

MINISTERE DE LA DEFENSE

F. 2007 — 266

[C - 2007/07001]

**21 DECEMBRE 2006. — Arrêté royal
modifiant certaines dispositions relatives au statut
des candidats militaires**

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 23 décembre 1955 sur les officiers auxiliaires de la force aérienne, pilotes et navigateurs, notamment l'article 4;

Vu la loi du 21 décembre 1990 portant statut des candidats militaires du cadre actif, notamment l'article 20^{sexies}, inséré par la loi du 20 juillet 2005;

Vu la loi du 20 mai 1994 portant statut des militaires court terme, notamment l'article 7, remplacé par la loi du 27 mars 2003, et l'article 12;

Vu la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées, notamment les articles 20 et 23, modifié par la loi du 27 mars 2003;

Vu la loi du 11 novembre 2002 relative aux officiers auxiliaires des forces armées, notamment l'article 4;

Vu l'arrêté royal du 2 septembre 1978 relatif au statut des officiers auxiliaires et candidats officiers auxiliaires pilotes;

Vu l'arrêté royal du 13 novembre 1991 fixant les règles applicables à l'appréciation des qualités caractérielles des candidats des forces armées, notamment les articles 7 et 8, remplacés par l'arrêté royal du 23 mai 2006, et l'annexe, modifiée par l'arrêté royal du 3 mai 2003;

Vu l'arrêté royal du 13 novembre 1991 fixant les règles applicables à l'appréciation des qualités physiques de certains candidats et élèves des forces armées, notamment l'article 10, remplacé par l'arrêté royal du 23 mai 2006;

Vu l'arrêté royal du 11 août 1994 relatif à la formation des candidats militaires du cadre actif, notamment l'article 100, § 1^{er}, alinéa 2, 3^o, modifié par l'arrêté royal du 23 juin 2005;

Vu l'arrêté royal du 11 août 1994 relatif au statut des militaires court terme, notamment l'article 38, modifié par l'arrêté royal du 23 mai 2006, et l'article 39;

Vu l'arrêté royal du 25 avril 2004 relatif au statut et à l'aptitude médicale des contrôleurs de trafic aérien militaires;

Vu le protocole du Comité de négociation du personnel militaire, clôturé le 3 octobre 2006;

Vu l'avis 41.577/4 du Conseil d'Etat, donné le 21 novembre 2006, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Défense,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Un article 4^{bis}, rédigé comme suit, est inséré dans l'arrêté royal du 2 septembre 1978 relatif au statut des officiers auxiliaires et candidats officiers auxiliaires pilotes :

« Article. 4^{bis}. Le candidat officier auxiliaire pilote, candidat membre du personnel navigant élève, peut interjeter un appel motivé auprès de la commission d'appel contre une décision visée à l'article 4, § 10, alinéa 2.

La commission d'appel prend une des décisions visées à l'article 4, § 10, alinéa 2.

La composition et la procédure de la commission d'appel sont fixées dans l'arrêté royal du 11 août 1994 relatif à la formation des candidats militaires du cadre actif. »

MINISTERIE VAN LANDSVERDEDIGING

N. 2007 — 266

[C - 2007/07001]

**21 DECEMBER 2006. — Koninklijk besluit tot wijziging van
sommige bepalingen betreffende het statuut van de kandidaat-
militairen**

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 23 december 1955 betreffende de hulpofficieren van de luchtmacht, piloten en navigatoren, inzonderheid op artikel 4;

Gelet op de wet van 21 december 1990 houdende statuut van de kandidaat-militairen van het actief kader, inzonderheid op artikel 20^{sexies}, ingevoegd bij de wet van 20 juli 2005;

Gelet op de wet van 20 mei 1994 houdende statuut van de militairen korte termijn, inzonderheid op artikel 7, vervangen bij de wet van 27 maart 2003, en op artikel 12;

Gelet op de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht, inzonderheid op de artikelen 20 en 23, gewijzigd bij de wet van 27 maart 2003;

Gelet op de wet van 11 november 2002 betreffende de hulpofficieren van de krijgsmacht, inzonderheid op artikel 4;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 september 1978 betreffende het statuut van de hulpofficieren en kandidaat-hulpofficieren piloten;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 november 1991 tot bepaling van de regels die gelden voor de beoordeling van de karakteriële hoedanigheden van de kandidaten van de krijgsmacht, inzonderheid op de artikelen 7 en 8, vervangen bij het koninklijk besluit van 23 mei 2006, en op de bijlage, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 mei 2003;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 november 1991 tot bepaling van de regels die gelden bij de beoordeling van de fysieke hoedanigheden van sommige kandidaten en leerlingen van de krijgsmacht, inzonderheid op artikel 10, vervangen bij het koninklijk besluit van 23 mei 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 augustus 1994 betreffende de vorming van de kandidaat-militairen van het actief kader, inzonderheid op artikel 100, § 1, tweede lid, 3^o, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 juni 2005;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 augustus 1994 betreffende het statuut van de militairen korte termijn, inzonderheid op artikel 38, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 mei 2006, en artikel 39;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 april 2004 betreffende het statuut en de medische geschiktheid van de militaire luchtverkeersleiders;

Gelet op het protocol van het Onderhandelingscomité van het militair personeel, afgesloten op 3 oktober 2006;

Gelet op het advies 41.577/4 van de Raad van State, gegeven op 21 november 2006, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Landsverdediging,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. In het koninklijk besluit van 2 september 1978 betreffende het statuut van de hulpofficieren en kandidaat-hulpofficieren piloten, wordt een artikel 4^{bis} ingevoegd, luidende :

« Artikel 4^{bis}. De kandidaat-hulpofficier piloot, kandidaat lid van het leerling-varend personeel, kan een gemotiveerd beroep aantekenen bij de beroepscommissie tegen een beslissing bedoeld in artikel 4, § 10, tweede lid.

De beroepscommissie neemt één van de beslissingen bedoeld in artikel 4, § 10, tweede lid.

De samenstelling en de procedure van de beroepscommissie zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 11 augustus 1994 betreffende de vorming van de kandidaat-militairen van het actief kader. »

Art. 2. A l'article 7 de l'arrêté royal du 13 novembre 1991 fixant les règles applicables à l'appréciation des qualités caractérielles des candidats des forces armées, remplacé par l'arrêté royal du 23 mai 2006, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« § 1^{er}. Les qualités caractérielles du candidat, à l'exception du candidat visé au § 3, sont appréciées :

1° aux moments visés à l'article 20*sexies*, § 2, de la loi;

2° à la fin de la phase d'initiation militaire;

3° pendant la période de stage ou d'évaluation au moins trimestriellement, excepté pour le candidat volontaire, qui est apprécié au moins semestriellement en phase d'évaluation. »;

2° le § 3 est remplacé par la disposition suivante :

« § 3. Les qualités caractérielles du candidat militaire court terme, du candidat militaire de réserve et du volontaire de réserve n'ayant pas encore terminé son cycle de formation, sont appréciées :

1° aux moments visés à l'article 20*sexies*, § 2, de la loi;

2° à la fin de la phase d'initiation militaire. »;

3° le § 4, alinéa 1^{er}, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans les annexes au présent arrêté sont précisés les critères d'appréciation et leur coefficient d'importance ainsi que les comportements observables et leur échelle de valeur. »

Art. 3. L'article 8 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 23 mai 2006, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 8. Pour l'application du présent article, il faut entendre par « appréciation statutaire » chaque appréciation visée à l'article 7, à l'exception de celles visées à l'article 7, § 1^{er}, 2° et 3°, et § 3, 2°.

Pour posséder les qualités caractérielles requises des membres de la catégorie de personnel pour laquelle il est formé, le candidat doit obtenir une note globale :

1° d'au moins quarante pourcent lors de la première appréciation statutaire du cycle de formation;

2° d'au moins cinquante pourcent lors de la dernière appréciation statutaire du cycle de formation;

3° soit d'au moins quarante pourcent et supérieure à la note globale de l'appréciation statutaire précédente, soit d'au moins cinquante pourcent, lors de chacune des autres appréciations statutaires. »

Art. 4. Un article 8*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans le même arrêté :

« Article 8*bis*. Chaque appréciation statutaire pour laquelle le candidat militaire court terme, le candidat militaire de réserve, le volontaire de réserve n'ayant pas encore terminé son cycle de formation, le candidat officier auxiliaire ATC, le candidat officier auxiliaire pilote, candidat membre du personnel navigant élève, n'a pas obtenu la note globale visée à l'article 8 est soumise, selon le cas :

1° à une commission de délibération s'il s'agit d'une appréciation établie pendant une période d'instruction;

2° à une commission d'évaluation s'il s'agit d'une appréciation établie pendant une période de stage ou d'évaluation.

Art. 2. In artikel 7 van het koninklijk besluit van 13 november 1991 tot bepaling van de regels die gelden voor de beoordeling van de karakteriële hoedanigheden van de kandidaten van de krijgsmacht, vervangen bij het koninklijk besluit van 23 mei 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

« § 1. De karakteriële hoedanigheden van de kandidaat, met uitzondering van de kandidaat bedoeld in § 3, worden beoordeeld :

1° op de momenten bedoeld in artikel 20*sexies*, § 2, van de wet;

2° op het einde van de militaire initiatiefase;

3° gedurende de stage- of evaluatieperiode ten minste trimestrieel, behalve voor de kandidaat-vrijwilliger die ten minste semestrieel wordt beoordeeld in de evaluatiefase. »;

2° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt :

« § 3. De karakteriële hoedanigheden van de kandidaat-militair korte termijn, van de kandidaat-reservemilitair en van de reservenvrijwilliger die zijn vormingscyclus nog niet beëindigd heeft, worden beoordeeld :

1° op de momenten bedoeld in artikel 20*sexies*, § 2, van de wet;

2° op het einde van de militaire initiatiefase. »;

3° paragraaf 4, eerste lid, wordt vervangen als volgt :

« In de bijlagen bij dit besluit worden de beoordelingscriteria en hun weging evenals de waarneembare gedragingen en hun waardeschaal bepaald. »

Art. 3. Artikel 8 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 23 mei 2006, wordt vervangen als volgt :

« Artikel 8. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder « statutaire beoordeling » verstaan, elke beoordeling bedoeld in artikel 7, met uitzondering van degene die in artikel 7, § 1, 2° en 3°, en § 3, 2°, bedoeld zijn.

Om de karakteriële hoedanigheden te bezitten die vereist zijn van de leden van de personeelscategorie waarvoor hij gevormd wordt, moet de kandidaat een globaal cijfer behalen :

1° van minimum veertig procent bij de eerste statutaire beoordeling van de vormingscyclus;

2° van minimum vijftig procent bij de laatste statutaire beoordeling van de vormingscyclus;

3° ofwel van minimum veertig procent en hoger dan het globaal cijfer van de vorige statutaire beoordeling, ofwel van minimum vijftig procent, bij elke van de andere statutaire beoordelingen. »

Art. 4. In hetzelfde besluit wordt een artikel 8*bis* ingevoegd, luidende :

« Artikel 8*bis*. Iedere statutaire beoordeling waarbij de kandidaat-militair korte termijn, de kandidaat-reservemilitair, de reservenvrijwilliger die zijn vormingscyclus nog niet beëindigd heeft, de kandidaat-hulpofficier ATC, de kandidaat-hulpofficier piloot, kandidaat lid van het leerling-varend personeel, het globale cijfer bedoeld in artikel 8 niet behaald heeft, wordt voorgelegd, naargelang het geval :

1° aan een deliberatiecommissie, indien het een beoordeling betreft uitgebracht tijdens een periode van opleiding;

2° aan een evaluatiecommissie, indien het een beoordeling betreft uitgebracht tijdens een stage- of evaluatieperiode.

La commission décide que le candidat, selon le cas :

1° possède les qualités caractérielles requises et peut, le cas échéant, continuer la formation;

2° ne possède pas les qualités caractérielles requises et a échoué définitivement.

Chaque appréciation statutaire pour laquelle le candidat officier auxiliaire pilote, membre du personnel navigant élève, qui ne se trouve pas en période d'évaluation, n'a pas obtenu la note globale visée à l'article 8 est soumise à une commission de délibération qui, selon le cas :

1° décide que le candidat possède les qualités caractérielles requises et peut, le cas échéant, continuer la formation;

2° propose la radiation du candidat comme membre de sa catégorie du personnel navigant et la convocation de la commission d'évaluation visée à l'article 26 de l'arrêté royal du 13 mai 2004 relatif au personnel navigant des forces armées.

Chaque appréciation statutaire pour laquelle le candidat officier auxiliaire pilote, membre du personnel navigant élève, en période d'évaluation, n'a pas obtenu la note globale visée à l'article 8 est soumise à la commission d'évaluation visée à l'article 26 de l'arrêté royal précité du 13 mai 2004. »

Art. 5. Un article 8ter, rédigé comme suit, est inséré dans le même arrêté :

« Article 8ter. Le candidat militaire court terme, le candidat militaire de réserve, le volontaire de réserve n'ayant pas encore terminé son cycle de formation ou le candidat officier auxiliaire peut interjeter un appel motivé auprès de la commission d'appel contre une décision visée à l'article 8bis, alinéa 2 ou 3.

La commission d'appel prend une des décisions visées à l'article 8bis, alinéa 2 ou 3.

La composition et la procédure de la commission d'appel sont fixées dans l'arrêté royal du 11 août 1994 relatif à la formation des candidats militaires du cadre actif. »

Art. 6. A l'annexe au même arrêté, modifiée par l'arrêté royal du 3 mai 2003, dont le texte formera l'annexe A, il est ajouté une annexe B, annexée au présent arrêté.

Art. 7. L'article 10, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 13 novembre 1991 fixant les règles applicables à l'appréciation des qualités physiques de certains candidats et élèves des forces armées, remplacé par l'arrêté royal du 23 mai 2006, est remplacé par les alinéas suivants :

« Pour le candidat militaire court terme, le candidat militaire de réserve, le volontaire de réserve n'ayant pas encore terminé son cycle de formation, le candidat officier auxiliaire ATC, le candidat officier auxiliaire pilote, candidat membre du personnel navigant élève, cette commission décide que le candidat, selon le cas :

1° possède les qualités physiques requises sur le plan de la condition physique et peut, le cas échéant, continuer la formation;

2° ne possède pas les qualités physiques requises sur le plan de la condition physique et a échoué définitivement.

Pour le candidat officier auxiliaire pilote, membre du personnel navigant élève, qui ne se trouve pas en période d'évaluation, la commission de délibération, selon le cas :

1° décide que le candidat possède les qualités physiques requises sur le plan de la condition physique et peut, le cas échéant, continuer la formation;

2° propose la radiation du candidat comme membre de sa catégorie du personnel navigant et la convocation de la commission d'évaluation visée à l'article 26 de l'arrêté royal du 13 mai 2004 relatif au personnel navigant des forces armées.

De commissie beslist dat de kandidaat, naargelang het geval :

1° de vereiste karakteriële hoedanigheden bezit en, in voorkomend geval, de vorming mag voortzetten;

2° de vereiste karakteriële hoedanigheden niet bezit en definitief mislukt is.

Iedere statutaire beoordeling waarbij de kandidaat-hulpofficier piloot, lid van het leerling-varend personeel, die zich niet in evaluatieperiode bevindt, het globale cijfer bedoeld in artikel 8 niet behaald heeft, wordt voorgelegd aan een deliberatiecommissie die, naargelang het geval :

1° beslist dat de kandidaat de vereiste karakteriële hoedanigheden bezit en, in voorkomend geval, de vorming mag voortzetten;

2° de schrapping voorstelt van de kandidaat als lid van zijn categorie van het varend personeel en de bijeenroeping van de evaluatiecommissie bedoeld in artikel 26 van het koninklijk besluit van 13 mei 2004 betreffende het varend personeel van de krijgsmacht.

Iedere statutaire beoordeling waarbij de kandidaat-hulpofficier piloot, lid van het leerling-varend personeel, in evaluatieperiode, het globale cijfer bedoeld in artikel 8 niet behaald heeft, wordt voorgelegd aan de evaluatiecommissie bedoeld in artikel 26 van het voornoemde koninklijk besluit van 13 mei 2004. »

Art. 5. In hetzelfde besluit wordt een artikel 8ter ingevoegd, luidende :

« Artikel 8ter. De kandidaat-militair korte termijn, de kandidaat-reservemilitair, de reservevrijwilliger die zijn vormingscyclus nog niet beëindigd heeft of de kandidaat-hulpofficier kan een gemotiveerd beroep aantekenen bij de beroepscommissie tegen een beslissing bedoeld in artikel 8bis, tweede of derde lid.

De beroepscommissie neemt één van de beslissingen bedoeld in artikel 8bis, tweede of derde lid.

De samenstelling en de procedure van de beroepscommissie zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 11 augustus 1994 betreffende de vorming van de kandidaat-militairen van het actief kader. »

Art. 6. De bijlage bij hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 mei 2003, waarvan de bestaande tekst bijlage A zal vormen, wordt aangevuld met een bijlage B, gevoegd bij dit besluit.

Art. 7. Artikel 10, § 3, tweede lid, van het koninklijk besluit van 13 november 1991 tot bepaling van de regels die gelden bij de beoordeling van de fysieke hoedanigheden van sommige kandidaten en leerlingen van de krijgsmacht, vervangen bij het koninklijk besluit van 23 mei 2006, wordt vervangen als volgt :

« Voor de kandidaat-militair korte termijn, de kandidaat-reservemilitair, de reservevrijwilliger die zijn vormingscyclus nog niet beëindigd heeft, de kandidaat-hulpofficier ATC, de kandidaat-hulpofficier piloot, kandidaat lid van het leerling-varend personeel, beslist deze commissie dat de kandidaat, naargelang het geval :

1° de vereiste fysieke hoedanigheden op het vlak van de fysieke conditie bezit en, in voorkomend geval, de vorming mag voortzetten;

2° de vereiste fysieke hoedanigheden op het vlak van de fysieke conditie niet bezit en definitief mislukt is.

Voor de kandidaat-hulpofficier piloot, lid van het leerling-varend personeel, die zich niet in evaluatieperiode bevindt, naargelang het geval :

1° beslist de deliberatiecommissie dat de kandidaat de vereiste fysieke hoedanigheden op het vlak van de fysieke conditie bezit en dat hij, in voorkomend geval, de vorming mag voortzetten;

2° stelt de deliberatiecommissie de schrapping voor van de kandidaat als lid van zijn categorie van het varend personeel en de bijeenroeping van de evaluatiecommissie bedoeld in artikel 26 van het koninklijk besluit van 13 mei 2004 betreffende het varend personeel van de krijgsmacht.

Pour le candidat officier auxiliaire pilote, membre du personnel navigant élève, en période d'évaluation, la commission compétente est la commission d'évaluation visée à l'article 26 de l'arrêté royal précité du 13 mai 2004. »

Art. 8. Il est inséré dans le même arrêté, à la place de l'article 10*bis*, inséré par l'arrêté royal du 23 mai 2006, qui devient l'article 10*ter*, un article 10*bis* nouveau, rédigé comme suit :

« Article 10*bis*. Les candidats visés à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2^o, 3^o et 4^o, peuvent interjeter un appel motivé auprès de la commission d'appel contre une décision visée à l'article 10, § 3, alinéa 2 ou 3.

La commission d'appel prend une des décisions visées au § 3, alinéa 2 ou 3. Si le candidat est déclaré réussi, il lui est attribué une note comme fixé à l'article 10, § 2, alinéa 4.

La composition et la procédure de la commission d'appel sont fixées dans l'arrêté royal du 11 août 1994 relatif à la formation des candidats militaires du cadre actif. »

Art. 9. Dans l'article 100, § 1^{er}, alinéa 2, 3^o, de l'arrêté royal du 11 août 1994 relatif à la formation des candidats militaires du cadre actif, modifié par l'arrêté royal du 23 juin 2005, les mots « par le chef de la défense » sont remplacés par les mots « par le DGHR ».

Art. 10. La sous-section III de la section IV du chapitre IV de l'arrêté royal du 11 août 1994 relatif au statut des militaires court terme, comprenant l'article 38, modifié par l'arrêté royal du 23 mai 2006, et l'article 39, est abrogée.

Art. 11. Un article 12*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans l'arrêté royal du 25 avril 2004 relatif au statut et à l'aptitude médicale des contrôleurs de trafic aérien militaires :

« Article 12*bis*. Le candidat officier auxiliaire ATC peut interjeter un appel motivé auprès de la commission d'appel contre une décision visée à l'article 10, alinéa 2.

La commission d'appel prend une des décisions visées à l'article 10, alinéa 2.

La composition et la procédure de la commission d'appel sont fixées dans l'arrêté royal du 11 août 1994 relatif à la formation des candidats militaires du cadre actif. »

Art. 12. Les articles 2, 1^o et 2^o, 4 et 7 produisent leurs effets le 1^{er} juin 2006.

Les articles 1^{er}, 2, 3^o, 3, 5, 6 et 8 à 11 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Art. 13. Notre Ministre de la Défense est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 21 décembre 2006.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Défense,

A. FLAHAUT

Voor de kandidaat-hulpofficier piloot, lid van het leerling-varend personeel, in evaluatieperiode, is de bevoegde commissie de evaluatiecommissie bedoeld in artikel 26 van het voornoemde koninklijk besluit van 13 mei 2004. »

Art. 8. In hetzelfde besluit wordt in de plaats van artikel 10*bis*, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 23 mei 2006, dat artikel 10*ter* wordt, een nieuw artikel 10*bis* ingevoegd, luidende :

« Artikel 10*bis*. De kandidaten bedoeld in artikel 1, tweede lid, 2^o, 3^o en 4^o, kunnen een gemotiveerd beroep aantekenen bij de beroepscommissie tegen een beslissing bedoeld in artikel 10, § 3, tweede of derde lid.

De beroepscommissie neemt één van de beslissingen bedoeld in § 3, tweede of derde lid. Indien de kandidaat geslaagd wordt verklaard, wordt hem een cijfer toegekend zoals bepaald in artikel 10, § 2, vierde lid.

De samenstelling en de procedure van de beroepscommissie zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 11 augustus 1994 betreffende de vorming van de kandidaat-militairen van het actief kader. »

Art. 9. In artikel 100, § 1, tweede lid, 3^o, van het koninklijk besluit van 11 augustus 1994 betreffende de vorming van de kandidaat-militairen van het actief kader, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 juni 2005, worden de woorden « door de chef defensie » vervangen door de woorden « door de DGHR ».

Art. 10. Onderafdeling III van afdeling IV van hoofdstuk IV van het koninklijk besluit van 11 augustus 1994 betreffende het statuut van de militairen korte termijn, bestaande uit artikel 38, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 mei 2006, en artikel 39, wordt opgeheven.

Art. 11. In het koninklijk besluit van 25 april 2004 betreffende het statuut en de medische geschiktheid van de militaire luchtverkeersleiders, wordt een artikel 12*bis* ingevoegd, luidende :

« Artikel 12*bis*. De kandidaat-hulpofficier ATC kan een gemotiveerd beroep aantekenen bij de beroepscommissie tegen een beslissing bedoeld in artikel 10, tweede lid.

De beroepscommissie neemt één van de beslissingen bedoeld in artikel 10, tweede lid.

De samenstelling en de procedure van de beroepscommissie zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 11 augustus 1994 betreffende de vorming van de kandidaat-militairen van het actief kader. »

Art. 12. De artikelen 2, 1^o en 2^o, 4 en 7 hebben uitwerking met ingang van 1 juni 2006.

De artikelen 1, 2, 3^o, 3, 5, 6 en 8 tot 11 treden in werking op 1 januari 2007.

Art. 13. Onze Minister van Landsverdediging is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 december 2006.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Landsverdediging,

A. FLAHAUT

Annexe à l'arrêté royal du 21 décembre 2006 modifiant certaines dispositions relatives au statut des candidats militaires

Annexe B à l'arrêté royal du 13 novembre 1991 fixant les règles applicables à l'appréciation des qualités caractérielles des candidats des forces armées

TABLEAU 1 : GRILLE D'APPRECIATION DU CANDIDAT OFFICIER DU CADRE ACTIF OU DU CADRE DE RÉSERVE

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
1. Présentation	Tenue donnant une impression de négligé total. Présentation douteuse ou manque de soins corporels. Est grossier et vulgaire. Absence de savoir-vivre.	Tenue faisant fréquemment l'objet de reproches. Présentation souvent peu soignée. Fait régulièrement preuve de manque d'éducation et de tact.	Tenue généralement soignée et correcte. Présentation le plus souvent soignée. Est poli et agit avec tact la plupart du temps.	Tenue soignée et correcte, portée avec élégance. Apporte toujours un soin particulier à la présentation. Attentionné et courtois.	Tenue toujours impeccable, portée avec distinction. Présentation toujours soignée et exemplaire. Très attentionné et distingué.	1		
2. Equilibre	Attitude dénotant un manque de stabilité et de maturité. Manque de contrôle des émotions. Prend peur et perd son sang-froid en situation de stress. Est vite découragé et déprimé.	Réagit souvent de façon impulsive et superficielle, sans bien réfléchir. Perd facilement le contrôle de soi. Manque parfois de sang-froid dans des circonstances difficiles. Sautes d'humeur fréquentes.	Fait preuve d'une maturité suffisante. Porte un jugement intelligent et généralement correct. Reste en général calme et maître de soi. Conserve le plus souvent son sang-froid dans des circonstances difficiles. Généralement optimiste.	Analyse les conséquences de chaque décision. Donne toujours une impression calme et rassurante. Ne perd jamais son sang-froid. Conserve son optimisme en toute circonstance. A confiance en soi en toute circonstance.	Toute son attitude et ses décisions témoignent d'une grande maturité. Rayonne le calme et l'assurance de soi. Conserve son calme et la maîtrise de soi, même dans les circonstances les plus difficiles. Stimule les autres par son optimisme et son allant. Inspire confiance.	2		
3. Dynamisme	Fait fréquemment preuve d'apathie, de mollesse et de manque de vitalité. Ne fait jamais que le strict minimum, ne travaille que s'il est contrôlé en permanence; reste souvent inoccupé. Travaille trop lentement et de façon inefficace. Se laisse facilement décourager par les difficultés.	Ardeur instable, nécessitant un accompagnement. Ne se donne pas entièrement, est souvent réservé. Exécute généralement bien, mais trop lentement. Ne possède pas assez énergie pour persévérer.	Aborde généralement les choses de façon active et dynamique. S'attelle le plus souvent à son travail et évite les pertes de temps. Travaille en général efficacement, à un rythme normal. Ne se laisse pas vite décourager par les problèmes.	Est actif et dynamique. Se donne entièrement. Cherche à combiner efficacité et rapidité.	Toujours plein d'énergie et volontaire pour un travail supplémentaire. Emploi du temps très efficace. Travaille avec rapidité et efficacité en toute circonstance. Toujours persévérant et stimulé par les difficultés.	2		

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
4. Esprit d'initiative	Reste souvent dans l'expectative ou se contente d'observer passivement. Se contente généralement d'exécuter sans jamais prendre d'initiatives.	Prend occasionnellement des initiatives, mais se laisse fréquemment dominer par les événements.	Prend le plus souvent les initiatives nécessaires pour mener à bien ses missions.	N'hésite pas à prendre une initiative au bon moment.	Saisit chaque occasion pour prendre des initiatives.	2		
	Lorsqu'il fait preuve d'initiative, elle est le plus souvent malheureuse ou inadaptée. En cas de difficultés, a de sérieux problèmes pour se débrouiller.	Fait parfois preuve d'initiatives, mais de qualité moyenne. A régulièrement des problèmes pour se débrouiller.	Les initiatives témoignent généralement d'une perspicacité suffisante. Trouve en général une solution pour chaque problème courant.	Prend des initiatives toujours bien conçues. Sait trouver une solution pour chaque problème.	Les initiatives peuvent être qualifiées d'intelligentes et de perspicaces.			
5. Capacités intellectuelles	Intelligence très limitée et esprit lent. Ne saisit pas tous les aspects d'un problème. Aucun esprit de synthèse. Manque de bon sens et de jugement.	Saisit assez rapidement le problème mais pas toujours toute sa portée. Se laisse fréquemment distraire par les détails.	Possède suffisamment de moyens intellectuels pour saisir la plupart des aspects d'un problème. Possède un certain esprit de synthèse. Fait généralement preuve de bon sens et de jugement.	Saisit vite le problème dans tous ses aspects. Distingue rapidement l'essentiel de l'accessoire. Sait juger objectivement et correctement.	Esprit vif. Saisit vite et de façon précise tous les aspects du problème. Va très rapidement à l'essentiel. Jugement très perspicace.	2		
	Désordonné, agit sans méthode de travail. Aucun sens de l'organisation. Incapable de communiquer aux autres ses connaissances et son savoir-faire.	Travaille généralement de façon ordonnée, mais souvent sans approche méthodique. Peu soucieux d'une bonne organisation. A des qualités pédagogiques limitées.	Travaille habituellement de façon ordonnée et méthodique. Possède suffisamment de sens de l'organisation. Sait expliquer relativement bien aux autres les choses courantes.	Travaille de façon systématique. Possède de larges qualités pédagogiques. S'exprime clairement et correctement dans un langage châtré.	Travaille toujours de manière ordonnée et méthodique; se distingue par son sens de l'organisation et de la coordination. A le don de communiquer facilement aux autres des connaissances et du savoir-faire. S'exprime en toute circonstance avec une grande aisance, dans un langage impeccable et élégant. Rédige de façon claire, concise et élégante.			

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
6. Esprit de décision	Hésitant et irrésolu. Pratiquement incapable de faire un choix. Attend presque toujours des autres qu'ils décident à sa place. Prend souvent de mauvaises décisions et les maintient en dépit de tout bon sens. Change sans cesse d'avis et est inconstant dans ses décisions.	A souvent des problèmes pour prendre une décision, adopte souvent une attitude attentiste. Prend parfois une bonne décision, mais rencontre des difficultés à revoir sa position si nécessaire. Est facilement influençable.	En général, capable de prendre une bonne décision dans des circonstances habituelles. Sait généralement revoir sa position si nécessaire. Sait ce qu'il veut.	Prend vite une bonne décision. Décide après analyse de la situation et tient également compte de l'opinion des autres. Agit le plus souvent de façon ferme.	Prend des décisions rapides et judicieuses en toute circonstance. Sait parvenir sans problèmes à un consensus. Agit toujours de façon ferme et décidée.			
7. Sens des responsabilités	N'est pas conscient de la portée de ses décisions et de ses actes. Réagit de façon irréfléchie et impulsive. Aucun sens des responsabilités ou rejette celles-ci sur les autres. Ne prend aucun soin du matériel qui lui est confié. Ne respecte pas son milieu de travail. N'a aucun souci de la sécurité et du bien-être de son personnel. Ne termine jamais les tâches qui lui sont confiées.	Ne se préoccupe que peu des conséquences de ses actes ou de ses décisions. Esquive souvent ses responsabilités. Reconnaît difficilement ses torts ou ses erreurs. Prend seulement soin du matériel et de son milieu de travail s'il peut lui-même en tirer profit. La sécurité et le bien-être de son personnel ne constituent pas son plus grand souci. Ne termine régulièrement pas les tâches qui lui sont confiées.	Est généralement conscient de la portée de ses décisions et de ses actes. Prend en général ses responsabilités et en assume les conséquences. Est le plus souvent capable de reconnaître ses torts et ses erreurs. Prend soin la plupart du temps du matériel qui lui est confié et respecte son milieu de travail. Se soucie d'habitude de la sécurité et du bien-être du personnel qui lui est confié. Termine généralement les tâches qui lui sont confiées.	Est toujours conscient de la portée de ses décisions et de ses actes. Peut faire face à des responsabilités supplémentaires. Veille au bon état du matériel qui lui est confié ainsi qu'à son milieu de travail. Veille à la sécurité et au bien-être du personnel qu'il commande. Termine toujours ce qui lui a été confié.	Agit après mûre réflexion et a toujours une idée très claire de la portée de ses actes et de ses décisions. Prend et assume pleinement ses responsabilités dans toutes les circonstances. De plus, recherche spontanément les responsabilités. Veille à l'utilisation efficace des moyens mis à sa disposition et incite les autres à faire de même. Intervient dans toutes les circonstances pour faire respecter la sécurité et le bien-être de son personnel. Termine dans toutes les circonstances et dans les délais imposés les tâches qui lui sont confiées et en fait un point d'honneur.		2	
						3		

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
8. Ascendant	N'a aucune autorité. Est souvent contesté ou ridiculisé. Incapable de diriger un groupe de manière à mener une tâche à bonne fin. N'est que rarement suivi dans ses suggestions et ses décisions.	A souvent des problèmes pour s'imposer. Rencontre des problèmes quand il dirige un groupe. Ses suggestions et ses décisions sont souvent contestées.	Est généralement capable de s'imposer. Mène le travail d'un groupe sans trop de problèmes dans des circonstances normales. Est généralement suivi dans ses propositions et ses décisions.	S'impose dans toutes les circonstances. Dirige sans problèmes un groupe en toute circonstance. Ses propositions et ses décisions sont le plus souvent suivies.	Personnalité rayonnante et dominante. Jouit d'une autorité incontestée. Mène, dirige et anime avec succès le travail d'un groupe. Ses suggestions et ses décisions sont au-dessus de toute contestation.	3		
9. Aptitude à la communication	Aucun esprit d'équipe et de collaboration. Aucun intérêt pour les relations humaines, rencontre de gros problèmes pour les établir.	Travaille en équipe s'il peut en tirer profit. Reconnaît les avantages de bonnes relations humaines mais prend souvent une position réservée.	Manifeste généralement un esprit d'équipe et sait travailler en groupe sans problèmes. Attache le plus souvent de l'importance aux relations humaines, établit aisément des contacts sociaux.	Manifeste un bon esprit d'équipe et stimule la coopération. Met les relations humaines en évidence, prend l'initiative dans les contacts sociaux.	Esprit d'équipe rayonnant, incite les autres à coopérer de manière fructueuse. Attache énormément d'importance aux bonnes relations humaines et établit très aisément des contacts sociaux. Evolue avec aisance dans le milieu militaire. Entièrement disponible pour les autres.	3		
10. Sens de la discipline	Ne manifeste aucun respect pour ses chefs, manque souvent de loyauté, et ce aussi vis-à-vis de ses collaborateurs. Manque flagrant de sens social et de respect des autres.	Est généralement respectueux vis-à-vis de ses supérieurs mais est peu loyal vis-à-vis de ses collaborateurs. Prend souvent une position partielle. Exécute fréquemment les ordres et les règlements par obligation ou quand il en a envie. S'en tient plus à la lettre qu'à l'esprit. N'incite pas non plus les autres à l'autodiscipline.	Est généralement respectueux envers ses chefs et est le plus souvent loyal et honnête vis-à-vis d'eux. Exécute la plupart du temps correctement les ordres reçus et applique en général impeccablement les règlements tout en les critiquant parfois.	Loyal, impartial et respectueux vis-à-vis de tout le monde. Exécute consciencieusement les ordres et les règlements et si nécessaire plus dans leur esprit qu'à la lettre. Incite également les autres à un esprit de discipline.	Sa loyauté et son impartialité sont exemplaires. Essaie toujours de comprendre et de réaliser le sens profond des ordres et des règlements.	2		

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
11. Disponibilité	N'accepte que très difficilement les obligations spécifiques de la vie militaire et essaie de s'y soustraire.	Exécute seulement les obligations embarrassantes s'il y est obligé.	Accepte généralement sans maugrér les obligations de la vie militaire.	Remplit correctement toutes ses obligations.	Exécute de bon cœur toutes les obligations imprévues de la vie militaire.	3		
	N'est pas disponible pour de nouvelles missions, surtout si celles-ci entraînent des contraintes supplémentaires dans la vie personnelle ou familiale.	Se décharge des nouvelles missions engendrant des obligations supplémentaires.	Se montre généralement disponible pour de nouvelles missions même si elles imposent des contraintes supplémentaires dans la vie personnelle ou familiale.	Totalement disponible pour de nouvelles missions comportant des contraintes supplémentaires.	Recherche spontanément de nouvelles missions et de nouveaux défis même s'ils entraînent des obligations supplémentaires.			
	Ne pense qu'à ses propres intérêts.	Met souvent ses propres intérêts au premier plan.	Tient compte le plus souvent des intérêts communs et pas uniquement de ses intérêts personnels.	Donne la priorité à l'intérêt commun.	Fait toujours passer les intérêts communs avant les siens.			
	Manifeste peu d'intérêt ou d'enthousiasme pour les missions qui lui sont confiées.	Manifeste souvent un manque d'intérêt pour sa fonction.	Manifeste en général de l'intérêt pour son travail et pour les missions qui lui sont confiées.	Passionné par son travail.	Son enthousiasme et son intérêt pour le travail sont d'autant plus stimulés que se présentent de nouveaux défis.			
	Rigide, a beaucoup de mal à s'adapter aux nouvelles situations.	Prend une attitude peu souple et rencontre par la suite pas mal de problèmes pour s'adapter aux changements.	S'adapte sans problèmes dans la plupart des cas aux changements et aux nouvelles situations.	Accepte facilement les changements et de nouvelles missions.	Très souple, toujours prêt à s'adapter aux nouvelles situations.			
	Total							
Score final					/ 100			

TABLEAU 2 : GRILLE D'APPRECIATION DU CANDIDAT SOUS-OFFICIER DU CADRE ACTIF OU DU CADRE DE RÉSERVE

Critères	Niveau de score				Score	Coefficient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8			
1. Présentation	Tenue peu soignée donnant une impression de négligé total. Présentation douteuse ou manque de soins corporels. Est grossier, impoli et fait des remarques vulgaires. Absence de savoir-vivre.	Tenue faisant fréquemment l'objet de reproches. Présentation souvent peu soignée. Fait régulièrement preuve de manque d'éducation et de tact.	Tenue généralement soignée et correcte. Présentation le plus souvent soignée. Est poli et fait preuve d'une bonne éducation la plupart du temps.	Tenue soignée et correcte, portée avec fierté. Apporte toujours un soin particulier à la présentation. Attentionné et éduqué.	Tenue toujours impeccable, portée avec élégance. Présentation toujours soignée et exemplaire. Très poli et courtois.	1	
2. Equilibre	Attitude dénotant un manque de stabilité et de maturité. Manque de contrôle des émotions. Prend vite peur et perd son sang-froid en situation de stress. Est vite découragé et déprimé. Plutôt pessimiste. Doute rapidement de ses propres possibilités.	Réagit souvent de façon impulsive et sans bien réfléchir. Perd facilement le contrôle de soi. Manque parfois de sang-froid dans des circonstances difficiles. Sautes d'humeur fréquentes. Doute parfois de ses propres capacités.	Fait preuve d'une maturité et d'une stabilité personnelle suffisantes. Reste en général calme et maître de soi. Conserve le plus souvent du sang-froid dans des circonstances difficiles. Examine généralement tout de façon optimiste. Fait une assez bonne estimation de ses propres capacités.	Réfléchit bien aux conséquences de ses décisions. Donne toujours une impression calme et rassurante. Ne perd jamais son sang-froid. Conserve toujours son optimisme. A confiance en soi en toute circonstance.	Fait preuve par son attitude et ses décisions d'une grande maturité. Rayonne le calme et l'assurance de soi. Conserve son calme et la maîtrise de soi, même dans les circonstances les plus difficiles. Rayonne optimisme et allant. Respire la confiance en soi.	2	
3. Dynamisme	Fait fréquemment preuve d'apathie, de mollesse et de manque de vitalité. Ne fait généralement que le strict minimum, ne travaille que s'il est contrôlé en permanence; reste souvent inoccupé. Travaille trop lentement et de façon inefficace. Se laisse, facilement décourager par les difficultés.	Ardeur instable, nécessitant un suivi régulier. Doit souvent être incité à travailler régulièrement. Exécute généralement bien mais trop lentement. Ne persévère pas suffisamment dans des circonstances difficiles.	Aborde généralement les choses de façon active et dynamique. S'attelle le plus souvent à son travail et évite les pertes de temps. Travaille en général efficacement à un rythme normal. Ne se laisse pas vite décourager par les problèmes.	Est actif et dynamique. Ne perd pas de temps à ne rien faire. Cherche à combiner efficacité et rapidité. Ne se laisse que rarement décourager par les difficultés.	Toujours actif, dynamique et plein d'énergie. Emploi du temps très efficace. Travaille toujours avec rapidité et efficacité. Toujours persévérant et acharné.	2	

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
4. Espit d'initiative	<p>Reste dans l'expectative et observe passivement. Exécute sans jamais prendre d'initiatives.</p> <p>Lorsqu'il fait preuve d'initiative elle est le plus souvent malheureuse ou inadaptée.</p> <p>En cas de difficultés ne cherche pas de solutions; peu débrouillard.</p>	<p>Prend occasionnellement des initiatives mais reste encore trop souvent attentiste.</p> <p>Fait parfois preuve d'initiatives mais souvent douteuses.</p> <p>A le plus souvent des problèmes pour se débrouiller.</p>	<p>Prend le plus souvent les initiatives nécessaires pour mener à bien ses missions.</p> <p>Les initiatives témoignent généralement d'une perspicacité suffisante.</p> <p>Se débrouille dans la plupart des cas.</p>	<p>N'hésite pas à prendre une initiative au bon moment.</p> <p>Prend des initiatives toujours bonnes et adaptées.</p> <p>Sait trouver une solution à chaque problème.</p>	<p>Fait preuve d'initiatives et les exploite au moment opportun.</p> <p>Les initiatives peuvent être qualifiées d'intelligentes et de perspicaces.</p> <p>Sait rapidement trouver une solution appropriée à chaque problème.</p>	2		
5. Capacités intellectuelles	<p>Espit très lent et borné. Ne comprend que partiellement le problème même après de nombreuses explications.</p> <p>Sérieux manque de bon sens et de jugement.</p> <p>Désordonné, agit généralement sans méthode de travail.</p> <p>Incapable de communiquer aux autres ses connaissances et son savoir-faire.</p> <p>Langage peu intelligible avec usage de patois.</p> <p>Fait beaucoup de fautes d'orthographe.</p> <p>Facilité d'expression écrite très limitée.</p>	<p>A régulièrement besoin d'explications détaillées supplémentaires.</p> <p>A du bon sens mais commet fréquemment des fautes d'appréciation.</p> <p>Travaille généralement de façon ordonnée mais souvent sans approche méthodique.</p> <p>A des qualités pédagogiques limitées.</p> <p>Bien qu'il s'exprime généralement de façon intelligible, renferme souvent des problèmes pour s'exprimer correctement.</p> <p>Vocabulaire et connaissance de la grammaire limités.</p> <p>Rédige de façon inintelligible et dans un style banal.</p>	<p>Comprend généralement bien ce qu'on attend de lui.</p> <p>Fait généralement preuve de bon sens et de jugement.</p> <p>Travaille habituellement de façon ordonnée et méthodique.</p> <p>Sait expliquer relativement bien aux autres les choses courantes.</p> <p>S'exprime en général de façon claire et intelligible.</p> <p>Vocabulaire normal et peu de fautes d'orthographe.</p> <p>Rédige en général de façon correcte.</p>	<p>Saisit vite ce qu'on lui demande.</p> <p>Essaie d'analyser tous les aspects dans ses appréciations.</p> <p>Travaille de façon systématique.</p> <p>Possède de larges qualités pédagogiques.</p> <p>S'exprime clairement dans un langage correct.</p> <p>Dispose d'un vocabulaire étendu.</p> <p>Rédige de façon claire et correcte.</p>	<p>Comprend vite ce qu'on attend de lui et en saisit tous les aspects.</p> <p>Perspicace.</p> <p>Travaille toujours de manière ordonnée et méthodique.</p> <p>A des capacités d'instructeur, instruit ses collaborateurs.</p> <p>S'exprime avec une grande aisance dans un langage impeccable.</p> <p>Rédige avec clarté et concision.</p>	2		

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
6. Esprit de décision	Hésitant et irresolu. Incapable de faire un choix. Attend toujours des autres qu'ils décident à sa place. Prend de mauvaises décisions et les maintient en dépit de tout bon sens. Change sans cesse d'avis et est inconstant dans ses décisions	Prend difficilement une décision, adopte souvent une attitude attentiste. Prend parfois une bonne décision mais rencontre des difficultés à revoir sa position si nécessaire. Est facilement influençable.	En général, capable de prendre une décision dans des circonstances habituelles. Prend la plupart du temps la bonne décision et sait généralement revoir sa position si nécessaire. Sait généralement ce qu'il veut.	En général, prend rapidement une bonne décision. Essaie de comprendre tous les aspects avant de prendre une décision. Agit le plus souvent de façon ferme.	Prend des décisions rapides et judicieuses en toute circonstance. Tient compte de tous les éléments avant de prendre sa décision. Agit toujours de façon ferme et décidée.		2	
	7. Sens des responsabilités	N'est pas conscient de la portée de ses décisions et de ses actes. Réagit de façon irréfléchie et impulsive. Fuit toute responsabilité. N'assume pas des responsabilités ou rejette celles-ci sur les autres. Ne prend aucun soin du matériel qui lui est confié. Ne respecte pas son milieu de travail. Ne se soucie pas du tout du personnel qu'il commande.	Ne se préoccupe que peu des conséquences de ses actes ou de ses décisions. Essai souvent de fuir ses responsabilités. Reconnait difficilement ses torts ou ses erreurs. Prend seulement soin du matériel et de son milieu de travail s'il peut lui-même en tirer profit. Est peu soucieux de la sécurité de son personnel.	Est généralement conscient de la portée de ses décisions et de ses actes. Prend en général ses responsabilités et en assume les conséquences. Est le plus souvent capable de reconnaître ses torts et ses erreurs. Prend soin la plupart du temps du matériel qui lui est confié et respecte son milieu de travail. Se soucie d'habitude de la sécurité du personnel qui lui est confié. Termine généralement les tâches qui lui sont confiées.	Est toujours conscient de la portée de ses décisions et de ses actes. Peut faire face à des responsabilités supplémentaires. Veille au bon état du matériel qui lui est confié ainsi qu'à son milieu de travail. Veille à la sécurité du personnel qu'il commande. Termine toujours ce qui lui a été confié.	Agit après mûre réflexion et a toujours une idée très claire de la portée de ses actes et de ses décisions. Prend et assume pleinement ses responsabilités dans toutes les circonstances. Veille au bon état des moyens matériels et incite les autres à en faire de même. Intervient dans toutes les circonstances pour faire respecter la sécurité de son personnel. Termine dans toutes les circonstances et dans les délais imposés les tâches qui lui sont confiées.		

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
8. Ascendant	N'a aucune autorité. Est contesté ou ridiculisé quand il tente de s'imposer. Totalement incapable de diriger un groupe de manière à mener une tâche à bonne fin. N'est jamais suivi dans ses suggestions et ses décisions.	S'impose difficilement et n'a que peu d'autorité. Rencontre de sérieux problèmes quand il dirige un groupe. Ses suggestions et ses décisions sont souvent contestées.	Possède suffisamment d'autorité pour mener et diriger un groupe dans des circonstances normales. Est généralement suivi dans ses propositions et ses décisions.	S'impose dans toutes les circonstances. Dirige sans problèmes un groupe. Ses propositions et ses décisions sont le plus souvent suivies.	Possède une grande autorité naturelle et reconnu sans problèmes comme chef. Mène, dirige et anime avec succès le travail d'un groupe. Ses suggestions et ses décisions sont au-dessus de toute contestation.		3	
9. Aptitude à la communication	Aucun esprit d'équipe, incapable de coopérer avec d'autres. Aucun intérêt pour les relations humaines, rencontre de grosses difficultés pour les établir.	Travaille en équipe s'il y est obligé ou s'il peut en tirer profit. Reconnait les avantages de bonnes relations humaines mais prend souvent une position réservée.	Manifeste généralement un esprit d'équipe et sait travailler en groupe sans problèmes. Attache le plus souvent de l'importance aux relations humaines, établit aisément des contacts sociaux.	Manifeste un bon esprit d'équipe et stimule la coopération. Met les relations humaines en évidence, prend l'initiative dans les contacts sociaux.	Esprit d'équipe et sens de la collaboration poussé. Accroît par sa présence le rendement du groupe. Attache énormément d'importance aux bonnes relations humaines et établit très aisément des contacts sociaux.	3		
10. Sens de la discipline	Ne manifeste aucun respect pour ses chefs, manque total de loyauté, et ce aussi vis-à-vis de ses collaborateurs. Est souvent injuste et partial. Indiscipliné, critique, discute toujours les décisions et essaie de ne pas les exécuter. Ne tient pas compte des règlements.	Est généralement respectueux vis-à-vis du chef mais est peu loyal. Prend souvent une position partielle. Exécute les ordres et les règlements par obligation, s'en tient plus à la lettre qu'à l'esprit.	Est généralement respectueux envers ses chefs et est le plus souvent loyal et honnête vis-à-vis d'eux. Exécute la plupart du temps correctement les ordres reçus, applique en général impeccablement les règlements tout en les critiquant parfois.	Loyal, et respectueux vis-à-vis de tout le monde. Exécute les ordres et les règlements et si nécessaire plus dans leur esprit qu'à la lettre. Incite également les autres à un esprit de discipline.	Loyal et impartial vis-à-vis de tout le monde en toute circonstance. Essaie toujours de comprendre et de réaliser le sens profond des ordres et des règlements. Se distingue par son esprit de discipline qu'il fait régner chez ses collaborateurs.	2		

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
11. Disponibilité	N'accepte que très difficilement les obligations spécifiques de la vie militaire et essaie de s'y soustraire. N'est pas disponible pour de nouvelles missions, surtout si celles-ci entraînent des contraintes supplémentaires dans la vie personnelle ou familiale. Ne pense qu'à ses propres intérêts.	Exécute seulement les obligations embarrassantes s'il y est obligé. Se décharge des nouvelles missions engendrant des obligations supplémentaires.	Accepte généralement sans maugrér les obligations de la vie militaire de manière positive (ou neutre ?) Se montre généralement disponible pour de nouvelles missions même si elles imposent des contraintes supplémentaires dans la vie personnelle ou familiale. Tient compte le plus souvent des intérêts communs et pas uniquement de ses intérêts personnels.	Remplit correctement toutes ses obligations. Totalemment disponible pour de nouvelles missions comportant des contraintes supplémentaires.	Exécute de bon cœur toutes les obligations imprévues de la vie militaire. Recherche spontanément de nouvelles missions même s'ils entraînent des obligations supplémentaires.	3		
	Manifeste très peu d'intérêt ou d'enthousiasme pour les missions qui lui sont confiées.	Met souvent ses propres intérêts au premier plan. Manifeste souvent un manque d'intérêt pour sa fonction.	Manifeste en général de l'intérêt pour son travail et pour les missions qui lui sont confiées.	Donne la priorité à l'intérêt commun. Passionné par son travail.	Fait toujours passer les intérêts communs avant les siens. Manifeste beaucoup d'intérêt et d'enthousiasme pour de nouveaux défis.			
	Rigide, a beaucoup de mal à s'adapter aux nouvelles situations.	Prend une attitude peu souple et rencontre par la suite pas mal de problèmes pour s'adapter aux changements.	S'adapte sans problèmes dans la plupart des cas aux changements et aux nouvelles situations.	Accepte facilement les changements et les nouvelles missions.	Très souple, toujours prêt à s'adapter aux nouvelles situations.			
	Total							/ 250
								/ 100

TABLEAU 3 : GRILLE D'APPRECIATION DU CANDIDAT VOLONTAIRE DU CADRE ACTIF

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
1. Présentation	Tenue toujours sale ou non réglementaire.	Tenue laissant souvent à désirer avec des accessoires non réglementaires.	Tenue généralement soignée et correcte.	Tenue soignée et correcte, portée avec fierté.	Tenue toujours impeccable, portée avec élégance.		1	
	Présentation douteuse et manque de soins corporels. S'exprime de manière incorrecte et inintelligible. Parle toujours en patois. Est presque toujours grossier, impoli et vulgaire.	Présentation dominant fréquemment une impression de négligé. S'exprime en général correctement mais a un vocabulaire limité. Parle parfois en patois. Est régulièrement impoli et manifeste peu de tact.	Présentation le plus souvent soignée. S'exprime en général de manière intelligible et correcte. Est généralement correct dans ses relations avec autrui.	Donne l'impression générale d'une présentation particulièrement soignée. S'exprime clairement dans un langage correct. Poli et attentionné.	Présentation toujours soignée et exemplaire. S'exprime très aisément et clairement dans un langage correct et soigné. Très poli et très attentionné.			
2. Equilibre	Attitude qui fait preuve d'une grande instabilité et d'un manque flagrant de maturité. Instabilité émotionnelle. Prend vite peur et perd son sang-froid en situation de stress. Est vite découragé, déprimé ou pessimiste.	Réagit souvent de façon impulsive et sans réfléchir. Perd fréquemment le contrôle de soi surtout dans des situations exigeantes. Sautes d'humeur selon les circonstances.	En général caractères stable mais réagit parfois de façon impulsive. Reste en général calme et maître de lui-même. Conserve le plus souvent son sang-froid dans des circonstances difficiles. Généralement optimiste.	Pèse les conséquences de chaque décision. Donne toujours une impression calme et rassurante dans des circonstances normales. Conserve son optimisme en toute circonstance.	Fait preuve par son attitude et ses décisions d'une grande maturité. Conserve son calme et la maîtrise de soi, même dans les circonstances difficiles. Ne perd jamais son sang-froid. Toujours positif, manifeste un optimisme rayonnant.	2		
	Manque total de bon sens. Esprit très lent et borné. Ne comprend, même après de nombreuses explications, que partiellement le problème. Désordonné, agit sans aucune méthode.	Ses décisions font régulièrement preuve d'un manque de bon sens. A régulièrement besoin d'explications supplémentaires avant de saisir le problème. Travaille souvent sans ordre ni méthode.	Fait généralement preuve de bon sens. Comprend dans la plupart des cas ce qu'on attend de lui. Travaille habituellement de façon ordonnée et méthodique.	Tous ses actes témoignent de bon sens. Saisit relativement vite ce qu'on lui demande. Essaie d'aborder les choses de façon organisée.	Fait toujours preuve de bon sens et d'intelligence. Saisit vite ce qu'on lui demande ainsi que la portée. Minutieux. Travaille toujours de façon systématique.			
3. Capacités intellectuelles						2		

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
4. Rendement	<p>Mou, paresseux et apathique. Ne fait jamais que le strict minimum, doit toujours être contrôlé.</p> <p>N'achève jamais ce qu'il commence; indécis.</p> <p>Travaille lentement et inefficacement. Est vite découragé par les difficultés.</p>	<p>Engagement inconstant, doit être suivi de près.</p> <p>A régulièrement besoin d'être poussé, manifeste peu d'esprit de prestation.</p> <p>Aborde les choses lentement mais perd parfois vite son courage.</p>	<p>Généralement actif mais doit être contrôlé de temps en temps.</p> <p>Achève en général ce qu'il entreprend.</p> <p>Travaille le plus souvent efficacement et à un rythme normal.</p>	<p>Actif et dynamique.</p> <p>S'efforce de réaliser de bonnes prestations.</p> <p>Visé l'efficacité et la rapidité.</p>	<p>Energique, dynamique et débrouillard.</p> <p>Grande ardeur au travail; persévérant également dans des circonstances difficiles.</p> <p>Travaille toujours avec rapidité et efficacité.</p>	4		
5. Conscience professionnelle	<p>Peu sérieux dans l'exécution de ses tâches et ne s'en sent pas responsable.</p> <p>Peu digne de confiance.</p> <p>Ne connaît que ses droits.</p> <p>N'a aucun souci de la qualité de son travail.</p> <p>Ne prend pas soin du matériel qui lui est confié.</p>	<p>Essais de travailler sérieusement mais ne se sent pas lié.</p> <p>La confiance qui lui est faite est souvent déçue.</p> <p>Attache plus d'importance à ses droits qu'à ses devoirs.</p> <p>La qualité de son travail n'est pas son souci majeur.</p> <p>Reconnaît les avantages d'un matériel bien entretenu mais ne fait aucun effort dans ce domaine.</p>	<p>Fait généralement du bon travail qu'il prend à cœur.</p> <p>Est habituellement digne de confiance.</p> <p>Se soumet le plus souvent aux obligations imposées.</p> <p>Généralement soucieux de la bonne exécution des tâches.</p> <p>Porte la plupart du temps l'attention voulue au matériel qui lui est confié.</p>	<p>Collaborateur sérieux avec un sens des responsabilités.</p> <p>Digne de confiance.</p> <p>Remplit correctement ses devoirs.</p> <p>La qualité du travail est son premier souci.</p> <p>Agit de sorte que le matériel qui lui est confié est maintenu en bon état.</p>	<p>Très soucieux du travail qui lui est confié.</p> <p>Personne sur laquelle on peut compter en toute circonstance.</p> <p>Remplit plus que son devoir.</p> <p>Fait non seulement du bon travail, mais stimule également les autres à en faire de même.</p> <p>En toute circonstance, prend soin efficacement des moyens matériels employés.</p>	3		
6. Sociabilité	<p>Aucun esprit d'équipe, incapable de coopérer avec d'autres.</p> <p>Rencontre de gros problèmes pour établir des relations humaines.</p> <p>Ne parvient pas à s'intégrer dans le milieu militaire.</p>	<p>Reconnaît l'avantage de coopérer, mais n'y arrive pas toujours.</p> <p>Prend souvent une position réservée et se replie sur lui-même.</p> <p>Rencontre souvent des problèmes pour s'intégrer dans le milieu militaire.</p>	<p>Manifeste généralement un esprit d'équipe et s'efforce de travailler en groupe de façon appliquée.</p> <p>Ne rencontre habituellement pas de grands problèmes pour établir des relations humaines.</p> <p>Trouve généralement sa place dans le milieu militaire.</p>	<p>Possède un bon esprit d'équipe et coopère de façon harmonieuse.</p> <p>Prend l'initiative dans les contacts sociaux.</p> <p>Est entièrement intégré dans le milieu militaire.</p>	<p>Manifeste un esprit d'équipe communicatif et incite les autres à coopérer.</p> <p>Contacts sociaux très aisés.</p> <p>Evolue avec aisance dans le milieu militaire.</p>	3		

Critères	Niveau de score					Score	Coeffi- cient	Score pondéré
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
7. Sens de la discipline	Aucun sens de la discipline. Critique toujours les ordres et évite de les exécuter.	Exécute en général passivement les ordres reçus.	Exécute en généralement les ordres reçus de façon correcte mais les critique parfois.	Exécute les ordres consciencieusement.	Recherche dans l'exécution des ordres et des règlements à les appliquer suivant leur esprit.	3		
	Ne tient pas compte des règlements. Punitions fréquentes pour motifs graves.	S'en tient surtout à la lettre du règlement.	Applique en général correctement les règlements, peu de punitions.	Essaie de comprendre également le sens profond des règlements.	Absence de punitions.			
8. Disponibilité	Ne manifeste aucun respect pour ses supérieurs et ne se sent pas lié par ses engagements.	Critique fréquemment ses chefs et ne remplit pas ses engagements.	Est habituellement respectueux vis-à-vis de ses chefs et respecte ses engagements.	Sincère et loyal vis-à-vis de tout le monde.	Honnête et loyal en toute circonstance, en fait un point d'honneur.	3		
	N'accepte que très difficilement les obligations spécifiques de la vie militaire et essaie de s'y soustraire.	Exécute seulement les obligations embarrassantes qui lui sont imposées.	Accepte généralement sans maugrérer les obligations de la vie militaire.	Remplit correctement les obligations de la vie militaire.	Exécute toutes les obligations avec enthousiasme et est très disponible.			
	Ne pense qu'à ses propres intérêts.	Met souvent ses propres intérêts au premier plan.	Tient compte le plus souvent des intérêts communs et pas uniquement de ses intérêts personnels.	Donne sa juste place à l'intérêt commun.	Fait toujours passer les intérêts communs au premier plan.			
	Ne manifeste pas d'intérêt ou d'enthousiasme pour les missions qui lui sont confiées.	Manifeste souvent un manque d'intérêt pour sa tâche habituelle.	Se montre généralement disponible pour les tâches et les missions habituelles.	Manifeste de l'intérêt pour de nouvelles tâches et missions.	Recherche de nouveaux défis avec intérêt et enthousiasme.			
	Ne sort que difficilement de la routine et n'accepte pas de changer ses habitudes.	Accepte en général les changements mais rencontre souvent des problèmes pour s'y adapter.	S'adapte sans trop de problème aux changements et aux nouvelles situations.	Accepte facilement les changements nécessaires et les nouvelles missions.	Toujours prêt à s'adapter aux nouvelles circonstances, souple à réagir aux changements.			
Total							/ 200	
Score final							/ 100	

Bijlage bij het koninklijk besluit van 21 december 2006 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het statuut van de kandidaat-militairen

Bijlage B bij het koninklijk besluit van 13 november 1991 tot bepaling van de regels die gelden bij de beoordeling van de karakteristieke hoedanigheden van de kandidaten van de krijgsmacht

TABEL 1 : BEOORDELINGSROOSTER KANDIDAAT-OFFICIER VAN HET ACTIEF KADER OF VAN HET RESERVEKADER

Criteria	Scoreniveaus					Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
1. Voorkomen Kledij die een indruk van algemene nalatigheid verraadt. Onfris persoonlijk uiterlijk of gebrek aan persoonlijke hygiëne. Is grof en onwellewend. Gebrek aan levensstijl.	Kledij die dikwijls aanleiding geeft tot opmerkingen. Uiterlijk dat vaak minder verzorgd is. Getuigt regelmatig van gebrek aan opvoeding en tact.	Over het algemeen verzorgde en correcte kledij. Doorgaans verzorgd uiterlijk	Verzorgde en correcte kledij, met elegante gedragen. Besteedt steeds bijzondere zorg aan het uiterlijk. Voorkomend en hoffelijk.	Steeds onberispelijke kledij op gedistingeerde wijze gedragen. Uiterlijk dat steeds keurig en voorbeeldig is. Zeer voorkomend en voornaam.	1			
2. Evenwicht Houding die getuigt van onstabielheid en gebrek aan maturiteit. Vertoont een gebrek aan emotionele standvastigheid. Geraakt in paniek en verliest zijn koelbloedigheid in stresserende omstandigheden. Is snel ontmoetigd en teneergebracht. Twijfelt regelmatig aan de eigen mogelijkheden.	Reageert vaak impulsief, zonder goed nadenken en oppervlakkig. Verliest gemakkelijk zijn zelfcontrole. Af en toe gebrek aan koelbloedigheid in moeilijke omstandigheden. Is dikwijls humeurig.	Getuigt van voldoende maturiteit. Heeft een gezond en doorgaans juist oordeel. Is kalm en getuigt meestal van zelfbeheersing. Blijft meestal koelbloedig in moeilijke omstandigheden.	Analyseert uitvoerig de gevolgen van elke beslissing. Geeft steeds een rustige en zelfzekere indruk. Verliest nooit zijn koelbloedigheid. Blijft onder alle omstandigheden optimistisch.	Zijn totale houding en zijn beslissingen getuigen van een grote maturiteit. Straalt de rust en de zelfverzekertheid ook uit. Bewaart zelfs in de moeilijkste omstandigheden zijn kalmte en zelfbeheersing. Zet door zijn houding anderen ook aan tot optimisme en positief denken. Weet zijn zelfvertrouwen op anderen over te dragen.	2			
3. Dynamisme Geeft regelmatig een futloze en lome indruk en vertoont gebrek aan vitaliteit. Tracht steeds zijn inzet tot het minimum te beperken en moet bijna permanent gecontroleerd worden; brengt dikwijls zijn tijd in ledigheid door. Werkt te traag en ondoeltreffend. Geeft snel op bij het ondervinden van problemen.	Wisselvallige inzet waardoor begeleiding aangewezen is. Geeft zich niet ten volle, is dikwijls terughoudend. Voert het werk meestal goed uit maar langzaam. Beschikt over onvoldoende energie om door te zetten.	Pakt de zaken meestal actief en dynamisch aan. Werkt meestal goed door en tracht tijdverlies te vermijden. Werkt doorgaans doeltreffend op het normale ritme. Laat zich niet vlieg ontmoedigen door problemen.	Is actief en dynamisch. Zet zich ten volle in. Streeft naar doeltreffendheid ook snelheid na. Laat zich zelden afschrikken door moeilijkheden.	Is steeds boordevol energie en biedt zich vrijwillig aan voor bijkomend werk. Gebruikt zijn tijd steeds zeer oordeelkundig. Werkt in alle omstandigheden snel en efficiënt. Zet steeds onverdroten verder en wordt door moeilijkheden gestimuleerd.	2			

Criteria	Scoreniveaus					Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
4. Zin voor initiatief	Neemt dikwijls een afwachende houding aan of is tevreden met lijdzzaam toekijken. Stelt zich meestal tevreden met een uitvoerende rol, zonder enige zin voor initiatief.	Neemt af en toe wel initiatief maar ondergaat nog frequent de situatie.	Neemt doorgaans de nodige initiatieven om zijn opdracht tot een goed einde te brengen.	Aarzelt niet om op het gepaste ogenblik initiatief te nemen.	Grijpt iedere mogelijkheid tot het nemen van initiatief met beide handen aan.	2		
	Indien tot enig initiatief, meestal misplaatst of onaangepast. Heeft ernstige problemen om zich bij moeilijkheden uit de slag te trekken.	Neemt soms initiatief maar dan van een middelmatige kwaliteit. Heeft vaak moeite om zich uit de problemen te redden.	De initiatieven getuigen meestal van voldoende doorzicht. Vindt meestal een oplossing voor alle courante problemen.	Neemt initiatieven die steeds weloordacht zijn. Weet voor elk probleem een oplossing te vinden.	De initiatieven getuigen van intelligentie en scherp doorzicht. Vindt snel voor elk probleem een passende oplossing.			
5. Intellectuele capaciteiten	Zeer beperkte intelligentie en traag van begrip. Vat niet alle aspecten van het probleem.	Vat het probleem tamelijk vlug maar niet altijd de volledige draagwijdte.	Bezit voldoende intelligentie om de meeste aspecten van het probleem te vatten.	Vat snel het probleem in al zijn aspecten.	Alerte geest. Vat snel en correct alle aspecten van het gestelde probleem.	2		
	Niet de minste zin voor synthese. Vertoont een gebrek aan realiteitszin en gezond oordeel.	Laat zich zeer dikwijls door details afleiden.	Heeft nogal zin voor synthese. Geeft meestal blijk van gezond verstand en beoordeelt de zaken doorgaans correct.	Onderscheidt snel het belangrijke van het bijkomstige. Weet de zaken objectief en juist te beoordelen.	Dringt zeer vlug tot het essentiële door. Heeft een zeer scherpzinnig oordeel.			
	Is slordig en werkt zonder methode. Kan het werk niet organiseren.	Werkt gewoonlijk met orde maar een methodische aanpak ontbreekt vaak. Is weinig bekommerd om een goede organisatie.	Werkt gewoonlijk met orde en methode. Heeft voldoende zin voor organisatie.	Pakt alles planmatig aan. Bezit ruine pedagogische kwaliteiten.	Zijn ganse aanpak getuigt van een doorgedreven zin voor orde en planning. Is steeds bezorgd voor een goede organisatie en coördinatie. Heeft het talent om kennis en vaardigheden vlot op anderen over te dragen.			
	Kan helemaal geen kennis of vaardigheden op anderen overdragen. Drukt zich uit op een verwarde wijze en gebruikt frequent geswets taal. Maakt veel taalfouten en heeft een beperkte woordenschat.	Bezit beperkte pedagogische kwaliteiten. Is verstaanbaar maar gebruikt vaak een weinig verzorgde taal.	Kan de courante zaken redelijk goed aan anderen uitleggen. Drukt zich doorgaans duidelijk en verstaanbaar uit in een correcte taal.	Drukt zich klaar en duidelijk uit in een keurige taal. Stelt doorgaans duidelijk en correct op.	Drukt zich in alle omstandigheden vloeiend uit in een onberispelijke en zwieterse taal. Schrift zeer gemakkelijk en stelt duidelijk, bondig en elegant op.			

Criteria	Scoreniveaus				Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8			
6. Zin voor beslissing	Treedt steeds aarzelend en besluiteloos op. Kan zeer moeilijk een keuze maken. Wacht meestal tot de anderen in zijn plaats een beslissing nemen. Neemt vaak slechte beslissingen en handhaaft deze tegen alle logica in. Verandert snel van mening en is onstandvastig in zijn beslissingen.	Heeft vaak problemen om tot een beslissing te komen en neemt te dikwijls een afwachtende houding aan. Neemt soms een goede beslissing maar heeft het moeilijk op erop terug te komen indien noodzakelijk. Is gemakkelijk beïnvloedbaar.	Kan in de gewone omstandigheden meestal een goede beslissing nemen. Kan over het algemeen op zijn beslissing terugkeren als dit noodzakelijk blijkt. Weet wat hij wil.	Neemt snel een goede beslissing. Deslist na analyse van de situatie en houdt ook rekening met de mening van anderen. Treedt meestal vastberaden op.		2	
7. Verantwoordelijkheidsbef	Is zich niet bewust van de draagwijdte van zijn beslissingen en zijn handelingen. Reageert onbezonnen en impulsief. Geen enkele zin voor verantwoordelijkheid of schuift deze af op anderen. Draagt geen zorg voor de hem toevertrouwde materiële middelen. Heeft geen respect voor zijn werkomgeving. Is niet bekommerd om de veiligheid en het welzijn van zijn personeel. Maakt nooit af wat hem toevertrouwd werd.	Is weinig onbekommerd om de gevolgen van zijn daden of beslissingen. Ontwijd vaak zijn verantwoordelijkheden. Heeft het moeilijk zijn ongelijk of fouten te erkennen. Draagt alleen zorg voor de materiële middelen en de werkomgeving als hij er zelf baat bij vindt. De veiligheid en het welzijn van zijn personeel zijn niet zijn voornaamste zorg. Maakt regelmatig de hem toevertrouwde taken niet af.	Is zich doorgaans bewust van de draagwijdte van zijn beslissingen en zijn handelingen. Neemt meestal zijn verantwoordelijkheid op en draagt de gevolgen ervan. Kan doorgaans zijn ongelijk en fouten erkennen. Draagt gewoonlijk zorg voor de hem toevertrouwde middelen en brengt respect op voor zijn werkmilieu. Is doorgaans bekommerd om de veiligheid en het welzijn van het hem toevertrouwde personeel. Maakt over het algemeen de toegewezen taken af.	Is zich steeds bewust van de draagwijdte van zijn beslissingen en handelingen. Kan bijkomende verantwoordelijkheden aan. Waakt over de goede staat van de hem toevertrouwde middelen en van zijn omgeving. Waakt over de veiligheid en het welzijn van het personeel onder zijn bevel. Maakt steeds af wat hem toevertrouwd werd.		3	

Criteria	Scoreniveaus				Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8			
8. Gezag	<p>Heeft niet het minste gezag. Wordt vaak gecontesteerd of belachelijk gemaakt.</p> <p>Kan geen leiding nemen van een groep om de taak tot een goed einde te brengen.</p> <p>Zijn voorstellen en beslissingen worden zelden gevolgd.</p>	<p>Heeft vaak problemen om zijn gezag te laten gelden.</p> <p>Heeft problemen om de leiding van een groep te nemen.</p> <p>Zijn voorstellen en beslissingen worden vaak betwist.</p>	<p>Kan meestal zijn gezag laten gelden in normale omstandigheden.</p> <p>Leidt in normale omstandigheden doorgaans probleemloos een groep.</p> <p>Zijn voorstellen en beslissingen worden doorgaans gevolgd.</p>	<p>Kan in alle omstandigheden zijn gezag laten gelden.</p> <p>Leidt in alle omstandigheden probleemloos een groep.</p> <p>Zijn voorstellen en beslissingen staan boven elke contestatie.</p>	3		
9. Communicatievaardigheid	<p>Totaal gebrek aan ploeggeest en aan inzet om met anderen samen te werken.</p> <p>Ileecht niet de minste belangstelling voor intermenselijke relaties en heeft grote problemen om deze op te bouwen.</p> <p>Kan zich niet integreren in het militair milieu.</p>	<p>Werkt in ploeg indien hij er zelf baat bij vindt.</p> <p>Eerkent de voordelen van goede menselijke relaties maar stelt zich vaak terughoudend op.</p> <p>Heeft vaak problemen om zich in het militair milieu te integreren.</p>	<p>Geeft meestal blijk van ploeggeest en kan zonder problemen met anderen samenwerken.</p> <p>Ileecht meestal belang aan menselijke relaties en kan deze doorgaans gemakkelijk opbouwen.</p> <p>Is voldoende geïntegreerd in het militair milieu en vindt doorgaans zijn plaats binnen de groep.</p> <p>Heeft over het algemeen oog voor de anderen en hun problemen.</p>	<p>Bezit een goede ploeggeest en stimuleert de samenwerking.</p> <p>Stelt de intermenselijke relaties op de voorgrond en neemt het initiatief bij het leggen van contacten.</p> <p>Is volledig geïntegreerd in het militair milieu.</p> <p>Is bezorgd om anderomans problemen en houdt er rekening mee.</p>	3		
10. Zin voor discipline	<p>Niet het minste respect voor de chef en vaak gebrek aan loyaliteit, ook ten opzichte van medewerkers.</p> <p>Getuigt van een ernstig gebrek aan discipline. Betvist en bekritiseert steeds beslissingen en tracht ze niet uit te voeren. Stoort zich niet aan de reglementen.</p> <p>Is laks en kan zeer moeilijk tucht afdwingen binnen de groep.</p>	<p>Heeft doorgaans respect voor de anderen maar is weinig loyaal vooral ten opzichte van zijn medewerkers. Neemt dikwijls een partijdige houding aan.</p> <p>Voert dikwijls bevelen en reglementen alleen uit omdat het moet of omdat het hem zint. Houdt zich hierbij meer aan de letter dan aan de geest.</p> <p>Zet ook de anderen niet aan tot zelftucht.</p>	<p>Heeft doorgaans respect voor zijn chefs en is gewoonlijk loyaal en rechtvaardig ten opzichte van hen.</p> <p>Voert de bevelen over het algemeen correct uit en past de reglementen doorgaans correct toe maar bekritiseert ze soms.</p> <p>Kan meestal de medewerkers tot de nodige discipline aanzetten bij de uitvoering van een taak.</p>	<p>Loyaal, onpartijdig en respectvol tegenover iedereen.</p> <p>Voert gewetensvol bevelen en reglementen uit, zonedig meer naar de geest dan naar de letter.</p> <p>Spoort ook de anderen aan tot discipline.</p>	2		

Criteria	Scoreniveaus					Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
11. Beschikbaarheid	Aanvaardt met grote tegenzin de specifieke militaire verplichtingen en tracht eraan te ontsnappen.	Voert hinderlijke verplichtingen slechts uit indien ertoe gedwongen.	Aanvaardt meestal zonder morren de verplichtingen van het militair milieu.	Komt al zijn verplichtingen correct na.	Voert opgeruimd al het onvoorziene van het militair leven uit.	3		
	Is niet beschikbaar voor nieuwe opdrachten, vooral niet wanneer deze nieuwe verplichtingen op persoonlijk of familiaal vlak met zich meebrengen.	Tracht nieuwe opdrachten met bijkomende verplichtingen op anderen af te wentelen.	Is doorgaans beschikbaar voor nieuwe opdrachten ook indien deze bijkomende persoonlijke of familiale verplichtingen met zich meebrengen.	Staat volledig open voor nieuwe opdrachten met bijkomende verplichtingen.	Zoekt spontaan nieuwe opdrachten en uitdagingen met bijkomende verplichtingen op.			
	Denkt alleen aan het eigen belang.	Stelt dikwijls het eigen belang voorop.	Houdt over het algemeen rekening met de algemene belangen en niet alleen met de persoonlijke.	Geeft voorrang aan het algemeen belang.	Stielt het algemeen belang steeds op het voorplan.			
	Toont weinig belangstelling of enthousiasme voor de hem toegewezen taken.	Heeft vaak een gebrek aan belangstelling voor zijn taak.	Stelt doorgaans belang in zijn werk en in de hem toevertrouwde zaken.	Is enthousiast over zijn werk.	Zijn enthousiasme en belangstelling voor zijn werk worden door nieuwe uitdagingen extra gestimuleerd.			
	Neemt een starre houding aan en heeft zeer veel problemen om zich aan nieuwe situaties aan te passen.	Neemt een weinig soepele houding aan en heeft daardoor aanzienlijke problemen om zich aan een wisselende omgeving aan te passen.	Past zich meestal zonder problemen aan aan veranderingen en nieuwe omstandigheden.	Aanvaardt vlot veranderingen en nieuwe opdrachten.	Is zeer flexibel en steeds bereid om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden.			
Totaal								/ 250
Eindscore								/ 100

TABEL 2 : BEOORDELINGSROOSTER KANDIDAAT-ONDEROFFICIER VAN HET ACTIEF KADER OF VAN HET RESERVEKADER

Criteria	Scoreniveaus				Score	Coëfficiënt	Gewogen score	
	1-2	3-4	5-6	7-8				9-10
1. Voorkomen	Onverzorgde kledij die een indruk van algemene nalatigheid veraaft.	Kledij die dikwijls aanleiding geeft tot opmerkingen.	Over het algemeen verzorgde en correcte kledij.	Verzorgde en correcte kledij, met fierheid gedragen.	1	1	Steeds onberispelijke kledij met elegante gedragen.	
	Onfris persoonlijk uiterlijk of gebrek aan persoonlijke hygiëne.	Uiterlijk dat vaak minder verzorgd is.	Doorgaans verzorgd uiterlijk	Besteedt steeds bijzondere zorg aan het uiterlijk.				Uiterlijk dat steeds keurig en voorbeeldig is.
	Is grof, ongemaniert of maakt vulgare opmerkingen. Gebrek aan levenssij	Getuigt regelmatig van gebrek aan opvoeding en tact.	Is meestal beleefd en getuigt van een goede opvoeding.	Voorkomend en welopgevoed.				Is uiterst beleefd en hoffelijk.
2. Evenwicht	Houding die getuigt van onstabieliteit en gebrek aan maturiteit.	Reageert vaak impulsief en ondoordacht.	Getuigt van voldoende persoonlijk evenwicht en maturiteit.	Overweegt grondig gevolgen van zijn beslissing.	2	2	Geeft blijk van een grote maturiteit in zijn houding en beslissingen.	
	Vertoont een gebrek aan emotionele standvastigheid.	Verliest gemakkelijk zijn zelfcontrole.	Is kalm en getuigt meestal van zelfbeheersing.	Geeft steeds een rustige en zelfzekere indruk.				Straalt de rust en de zelfverzekerdheid ook uit.
	Geraakt snel in paniek en verliest zijn koelbloedigheid in stresserende omstandigheden.	Af en toe gebrek aan koelbloedigheid in moeilijke omstandigheden.	Blijft meestal koelbloedig in moeilijke omstandigheden.	Verliest nooit zijn koelbloedigheid.				Bewaart zelfs in de moeilijkste omstandigheden zijn kalmte en zelfbeheersing.
3. Dynamisme	Is snel ontmoedigd en teneergedrukt. Eerder pessimistisch.	Is dikwijls humeurig.	Bekijkt alles doorgaans optimistisch.	Blijft steeds optimistisch.	2	2	Straalt optimisme en positief denken uit.	
	Twijfelt snel aan de eigen mogelijkheden.	Twijfelt soms aan de eigen capaciteiten.	Weet zijn eigen capaciteiten nogal juist in te schatten.	Behoudt in alle omstandigheden zijn zelfvertrouwen.				Straalt zelfvertrouwen uit.
	Geeft regelmatig een futloze en lome indruk en vertoont gebrek aan vitaliteit.	Wisselvalge inzet waardoor regelmatig opvolging noodzakelijk is.	Pakt de zaken meestal actief en dynamisch aan.	Is actief en dynamisch.				Is altijd actief, dynamisch en boordevol energie.
	Doet meestal alleen het strikte minimum en moet bijna permanent gecontroleerd worden; is dikwijls nietsdoende.	Moet vrij vaak aangespoord worden tot regelmatig werk.	Werkt meestal door en tracht tijdverlies te vermijden.	Verliest geen tijd met nietsdoen.			Gebruikt zijn tijd steeds zeer oordeelkundig.	
	Werk te traag en ondoeltreffend.	Voert het werk meestal goed uit maar langzaam.	Werkt doorgaans doeltreffend op het normale ritme.	Streeft naar doeltreffendheid ook snelheid na.				Werkt steeds snel en efficiënt.
	Geeft snel op bij het ondervinden van problemen.	Zet niet genoeg door in moeilijke omstandigheden.	Laat zich niet vlug ontmoedigen door problemen.	Laat zich zelden afschrikken door moeilijkheden.				Houdt steeds vol en zet verbeteringen door.

Criteria	Scoreniveaus					Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
4. Zin voor initiatief	Neemt een afwachtende houding aan en kijkt lijdzaam toe. Voert uit, meestal zonder de minste zin voor initiatief. Indien tot enig initiatief, meestal misplaatst of onaangepast. Blijft bij de pakken zitten bij moeilijkheden; weet zich niet uit de slag te trekken.	Neemt af en toe wel initiatief maar blijft nog te dikwijls afwachtend toekijken. Neemt soms initiatieven maar dan van twijfelachtige kwaliteit. Heeft meestal moeite om zich uit de problemen te redden.	Neemt doorgaans de nodige initiatieven om zijn opdracht tot een goed einde te brengen. De initiatieven getuigen meestal van voldoende doorzicht. Weet zich in de meeste gevallen erdoor te slaan.	Arzelt niet om op het gepaste ogenblik initiatief te nemen. Initiatieven die altijd goed en passend zijn. Weet voor elk probleem een oplossing te vinden.	Is boordevol initiatief en wendt dit steeds op het juiste ogenblik aan. De initiatieven getuigen van intelligentie en scherp doorzicht. Vindt voor elk probleem een passende oplossing.		2	
5. Intellectuele capaciteiten	Is zeer traag van begrip en beperkt. Begrijpt zelfs na uitvoerige uitleg maar gedeeltelijk het probleem. Vertoont een ernstig gebrek aan realiteitszin en gezond oordeel. Is slordig en werkt meestal zonder enige methode. Kan helemaal geen kennis of vaardigheden op anderen overdragen. Drukt zich uit op een weinig verstaanbare wijze en meestal in gewesttaal. Maakt veel storende taalfouten.	Heeft regelmatig behoefte aan uitgebreide bijkomende uitleg. Heeft zin voor realiteit maar maakt frequent beoordelingsfouten. Werkt gewoonlijk met orde maar een methodische aanpak ontbreekt vaak. Bezit beperkte pedagogische capaciteiten. Alhoewel meestal verstaanbaar, heeft het toch vaak moeilijk om zich correct uit te drukken. Beperkte woordenschat en kennis van de spraakkunst. Stelt onduidelijk op en in een banale stijl.	Begrijpt doorgaans wat men van hem verlangt. Geeft meestal blijk van gezond verstand en beoordeelt de zaken doorgaans correct. Werkt gewoonlijk met orde en methode. Kan de courante zaken redelijk goed aan anderen uitleggen. Drukt zich doorgaans op duidelijke en verstaanbare wijze uit. Normale woordenschat en weinig taalfouten. Stelt doorgaans correct op.	Vat snel het gevraagde. Tracht in zijn beoordeling alle aspecten te benaderen. Pakt alles planmatig aan. Bezit ruime pedagogische capaciteiten. Drukt zich klaar en duidelijk uit in een correcte taal. Bezit een ruime woordenschat. Stelt correct en duidelijk op.	Vat snel wat men van hem verlangt en doorgrondt alle aspecten ervan. Is scherpzinnig. Zijn ganse aanpak getuigt van een doorgedreven zin voor orde en planning. Heeft instructeurscapaciteiten en treedt als onderrichter op voor medewerkers. Drukt zich vloeiend uit in een onbertspelijke taal. Stelt bondig en duidelijk op.		2	

Criteria	Scoreniveaus					Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
6. Zin voor beslissing	Treedt steeds aarzelend en besluiteloos op. Kan nooit een keuze maken. Wacht altijd tot de anderen in zijn plaats een beslissing nemen. Neemt slechte beslissingen en handhaaft deze tegen alle logica in. Verandert snel van mening en is onstandvastig in zijn beslissingen.	Komt moeilijk tot een beslissing en neemt dikwijls een afwachtende houding aan. Neemt soms een goede beslissing maar heeft het moeilijk erop terug te komen indien noodzakelijk. Is zeer gemakkelijk beïnvloedbaar.	Kan in de gewone omstandigheden meestal een beslissing nemen. Neemt meestal de goede beslissing en kan over het algemeen erop terugkomen als dit noodzakelijk blijkt. Weet meestal wat hij wil.	Neemt meestal snel een goede beslissing. Tracht alle aspecten te doorgronden vooraleer een beslissing te nemen. Treedt meestal vastberaden op.	Neemt in alle omstandigheden snel een goede beslissing. Houdt rekening met alle elementen vooraleer een beslissing te nemen. Treedt steeds beslist en vastberaden op.		2	
7. Verantwoordelijkheidshesef	Is zich niet bewust van de draagwijdte van zijn beslissingen en zijn handelingen. Reageert onbezonnen en impulsief. Ontvlucht elke verantwoordelijkheid. Neemt geen enkele verantwoordelijkheid of schuift deze af op anderen. Draagt geen zorg voor de hem toevertrouwde materiële middelen. Heeft geen respect voor zijn werkomgeving.	Is weinig bekommerd om de gevolgen van zijn daden of beslissingen. Tracht dikwijls zijn verantwoordelijkheden te ontlopen. Heeft het moeilijk zijn ongelijk of fouten te erkennen. Draagt alleen zorg voor de materiële middelen en de werkomgeving als hij er zelf baat bij vindt.	Is zich doorgaans bewust van de draagwijdte van zijn beslissingen en zijn handelingen. Neemt doorgaans zijn verantwoordelijkheden op en draagt de gevolgen ervan. Kan doorgaans zijn ongelijk en zijn fouten erkennen. Draagt gewoonlijk zorg voor de hem toevertrouwde middelen en brengt respect op voor zijn werkmilieu.	Is zich steeds bewust van de gevolgen van zijn beslissingen en zijn handelingen. Kan bijkomende verantwoordelijkheden aan. Waakt over de goede staat van de hem toevertrouwde middelen en van zijn omgeving. Waakt over de veiligheid van het personeel onder zijn bevel. Maakt over het algemeen de toegewezen taken af.	Pakt de zaken weloverwogen aan en is zich steeds ten volle bewust van de draagwijdte van zijn beslissingen en daden. Neemt en draagt de volle verantwoordelijkheid in alle omstandigheden. Waakt over de goede staat van de materiële middelen en de omgeving en zet ook anderen daartoe aan. Verzekert zich in alle omstandigheden van de veiligheid van het personeel. Maakt de toegewezen taken in alle omstandigheden af binnen de gestelde termijn.		3	

Criteria	Scoreniveaus				Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8			
8. Gezag	Heeft niet het minste gezag. Wordt tegengesproken of belachelijk gemaakt wanneer hij zich laat gelden.	Boezamt weinig onzagg in en straalt ook weinig autoriteit uit.	Bezit voldoende autoriteit om in normale omstandigheden een groep te leiden en te sturen.	Kan zijn autoriteit in alle omstandigheden laten gelden.	Heeft een sterk natuurlijk gezag en wordt probleemloos als chef herkend.	3	
	Kan helemaal geen leiding nemen van een groep om de taak tot een goed einde te brengen.	Heeft ernstige problemen om de leiding te nemen oft te geven.	Zijn voorstellen en beslissingen worden vaak betwist.	Leidt probleemloos een groep.	Leidt, stuurt en animeert met succes het werk binnen de groep.		
	Zijn voorstellen en beslissingen worden nooit gevolgd.	Zijn voorstellen en beslissingen worden vaak betwist.	Zijn voorstellen en beslissingen worden meestal gevolgd.	Zijn voorstellen en beslissingen worden meestal gevolgd.	Zijn voorstellen en beslissingen staan boven elke contestatie.		
9. Communicatievaardigheid	Totaal gebrek aan ploeggeest en onbekwaam om met anderen samen te werken.	Werkt slechts in ploeg indien er toe verplicht of indien hij er zelf baat bij vindt.	Geeft meestal blijk van ploeggeest en kan zonder problemen met anderen samenwerken.	Bezit een goede ploeggeest en stimuleert de samenwerking.	Ver doorgedreven zin voor ploeggeest en samenwerking. Stimuleert door zijn aanwezigheid het rendement van de groep.	3	
	Heeft niet de minste belangstelling voor intermenselijke relaties en heeft grote problemen om deze op te bouwen.	Erkent de voordelen van goede menselijke relaties maar stelt zich vaak terughoudend op.	Hecht meestal belang aan menselijke relaties en kan deze doorgaans gemakkelijk opbouwen.	Stelt de intermenselijke relaties op de voorgrond en neemt het initiatief bij het leggen van contacten.	Hecht heel veel belang aan goede menselijke relaties en legt zeer gemakkelijk en vlot contacten.		
	Kan zich niet integreren in het militair milieu.	Heeft vaak problemen om zich in het militair milieu te integreren.	Is voldoende geïntegreerd in het militair milieu en vindt doorgaans zijn plaats binnen de groep.	Is volledig geïntegreerd in het militair milieu.	Beweegt zich vlot binnen het militair milieu.		
10. Zin voor discipline	Totaal gebrek aan sociale zin en aan eerbied voor de persoon.	Plaakt dikwijls de eigen problemen op de voorgrond.	Heeft over het algemeen ook oog voor de anderen en hun problemen.	Is bezorgd om andermans problemen en tracht er rekening mee te houden.	Staat open voor de anderen.	2	
	Niet het minste respect voor de chef en totaal gebrek aan loyaliteit ook ten opzichte van medewerkers. Is vaak onrechtvaardig en vooringenomen.	Heeft doorgaans respect voor de chef maar is weinig lokaal. Neemt dikwijls een partijdige houding aan.	Heeft doorgaans respect voor zijn chefs en is gewoonlijk lokaal en rechtvaardig ten opzichte van hen.	Lokaal en respectvol tegenover iedereen.	Is in alle omstandigheden lokaal en onpartijdig tegenover iedereen.		
	Is ongedisciplineerd; betwist en bekritiseert steeds beslissingen en tracht ze niet uit te voeren. Stoot zich niet aan de reglementen.	Voert bevelen en reglementen alleen uit omdat het moet en houdt zich hierbij meer aan de letter dan aan de geest.	Voert de bevelen over het algemeen correct uit en past de reglementen doorgaans correct toe maar bekritiseert ze soms.	Voert bevelen en reglementen uit, zonnig meer naar de geest dan naar de letter.	Tracht steeds de bedoelingen van bevelen en reglementen te begrijpen en te realiseren.		
	Is laks en kan zeer moeilijk tucht afdwingen bij de medewerkers.	Zet ook de anderen niet aan tot zelftucht.	Kan meestal de medewerkers tot de nodige discipline aanzetten bij de uitvoering van een taak.	Spoort ook de anderen aan tot discipline.	Heeft een grote zin voor zelftucht en draagt dit over op de medewerkers.		

Criteria	Scoreniveaus					Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
11. Beschikbaarheid	Aanvaardt met grote tegenzin de specifieke militaire verplichtingen en tracht eraan te ontsnappen.	Voert hinderlijke verplichtingen en slechts uit indien ertoe gedwongen.	Aanvaardt meestal zonder morren de verplichtingen van het militair milieu.	Komt al zijn militaire verplichtingen correct na.	Voert opgeruimd al het onvoorziene van het militair leven uit.		3	
	Is nooit beschikbaar voor nieuwe opdrachten, vooral niet wanneer deze nieuwe verplichtingen op persoonlijk of familiaal vlak met zich meebrengen.	Tracht nieuwe opdrachten met bijkomende verplichtingen op anderen af te wentelen.	Is doorgaans beschikbaar voor nieuwe opdrachten ook indien deze bijkomende persoonlijke of familiale verplichtingen met zich meebrengen.	Staat volledig open voor nieuwe opdrachten met bijkomende verplichtingen.	Zoekt spontaan nieuwe opdrachten met bijkomende verplichtingen op.			
	Denkt alleen aan het eigen belang.	Stelt dikwijls het eigen belang voorop.	Houdt over het algemeen rekening met de algemene belangen en niet alleen met de persoonlijke.	Geeft voorrang aan het algemeen belang.	Stelt het algemeen belang steeds op het voorplan.			
	Toont bitter weinig belangstelling of enthousiasme voor de hem toegewezen taken.	Heeft vaak een gebrek aan belangstelling voor zijn taak.	Stelt doorgaans belang in zijn werk en in de hem toevertrouwde taken.	Is enthousiast over zijn werk.	Kijkt vol belangstelling en geesdrift uit naar nieuwe uitdagingen.			
	Neemt een starre houding aan en heeft zeer veel problemen om zich aan nieuwe situaties aan te passen.	Neemt een weinig soepele houding aan en heeft daardoor aanzienlijke problemen om zich aan een wisselende omgeving aan te passen.	Past zich meestal zonder problemen aan aan veranderingen en nieuwe omstandigheden.	Aanvaardt vlot veranderingen en nieuwe opdrachten.	Is zeer flexibel en steeds bereid om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden.			
Totaal								/ 250
Eindscore								/ 100

TABEL 3 : BEOORDELINGSROOSTER KANDIDAAT-VRIJWILLIGER VAN HET ACTIEF KADER

Criteria	Scoreniveaus					Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
1. Voorkomen	Steeds slordige of niet reglementaire kledij.	Kledij die dikwijls te wensen overlaat met niet reglementaire attributen.	Over het algemeen verzorgde en correcte kledij.	Verzorgde en correcte kledij, met fierheid gedragen.	Steeds onberispelijke kledij, met elegante gedragen.	1		
	Onverzorgd persoonlijk uiterlijk en gebrek aan persoonlijke hygiëne.	Uiterlijk dat vaak een verwaarloosde indruk nalaat.	Doorgaans verzorgd uiterlijk.	Geeft de algemene indruk van bijzondere zorg voor het uiterlijk.	Voorkomen dat altijd keurig en voorbeeldig is.			
2. Evenwicht	Drukt zich op onjuiste of onverstaanbare wijze uit.	Drukt zich doorgaans correct uit maar met een beperkte woordenschat.	Drukt zich doorgaans op verstaanbare en correcte wijze uit.	Drukt zich duidelijk uit in een correcte taal.	Drukt zich vlot en duidelijk uit in een keurige en verzorgde taal.	2		
	Gebruikt steeds gewesttaal.	Gebruikt soms gewesttaal.	Is meestal correct in de omgang met anderen.	Beleefd en voorkomend.	Is uiterst beleefd en voorkomend.			
3. Intellectuele capaciteiten	Is bijna altijd grof, onbeleefd of onwellevend.	Is vaak onbeleefd en weinig tactvol.	Reageert dikwijls impulsief en ondoordacht	Overweegt de gevolgen van zijn beslissingen.	Geeft blijk van een grote maturiteit in zijn houding en beslissingen.	2		
	Zijn houding getuigt van grote onstabielheid en groot gebrek aan maturiteit.	Reageert dikwijls impulsief en ondoordacht	Doorgaans evenwichtige persoonlijkheid, maar reageert soms impulsief.	Geeft in normale omstandigheden steeds een rustige en zelfzekere indruk.	Bewaart zelfs in moeilijke omstandigheden zijn kalmte en zelfbeheersing.			
3. Intellectuele capaciteiten	Emotioneel onstandvastig. Geraakt snel in paniek en verliest zijn koelbloedigheid in stresserende omstandigheden.	Verliest vaak zijn zelfcontrole vooral wanneer onder druk gezet.	Is meestal kalm en getuigt, doorgaans van zelfbeheersing. Blijft over het algemeen koelbloedig in moeilijke omstandigheden.	Blijft onder alle omstandigheden optimistisch.	Verliest nooit zijn koelbloedigheid.	2		
	Is zeer snel ontmoedigd, ternegerdrukt of pessimistisch.	Heeft een humeur dat omslaat volgens de omstandigheden.	Geeft meestal blijk van gezond verstand.	Alle handelingen getuigen van zin voor realiteit.	Is altijd optimistisch en positief en straalt dit uit.			
3. Intellectuele capaciteiten	Totaal gebrek aan realiteitszin.	Zijn beslissingen getuigen regelmatig van een gebrek aan gezond verstand.	Begrijpt doorgaans wat men van hem verlangt.	Vat tamelijk snel het gevraagde.	Geeft altijd blijk van realiteitszin gekoppeld aan intelligentie.	2		
	Is zeer traag van begrip en beperkt. Begrijpt zelfs na uitvoerige uitleg maar gedeeltelijk het probleem.	Heeft regelmatig behoefte aan bijkomende verklaring vooraleer het probleem te vatten.	Werkt gewoonlijk op een geordende en methodische wijze.	Tracht alles planmatig te benaderen.	Vat snel het gevraagde en de draagwijdte ervan.			
3. Intellectuele capaciteiten	Is slordig en werkt zonder enige methode.	Orde en methodische aanpak ontbreken vaak.			Is minutieus. Pakt alles zeer systematisch aan.	2		

Criteria	Scoreniveaus				Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8			
4. Rendement	<p>Futloos, lui en apathisch. Doet alleen het allerminstzakelijkste en moet steeds gecontroleerd worden.</p> <p>Maakt zijn werk nooit af, is besluiteloos.</p> <p>Werkt traag en ondoeltreffend en is ontmoedigd bij de minste moeilijkheid.</p>	<p>Wisselvallige inzet, moet van nabij gevolgd worden.</p> <p>Moet regelmatig aangespoord worden en heeft weinig zin voor prestaties.</p> <p>Pakt de zaken langzaam aan maar verliest soms snel de moed.</p>	<p>Werkt meestal actief maar kan best af en toe gecontroleerd worden.</p> <p>Brengt meestal het werk tot een goed einde.</p> <p>Werkt meestal op een normaal ritme en doeltreffend.</p>	<p>Werket actief en dynamisch.</p> <p>Spant zich in om steeds goede prestaties neer te zetten.</p> <p>Streeft naar doeltreffendheid ook snelheid na.</p>	<p>Energiek, dynamisch en schrand.</p> <p>Heeft een grote werkvijver en weet ook in moeilijke omstandigheden door te zetten.</p> <p>Werket steeds snel en efficiënt.</p>	4	
5. Plichtbewustzijn	<p>Legt weinig ernst aan de dag bij de uitvoering van het werk en voelt zich er niet verantwoordelijk voor.</p> <p>Is weinig vertrouwenswaardig.</p> <p>Kent alleen zijn rechten.</p> <p>Is helemaal niet bekommerd om de kwaliteit van het geleverde werk.</p> <p>Heeft geen zorg voor het hem toevertrouwde materieel.</p>	<p>Traacht ernstig te werken maar voelt zich er nauw mee verbonden.</p> <p>Beschaamt dikwijls het vertrouwen dat in hem gesteld wordt.</p> <p>Hecht meer belang aan zijn rechten dan aan zijn plichten.</p> <p>De kwaliteit van het werk is niet zijn eerste zorg.</p> <p>Ziet wel de voordelen in van het materieel in goede staat te houden, maar doet hier toe niet de nodige inspanningen.</p>	<p>Levert meestal ernstig werk en neemt het ook ter harte.</p> <p>Is het in hem gestelde vertrouwen meestal waard.</p> <p>Onderwerpt zich doorgaans aan de opgelegde verplichtingen.</p> <p>Is over het algemeen bezorgd voor een goede afwerking van de taken.</p> <p>Respecteert doorgaans het hem toevertrouwde materieel.</p>	<p>Ernstige medewerker met verantwoordelijkheidsbesef.</p> <p>Geniet het algemeen vertrouwen.</p> <p>Komt de opgelegde verplichtingen correct na.</p> <p>De kwaliteit van het werk staat steeds vooraan.</p> <p>Zorgt dat het hem toevertrouwde materieel in goede staat blijft.</p>	<p>Is ten zeerste bezorgd voor het hem toevertrouwde werk.</p> <p>Persoon waarop men in alle omstandigheden kan rekenen.</p> <p>Doet meer dan zijn plicht.</p> <p>Levert niet alleen steeds goed werk maar stimuleert ook anderen daartoe.</p> <p>Zorgt voor een doeltreffend gebruik van de materiële middelen in alle omstandigheden.</p>	3	
6. Sociaal gedrag	<p>Totaal gebrek aan ploeggeest en onbekwaam om met anderen samen te werken.</p> <p>Heeft grote problemen om menselijke relaties op te bouwen.</p> <p>Kan zich niet integreren in het militair milieu.</p>	<p>Ziet wel de voordelen in van samenwerking maar komt er niet steeds toe.</p> <p>Stelt zich vaak gereserveerd op en is dikwijls op zichzelf teruggeplooid.</p> <p>Heeft vaak problemen om zich in het militair milieu te integreren.</p>	<p>Geeft doorgaans bijk van ploeggeest en spant zich meestal ernstig in om met anderen samen te werken.</p> <p>Ondervindt over het algemeen geen noemenswaardige problemen bij het opbouwen van intermenselijke relaties.</p> <p>Vindt meestal zijn plaats in het militair milieu.</p>	<p>Bezit een goede ploeggeest en werkt harmonisch samen met de anderen.</p> <p>Neemt het initiatief bij het leggen van contacten.</p> <p>Is volledig geïntegreerd in het militair milieu.</p>	<p>Draagt de ploeggeest uit en stimuleert de samenwerking.</p> <p>Legt zeer gemakkelijk en vlot contacten.</p> <p>Beweegt zich vlot in het militair milieu.</p>	3	

Criteria	Scoreniveaus					Score	Coëfficiënt	Gewogen score
	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10			
7. Zin voor discipline	Geen enkele zin voor tucht. Bekritiseert steeds de gegeven bevelen en tracht ze niet te moeten uitvoeren. Stoort zich niet aan de reglementen. Veevuldige straffen voor erge feiten.	Houdt zich vooral aan de letter van het reglement. Bekritiseert veelvuldig de chefs en komt regelmatig zijn verbintenissen niet na.	Past de reglementen over het algemeen correct toe. Wenig straffen.	Voert alle bevelen gewetensvol uit. Tracht ook de diepere zin van de reglementen te vatten. Is oprecht en loyaal ten opzichte van iedereen.	Sireeft in de uitvoering van de bevelen en van de reglementen de toepassing van de geest ervan na. Geen straffen.	3		
8. Beschikbaarheid	Aanvaardt met grote tegenzin de specifieke militaire verplichtingen en tracht ze te ontwijken. Denkt alleen aan het eigen belang.	Voert hinderlijke verplichtingen slechts uit indien ertoe gedwongen. Stelt dikwijls het eigen belang voorop.	Aanvaardt doorgaans zonder morren de verplichtingen van het militair leven. Houdt meestal rekening met de algemene belangen en niet alleen met de persoonlijke.	Komt zijn militaire verplichtingen correct na. Geeft het algemeen belang zijn juiste plaats.	Voert alle verplichtingen met enthousiasme uit en is zeer beschikbaar. Stelt het algemeen belang steeds op het voorplan.	2		
	Toont geen belangstelling of enthousiasme voor de hem toegevozen taken. Komt amper uit de dagelijkse sleur los, is niet bereid zijn gewoonten te veranderen.	Heeft vaak een gebrek aan belangstelling voor zijn gewone taak. Aanvaardt doorgaans veranderingen maar heeft regelmatig problemen om zich aan te passen.	Is over het algemeen beschikbaar voor alle normale taken en opdrachten. Past zich zonder noemenswaardige problemen aan aan veranderingen en nieuwe omstandigheden.	Toont belangstelling voor nieuwe taken en opdrachten. Aanvaardt vlot de nodige veranderingen of nieuwe opdrachten.	Kijkt vol belangstelling en geesdrift uit naar nieuwe uitdagingen. Steeds bereid om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden en soepel in te spelen op veranderingen.			
Totaal								/ 200
Eindscore								/ 100

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 21 décembre 2006 modifiant certaines dispositions relatives au statut des candidats militaires.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Défense,
A. FLAHAUT

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 21 december 2006 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het statuut van de kandidaat-militairen.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Landsverdediging,
A. FLAHAUT