de kandidaat. De niet testbare kandidaten kunnen op grond van artikel 7, onder a, van de Regeling aanstellingseisen 2002 niet worden aangesteld.

Bij het onderdeel 'Nederlands algemeen' wordt tevens bezien of de taalvaardigheid van de kandidaat voldoende is om direct te kunnen deelnemen aan het politieonderwijs. Bij kandidaten die ten minste de grenswaarde van 30 behalen wordt verondersteld dat de schriftelijke taalbeheersing voldoende is om het politieonderwijs te kunnen volgen. Van testbare kandidaten die niet de grenswaarde van 30 behalen, wordt verondersteld dat zij het Nederlands in voldoende mate beheersen om de resultaten van de psychologische tests te kunnen interpreteren, maar dat zij in het politieonderwijs tekort zullen schieten. Voor deze kandidaten luidt het advies van het IWSP voorafgaand aan het politieonderwijs aanvullende scholing in het schriftelijk Nederlands te volgen ('voorschakeladvies'). Dit advies is niet bindend voor het tot aanstelling bevoegde gezag. Het desbetreffende bevoegde gezag dient voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek aan de kandidaat kenbaar te maken welke eisen dat gezag op dit punt aan de kandidaat stelt.

De grenswaarden van het onderdeel 'Nederlands algemeen' worden ten minste jaarlijks gevalideerd op grond van een analyse van de toetsresultaten en de resultaten op de taalonderdelen van het politieonderwijs en de bevindingen van taaldocenten. Het onderdeel 'Nederlands vakspecifiek' meet de woordenschat, leesvaardigheid en schrijfvaardigheid van de kandidaat. Hier is sprake van een open normering waarbij het desbetreffende bevoegde gezag voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek aan de kandidaat kenbaar dient te maken welke eisen het bevoegde gezag stelt aan de uitkomsten van het onderzoek.



BIJLAGE B BEHORENDE BIJ ARTIKEL I, ONDERDEEL B

Bijlage 2 behorende bij artikel 4, derde lid, van de Regeling aanstellingseisen politie 2002

Het cognitieve capaciteitenonderzoek

De kandidaat die solliciteert naar een executieve functie bij de Nederlandse politie, wordt onderworpen aan een geschiktheidsonderzoek. Van dit geschiktheidsonderzoek maakt deel uit het cognitieve capaciteitenonderzoek. Het cognitieve capaciteitenonderzoek biedt het bevoegd gezag, naast het behaalde diploma van de kandidaat, een graadmeter om de geschiktheid van een kandidaat te beoordelen.

Het cognitieve capaciteitenonderzoek voor de kwalificatieniveaus 2, 3 en 4 geschiedt op basis van de zogenoemde Politie Intelligentie Test. Deze test wordt geautomatiseerd afgenomen en bestaat uit de volgende 6 onderdelen:

- Analogieën
- Stillezen
- Cijferreeksen
- Figuurreeksen
- Figuren Vouwen
- Plaatjes Rangschikken

Per onderdeel worden de goede antwoorden gelijk gewaardeerd. De score per onderdeel is gelijk aan de som van de waarderingen van de goede antwoorden. De score per onderdeel wordt vervolgens weergegeven op een schaal van 0 tot en met 10 (de klassescore). De optelsom van de klassescores leidt tot de eindscore van de Politie Intelligentie Test. De resultaten van de Politie Intelligentie Test geeft voor de kwalificatieniveaus 5 en 6 een onvoldoende spreiding van de resultaten te zien. Dientengevolge is een goede Interpretatie van die resultaten niet mogelijk. Voor de kwalificatieniveaus 5 en 6 wordt daarom gebruik gemaakt van de LSCP-Multiculturele test voor de hogere niveaus (LMCT-H). De test wordt schriftelijk afgenomen en bestaat uit de volgende onderdelen:

- Exclusie
- Componenten
- Cijferreeksen
- Rekenen
- Spiegelbeelden
- Woordrelaties

Per onderdeel worden de goede antwoorden gelijk gewaardeerd. De score per onderdeel is gelijk aan de som van de waarderingen van de goede antwoorden. De score per onderdeel wordt vervolgens weergegeven op een schaal van 0 tot en met 10 (de klassescore). De optelsom van de klassescores leidt tot de eindscore van de LMCT-H.

De eindscore van iedere kandidaat wordt vergeleken met de resultaten van normgroepen. Er zijn vijf normgroepen die elk afzonderlijk bestaan meer dan 2000 kandidaten die de test eerder hebben afgelegd en die een opleiding hebben genoten die toegang geeft tot eenzelfde aan het politieonderwijs verbonden kwalificatieniveau.

De eindscore van de Politie Intelligentie Test wordt derhalve vergeleken met de resultaten van drie normgroepen. Dit zijn de groep eerder geteste kandidaten op het kwalificatieniveau 2, de groep op kwalificatieniveau 3 en de groep op kwalificatieniveau 4.

De eindscore van de LMCT-H wordt vergeleken met de resultaten van twee normgroepen. Het betreft hier de groep eerder geteste kandidaten op het kwalificatieniveau 5 en de groep op het kwalificatieniveau 6.

Voor de Politie Intelligentie Test en de LMCT-H geldt dat de vergelijking van de eindscore met de resultaten van een normgroep wordt gepresenteerd op een 20-puntsschaal. Daarbij staat elk punt voor 5% van de normgroep. Scoort een kandidaat in deze vergelijking 12 punten dan betekent dit dat $(11 \times 5 =)$ 55 procent van de desbetreffende normgroep een lager resultaat heeft behaald en $(8 \times 5 =)$ 40 procent een hoger resultaat.



BIJLAGE C BEHORENDE BIJ ARTIKEL I, ONDERDEEL C

Bijlage 3 behorende bij artikel 4, derde lid, en artikel 7, onderdeel b, van de Regeling aanstellingseisen politie 2002

Psychologische test

Open advisering en bindend advies

Beschrijving van de 7-puntsschaal, de ondergrens en het gewenste competentieniveau.

Inleiding

Het nieuwe Politie Onderwijs 2002 brengt ook voor de selectie een aantal veranderingen met zich mee. Een belangrijke verandering is de open advisering, waarmee de beslissingsbevoegdheid bij het korps wordt gelegd. Dit houdt in dat korpsen, op basis van de uitkomsten en scores op de verschillende onderdelen van het selectieonderzoek, zelf bepalen of en op welk niveau zij een kandidaat willen aanstellen.

Niettemin zal er in enkele gevallen sprake zijn van een bindende ondergrens voor de psychologische dimensies die betrekking hebben op (stabiele) eigenschappen. Deze ondergrens zal slechts op extreme eigenschappen (of combinaties daarvan) reduceren. De resterende adviezen worden gepresenteerd in de vorm van een sterkte/zwakteanalyse waarbij het korps in alle vrijheid haar keuze kan maken. Voor wat betreft de ontwikkelbare punten (die doorgaans te maken hebben met vaardigheden en inzichten) wordt geen bindende ondergrens vastgesteld. Wel zal er een taxatie worden gemaakt van de haalbaarheid van het ontwikkelpunt, gelet op de mogelijkheden van het nieuwe politieonderwijs. In de rapportage van het psychologisch onderzoek is gekozen voor een 7-puntsschaal. Voorheen werd gerapporteerd op een 5-puntsschaal. Deze biedt echter te weinig mogelijkheden om het onderscheid te maken tussen de kwalificatieniveaus 2, 3, 4, 5 en 6.

Vanzelfsprekend hoort er bij elke schaalwaarde een bepaald type gedrag, een bepaald competentieniveau. Dit document geeft beschrijvingen van deze competentieniveaus. Ook is per competentie aangegeven wat het gewenste competentieniveau per kwalificatieniveau is (de niveaus 2, 3, 4, 5 en 6). Een sterretje (*) bij een uitspraak uit de kernopgaven, betekent dat het onderhavige kenmerk een dusdanige verzwaring van de competentie inhoudt, dat een hoger gewenst competentieniveau gerechtvaardigd wordt.

Aan de allround-politiemedewerker wordt op het vlak van initiatief andere eisen gesteld dan aan de assistent-politiemedewerker. In het gewenste profiel valt dan ook te lezen dat de allround-politiemedewerker bij voorkeur een score 5 heeft op de competentie initiatief, terwijl voor de assistent-politiemedewerker een score 3 volstaat.

Bij de bepaling van deze gewenste niveaus is uitgegaan van de (van de kernopgaven afgeleide) beroepsprofielen. De omschrijvingen uit de beroepsprofielen zijn 'gelinkt' met de competenties. Bijvoorbeeld de omschrijving 'kan toezicht houden en corrigerend optreden' vergt overwicht (een ander beïnvloeden door houding en uitstraling) en communicatieve vaardigheden (om de motivering voor het ingrijpen te bespreken met de ander).

De ondergrens voor een bindend negatief advies is laag: voor de niveaus 2, 3 en 4 zullen alleen kandidaten met een score 1 op één van de competenties een negatief advies ontvangen (met uitzondering van de competentie integriteit; daar is een score 2 de ondergrens). Voor de niveaus 5 en 6 ligt de ondergrens bij alle competenties bij een 2-score.

Ten aanzien van het beoordelingsproces van de psycholoog kan het volgende worden opgemerkt. Het psychologisch rapport wordt door psychologen opgesteld. De psycholoog baseert zich daarbij op drie informatiebronnen:

1. Scores op de persoonlijkheidsvragenlijst (M5Q);
2. Interviewgegevens;
3. Praktijkproefgegevens.

De 11 competenties worden gemeten in een zogenaamde matrixstructuur:

	M5Q	Praktijk Proef	Interview
Communicatieve vaardigheden		X	X
Contactgerichtheid	X	X	X
Inlevingsvermogen	X	X	
Initiatief	X	X	
Flexibiliteit	X		X
Stressbestendigheid	X	X	X
Overwicht	X	X	
Besluitvaardigheid	X	X	



	M5Q	Praktijk Proef	Interview
Tolerantie	X		X
Integriteit	X		X
Zelfinzicht			X

Volgens de huidige 'best practice' op het gebied van personeelselectie wordt de mate waarin een competentie zich heeft ontwikkeld met meerdere instrumenten vastgesteld (met uitzondering van 'zelfinzicht').

De persoonlijkheidsvragenlijst M5Q is een zelfbeoordelinglijst waarbij de kandidaat aangeeft in welke mate een bepaalde uitspraak van toepassing is. Het gedrag van de kandidaat in de praktijkproef wordt beoordeeld door selectieadviseurs op grond van beoordelingsschalen. De psycholoog neemt het interview af en beoordeelt de informatie die de kandidaat geeft. De psycholoog heeft pas inzicht in de resultaten van de praktijkproef en de persoonlijkheidsvragenlijst nadat het interview is afgerond en beoordeeld.

In het rapport geeft de psycholoog de kandidaat uit eindelijk een beoordeling op een 7-puntsschaal. De expertise van de psycholoog is gelegen in de nauwkeurige afweging van de scores op de drie meetinstrumenten en de integratie in een eindoordeel.

Overzicht 11 competenties:

1. Communicatieve vaardigheden
2. Contactgerichtheid
3. Inlevingsvermogen
4. Initiatief
5. Flexibiliteit
6. Besluitvaardigheid
7. Overwicht
8. Zelfinzicht
9. Stressbestendigheid
10. Tolerantie
11. Integriteit
12. Overzicht kwalificatieniveaus en competentieniveaus

1. Communicatieve vaardigheden

Het over kunnen dragen van informatie, ideeën en opvattingen, zowel verbaal als non-verbaal

Schaalankers

1. Spreekt slecht verstaanbaar, articuleert niet goed en/of spreekt te zacht. Heeft geen goede woordkeuze en/of zoekt naar woorden. Maakt in veel zinnen grammaticale fouten. Geeft informatie onvolledig of niet helder weer. Is niet in staat mening en motivering daarvan duidelijk te verwoorden. Slaagt er niet in nadere uitleg of verheldering te geven. Stemgebruik past niet bij de boodschap. Gaat niet na of de boodschap door de ander begrepen is. Is zich niet bewust van het gebruik van vaktaal.
2. Spreekt regelmatig onduidelijk (spreekt gehaast, struikelt over de eigen woorden, spreekt binnensmonds, spreekt in uitsluitend dialect, hakkelt, stottert, springt van de hak op de tak). Articuleert matig en/of spreekt met een volume dan niet altijd past bij de boodschap. Maakt in enkele zinnen grammaticale fouten. Geeft informatie onvolledig of onduidelijk weer. Is matig in staat de eigen mening te verwoorden. Gebruikt vaktaal zonder zich dit goed bewust te zijn.
3. Is redelijk te verstaan. Articuleert doorgaans voldoende en spreekt met een volume dat doorgaans past bij de boodschap. Maakt soms grammaticale fouten. Geeft informatie met enige structuur. Gebruikt vaktaal en is zich hier soms wel, soms niet bewust van.
4. Spreekt begrijpelijk. Articuleert voldoende en spreekt met voldoende volume voor de boodschap. Maakt weinig grammaticale fouten in uitgesproken zinnen. Geeft informatie aan anderen in voor hen begrijpelijke taal. Verduidelijkt vaktaal meestal. Brengt structuur aan in een betoog.
5. Past tijdens gesprekken uitleg en toelichtingen aan de reacties van de ander aan. Heeft een meer dan gemiddelde woordkeus. Geeft informatie aan anderen in begrijpelijke taal. Gaat regelmatig na of hij begrepen is door de ander. Is zich bewust van het gebruik van vaktaal en verduidelijkt dit of gebruikt voor de ander begrijpelijke bewoordingen.
6. Brengt de bedoeling van een boodschap duidelijk over. Heeft een goede beheersing van het Nederlands. Heeft een ruime woordenschat en kan ook complexe zaken goed verwoorden. Toetst regelmatig of hij begrepen is door de ander. Deelt een ingewikkeld probleem doorgaans in een logische volgorde aan de ander mee.



7. Brengt de essentie en de bedoeling van wat hij of zij wil zeggen op een voor de ander heldere wijze over. Toetst of de ander de boodschap heeft begrepen. Heeft een uitstekende beheersing van het Nederlands. Heeft een grote woordenschat en kan in vrijwel alle situaties de juiste woorden vinden. Deelt een ingewikkeld probleem in logische volgorde aan de ander mee. Formuleert helder en duidelijk. Brengt structuur aan in het betoog. Kan anderen geboeid houden.

Communicatieve vaardigheden

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	Geen minimum	4
3	Politiemedewerker	Geen minimum	4
4	Allround-politiemedewerker	Geen minimum	4
5	Politiekundige (bachelor)	Geen minimum	5
6	Politiekundige (master)	Geen minimum	5

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven

Niveau 2

- Kan zich verplaatsen en inleven in andere mensen en andere culturen
- Kan servicegericht en hulpvaardig optreden
- Kan een eigen standpunt innemen en verdedigen

Relevante extra's uit niveau 3

- Kan emotioneel gedrag van mensen begrijpen en hanteren
- Kan relaties met mensen aangaan en onderhouden

Relevante extra's uit niveau 4

- geen

Relevante extra's uit niveau 5

- Kan emotioneel gedrag van mensen in de context plaatsen en van daaruit reageren *
- Kan relaties en netwerken opbouwen en van daaruit reageren

Relevante extra's uit niveau 6

- Kan relaties onderhouden met de werkvloer, onderzoekers en andere stakeholders

2. Contactgerichtheid

De behoefte aan sociale contacten en deze aan kunnen gaan en onderhouden.

Schaalankers

1. Is gesloten, zwijgzaam en stug. Voelt zich slecht op gemak in sociale situaties. Voelt zich geremd contact te leggen met anderen. Het onderhouden van werkcontacten kost veel energie. Reageert niet adequaat op de ander. Toont nauwelijks interesse in anderen. Toont weinig respect. Laat anderen regelmatig niet uitspreken. Reageert nauwelijks op hetgeen de ander naar voren brengt.
2. Is verlegen en voelt zich ongemakkelijk in sociale situaties met onbekenden. Voelt zich regelmatig geremd om contact te leggen met anderen. Langdurig sociale situaties kosten de nodige energie. Heeft de behoefte om alleen te zijn. Kan over een beperkt aantal onderwerpen meepraten. Heeft er moeite mee een conversatie aan de gang te houden. Reageert regelmatig weinig adequaat op de ander. Toont weinig interesse in andere. Is niet altijd vriendelijk. Toont enig respect.
3. Is redelijk contactgericht. Is soms geremd in de contacten met anderen. Voelt zich soms ongemakkelijk bij onbekenden en aarzelt soms om op anderen af te stappen. Kan zich hier wel overheen zetten. Heeft wel een zekere behoefte aan sociale contacten en is doorgaans wel contactvaardig. Weet tijdens gesprekken de conversatie doorgaans aan de gang te houden. Toont zich redelijk geïnteresseerd in de belevingswereld van anderen. Is in staat om een gesprek met anderen aan te gaan, maar heeft hier meer moeite mee naarmate kenmerken en affiniteiten minder overeenkomen. Reageert meestal op hetgeen de ander naar voren brengt, maar kan soms op een eigen lijn zitten en vindt dan niet de aansluiting bij de ander.
4. Beschikt over de nodige contactvaardigheid. Weet tijdens gesprekken de conversatie aan de gang te houden. Wordt in de regel niet gehinderd door verlegenheid. Voelt zich meestal voldoende vrij in de aanwezigheid van anderen. Is in staat om contacten met anderen aan te gaan. Heeft soms de behoefte wat meer op zichzelf te zijn. Toont zich regelmatig geïnteresseerd in de belevingswereld van anderen. Stelt zich doorgaans vriendelijk op naar anderen. Reageert over het algemeen adequaat op de zaken die een ander naar voren brengt. Staat meestal open voor nieuwe informatie (toont te luisteren). Herkent verbale en non-verbale signalen en hints.
5. Is contactvaardig en stapt op anderen af. Wordt weinig gehinderd door gevoelens van schroom of verlegenheid. Gaat uit zichzelf sociale contacten met anderen aan in situaties waarin dit gepast of gewenst is. Houdt van werkzaamheden met anderen, maar vindt het af en toe prettig zaken alleen te doen. Kan over redelijk veel onderwerpen meepraten. Toont zich geïnteresseerd in de belevingswereld van anderen. Is vriendelijk. Reageert meestal adequaat op de zaken die een ander naar



- brengt. Staat open voor nieuwe informatie die tijdens gesprekken gegeven wordt, toont te luisteren. Is over het algemeen alert op verbale en non-verbale signalen en hints.
6. Legt gemakkelijk contact met anderen en communiceert ontspannen en vlot met de meeste mensen. Vindt het prettig om werkzaamheden te doen met veel sociale contacten. Brengt mensen met elkaar in contact. Speelt een actieve rol in sociale situaties. Kan over veel onderwerpen meepraten. Is vriendelijk tegen mensen, ook al is dat eenzijdig. Weet door een meer dan gemiddelde interesse in anderen, mensen aan zich te binden. Staat open voor nieuwe informatie en reageert goed op wat de ander zegt. Let ook in spanningsvolle situaties op signalen en hints.
 7. Is spontaan, open en extravert. Communiceert gemakkelijk met anderen, ongeacht afkomst en achtergrond. Legt graag nieuwe contacten en voelt zich prettig en ontspannen in uiteenlopende sociale situaties. Heeft durf in de contacten met anderen. Treedt anderen op ontspannen wijze tegemoet en heeft er geen moeite mee om op de voorgrond te treden. Kan over een groot aantal onderwerpen meepraten. Weet door een grote interesse in de belevingswereld van anderen, mensen aan zich te binden. Staat ook in spanningsvolle situaties open voor nieuwe informatie en reageert dan nog adequaat op wat de ander zegt. Let ook op subtiele signalen en hints.

Contactgerichtheid

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	2	4
3	Politiemedewerker	2	4
4	Allround-politiemedewerker	2	5
5	Politiekundige (bachelor)	3	6
6	Politiekundige (master)	3	6

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven

Niveau 2

- Kan samenwerken
- Kan omgaan met burgers met verschillende waarden en normen
- Kan zich verplaatsen en inleven in andere mensen en andere culturen
- Kan servicegericht en hulpvaardig optreden
- Kan integer en met respect voor andere mensen handelen
- Kan een eigen standpunt innemen en verdedigen

Relevante extra's uit niveau 3

- Kan emotioneel gedrag van mensen begrijpen en hanteren
- Kan servicegericht en hulpvaardig optreden
- Kan relaties met mensen aangaan en onderhouden. Relevante extra's uit niveau 4
- Kan zich inleven in en laten leiden door maatschappelijke problematiek *

Relevante extra's uit niveau 5

- Kan emotioneel gedrag van mensen in de context plaatsen en van daaruit reageren
- Kan relaties en netwerken opbouwen en van daaruit reageren *

Relevante extra's uit niveau 6

- Kan relaties onderhouden met de werkvloer, onderzoekers en andere stakeholders

3. Inlevingsvermogen

Zich kunnen en willen verplaatsen in de gedachten, gevoelens en reacties van anderen.

Schaalankers

1. Ongevoelig. Laat weinig inleving en begrip zien. Verplaatst zich nauwelijks in anderen. Houdt nauwelijks rekening met de omstandigheden waarin de ander verkeert. Laat de ander nauwelijks in zijn waarde. Tast vaak in het duister over de motieven en gevoelens van mensen. Wordt regelmatig verrast door de reacties van anderen. Kan als bot en direct ervaren worden. Valt anderen regelmatig aan, is beledigend. Toont weinig begrip voor afwijkende visies, ideeën, omgangsvormen en gewoonten. Kan anderen boos maken door optreden. Draagt niet bij aan een goede sfeer. Is nauwelijks geïnteresseerd in anderen. Past zich nauwelijks aan anderen aan. Houdt in zijn voorbeeldgedrag en bij het geven van adviezen en aanwijzingen nauwelijks rekening met het feit dat hij als functionaris een grote invloed heeft op degenen die op zijn advies en instructies zijn aangewezen.
2. Onhandig. Laat enig inlevend vermogen zien. Toont soms begrip voor anderen. Houdt enigszins rekening met de omstandigheden waarin de ander verkeert. Laat de ander meestal in zijn waarde, maar kan de ander soms beledigen of bruuskieren. Voelt soms aan wat de gevoelens van anderen zijn. Heeft weinig grote misverstanden met anderen. Pikt hints en signalen matig op. Stelt vragen aan anderen. Luistert regelmatig naar anderen. Pikt de boodschap van wat de ander zegt niet altijd goed op. Draagt niet echt bij aan een goede sfeer, maar verstoort de sfeer niet. Is geïnteresseerd in



anderen als die relatief sterk overeenkomen met de eigen interesses en competenties. Past zich meestal wel aan anderen aan. Houdt in zijn voorbeeldgedrag en bij het geven van adviezen en aanwijzingen enigszins rekening met het feit dat hij als functionaris een grote invloed heeft op degenen die op zijn advies en instructies zijn aangewezen.

3. Laat een redelijk inlevend vermogen zien. Toont regelmatig begrip voor anderen. Houdt enigszins rekening met de omstandigheden waarin de ander verkeert. Laat de ander meestal in zijn waarde. Voelt redelijk aan wat de gevoelens van anderen zijn. Heeft geen grote misverstanden met anderen. Pikt hints en signalen redelijk op. Luistert regelmatig naar anderen. Pikt de boodschap van wat de ander zegt redelijk op. Draagt een enkele keer bij aan een goede sfeer. Is geïnteresseerd in anderen als die relatief sterk overeenkomen met de eigen interesses en competenties. Past zich meestal wel aan anderen aan. Houdt in zijn voorbeeldgedrag en bij het geven van adviezen en aanwijzingen redelijk rekening met het feit dat hij als functionaris een grote invloed heeft op degenen die op zijn advies en instructies zijn aangewezen.
4. Laat voldoende inlevend vermogen zien. Verplaatst zich regelmatig in de ander. Houdt voldoende rekening met de omstandigheden waarin de ander verkeert. Stelt belangstellende vragen aan bekenden. Vraagt ook naar beleving en gevoelens van de ander. Verwoordt gevoelens en behoeften van de ander. Geeft af en toe een compliment. Past zich in ruim voldoende mate aan anderen aan. Houdt in zijn voorbeeldgedrag en bij het geven van adviezen en aanwijzingen, voldoende rekening met het feit dat hij als functionaris een grote invloed heeft op degenen die op zijn advies en instructies zijn aangewezen.
5. Kan de reacties van de ander voorspellen. Luistert en kijkt goed naar de ander om te anticiperen op de reactie van de ander. Houdt ruim voldoende rekening met de omstandigheden waarin de ander verkeert. Stelt zichzelf beschikbaar om te luisteren. Is vriendelijk en staat open voor anderen. Uit zich doorgaans tactvol. Geeft regelmatig complimenten aan anderen. Past zich in gedrag ruim voldoende aan anderen aan. Houdt in zijn voorbeeldgedrag en bij het geven van adviezen en aanwijzingen ruim voldoende rekening met het feit dat hij als functionaris een grote invloed heeft op degenen die op zijn advies en instructies zijn aangewezen.
6. Luistert actief en heeft oog voor de gevoelens achter de woorden van de ander. Heeft meestal door wat er bij de ander speelt. Uit zich meestal tactvol. Houdt rekening met de omstandigheden waarin de ander verkeert. Houdt bij voorstellen in ruime mate rekening met de gevoelens en/of omstandigheden van de ander. Geeft regelmatig complimenten aan anderen. Past zich in gedrag aan anderen aan. Houdt in zijn voorbeeldgedrag en bij het geven van adviezen en aanwijzingen, rekening met het feit dat hij als functionaris een grote invloed heeft op degenen die op zijn advies en instructies zijn aangewezen.
7. Begrijpt complexe gevoelsmatige thema's. Begrijpt de achterliggende oorzaken van de problemen, gevoelens en gedragingen van anderen. Houdt nauwlettend rekening met de omstandigheden waarin de ander verkeert. Toont expliciet belangstelling voor wat anderen bezig houdt. Luistert actief en vraagt door op achterliggende gevoelens en zorgen. Is gemakkelijk om mee te praten. Heeft een hulpvaardige en dienstverlenende instelling. Helpt de ander met de problemen die de ander ervaart. Kan reflecteren en onuitgesproken gevoelens benoemen. Drukt zich tactvol uit. Laat blijken ethische of morele problemen van anderen te respecteren. Geeft vaak complimenten aan anderen. Spreekt het vertrouwen in anderen uit. Past zich in gedrag sterk aan anderen aan. Bereikt snel overeenstemming en vindt gemakkelijk acceptatie van ideeën, voorstellen en opdrachten. Houdt in zijn voorbeeldgedrag en bij het geven van adviezen en aanwijzingen sterk rekening met het feit dat hij als functionaris een grote invloed heeft op degenen die op zijn advies en instructies zijn aangewezen.

Inlevingsvermogen

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	2	3
3	Politiemedewerker	2	4
4	Allround-politiemedewerker	2	4
5	Politiekundige (bachelor)	3	5
6	Politiekundige (master)	3	5

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven
Niveau 2

- Kan samenwerken
- Kan omgaan met burgers met verschillende waarden en normen
- Kan zich verplaatsen en inleven in andere mensen en andere culturen
- Kan servicegericht en hulpvaardig optreden
- Kan integer en met respect voor andere mensen handelen
- Kan een eigen standpunt innemen en verdedigen

Relevante extra's uit niveau 3

- Kan emotioneel gedrag van mensen begrijpen en hanteren



- Kan servicegericht en hulpvaardig optreden
- Kan relaties met mensen aangaan en onderhouden.

Relevante extra's uit niveau 4

- Kan zich inleven en laten leiden door maatschappelijke problematiek

Relevante extra's uit niveau 5

- Kan emotioneel gedrag van mensen in de context plaatsen en van daaruit reageren *
- Kan relaties en netwerken opbouwen en van daaruit ageren

Relevante extra's uit niveau 6

- Kan relaties onderhouden met de werkvloer, onderzoekers en andere stakeholders

4. Initiatief

Uit eigen beweging, zonder aansporing van buitenaf, actie ondernemen of actie in gang zetten, in plaats van af te wachten.

Schaalankers

1. Initiatief is zwak. Is traag en lethargisch. Onderneemt uit eigen beweging nauwelijks actie en zet nauwelijks actie in gang. Is weinig actief en nodigt weinig uit tot aanspreken. Heeft veel aansporing van anderen nodig om in beweging te komen. Laat zich door anderen vaak het initiatief ontnemen. Grijpt de kansen niet die zich voordoen; ziet ze niet of nauwelijks. Verwacht het initiatief grotendeels van anderen. Ervaart obstakels meestal als onoverkomelijk. Gaat weinig van uit. Moet door anderen meegesleept worden. Komt weinig met eigen ideeën op de proppen. Denkt weinig vooruit en is nauwelijks pro-actief. Doet uit zichzelf zelden iets extra's om taken af te krijgen. Komt uit zichzelf weinig tot contacten leggen en informatie verzamelen.
2. Initiatief is matig. Onderneemt uit eigen beweging af en toe actie en zet af en toe actie in gang. Is matig actief en nodigt af en toe uit tot aanspreken. Laat zich geregeld door anderen het initiatief ontnemen. Kijkt geregeld de kat uit de boom. Ziet slechts af en toe een kans. Doet af en toe iets om een obstakel te verwijderen. Doet zo nu en dan iets extra's om taken gedaan te krijgen. Komt uit zichzelf af en toe tot contacten leggen en informatie verzamelen. Komt uit zichzelf weinig tot zelfstandig functioneren, ook binnen geformuleerde beleidskaders, en tot pro-actief werken.
3. Initiatief is redelijk. Onderneemt uit eigen beweging geregeld actie en zet ook geregeld actie in gang. Is redelijk actief en nodigt in redelijke mate uit tot aanspreken. Kijkt af en toe de kat uit de boom. Doet regelmatig een duit in het zakje en laat zich door obstakels niet steeds van de wijs brengen. Zorgt soms dat het werk af is, ook al moet daar iets extra's voor gedaan worden. Komt uit zichzelf ook redelijk tot contacten leggen en informatie verzamelen. Komt ook uit zichzelf redelijk tot zelfstandig functioneren binnen geformuleerde beleidskaders. Het zelfstandig werken buiten geformuleerde beleidskaders kost enige moeite.
4. Initiatief is voldoende. Onderneemt uit eigen beweging, zonder aansporing van buitenaf, voldoende actie en zet voldoende actie in gang. Is voldoende actief en nodigt voldoende uit tot aanspreken. Kijkt af en toe de kat uit de boom. Neemt geregeld het heft in handen en schuwt het uit de weg ruimen van obstakels niet. Doet in voldoende mate wat verwacht wordt om de taken af te krijgen. Komt uit zichzelf voldoende tot contacten leggen en informatie verzamelen. Komt ook uit zichzelf voldoende tot zelfstandig functioneren binnen geformuleerde beleidskaders maar ook redelijk daarbuiten, en tot pro-actief werken.
5. Initiatief is ruim voldoende. Onderneemt uit eigen beweging, zonder aansporing van buitenaf, in ruim voldoende mate actie en zet in ruim voldoende mate actie in gang. Is geregeld actief en nodigt op gezette tijden uit tot aanspreken. Anticipeert op wat zich voordoet. Heeft met obstakels nauwelijks moeite. Doet in ruim voldoende mate wat verwacht wordt om de taken af te krijgen. Komt uit zichzelf ook in ruime mate tot contacten leggen en informatie verzamelen. Komt uit zichzelf in ruime mate tot zelfstandig functioneren en pro-actief werken.
6. Initiatief is goed. Onderneemt uit eigen beweging, zonder aansporing van buitenaf, dikwijls actie en zet dikwijls actie in gang. Is vaak actief en nodigt geregeld uit tot aanspreken. Anticipeert in ruime mate op wat zich voordoet. Heeft met obstakels geen moeite en zet zijn/haar tanden erin. Doet doorgaans het nodige, en als het moet iets extra's, om het werk gedaan te krijgen. Komt uit zichzelf in ruime mate tot contacten leggen en informatie verzamelen. Komt uit zichzelf eveneens in ruime mate tot zelfstandig functioneren en tot pro-actief werken. Lanceert af en toe een nieuwe, creatieve werkmethode.
7. Initiatief is zeer goed. Is zeer actief en vernieuwend. Heeft veel ideeën. Onderneemt uit eigen beweging, zonder aansporing van buitenaf, dikwijls actie en zet dikwijls actie in gang. Is vaak actief en creëert kansen voor zichzelf. Beschouwt obstakels en hindernissen als uitdagingen waarop vlot ingesprongen moet worden en weet er creatief mee om te gaan. Zorgt er vrijwel altijd voor dat het afgesproken werk af is, al kost dat de nodige inspanningen. Komt uit zichzelf ook zeer gemakkelijk en vlot, op vanzelfsprekende wijze, tot contacten leggen en informatie verzamelen. Komt uit zichzelf gemakkelijk tot zelfstandig functioneren en pro-actief werken. Het lanceren van nieuwe creatieve werkmethoden kost geen moeite.



Initiatief

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	2	3
3	Politiemedewerker	2	4
4	Allround-politiemedewerker	2	5
5	Politiekundige (bachelor)	3	6
6	Politiekundige (master)	3	6

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven

Niveau 2

- Zich zodanig opstellen dat hij actief aanwezig en aanspreekbaar is voor publiek en gesprekken aangaan: 'kennen en gekend worden'.
- Ter plaatse de juiste informatie verzamelen door vragen te stellen en zelf waar te nemen.

Relevante extra's uit niveau 3

- Contacten leggen met het publiek, gericht op het verkrijgen van de gewenste informatie over een breder onderwerp.
- Problemen praktisch en zonodig doortastend oplossen.
- Servicegericht en hulpvaardig optreden.
- Relaties met mensen aangaan.

Relevante extra's uit niveau 4

- Waarnemen of, en in welk opzicht, andere politiemedewerkers begeleiding nodig hebben en deze kunnen bieden.
- Andere politiemedewerkers stimuleren en begeleiden.
- Zelfstandig functioneren binnen geformuleerde beleidskaders.
- Pro-actief werken. Relevante extra's niveau
- Nieuwe creatieve werkmethoden ontwikkelen.
- De politie plaatsen binnen een netwerk van maatschappelijke partners.
- Pro-actieve en preventieve beleidsinitiatieven tot stand brengen en uitvoeren.

Relevante extra's uit niveau 6

- Creatieve, innovatieve oplossingen genereren.

5. Flexibiliteit

Het vermogen om vlot en soepel van taak te wisselen en zich aan te passen aan wisselende omstandigheden alsmede de behoefte aan verandering en afwisseling.

Schaalankers

1. Is sterk behoudend en heeft veel behoefte aan zekerheid en regelmaat. Is nauwelijks flexibel. Past zich in beperkte mate aan aan veranderingen en/of vernieuwingen. Houdt, ondanks problemen, vast aan de eigen mening, methode of benadering. Blijft bij de eigen kijk op zaken en erkent de redelijkheid van de argumenten van anderen niet. Heeft veel moeite om te gaan met een wisselend werkaanbod. Prefereert routinematige werkzaamheden en heeft veel tijd nodig om zich vertrouwd te maken met nieuwe situaties en nieuwe werkwijzen. Heeft behoefte aan duidelijke taakinstructies en richtlijnen. Is in onduidelijke situaties in geringe mate in staat om zelfstandig vorm en inhoud te geven aan de werkzaamheden. Is in beperkte mate in staat om alternatieve oplossingen te bedenken voor problemen. Is in geringe mate in staat werk terzijde te leggen voor taken met een hogere prioriteit. Ervaart nieuwe ontwikkelingen eerder als een bedreiging dan als een uitdaging. Staat in beperkte mate open voor nieuwe inzichten en ideeën. Wordt ervaren als rigide en eigenwijs.
2. Matig flexibel. Volgt bij voorkeur procedures en regels. Past zich matig aan aan veranderingen en/of vernieuwingen. Heeft niet veel behoefte aan afwisseling. Heeft moeite met een wisselend werkaanbod. Heeft behoefte aan duidelijke richtlijnen en taakinstructies waaruit blijkt hoe te handelen. Heeft tijd nodig om zich vertrouwd te maken met nieuwe situaties en nieuwe werkwijzen. Is in onduidelijke situaties matig in staat om zelfstandig vorm en inhoud te geven aan de werkzaamheden. Is matig in staat om alternatieve oplossingen te bedenken voor problemen. Is matig in staat om te schakelen tussen diverse werkzaamheden. Staat matig open voor nieuwe inzichten en ideeën. Kan zich wel aanpassen aan veranderingen en vernieuwingen, maar heeft hier wel tijd voor nodig. Wordt ervaren als tamelijk star en eigenzinnig.
3. Redelijk flexibel. Ziet situaties reëel; herkent het gelijk van anderen. Staat redelijk open voor nieuwe invalshoeken en nieuwe werkwijzen. Kan zich redelijk aanpassen aan veranderingen en/of vernieuwingen. Heeft enige moeite met een wisselend werkaanbod en het spreiden van aandacht over verschillende taken. Heeft enige behoefte aan richtlijnen en taakinstructies. Heeft enige tijd nodig om zich vertrouwd te maken met nieuwe situaties en nieuwe werkwijzen. Is in onduidelijke situaties redelijk in staat om zelfstandig vorm en inhoud te geven aan de werkzaamheden. Is



- redelijk in staat om te schakelen tussen diverse werkzaamheden. Kan zich wel aanpassen aan veranderingen en vernieuwingen, maar heeft hier wel tijd voor nodig.
4. Voldoende flexibel. Speelt doorgaans voldoende effectief in op nieuwe en/of onverwachte situaties. Heeft geen moeite met het spreiden van aandacht over verschillende taken. Past zich voldoende aan veranderingen en/of vernieuwingen. Kan omgaan met een wisselend werkaanbod. Kan schakelen tussen werkzaamheden. Is in onduidelijke situaties voldoende in staat om zelfstandig vorm en inhoud te geven aan de werkzaamheden. Staat voldoende open voor nieuwe inzichten en ideeën. Heeft relatief weinig tijd nodig om te wennen aan een nieuwe rol of gedragstijl.
 5. Ruim voldoende flexibel. Speelt effectief in op nieuwe en/of onverwachte situaties. Verandert het eigen gedrag om in te spelen op de omstandigheden van dat moment. Is in ruim voldoende mate in staat om zich aan te passen aan veranderingen en/of vernieuwingen. Kan omgaan met een wisselend werkaanbod. Kan in onduidelijke situaties in ruim voldoende mate zelfstandig vorm en inhoud te geven aan de werkzaamheden. Heeft in ruime mate behoefte aan afwisseling. Staat in ruime mate open voor nieuwe inzichten en ideeën. Ervaart nieuwe ontwikkelingen als een uitdaging. Kan flexibel omgaan met nieuwe informatie en is in staat om alternatieve oplossingen te bedenken in onverwachte situaties.
 6. Goede flexibiliteit. Past zich als een van de eersten aan veranderingen en/of vernieuwingen aan. Houdt van afwisselend werk en kan goed omgaan met een wisselend werkaanbod. Kan in onduidelijke situaties zelfstandig vorm en inhoud geven aan de werkzaamheden. Staat open voor nieuwe inzichten en ideeën en ervaart nieuwe ontwikkelingen als een uitdaging. Kan goed omgaan met nieuwe informatie en is in staat om creatieve, alternatieve oplossingen te bedenken in onverwachte situaties. Zoekt vanuit eigen initiatief nieuwe situaties op en stelt zich pro-actief op. Genereert oplossingen voor probleemsituaties.
 7. Zeer goede flexibiliteit. Past in het licht van veranderde eisen in de omgeving of situatie de eigen opvattingen, strategieën en doelen op een snelle en effectieve wijze aan. Voelt zich prettig in een wisselende, dynamische omgeving met een wisselend werkaanbod. Weet zonder richtlijnen en instructies soepel in te spelen op lastige en onduidelijke situaties. Staat sterk open voor nieuwe inzichten en ideeën, reageert hier positief en stimulerend op. Ervaart nieuwe ontwikkelingen als leuk en spannend. Integreert nieuwe informatie snel en is goed in staat om creatieve, alternatieve oplossingen te bedenken in complexe problemen en onverwachte situaties. Kan pro-actief, creatief en grensverleggend denken en handelen. Genereert oplossingen voor probleemsituaties.

Flexibiliteit

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	2	3
3	Politiemedewerker	2	4
4	Allround-politiemedewerker	2	5
5	Politiekundige (bachelor)	3	5
6	Politiekundige (master)	3	5

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven

Niveau 2

- Kan situaties juist inschatten en proportioneel en rechtmatig handelen.
- Kan elementaire kennis van wet- en regelgeving en dienstvoorschriften toepassen.
- Kan problemen praktisch oplossen
- Kan integrale beroepsvaardigheden toepassen
- Kan onder directe aansturing optreden
- Kan positie en taak organisatie hanteren
- Kan doorverwijzen naar relevante actoren
- Kan situaties in maatschappelijke context begrijpen
- Kan omgaan met eigen grenzen en positie
- Kan samenwerken
- Kan omgaan met burgers met verschillende waarden en normen
- Kan nieuwe informatie snel begrijpen en toepassen
- Kan nieuwe situaties herkennen en er op reageren

Relevante extra's uit niveau 3

- Kan orde handhaven en repressief optreden
- Kan wettelijke voorschriften, richtlijnen en beleidskaders adequaat toepassen
- Kan problemen praktisch en zonodig doortastend oplossen
- Kan verantwoordelijkheid dragen voor het eigen handelen
- Kan eigen positie plaatsen in bestuurlijke en maatschappelijke context
- Kan relaties met mensen aangaan en onderhouden
- Kan flexibel werken in relatie tot de zich voordoende vraagstukken *



Relevante extra's uit niveau 4

- Kan opsporingsonderzoeken uitvoeren naar meer complexe zaken
- Kan zelfstandig functioneren binnen geformuleerde beleidskaders
- Kan eigen mogelijkheden inschatten en steun wagen
- Kan andere politiemedewerkers stimuleren en begeleiden
- Kan zich inleven en laten leiden door maatschappelijke problematiek
- Kan alleen werken
- Kan ervaring omzetten in toekomstig handelen
- Kan flexibel werken bij zich voordoende problemen *

Relevante extra's uit niveau 5

- Kan toezicht houden en corrigerend optreden in complexe situaties
- Kan de resultaten van een analyse van maatschappelijke ontwikkelingen vertalen naar politieel handelen
- Kan de politiek-bestuurlijke omgeving stimuleren en binden
- Kan pro-actieve en preventieve beleidsinitiatieven tot stand brengen en uitvoeren
- Kan actoren binnen en buiten de politie in de uitvoering coördineren en begeleiden
- Kan emotioneel gedrag van mensen in de context plaatsen en van daaruit reageren
- Kan relaties en netwerken en in stand houden
- Kan creatieve en onorthodoxe oplossingen vinden
- Kan nieuwe informatie genereren
- Kan ervaring omzetten in effectief handelen
- Kan zich vernieuwend en flexibel opstellen
- Kan snel relevantie van nieuwe informatie inschatten

Relevante extra's uit niveau 6

- Kan maatschappelijke trends signaleren en interpreteren
- Kan strategisch beleid ontwerpen op de verschillende politieke vakgebieden
- Kan oplossingen genereren voor onbekende vraagstukken
- Kan visie en beleid ontwerpen en uitdragen
- Kan integraal denken en handelen
- Kan pro-actief, creatief en grensverleggend denken
- Kan politieke en bestuurlijke processen in hun context plaatsen en van daaruit handelen
- Kan bestuurlijk handelen, onderhandelen en actoren committeren
- Kan relaties onderhouden met de werkvloer, onderzoekers en andere stakeholders
- Kan valide evaluaties uitvoeren en omzetten in adviezen voor verbetering
- Kan nieuwe kennis genereren voor de politiefunctie

6. Besluitvaardigheid

Knopen door kunnen hakken en beslissingen durven en kunnen nemen, ook bij dilemma's en bij onvolledige informatie, waarbij verantwoordelijkheid wordt genomen voor de hieruit voortvloeiende consequenties.

Schaalankers

1. Besluiteloos. Heeft een gering vertrouwen in het eigen vermogen om problemen zelfstandig op te kunnen lossen. Stelt zich soms hulpeloos op. Durft de confrontatie met anderen meestal niet aan. Heeft moeite met het maken van zelfstandige keuzes. Verschuilt zich regelmatig achter regels en procedures. Twijfelt bij het nemen van beslissingen. Heeft behoefte aan veel informatie alvorens een beslissing te nemen en stelt beslissingen daarom lang uit. Kan doorgaans alleen in bekende en duidelijke situaties zelfstandig keuzes maken. Heeft moeite met het nemen van verantwoordelijkheid en doet dit slechts in duidelijke situaties.
2. Onzelfstandig. Heeft een matig zelfvertrouwen. Kan over het algemeen alleen bekende en duidelijke problemen zelfstandig oplossen. Heeft moeite om bij belangrijke of complexe problemen knopen door te hakken. Heeft relatief veel behoefte aan informatie (zekerheid) alvorens tot een keuze te komen. Verschuilt zich soms achter regels en anderen. Geeft soms een eigen mening. Neemt de verantwoordelijkheid voor bekende en duidelijke problemen. Durft de confrontatie met anderen aan, mits er een duidelijk belang is. Heeft enige moeite met het nemen van verantwoordelijkheid, maar geeft als verantwoordelijke in duidelijke situaties aanwijzingen en opdrachten.
3. Heeft een redelijk vertrouwen in het vermogen problemen zelfstandig op te kunnen lossen. Kan in relatief bekende situaties voldoende autonoom en duidelijk handelen. Is echter matig besluitvaardig bij lastige of nieuwe problemen. Heeft meer dan gemiddeld houvast nodig aan informatie, regels of richtlijnen alvorens tot een beslissing te kunnen komen. Geeft regelmatig een eigen mening. Neemt de verantwoordelijkheid voor problemen als die duidelijk tot de bevoegdheden horen. Gaat de confrontatie met anderen aan, mits er een duidelijk belang is.
4. Heeft doorgaans voldoende vertrouwen in het vermogen om problemen zelfstandig op te kunnen lossen. Heeft geen moeite met bekende en eenvoudige probleemsituaties maar kan meer tijd



nodig hebben voor nieuwe of onbekende situaties. Heeft dan behoefte aan meer informatie om de beslissing op te baseren. Neemt in relatief bekende of duidelijke situaties de verantwoordelijkheid voor problemen. Geeft een mening. Durft 'nee' te zeggen. Durft doorgaans de confrontatie of het conflict met anderen aan te gaan. Gaat lastige situaties meestal niet uit de weg. Is voldoende duidelijk in aanwijzingen en opdrachten.

5. Heeft ruim voldoende zelfvertrouwen en vindt zichzelf in staat om problemen zelfstandig het hoofd te kunnen bieden. Neemt de meeste beslissingen onafhankelijk van het oordeel van anderen. Kan soms enige moeite hebben met belangrijke beslissingen. Heeft soms behoefte aan meer informatie en dan wat langer tijd nemen voor een beslissing. Kan ook bij weerstand tot een besluit komen. Neemt duidelijke standpunten in, ook in relatief spanningsvolle situaties. Durft anderen te confronteren met hun gedrag. Is duidelijk in het verstrekken van aanwijzingen en opdrachten.
6. Heeft een goed vertrouwen in het eigen kunnen. Acht zichzelf in ruime mate in staat om problemen op te lossen. Neemt beslissingen doorgaans voldoende snel en onafhankelijk van het oordeel van anderen. Kan soms behoefte hebben aan meer informatie om een beslissing op te baseren en dan iets meer tijd nodig hebben. Neemt meestal de verantwoordelijkheid voor probleemsituaties. Is duidelijk over de eigen standpunten bij conflicten. Verschuilt zich niet. Kan ook onder druk en bij weerstand op tijd tot een beslissing komen.
7. Heeft een uitstekend zelfvertrouwen. Heeft ook onder moeilijke omstandigheden vertrouwen in het eigen vermogen om situaties te kunnen oplossen. Neemt onder vrijwel alle omstandigheden de verantwoordelijkheid. Heeft een 'innerlijke' zekerheid en vertrouwt volledig op het eigen analyse- en oordeelsvermogen. Hakt knopen door. Neemt beslissingen binnen de beschikbare tijd. Neemt ook besluiten als niet alle informatie beschikbaar is. Durft ook in onbekende of nieuwe situaties standpunten in te nemen en beslissingen te nemen. Neemt snel standpunten in. Geeft een mening. Kan ook in sterke weerstandssituaties en onder (tijds)druk tot een beslissing komen. Spreekt zich uit en durft de confrontatie met anderen aan. Zegt het als iets niet juist is. Zoekt zelf naar uitdagende situaties. Is duidelijk in aanwijzingen en opdrachten, laat geen twijfel bestaan over doelen en beleid. Verbindt consequenties aan het niet opvolgen van aanwijzingen.

Besluitvaardigheid

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	2	3
3	Politiemedewerker	2	4
4	Allround-politiemedewerker	2	5
5	Politiekundige (bachelor)	3	6
6	Politiekundige (master)	3	6

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven

Niveau 2

- Kan toezicht houden en corrigerend optreden
- Kan situaties juist inschatten en proportioneel en rechtmatig handelen
- Kan elementaire kennis van wet- en regelgeving en dienstvoorschriften toepassen
- Kan problemen praktisch oplossen
- Kan beheerst, kalm en geloofwaardig optreden
- Kan integrale beroepsvaardigheden toepassen
- Kan verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van opgedragen taken
- Kan positie en taak organisatie hanteren
- Kan doorverwijzen naar relevante actoren
- Kan omgaan met eigen grenzen en positie

Relevante extra's niveau 3

- Kan de orde handhaven en repressief optreden
- Kan problemen praktische en znodig doortastend oplossen
- Kan verantwoordelijkheid dragen voor eigen handelen *
- Kan de veiligheidsproblematiek van de werkomgeving hanteren

Relevante extra's niveau 4

- Kan problemen van veiligheid en leefbaarheid in kaart brengen in een integraal perspectief
- Kan zelfstandig functioneren binnen geformuleerde beleidskaders
- Kan verantwoordelijkheid dragen voor eigen handelen en dat van anderen *
- Kan pro-actief werken en initiatief nemen

Relevante extra's niveau 5

- Kan toezicht houden en corrigerend optreden in complexe situaties *
- Kan problemen analyseren en systematisch en znodig doortastend oplossen
- Kan het concept van gemeenschappelijke veiligheidszorg hanteren
- Kan pro-actieve en preventieve beleidsinitiatieven tot stand brengen en uitvoeren

Relevante extra's niveau 6

- Kan autonoom en verantwoordelijk handelen



7. Overwicht

Het verbaal en/of non-verbaal kunnen beïnvloeden van anderen en als autoriteit geaccepteerd worden.

Schaalankers

1. Overwicht is zwak. Is gemakkelijk verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden door anderen. Is een meeloper en laat zich alle kanten op sturen. Laat geen eigen standpunt zien. Is nauwelijks in staat anderen verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden. Wordt als autoriteit niet geaccepteerd. Doet daar ook geen moeite voor. Ontloopt het in de aandacht staan. Argumenteert nauwelijks. Kan zich contraproductief opstellen door zich zonder opgaaft van redenen niet aan de afspraken te houden of anderszins een eigen koers te volgen. Is nauwelijks in staat duidelijk, standvastig en doortastend te handelen. Wordt genegeerd.
2. Overwicht is matig. Is soms gemakkelijk verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden door anderen. Laat weinig 'eigen gezicht' zien. Is matig in staat anderen verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden en als autoriteit geaccepteerd te worden. Probeert het soms, maar heeft weinig effect door een botte manier van doen; houdt matig rekening met de gedachten en gevoelens van de andere partij. Is matig in staat duidelijk, standvastig en doortastend te handelen.
3. Overwicht is redelijk. Wordt zo af en toe verbaal en/of non-verbaal beïnvloed door anderen, maar ziet daar de redelijkheid doorgaans wel van in. Is over het geheel genomen redelijk in staat anderen verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden. Wordt soms wel, soms niet als autoriteit geaccepteerd. Ontloopt het op zich nemen van de verantwoordelijkheid voor het eigen handelen niet. Is niet afgesloten voor de gedachten en gevoelens van de andere partij. Is redelijk in staat duidelijk, standvastig en doortastend te handelen.
4. Overwicht is voldoende. Laat zich slechts op punten van ondergeschikt belang overtuigen door anderen. Is voldoende in staat anderen verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden. Wordt doorgaans als autoriteit geaccepteerd. Neemt doorgaans in voldoende mate de verantwoordelijkheid voor het eigen handelen. Weet het eigen standpunt voldoende uit te dragen door zijn/haar argumenten op een voldoende effectieve manier uit te spelen. Weet daarbij rekening te houden met de gedachten en gevoelens van de andere partij. Is voldoende in staat duidelijk, standvastig en doortastend te handelen.
5. Overwicht is ruim voldoende. Is in ruime mate in staat anderen verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden. Wordt door optreden in ruim voldoende mate als autoriteit geaccepteerd te worden. Mobiliseert anderen om de doelen die hem/haar voor ogen zijn, te bereiken. Maakt gebruik van een gevarieerde argumentatie, goed rekening houdend met de positie van de andere partij. Weet het spel van geven en nemen redelijk goed te spelen. Weet doorgaans sympathie te wekken.
6. Overwicht is goed. Is goed in staat anderen verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden. Wordt door de manier van optredend door anderen snel als autoriteit geaccepteerd. Weet experts of andere partijen te gebruiken om anderen te beïnvloeden. Gaat lobbyen niet uit de weg. Weet het eigen standpunt overtuigend uit te dragen. Gebruikt daartoe redelijk divers materiaal. Wordt in groepsverband door een meerderheid wel gevolgd. Weet het spel van geven en nemen goed te spelen. Weet doorgaans sympathie te wekken.
7. Overwicht is zeer goed. Is uitstekend in staat anderen verbaal en/of non-verbaal te beïnvloeden. Wordt door optreden gemakkelijk als autoriteit geaccepteerd. Is goed in staat om complexe beïnvloedingsstrategieën te gebruiken, toegesneden op de situatie, teneinde de doelen die hem/haar voor ogen staan, te bereiken. Weet het eigen standpunt zeer overtuigend uit te dragen. Weet een effectief gebruik te maken van feiten en cijfers. Weet anderen op effectieve wijze te 'bespelen'. Wordt in groepen als een natuurlijke leider geaccepteerd. Weet een veilig gevoel te creëren door de klaarblijkelijke juistheid van zijn/haar beslissingen.

Overwicht

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	2	4
3	Politiemedewerker	2	4
4	Allround-politiemedewerker	2	5
5	Politiekundige (bachelor)	3	5
6	Politiekundige (master)	3	6

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven

Niveau 2

- duidelijk, standvastig en doortastend handelen.
- door houding en voorkomen gezag uitstralen
- verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van de opgedragen taken.

Relevante extra's uit niveau 3

- de-escalerend optreden



- verantwoordelijkheid dragen voor eigen handelen
- orde handhaven en repressief optreden.

Relevante extra's uit niveau 4

- verantwoordelijkheid dragen voor het handelen van anderen *
- zelfstandig functioneren binnen geformuleerde beleidskaders

Relevante extra's uit niveau 5

- eigen beleidsmatig standpunt uitdragen en beargumenteren

Relevante extra's uit niveau 6

- de eigen organisatie kunnen profileren

8. Zelfinzicht

Kennis van het eigen gedrag en eigenschappen en het vermogen daarop te reflecteren alsmede de bereidheid deze reflecties te integreren in het toekomstig handelen.

Schaalankers

1. Heeft nauwelijks zicht op het eigen gedrag. Weet weinig positieve en geen negatieve eigenschappen te benoemen. Denkt nauwelijks na over het eigen gedrag en staat weinig stil bij de consequenties van het eigen gedrag op anderen. Staat in zeer beperkte mate open voor opmerkingen aangaande het eigen gedrag. Reageert ontkennend en defensief op feedback. Kan gezien worden als eigenwijs. Is slecht aanstuurbaar.
2. Heeft matig zicht op het eigen gedrag. Weet slechts enkele van de positieve en/of negatieve eigenschappen te benoemen. Denkt relatief weinig na over het eigen gedrag en staat in beperkte mate stil bij de consequenties van het eigen gedrag op anderen. Staat in beperkte mate open voor opmerkingen aangaande het eigen gedrag. Reageert regelmatig defensief op feedback. Is matig aanstuurbaar.
3. Heeft een redelijk zicht op het eigen gedrag. Weet een redelijk aantal positieve en/of negatieve eigenschappen te benoemen. Denkt met enige regelmaat na over het eigen gedrag en staat er soms stil bij de consequenties van het eigen gedrag op anderen. Staat redelijk open voor opmerkingen aangaande het eigen gedrag, maar integreert deze niet altijd in toekomstig gedrag. Kan soms defensief reageren op feedback op het handelen. Is redelijk aanstuurbaar.
4. Heeft voldoende zicht op het eigen gedrag. Weet voldoende positieve en/of negatieve eigenschappen te benoemen en te nuanceren. Denkt voldoende na over het eigen gedrag en staat voldoende stil bij de consequenties van het eigen gedrag op anderen. Is voldoende in staat om de ontwikkeling van het eigen gedrag in historisch en/of sociaal cultureel perspectief te plaatsen. Staat voldoende open voor opmerkingen aangaande het eigen gedrag en is in staat dit te integreren in het eigen gedrag. Reageert doorgaans niet defensief op feedback. Is voldoende aanstuurbaar.
5. Heeft in ruime mate zicht op het eigen gedrag. Weet in ruime mate de positieve en/of negatieve eigenschappen te benoemen en te nuanceren. Denkt in ruime mate na over het eigen gedrag en staat in ruime mate stil bij de consequenties van het eigen gedrag op anderen. Is ruim voldoende in staat om de ontwikkeling van het eigen gedrag in historisch en/of sociaal cultureel perspectief te plaatsen. Staat in ruime mate open voor opmerkingen aangaande het eigen gedrag en is in ruime mate in staat dit te integreren. Is soms actief op zoek naar informatie aangaande het eigen functioneren. Reageert niet defensief op feedback, ziet er de voordelen van. Is ruim voldoende aanstuurbaar.
6. Heeft goed zicht op het eigen gedrag. Is goed in staat de positieve en/of negatieve eigenschappen te benoemen en te nuanceren. Denkt veel na over het eigen gedrag en staat meestal stil bij de consequenties van het eigen gedrag op anderen. Is goed in staat om de ontwikkeling van het eigen gedrag in historisch en/of sociaal cultureel perspectief te plaatsen. Staat in sterke mate open voor opmerkingen aangaande de eigen gedrag en is in hoge mate bereid zijn voordeel te doen met de gemaakte opmerkingen. Is regelmatig actief op zoek naar informatie aangaande het eigen functioneren en organiseert structurele momenten van feedback waarbij het eigen functioneren en het functioneren in relatie tot de medewerker centraal staat. Reageert positief op feedback, zegt dit prettig te vinden. Is goed aanstuurbaar.
7. Heeft uitstekend zicht op het eigen gedrag. Is zeer goed in staat de positieve en/of negatieve eigenschappen te benoemen en te nuanceren. Denkt veel na over het eigen gedrag en staat altijd stil bij de consequenties van het eigen gedrag op anderen. Is zeer goed in staat om de ontwikkeling van het eigen gedrag in historisch en/of sociaal cultureel perspectief te plaatsen. Staat in sterke mate open voor opmerkingen aangaande het eigen gedrag en integreert deze waar nodig gemakkelijk. Is meestentijds actief op zoek naar informatie aangaande het eigen functioneren en organiseert structurele momenten van feedback waarbij het eigen functioneren en het functioneren in relatie tot de medewerker centraal staan.



Zelfinzicht

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	Geen minimum	3
3	Politiemedewerker	Geen minimum	4
4	All round politiemedewerker	Geen minimum	5
5	Politiekundige (bachelor)	Geen minimum	5
6	Politiekundige (master)	Geen minimum	5

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven

Niveau 2

- in te schatten wat hij zelf kan en mag en wanneer hij hulp nodig heeft en deze hulp vragen aan de juiste persoon/personen
- eigen handelen evalueren en op basis van verkregen inzichten dit bijstellen
- feedback geven en ontvangen
- verantwoording afleggen over het eigen handelen

Relevante extra's uit niveau 3

- de beperking zien van de eigen politiefunctie tot de gemeenschappelijke aard van de zorg voor de openbare orde en veiligheid en daarin een positie innemen
- inschatten wat hij zelf kan en wat hij kan overdragen aan anderen *

Relevante extra's uit niveau 4

- kan eigen effectiviteit in bestuurlijk krachtenveld inschatten
- kan eigen mogelijkheden inschatten en steun vragen
- is in staat zijn/haar aanpak te relateren aan de sociaal-culturele context
- feedback organiseren *
- positie en belangen van verschillende actoren in de relevante bestuurlijke en maatschappelijke context plaatsen
- verantwoording afleggen over het eigen handelen en in geval van gezamenlijk optreden over de met collega's gemaakte samenwerkingsafspraken
- eigen normen en waarden niet bepalend laten zijn

Relevante extra's uit niveau 5

- geen

Relevante extra's uit niveau 6

- geen

9. Stressbestendigheid

Om kunnen gaan met spanningen, waarbij het zowel gaat om emotioneel ingrijpende gebeurtenissen, als om spanningen voortkomend uit de dagelijkse werksituatie.

Schaalankers

1. Verliest de zelfcontrole of verliest het overzicht. De eigen emoties staan een effectief optreden in de weg. Reageert emotioneel op tegenspel of druk en uit gevoelens op een voor anderen negatieve wijze: gaat een woordenstrijd aan of uit beschuldigingen, dreigementen of verwijten. Valt stil of vermijdt de confrontatie met de ander. Is duidelijk minder effectief in een drukke of hectische omgeving (moeite met concentratie, snel geïrriteerd zijn, chaotisch werken, fouten maken, erg negatief zijn, bij commentaar direct in de verdediging gaan). Heeft last van spanningsklachten (hoofd-, buik- en rugpijn, slapeloosheid en neerslachtigheid). Slaagt er niet goed in bij zichzelf de spanningen te verminderen. Tobt lang over tegenslagen, piekert over problemen en is snel gekwetst. Heeft last van vage angsten en onzekerheid. Maakt zichzelf generaliserende internaliserende verwijten (bijvoorbeeld 'ik kan niet met mensen omgaan'). Uit persoonlijke overtuigingen die duiden op hulpeloosheid en niet in staat zijn om zichzelf te veranderen.
2. Kan matig met stressvolle gebeurtenissen omgaan. Het hanteren van spanningen schiet regelmatig tekort. Kan met enige regelmaat – door negatieve emoties – minder effectief optreden. Kan in bekende en overzichtelijke situaties wet het hoofd koel houden, maar kan bij toenemende druk de zelfcontrole verliezen. Kan bij terugkerende stressvolle situaties spanningsklachten opbouwen. Slaagt er weliswaar in sommige zaken te verwerken, maar blijft soms ook lang piekeren over gebeurtenissen. Kan relatief snel gekwetst worden door anderen. Heeft enig inzicht in de oorzaken en gevolgen van de eigen gevoelens, maar is desondanks matig in staat om de eigen waarneming en interpretatie van gebeurtenissen te wijzigen.
3. Reageert redelijk kalm op gemiddeld stressvolle gebeurtenissen. Kan de eigen emoties redelijk hanteren en laat negatieve gevoelens niet snel in het gedrag naar voren komen. Uit soms boosheid en irritatie. Verliest soms het overzicht over een situatie. Bouwt bij veel stressvolle situaties spanningsklachten op. Slaagt er redelijk in spanningsvolle gebeurtenissen te verwerken, maar blijft soms piekeren. Hanteert enkele technieken om spanningen te verminderen. Heeft een



redelijk inzicht in het eigen functioneren en is redelijk in staat de eigen interpretatie van gebeurtenissen te wijzigen.

4. Reageert kalm op gemiddeld stressvolle gebeurtenissen. Voelt emoties, zoals woede, frustratie of stress, maar kan deze doorgaans onder controle houden. Laat zich niet leiden door de emoties van het moment. Kan stressvolle gebeurtenissen voldoende verwerken. Heeft weinig last van spanningsklachten. Het verwerken van belastende gebeurtenissen kost wel tijd, maar hanteert gemiddeld genomen de juiste strategie om spanningen te verminderen. Is in staat om een gemiddelde hoeveelheid werkstress te hanteren.
5. Reageert kalm op meer dan gemiddeld stressvolle gebeurtenissen. Is beheerst. Kan de eigen emoties onder controle houden en dus niet laten interfereren met het professioneel handelen. Kan in ruim voldoende mate met spanningen omgaan. Verwerkt stressvolle gebeurtenissen door ontspanningstechnieken en positieve denkstijlen. Kan spanningen op een gevarieerde wijze verwerken, afhankelijk van de situatie. Is ruim voldoende in staat om de werkstress te hanteren.
6. Blijft ook bij bovengemiddeld stressvolle gebeurtenissen goed functioneren. Houdt het overzicht in hectische situaties en gedraagt zich in vrijwel alle opzichten effectief. Straalt zelfvertrouwen en rust uit. Reageert constructief op problemen, zelfs onder druk. Laat zich door tijdsdruk, persoonlijke kritiek of tegenslag niet uit het veld slaan. Blijft optimistisch en heeft vertrouwen in een goede afloop van gebeurtenissen. Heeft goed zicht op het eigen functioneren onder stressvolle omstandigheden en weet zijn/haar gedrag goed aan te passen aan de specifieke kenmerken van de situatie. Verwerkt stressvolle gebeurtenissen door verschillende ontspanningstechnieken en denkstijlen te gebruiken. Is goed in staat om werkstress te hanteren.
7. Kan onder de meest extreme omstandigheden (zware tijdsdruk, hevig tegenspel of tegenslag) het hoofd koel houden. Houdt het overzicht en blijft op alle vlakken effectief functioneren. Kalmeert zelfs anderen in stressvolle situaties. Reageert positief en constructief op anderen, zelfs onder stevige druk. Heeft een groot zelfvertrouwen: zoekt uitdagende situaties op. Verwerkt zelfs uiterst belastende gebeurtenissen goed. Heeft door een grote mate van evenwichtigheid vrijwel nooit spanningsklachten. Kan zorgen gemakkelijk van zich afzetten en denkt positief. Heeft een zeer goed inzicht in de eigen reacties op druk en spanning en gebruikt verschillende technieken om de stress te verwerken.

Stressbestendigheid

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	2	4
3	Politiemedewerker	2	4
4	Allround-politiemedewerker	2	5
5	Politiekundige (bachelor)	3	5
6	Politiekundige (master)	3	6

Toelichting: meest relevante omschrijvingen uit de kernopgaven

Niveau 2

- Kan toezicht houden en corrigerend optreden
- Kan beheerst, kalm en geloofwaardig optreden
- Kan omgaan met eigen grenzen en positie

Relevante extra's uit niveau 3

- Kan orde handhaven en repressief optreden
- Kan verantwoordelijkheid dragen voor eigen handelen

Relevante extra's uit niveau 4

- Kan omgaan met persoonlijke herkenbaarheid in de maatschappij
- Kan verantwoordelijkheid dragen voor eigen handelen en dat van anderen

Relevante extra's uit niveau 5

- Kan emotioneel gedrag van mensen in de context plaatsen en van daaruit reageren

Relevante extra's uit niveau 6

- Kan beheerst, evenwichtig en met overtuiging handelen
- Kan bestuurlijk handelen, onderhandelen en actoren committeren

10. Tolerantie

Vermogen verschillen tussen mensen te accepteren, te respecteren, op waarde te schatten en te integreren in het eigen handelen.

Uit relevante stukken blijkt, dat tolerantie niet, zoals andere eigenschappen, voor hogere niveaus in meerdere mate aanwezig moet worden geacht.



Schaalankers

1. Tolerantie is zwak. Geeft er weinig blijk van, verschillen tussen mensen te accepteren. Respekteert en waardeert mensen met andere overtuigingen en gedragingen weinig en houdt hier geen rekening mee in het eigen handelen. Toont geen interesse in de achtergronden van het doen en laten van anderen; wil daar geen kennis van nemen. Reageert snel vanuit stereotypen, plaatst mensen in hokjes en ergert zich snel aan het doen en laten van anderen. Kan zich snel negatief uitlaten over andermans gedrag, met name als dit afwijkt van de eigen normen en waarden. Steekt anderen aan met zijn/haar afwijzende opstelling ten opzichte van derden.
2. Tolerantie is matig. Geeft er matig blijk van, verschillen tussen mensen te accepteren. Respekteert en waardeert mensen met andere overtuigingen en gedragingen matig. Houdt hier weinig rekening mee in het eigen handelen. Gaat makkelijk voorbij aan het waarom van het gedrag van anderen. Stereotypeert nogal snel. Toont zich geregeld geërgerd aan het doen en laten van anderen. Kan zich geregeld negatief uitlaten over andermans gedrag, met name als dit afwijkt van de eigen normen en waarden. Valt op door een afwijzende opstelling ten opzichte van derden.
3. Tolerantie is redelijk. Geeft er in redelijke mate blijk van, verschillen tussen mensen te accepteren. Respekteert en waardeert mensen met andere overtuigingen en gedragingen in redelijke mate en houdt hier enigszins rekening mee in het eigen handelen. Toont matige interesse in achtergrondinformatie over het doen en laten van andere mensen. Plaatst mensen geregeld in hokjes en toont zich af en toe geïrriteerd over het handelen van anderen. Kan zich af en toe negatief uitlaten over andermans gedrag, met name als dit afwijkt van de eigen normen en waarden.
4. Tolerantie is voldoende. Geeft er voldoende blijk van, verschillen tussen mensen te accepteren. Respekteert en waardeert mensen met andere overtuigingen en gedragingen voldoende. Houdt hier voldoende rekening mee in het eigen handelen. Huldigt het principe 'leven en laten leven'. Valt niet op door zijn/haar tolerante houding. Is niet actief op zoek naar achtergrondinformatie over het doen en laten van anderen, maar legt dit ook niet naast zich neer. Zal zich af en toe negatief uitlaten over andermans gedrag, met name als dit afwijkt van de eigen normen en waarden, maar, niet in opvallende mate zodat het ergernis opwekt.
5. Tolerantie is ruim voldoende. Geeft er in ruime mate blijk van, verschillen tussen mensen te accepteren. Respekteert mensen met andere overtuigingen en gedragingen in ruime mate. Waardeert mensen met andere overtuigingen en gedragingen voldoende. Houdt hier voldoende rekening mee in het eigen handelen. Is geregeld op zoek naar achtergrondinformatie over het handelen van anderen. Reageert af en toe vanuit een stereotype. Sluit zich niet af voor wat mensen te vertellen hebben. Zal zich slechts af en toe negatief uitlaten over andermans gedrag, ook niet als dit afwijkt van de eigen normen en waarden.
6. Tolerantie is goed. Geeft er in sterke mate blijk van, verschillen tussen mensen te accepteren. Respekteert en waardeert mensen met andere overtuigingen en gedragingen in zeer ruime mate. Houdt hier in zeer ruime mate rekening mee in het eigen handelen. Is vaak op zoek naar het hoe en waarom van het gedrag van anderen. Reageert zelden vanuit een stereotype. Luistert vaak naar wat anderen te vertellen hebben. Spreekt anderen geregeld aan op hun intolerante houding. Zal zich zelden negatief uitlaten over andermans gedrag (mits dit binnen wettelijke kaders valt), ook niet als dit afwijkt van de eigen normen en waarden.
7. Tolerantie is zeer goed. Accepteert verschillen tussen mensen altijd zonder enige moeite. Respekteert en waardeert mensen met andere overtuigingen en gedragingen altijd zonder meer. Houdt hier vrijwel altijd rekening mee in het eigen handelen. Is vanuit persoonlijke interesse actief op zoek naar achtergrondinformatie over verschillen tussen mensen; wil graag weten waarom mensen doen zoals ze doen. Stereotypeert zelden of nooit, plaatst mensen niet in hokjes. Luistert met een open instelling naar wat mensen te vertellen hebben. Is door zijn/haar tolerante opstelling anderen tot voorbeeld. Spreekt anderen met gezag aan op een eventuele intolerante houding. Zal zich zelden of nooit negatief uitlaten over andermans gedrag, ook niet als dit afwijkt van de eigen normen en waarden.

Tolerantie

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	2	4
3	Politiemedewerker	2	4
4	Allround-politiemedewerker	2	4
5	Politiekundige (bachelor)	3	4
6	Politiekundige (master)	3	4

Uit de relevante stukken zijn geen specifieke niveaugerelateerde competenties met betrekking tot Tolerantie gevonden.



Toelichting: meest relevante omschrijving uit de kernopgaven

Alle niveaus:

- Behandelt elke burger met respect
- Gaat goed om met verschillende normen en waarden
- Kan omgaan met mensen en hun diversiteit naar waarden en normen

11. Integriteit

Het bewust zijn van algemeen aanvaarde normen en waarden van de samenleving en blijf geven van de bereidheid hiervan niet af te wijken om eigen voordeel te behalen.

Toelichting

Het onderzoek van Paul van de Maesen en Richard Martinus, 'Integriteit in de politiefunctie', heeft de volgende clusters van functionele gedragingen opgeleverd:

1. Antisociaal gedrag: incorrect gedrag t.a.v. collega's/burgers, discrimineren, geweld.
2. Misbruik: van positie, bevoegdheden, eigendommen, informatie, nevenactiviteiten.
3. Alcohol- en druggebruik.

De eerste twee clusters zijn bruikbaar bij de constructie van schaalankers, de derde is te weinig politie-specifiek; het is ook niet de taak van het IWSP om voorspellende uitspraken op dat gebied te doen. Daarnaast mag van hoger geplaatste, al naar gelang de plaats in de hiërarchie en in de organisatie in het algemeen:

1. een voorbeeldfunctie ter zake worden verwacht;
2. verwacht worden dat zij anderen zullen aanspreken op ontoelaatbaar gedrag.

Schaalankers

1. Integriteit is zwak. Is zich weinig bewust van algemeen aanvaarde normen en waarden van de samenleving en geeft weinig blijf van de bereidheid hiervan niet af te wijken om eigen voordeel te behalen, voor zover hij/zij zich die normen en waarden bewust is. Is te zeer geneigd tot incorrect gedrag t.a.v. collega's en/of burgers, en/of tot het maken van misbruik van de eigen positie. Geeft niet het goede voorbeeld aan collega's en/of ondergeschikten, maar kan daarentegen collega's en/of ondergeschikten aansteken om het verkeerde te doen. Spreekt anderen nauwelijks aan op ontoelaatbaar gedrag. Stelt zich dikwijls egoïstisch op.
2. Integriteit is matig. Is zich matig bewust van algemeen aanvaarde normen en waarden van de samenleving en geeft matig blijf van de bereidheid hiervan niet af te wijken om eigen voordeel te behalen, voor zover hij/zij zich die normen en waarden bewust is. Is enigszins geneigd tot incorrect gedrag t.a.v. collega's en/of burgers, en/of tot het maken van misbruik van de eigen positie. Geeft weinig het goede voorbeeld aan collega's en/of ondergeschikten. Spreekt anderen ook niet voldoende aan op ontoelaatbaar gedrag. Staat niet gauw voor een ander klaar.
3. Integriteit is redelijk. Is zich redelijk bewust van algemeen aanvaarde normen en waarden van de samenleving en geeft in redelijke mate blijf van de bereidheid hiervan niet af te wijken om eigen voordeel te behalen. De neiging tot incorrect gedrag t.a.v. collega's en/of burgers, en/of tot het maken van misbruik van de eigen positie blijft voldoende binnen de perken. Geeft echter weinig het goede voorbeeld aan collega's en/of ondergeschikten. Spreekt anderen ook niet voldoende aan op ontoelaatbaar gedrag.
4. Integriteit is voldoende. Is zich voldoende bewust van algemeen aanvaarde normen en waarden van de samenleving en geeft voldoende blijf van de bereidheid, hiervan niet af te wijken om eigen voordeel te behalen. De neiging tot incorrect gedrag t.a.v. collega's en/of burgers, en/of tot het maken van misbruik van de eigen positie blijft voldoende binnen de perken. Geeft voldoende het goede voorbeeld aan collega's en/of ondergeschikten. Spreekt anderen redelijk aan op ontoelaatbaar gedrag.
5. Integriteit is ruim voldoende. Is zich in ruime mate bewust van algemeen aanvaarde normen en waarden van de samenleving en geeft in ruime mate blijf van de bereidheid, hiervan niet af te wijken om eigen voordeel te behalen. De neiging tot incorrect gedrag t.a.v. collega's en/of burgers, en/of tot het maken van misbruik van de eigen positie blijft ruim binnen de perken. Geeft geregeld het goede voorbeeld aan collega's en/of ondergeschikten. Spreekt anderen ook van tijd tot tijd aan op ontoelaatbaar gedrag.
6. Integriteit is goed. Is zich sterk bewust van algemeen aanvaarde normen en waarden van de samenleving en geeft in sterke mate blijf van de bereidheid, hiervan niet af te wijken om eigen voordeel te behalen. Vertoont nauwelijks enige neiging tot incorrect gedrag t.a.v. collega's en/of burgers, en/of tot het maken van misbruik van de eigen positie. Is een echt voorbeeld voor collega's en ondergeschikten. Spreekt anderen met gezag aan op ontoelaatbaar gedrag. Staat graag voor anderen klaar.



7. Integriteit is zeer goed. Is zich sterk bewust van algemeen aanvaarde normen en waarden van de samenleving en geeft in sterke mate blijk van de bereidheid, hiervan niet af te wijken om eigen voordeel te behalen. Vertoont geen enkele neiging tot incorrect gedrag ta.v. collega's en/of burgers, en/of tot het maken van misbruik van de eigen positie. Is een echt voorbeeld voor collega's, ondergeschikten en meerderen. Spreekt anderen met veel gezag aan op ontoelaatbaar gedrag. Dwingt door zijn/haar onbaatzuchtige opstelling allerwegen bewondering af.

Integriteit

Niveau	Functie	Minimaal	Gewenst
2	Assistent politiemedewerker	3	4
3	Politiemedewerker	3	4
4	Allround-politiemedewerker	3	4
5	Politiekundige (bachelor)	3	4
6	Politiekundige (master)	3	4

Uit de relevante stukken zijn geen specifieke niveaugerelateerde competenties met betrekking tot Integriteit gevonden.

Toelichting: meest relevante omschrijving uit de kernopgaven

Alle niveaus:

- Is integer, betrouwbaar en loyaal ten opzichte van de organisatie en samenleving
- Beseft dat hij/zij een voorbeeldfunctie heeft
- Behandelt elke burger met respect
- Kan integer en met respect naar andere mensen handelen

Overzicht effectiviteit competenties per Kwalificatieniveau 2, assistent-politiemedewerker

	1	2	3	4	5	6	7
<i>Communicatieve vaardigheden</i>				Y			
<i>Contactgerichtheid</i>	X						
<i>Inlevingsvermogen</i>	X		Y				
<i>Initiatief</i>	X		Y				
<i>Flexibiliteit</i>	X		Y				
<i>Besluitvaardigheid</i>	X		Y				
<i>Overzicht</i>	X			Y			
<i>Zelfinzicht</i>			Y				
<i>Stressbestendigheid</i>	X			Y			
<i>Tolerantie</i>	X			Y			
<i>Integriteit</i>	X	X	X	Y			

Kwalificatieniveau 3, politiemedewerker

	1	2	3	4	5	6	7
<i>Communicatieve vaardigheden</i>				Y			
<i>Contactgerichtheid</i>	X			Y			
<i>Inlevingsvermogen</i>	X			Y			
<i>Initiatief</i>	X			Y			
<i>Flexibiliteit</i>	X			Y			
<i>Besluitvaardigheid</i>	X			Y			
<i>Overzicht</i>	X			Y			
<i>Zelfinzicht</i>				Y			
<i>Stressbestendigheid</i>	X			Y			
<i>Tolerantie</i>	X			Y			
<i>Integriteit</i>	X	X	X	Y			

Kwalificatieniveau 4, allround - politiemedewerker

	1	2	3	4	5	6	7
<i>Communicatieve vaardigheden</i>				Y			
<i>Contactgerichtheid</i>	X				Y		
<i>Inlevingsvermogen</i>	X			Y			
<i>Initiatief</i>	X				Y		
<i>Flexibiliteit</i>	X				Y		



	1	2	3	4	5	6	7
Besluitvaardigheid	X				Y		
Overwicht	X				Y		
Zelfinzicht					Y		
Stressbestendigheid	X				Y		
Tolerantie	X			Y			
Integriteit	X	X	X	Y			

Kwalificatieniveau 5, politiekundige (bachelor)

	1	2	3	4	5	6	7
Communicatieve vaardigheden					Y		
Contactgerichtheid	X	X				Y	
Inlevingsvermogen	X	X			Y		
Initiatief	X	X				Y	
Flexibiliteit	X	X			Y		
Besluitvaardigheid	X	X				Y	
Overwicht	X	X			Y		
Zelfinzicht					Y		
Stressbestendigheid	X	X			Y		
Tolerantie	X	X		Y			
Integriteit	X	X	X	Y			

Kwalificatieniveau 6, politiekundige (master)

	1	2	3	4	5	6	7
Communicatieve vaardigheden					Y		
Contactgerichtheid	X	X				Y	
Inlevingsvermogen	X	X			Y		
Initiatief	X	X			Y		
Flexibiliteit	X	X				Y	
Besluitvaardigheid	X	X				Y	
Overwicht	X	X			Y		
Zelfinzicht						Y	
Stressbestendigheid	X	X			Y		
Tolerantie	X	X		Y			
Integriteit	X	X	X	Y			

- 1 = zwak
- 2 = matig
- 3 = redelijk
- 4 = voldoende
- 5 = ruim voldoende
- 6 = goed
- 7 = zeer goed

Toelichting

De hokjes **X** (ondergrens niveaus 2, 3, 4, 5 en 6) van de tabel zijn een weergave van de ondergrens voor de politiefunctie. Staat er een bolletje in één van deze vakjes, dan wordt men niet toegelaten tot het politieonderwijs.

De drie tabellen geven voor de eerste drie kwalificatieniveaus (2, 3 en 4) het gewenste competentieprofiel weer. De hokjes **Y** (gewenst niveau) geven aan wat voor het betreffende kwalificatieniveau een wenselijke score is. Ze staan in de drie tabellen op andere plaatsen omdat de eisen die de functie stelt per kwalificatieniveau verschillen. Het gewenste competentieniveau geeft aan in welke mate een competentie ontwikkeld moet zijn om op dat kwalificatieniveau naar behoren te kunnen functioneren. Omdat bijvoorbeeld de functie van allround-politiemedewerker op een aantal vlakken nu eenmaal andere eisen stelt dan die van assistent-politiemedewerker, is er op een aantal competenties ook een verschil in gewenst niveau.



BIJLAGE D, BEHORENDE BIJ ARTIKEL I, ONDERDEEL D

Bijlage 4 behorende bij artikel 4, vierde lid, en artikel 7, onderdeel c, van de Regeling aanstellingseisen politie 2002

Samenvatting

Met de Fysieke Vaardigheids Toets (FVT) wordt beoogd te beoordelen of de politieambtenaar voldoende competent is zijn/haar fysieke taken, waarmee deze in het dagelijkse werk kan worden geconfronteerd, naar behoren te kunnen uitvoeren. Het circuit bestaat uit vier onderdelen die zijn uitgezet in een binnenruimte (bij voorkeur een sportzaal) met een minimale afmeting van een volleybalveld (9 x 18 meter) waarbij aan alle kanten een vrije ruimte aanwezig is van minimaal 2 meter.

De vier onderdelen zijn gebaseerd op:

- achtervolging te voet;
- het onder controle brengen van een verdachte;
- het handmatig verplaatsen van zware objecten;
- en het handmatig verplaatsen van personen.

Verderop in deze map is een schematische weergave van de plattegrond van het circuit opgenomen. Gesommeerd over het gehele circuit rent en sprint de kandidaat 226,5 meter, duwt deze een kar van 200 kilogram over 18 meter (verdeeld over 3 rondes) en trekt hij/zij deze kar 12 meter (verdeeld over 2 rondes). Verder wordt tillend een gewicht van 5 kilogram over een afstand van ± 3 meter per keer verplaatst (verdeeld over 3 rondes met een frequentie van 6 maal per ronde) en ten slotte wordt een pop van 48 kilogram verplaatst over een afstand van 5 meter. De genoemde materialen zijn gespecificeerd in de materiaallijst (zie bijlagen). De FVT wordt afgelegd in binnen sporttenue.

Uitvoering gespecificeerd per ronde

Ronde 1

De kandidaat begint het circuit bij de startpion. Met een voet wordt een voetschakelaar ingedrukt waardoor de elektronische tijdswaarneming wordt gestart. (situatie 1)
Hij/zij loopt in voorwaartse richting 9 meter naar een pion. Men gaat hier via de linker kant omheen en vervolgt de weg diagonaal in de richting van een dwars opgestelde springkast. (situatie 2)
Tijdens deze verplaatsing gaat de kandidaat over deze dwars opgestelde kast. Vervolgens gaat hij/zij over twee opeenvolgende banken heen in dezelfde voorwaartse diagonale richting.
De daarop volgende pion wordt aan de rechter kant gepasseerd en de kandidaat maakt een draaiing linksom.
Vanaf hier loopt men 4 meter recht vooruit tot aan de kar. Deze kar duwt de kandidaat in voorwaartse richting over een afstand van 6 meter. Daar wordt de kar met de achterzijde ter hoogte van de pionnen **gecontroleerd stopgezet**.
Hierna vervolgt men de route en loopt diagonaal de hoek in naar het verst gelegen vak 1. Hierin liggen drie medicineballen van 5 kilogram. Het vak is gemarkeerd door middel van stippellijnen en is 100:150 cm groot. De vakken liggen hier in een 'driehoek-opstelling'. De medicineballen worden door de kandidaat een voor een van vak 1 naar vak 2, daarna van vak 2 naar vak 3 verplaatst en **neergelegd**.
Hierna loopt men naar het startpunt van het parcours.

Ronde 2

Bij het startpunt keert de kandidaat zich 180 graden om, nadat deze om de pion is heen gelopen. (situatie 6)
Men loopt nu het eerste gedeelte van de tweede ronde exact hetzelfde als ronde één.
Bij de kar aangekomen wordt deze vanaf de verste positie terug naar de oorspronkelijke startplek van de kar getrokken. Daar wordt de kar met de achterzijde ter hoogte van de pionnen met twee handen **gecontroleerd stopgezet**.

Van hieruit gaat hij/zij naar de springkast en hierbij passeert hij/zij de eerste pion, welke links naast de kar staat aan de linker kant. De kandidaat passeert de volgende pion aan de rechter kant en gaat in de lengterichting over de springkast, waarbij de openingen van de kast niet als 'treden' gebruikt mogen worden; hierna gaat men rechtstreeks door naar het startpunt.



Ronde 3

Deze ronde is gelijk aan ronde 1, maar nu worden de medicineballen door de kandidaat één voor één van vak 3 naar vak 2 en vervolgens weer van vak 2 naar vak 1 verplaatst en **neergelegd**.

Ronde 4

Deze ronde is gelijk aan ronde 2.

Ronde 5

Deze ronde is tot en met het verplaatsen van de ballen gelijk aan ronde 1.

Nadat de laatste medicinebal is neergelegd in vak 3, vervolgt de kandidaat het parcours via de kortste weg naar de pion, welke de eindstreep bij het verplaatsen van de pop markeert. De kandidaat moet via de linker kant om deze pion heenlopen. Vervolgens maakt de kandidaat het parcours af door na een afstand van 12 meter de finishlijn te passeren; deze finishlijn is getrokken ter hoogte van de startlijn van de kar. Bij het passeren van de sensoren op de finishlijn stopt de tijdwaarneming.

Ronde 6

Nadat de kandidaat de finish heeft gepasseerd wandelt hij/zij in een stevige pas 1 ½ ronde om het parcours heen totdat deze weer bij de pop aankomt.
Pop Verplaatsen: Tot slot verplaatst de kandidaat volgens de daarvoor geldende criteria de pop over een afstand van 5 meter. De voeten van de pop dienen na het verplaatsen **voorbij** de stippellijn te zijn. Hiermee is de Fysieke Vaardigheids Toets voltooid.

Uitvoering gespecificeerd per onderdeel

Kast (situatie 3 en 7)

De kast is een standaard kast met een hoogte van 110 centimeter.

Zowel voor de breedte- als lengteopstelling geldt het volgende: de kandidaat dient zodanig over de kast heen te gaan, dat er geen lichaamsdelen aan de zijkanten van de kast mogen passeren.

In de **breedteopstelling** moet men minimaal met één hand steunen op het bovendek. Een dievensprong en spreidsprong zijn niet toegestaan.

In de **lengteopstelling** mogen de openingen in de kast niet als opstap worden gebruikt. Hierbij dienen minimaal 2 stappen op de kast gedaan te worden, voordat er neergesprongen wordt. Ook bij deze opstelling dient men met minimaal een hand te steunen op het bovendek. Ook hier zijn de dievensprong en spreidsprong **niet toegestaan**.

Banken (situatie 3)

Het betreft hier de zogenaamde Zweedse gymnastiebanken. Men moet in de breedte over elke bank springen. De banken staan 1,5 meter uit elkaar. De banken mogen niet worden aangeraakt.

Kar (situatie 4)

De kar heeft een gewicht van 200 kilogram.

De kar staat bij de startpositie van de 1e ronde met de achterzijde ter hoogte van de pionnen. De kandidaat duwt de kar **met 2 handen** in de eerste, derde en vijfde ronde over 6 meter, totdat de kar weer met de achterzijde gelijk staat met de pionnen.

In de tweede en vierde ronde **trekt** hij/zij de kar weer **met 2 handen** terug, totdat de achterzijde ter hoogte van de pionnen staat.

De kar moet steeds **gecontroleerd** tot stilstand worden gebracht.

De kar mag niet door derden op de juiste plaats worden gezet.

Medicineballen (situatie 5)

De drie medicineballen wegen elk 5 kilogram. De drie vakken zijn elk 100 x 150 cm groot. Bij aanvang liggen alle drie de medicineballen in vak 1. Één voor één worden de medicineballen op een fysiek verantwoorde wijze opgepakt en verplaatst naar het volgende vak. De kandidaat verplaatst de medicineballen in de eerste en vijfde ronde van vak 1 naar vak 2 en van vak 2 naar vak 3 en in de derde ronde van vak 3 naar vak 2 en van vak 2 naar vak 1. Pas als alle medicineballen in vak 2 zijn neergelegd, mag men verdergaan met het verplaatsen van een medicinebal naar het volgende vak. Als de laatste bal in vak 2 is gelegd, moet hij/zij een andere bal pakken. De kandidaat mag dus **niet** gelijk de laatste bal weer gaan verplaatsen. De medicineballen mogen niet uit het vak rollen. De ballen



mogen niet door derden terug in het vak worden gelegd.

Mocht er toch een bal uitrollen, dan moet hij/zij deze zelf eerst **terugleggen**, alvorens door te gaan. Mocht dit gebeuren op het moment, dat de volgende bal al gepakt is, dan mag je deze eerst neerleggen in het vak waarnaar je toe op weg was. Daarna moet je eerst de weggerolde bal oppakken en terugleggen in het vak waar deze uit gerold is. Een andere bal dient hierna weer opgepakt te worden.

Finish (situatie 8)

Vanaf vak 3 loopt de kandidaat om de aangegeven pion heen. Vanaf hier loopt de kandidaat via de kortste weg naar de finishlijn. Men dient daarbij tussen de tijdwaarnemingsapparatuur door te lopen. Hierbij zal de tijd klok stoppen.

1½ ronde wandelpas (situatie 9)

De kandidaat loopt 1½ ronde om het parcours in stevige wandelpas naar de pop.

Pop verplaatsen (situatie 10)

De pop betreft een dummy van het type 'Lowieke' en heeft een gewicht van 48 kilogram. De kandidaat pakt de pop vast in de okselgreep of in de Rautec greep. De kopgreep is verboden. Men mag pas met de pop gaan lopen als de kandidaat de gekozen greep goed heeft aangelegd. De kandidaat vervoert de pop alsof deze een levend persoon vervoert (dus rustig neerleggen).

De pop ligt met de voeten ter hoogte van de pion op de startstreep (de gehele pop ligt dus binnen het 5 meter vak). Hij/zij verplaatst de pop over een afstand van 5 meter. De voeten van de pop moeten de lijn bij de volgende pion zijn gepasseerd (de pop ligt dan in zijn geheel buiten het 5 meter vak).

Dit onderdeel wordt buiten de tijdsregistratie uitgevoerd. De kwaliteit van het verplaatsen zal hierbij worden beoordeeld.

Overige opmerkingen

Indien de kandidaat een onderdeel van het circuit niet op de juiste wijze heeft afgelegd, moet deze stoppen en teruggaan naar dit fout uitgevoerde onderdeel. Hij/zij voert dit onderdeel opnieuw uit, voordat deze het parcours vervolgt.

Beschrijving Fysieke vaardigheidstoets per situatie (2009)

Situatie 1: start

In afwachting op het startteken staat de kandidaat achter de startlijn.

De elektronische tijdwaarneming staat opgesteld op de startlijn.

De voetschakelaar is tussen de 2 pionnen op de startlijn gesitueerd.

De kandidaat vertrekt direct, nadat deze het startteken heeft gekregen.

Hierbij drukt de kandidaat met één voet de voetschakelaar van de elektronische tijdwaarneming in.

Situatie 2: pion 1

De eerste pion wordt aan de linkerzijde gepasseerd.

Van hieruit wordt de richting ingezet naar situatie 3.

Situatie 3a: hele serie

In deze diagonale verplaatsing gaat u over een dwars opgestelde kast. Vervolgens gaat u over twee achter elkaar opgestelde banken heen in voorwaartse diagonale richting.

Tijdens deze verplaatsing gaat de kandidaat over de dwars opgestelde kast. Vervolgens gaat de kandidaat over twee achter elkaar opgestelde banken heen in dezelfde voorwaartse diagonale richting. De daarop volgende pion wordt aan de rechter kant gepasseerd en kandidaat maakt een draaiing linksom.

Situatie 3b: techniek kast breedte

Kast: De kast is een standaard kast, met een hoogte van 110 centimeter.

In de breedte- en lengteopstelling: u dient over de kast te gaan, waarbij er geen lichaamsdelen aan zijkanten, naast de kast mogen zijn. Het betreft hier een horizontaal vlak. Er moet minstens met 1 hand worden gesteund en men is niet verplicht een voetplaatsing te doen.

Tevens is het verboden om zonder steunpunten over de kast te gaan.

Een verboden techniek is de dievensprong.



Risico dat hierbij wordt gelopen is dat bij toenemende vermoeidheid de coördinatie minder wordt, waardoor men bijvoorbeeld met het bekken en/of staartbeentje op de kast komt.

Situatie 3c: techniek sprong over de banken

De kandidaat moet in de breedte over elke bank springen.
Pas op! Aandacht voor risico tot struikelen.
De banken staan 1,5 meter uit elkaar.
De banken mogen niet worden aangeraakt.

Situatie 4a: kar duwen

De kar staat bij de startpositie van de 1e, 3e en 5e ronde met achterzijde gelijk aan de pionnen.
De kandidaat duwt de kar met 2 handen in de eerste, derde en vijfde ronde over 6 meter.
De kar moet weer met de achterzijde gelijk met de pionnen worden geplaatst alvorens naar het volgende onderdeel te gaan (medicineballen).
De kar mag pas worden losgelaten tot deze daadwerkelijk stil staat. Bij overtreding hiervan moet de kandidaat teruglopen naar de kar, het handvat met 2 handen aanraken en de weg weer vervolgen.
De pion die op de lijn staat moet aan de linker zijde gepasseerd worden op weg naar de medicineballen.

Situatie 4b: kar trekken

De kar staat bij de startpositie van de 2e en 4e ronde met de achterzijde gelijk met de pionnen.
In de tweede en vierde ronde trekt de kandidaat de kar weer met 2 handen terug.
De kar mag niet met een hand worden getrokken.
De kar moet steeds gecontroleerd met de achterzijde van de kar gelijk met de pionnen of stilstand worden gebracht.
De kar mag niet door derden op de juiste plaats worden gezet.
Wanneer de kar weer met de achterzijde gelijk met de pionnen is geplaatst, gaat de kandidaat naar het volgende onderdeel (lengte kast).
De kar mag pas worden losgelaten tot deze daadwerkelijk stil staat. Bij overtreding hiervan moet de kandidaat teruglopen naar de kar, het handvat met 2 handen aanraken en de weg weer vervolgen.
De eerste pion moet hierbij aan de linker zijde worden gepasseerd.

Situatie 5a: medicineballen – 1

3 medicineballen moeten twee keer één voor één worden opgepakt en in een ander vak worden gelegd. De drie medicineballen wegen elk 5 kilogram.
De kandidaat verplaatst de medicineballen in de eerste en vijfde ronde van vak 1 naar vak 2 en van vak 2 naar vak 3 en in de derde ronde van vak 3 naar vak 2 en van vak 2 naar vak 1.
Bij aanvang liggen alle drie de medicineballen in vak 1.

Eén voor één worden de medicineballen op verantwoorde wijze opgepakt en verplaatst naar het volgende vak.

Situatie 5a: medicineballen – 2

Pas als alle medicineballen in vak 2 zijn neergelegd, mag de kandidaat verder gaan met het verplaatsen van een medicinebal naar het volgende vak.
Als de laatste bal in vak 2 is gelegd, moet de kandidaat een andere bal pakken. Deze mag dus niet gelijk de laatste bal weer gaan verplaatsen.

Situatie 5a: medicineballen – 3

Als de laatste bal in vak 2 is gelegd, moet de kandidaat een andere bal pakken. Deze mag dus niet gelijk de laatste bal weer gaan verplaatsen.
De medicineballen moeten neergelegd worden, zodat ze niet het vak uitrollen. De ballen mogen niet door derden terug in het vak worden gelegd. Mocht er toch een bal uitrollen, dan moet de kandidaat deze zelf eerst terugleggen, alvorens door te gaan. Dus niet gooien met de ballen.

Situatie 5b: medicineballen – fouten

De medicineballen moeten neergelegd worden, zodat ze niet het vak uitrollen.
De ballen mogen niet door derden terug in het vak worden gelegd.



Mocht er toch een bal uitrollen, dan moet de kandidaat deze zelf eerst terugleggen, alvorens door te gaan.

Dus niet gooien met de ballen.

Wanneer de bal uit het vak rolt als de volgende bal al door de kandidaat is gepakt, dan legt de kandidaat deze eerst in het volgende vak. Daarna wordt pas de weggerolde bal opgepakt en teruggelegd in het vak.

Waarna weer een andere bal verplaatst gaat worden dan wel dat de kandidaat verder gaat naar het volgende onderdeel.

Als de laatste bal in vak 2 is gelegd, moet de kandidaat een andere bal pakken. Deze mag dus niet gelijk de laatste neergelegde bal weer gaan verplaatsen.

Situatie 5c: medicineballen – laatste vak

(ronde 1 en 3)

De medicineballen moeten een voor een worden neergelegd in het laatste vak op een manier, zodat ze niet uit het vak rollen.

De ballen mogen niet door derden terug in het vak worden gelegd.

Mocht er toch een bal uitrollen, dan moet de kandidaat deze zelf eerst terugleggen, alvorens door te gaan.

Dus niet gooien met de ballen.

Als de laatste bal is neergelegd, moet de kandidaat via de kortste weg naar het startpunt toe lopen.

Noot:

In ronde 1 is het laatste vak nummer 3

In ronde 3 is het laatste vak nummer 1

situatie 5d: medicineballen – laatste vak

(ronde 5)

De medicineballen moeten een voor een worden neergelegd in het laatste vak op een manier, zodat ze niet uit het vak rollen.

De ballen mogen niet door derden terug in het vak worden gelegd.

Mocht er toch een bal uitrollen, dan moet de kandidaat deze zelf eerst terugleggen, alvorens door te gaan.

Dus niet gooien met de ballen.

Als de laatste bal is neergelegd, moet de kandidaat via de kortste weg naar de pion toe lopen, welke de laatste stippellijn bij het verplaatsen van de pop markeert. Deze pion wordt aan de linker kant gepasseerd. De kandidaat moet om deze pion heenlopen, alvorens hij/zij de finish gaat passeren.

NOOT:

In ronde 1 is het laatste vak nummer 3

In ronde 3 is het laatste vak nummer 1

Situatie 6: startpassage tussen elke ronde

De kandidaat dient na ronde 1 t/m 4 telkens de startlijn te passeren.

Hierbij moet de kandidaat om de pion heen lopen. Dit mag zowel linksom als rechtsom.

De voetschakelaar van de elektronische tijdswaarneming mag hierbij niet worden aangeraakt.

De kandidaat mag niet volstaan met het aantikken van de pion of lijn met hand of voet.

Situatie 7a: kast lengte na het terugtrekken van de kar

(ronde 2 en 4)

Nadat de kar teruggetrokken is gaat de kandidaat voorwaarts naar een pion, die links naast het vak van de kar staat.

Deze wordt aan de linker kant gepasseerd.

De kandidaat passeert de volgende pion aan de rechter kant en vervolgt de weg richting springkast.

De kandidaat gaat in de lengterichting over de springkast. Hierna gaat de kandidaat rechtstreeks naar het startpunt.



Situatie 7b: kast lengte – techniek

(ronde 2 en 4)

Na het terugtrekken van de kar gaat de kandidaat in de lengterichting over de kast, waarna de kandidaat rechtstreeks naar het startpunt gaat.

De kandidaat dient zodanig over de kast heen te gaan, dat er geen lichaamsdelen aan de zijkanten van de kast passeren. (Betreft een horizontaal vlak).

Hierbij dienen minimaal 2 stappen op de kast gedaan te worden, voordat er neergesprongen wordt. Ook bij deze opstelling dient men tijdens het opkomen met minimaal een hand te steunen op het bovendeck.

Situatie 7c: kast lengte - foute techniek

(ronde 2 en 4)

In de lengteopstelling van de kast mogen de openingen in de kast niet als opstap worden gebruikt.

Ook hier zijn de dievensprong (zie kast breedte) en spreidsprong niet toegestaan.

Situatie 8: finish

Nadat de kandidaat in de 5e en laatste ronde de aangegeven pion is gepasseerd moet er gefinished worden.

Via de kortste weg sprint de kandidaat naar de finishlijn.

De kandidaat dient de finishlijn te passeren en moet daarbij tussen de tijdwaarnemingsapparatuur door lopen. Hierbij zal de tijdswaarneming stoppen.

Situatie 9: 1½ ronde wandelpas

1½ ronde stevig wandelen rondom het parcours vanaf de finish tot aan de pop (zie ronde 6)

Situatie 10: pop verplaatsen

Protocol Verplaatsen van de Pop binnen de FVT

Uitgangspunt is dat de pop buiten de tijd wordt verplaatst. Dit gebeurt nadat de kandidaat het parcours heeft afgelegd. Na het passeren van de finish wandelt de kandidaat in stevige pas anderhalve ronde tot bij de pop.

Deze wordt gecontroleerd vastgepakt. Daarna wordt de pop vervoerd alsof dit een levend persoon betreft.

De pop ligt met de voeten ter hoogte van de pion op de startstreep (de gehele pop ligt dus binnen het 5 meter vak).

De kandidaat verplaatst de pop over een afstand van 5 meter. De voeten van de pop moeten de lijn bij de volgende pion zijn gepasseerd. (De pop ligt dan in zijn geheel buiten het 5 meter vak.)

Handgreep: De pop moet worden gepakt in okselgreep of rautecgreep. Ondergreep okselgreep, bovengreep okselgreep of gemengde okselgreep.

De pop mag niet bij het hoofd worden gepakt en verplaatst.

Bij het in stelling brengen van de pop mag deze zowel bij de schouders als bij de nek/schouders worden opgepakt.

Tijdens het 5 meter traject mag de pop niet worden losgelaten.

Wanneer dit toch gebeurt dient deze te worden teruggelegd op het startpunt en zal de pop opnieuw moeten worden opgepakt, verplaatst en neergelegd.

Situatie 10: pop verplaatsen – vervolg

Neerleggen: De pop dient zorgvuldig en gecontroleerd te worden neergelegd. Indien dit niet gebeurt moet de kandidaat de pop opnieuw vanaf het begin verplaatsen.

In de eindpositie dienen de armen naast het lichaam te liggen. Dit mag ter plaatse gecorrigeerd worden.



Tips: Voordat je de pop daadwerkelijk optilt is het veilig deze zo dicht mogelijk tegen je aan te trekken. Dit geldt ook bij het neerleggen.

Houd tijdens het lopen de benen enigszins uit elkaar om het risico tot struikelen vanwege de pop zo klein mogelijk te maken.



BIJLAGE E BEHORENDE BIJ ARTIKEL I, ONDERDEEL E

Bijlage 5 behorende bij artikel 9, eerste lid, van de Regeling aanstellingseisen politie 2002

PERSONEEL IN EXECUTIEVE DIENST

Agent van politie

Functie informatie:

Artikel 2 van de politiewet 1993 luidt:

De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegde gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.

In de uitvoering van deze taak zijn de volgende elementen te onderscheiden:

- *Surveillance:* Hierbij moet vaak gedurende lange tijd eenzelfde houding worden aangenomen.
- *Achtervolging:* Veel (vaak hard en soepel) lopen, kruipen, klimmen, springen en zwemmen.
- *Aanhouding:* Verdachte personen moeten worden achtervolgd, aangehouden en – zonodig met geweld – worden overmeesterd, waarbij niet te snel gebruik mag worden gemaakt van (vuur)wapens.

De diensten zijn onregelmatig (dag-, avond-, en nachtdiensten) ook tijdens het weekeinde, waarbij geen vaste maaltijden kunnen worden gegarandeerd.

De diensten worden te voet, per (motor)rijwiel of per auto verricht en moeten onder alle weersomstandigheden doorgang vinden.

Expositie aan gevaarlijke stoffen – ook radioactieve – komt voor.

Het dragen van een helm, beschermende kleding en een gasmasker is soms noodzakelijk.

Surveillant van politie

De surveillant is een ambtenaar met een lagere opleiding dan agent. In de meeste regio's verricht de surveillant dezelfde taken als de agent doch heeft hij hierbij minder bevoegdheden. In een aantal regio's heeft de surveillant een ander takenpakket dan de agent van politie, zoals specifieke beveiligingsfuncties of de taken van parketpolitie. De surveillant is in de meeste korpsen niet met een vuurwapen bewapend. Bij een aantal korpsen zijn zij met een wapenstok en pepperspray en in sommige regio's met een vuurwapen uitgerust. Het diploma surveillant is landelijk geldig.

Bij doorstroming naar de functie van agent dient de surveillant een aanzienlijk aantal cursusmodulen te volgen.

Gezien het takenpakket en de opleiding worden bij de selectie in de meeste regio's dezelfde eisen gesteld als aan de aspirant van de politie. Surveillanten worden bij benoeming tot agent van politie niet opnieuw gekeurd.

Vrijwillig politiepersoneel

Het vrijwillig politiepersoneel doet alleen dienst in bijzondere situaties (grote werkdruk, uitzonderlijke evenementen). Zij kunnen aan dezelfde werkbelasting blootstaan als de surveillant van politie. Voor deze categorie worden dezelfde keuringseisen gehanteerd.

Hoger politiepersoneel

Hoger politiepersoneel heeft in het algemeen fysiek gesproken bij aanvang dezelfde taak. Aangezien hoger personeel stages tijdens opleiding verricht en later executieve diensten verricht om vaardigheden op peil te houden zijn dezelfde eisen van kracht.

Functie-eisen:

- Klauteren en klimmen
- Energetische belasting
- Fysieke piekbelasting houdings- & bewegingsapparaat
- Scherp zien op afstand
- Kleuren zien en onderscheiden
- Horen
- Verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen

Ten aanzien van de energetische belastbaarheid is voor het executieve politiepersoneel de Fysieke Vaardigheids Toets (FVT) maatgevend. De ergometrie dient om relevante cardiovasculaire pathologie uit te sluiten en de bepaalde VO2max dient bij het behalen van de Fysieke Vaardigheids Toets als bevestiging. In de uitzonderlijke situatie dat de keuring plaatsvindt zonder voorafgaande Fysieke



Vaardigheids Toets of bij het niet gehaald hebben van de minimumnorm tijdens de selectie, geldt de minimale norm voor de VO₂max. Deze norm is voor leeftijd en geslacht minus 10% in de bijlage gecorrigeerd.

Onderzoeksmethode en normering

Bijzondere functie-eisen Bijzondere belastbaarheideisen

Klauteren en klimmen	<ul style="list-style-type: none">– geen beperkingen van de bovenste ledematen– geen beperkingen van de onderste ledematen– een belastbaarheid van minimaal 8 MET's, overeenkomend met een VO₂-max van tenminste 28 ml/min/kg¹– longfunctie: FEV1 en (F)VC: tenminste de voorspelde waarde minus 1,6 × standaarddeviatie (FEV1 en (F)VC ≥80% en : FEV1/FVC (Tiffenau) >70%) ; zijn FEV1 en (F)VC lager, dan is aanvullend longfunctie-onderzoek nodig <p>Geen duidelijke cardiale beperkingen zoals:</p> <ul style="list-style-type: none">– decompensatio cordis vanaf NYHA-klasse 2 (= probleemloos in rust maar normale fysieke activiteit resulteert in vermoeidheid, hartkloppingen, dyspnoe of angineuze pijn)– angina pectoris vanaf NYHA-klasse 3 (= klachten bij normale dagelijkse activiteiten)– ritmestoornissen <p>Geen bewustzijnsdalingen of evenwichtsstoornissen. De volgende specifieke eisen zijn in dit opzicht van belang:</p> <ul style="list-style-type: none">– bij type I diabetes: een goede instelling blijkend uit de HbA1c-waarde, zelfcontrole, ziekte-inzicht, hypo-herkenning, de vaardigheid om de insulinedosering aan te passen– bij epilepsie: minimaal twee jaar aanvalsvrij– geen gebruik van psychofarmaca die het bewustzijn kunnen beïnvloeden– geen syndroom of ziekte van Menière– visus met eventuele correctie, van beide ogen tezamen ≥ 0,8 D²
Energetische belasting	<ul style="list-style-type: none">– geen hoogtevrees in de anamnese– een goede functie van het cardiorespiratoir systeem (afhankelijk van de daadwerkelijk vereiste belasting betekent dit meestal een belastbaarheid van minimaal 10 MET ofwel een VO₂-max van minimaal 35 ml/kg/min)*– afwezigheid van aandoeningen die deze functie kunnen verminderen, zoals hartfalen, sommige hartritmestoornissen, astma en COPD, overgewicht
Scherp zien op afstand	<p>Ongestoorde visuele waarneming van objecten op een afstand van meer dan 60 centimeter:</p> <ul style="list-style-type: none">– visus met correctie: binoculair ≥ 1,0, slechtste oog ≥ 0,5*– visus zonder correctie: beste oog ≥ 0,25– geen diplopie– gezichtsvelden: binoculair, horizontaal tot 90° temporaal beiderzijds– schemerzien– bij brilgebruik bij visus ≥ -2D dient bril met brilveren gebruikt te worden
Kleuren zien en onderscheiden	<ul style="list-style-type: none">– het kunnen onderscheiden van die kleuren die voor de functie van belang zijn: goede score op HRR-test of Ishihara-test; bij twijfel de Farnsworth D15-test
Horen	<p>Het kunnen waarnemen van geluid (menselijke spraak en andere vormen van geluid) dat informatie bevat die essentieel is voor een goede en veilige taakuitoefening:</p> <ul style="list-style-type: none">– voor het verstaan van spraak:– voor het slechtste oor een gehoorverlies voor spraak in ruis van minder dan 3 dB (in S/N ratio)– voor het horen van waarschuwingssignalen: voor het slechtste oor een verlies voor tonen van maximaal 40 dB voor de frequenties van 500 t/m 4.000 Hz, en het kunnen lokaliseren van een geluid binnen 45 graden <p>Gebruik van gehoortoestellen is contra-indicatie vanwege risico op verlies bij een geweldsincident en problemen bij zwemmen</p>
Verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen	<ul style="list-style-type: none">– geen klachten over concentratievermogen: bijvoorbeeld geen chronische toxische encephalopathie (CTE, ook wel OPS genoemd) vanaf type 2– geen bewustzijnsdalingen of klachten hiervan:– geen pathologische hypersomnolentie door slaapapnoesyndroom– geen narcolepsie– bij type I diabetes: een goede instelling blijkend uit de HbA1c-waarde, zelfcontrole, ziekte-inzicht, hypo-herkenning, en vaardigheid om de insulinedosering aan te passen– bij epilepsie: de eisen te stellen conform de groep 2 eisen in de Regeling Eisen Geschiktheid CBR (wordt ook gebruikt bij andere veiligheidsfuncties):• Na een eerste epileptische aanval: permanent ongeschikt met als uitzondering: indien na één insult die niet behandeld wordt met medicatie, en er geen duidbare oorzaak is gevonden en geen epileptische EEG afwijkingen worden gevonden op het standaard-EEG, het slaaponthoudings-EEG en het slaap-EEG, is er sprake van ongeschiktheid tot twee jaar na de aanval.• Na meer dan een aanval: permanent ongeschikt met als uitzondering: indien de medicatie is gestaakt en er na het staken van de medicatie geen epileptische EEG afwijkingen worden gevonden op het standaard-EEG, het slaaponthoudings-EEG en het slaap-EEG, is er sprake van ongeschiktheid tot vijf jaar na het staken van de medicatie minimaal twee jaar aanvalsvrij



-
- geen gebruik van psychofarmaca die de waakzaamheid of het oordeelsvermogen beïnvloeden
 - geen levensbedreigende ritmestoornissen of andere risico's op plotseling hartfalen
 - psychische belastbaarheid:
 - geen psychiatrische contra-indicaties (DSM4 criteria, depressie, gestoorde waarneming, verminderde zelfkritiek, hyperventilatie)
 - geen alcohol- of drugsverslaving

Fysieke piekbelasting houdings- en bewegingsapparaat

- geen beperkingen van de bovenste ledematen
- geen beperkingen van de onderste ledematen
- gedurende de laatste vijf jaar geen langdurige rugklachten (langer dan drie maanden) of frequent voorkomende rugklachten

-
- ¹ Bij overlappende belastbaarheids-eisen van de diverse functie-eisen belastbaarheids-eisen moet de zwaarste eis als beoordelingscriterium genomen worden.
- ² Bij overlappende belastbaarheids-eisen van de diverse functie-eisen belastbaarheids-eisen moet de zwaarste eis als beoordelingscriterium genomen worden.



TOELICHTING

In het kader van het project reorganisatie van het politieonderwijs 2002 is de fysieke vaardigheidstoets voor het politieonderwijs herzien. Het project is uitgevoerd door ERGOcare. ERGOcare is het onderzoeks- en adviesbureau dat is verbonden aan de Faculteit der Bewegingswetenschappen van de Vrije Universiteit Amsterdam. Het 'vermengen' van de nabootsing van taken enerzijds en de onderliggende fysieke aspecten anderzijds, maakt de test tot een zogenaamde 'hybride test'.

Op basis van een uitgebreid onderzoek in de dagelijkse praktijk van medewerkers BasisPolitieZorg (BPZ) zijn basis fysieke competenties gedefinieerd¹. In samenwerking met deskundigen uit de IBT-praktijk is voor deze competenties een praktijktoets ontwikkeld (Mol & van Loon, 2003; opdrachtgever: het Landelijk Selectie- en Opleidingscentrum voor de Politie). In deze praktijktoets, die zal worden afgenomen tijdens ondermeer de selectieperiode, komen de fysieke competenties duidelijk en herkenbaar terug. Bijlage 4 bevat de omschrijving van de Fysieke Vaardigheids Toets (FVT). Met de FVT wordt beoogd te beoordelen of de kandidaat voldoende competent is zijn fysieke (dagelijkse) taken naar behoren te kunnen uitvoeren.

De Wet op de medische keuringen (Wmk) en het Besluit aanstellingskeuringen maken tevens een aanpassing in de Regeling aanstellingseisen politie 2002 (hierna: de regeling) noodzakelijk. Bijlage 5 van de regeling was niet langer in overeenstemming met de Wet op de medische keuringen, het Besluit aanstellingskeuringen en de leidraad aanstellingskeuringen. Doordat de huidige regeling niet meer voldoet, kunnen problemen ontstaan in de uitvoering ervan. Vooral de arbodiensten en bedrijfsartsen in de regiokorpsen ondervinden hiervan hinder. Het is van belang dat de regeling aangepast wordt aan de eisen van deze medische keuringen.

In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft de Arbo Unie geadviseerd over de aanpassing van bijlage 5. Het advies is door een arbeidsdeskundige van de Arbo Unie en verschillende bedrijfsartsen van de Arbo Unie opgesteld en besproken met de begeleidingscommissie van het Landelijk Overleg Bedrijfsartsen Politie (LOBPOL). Ook heeft consultatie plaatsgevonden van specifieke deskundigen van de Polikliniek Mens en Arbeid van het AMC en is Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) Soesterberg ingeschakeld voor literatuuronderzoek op het terrein van visuele eisen bij politiewerkzaamheden. Om een beeld te krijgen van de fysieke belasting van de politiefunctionaris in executieve dienst is een divers samengestelde groep medewerkers uit zowel stedelijk als plattelandsgebied geïnterviewd.

In de nieuwe bijlage zijn de functie eisen ingedeeld in andere categorieën, welke conform de leidraad aanstellingskeuringen zijn. Te weten:

- Klauteren en klimmen
- Energetische belasting
- Fysieke piekbelasting houdings- & bewegingsapparaat
- Scherp zien op afstand
- Kleuren zien en onderscheiden
- Horen
- Verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen

Daarnaast is ondermeer gewijzigd dat een persoon met diabetes type I onder bepaalde voorwaarden voortaan wel kan solliciteren naar een executieve functie.

Tegelijk met de wijziging van bijlage 4 en 5, worden de bijlagen 1,2 en 3 opnieuw vastgesteld. Deze bijlagen zijn echter niet gewijzigd. Deze bijlagen waren in verband met hun omvang niet in de Staatscourant bekend gemaakt, maar ter inzage gelegd op het ministerie. Per 1 juni 2009 verschijnt de Staatscourant digitaal. Sindsdien is het bezwaar om deze omvangrijke bijlagen op te nemen vervallen. Van de gelegenheid wordt daarom gebruik gemaakt om deze bijlagen alsnog via de Staatscourant bekend te maken en, als gevolg daarvan, via internet toegankelijk te maken. De terinzagelegging van de bijlagen komt daarmee te vervallen.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
E.M.H. Hirsch Ballin.*

¹ Mol & Visser, 2002; opdrachtgevers: het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het Landelijk Selectie- en Opleidingscentrum voor de Politie.