

INFORMATIESESSIE

september 2022

Promotie-examen interne officieren

Sessie 2022 - 2024

VOORSTELLING

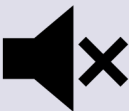
Federale Politie

Algemene Directie van het Middelenbeheer en Informatie

Directie Personeel

Dienst Rekrutering en Selectie

PRAKTISCHE AFSPRAKEN

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

PROGRAMMA

1. Algemene informatie
2. Selectieprocedure
3. Selectieproeven
 - Beroepsproef
 - Persoonlijkheidsonderzoek
4. Bijkomend advies KC of DIR
5. Deliberatiecommissie
6. Cijfers
7. Opleiding

1. Algemene informatie

Vacante plaatsen

N : ? F : ? D : ?

Deelnemingsvoorwaarden

- Lid zijn van het middenkader met minimum 6 jaar kaderanciënniteit in het middenkader op de uiterste inschrijvingsdatum (31 augustus 2022 > **15 september 2022**);
- Diploma niveau A of gelijkwaardig (= geslaagd voor de kaderproef);
- Geen laatste evaluatie met eindvermelding 'onvoldoende' gekregen hebben;
- Geen zware, nog niet uitgewiste, tuchtstraf opgelopen hebben;
- In voorkomend geval, 6 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 **NIEUW**
- Niet batig gerangschikte kandidaten verliezen geen kans

2. Selectieprocedure

- Vergelijkend examen (rangschikking)
- Kaderproef (beëindigd)
- Uiterste inschrijvingsdatum = 31 augustus 2022
(opgelet: verlengd tot 15 september)
- Beroepsproef = 13 oktober 2022
- Start persoonlijkheidsonderzoek: eind 2022/begin 2023
- Einde selectie: februari 2023
- Start opleiding: maart 2023

3. Selectieproeven

- Beroepsproef
- Persoonlijkheidsproef (GEEN selectiecommissie)

Beroepsproef

- Datum = 13 oktober 2022
- Duur = 1 dag
- Rangschikking op basis van het behaalde resultaat
- Inhoud = 2 subproeven
 - Beroepskennis (3 domeinen)
 - Kennis van de taal (= commentaarverhandeling)

Beroepskennis

- 3 domeinen
- (Half)open en gesloten vragen, en casus
- Geheel van de beroepsfacetten inherent aan de functie en het statuut van **hoofdinspecteur van politie**



Lijst te kennen leerstof:

zie bijlage oproep tot kandidatuurstelling
of www.jobpol.be

Beroepskennis

3 domeinen:

- Bestuurlijke politie
- Gerechtelijke politie
- Ontwikkeling en beheer

Domein 1: Bestuurlijke politie

Voorbeeld

- Ter gelegenheid van een betoging te LEUVEN bent u Adj van de PI Comd. Uw PI staat op Prea 2'.
- Om 1100 Hr vraagt de Gold Commander aan uw PI Comd om de 60 manifestanten op het kruispunt DE BAYOstraat – WELDADIGHEIDstraat aan te houden.
- De PI Comd legt de HO Full Protection kledij op voor deze opdracht.

VRAAG: Geef het WaarO voor het PI LIMA. (/6)

ANTWOORD:

- **WaaO aan Lima van Lima Staff om 1100 Hr**
- Omsluiting Ops nakend
- Prea lopen om 1102 Hr
- Briefing staffCar om 1105 Hr.
- Kledij HO Full Protection
- Plan LEUVEN meenemen
- Geef AcK

Domein 2: Gerechtelijke politie

Voorbeeld

VRAAG:

Op basis van artikel 47bis van het Sv.: welke 2 rechten hebben te verhoren personen die van hun vrijheid zijn beroofd en die u niet in de andere categorieën terugvindt? (/2)

ANTWOORD:

- Inlichten van een vertrouwenspersoon;
- Medische bijstand.

Domein 3: Ontwikkeling en beheer van de organisatie

Voorbeeld

CASUS met betrekking tot de GGPZ.

Voorbeeld

VRAAG: Wie is de bevoegde overheid voor het Comité P?

ANTWOORD: Het federaal parlement

Kennis van de taal

- = commentaarverhandeling
- Pen en papier
- Vorm én inhoud worden geëvalueerd:
INHOUD = titel, inleiding, opbouw, conclusie
VORM = structuur, taal, stijl
- Verbeteringsgrille om de objectiviteit te garanderen

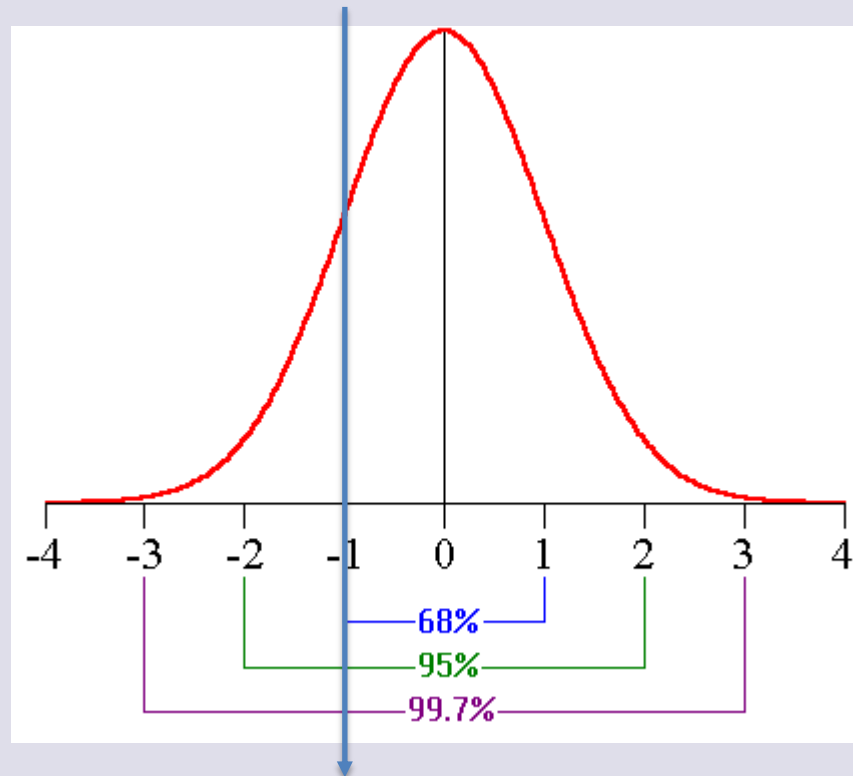
slagingsdrempels

1. Beroepskennis = T – score 40

2. Kennis van de taal (vorm en inhoud) = T – score 40

👉 Men moet slagen voor beide subtesten!

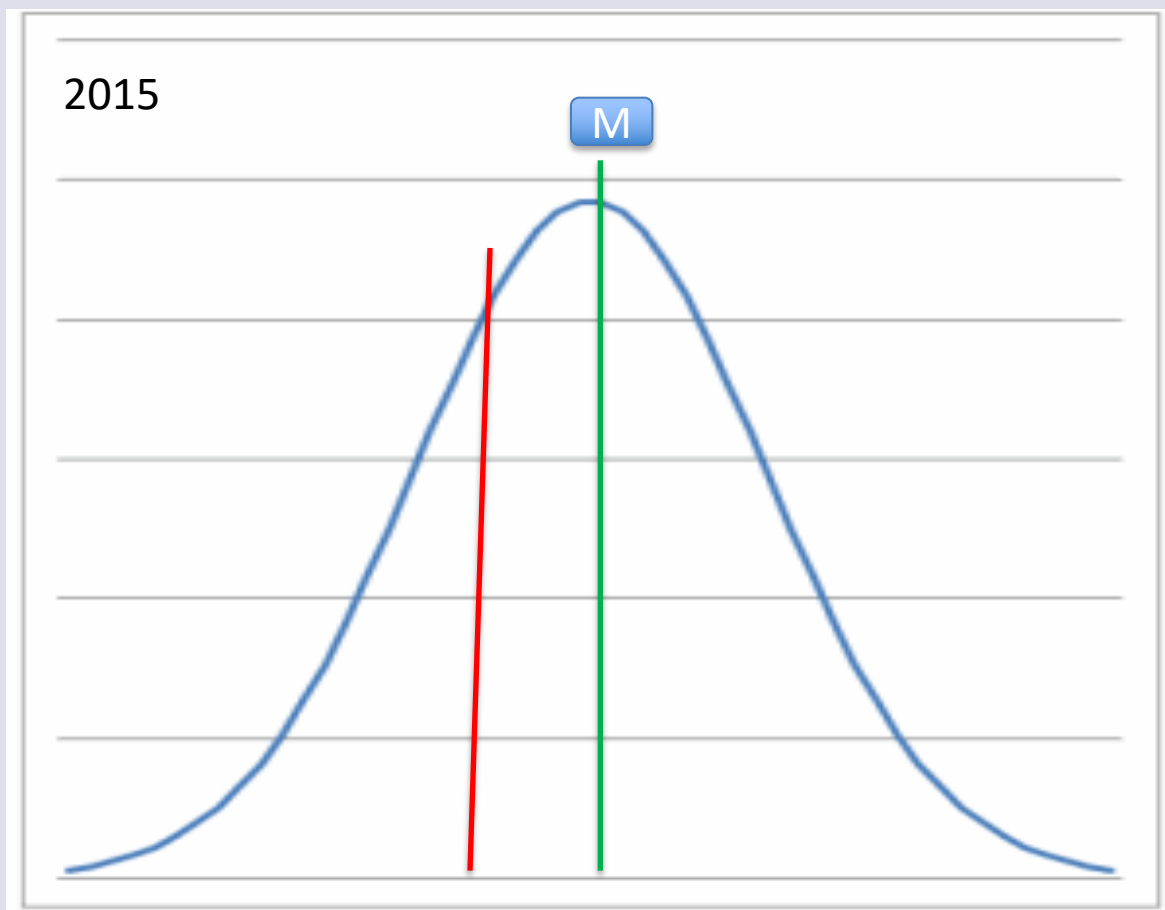
T-score



T-score 40
(slagingsdrempel)

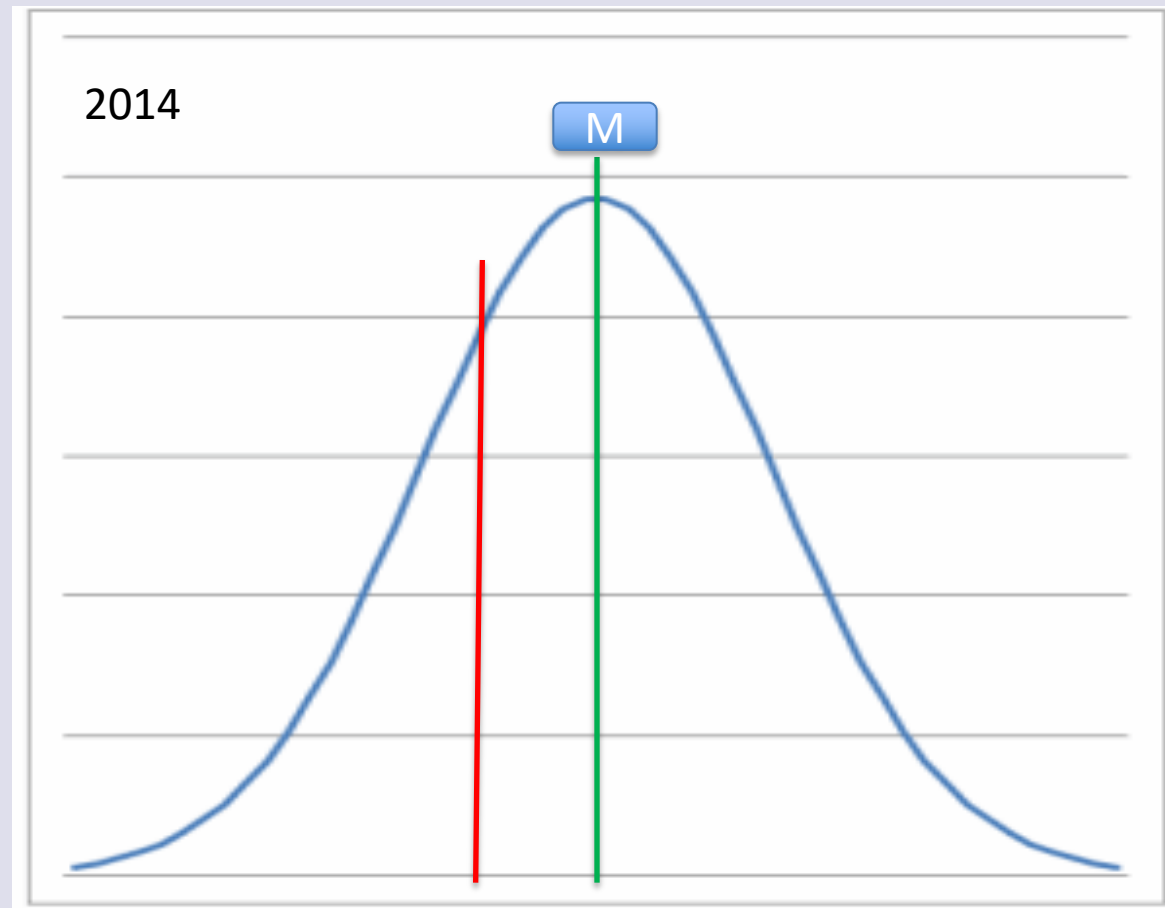
T-Score 40

(Bijvoorbeeld: kennis van de taal)



68

85



36

45

Globale T-score

Score **beroepskennis** vermenigvuldigd met 3

+

Score **kennis van de taal** (inhoud en vorm)

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

BONUS

(VANAF PROMOTIE 2016 – 2017)

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

GEEN MINIMALE T-SCORE VAN 40
VOOR 1 OF BEIDE SUBPROEVEN

MAAR

WEL EEN RUWE SCORE VAN 50 % OF MEER
VOOR 1 OF BEIDE SUBPROEVEN

VOORBEELD

	COMMENTAAR		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

Resultaten/feedback na beroepsproef

- **Resultaten** worden na de beroepsproef overgemaakt aan:
 - Kandidaten
 - KC of directeur
- **Feedback** niet geslaagde kandidaten z.s.m.

Persoonlijkheidsonderzoek

- 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

COMPETENTIEPROFIEL COMMISSARIS

Managen van informatie	Integreren	via het leggen van relevante verbanden diverse gegevens op een synthetische manier integreren in een coherent geheel, alternatieven naar voor brengen en deze synthese en alternatieven verder uitwerken in een sluitende conclusie.
Managen van taken	Beslissen	beslissingen nemen op basis van (on)volledige informatie en de nodige acties initiëren om deze beslissingen in de praktijk te brengen
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
	Motiveren	anderen erkennen en waarderen voor hun inzet, de eigen leiderschapsstijl aan hen aanpassen en de juiste verantwoordelijkheden aan de juiste personen toevertrouwen om het goed functioneren te bevorderen
Managen van interpersoonlijke relaties	(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
	Adviseren	gericht advies geven aan anderen binnen en buiten de organisatie en een vertrouwensrelatie met hen uitbouwen op basis van eigen geloofwaardigheid en expertise

Managen van zichzelf	Coping	reageren op frustraties, obstakels, tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties te controleren en constructief te reageren op kritiek
	Zichzelf ontwikkelen	de eigen groei actief plannen en beheren in functie van mogelijkheden, interesses en ambities door het eigen functioneren kritisch in vraag te stellen en zicht continu nieuwe inzichten eigen te maken
Waarden	Betrokkenheid – motivatie	een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken
	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

Persoonlijkheidsonderzoek

Inhoud

1) Geïnformatiseerde testen (online thuis)

- Competentie-/persoonlijkheidstest
- Situational Judgement Test (SJT)
- Motivatievragenlijst
- Inventaris gedragstendenzen

2) Biografische vragenlijst

3) 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.

4. Bijkomend advies KC of Dir

- Evaluatie van het potentieel voor volgende competenties:
 - Mensen aansturen
 - Klantgericht optreden
 - Zichzelf ontwikkelen
 - Coping
 - Betrokkenheid - motivatie
 - Normbesef – integriteit

- Evaluatie door korpschef of directeur
- Aanvraag bijkomend advies voor de geslaagde kandidaten beroepsproef
- Doel = bijkomend advies integreren in de selectiematrix

5. Deliberatiecommissie

- Doel = bepalen of de kandidaat beantwoordt aan het competentieprofiel op basis van het *volledige* selectiedossier
- Samenstelling =
 - Directeur-generaal van DGR als voorzitter (of iemand die aangeduid wordt)
 - Een vertegenwoordiger VCLP
 - Een vertegenwoordiger Federale Politie

- Mogelijke beslissingen:
 - Zeer geschikt
 - Geschikt
 - Ongeschikt
- Rangschikking op basis van de globale T-score behaald op de beroepsproef
 1. Zeer geschikt
 2. Geschikt

6. Cijfers – SESSIE 2021-2023

Inschrijvingen: 108

Beroepsproef:

97 aanwezig

68 geslaagd

Persoonlijkheidsonderzoek:

68 aanwezig

Deliberatiecommissie:

63 (zeer) geschikt

5 niet geslaagd

Resultaten/feedback na deliberatiecommissie

- **Resultaten** worden na de deliberatiecommissie overgemaakt aan:
 - Kandidaten
 - Korpschef of directeur
- **Feedback**
 - Niet geslaagd persoonlijkheidsproef: vanaf februari 2022 (👉 aanvragen)
 - Aspirant-officieren: tijdens de opleiding (👉 indien mogelijk)

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. kandidatuur:

Ruud WALGRAEF/Stijn DE BRUYCKER

GPI.RecSel.SocProm@police.belgium.eu

Informatie m.b.t. opleiding, statuut ...:

Call Center CGC op gratis nummer 0800/99.271

Praktische vragen m.b.t. beroepsproef en te kennen leerstof:

GPI.RecSel.SupportOps@police.belgium.eu

7. Opleiding

- Duur = 12 maanden
➡ Verlof = 1 week Pasen; 2,5 weken juli/augustus; 2 weken Kerstmis/Nieuwjaar
- Theoretische opleiding (bestuurlijke politie, gerechtelijke politie, tweede taal ...) en
praktische opleiding (fysieke en mentale training, geweldbeheersing ...)
- Operationele stage

Bedankt voor de aandacht!

Vragen?

En ... **VEEL SUCCES!**

