Beste korpschef,
Beste directeur,

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

In het kader van deze selectieprocedure zal u als korpschef/directeur gevraagd worden een adviesformulier in te vullen betreffende het potentieel van het personeelslid voor bevordering naar een hoger kader.

Na het selectiegebeuren zal de deliberatiecommissie gevraagd worden, op basis van het volledige selectiedossier, te bepalen of een kandidaat al dan niet voldoet aan het beoogde selectieprofiel. Zij neemt deze beslissing op basis van de behaalde resultaten voor de verschillende selectieproeven, alsook úw advies betreffende het potentieel van de kandidaat voor bevordering naar een hoger kader. Het is daarom belangrijk dat u zich ervan bewust bent dat de scores die u toekent een grote impact hebben op de eindbeoordeling van de kandidaat.

Bij bevorderingsexamens in het verleden hebben we gemerkt dat kandidaten veelal systematisch zeer hoge scores krijgen toegekend, ook al blijkt in de praktijk dat de prestaties van de kandidaten niet boven de prestaties van personeelsleden met dezelfde graad uit te stijgen.

We zouden dan ook met aandrang willen vragen een waarheidsgetrouwe beoordeling van het personeelslid in kwestie te willen opmaken, rekening houdende met onderstaande richtlijnen.

1. Het is uiterst belangrijk dat u zich bewust bent van de **verantwoordelijkheid** die het invullen van dit document met zich meebrengt. De gegeven scores hebben immers een grote **impact** op de **eindbeoordeling** van de kandidaat in kwestie. Aan de scores die u zal toekennen, is volgend gewicht gekoppeld:
    - **30%** voor de competenties ‘Mensen aansturen’, ‘Klantgericht optreden’, ‘Inzet tonen’ en ‘Coping’
    - **50%** voor de competenties ‘Betrokkenheid-Motivatie’ en ‘Normbesef-Integriteit’

2. Tevens zouden we willen vragen een zo **genuanceerd** mogelijk beeld van het personeelslid te willen schetsen. De gegeven scores dienen een goede weerspiegeling te zijn van de **sterke** en **minder sterke** punten van het personeelslid in kwestie.

De normaalverdeling die werd opgenomen in het adviesformulier in bijlage, dient hierbij als uitgangspunt gebruikt te worden. Dit betekent:

- Een kandidaat die **voldoet** aan de **verwachtingen**, dient een score 4, 5 of 6 te verkrijgen.
- Aan een competentie kan een hogere score worden toegekend wanneer het een **sterk punt** betreft dat **regelmatig en consequent** wordt vastgesteld**.**
- Daartegenover, wanneer er binnen een competentie aspecten zijn die nog **verder ontwikkeld** moeten worden bij de kandidaat, dient een score 1, 2 of 3 gebruikt te worden.

We willen u erop attent maken dat een lagere score niet noodzakelijkerwijs leidt tot het ongeschikt verklaren van de kandidaat.

3. Het adviesformulier heeft als doel concrete gedragsgerichte elementen te identificeren die relevant en ook **voorspellend** zijn voor de prestaties in de **toekomstige graad van hoofdinspecteur**. Het is dan ook NIET de bedoeling louter het huidig functioneren van het personeelslid in kwestie in acht te nemen.

4. Het adviesformulier dient enkel ingevuld te worden voor kandidaten die geslaagd zijn voor de eerste selectieproef, met name de beroepsproef.

5. Wat betreft de vorm, willen we er ook op aandringen dat het adviesformulier alle nodige informatie bevat zodat het document volledig is:
   - Kies **een score** voor elke competentie en voor alle verschillende gedragsindicatoren
   - Kies de **eindbeoordeling** ‘gunstig’ of ‘ongunstig’
   - Voorzie het document van de nodige **handtekeningen** (uw handtekening en deze van de kandidaat in kwestie)

Voor verdere vragen of opmerkingen kan u steeds bij ons departement terecht via volgend mailadres selection@police.belgium.eu

We willen u alvast bedanken voor uw medewerking.

Het departement Rekrutering en Selectie