

Selectieprocedure voor bevordering naar basiskader sessie 2022 – 2023

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 > www.jobpol.be

INHOUD

1. Algemene informatie
2. Selectieprocedure
3. Selectieproeven
4. Beroepsproef
5. Tijdelijk functioneel parcours (Léger test)
6. Persoonlijkheidsproef
7. Deliberatiecommissie
8. Juridische positie
9. Enkele cijfers

1. Algemene informatie

Vacante plaatsen

- Het aantal beschikbare plaatsen is ongelimiteerd
- Inlijving:
 - Opleiding (12 maanden) vanaf oktober in één van de politiescholen
 - Versnelde opleiding: later te bepalen

Voorwaarden

- Minimum **2 jaar anciënniteit** in het kader van agenten, beveiligingsassistenten of beveiligingsagenten op de uiterste datum van inschrijving (= **30 april 2022**)
- Geen definitieve mislukking in de basisopleiding INP (of terug 6 jaar anciënniteit te hebben opgebouwd binnen het kader van agenten, beveiligingsassistenten of beveiligingsagenten)
- Geen vermelding « onvoldoende » bij de laatste evaluatie

- Geen onuitgewiste zware tuchtstraf
- Diploma (of getuigschrift ten minste voor niveau C) **OF** geslaagd voor de kaderproef
- **Niet reeds 3 maal gefaald** (sedert 21 december 2013) in **deze selectieprocedure**
 - 👉 Nieuwe selectieprocedure (vanaf 14/09/2021):
teller wordt op nul gezet **NEW**

2. Selectieprocedure


TIMING

- Afsluiten kandidaturen: **30 april 2022**
- Begin selectie: (in principe) **12 mei 2022** = beroepsproef
- Einde proeven: uiterlijk september 2022
- Begin opleiding: vanaf oktober 2022

3. Selectieproeven

Inhoud

- Beroepsproef
- Tijdelijk functioneel parcours (= Léger test):
verplicht *maar* resultaten zijn louter indicatief (geen selectieproef)
- Persoonlijkheidsproef
- Deliberatiecommissie

 **Geen wedstrijd** (geen rangschikking)

4. Beroepsproef

Praktische informatie

- Datum: **12 mei 2022** (Expo Kortrijk) > algemene beroepskennis
PLUS 16 of 19 mei 2022 (DPRS Etterbeek) > taalkennis
- Duur: ca. 1/2^e dag

Inhoud – kennis van de taal

1^e subproef: KENNIS VAN DE TAAL

- Geïnformatiseerde test
- Deze test evalueert de kennis en de beheersing van de taal
 - begrijpend lezen
 - begrijpend luisteren
 - grammatica
 - woordenschat

👉 Bereid je voor op de taaltest:

<https://www.jobpol.be/jobs-in-uniform/inspecteur#selectieprocedure>

(Selectieprocedure – Generieke selectie - Bereid je voor op generieke selectie – Cognitieve vaardigheidsproef – Demo Taal)

Inhoud – algemene beroepskennis

2^e subproef: ALGEMENE BEROEPSKENNIS

- 3 domeinen:
 - Domein 1 = Wetgevend kader inzake politie en organisatie en rechtspositieregeling van de GPI
 - Domein 2 = Management binnen een politieomgeving
 - Domein 3 = Beroepsmaterie
- Gesloten vragen, (half)open vragen en meerkeuzevragen
- **Gelinkt aan huidige functie en basisopleidingsniveau** van agenten van politie/beveiligingsagenten van politie
- Partnerschap (DGJ,DGA, VCLP, PZ, politieacademie ...)
 - 👉 *LIJST TE KENNEN LEERSTOF: zie www.jobpol.be*

Inhoud - algemene beroepskennis

Voorbeeld

Vraag: Wanneer spreekt men volgens de tuchtwet over een tuchtvergriep? (/2)

Antwoord: Elke handeling of gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, die een tekortkoming aan de beroepsplichten uitmaakt of die van aard is de waardigheid van het ambt in het gedrang te brengen, is een tuchtvergriep en kan aanleiding geven tot het opleggen van een tuchtstraf. (Ter info: bron = Art. Wet 13/05/1999)

Voorbeeld

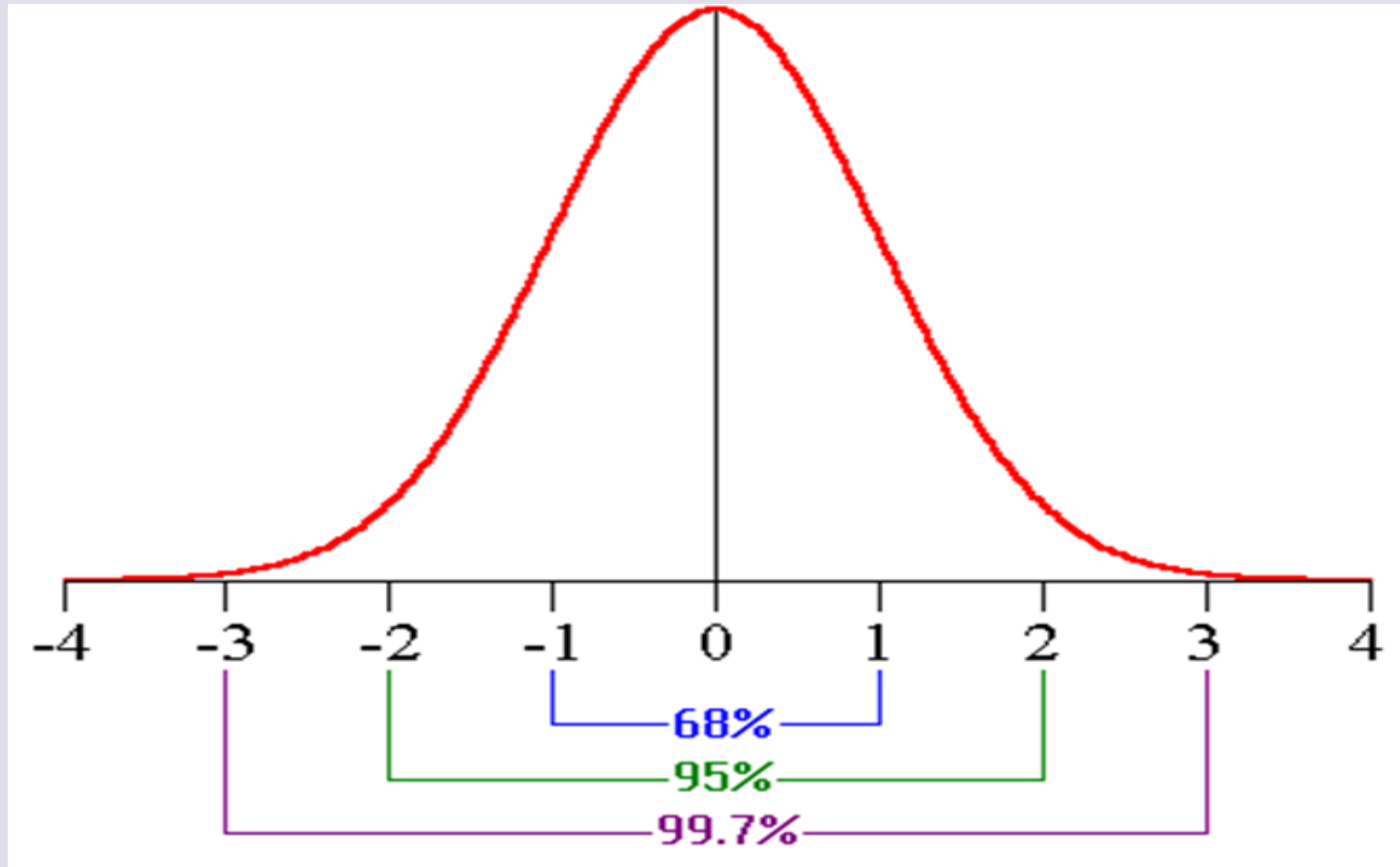
Vraag: Wanneer mogen de voormistlichten gebruikt worden? (/3)

Antwoord: Bij mist, sneeuwval en hevige regenval. (Ter info: bron = Art. 30.1.1 KB 01/12/1975)

SLAGINGSDREMPEL

- 1^{ste} subproef (= kennis van de taal): min T-score 40
- 2^{de} subproef (= algemene beroepskennis): min T-score 40

T-score



BELANGRIJKE WIJZIGING: BONUS

(vanaf promotie sessie 2016-2017)

Indien T-score < 40 voor
kennis van de taal **en/of** algemene beroepskennis

MAAR

Een **ruwe score van ten minste 50%**
voor het onderdeel (of onderdelen) waarvoor de T-score < 40



DE KANDIDAAT VERLIEST GEEN KANS

VOORBEELD

	TAAL		BEROEPSKENNIS (3 onderdelen)		RESULTAAT
	Score	T-score	Score	T-score	
Kandidaat 1	48/100	35	120/200	48	NIET GESLAAGD VERLIEST KANS
Kandidaat 2	52/100	40	101/200	38	NIET GESLAAGD VERLIEST GEEN KANS
Kandidaat 3	51/100	39	101/200	38	NIET GESLAAGD VERLIEST GEEN KANS
Kandidaat 4	60/100	48	136/200	57	GESLAAGD
Kandidaat 5	45/100	42	95/200	41	GESLAAGD
Kandidaat 6	47/100	38	87/200	36	NIET GESLAAGD VERLIEST KANS

5. TIJDELIJK FUNCTIONEEL PARCOURS (Léger test)

Praktische informatie


- **Verplicht** (maar louter **indicatief**)
- Medisch attest vereist (behandelende geneesheer/2de opinie kan bekomen worden CGWB/Arbeidsgeneeskunde Federale Politie)
- Geslaagd zijn voor de beroepsproef
- Waarom? Om fysieke capaciteit en de mogelijkheid tot slagen van de opleiding in te schatten

Léger test

<https://www.facebook.com/JobpolBe/videos/update-nieuwe-sportproef/277222790020563/>

6. PERSOONLIJKHEIDSPROEF

Praktisch

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

Competentiedomeinen	Competenties	Definities
Managen van informatie	Informatie verwerken	Binnen de beschikbare termijn informatie doeltreffend verzamelen, ontcijferen en verwerken. Gegevens structureren, verwerken en naar voren brengen. Eventuele hiaten in de informatie onderkennen.
Managen van taken	Werk structureren	Structuur aanbrengen in een veelheid aan verschillende taken door een prioriteitenlijst op te stellen en deze op een systematische en logische manier af te werken binnen de gegeven tijd.
Managen van Interpersoonlijke relaties	Samenwerken (intern)	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.
	Klantgericht optreden (extern)	Partners (burgers en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door constructieve 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 onder controle te houden en constructief te reageren op kritiek.
Waarden	Betrokkenheid - motivatie	Blijk geven van een intrinsieke motivatie door interesse te tonen voor de functie en door een professioneel bewustzijn te ontwikkelen.
	Normbesef - integriteit	Aan geloofwaardigheid winnen door gedisciplineerd 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 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, 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

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

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.

Advies van de korpschef/directeur

Geëvalueerde competenties:

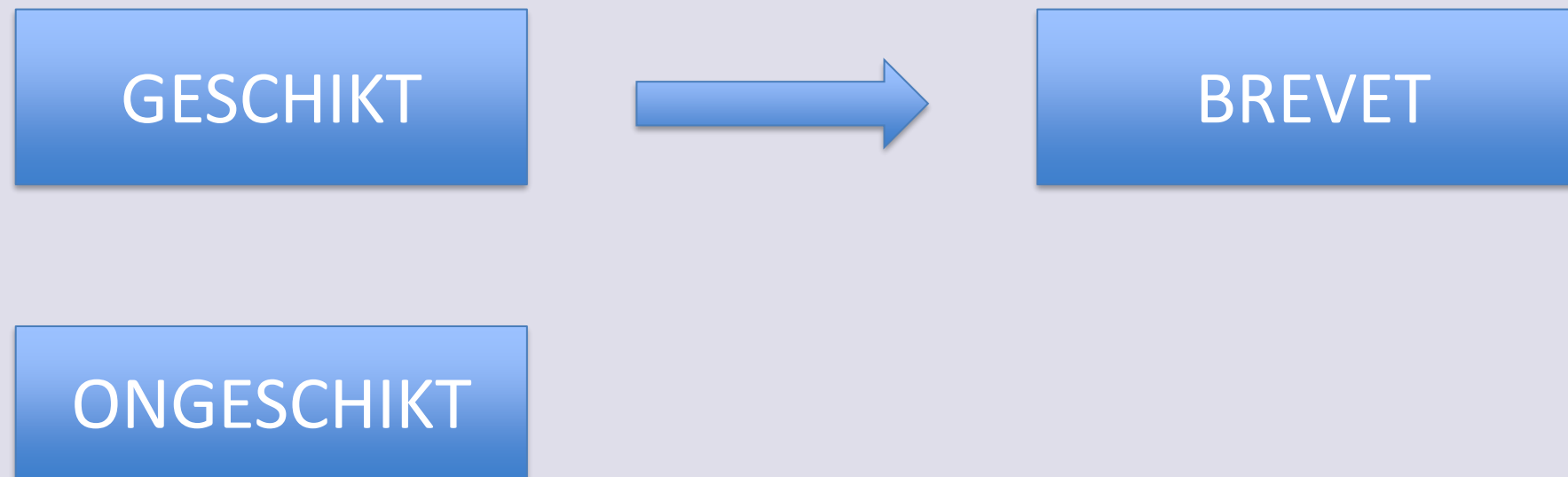
1. Samenwerken
2. Coping
3. Inzet tonen
4. Betrokkenheid - motivatie
5. Integriteit – normbesef

7. DELIBERATIECOMMISSIE

DOEL

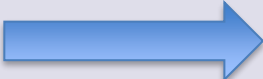
Nagaan of de kandidaat beantwoordt aan het competentieprofiel op basis van het gehele selectiedossier.

MOGELIJKE BESLISSINGEN



8. JURIDISCHE POSITIE VAN DE KANDIDAAT INTERN BASISKADER

VOOR DE OPLEIDING

- Mogelijkheid om een plaats aan te vragen via mobiliteit
- Plaats opgenomen of niet  OPLEIDING

TIJDENS DE OPLEIDING

- Kandidaat wordt benoemd als aspirant-inspecteur
- Zolang de kandidaat niet via mobiliteit is benoemd in het hoger kader, blijft hij deel uitmaken van de eigen politiedienst

NA DE OPLEIDING

- De aspirant heeft op het einde van de opleiding geen plaats
→ federale politie
- De aspirant heeft mobiliteit aangevraagd → nog geen beslissing
→ terug naar korps van oorsprong in afwachting van de beslissing
- De aspirant slaagt niet in de opleiding
→ terug naar korps van oorsprong
- Contractuele agenten: contract wordt geschorst tijdens de opleiding
 - aspirant slaagt → statutair
 - aspirant slaagt niet → contract wordt hervat

9. CIJFERS

Vorige sessie (2021)

- Totaal aantal inschrijvingen (N): 42 AK – 47 BAGP
- Beroepsproef:
 - Aanwezig 40 AK – 42 BAGP
 - Niet geslaagd 13 AK – 5 BAGP
 - Geslaagd 27 AK – 37 BAGP
- Deliberatiecommissie:
 - Geslaagd: 24 AK - 29 BAGP

RESULTATEN EN FEEDBACK

- Na de deliberatiecommissie worden de **resultaten** overgemaakt aan:
 - kandidaten
 - KC/dir
 - > tegelijkertijd (via mail, daarna brief)
- **Feedback:**
 - Niet geslaagde kandidaten: na de selectieprocedure (👉 aanvragen)
 - Geslaagde kandidaten: vanaf oktober 2022 (tijdens opleiding)

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!