

# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

SELECTIEREGLEMENT

---

Uitgiftenummer : DRP/RS/SRT-2018/1919 N

Ter attentie van de kandidaat-hoofdinspecteurs van politie via bevordering door overgang naar een hoger kader.

Hierna vindt u het selectiereglement betreffende de selectieproeven die in dit kader worden georganiseerd.

Het reglement is van toepassing voor de sessie 2018-2019.

Mag ik u vragen het document aandachtig te willen doornemen. Ik heb het immers opgesteld in uw voordeel. Het zal u helpen om enerzijds het volledige selectieproces te begrijpen en anderzijds, in de beste omstandigheden uw deelname aan de verschillende proeven voor te bereiden.

Ik wens u veel succes in de stappen die u nog zal ondernemen.



Een functie bij de Politie,  
dat geeft zin aan je carrière!



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

SELECTIEREGLEMENT

---

Katja DE WOLF

Diensthoofd

Dienst rekrutering en selectie

... Een functie bij de Politie,  
dat geeft zin aan je carrière! ...



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

---

#### 1. CONTEXT

De dienst rekrutering en selectie van de federale politie is verantwoordelijk voor de organisatie van het vergelijkend examen interne promotie door overgang naar het middenkader.

Dit vergelijkend examen wordt geregeld via volgende wetten en koninklijke besluiten:

- a. Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten (EXODUSWET - ST 3), meer bepaald artikel 39 en volgende.
- b. Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol/MAMMOET - ST 6/1), meer bepaald artikel VII.II.6 en volgende.
- c. Koninklijk Besluit van 20 november 2001 betreffende de basisopleidingen van de personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten en houdende diverse overgangsbepalingen (ST 20).
- d. Ministerieel Besluit van 28 december 2001 ter uitvoering van sommige bepalingen van het RPPol (UBPol - ST 7).

Overeenkomstig artikel VII.II.15 RPPol, volgt hierna het selectiereglement.

#### 2. HOEVEEL PLAATSEN WORDEN VACANT VERKLAARD?

Dit jaar worden vacante plaatsen ten voordele van kandidaten van de drie taalrollen (Franstalig, Nederlandstalig en Duitstalig) in het vooruitzicht gesteld.

Opmerking: de opleiding zal enkel in het Frans en het Nederlands georganiseerd worden.

Het aantal vacante plaatsen is nog niet bepaald door Meneer de Minister van Binnenlandse Zaken. Op het moment dat het aantal vacante plaatsen gekend is, zal dit naar de kandidaten gecommuniceerd worden.

#### 3. COMPETENTIEPROFIEL

De kandidaat-hoofdinspecteur van politie moet voldoen aan de competenties weergegeven in de tabel op het einde van dit document.

#### 4. DEELNEMINGSVOORWAARDEN

Volgende voorwaarden dienen bij het afsluiten van de inschrijvingen vervuld te zijn om te kunnen deelnemen aan de selectieproeven:

Een functie bij de Politie,

dat geeft zin aan je carrière!



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

- 
- lid zijn van het basiskader met minimum zes jaar kaderanciënniteit in het basiskader op **01 maart 2018**;
  - geen laatste evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" hebben gekregen <sup>1</sup>
  - geen zware tuchtstraf hebben opgelopen die nog niet is uitgewist;
  - sinds 21 december 2013 niet reeds drie maal gefaald zijn in de selectieproeven voor overgang naar het middenkader <sup>2</sup>
  - 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.

## 5. SELECTIEPROCEDURE

### a. Het principe

De selectie die plaatsvindt in het raam van de bevordering door overgang naar het middenkader, wordt georganiseerd onder de vorm van een vergelijkend examen.

De selectieproeven bestaan uit:

- (1) een beroepsproef;
- (2) een persoonlijkheidsonderzoek;
- (3) een gesprek met een selectiecommissie;
- (4) het onderzoek van het dossier door de deliberatiecommissie.

---

<sup>1</sup> De voorwaarde moet tevens worden voldaan op het ogenblik van de toelating tot de basisopleiding van het hoger kader.

<sup>2</sup> Het Art. 46 b) 6° van de wet van 21 december 2013 houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken, voorziet dat vanaf deze datum een kandidaat niet meer kan deelnemen aan een selectieprocedure voor de bevordering naar een hoger kader, wanneer hij/zij reeds 3 maal gefaald heeft.

# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

#### **b. Een beroepsproef**

De beroepsproef, aangepast aan het beoogde kader, toetst de algemene beroepskennis. De te kennen leerstof wordt vooraf aan de kandidaten meegedeeld.

De proef bestaat uit 2 subproeven :

- (1) De eerste subproef meet de kennis van de taal, in de welke de kandidaat zich heeft ingeschreven.
- (2) De tweede subproef meet de algemene beroepskennis. Ze bestaat uit 3 domeinen:
  - Domein 1 : Bestuurlijke politie
  - Domein 2 : Gerechtelijke politie
  - Domein 3 : Ontwikkeling en beheer van de organisatie

Bij elke vraag wordt het maximum aantal toegekende punten vermeld in de vragenbundel.

#### **Eindresultaat van de beroepsproef**

Per subproef, krijgt elke kandidaat het aantal punten dat overeenkomt met de som van de effectief behaalde punten op elke vraag.

Het resultaat van de kandidaat wordt berekend op basis van de effectief behaalde punten, dit door middel van een statistische berekening.

1° De kandidaat slaagt voor de beroepsproef indien zijn/haar resultaat zich op minder dan één standaardafwijking (statistische berekening) onder het gemiddelde van de standaardpopulatie bevindt voor:

- De eerste subproef die de kennis van de taal meet;
- De tweede subproef die de algemene beroepskennis meet.

Om te slagen moet de kandidaat dus telkens een statistische score van minstens 40 behalen.

Voor de kandidaten die slagen op de twee bovenstaande subproeven, wordt het eindresultaat op de beroepsproef als volgt bepaald :

*(score van de subproef beroepskennis vermenigvuldigd met 3) + score behaald op de subproef kennis van de taal*

Dit eindresultaat zal indien nodig worden afgerond tot twee cijfers na de komma.

2° Voor de subproeven/subproef voor de welke de kandidaat de minimumscore van 40 zoals hiervoor vermeld in punt 1 niet behaalt, zal er rekening worden gehouden met de volgende hypothesen:

# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

- indien de kandidaat een of meerdere statistische scores minder dan 40 behaalt maar het bruto puntcijfer minstens gelijk is aan 50% van de punten van de desbetreffende subproeven : de kandidaat voldoet niet aan de minimumnorm en kan bijgevolg de selectieprocedure niet verder zetten. Zijn/haar deelname wordt echter niet beschouwd als een mislukking. Wat betreft het aantal deelnames, verliest de kandidaat geen kans.
- indien de kandidaat zowel een of meerdere statistische scores van minder dan 40 én een bruto puntcijfer van minder dan 50% bij de subproeven behaalt : de kandidaat voldoet niet aan de minimumnorm en kan bijgevolg de selectieprocedure niet verder zetten. Zijn/haar deelname wordt beschouwd als een mislukking. Het aantal deelnames voor de toekomst zal beperkt zijn.

#### c. Een persoonlijkheidsonderzoek

##### (1) Inhoud

Het persoonlijkheidsonderzoek heeft tot doel het profiel van de kandidaat te toetsen aan het competentieprofiel hernoemen in de tabel op het einde van dit document.

Dit onderzoek duurt in principe één dag en omvat een biografische vragenlijst, een persoonlijkheidsvragenlijst, andere selectietechnieken die de competenties evalueren en een gestructureerd interview met een gekwalificeerd lid van de dienst rekrutering en selectie.

##### (2) Beoordeling

De competenties die beoordeeld worden tijdens het persoonlijkheidsonderzoek worden gescoord op een 9-puntenschaal.

Overeenkomstig artikel IV.6 UBPol wordt door een gekwalificeerd lid van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie een beoordeling uitgebracht in volgende bewoordingen:

- 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,

Een functie bij de Politie,

dat geeft zin aan je carrière!



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

- 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.

Bemerking: de evaluatie van de competenties 'afwezigheid van extremisme' en 'afwezigheid van psychopathologie', kunnen geformuleerd worden als 'niets te melden'.

Na afloop van het persoonlijkheidsonderzoek wordt over elke kandidaat een van volgende beoordelingen uitgebracht:

- de kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem/haar toelaten een ambt van het middenkader bij de politie uit te oefenen;
- de kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem/haar toelaten een ambt van het middenkader bij de politie uit te oefenen;
- de kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem/haar toelaten een ambt van het middenkader bij de politie uit te oefenen.

Een kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie van middenkader uit te oefenen in het geval dat de kandidaat minimum één score van 1, of meer dan twee scores minder dan 4 heeft behaald.

Om te kunnen deelnemen aan het verdere verloop van de proeven, moet de kandidaat:

- de persoonlijkheidskenmerken bezitten *of* het potentieel bezitten om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem/haar toelaten een ambt van het middenkader bij de politie uit te oefenen, zoals beoordeeld naar aanleiding van het persoonlijkheidsonderzoek;

#### **en/of**

- moet hij/zij een positieve evaluatie hebben verkregen betreffende zijn/haar bekwaamheid om taken van een hoofdinspecteur uit te voeren. Deze evaluatie die het potentieel van de kandidaat beoordeelt, werd voorafgaandelijk opgemaakt door de korpschef of de directeur van de kandidaat die is geslaagd voor de beroepsproef.

#### **d. Een gesprek met de selectiecommissie**

(1) Samenstelling

Een functie bij de Politie,

dat geeft zin aan je carrière!



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

De commissie is samengesteld uit:

- (a) een gekwalificeerd personeelslid van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie, die het voorzitterschap waarneemt;
- (b) twee personeelsleden van het operationeel kader van de politiediensten, waarvan één tot de federale en één tot een korps van de lokale politie behoort;
- (c) een personeelslid van de directie van de opleiding van de federale politie of van een politieschool die over bijzondere bekwaamheden beschikt in het raam van de opleiding.

(2) Geldigheid van een zetelende commissie

Om geldig te kunnen beslissen moeten ten minste drie leden waaronder de voorzitter en één van de leden bedoeld in punt d. (1) (b) hierboven aanwezig zijn.

De selectiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

(3) Inhoud van het gesprek

De selectiecommissie meet specifiek de competenties: 'Mensen aansturen', 'Coping', 'Betrokkenheid – motivatie' en 'Normbesef – integriteit'.

De selectiecommissie mag ook een bijkomende meting doen van de andere competenties, indien dit nuttig geacht wordt, op basis van de analyse van het volledige dossier van de kandidaat.

De specifiek te evalueren competenties worden gescoord op een 9-puntenschaal, gebaseerd op hetzelfde principe als de beoordeling bij het persoonlijkheidsonderzoek.

Het dossier wordt vervolgens bezorgd aan de deliberatiecommissie.

**e. Beslissing van de deliberatiecommissie**

De deliberatiecommissie is samengesteld uit het diensthoofd rekrutering en selectie of één van zijn/haar vertegenwoordigers, een vertegenwoordiger van de federale politie en een vertegenwoordiger van de vaste commissie van de lokale politie.

De deliberatiecommissie wordt gevraagd, na het selectiegebeuren, op basis van het volledige selectiedossier, te bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde selectieprofiel op basis van de behaalde resultaten voor de verschillende proeven én het advies van de korpschef/directeur betreffende het potentieel van de kandidaat voor bevordering naar een hoger kader.



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

De deliberatiecommissie neemt een van de volgende beslissingen: "zeer geschikt", "geschikt" of "ongeschikt" op basis van de elementen van het dossier van de kandidaat. Wordt als "ongeschikt" beschouwd, ieder kandidaat die minimum één score van 1, of meer dan twee scores minder dan 4 heeft behaald.

De deliberatiecommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen.

#### 6. BATIGE RANGSCHIKKING

De selectie van interne kandidaat-hoofdinspecteurs van politie gebeurt onder de vorm van een vergelijkend examen.

De laureaten van de selectieproeven worden per taalrol als volgt gerangschikt (art. VII.II.16, §2, RPPol) :

- (1) De kandidaten in de groep "ZEER GESCHIKT" hebben voorrang op de kandidaten in de groep "GESCHIKT";
- (2) Binnen iedere groep worden de kandidaten gerangschikt in volgorde van de resultaten van de beroepsproef (aflopende resultaten).

Overeenkomstig artikel II.I.7 RPPol worden bij gelijke resultaten de voorrangregels als volgt vastgelegd: in eerste instantie het personeelslid met de grootste graadanciënniteit, bij gelijke graadanciënniteit het personeelslid met de grootste kaderanciënniteit, bij gelijke kaderanciënniteit het personeelslid met de grootste dienstanciënniteit en bij gelijke dienstanciënniteit het oudste personeelslid.

Indien het aantal vacante plaatsen in de groep "zeer geschikt" bereikt is, sluit de deliberatiecommissie het vergelijkend examen af.

De deliberatiecommissie stelt de lijst van de personeelsleden die geslaagd en batig gerangschikt zijn in alfabetische volgorde vast. De deliberatiecommissie zendt deze lijst vervolgens aan het diensthoofd rekrutering en selectie, die de betrokken kandidaten hiervan inlicht.

Gezien de capaciteit van de politiescholen beperkt is, zullen de kandidaten die geslaagd en batig gerangschikt zijn, uitgenodigd worden voor het volgen van de basisopleiding in een door hen

gekozen politieschool, dewelke gevalideerd werd door hun korpschef of directeur op basis van de eindrangschikking van het vergelijkend examen.

#### 7. VRIJSTELLINGEN

Een functie bij de Politie,

dat geeft zin aan je carrière!



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

#### (1) Vrijstelling van selectieproeven

De personeelsleden van de federale politie die behoren tot de directie van de gerechtelijke politie of tot de gedeconcentreerde gerechtelijke eenheden, die aangesteld zijn in de graad van hoofdinspecteur op datum van 01 april 2001 op basis van artikel XII.VII.21 RPPol, zijn vrijgesteld van de persoonlijkheidsproef en van het gesprek met de selectiecommissie in het raam van dit vergelijkend examen

#### (2) Vrijstelling van opleiding

Zijn **volledig vrijgesteld** van de basisopleiding van het middenkader, met inbegrip van examens en stages:

- (a) De personeelsleden van het basiskader die houder zijn van het brevet van officier van gemeentepolitie bedoeld in het koninklijk besluit van 12 april 1965 betreffende het brevet van kandidaat-commissaris en adjunct-commissaris van politie of in artikel 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 25 juni 1991 houdende de algemene bepalingen betreffende de opleiding van de officieren van gemeentepolitie, de voorwaarden tot aanwerving en benoeming in de graad van aspirant-officier van de gemeentepolitie of van het brevet van hoofdonderofficier bedoeld in artikel 28, § 1, van het koninklijk besluit van 1 april 1996 betreffende de bevordering tot de graad van adjudant bij de rijkswacht;
- (b) De personeelsleden van het basiskader die houder zijn van het brevet van inspecteur van politie bedoeld in het koninklijk besluit van 13 juli 1989 betreffende de opleiding en de bevordering tot de graden van inspecteur en hoofdinspecteur van politie en van het brevet van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings, bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 13 juli 1989 betreffende het brevet van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings, uitgereikt aan sommige leden van de gemeentepolitie;
- (c) De personeelsleden van het basiskader die houder zijn van het brevet van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings, bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 13 juli 1989 betreffende het brevet van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings, uitgereikt aan sommige leden van de gemeentepolitie vóór 19 december 1994.

Zijn **gedeeltelijk vrijgesteld** van de basisopleiding van het middenkader, met inbegrip van de examens en stages:

- (a) De personeelsleden van het basiskader die houder zijn van het getuigschrift van inspecteur van politie bedoeld in het koninklijk besluit van 13 juli 1989 betreffende de opleiding en de bevordering tot de graden van inspecteur en hoofdinspecteur van politie zijn vrijgesteld van

# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

de opleidingsmodules 1,2,3,4,5,6,7,8,A,B en C bedoeld in artikel 29 van de ST 20 (artikel 66 ST20), met inbegrip van de daaraan gekoppelde examens en opleidingsstages;

- (b) De personeelsleden van het basiskader die houder zijn van het brevet van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings, bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 13 juli 1989 betreffende het brevet van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings, uitgereikt aan sommige leden van de gemeentepolitie vanaf 19 december 1994, zijn vrijgesteld van de opleidingsmodules 1,2,3,9,10,A,B en C bedoeld in artikel 29 van de ST 20, met inbegrip van de daaraan gekoppelde examens en opleidingsstages.

De in het eerste lid bedoelde vrijstellingen gelden ook voor de personeelsleden die laureaat zijn van de opleidingscyclus bedoeld in artikel 2,1° van het koninklijk besluit van 13 juli 1989 betreffende het brevet van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings, uitgereikt aan sommige leden van de gemeentepolitie (art 67 ST 20).

De personeelsleden van het operationeel kader, voorheen leden van de spoorwegpolitie (NMBS), die aan één van de erkende politiescholen de opleiding van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings hebben gevolgd, kunnen eveneens genieten van dezelfde vrijstellingen (Dienstnota DGP/DPS-2751/A - 2005 van 23 mei 2005).

- (c) De personeelsleden van het basiskader die de opleiding "recherche OGP" hebben gevolgd zijn vrijgesteld van de opleidingsmodules 9 en 10, met inbegrip van de examens en stages.

## 8. STATUTAIRE GEVOLGEN VAN DE BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR HET MIDDENKADER

De statutaire gevolgen van de bevordering door overgang naar het middenkader zijn expliciet uitgelegd in de nota DGP/DPS-2006/3484/A dd 25 januari 2006 verspreid aan alle directies van de federale politie en aan alle korpsen van de lokale politie.

## 9. VOORSCHRIFTEN

- (1) De uitnodiging van een kandidaat voor elk deel van het vergelijkend examen gebeurt schriftelijk en gaat uit van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie, Kroonlaan,145A, 1050 Brussel.
- (2) Aangezien het een vergelijkend examen betreft, is het moeilijk om rekening te houden met de eventuele onbeschikbaarheden van de kandidaten. Iedere kandidaat beschikt over de mogelijkheid om de dienst rekrutering en selectie in kennis te stellen van te voorziene onbeschikbaarheden voor een bepaalde periode. De dienst is steeds vrij om te bepalen of zij al of niet rekening kan houden met de onbeschikbaarheden van een kandidaat en dit om organisatorische redenen of te respecteren deadlines.

Een functie bij de Politie,

dat geeft zin aan je carrière!



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

De kandidaat waarschuwt schriftelijk de dienst rekrutering en selectie van de federale politie (Kroonlaan 145A te 1050 BRUSSEL of [GPI.RecSel.Assessment.SocProm@police.belgium.eu](mailto:GPI.RecSel.Assessment.SocProm@police.belgium.eu)) en motiveert de reden van zijn afwezigheid op de selectieproef. Dit bericht wordt **binnen de vijf werkdagen** voorafgaand aan de selectieproef verwacht. In geval van een onverwachte afwezigheid, dient de kandidaat deze in eerste instantie onverwijld telefonisch ter kennis te brengen en deze vervolgens schriftelijk te bevestigen.

De kandidaat die zonder geldige reden afwezig is op het geheel van of op een gedeelte van een selectieproef, kan door het diensthoofd van de dienst van rekrutering en selectie geweerd worden voor de overige selectieproeven. Deze uitsluiting wordt gelijkgesteld met het niet slagen binnen de selectieprocedure.

Worden als geldige dringende afwezigheidsredenen aanvaard:

- afwezigheid wegens gezondheidsredenen (of zwangerschap), mits het voorleggen van een medisch attest;
- beroepsverplichtingen;
- andere onvoorzienbare omstandigheden, mits voorlegging van een attest of document.

Welke ook de redenen van afwezigheid moge zijn, kan het diensthoofd van de dienst van rekrutering en selectie na drie afwezigheden de kandidaat uitsluiten voor het verdere verloop van de selectieproeven.

Deze uitsluiting wordt gelijkgesteld met het niet slagen binnen de selectieprocedure.

Aangezien deelname aan een selectieproef telt als dienstprestatie, zal iedere afwezigheid gemeld worden aan de korpschef, directeur of diensthoofd van de kandidaat.

- (3) Er wordt aan de kandidaten gevraagd aanwezig te zijn op de locatie van het selectiegebeuren op het uur vermeld op de uitnodigingsbrief. Het zich te laat aanmelden, kan een weigering tot deelneming aan de selectieprocedure inhouden. In geen geval zal de dienst rekrutering en selectie verantwoordelijk gesteld worden voor het zich te laat aanmelden van een kandidaat op een locatie. In uitzonderlijke omstandigheden kan het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie van de federale politie of zijn vervanger de aanvang van een sessie op een bepaalde locatie wijzigen.
- (4) Tijdens het afleggen van de selectieprocedure mag de kandidaat enkel gebruik maken van de hulpmiddelen opgesomd in de hem/haar toegestuurde uitnodigingsbrief.
- (5) Ieder vastgesteld bedrog zal gesanctioneerd worden met een verwijdering uit de locatie, wat dan ook een mislukking kan inhouden voor het lopende selectiegedeelte. Het diensthoofd van de dienst rekrutering en selectie of zijn/haar vervanger zal beslissen over de te nemen maatregelen met betrekking tot het vastgestelde gedrag van de kandidaat.

# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

- (6) De kandidaat, die per briefwisseling, in kennis gesteld werd van niet slagen, kan bijkomende informatie vragen betreffende zijn/haar resultaat. Deze vraag moet schriftelijk ingediend worden binnen een redelijke termijn (max. 3 maanden na het vergelijkend examen).
- (7) De dienst rekrutering en de selectie van de federale politie gaat ervan uit dat een kandidaat die deelneemt aan een selectiegedeelte in de geschikte psychische en fysieke conditie is om de proeven te ondergaan. Starten aan een selectiegedeelte is deelnemen met voor de kandidaat alle mogelijke implicaties.
- Een personeelslid (operationeel of administratief en logistiek personeel) in ziekteverlof (vrij van dienst om gezondheidsredenen) kan niet deelnemen aan proeven georganiseerd in het raam van de sociale promotie of de mobiliteit behalve met een medisch attest die hem/haar machtigt deel te nemen.
- (8) Het diensthoofd van rekrutering en selectie van de federale politie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor enig ongeval opgelopen tijdens het deelnemen aan de selectieprocedure.
- (9) Het is de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties toegelaten in principe één vertegenwoordiger af te vaardigen om aanwezig te zijn bij de selectiegedeelten. Zij wonen de selectieactiviteiten bij zonder hierin tussen te komen. Tijdens het verloop van de proeven mogen zij geen contact hebben met de kandidaten.
- Zij nemen niet deel aan de voorbereiding, de beraadslaging van de jury en de deliberaties die de proeven inhouden. Zij kunnen hun opmerkingen betreffende het verloop van de proef in een verslag acteren, dat overhandigd wordt aan het diensthoofd van de dienst van rekrutering en selectie van de federale politie.
- (10) Alle resultaten met betrekking tot deelnames aan selectieactiviteiten worden schriftelijk gemeld aan de deelnemende kandidaten.
- (11) De inhoud van de uitnodigingsbrief tot de selectieproeven kan om dienstonoedwendigheden vormelijk maar niet inhoudelijk afwijken van huidig selectiereglement.
- (12) De beslissing kan het voorwerp uitmaken van een beroep tot schorsing en/of nietigverklaring bij de Raad van State. Dit beroep moet, binnen de zestig dagen vanaf de dag volgend op de kennisgeving ervan, bij aangetekende brief, worden ingesteld bij de Raad van State, Afdeling Bestuursrechtspraak, Wetenschapsstraat 33, 1040 BRUSSEL of elektronisch via de website: <https://eproadmin.raadvst-consetat.be> overeenkomstig de procedure beschreven in artikel 85bis van het Besluit van de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Dit beroep moet eveneens voldoen aan de overige voorwaarden bepaald bij voormeld Besluit van de Regent van 23 augustus 1948.

# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

Competentie-domeinen	Competenties	Definities
Managen van informatie	Analyseren	Door zich een kritisch en rationeel oordeel te vormen over de beschikbare informatie en door het essentiële van het bijkomstige te onderscheiden, inzicht krijgen in oorzaak en gevolg van een problematiek.
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 het opvolgen en het bijsturen van hun prestaties 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.

Een functie bij de Politie,

dat geeft zin aan je carrière!



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

	(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 te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek.
Waarden	Betrokkenheid- motivatie	Een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken.

Een functie bij de Politie,

dat geeft zin aan je carrière!



# VERGELIJKEND EXAMEN VOOR BEVORDERING DOOR OVERGANG NAAR EEN HOGER KADER

## INTERNE KANDIDATUUR: HOOFDINSPECTEUR (**MIDDENKADER**)

Sessie 2018-2019

### SELECTIEREGLEMENT

	Normbesef- integriteit	Aan geloofwaardigheid winnen door op een gedisciplineerde manier te werk te gaan, door zijn 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, enz. Gedrag dat afwijkt van de eigen waarden niet veroordelen en de mensen die dit gedrag stellen niet verwerpen.
	Afwezigheid van psychopathologie	Emotionele stabiliteit vertonen, t.t.z. 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.

Een functie bij de Politie,

dat geeft zin aan je carrière!

