



Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 23 januari 2023, nr. 4381549, houdende regels omtrent het aanstellen van politieambtenaren (Regeling aanstellingseisen politie 2023)

De Minister van Justitie en Veiligheid,

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

Besluit:

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar in opleiding: de ambtenaar, bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie;

aspirant: de aspirant, bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie;

bevoegd gezag: de korpschef;

cognitieve capaciteiten: abstracte, verbale en numerieke redeneervermogen;

NLQF: Nederlands kwalificatieraamwerk gebaseerd op het European Qualifications Framework, het Europees raamwerk van de Europese Unie waarin alle kwalificaties van diploma's en certificaten onderverdeeld zijn in het kader van leven lang leren;

politieopleiding: politieopleiding als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel s, van de Politiewet 2012;

politieopleidingen op een vergelijkbaar mbo-niveau: opleidingen gericht op de uitoefening van de politietaak, waarvoor in de kwalificatiestructuur, bedoeld in artikel 87 van de Politiewet 2012, de kwalificaties zijn vastgesteld en ten bewijze waarvan na een met goed gevolg afgelegd examen een diploma wordt uitgereikt ten bewijze van de behaalde kwalificatie op een niveau dat overeenkomt met een niveau als bedoeld in artikel 7.2.2, derde lid, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;

politieopleiding op het niveau van het hoger onderwijs: opleidingen gericht op de uitoefening van de politietaak, waarvoor in de kwalificatiestructuur, bedoeld in artikel 87 van de Politiewet 2012, de kwalificaties zijn vastgesteld en ten bewijze waarvan na een met goed gevolg afgelegd examen een diploma wordt uitgereikt ten bewijze van de behaalde kwalificatie op een niveau dat op grond van artikel 7.10a of artikel 7.10b van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek recht geeft op het voeren van de graad Associate degree, Bachelor of Master;

vakgebied: vakgebied als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie;

vrijwillige ambtenaar in opleiding: de ambtenaar, bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie;

vrijwilliger-aspirant: de ambtenaar, bedoeld in artikel 1, van het Besluit algemene rechtspositie politie.

Artikel 2. Minimumleeftijd

De minimumleeftijd voor aanstelling bedraagt 18 jaar.

Artikel 3. Rijbewijs

1. De kandidaat aspirant of de kandidaat vrijwilliger-aspirant is op het moment van aanstelling in het bezit van het rijbewijs B.
2. De kandidaat ambtenaar in opleiding of de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding is op het moment van aanstelling in het bezit van het rijbewijs B, indien de functie, waarin de kandidaat na het voltooien van de opleiding wordt geplaatst of wordt ingezet, vergt dat diegene met enige regelmaat als bestuurder van een personenauto optreedt.
3. Het bevoegd gezag draagt ervoor zorg dat de eis van het rijbewijs B, bedoeld in het tweede lid, voor kandidaten met dezelfde functie of met dezelfde inzet uniform wordt toegepast.



Artikel 4. Opleidingsniveau

1. De kandidaat aspirant of de kandidaat vrijwilliger-aspirant die een politieopleiding op een vergelijkbaar mbo-niveau gaat volgen voldoet ten minste aan de vooropleidingseisen, bedoeld in de artikelen 7.4.7. en 8.2.1 en 8.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
2. De kandidaat aspirant of de kandidaat vrijwilliger-aspirant die een politieopleiding op het niveau van het hoger onderwijs gaat volgen voldoet ten minste aan de vooropleidingseisen, bedoeld in de artikelen 7.24 tot en met 7.28 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
3. Kandidaten die niet voldoen aan de in het eerste of tweede lid gestelde eisen krijgen de gelegenheid om een toelatingstoets af te leggen. Indien deze toets met goed gevolg wordt afgelegd, voldoet de kandidaat aan de eisen met betrekking tot het vooropleidingsniveau.
4. Tenzij het een interne kandidaat betreft, worden er bij de kandidaat kosten ten bedrage van € 50,- in rekening gebracht voor het afleggen van de toelatingstoets.
5. Bij aanstelling van de kandidaat worden de kosten van de toelatingstoets vergoed op basis van een declaratie van de kandidaat.
6. Het bevoegd gezag kan van het vierde lid afwijken indien het naar het oordeel van het bevoegd gezag niet billijk is kosten in rekening te brengen.

Artikel 5. Werk- en denkniveau

De kandidaat ambtenaar in opleiding of de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding voldoet ten minste aan het werk- en denkniveau opgenomen in de functiebeschrijving, bedoeld in de Regeling vaststelling LFNP, van de functie waarin de ambtenaar in opleiding of kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding na het voltooien van de politieopleiding wordt ingezet.

Artikel 6. Geschiktheidsonderzoek

1. Ter beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat voor de toekomstige beroepsuitoefening ondergaat de kandidaat aspirant, de kandidaat vrijwilliger-aspirant, de kandidaat ambtenaar in opleiding of de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding een geschiktheidsonderzoek, dat kan bestaan uit verschillende onderdelen.
2. Voor de kandidaat aspirant en de kandidaat vrijwilliger-aspirant bestaat het geschiktheidsonderzoek uit een onderzoek naar de mentale, fysieke en medische geschiktheid van een kandidaat.
3. Voor de kandidaat ambtenaar in opleiding of de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding bestaat het geschiktheidsonderzoek, in aanvulling op de toepassing van artikel 7, tweede lid, onderdeel d, van het Besluit algemene rechtspositie politie, uit een onderzoek naar de mentale geschiktheid van een kandidaat.
4. Het onderzoek naar de mentale geschiktheid bestaat uit een onderzoek naar de taalvaardigheid, een onderzoek naar de cognitieve capaciteiten en een onderzoek naar het psychologisch profiel van de kandidaat.
5. De kosten van het geschiktheidsonderzoek komen ten laste van het bevoegd gezag.
6. De kosten van een herbeoordeling als bedoeld in artikel 14, een herkansing als bedoeld in artikel 15 of een herkeuring als bedoeld in artikel 16 komen ten laste van het bevoegd gezag, met uitzondering van de reiskosten.

HOOFDSTUK 2. MENTALE GESCHIKTHEID

Artikel 7. Taalvaardigheid

1. De kandidaat moet de Nederlandse taal voldoende vaardig zijn.
2. De Nederlandse taalvaardigheid van de kandidaat wordt beoordeeld aan de hand van diens hoogst genoten en afgeronde Nederlandse opleiding of een Nederlandse taaltoets.
3. Indien de kandidaat aspirant en de kandidaat vrijwilliger-aspirant tenminste een diploma heeft dat



toegang geeft tot een politieopleiding op het kwalificatieniveau NLQF 5, NLQF 6 of NLQF 7 wordt de taalvaardigheid zonder meer als voldoende beoordeeld, tenzij het een buitenlands diploma betreft.

4. Indien de kandidaat ambtenaar in opleiding of de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding na het voltooien van de politieopleiding wordt geplaatst in een functie waarvoor een hbo of wo werk- en denkniveau geldt wordt de taalvaardigheid zonder meer als voldoende beoordeeld, tenzij het werk- en denkniveau van de kandidaat, bedoeld in artikel 5, enkel berust op een buitenlands diploma.
5. In andere gevallen wordt de taalvaardigheid beoordeeld aan de hand van een Nederlandse taaltoets, waarbij de kandidaat aan taalvaardigheidsniveau B1 dient te voldoen.
6. Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de Nederlandse taaltoets die gehanteerd wordt:
 - a. gangbaar is om het Nederlandse taalniveau van studenten vast te stellen in het Nederlandse onderwijs;
 - b. gebruik maakt van de objectieve criteria van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader en de vereiste taalvaardigheidsniveaus in de termen van dat kader worden uitgedrukt;
 - c. onder toezicht wordt afgenomen.

Artikel 8. Cognitieve capaciteiten

1. De cognitieve capaciteiten van een kandidaat moeten diegene in staat stellen op het voor de kandidaat geldende functieniveau adequaat te functioneren.
2. De cognitieve capaciteiten van een kandidaat worden gemeten aan de hand van een cognitieve capaciteitentest.
3. De score van de kandidaat wordt vergeleken met de referentiegroep die voor het desbetreffende functieniveau relevant is en moet voldoen aan een minimale percentielscore van 16.
4. Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de cognitieve capaciteitentest die gehanteerd wordt ten minste als voldoende is beoordeeld op de aspecten Theoretische uitgangspunten, Betrouwbaarheid en Validiteit door de Commissie Testaangelegenheden Nederland en onder toezicht wordt afgenomen.

Artikel 9. Psychologisch profiel

1. Een kandidaat moet op basis van het psychologisch profiel van de kandidaat in staat zijn adequaat te functioneren in de beroepspraktijk.
2. Het psychologisch profiel van een kandidaat wordt in kaart gebracht door middel van een psychologisch onderzoek.
3. Het psychologisch onderzoek, genoemd in het tweede lid, bestaat uit:
 - a. een psychologisch interview met ingrijpende gebeurtenissen lijst;
 - b. een persoonlijkheidsvragenlijst;
 - c. een praktijksimulatie.
4. De psycholoog maakt een afweging van de scores op de drie genoemde onderdelen en vormt zich een eendoordeel over de kandidaat, uitgedrukt in scores op de voor de functie en opleidingsniveau relevante competenties, opgenomen in bijlage 1.
5. De competenties worden beoordeeld op een 5-puntsschaal.
6. De score per competentie leidt tot een somscore. Voor kandidaat aspiranten en kandidaat vrijwilliger-aspiranten is de vereiste minimale somscore:
 - a. 18 voor een politieopleiding op kwalificatieniveau NLQF 4, ten behoeve van aanstelling in het vakgebied GGP of het vakgebied Tactische Opsporing;
 - b. 21 voor een politieopleiding op de kwalificatieniveaus NLQF 5, NLQF 6 en NLQF 7 ten behoeve van aanstelling in het vakgebied GGP;
 - c. 23 voor een politieopleiding op de kwalificatieniveaus NLQF 5, NLQF 6 en NLQF 7 ten behoeve van aanstelling in het vakgebied Tactische Opsporing.
7. De kandidaat aspirant en de kandidaat vrijwilliger aspirant ontvangt een negatief advies als:
 - a. de vereiste minimale somscores, genoemd in het zesde lid, niet worden behaald;



- b. de in bijlage 1 genoemde minimale score per competentie niet wordt behaald.
8. De kandidaat ambtenaar in opleiding en de kandidaat vrijwillige ambtenaar wordt enkel op de competentie stressbestendigheid getoetst.
9. De kandidaat ambtenaar in opleiding en kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding ontvangen een negatief advies als de minimale score van 2 op de competentie stressbestendigheid niet wordt behaald.
10. Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat het psychologisch onderzoek dat gehanteerd wordt:
 - a. wordt afgenomen onder de verantwoordelijkheid van een psycholoog die is aangesloten bij het Nederlands Instituut voor Psychologen;
 - b. testen bevat die zoveel mogelijk voldoen aan de beoordelingscriteria van de Commissie Testaangelegenheden Nederland voor psychologische testen.

HOOFDSTUK 3. FYSIEKE GESCHIKTHEID

Artikel 10. Fysiek motorisch onderzoek

1. De kandidaat moet fysiek motorisch voldoende in staat zijn om de fysieke taken behorend bij de beroepspraktijk naar behoren te kunnen uitvoeren.
2. De fysiek motorische capaciteiten van een kandidaat worden beoordeeld aan de hand van een fysiek motorisch onderzoek.
3. In het fysiek motorisch onderzoek moet de kandidaat een circuit met hindernissen afleggen binnen de in bijlage 2 genoemde minimale normtijd, gerelateerd aan de leeftijd en het geslacht van de kandidaat. Het circuit bestaat uit drie onderdelen die zijn uitgezet in een binnenruimte en zijn gebaseerd op de achtereenvolgende te voet, het onder controle brengen van een verdachte en het handmatig verplaatsen van zware objecten.

HOOFDSTUK 4. MEDISCHE GESCHIKTHEID

Artikel 11. Medisch onderzoek

1. Nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de kandidaat hebben plaatsgevonden en het bevoegd gezag op grond daarvan voornemens is de kandidaat aan te stellen, worden de kandidaat aspirant of de kandidaat vrijwilliger-aspirant door het bevoegd gezag onderworpen aan een medisch onderzoek met inachtneming van de eisen in bijlage 3 bij deze regeling.
2. De inhoud van het medisch onderzoek wordt afgestemd op de overige onderdelen van het reeds doorlopen geschiktheidsonderzoek.
3. Het medisch onderzoek wordt ingericht en uitgevoerd conform de Wet op de medische keuringen, het Besluit aanstellingskeuringen, de Arboret, het Arbobesluit en de Arboregeling.
4. Het medisch onderzoek wordt uitgevoerd door een bedrijfsarts, geregistreerd in een register als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg, niet zijnde de behandelend arts van de kandidaat.

HOOFDSTUK 5. UITKOMST ONDERZOEKEN EN MOGELIJKHEID TOT HERKANSING

Artikel 12. Mededeling en geldigheid uitkomst

1. De uitkomsten van de verschillende onderdelen van het geschiktheidsonderzoek worden de kandidaat zo snel mogelijk na het voltooien van het desbetreffende onderzoek meegedeeld.
2. De positieve uitslag van het geschiktheidsonderzoek blijft twee jaar geldig.
3. Indien de uitslag van het geschiktheidsonderzoek onvoldoende is, blijft deze uitslag drie maanden gelden.
4. In afwijking van het derde lid blijft een onvoldoende uitslag op het psychologische profiel van de kandidaat een jaar gelden.



Artikel 13. Herbeoordeling psychologisch onderzoek

1. De kandidaat waarvan de uitslag van het psychologisch onderzoek, bedoeld in artikel 9, onvoldoende is, kan verzoeken om een toelichtend gesprek met de psycholoog onder wiens verantwoordelijkheid het desbetreffende onderzoek heeft plaatsgevonden. Binnen twee weken na dit verzoek vindt dit gesprek plaats.
2. Indien de kandidaat van mening is dat er bij het onderzoek fouten zijn gemaakt in de procedure of dat er sprake is van feitelijke onjuistheden, kan de kandidaat een met redenen omkleed verzoek doen om de resultaten van het psychologisch onderzoek en het verloop van de procedure opnieuw te laten beoordelen.
3. De kandidaat maakt de wens tot een herbeoordeling binnen zes weken na het toelichtend gesprek, bedoeld in het eerste lid, met redenen omkleed aan het bevoegd gezag kenbaar.
4. Ingeval van herbeoordeling wordt de door het bevoegd gezag te nemen beslissing ten aanzien van de aanstelling uitgesteld totdat de uitslag van de herbeoordeling aan het bevoegd gezag is meegedeeld.
5. De herbeoordeling geschiedt door een andere psycholoog dan die het oorspronkelijke onderzoek heeft uitgevoerd.

Artikel 14. Herkansing fysiek motorisch onderzoek

1. Indien de uitslag van het fysiek motorisch onderzoek onvoldoende is, kan binnen twee weken na de mededeling, bedoeld in artikel 12, eerste lid, op uitnodiging van het bevoegd gezag, opnieuw een fysiek motorisch onderzoek bij de kandidaat worden afgenomen.
2. Dit tweede fysiek motorisch onderzoek vindt binnen drie maanden na de mededeling plaats.
3. Ingeval van herkansing wordt de door het bevoegd gezag te nemen beslissing ten aanzien van de aanstelling uitgesteld totdat de uitslag van de herkansing aan het bevoegd gezag is meegedeeld.

Artikel 15. Herkeuring medisch onderzoek

1. Als aan de uitslag van het medisch onderzoek een negatieve gevolgtrekking dan wel een positieve gevolgtrekking onder bepaalde bedenkingen wordt verbonden, heeft de kandidaat recht op een herkeuring.
2. De kandidaat maakt de wens tot een herkeuring binnen twee weken na de mededeling in artikel 12, eerste lid, met redenen omkleed aan het bevoegd gezag kenbaar.
3. Ingeval van herkeuring wordt de door het bevoegd gezag te nemen beslissing ten aanzien van de aanstelling uitgesteld totdat de uitslag van de herkeuring aan het bevoegd gezag is meegedeeld.
4. De herkeuring geschiedt door een commissie van drie geneeskundigen. Het bevoegd gezag en de kandidaat wijzen elk een geneeskundige aan voor de commissie. Deze geneeskundigen wijzen een derde geneeskundige voor de commissie aan. De geneeskundige die het medisch onderzoek heeft verricht en de behandelend arts van de kandidaat maken geen deel uit van de commissie.

Artikel 16. Gevolg negatieve uitkomst

Niet tot aanstelling kan worden overgegaan indien de kandidaat:

- a. op een van de voor de kandidaat vereiste onderdelen van het onderzoek naar de mentale geschiktheid het minimale vereiste niveau niet heeft behaald,
- b. binnen het fysiek motorisch onderzoek niet aan de minimale normen heeft voldaan, of
- c. bij het medisch onderzoek niet aan de vereisten heeft voldaan.

HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

Artikel 17. Intrekking oude regeling

De Regeling aanstellingseisen politie 2002 wordt ingetrokken.



Artikel 18. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 31 januari 2023.

Artikel 19. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling aanstellingseisen politie 2023.

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

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
D. Yeşilgöz-Zegerius*



BIJLAGE 1

Politieopleiding NLQF 4

Competentie	Definitie	Normering (1-5 punten)
Stressbestendigheid	Blijft effectief presteren onder hoge werk- en tijdsdruk, bij tegenspel en druk door anderen en in onzekere omstandigheden. Relatieveert en herstelt zijn/haar motivatie na teleurstelling of tegenslag, toont zich evenwichtig.	Minimaal 3
Oordeelsvorming	Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en komt tot een realistische, verantwoorde en onderbouwde beoordeling.	Minimaal 3
Zelfreflectie	Laat blijken eigen gedrag en standpunten kritisch te evalueren en open te staan voor evaluatie door anderen. Toont te leren van deze evaluaties door wijziging van eigen gedrag of de standpunten.	Minimaal 2
Samenwerken	Heeft oog voor het groepsbelang, stelt zich collegiaal op en draagt actief bij aan het realiseren van het gemeenschappelijke resultaat.	Minimaal 2
Sociale Vaardigheid	Beweegt zich tactvol en gemakkelijk in contacten met anderen. Is in staat met zijn optreden emoties en de sociale interactie te beïnvloeden.	Minimaal 2
Gezag	Maakt een stevige en betrouwbare eerste indruk op anderen, handhaaft deze en handelt met impact.	Minimaal 2
Initiatief	Signaleert kansen. Handelt ernaar en durft daarbij risico's te nemen om uiteindelijk een bepaald herkenbaar voordeel voor de organisatie te behalen. Begint liever uit zichzelf dan passief af te wachten.	Minimaal 2

Politieopleiding NLQF 5-6-7 – Vakgebied GGP

Competentie	Definitie	Normering (1-5 punten)
Stressbestendigheid	Blijft effectief presteren onder hoge werk- en tijdsdruk, bij tegenspel en druk door anderen en in onzekere omstandigheden. Relatieveert en herstelt zijn/haar motivatie na teleurstelling of tegenslag, toont zich evenwichtig	Minimaal 3
Oordeelsvorming	Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en komt tot een realistische, verantwoorde en onderbouwde beoordeling.	Minimaal 3
Leervermogen	Is alert op nieuwe informatie. Maakt zich actief meester van nieuwe kennis en past deze effectief toe voor de eigen functie. Kan op zichzelf en eigen handelen reflecteren	Minimaal 2
Netwerkvaardigheid	Ontwikkelt en onderhoudt relaties, allianties en coalities zowel binnen als buiten de eigen organisatie en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.	Minimaal 2
Coachen	Verkent de ontwikkelbehoeften van anderen en stimuleert, motiveert en coacht hen om hun vakbekwaamheid op een hoger niveau te brengen en de ander zo verder te ontwikkelen.	Minimaal 3
Initiatief	Signaleert kansen. Handelt ernaar en durft daarbij risico's te nemen om uiteindelijk een bepaald herkenbaar voordeel voor de organisatie te behalen. Begint liever uit zichzelf dan passief af te wachten.	Minimaal 2
Overtuigingskracht	Toont gedrag dat er op is gericht om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen of ideeën.	Minimaal 2

Politieopleiding NLQF 5-6-7 – Vakgebied Tactische Opsporing

Competentie	Definitie	Normering (1-5 punten)
Stressbestendigheid	Blijft effectief presteren onder hoge werk- en tijdsdruk, bij tegenspel en druk door anderen en in onzekere omstandigheden. Relatieveert en herstelt zijn/haar motivatie na teleurstelling of tegenslag, toont zich evenwichtig.	Minimaal 3
Oordeelsvorming	Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en komt tot een realistische, verantwoorde en onderbouwde beoordeling.	Minimaal 3
Leervermogen	Is alert op nieuwe informatie. Maakt zich actief meester van nieuwe kennis en past deze effectief toe voor de eigen functie. Kan op zichzelf en eigen handelen reflecteren	Minimaal 2
Creativiteit	Bekijkt vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken. Komt tot originele, oorspronkelijke en vernieuwende ideeën of oplossingen voor problemen die met de functie verband houden.	Minimaal 2
Kwaliteitsgerichtheid	Stelt hoge eisen aan de kwaliteit van het eigen werk. Is voortdurend op zoek naar mogelijkheden om de kwaliteit te verbeteren.	Minimaal 2



Competentie	Definitie	Normering (1–5 punten)
Netwerkvaardigheid	Ontwikkelt en onderhoudt relaties, allianties en coalities zowel binnen als buiten de eigen organisatie en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking	Minimaal 3
Overtuigingskracht	Toont gedrag dat er op is gericht om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen of ideeën.	Minimaal 2



BIJLAGE 2

Voor het fysiek motorisch onderzoek moet de kandidaat een circuit met hindernissen afleggen waarbij de volgende minimale normtijden gelden:

Vrouwen

Leeftijd	18–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 en ouder
	3:45	3:46	3:52	4:00	4:07	4:13	4:25	4:40	4:50

Mannen

Leeftijd	18–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 en ouder
	3:08	3:10	3:13	3:19	3:24	3:30	3:38	3:53	4:00

Het circuit bevat de volgende onderdelen:

- *Het overbruggen van een kast (zowel in lengte- als breedterichting)*
- *Het springen over banken*
- *Het duwen en trekken van een verzwaarde kar*
- *Het verplaatsen van medicine ballen*

Het circuit wordt uitgezet in een binnenruimte met een minimale afmeting van 9 x 18 meter waarbij aan alle kanten een vrije ruimte aanwezig is van minimaal 1 meter.

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 \pm 3 meter per keer verplaatst (verdeeld over 3 rondes met een frequentie van 6 maal per ronde).



BIJLAGE 3

De kandidaat aspirant en de kandidaat vrijwilliger-aspirant worden onderworpen aan een medische keuring, gerelateerd aan de te verrichten taken en werkzaamheden.

Taken/werkzaamheden

In de uitvoering van het zorgen voor een daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die dit behoeven (artikel 3 Politiewet 2012) zijn de volgende elementen te onderscheiden:

- *Surveillance*: hierbij moet vaak gedurende lange tijd eenzelfde houding worden aangenomen
- *Achtervolging*: hierbij moet veel en vaak hard en soepel worden gelopen, gekropen, geklommen, gesprongen en gezwommen
- *Aanhouding*: hierbij moeten verdachte personen worden achtervolgd, aangehouden en – zo nodig met geweld – worden overmeesterd, waarbij niet te snel gebruik mag worden gemaakt van (vuur)wapens

De diensten zijn onregelmatig (dag-, avond-, weekend- en nachtdiensten). 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.

Ten aanzien van de energetische belastbaarheid is voor politieambtenaren die zijn aangesteld voor de uitvoering van de politietaken het fysiek motorisch onderzoek maatgevend. De ergometrie dient om relevante cardiovasculaire pathologie uit te sluiten en de bepaalde VO₂max dient als bevestiging bij het fysiek motorisch onderzoek. In de uitzonderlijke situatie dat de keuring plaatsvindt zonder voorafgaand fysiek motorisch onderzoek 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 bij de verschillende onderdelen:

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 longfunctieonderzoek nodig Geen duidelijke cardiale beperkingen zoals: <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 Geen bewustzijnsdalingen of evenwichtsstoornissen. De volgende specifieke eisen zijn in dit opzicht van belang: <ul style="list-style-type: none">– bij type I diabetes: een goede instelling blijvend 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 D¹
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	Ongestoorde visuele waarneming van objecten op een afstand van meer dan 60 centimeter: <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	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– Gebruik van gehoortoestellen is contra-indicatie vanwege risico op verlies bij een geweldsincident en problemen bij zwemmen
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	<ul style="list-style-type: none">– 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.



TOELICHTING

Algemeen

In artikel 7 van het Besluit algemene rechtspositie politie (hierna: Barp) zijn de aanstellingseisen voor ambtenaren die worden aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, geregeld. Een deel van die eisen staan in het artikel zelf, een deel van die eisen worden bij ministeriële regeling geregeld. Het eerste lid, onderdelen b, c en d, en het tweede lid, onderdelen b, c en e, van het Barp geven de Minister van Justitie en Veiligheid de bevoegdheid aanstellingseisen te formuleren. Deze aanstellingseisen hebben in ieder geval betrekking op de minimumleeftijd, het opleidingsniveau, het werk- en denkniveau, de psychologische keuring en een geneeskundige keuring als bedoeld in artikel 1, onder a, van de Wet op de medische keuringen. Tot het moment van inwerkingtreding van de onderhavige regeling waren deze en overige aanstellingseisen neergelegd in de Regeling aanstellingseisen politie 2002. Die regeling dateerde uit 2002 en was grotendeels geënt op de toen gangbare executieve politiefuncties, de toen gangbare selectiemethoden en de toenmalige situatie op de arbeidsmarkt. Vóór de vorming van de Nationale Politie in 2012 waren de toenmalige afdelingen werving en selectie verantwoordelijk voor de instroomkwaliteit en waren de toenmalige regionale korpsen verantwoordelijk voor de hoeveelheid aspiranten. Sinds de vorming van de Nationale Politie in 2012 vindt de instroom van aspiranten op basis van een landelijke standaard plaats waarmee een gelijke behandeling van kandidaten wordt nagestreefd.

In 2012 is de regeling aangepast aan de nieuwe selectiemethoden van de Nationale Politie en de situatie op de arbeidsmarkt.¹ Vervolgens zijn in 2018 wijzigingen aangebracht in verband met de introductie van de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak met specifieke inzetbaarheid.²

In lijn met recente inzichten zijn in de onderhavige nieuwe regeling de normen betreffende de cognitieve capaciteitentest en taalvaardigheid meer in balans gebracht. Inzichten van afgelopen jaren leren dat op de cognitieve capaciteitentest veel kandidaten afvielen die eigenlijk vrij 'gemiddeld' scoorden. De reden daarvan is dat de uitslag op dit onderdeel wordt bepaald aan de hand van de score ten opzichte van andere kandidaten, en niet op basis van een (weloverwogen) uniform quotiënt, zoals IQ. Alle uitslagen tezamen vormen een normale verdeling, waarbij de oude norm op de cognitieve capaciteiten test lag op een plek waar kandidaten vrij dicht bij het gemiddelde zitten. Inschatting is dat de kandidaten die net onder die norm zitten, maar dus dicht bij het gemiddelde, voldoende cognitieve capaciteiten bezitten voor uitoefening van het politievak. Voor wat betreft de taaltoets is het andersom; de norm lag daar dermate laag dat dit onvoldoende wordt geacht voor de politiepraktijk.

Ook is door onder meer de introductie van de ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaak met specifieke inzetbaarheid een steeds grotere verscheidenheid aan kandidaten ontstaan. Hierdoor bestond binnen de uitvoeringspraktijk de behoefte om de instroomeisen en de manier waarop kandidaten worden getoetst op de verschillende aanstellingsvarianten af te stemmen. Om te voldoen aan de wensen van de uitvoeringspraktijk zijn de eisen met betrekking tot het geschiktheidsonderzoek van kandidaten gewijzigd.

Nieuw ten opzichte van de vorige regeling is de opzet van het geschiktheidsonderzoek waarbij drie domeinen worden onderzocht: de mentale geschiktheid, de fysieke geschiktheid en de medische geschiktheid. Iedere kandidaat aspirant en kandidaat vrijwilliger-aspirant wordt hieraan onderworpen. De aanstellingseisen inzake deze drie domeinen zijn opgenomen in afzonderlijke hoofdstukken van de onderhavige nieuwe regeling.

Voor de ambtenaar in opleiding en de vrijwillige ambtenaar in opleiding beperkt het geschiktheidsonderzoek zich tot een onderzoek naar de mentale geschiktheid. In dit domein worden de taalvaardigheid, de cognitieve capaciteiten en het psychologisch profiel van de kandidaat onderzocht. In een enkel geval kan daarnaast een medisch onderzoek aan de orde zijn (zie artikel 7, tweede lid, onderdeel d, van het Barp).

Voor kandidaten met dyslexie of dyscalculie gelden dezelfde eisen als voor overige kandidaten en zijn er geen afwijkende procedures. De belangrijkste redenering daarachter is dat je in het operationele politiewerk op straat ook niet meer tijd of een andere behandeling krijgt. Agenten moeten snel kunnen handelen op basis van (geschreven) informatie. Hetzelfde geldt voor iemand die bijvoorbeeld in het

¹ Zie Stcrt. 2012, 25901.

² Zie Stcrt. 2018, 36133.



Real Time Intelligence center werkt, hij/zij dient binnen heel korte tijd de correcte informatie te raadplegen en door te geven.

De vorengenoemde wijzigingen hebben geleid tot een andere structuur van de regeling. Daarom is ervoor gekozen de regeling in zijn geheel te vervangen door de Regeling aanstellingseisen politie 2023. In de nieuwe regeling zijn de aanstellingseisen naar de huidige inzichten aangepast. Het gaat hierbij om eisen met betrekking tot de minimumleeftijd, rijvaardigheid, opleidingsniveau, werk- en denkniveau en een onderzoek naar de geschiktheid. Hierbij wordt rekening gehouden met de arbeidsmarktsituatie, instroombehoefte van de politie en wetenschappelijke ontwikkelingen. In de artikelsgewijze toelichting zijn verwijzingen opgenomen naar de onderzoeken, cijfers en beleidsbeslissingen waar de beschreven werkwijze op is gebaseerd.

De ministeriële regeling met de bijbehorende bijlagen worden openbaar gepubliceerd in de Staatscourant. Voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek is hiermee voor alle kandidaten duidelijk aan welke eisen zij moeten voldoen voordat tot aanstelling kan worden overgegaan en hoe deze eisen in de uitvoeringspraktijk worden ingevuld.

Over de inhoud van de nieuwe regeling is overeenstemming bereikt met de politievakorganisaties conform artikel 3, derde lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994.

Voor een nadere toelichting van de aanpassingen volgt hieronder een artikelsgewijze toelichting.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Definities

In dit artikel zijn de belangrijkste definities opgenomen.

Artikel 2. Minimumleeftijd

Een kandidaat kan worden aangesteld indien hij 18 jaar of ouder is. In de oude regeling kon een vrijwilliger-aspirant of een kandidaat die een politieopleiding op niveau 2 ging volgen al met 17 jaar worden aangesteld. Voor het psychologisch onderzoek is het echter van belang dat de persoonlijkheid van de kandidaten in voldoende mate gevormd is. Wanneer kandidaten jonger dan 18 jaar zijn, leert de ervaring dat de persoonlijkheid en de identiteit van de kandidaat nog zodanig in ontwikkeling zijn dat er niet voldoende sprake is van balans en diepgang in de persoonlijkheid van de kandidaat. Het psychologisch onderzoek kan dan wel worden uitgevoerd maar wegens het ontbreken van die balans is het resultaat vaak dat de betreffende kandidaat wordt afgewezen. Een te lage leeftijdsgrens werkt daarmee onnodige teleurstelling en kosten in de hand wanneer op het psychologisch onderzoek kandidaten afvallen omdat ze simpelweg te jong zijn. Om die reden wordt de leeftijdsgrens voor alle niveaus gelijkgetrokken en op minimaal 18 jaar gezet.

Artikel 3. Rijbewijs

In dit artikel wordt, net als in de oude regeling, onderscheid gemaakt tussen enerzijds kandidaat aspiranten en kandidaat vrijwilliger-aspiranten (in de oude regeling artikel 10) en anderzijds kandidaat ambtenaren in opleiding en kandidaat vrijwillige ambtenaren in opleiding (in de oude regeling artikel 17).

Voor de eerste twee categorieën geldt volgens het eerste lid dat de kandidaat op het moment van aanstelling in het bezit moet zijn van het rijbewijs B. Omdat in de nieuwe basispolitieopleiding op niveau 4 al binnen het eerste jaar met politiespecifieke rijvaardigheid wordt begonnen, is het niet langer meer mogelijk na aanstelling nog het diploma te halen, zoals in de oude regeling werd voorgeschreven.

Voor de laatste twee categorieën, de kandidaat ambtenaren in opleiding en kandidaat vrijwillige ambtenaren in opleiding, wordt in het tweede lid vastgelegd dat het bevoegd gezag van de kandidaat kan verlangen dat deze op het moment van aanstelling als (vrijwillige) ambtenaar in opleiding in het bezit is van het rijbewijs B indien de functie, waarin de kandidaat na het voltooien van de opleiding wordt geplaatst of wordt ingezet, vergt dat diegene met enige regelmaat als bestuurder van een personenauto optreedt. Hiervan is in ieder geval sprake als de werkzaamheden van de kandidaat met enige regelmaat bestaan uit het doen van PD-onderzoek, een eerste lijn VOA-inzet, doorzoeking, inbeslagname op locatie of het horen van een verdachte. In de praktijk zorgt de politiechef ervoor dat deze bepaling binnen de eenheid uniform wordt toegepast.



Artikel 4. Opleidingsniveau

De eerste drie leden van dit artikel zijn inhoudelijk ongewijzigd overgenomen uit de oude regeling (artikel 6) en bevatten de vooropleidingseisen van kandidaat aspiranten en kandidaat vrijwilliger-aspiranten. In het vierde en vijfde lid is verduidelijkt dat, in het geval van externe kandidaten, de kosten van € 50,- voor een eventuele toelatingstoets voor rekening van de kandidaat komen, tenzij hij na het voldoen aan alle voor hem geldende aanstellingseisen kan worden aangesteld als aspirant dan wel vrijwilliger-aspirant. Interne kandidaten hoeven nooit te betalen voor een dergelijke toets. Interne kandidaten zijn 'ambtenaren' als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Barp, die al een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling van minimaal twee jaar bij de politie hebben. De definitie van ambtenaar in artikel 1, eerste lid, van het Barp omvat ook een aanstelling als vrijwillige ambtenaar. Er is gekozen voor het in beginsel in rekening brengen van kosten aan externe kandidaten om te waarborgen dat het gaat om serieuze kandidaten en om te vermijden dat er een leereffect ontstaat door het zeer frequent herhalen van de test. Ook wordt hiermee zoveel mogelijk voorkomen dat externe kandidaten een dergelijke toets enkel afleggen om bij een sollicitatie voor een functie buiten de politie te kunnen gebruiken. De kosten worden laag gehouden, zodat de drempel om te solliciteren niet te hoog wordt. In bijzondere gevallen kan het bevoegd gezag afzien van het in rekening brengen van kosten.

Artikel 5. Werk- en denkniveau

Artikel 5 komt overeen met artikel 13 van de oude regeling en bevat eisen ten aanzien van het werk- en denkniveau voor kandidaat ambtenaren in opleiding en kandidaat vrijwillige ambtenaren in opleiding. Deze kandidaten gaan geen opleiding volgen die overeenkomt met het niveau van middelbaar beroepsonderwijs of die ligt op een niveau van het hoger onderwijs. De opleiding heeft voor de kandidaat ambtenaar in opleiding geen niveauverhogend karakter, zoals dat het geval is bij de kandidaat-aspirant of de kandidaat vrijwilliger in opleiding. Om die reden hoeft de kandidaat (vrijwillige) ambtenaar in opleiding niet aan de vooropleidingseisen gesteld in de Wet educatie en beroeps- onderwijs of de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek te voldoen. Wel dient de kandidaat ten minste te voldoen aan het werk- en denkniveau opgenomen in de functiebeschrijving, zoals opgenomen in de Regeling vaststelling LFNP, van de functie waarin hij na afronding van de specifieke politieopleiding wordt geplaatst.

Daarnaast kunnen door de korpschef in verband met de benodigde kennis en expertise die nodig is voor uitoefening van de functie in het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (hierna: LFNP) nadere eisen worden gesteld aan de reeds gevolgde dan wel nog te volgen opleiding. Deze nadere eisen worden vastgelegd in opleidingsprofielen. In de opleidingsprofielen worden onder meer diploma- eisen gesteld waarmee de kandidaat ambtenaar in opleiding kan aantonen dat hij over het voor de LFNP-functie geldende werk- en denkniveau beschikt. De opleidingsprofielen worden in overeenstem- ming met de politievakorganisaties vastgesteld.

Artikel 6. Geschiktheidsonderzoek

Dit artikel geeft een beschrijving van de verschillende onderdelen van het geschiktheidsonderzoek en geeft aan welke kandidaten op welke onderdelen worden onderzocht. Daarnaast is aangegeven dat het bevoegd gezag de kosten voor het onderzoek draagt. Dat is ook het geval indien het een herbeoordeling, herkansing of herkeuring betreft. De reiskosten komen in dat geval wel ten laste van de kandidaat.

Artikel 7. Taalvaardigheid

Een onderdeel van het onderzoek naar de mentale geschiktheid betreft toetsing van de taalvaardigheid van de kandidaat. In het tweede lid is geregeld dat van kandidaten die een politieopleiding vanaf kwalificatieniveau NLQF 5 gaan volgen voldoende taalvaardigheid wordt aangenomen en dus niet hoeft te worden onderzocht. Dat geldt ook voor kandidaat (vrijwillige) ambtenaren in opleiding, die na het voltooien van de politieopleiding worden geplaatst in een functie waarvoor een hbo of wo werk- en denkniveau geldt. Kandidaten met een buitenlands diploma ondergaan altijd een taaltoets, omdat hun buitenlandse vooropleiding losstaat van de beheersing van de Nederlandse taal. Het minimum- taalvaardigheidsniveau is vastgesteld op een score van B1. Voor het beoordelen van de taalvaardigheid van de kandidaat wordt door het bevoegd gezag de Nederlandse taaltoets van Cebir³ gehanteerd. Hiermee wordt ervoor gezorgd dat de taaltoets aan bepaalde kwaliteitseisen voldoet. Het Gemeen- schappelijk Europees Referentiekader waar in het artikel naar wordt verwezen en de criteria die aan taaltoetsen worden gesteld zijn voor iedereen vindbaar en te raadplegen via:

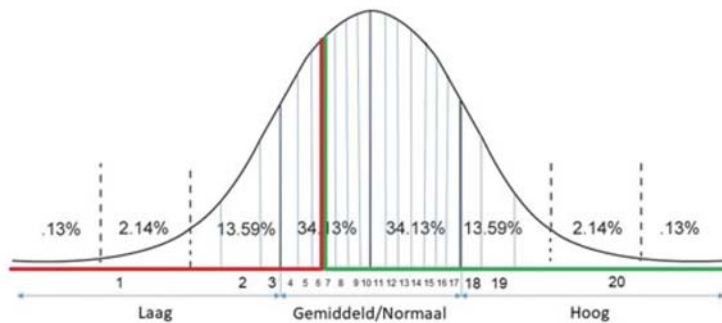
³ Center for basic interactive research, een centrum dat programma's en psychologische tests ontwikkelt voor de selectie van personeel

http://taalunieversum.org/sites/tuv/files/downloads/gemeenschappelijk_europees_referentiekader.pdf. De Nederlandse taaltoets en de cognitieve capaciteitentest worden onder toezicht afgenomen op een locatie van de politie of online. Bij online afname maakt de kandidaat op een later moment een verificatietoets onder toezicht op een locatie van de politie.

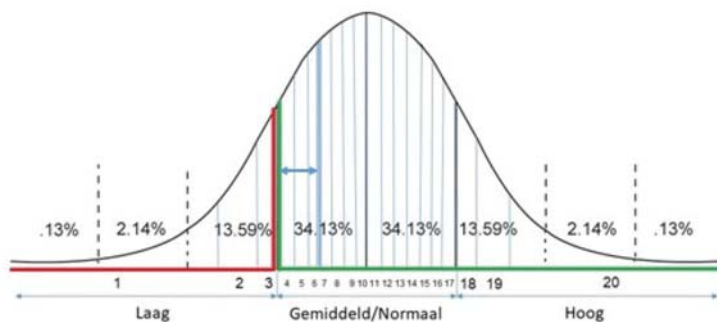
Artikel 8. Cognitieve capaciteiten

Door middel van een zogenoemde cognitieve capaciteitentest (CCT) wordt getoetst of de kandidaat de cognitieve capaciteiten bezit om na afronding van de opleiding succesvol te kunnen functioneren op het voor hem of haar geldende functieniveau. Op grond van de artikelen 4 of 5 moeten kandidaten aan minimale vooropleidingseisen voldoen; hiermee is een bepaalde cognitieve bagage al gegeven. Bij de CCT worden kandidaten vervolgens vergeleken met de normgroep die hoort bij het betreffende opleidingsniveau. Kandidaten die meer dan één standaarddeviatie beneden het gemiddelde scoren (15%) vallen af. Dit betreft de absolute ondergrens en komt op het moment neer op een minimale percentielscore van 16 (vigintielscore van 4). Dit is lager dan de in de oude regeling gehanteerde ondergrens van 30%. Het spaarzame wetenschappelijke onderzoek op dit gebied laat zien dat het afbreukrisico voldoende geminimaliseerd is als de slechtst presterende 5 à 10% wordt afgewezen. In die groep zitten de mensen die, afgezet tegen het gevraagde niveau, echt onevenredig veel moeite hebben met het doorzien en oplossen van problemen.

Afbeeldingen met scores op cognitieve toets in normale verdeling:



Huidige situatie: iedereen met een percentielscore van 30 (vigintielscore 6) of lager valt af ('oude' norm)



Nieuwe situatie: iedereen met een percentielscore van 15 (vigintielscore 3) of lager valt af (één standaarddeviatie beneden gemiddelde).

De plaatjes laten zien dat de vigintielscores (1 t/m 20) van kandidaten in het 'gemiddelde/normale' domein dicht bij elkaar liggen. Met andere woorden: het verschil tussen de nieuwe norm (vigintielscore 4, oftewel percentielscore 16) en de oude norm (vigintielscore 7) klinkt als een groot verschil, maar het heeft betrekking op een klein verschil in de geleverde prestatie.

Het risico dat door aanpassing van de ondergrens 'te zwakke' kandidaten naar de opleiding gaan, is minimaal. De groep met de echte risico's – de slechtst presterende 5 à 10% – blijft immers buiten beeld. Daarnaast wordt de score op de CCT in het geschiktheidsonderzoek altijd gecombineerd met andere manieren om de oordeelsvorming van de kandidaat in kaart te brengen. Uit divers wetenschappelijk onderzoek blijkt namelijk dat de samenhang van intelligentie met uiteindelijke werkprestaties van de politieambtenaar relatief beperkt is. Andere, niet-cognitieve eigenschappen en kwaliteiten



zoals sociale vaardigheid, stressbestendigheid en fysieke capaciteiten zijn evenzeer van belang. Daarnaast wordt door de aard van het psychologisch onderzoek (zie hiertoe de toelichting bij artikel 9) gewaarborgd dat kandidaten die in hun oordeelsvorming en probleemoplossend vermogen te kort schieten alsnog afvallen. In het laatste lid van artikel 8 wordt aangegeven aan welke kwaliteitseisen de CCT tenminste moet voldoen. De aspecten Theoretische uitgangspunten, Betrouwbaarheid en Validiteit van de Commissie Testaangelegenheden Nederland waar in het artikel naar wordt verwezen zijn voor iedereen vindbaar en te raadplegen in het COTAN beoordelingssysteem, via: <https://www.cotandocumentatie.nl/cotan/beoordelingssysteem/> Voor toezicht op afname van de cognitieve capaciteitentest wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting onder artikel 7.

Artikel 9. Psychologisch profiel

Het psychologisch onderzoek beoordeelt de psychologische geschiktheid van een kandidaat. Naast het meten van vaardigheden is het psychologisch onderzoek gericht op het vaststellen van de mate waarin stabiele persoonskenmerken bij de kandidaat aanwezig zijn. Het is hierbij in de afgelopen jaren wenselijk gebleken in dit onderzoek meer te kunnen differentiëren tussen de verschillende soorten functies waarin kandidaten terecht kunnen komen na het volgen van hun opleiding. De invoering van de ambtenaar voor de uitvoering van de politietak met specifieke inzetbaarheid heeft deze wenselijkheid onderstreept.

Een belangrijk uitgangspunt voor het onderzoek naar de psychologische geschiktheid zijn de nieuwe beroepsprofielen van de politie. Deze beroepsprofielen beschrijven de eisen die worden gesteld aan de verschillende politiefuncties van de toekomst. In bijlage 1 bij deze regeling zijn de nieuwe competenties opgenomen, die aansluiten bij deze beroepsprofielen, de LFNP-competenties en de kernwaarden van de politie.

Bij het bepalen van de competenties is het denken-voelen-kracht model (Kolk, Born & Van der Flier, 2004) als raamwerk gebruikt. Dit wetenschappelijke model borduurt voort op het gegeven dat wanneer men competenties gaat meten, er al snel sprake is van overlap. Ook is vanuit het WODC-rapport Selectie Aspirant Agenten (oktober 2013) geadviseerd om het aantal competenties in het profiel van agent aan te passen. Beperking van het aantal competenties vergroot de effectiviteit en meetbetrouwbaarheid van het psychologisch onderzoek. Om die reden is voor kandidaat aspiranten en kandidaat vrijwilliger-aspiranten nu gekozen voor compacte competentiesets van 7 competenties. Er zijn verschillende sets, afhankelijk van het niveau van de opleiding en het uitstroomprofiel.

Opleiding NLQF 4

Voor kandidaat aspiranten en kandidaat vrijwilliger-aspiranten die een opleiding op niveau 4 gaan volgen is gekozen voor één competentieset, omdat de kandidaat pas tijdens de opleiding de keuze maakt om te werken in het gebiedsgebonden politiewerk (hierna: GGP) of in de opsporing. Van ambtenaren met een dergelijke opleiding wordt verwacht dat zij allround ingezet kunnen worden. De competentieset is om die reden zodanig samengesteld dat recht wordt gedaan aan beide uitstroomrichtingen. In de set is ten opzichte van de oude competentieset meer accent komen te liggen op het aspect 'denken', door het opnemen van de competentie 'oordeelsvorming'. Hierdoor kan bij de toetsing een beeld worden gevormd van de manier waarop de kandidaat deze cognitie in de praktijk toepast en de mate waarin de kandidaat 'street wise' genoeg is voor het politiewerk.

De competentie 'integriteit' vormt een van de basiswaarden van de politie. In de oude situatie was integriteit een van de te onderzoeken competenties en kende het een afstegrens. Tijdens het onderzoek kwamen er echter zeer weinig mensen onder die afstegrens uit. Integriteit is minder goed meetbaar op een Likert schaal, waardoor er weinig gedifferentieerd kan worden en bijna altijd dezelfde score gegeven wordt. De praktijk wijst uit dat er daarna nog wel relatief veel mensen uitvallen op het betrouwbaarheidsonderzoek. De competentie integriteit is daarom beter op zijn plek bij het betrouwbaarheidsonderzoek. Er is dan ook gekozen om deze competentie niet op te nemen in deze competentieset.

Opleiding NLQF 5, NLQF 6 en NLQF 7

Voor de selectie van aspiranten op niveaus 5 t/m 7, met een uitstroomprofiel van ofwel de GGP ofwel de opsporing, wordt voor de beoordeling van het psychologisch profiel gebruik gemaakt van elk een eigen competentieset. Ze bevatten de competenties die de kandidaat moet hebben om het werk uiteindelijk te kunnen verrichten. Dat er een verschil bestaat in de competentiesets is verklaarbaar; beide richtingen zijn een vak apart.

Van de zeven competenties zijn vijf competenties identiek: stressbestendigheid, oordeelsvorming,



leervermogen, netwerkvaardigheid en overtuigingskracht. Twee competenties wijken af: coachen en initiatief horen bij de set GGP, creativiteit en kwaliteitsgerichtheid bij de set opsporing. Er is bewust gestreefd naar een samenstel van maximaal 7 competenties.

Uitstroomprofiel opsporing

Het accent in de opsporing ligt op het aspect 'denken' en het verbeteren van de kwaliteit. De studierichting recherchekundige is bijvoorbeeld ontstaan vanuit aanbevelingen van de commissie Posthumus naar aanleiding van de Schiedammer parkmoord, ter verbetering van het opsporingsproces. Verbetering van kwaliteit van de opsporing is nog steeds actueel, nodig en gewenst. Om die reden is bij het uitstroomprofiel opsporing gekozen voor de competentie kwaliteitsgerichtheid. Daarnaast staat de opsporing voor een aantal grote uitdagingen, zoals de aanpak van ondermijnende criminaliteit, waar nieuwe, creatieve invalshoeken gezocht moeten worden om tot een succesvolle aanpak te komen. Niet alleen op basis van het strafrecht, maar met een brede, verfrissende blik. Om die reden is er bij het uitstroomprofiel opsporing gekozen voor de competentie creativiteit.

Uitstroomprofiel GGP

Uiteraard wordt ook in het vakgebied GGP een bepaalde mate van kwaliteitsverbetering verwacht. Echter, de setting is daar over het algemeen net wat grilliger en kent een wat sterkere 'doenersmentaliteit'. Snel schakelen, niet afwachten maar onmiddellijk handelen, aanpakken en daarbij het voortouw nemen wordt daarom als belangrijke kwaliteit gezien. Om die reden is voor de GGP de competentie initiatief gekozen.

Bij de beoordeling van de competenties wordt gebruik gemaakt van een 5-punts Likertschaal in plaats van de eerder gehanteerde 7-punts Likertschaal. Hiervoor is gekozen omdat beoordelaars van het gedrag van kandidaten in het algemeen geen goed onderscheid blijken te kunnen maken tussen meer dan 5 verschillende antwoordcategorieën, de beoordeling op een 5-punts Likertschaal vlotter en efficiënter gaat en de verschillen op een 7-punts Likertschaal minder goed interpreteerbaar zijn dan op een 5-punts Likertschaal.

De norm op de competentie stressbestendigheid voor de opleiding op niveau 4 is verhoogd naar een minimale score van 3 uit 5 (dit was voorheen 3 uit 7). Dit vanwege het groeiende besef van het belang van emotionele weerbaarheid en drukbestendigheid in het werken in de gebiedsgebonden politiewerk.

Een belangrijke competentie die wordt getest in het psychologisch onderzoek is stressbestendigheid. Dit dient als waarborg voor de minister dat de psychische stabiliteit van wapendragende politiemensen als voldoende is beoordeeld door een gediplomeerd psycholoog. Ook dient dit als eerste stap ter voorkoming van PTSS en stress gerelateerde klachten in het politiewerk. Vanwege het belang en de gevoeligheid van stressbestendigheid wordt deze competentie ook getoetst bij de kandidaat ambtenaar in opleiding en de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding.

Artikel 10. Fysiek motorisch onderzoek

Op grond van artikel 6 vindt het fysiek motorisch onderzoek alleen plaats bij kandidaat aspiranten en kandidaat vrijwilliger-aspiranten. Alleen zij komen in de beroepspraktijk de fysieke taken tegen die in het fysiek motorisch onderzoek worden getoetst. In het derde lid van artikel 10 is aangegeven uit welke onderdelen de toetsing bestaat. In bijlage 2 is opgenomen welke minimale normtijden gelden voor de verschillende kandidaten, waarbij onderscheid gemaakt kan worden naar leeftijd en geslacht van de kandidaat. Op dit moment zijn er geen aanwijzingen dat het fysiek motorisch onderzoek en de bijbehorende minimale scores in de oude regeling niet aansluiten bij de eisen die de beroepspraktijk stelt aan de functie van politieagent. Vooralsnog wordt met deze regeling in de huidige praktijk dus geen wijziging aangebracht. Het fysiek motorisch onderzoek is inhoudelijk gelijk aan de fysieke vaardigheidstoets, die jaarlijks bij politieambtenaren wordt afgenomen op grond van de Regeling fysieke vaardigheidstoets politie. Zoals aangegeven zijn de kandidaat ambtenaar in opleiding en de kandidaat vrijwillige ambtenaar in opleiding uitgezonderd van het fysiek motorisch onderzoek. Voor hen is de fysieke geschiktheid geen relevant domein.

Artikel 11. Medisch onderzoek

In aansluiting op artikel 4, tweede lid, van de Wet op de medische keuringen is, net als in de vorige regeling, in dit artikel expliciet gemaakt dat het medisch onderzoek pas kan plaatsvinden als het gehele geschiktheidsonderzoek heeft plaatsgevonden en het bevoegd gezag het voornemen heeft om de kandidaat aan te stellen. Het medisch onderzoek wordt afgestemd op de andere onderdelen van het geschiktheidsonderzoek, bedoeld in deze regeling; als er in het kader van bijvoorbeeld het fysiek



motorisch onderzoek al gegevens beschikbaar zijn over de medische gesteldheid van de kandidaat, bijvoorbeeld over de conditie van de kandidaat, worden die niet opnieuw onderzocht. Daarnaast wordt expliciet gemaakt dat naast de Wet op de medische keuringen, ook andere besluiten en regelingen van toepassing zijn op de inrichting van het medisch onderzoek.

Artikel 12. Mededeling en geldigheid uitkomst

Indien een kandidaat alle onderdelen van het geschiktheidsonderzoek met een positief resultaat heeft doorlopen kan hij instromen in de politieopleiding. Het positieve resultaat blijft twee jaar geldig, waardoor de kandidaat, mocht er om welke reden dan ook vertraging optreden, niet opnieuw de selectie hoeft te doorlopen voordat hij aan de politieopleiding kan beginnen. Andersom geldt dat als het geschiktheidsonderzoek niet succesvol is doorlopen, de kandidaat na drie maanden opnieuw kan solliciteren en dan opnieuw een geschiktheidsonderzoek ondergaat. Dat geldt niet, indien het resultaat van het onderzoek naar het psychologisch profiel van de kandidaat (ook na eventuele negatieve herbeoordeling, zie bij artikel 13) onvoldoende is. In dit geval geldt dat pas na een jaar opnieuw kan worden gesolliciteerd en de kandidaat dus een nieuw geschiktheidsonderzoek ondergaat. Het onderzoek naar het psychologisch profiel van de kandidaat is het onderdeel van het geschiktheidsonderzoek dat relatief het meest belastend is voor de kandidaat. Bovendien is de verwachting op een gewijzigd resultaat binnen een jaar klein. Voor de cognitieve capaciteitentest en taaltoets kan gewerkt worden met een termijn van drie maanden en niet met herkansingen vanwege het willen vermijden van een leereffect en daarmee risico op afname testvaliditeit.

Artikel 13. Herbeoordeling psychologisch onderzoek

Bij een negatieve uitslag van het psychologisch onderzoek kan de kandidaat in eerste instantie verzoeken om een toelichtend gesprek met de psycholoog. Mocht de kandidaat zich daarna vanwege gemaakte fouten of feitelijke onjuistheden nog niet kunnen verenigen met de uitslag van het onderzoek kan hij verzoeken om een herbeoordeling van de resultaten.

Artikel 14. Herkansing fysiek motorisch onderzoek

Kandidaten kunnen op uitnodiging van het bevoegd gezag aan een tweede fysiek motorisch onderzoek worden onderworpen binnen twee weken na mededeling van de onvoldoende uitslag van het eerste fysiek motorisch onderzoek. Deze beperking in tijd is aangebracht om zeker te stellen dat een tweede onderzoek ook daadwerkelijk binnen de gestelde drie maanden kan plaatsvinden.

Artikel 15. Herkeuring medisch onderzoek

Dit artikel is, behoudens enige redactionele wijzigingen, gelijk aan artikel 12 van de vorige regeling en regelt de voorwaarden en procedure rondom herkeuring. Herkeuring vindt slechts plaats als de kandidaat daartoe een met redenen omkleed verzoek aan het bevoegd gezag heeft gedaan en wordt voltrokken door drie geneeskundigen.

Artikel 16. Gevolg negatieve uitkomst

Bij het niet behalen van (een van de) verschillende onderdelen van het geschiktheidsonderzoek, kan de kandidaat niet worden aangesteld.

Artikel 18. Inwerkingtreding

In het nieuwe jaar start op 31 januari 2023 de werving voor de instroom van het nieuwe cohort. Met de inwerkingtreding van deze regeling wordt bij die datum aangesloten.

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
D. Yeşilgöz-Zegerius*