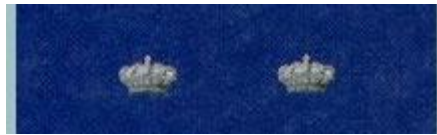


Toelichting vergelijkend examen BK – MK (sessie 2018 – 2019)



VOORSTELLING

Gedetacheerd CP Patriek Blancke

Federale Politie

Algemene Directie van het Middelenbeheer en
Informatie

Directie Personeel

Dienst Rekrutering en Selectie

Agenda

1. Algemene informatie
2. Selectieprocedure
3. Selectieproeven
 - Beroepsproef
 - Persoonlijkheidsonderzoek
 - Selectiecommissie
4. Bijkomend advies KC of DIR
5. Deliberatiecommissie
6. Cijfergegevens 2017

1. Algemene inlichtingen

Vacante plaatsen:

N : ?

F : ?

D : ?

- Voorwaarden:
 - Lid zijn van het basiskader met minimum 6 jaar kaderanciënniteit in het basiskader op uiterste inschrijvingsdatum (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.

Opmerking: *kandidaten, niet in aanmerking genomen bij een vorige selectie, kunnen opnieuw hun kandidatuur indienen.*

Faq-vraag van 18 mei 2011 juridische dienst

Wordt voor de personeelsleden van het operationeel kader de basisopleiding meegerekend voor het bepalen van de kaderanciënniteit?

NEEN, op grond van artikel II.1.2, § 2, tweede lid, RPPol worden voor de kaderanciënniteit de werkelijke diensten in aanmerking genomen vanaf de datum waarop het personeelslid is benoemd.

Gelet op het feit dat voor de personeelsleden van het operationeel kader de benoeming steeds volgt op het slagen voor de basisopleiding, wordt de duur van de opleiding niet meegerekend bij het bepalen van de kaderanciënniteit.

Vermits de contractuele personeelsleden evenwel geen benoemingsdatum hebben, voorziet datzelfde artikel in de uitbreiding “... of in dienst is genomen in een graad van het betrokken kader”. Dus voor de contractuele agenten van politie vangt de kaderanciënniteit aan vanaf het verwerven van de graad van agent van politie. De duur van de basisopleiding gedurende dewelke men is aangesteld in de graad van aspirant-agent wordt dus, zoals voor de statutaire personeelsleden, evenmin in aanmerking genomen.

Het feit dat er in artikel II.1.2, § 2, tweede lid, RPPol naast “de datum waarop het personeelslid is benoemd” ook sprake is van “de datum waarop het personeelslid in dienst is genomen in een graad van het betrokken kader”, wordt derhalve verklaard aan de hand van het verschil tussen de statutaire en de contractuele personeelsleden die respectievelijk worden benoemd of in dienst genomen. Indien men zou aannemen dat de duur van de basisopleiding wel in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de kaderanciënniteit, zou dit immers betekenen dat de vermelding van de benoeming in voormeld artikel volledig zonder voorwerp is.

Belangrijke aanvulling van artikel 39 van de Exoduswet :

Art. 39.6° : niet reeds drie maal gefaald zijn in de selectieprocedure voor de bevordering door overgang naar een hoger kader;
(art. 46.b van de wet van 23 december 2013 houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken - Belgisch Staatsblad 31 december 2013)

(zie ook opmerking op de volgende slide)



OPMERKING

In afwijking van artikel 39, 6° , van de 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, worden de deelnames aan de selectieprocedure voor de bevordering door overgang naar een hoger kader die plaatsvonden vóór de inwerkingtreding van deze wet niet aangerekend op het in dat artikel bedoelde maximum aantal deelnames.

(art. 58 van de wet van 23 december 2013 houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken - Belgisch Staatsblad 31 december 2013)



Samengevat

Sinds de sessie 2015-2016 wordt het aantal mislukkingen geregistreerd.

In de toekomst zal een kandidaat zich niet meer kunnen inschrijven voor een bevorderingsexamen na drie mislukkingen.



2. Selectieprocedure

- **Vergelijkend examen**
 - **Infosessie PIVO :** **3 maart 2018**
 - **Infosessie WPS :** **22 februari 2018** **9 uur**
 - **Infosessie PAULO :** **28 februari 2018** **9 uur**
 - **Infosessie Campus Vesta :** **22 februari 2018** **8.30 uur**
 - **Infosessie PLOT :** **28 februari 2018** **10 uur**
 - **Infosessie DPRS :** **23 februari 2018** **9 uur**
- Oproep (zie jobpol) – inschrijving tot 1 maart 2018
- Start selectieproeven: 20 maart 2018
- Einde selectieproeven: augustus 2018
- Start opleiding : oktober 2018 (in principe)

3. Selectieproeven

- Selectieprocedure bestaat uit 3 proeven:
 - Beroepsproef
 - Persoonlijkheidsonderzoek
 - Selectiecommissie

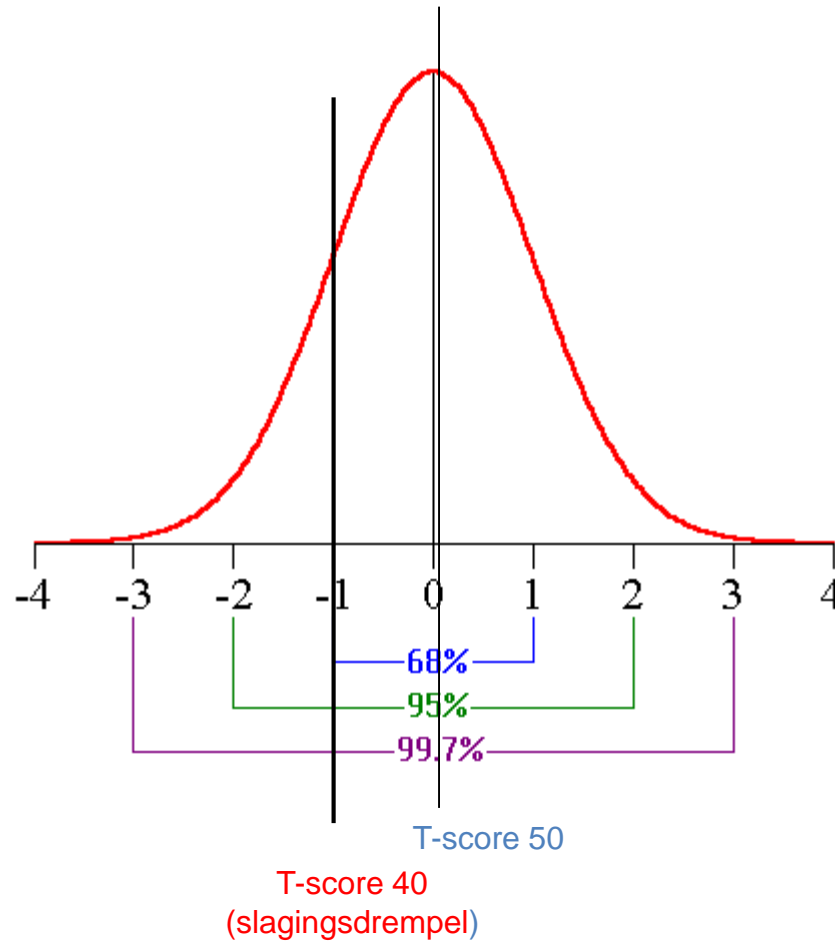
Beroepsproef

- Datum: 20 maart 2018
- Duur: ½ dag
- Inhoud: vragenlijst (halfopen, open vragen, MKV en casussen) → geheel van de beroepsfacetten inherent aan de functie en het statuut van Inspecteur van politie
- 4 domeinen : op basis van de huidige functie als INP
! Lijst van de te kennen leerstof: zie bijlage oproep tot kandidatuurstelling of www.jobpol.be
- → Rangschikking volgens het behaalde resultaat

Wanneer ben je geslaagd?

1. Kennis van de taal : **T-score 40**
2. Totaal van de beroepsproef (bestuurlijke politie, gerechtelijke politie en organisatie/ontwikkeling en beheer) : **T-score 40**

T-score



BELANGRIJKE WIJZIGING : BONUS

(vanaf promotie sessie 2016-2017)

DE KANDIDAAT **VERLIEST GEEN KANS** NA
BEROEPSPROEF INDIEN DE KANDIDAAT GEEN
MINIMALE T-SCORE VAN 40 BEHAALT VOOR 1
OF BEIDE ONDERDELEN

EN

DE KANDIDAAT OP HET ONDERDEEL OF DE
ONDERDELEN WAARVOOR HIJ/ZIJ GEEN
T-SCORE 40 BEHAALT WEL EEN BRUTE SCORE
BEHAALT VAN 50 % OF MEER

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

DOMEIN

KENNIS VAN DE TAAL

2 DELEN :

- Vaardigheden om fouten te verbeteren
- Grammatica/vervoegingen

Opmerking: GEEN COMMENTAAR

KENNIS TAAL

Bij de onderdelen :

- Vaardigheden om fouten te verbeteren
- Grammatica/vervoegingen

wordt een **GISCORRECTIE** toegepast: men krijgt punten voor correcte antwoorden, maar verliest punten bij foutieve antwoorden
(geen punten indien men geen antwoord geeft)

Voorbeeld

Vaardigheden om fouten te verbeteren

Ze reden met hun autootje de drukke baan over en konden maar net een tegenligger ontwijken.

- Foutief gebruikt : **baan**
- Juist: **weg**

Voorbeeld

Grammatica/vervoegingen

Op de Pukkelpopweide bars...e de hel
los.

- Juist : **barstte**

Domein: Bestuurlijke politie

Voorbeeld

Je bent inspecteur en komt als eerste ter plaatse bij een interventie na een gasmelding.

-> open vraag:

Welke zijn de eerste handelingen die u dient te stellen ? (gelinkt aan IGT – WPA - ...)

Domein: Gerechtelijke politie

Voorbeeld

-> **halfopen vraag:**

Welke 4 voorwaarden zijn er vereist om een huiszoeking met toestemming op een wettelijke manier uit te voeren ?

Domein: Organisatie (ontwikkeling) & beheer Voorbeeld

- Een casus met betrekking tot gemeenschapsgerichte politiezorg, informatiegestuurde politiezorg en deontologie.
 - Vragen met betrekking tot de politionele organisatie en het statuut
 - Actualiteit
- > Doel : aantonen dat men deze materie begrijpt en kan toepassen

Resultaten/feedback na beroepsproef

- **Resultaten** worden na beroepsproef overgemaakt aan:
 - Kandidaten
 - KC of directeur
- **Feedback** niet geslaagde kandidaten:
 - Vanaf september 2018 (na procedure)

Persoonlijkheidsonderzoek

- Enkel de kandidaten geslaagd op de beroepsproef
- Duur: 1 dag
- Inhoud:
 - Geïnformatiseerde persoonlijkheidsvragenlijst
 - Postbakoefening en SJT
 - Gedragsproeven (rollenspel, groepsproef, casus...)
 - Gedragsgericht interview
 - Biografische vragenlijst

Beoordeling

Het principe van assessment center wordt gehanteerd teneinde de resultaten te objectiveren.

Elke competentie wordt minimaal 2 maal gemeten telkens door verschillende assessoren en via verschillende testen.

Competentiemodel

Doel: profiel van de kandidaat toetsen aan het competentieprofiel

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.
	(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.
	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.

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.

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

Beoordeling

Mogelijke beoordelingen:

- a. de kandidaat bezit de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie (middenkader) uit te oefenen;
- b. de kandidaat bezit het potentieel om de persoonlijkheidskenmerken te ontwikkelen die hem toelaten een ambt bij de politie (middenkader) uit te oefenen;
- c. de kandidaat bezit momenteel niet de persoonlijkheidskenmerken die hem toelaten een ambt bij de politie (middenkader) uit te oefenen.

Selectiecommissie

- Enkel de kandidaten die minstens een beoordeling a of b behaald hebben (maw het potentieel hebben) op PP **en/of** een positieve evaluatie hebben verkregen betreffende hun potentieel
- Samenstelling:
 - Gekwalificeerd lid DPRS, als voorzitter
 - Vertegenwoordiger lokale politie
 - Vertegenwoordiger federale politie
- Doel: profiel van de kandidaat toetsen aan het competentiemodel

Selectiecommissie

- Mensen aansturen
- Coping
- Betrokkenheid en motivatie
- Normbesef en integriteit

4. Bijkomend advies KC of directeur

Wanneer de kandidaat slaagt voor de beroepsproef en de selectie verder zet, zal DPRS om een advies vragen aan de bevoegde overheid (korpsschef of directeur) betreffende de evaluatie van het potentieel van het personeelslid om te bevorderen, dit via een gestandaardiseerd formulier.

Het door de bevoegde overheid (korpschef/directeur) uitgebrachte advies naar het potentieel van de kandidaat om te bevorderen naar een hoger niveau, zal tevens deel uitmaken van de elementen die tot de eindbeslissing zullen leiden.

Voorbeeld anker 'Mensen aansturen'

Weet moeilijk
doelstellingen te
formuleren

Tracht doelgericht
te werken, maar
heeft het soms
moeilijk om doelen
concreet te
formuleren

Kan (voor een
team) duidelijke en
meetbare
doelstellingen
voorop stellen

1

2

3

4

5

6

7

8

9

5. Deliberatiecommissie

Samenstelling:

- Lid DPRS als voorzitter
 - Vertegenwoordiger VCLP
 - Vertegenwoordiger federale politie
-
- Doel: op basis van volledige selectiedossier bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het competentiemodel.
 - Mogelijkheden : zeer geschikt, geschikt of ongeschikt
 - Rangschikking : eerst zeer geschikt (volgens T-score globale beroepsproef) en daarna geschikte kandidaten (volgens T-score globale beroepsproef)

6. Resultaten promo 2017 (N)

Aanwezigen tijdens beroepsproef: 326

Niet geslaagd voor beroepsproef: 72

Deliberatiecommissie:

197 geslaagd (56 zeer geschikt, 141 geschikt)

180 plaatsen: dus 17 geslaagd, niet batig gerangschikt

Totaal geslaagden : $197/326 = 60,43 \%$

TEVREDENHEIDSENQUÊTE

- Evaluatie van de selectieprocedure (door de kandidaten)
- Door de kandidaten in te vullen (elektronisch formulier)
- Anoniem
- Na gesprek met de selectiecommissie en voor de deliberatiecommissie
- Doel: werken aan verbeterpunten

Resultaten/feedback na deliberatiecommissie

- **Resultaten** worden na de
deliberatiecommissie overgemaakt aan:
 - Kandidaten
 - KC of directeur
- Feedback
 - Niet geslaagde kandidaten: vanaf september (na selectieprocedure)
 - Geslaagde kandidaten: vanaf oktober (feedbackfiches)

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 mbt uw kandidatuur:

Ruud WALGRAEF 02/642.77.80 of via

GPI.RecSel.SocProm@police.belgium.eu

Informatie mbt opleiding, statuut, ...:

Call Center CGC op gratis nummer 0800/99.271

Praktische vragen mbt beroepsproef en te kennen leerstof:

GPI.RecSel.SupportOps@police.belgium.eu

Zijn er vragen ?

Dank U voor uw aandacht.

VEEL SUCCES

