

INFOSESSIE

Vergelijkend examen basiskader naar middenkader sessie 2024 – 2025



Voorstelling

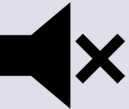



Federale Politie

Algemene Directie van het Middelenbeheer en de Informatie

Directie Personeel

Dienst Rekrutering en Selectie

Praktische afspraken

- Tijdens de presentatie:  & 
- Vragen?  via de chat! 
- Geen opname

Agenda

1. Algemene informatie
2. Selectieprocedure
3. Selectieproeven
 - Beroepsproef
 - Persoonlijkheidsproef
4. Bijkomend advies KC of DIR
5. Deliberatiecommissie
6. Cijfergegevens 2023

1. Algemene inlichtingen

Vacante plaatsen:

N : ? F : ? D : ?

Voorwaarden

- **NEW** Lid zijn van het basiskader met **minimum 3 jaar kaderanciënniteit** in het basiskader op uiterste inschrijvingsdatum (= **31 december 2023**) (basisopleiding komt niet in aanmerking - artikel II.1.2, §2, tweede lid, RPPol)
- Geen laatste evaluatie met eindvermelding 'onvoldoende' gekregen hebben
- Geen zware, nog niet uitgewiste, tuchtstraf opgelopen hebben
- In voorkomend geval, zes jaar kaderanciënniteit hebben opgebouwd na het niet slagen voor de basisopleiding voor het beoogde kader of na een ontslag of een herplaatsing wegens beroepsongeschiktheid voor het beoogde kader

Opmerkingen

- Kandidaten die niet geslaagd zijn bij een vorige selectie, kunnen hun kandidatuur opnieuw indienen
- Belangrijke aanvulling van artikel 39 van de Exoduswet:
3 kansen (vanaf wedstrijd 2015-2016)
- Nieuwe selectieprocedure (vanaf 14 september 2021): teller op nul
- Niet batig geslaagde kandidaten verliezen geen kans

2. Selectieprocedure

- Vergelijkend examen voor bevordering naar hoger kader (HINP)
- Online infosessies: 5/12/2023 en 15/12/2023
- Oproep (zie www.jobpol.be) – inschrijving tot 31/12/2023
- Start selectieproeven: 8 februari 2024
- Einde selectieproeven: augustus 2024 (?)
- Start opleiding : oktober 2024 (in principe)

3. Selectieproeven

Selectieprocedure bestaat uit **2** proeven:

- Beroepsproef
- Persoonlijkheidsproef

3.1 Beroepsproef

- Datum: 8 februari 2024
 - > beroepskennis
 - > taalkennis niet op dezelfde datum **NEW**
- Duur: ½ dag
- Waar: EXPO Kortrijk
- Rangschikking volgens het behaalde resultaat

Inhoud

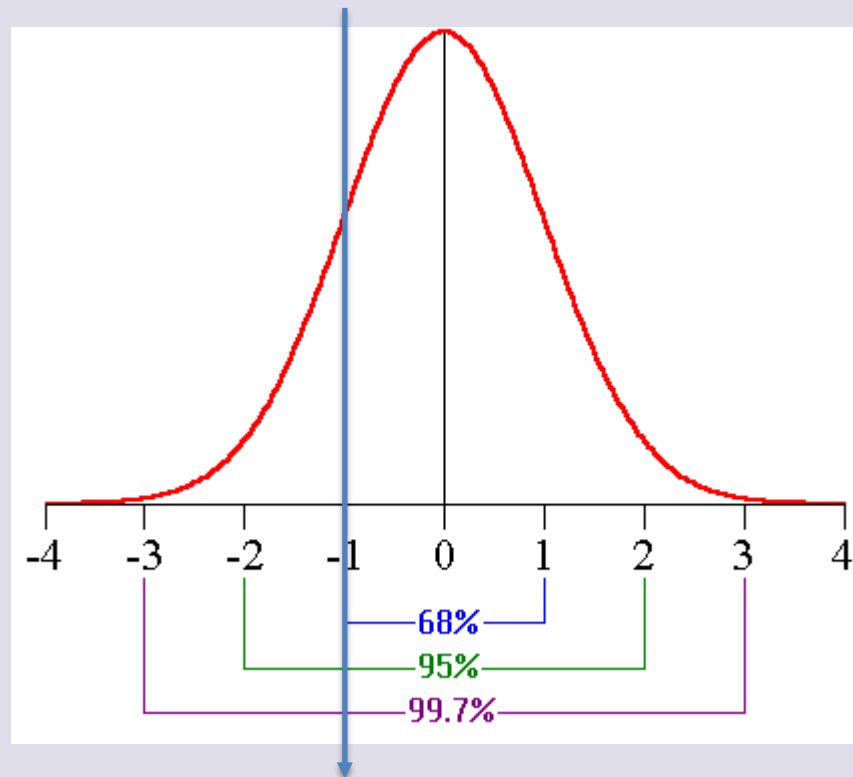
- Gesloten vragen, (half)open vragen, meerkeuzevragen en casussen
- 2 subproeven
 - = **beroepskennis** (8/2/2024)
(= gerechtelijke politie; bestuurlijke politie; organisatie /ontwikkeling & beheer)
 - = **taalkennis** (niet op datum van beroepsproef **NEW**)
- Geheel van de beroepsfacetten inherent aan de functie en het statuut van **inspecteur van politie**

! Lijst van de te kennen leerstof:
zie bijlage oproep tot kandidatuurstelling of www.jobpol.be

Slagingsdrempel

1. Kennis van de taal
= T-score 40
2. Beroepskennis
= T-score 40

T-score



T-score 40
(slagingsdrempel)

Globale T-score

Score beroepskennis x 3

+

Score taalkennis

 $\frac{3}{4} + \frac{1}{4}$

“BONUS”

DE KANDIDAAT **VERLIEST GEEN KANS** NA DE BEROEPSPROEF
INDIEN

T-SCORE < 40 VOOR 1 (OF BEIDE) ONDERDELEN

MAAR WEL

EEN RUWE SCORE $\geq 50 \%$
OP HET ONDERDEEL BEROEPSKENNIS

Domein 1: Bestuurlijke politie

Halfopen/gesloten vragen en casus

Voorbeeld

Hoelang mag een persoon die het voorwerp uitmaakt van een veiligheidsfouillering worden opgehouden? (/2)

> Niet langer dan de daartoe noodzakelijke tijd (/1), met een maximum van 1 uur (/1)

Domein 2: Gerechtelijke politie

Halfopen/gesloten vragen en casus

Voorbeeld

De OGP beveelt een fouillering voorafgaand aan de opsluiting.

Wie mag deze fouillering uitvoeren? (/2)

> Elke persoon van hetzelfde geslacht (niet noodzakelijk een politieambtenaar of een agent)

Domein 3: Organisatie (ontwikkeling) & beheer

Een casus/vragen m.b.t.:

- GGPZ en deontologie
- positionele organisatie en het statuut
- actualiteit

> Doel = materie begrijpen

SUBPROEF: kennis van de taal

NEW Niet op dezelfde dag als subproef beroepskennis

NEW Geïncorporeerde test: evalueert de kennis en de beheersing van de taal aan de hand van verschillende elementen zoals:

- grammatica
- verbale intelligentie
- spelling
- schrijven in context
- woordkennis


 Zie jobpol: demo taal

<https://www.jobpol.be/nl/ik-ben-reeds-een-collega/ik-ben-reeds-inspecteur#bevorderingsexamens>

Resultaten/feedback na beroepsproef

- Resultaten worden na de beroepsproef overgemaakt aan:
 - Kandidaten
 - KC of directeur
- Feedback niet geslaagde kandidaten

3.2 Persoonlijkheidsproef

- Enkel de kandidaten geslaagd op de beroepsproef
- Duur: 1/2^e dag (DPRS - Etterbeek) PLUS op voorhand thuis
- Doel = profiel van de kandidaat aftoetsen aan het **competentieprofiel**  www.jobpol.be

Competentiedomein	Competentie	Definitie
Managen van informatie	Analyseren	Inzicht krijgen in oorzaak en gevolg van een problematiek door zich een kritisch en rationeel oordeel te vormen over de beschikbare informatie en door het essentiële van het bijkomstige te onderscheiden.
Managen van taken	Oplossingsgericht werken	Onverwachte situaties aankunnen en beheersen door, op basis van ervaring en kennis, mogelijke oplossingen af te wegen en door op eigen initiatief de taak op zich te nemen om de best passende oplossing te implementeren.
Managen van personen	Mensen aansturen	Ervoor zorgen dat iedereen gepast gedrag stelt door duidelijke instructies te geven en door hun prestaties op te volgen en bij te sturen in functie van de doelstellingen en de middelen.
Managen van interpersoonlijke relaties	(Intern) Samenwerken	Groepsgeest creëren en bevorderen door de eigen mening en ideeën te delen, door zich te identificeren met de gemeenschappelijke doelstellingen en door conflicten met collega's bij te leggen.
	(Extern) Klantgericht optreden	Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden.
Managen van zichzelf	Inzet tonen	Zich ten volle inzetten voor het werk door steeds het beste van zichzelf te geven en hoge kwaliteit na te streven.
	Coping	Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek.
Waarden	Betrokkenheid en motivatie	Intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken.
	Normbesef en integriteit	Aan geloofwaardigheid winnen door op een gedisciplineerde manier te werk te gaan, door de eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie.
	Afwezigheid van extremisme	De rechten en de vrijheden van het individu respecteren. Mensen niet discrimineren op basis van geslacht, levensovertuiging, etnische afkomst enzovoort. Gedrag dat afwijkt van de eigen waarden niet veroordelen en de mensen die dit gedrag stellen niet verwerpen.
	Afwezigheid van psychopathologie	Emotionele stabiliteit vertonen, dat wil zeggen zich kunnen beheersen en emotionele impulsen kunnen onderdrukken. Er is sprake van psychopathologie als men gedrag vertoont dat afwijkt van een sociale norm en als dit gedrag een belemmering uitmaakt voor of ongemak bezorgt aan de betrokkene zelf of aan de omgeving, en op deze manier een verstoring van het sociaal en professioneel functioneren veroorzaakt.

Inhoud

- Competentie/persoonlijkheidstest (= online)
- Inventaris gedragstendenzen (= online)
- Motivatievragenlijst (= online)
- Situational Judgement Test (= online)
- Biografische vragenlijst (= online **NEW**)
- Semigestructureerd interview = gedragsgericht

Persoonlijkheidstest

Kies de eigenschap die het meest en de eigenschap die het minst aansluit bij uw persoonlijkheid.

	Meest	Minst
Energiek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aangenaam in de omgang	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewetensvol (= oprecht en eerlijk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evenwichtig (= ik beheers mijn gevoelens)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geïnteresseerd in veel dingen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

 Bekijk de demo « persoonlijkheidstest »: www.jobpol.be

SJT

Instructies

In deze oefening neemt u de positie in van teamchef van een interventieploeg in een middelgrote stad. In totaal zijn er 100 medewerkers van interventieploegen. Uw team is wisselend van samenstelling en telt een zestal medewerkers. U doet zelf ook mee met interventies. Uw team handelt dringende oproepen af en stelt de noodzakelijke vaststellingen op. Er zijn drie taken: (1) algemeen politietoezicht (2) interventiepolitie (operationeel 24 uur per dag) en (3) dispatching, wachtdienst.

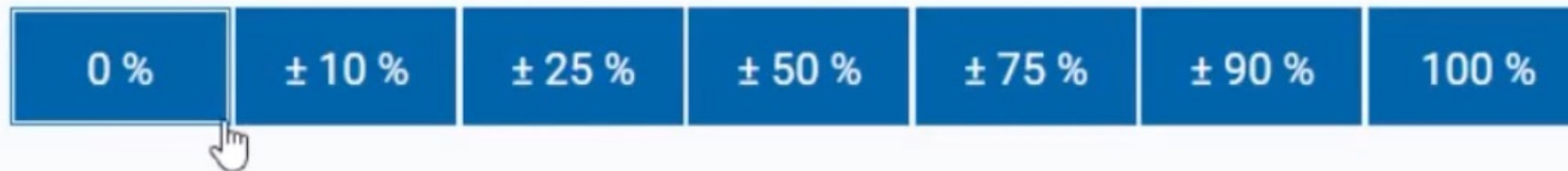
Het onthaal bevindt zich naast het bureau van het afdelingshoofd interventies. Dispatchers staan in voor de werk- en taakverdeling van de interventieploegen. Andere afdelingen zijn Milieuhandhaving en Verkeershandhaving. Milieuhandhaving verricht opsporingsonderzoeken in het kader van milieumisdrijven bij bedrijven en particulieren. Verkeershandhaving bewaakt de algemene verkeersstroom van de stad (o.a. bij evenementen) en organiseert gerichte verkeerscontroles (alcohol, drugs, geseinde voertuigen).



Een nieuwe collega is aangeworven vanwege haar deskundigheid op een bepaald gebied maar ze toont te weinig initiatief. Hierdoor laat ze haar deskundigheid niet zien en krijgt ze routinetaken. Zij klaagt over het vele routinewerk.

Hoe groot is de kans dat u op de volgende wijzen zou reageren? Kies voor iedere mogelijkheid een percentage.

Ik raad haar aan om bij de directie te klagen.



 Bekijk de demo « SJT »: www.jobpol.be

Inventaris gedragstendenzen

1) In het openbaar vervoer en openbare plaatsen begin ik vaak een gesprek met mensen die ik niet ken.

- A) Helemaal niet eens
- B) Niet eens
- C) Eens
- D) Helemaal eens

Motivatievragenlijst

Ik ben erop gesteld nieuwe diensten en producten op te zetten

Minst

Meest

Ik hou ervan waardering te krijgen voor het werk dat ik aflever

Minst

Meest

Ik wil vooruitkomen in mijn carrière

Minst

Meest


Score

Competenties worden beoordeeld op een 9-puntenschaal:

- Score 9: de competentie is sterk aanwezig en is een troef voor de kandidaat;
- Score 8: de competentie is bij de kandidaat sterk aanwezig en ontwikkeld;
- Score 7: de competentie is aanwezig bij de kandidaat;
- Score 6: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, resultaten kunnen op korte termijn verwacht worden;
- Score 5: de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden;
- **Score 4:** de competentie kan bij de kandidaat ontwikkeld worden, maar wordt een aandachtspunt voor de kandidaat;
- **Score 3:** de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen;
- **Score 2:** de competentie is niet verworven door de kandidaat en zal een belangrijke persoonlijke investering vereisen op lange termijn;
- **Score 1:** de competentie is niet verworven door de kandidaat.

4. Bijkomend advies KC of directeur

Wanneer de kandidaat slaagt voor de beroepsproef en de selectie verder zet, zal DPRS een **bijkomend advies** vragen aan de bevoegde overheid (**korpschef of directeur**) betreffende de evaluatie van het potentieel voor bepaalde competenties (= gestandaardiseerd formulier).

 www.jobpol.be > nuttige documenten

COMPETENTIEGERICHTE BEOORDELING VAN HET POTENTIEEL VAN HET PERSONEELSLID – KANDIDAAT VOOR EEN PROMOTIE-EXAMEN

Een personeelslid van uw korps of federale entiteit heeft zich kandidaat gesteld voor het intern bevorderingsexamen van het basiskader naar het middenkader - sessie 2022-2023.

In het kader van deze selectieprocedure wordt u als **korpschef van Lokale Politie** of als **directeur van de Federale Politie** verzocht uw personeelslid te beoordelen in de huidige functie. Dit met als doel concrete gedragsgerichte elementen te identificeren die relevant en ook voorspellend zijn voor de prestaties in de **toekomstige graad van hoofdinspecteur van politie**.

Het is van uiterst belang dat u zich bewust bent van de verantwoordelijkheid die het invullen van dit document met zich meebrengt. Op basis van uw **waarheidsgetrouwe** invulling wordt de geschiktheid van het personeelslid mede **bepaald in het raam van deelname aan het bevorderingsexamen**.

PERSONEELSLID	
NAAM, voornaam:	
Identificatienummer:	
Graad:	
Korps/Entiteit/Dienst:	
Functie:	

Score 1 De competentie is **niet aanwezig**. Het personeelslid voldoet niet aan de verwachtingen. Hij/zij heeft deze competentie helemaal niet ontwikkeld en hij/zij vertoont hiertoe geen potentieel op korte termijn.

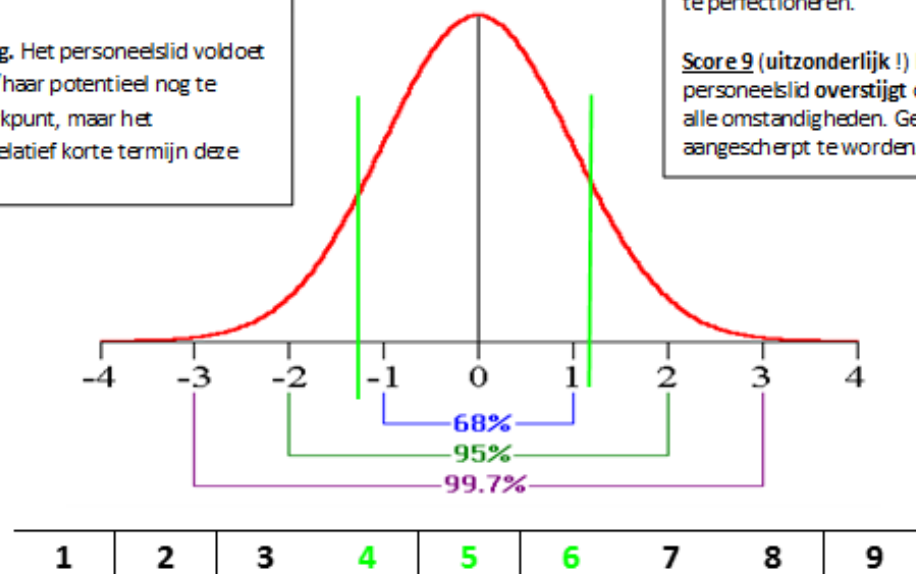
Score 2 De competentie is **bijna niet aanwezig**. Op dit moment heeft het personeelslid deze competentie weinig tot niet aangetoond. Het personeelslid heeft nog heel wat werkpunten binnen deze competentie, waarin hij/zij zich op langere termijn nog verder moet ontwikkelen en verbeteren.

Score 3 De competentie is **onvoldoende aanwezig**. Het personeelslid voldoet te weinig aan de verwachtingen. Hij/zij heeft zijn/haar potentieel nog te weinig aangetoond. Deze competentie is een werkpunt, maar het personeelslid toont een zeker potentieel om op relatief korte termijn deze competentie te ontwikkelen.

Score 7 De competentie is **sterk aanwezig**. Het personeelslid voldoet meestal aan de verwachtingen. Hij/zij heeft deze competentie reeds goed ontwikkeld en weet deze competentie reeds in de meeste situaties aan te wenden.

Score 8 De competentie is **heel sterk aanwezig**. Het personeelslid voldoet aan de verwachtingen. Het personeelslid dient nog maar heel weinig deelaspecten verder aan te scherpen om zich binnen deze competentie te perfectioneren.

Score 9 (uitzonderlijk !) De competentie is reeds perfect ontwikkeld. Het personeelslid **overstijgt** op dit moment reeds de **verwachtingen**, dit in alle omstandigheden. Geen enkel deelaspect dient nog verder aangescherpt te worden.



Score 4 De competentie is **enigszins aanwezig**. Het personeelslid toont potentieel, maar heeft nog enkele werkpunten binnen deze competentie. Indien hij/zij extra aandacht besteedt aan bepaalde deelaspecten, zal hij/zij deze competentie op korte termijn verder kunnen ontwikkelen.

Score 5 De competentie is **aanwezig**. Het personeelslid voldoet min of meer aan de verwachtingen. Hij/zij weet deze competentie reeds enigszins in normale omstandigheden aan te wenden. Enkele deelaspecten binnen deze competentie moeten nog verder aangescherpt worden, maar hij/zij bezit reeds een goede basis.

Score 6 De competentie is reeds **vrij sterk aanwezig**. Het personeelslid voldoet doorgaans aan de verwachtingen. Hij/zij weet deze competentie doorgaans aan te wenden. Slechts een enkel deelaspect kan nog verder ontwikkeld worden.

MANAGEN VAN INTERPERSOONLIJKE RELATIES
Competentie: KLANTGERICHT OPTREDEN

Definitie: Partners (publiek en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door op een constructieve manier contacten te onderhouden.

Beschrijf in welke situaties/omstandigheden het personeelslid een klantgerichte houding aangenomen heeft. Op welke manier heeft het personeelslid zich ten dienste gesteld van interne/externe klanten en partners? Geef verschillende en concreet uitgewerkte voorbeelden.

Communicatief (zeer) zwak. Weet zijn/haar boodschap niet over te brengen. (Eerder) koel/sec in de omgang. Stelt zich niet/minder toegankelijk en aanspreekbaar op. Niet/weinig empathisch en/of begripvol.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Communicatief (zeer) sterk. Weet zijn/haar boodschap over te brengen. Weet op een vlotte manier contact te leggen met mensen van verschillende niveaus en in verschillende omstandigheden. Stelt zich (heel) aanspreekbaar op. Empathisch en begripvol.
Schenkt onvoldoende aandacht aan de noden en wensen van partners en klanten. Durft deze uit het oog te verliezen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Betrekt partners en klanten. Komt op actieve wijze tegemoet aan hun noden en wensen.
Louter elementaire dienstverlening, doet geen moeite om te peilen naar de noden van de klant. Weet de klant onvoldoende te begeleiden naar de meest passende oplossing.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Neemt een sterk dienstverlenende houding aan. Begeleidt en helpt de klant bij het zoeken naar de meest passende oplossing. Gaat op zoek naar alternatieven. Heeft oog voor opvolging.
Eindbeoordeling KLANTGERICHT OPTREDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Onderbouwing beoordeling:

5. Deliberatiecommissie

- Samenstelling:
 - Directeur-generaal van DGR (of iemand die aangeduid wordt) als voorzitter
 - Vertegenwoordiger VCLP
 - Vertegenwoordiger Federale Politie
- Doel = op basis van het volledige selectiedossier bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het competentiemodel.

- Mogelijkheden (beslissingsregels):

- zeer geschikt
- geschikt
- ongeschikt

- Rangschikking:

eerst zeer geschikte kandidaten en daarna geschikte kandidaten (telkens volgens de T-score van de globale beroepsproef)

6. Resultaten promo 2023 (N)

Aantal brevetten = 256

Inschrijvingen = 374

Aanwezig beroepsproef = 347

Geslaagd beroepsproef = 288 / niet geslaagd beroepsproef = 59

Geslaagd na deliberatiecommissie = 251 (geschikt of zeer geschikt)

Resultaten/feedback

- **Resultaten** worden na de deliberatiecommissie overgemaakt aan:
 - Kandidaten
 - KC of directeur
 - > tegelijkertijd
- **Feedback**
 - Niet geslaagde kandidaten: na selectieprocedure (👉 aanvragen)
 - Geslaagde kandidaten: vanaf oktober 2024 (tijdens de opleiding)

Uitstel van toelating (opleiding)

- Om gezondheidsredenen, zwangerschap, studies of mantelzorg voor een naast familielid
- Uitstel enkel mogelijk op basis van een geldig bewijsstuk
- Initiële T-score wordt gebruikt voor het klassement

Tips

- Blijf jezelf
- Je neemt deel aan een examen, hou dit steeds voor ogen
- Toon je competenties tijdens de proeven → wat niet kan gezien of gehoord worden, kan niet gescoord worden.

BIJKOMENDE INLICHTINGEN

- **Praktische inlichtingen m.b.t. uw kandidatuur:**
GPI.RecSel.SocProm@police.belgium.eu
- **Informatie m.b.t. opleiding, statuut ...:**
Call Center CGC via gratis nummer 0800/99271
- **Praktische vragen m.b.t. beroepsproef en te kennen leerstof:**
GPI.RecSel.SupportOps@police.belgium.eu

Bedankt voor de aandacht!

Vragen?

En ... **VEEL SUCCES!**

