

COMPETENTIEGERICHTE BEOORDELING VAN HET POTENTIEEL VAN HET PERSONEELSLID – KANDIDAAT VOOR EEN PROMOTIE-EXAMEN

Een personeelslid van uw korps of federale entiteit heeft zich kandidaat gesteld voor het intern bevorderingsexamen van het middenkader naar het officierenkader - sessie 2021-2022.

In het kader van deze selectieprocedure wordt u als **korpschef van lokale politie** of als **directeur van de federale politie** verzocht uw personeelslid te beoordelen in de huidige functie. Dit met als doel concrete gedragsgerichte elementen te identificeren die relevant en ook voorspellend zijn voor de prestaties in de toekomstige graad van **commissaris van politie**.

Het is van uiterst belang dat u zich bewust bent van de verantwoordelijkheid die het invullen van dit document met zich meebrengt. Op basis van uw **waarheidsgetrouwe** invulling wordt de geschiktheid van het personeelslid mede **bepaald in het raam van deelname aan het bevorderingsexamen**.

HET PERSONEELSLID	
NAAM, voornaam:	
Identificatienummer:	
Graad:	
Korps/Entiteit/Dienst:	
Functie:	

BEOORDELING PERSONEELSLID:

In deze rubriek moet u een competentiegerichte beoordeling uitbrengen betreffende uw kandiderend personeelslid.

- Binnen elke competentie moet u per gedragsanker de score **OMCIRKELEN** die volgens u het meest passend is voor uw personeelslid. U kan elke gedragsanker beoordelen op een 9-puntenschaal. Per competentie moet u ook een eindbeoordeling **OMCIRKELEN**, eveneens op een 9-puntenschaal. **Gelieve slechts één score per gedragsanker en ook als eindbeoordeling aan te duiden.** Voorbeeld:

Schenkt onvoldoende aandacht aan de noden en wensen van partners en klanten. Durft deze uit het oog te verliezen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Betrekt partners en klanten. Komt op actieve wijze tegemoet aan hun noden en wensen.
Louter elementaire dienstverlening, doet geen moeite om te peilen naar de noden van de klant. Weet de klant onvoldoende te begeleiden naar de meest passende oplossing.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Neemt een sterk dienstverlenende houding aan. Begeleidt en helpt de klant bij het zoeken naar de meest passende oplossing. Gaat op zoek naar alternatieven. Heeft oog voor opvolging.
Eindbeoordeling KLANTGERICHT OPTREDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Onderbouwing beoordeling:										

Meer informatie over de 9-puntenschaal kan u op de volgende pagina terugvinden.

- Elke competentie moet geïllustreerd worden aan de hand van duidelijke, concrete en relevante voorbeelden. Vervolgens moet de uiteindelijke beoordeling duidelijk onderbouwd worden, dit per competentie. Belangrijk hierbij is een zo genuanceerd mogelijke beoordeling op te maken.
- Het is niet toegelaten om competenties/gedragsankers over te slaan, noch om een competentie niet te onderbouwen.

Score 1 De competentie is **niet aanwezig**. Het personeelslid voldoet niet aan de verwachtingen. Hij/zij heeft deze competentie helemaal niet ontwikkeld en hij/zij vertoont hiertoe geen potentieel op korte termijn.

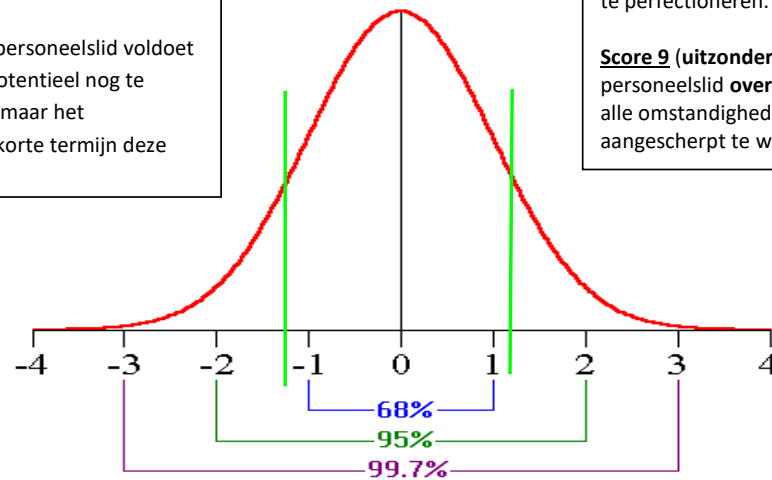
Score 2 De competentie is **bijna niet aanwezig**. Op dit moment heeft het personeelslid deze competentie weinig tot niet aangetoond. Het personeelslid heeft nog heel wat werkpunten binnen deze competentie, waarin hij/zij zich op langere termijn nog verder moet ontwikkelen en verbeteren.

Score 3 De competentie is **onvoldoende aanwezig**. Het personeelslid voldoet te weinig aan de verwachtingen. Hij/zij heeft zijn/haar potentieel nog te weinig aangetoond. Deze competentie is een werkpunt, maar het personeelslid toont een zeker potentieel om op relatief korte termijn deze competentie te ontwikkelen.

Score 7 De competentie is **sterk aanwezig**. Het personeelslid voldoet meestal aan de verwachtingen. Hij/zij heeft deze competentie reeds goed ontwikkeld en weet deze competentie reeds in de meeste situaties aan te wenden.

Score 8 De competentie is **heel sterk aanwezig**. Het personeelslid voldoet aan de verwachtingen. Het personeelslid dient nog maar heel weinig deelaspecten verder aan te scherpen om zich binnen deze competentie te perfectioneren.

Score 9 (uitzonderlijk !) De competentie is reeds perfect ontwikkeld. Het personeelslid **overstijgt** op dit moment **reeds de verwachtingen**, dit in alle omstandigheden. Geen enkel deelaspect dient nog verder aangescherpt te worden.



1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Score 4 De competentie is **enigszins aanwezig**. Het personeelslid toont potentieel, maar heeft nog enkele werkpunten binnen deze competentie. Indien hij/zij extra aandacht besteedt aan bepaalde deelaspecten, zal hij/zij deze competentie op korte termijn verder kunnen ontwikkelen.

Score 5 De competentie is **aanwezig**. Het personeelslid voldoet min of meer aan de verwachtingen. Hij/zij weet deze competentie reeds enigszins in normale omstandigheden aan te wenden. Enkele deelaspecten binnen deze competentie moeten nog verder aangescherpt worden, maar hij/zij bezit reeds een goede basis.

Score 6 De competentie is reeds **vrij sterk aanwezig**. Het personeelslid voldoet doorgaans aan de verwachtingen. Hij/zij weet deze competentie doorgaans aan te wenden. Slechts een enkel deelaspect kan nog verder ontwikkeld worden.

MANAGEN VAN PERSONEN

Competentie: MENSEN AANSTUREN

Definitie: 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.

Beschrijf in welke situaties/omstandigheden het personeelslid mensen aangestuurd heeft. Dit kan in een ruime context gezien worden. Wees zo volledig mogelijk (vb.: wat heeft het personeelslid ondernomen?). Geef verschillende en concreet uitgewerkte voorbeelden.

<p>Gaat chaotisch/niet planmatig te werk. Aanpak is niet (altijd) efficiënt. Heeft (vaak) moeilijkheden met timemanagement, haalt deadlines niet/moeilijk.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Gaat planmatig te werk, kan planning aanpassen aan de omstandigheden. Goed timemanagement, haalt (makkelijk) deadlines.</p>
<p>Is weinig besluitvaardig. Heeft moeite met beslissingen nemen.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Is in staat eigen beslissingen te nemen. Kan knopen doorhakken.</p>
<p>Kan/durft geen (duidelijke) doelstellingen over te brengen naar de medewerkers. Geeft vage/onduidelijke instructies. Geeft enkel info wanneer er naar gevraagd wordt.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Kan voor de medewerkers duidelijke en meetbare doelstellingen voorop stellen. Geeft spontaan duidelijke instructies.</p>
<p>Geen/weinig open communicatie. Staat niet/weinig open voor inbreng van anderen. Geeft geen/bepaalde feedback.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Zorgt voor een open communicatie in beide richtingen. Staat open voor de inbreng van anderen en moedigt hen aan. Bekrachtigt en geeft opbouwende kritiek.</p>
<p>Stelt geen/weinig vertrouwen in de ander. Wil alles liever zelf doen. Kan/wil niet delegeren. Verdeelt taken op een willekeurige manier.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Baseert taakverdeling op de competenties, interesses en/of beschikbaarheid van medewerkers. Is in staat taken te delegeren. Stelt vertrouwen in de ander.</p>
<p>Volgt medewerkers en doelstellingen niet/onvoldoende op. Bekijkt de behaalde resultaten niet/weinig kritisch. Gaat niet/weinig bijsturen.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Volgt doelstellingen en prestaties (nauwgezet) op. Kan (kritisch) reflecteren over behaalde prestaties/resultaten van de medewerkers. Gaat doelgericht medewerkers/resultaten bijsturen.</p>
<p>Eindbeoordeling MENSEN AANSTUREN</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<p>Onderbouwing beoordeling:</p>										

MANAGEN VAN INTERPERSOONLIJKE RELATIES

Competentie: KLANTGERICHT OPTREDEN

Definitie: 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.

Beschrijf in welke situaties/omstandigheden het personeelslid een klantgerichte houding aangenomen heeft. Op welke manier heeft het personeelslid zich ten dienste gesteld van interne/externe klanten en partners? Geef verschillende en concreet uitgewerkte voorbeelden.

Communicatief (zeer) zwak. Weet zijn/haar boodschap niet over te brengen. (Eerder) koel/sec in de omgang. Stelt zich niet/minder toegankelijk en aanspreekbaar op. Niet/weinig empathisch en/of begripvol.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Communicatief (zeer) sterk. Weet zijn/haar boodschap over te brengen. Weet op een vlotte manier contact te leggen met mensen van verschillende niveaus en in verschillende omstandigheden. Stelt zich (heel) aanspreekbaar op. Empathisch en begripvol.
Schenkt onvoldoende aandacht aan de noden en wensen van partners en klanten. Durft deze uit het oog te verliezen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Betrekt partners en klanten. Komt op actieve wijze tegemoet aan hun noden en wensen.
Louter elementaire dienstverlening, doet geen moeite om te peilen naar de noden van de klant. Weet de klant onvoldoende te begeleiden naar de meest passende oplossing.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Neemt een sterk dienstverlenende houding aan. Begeleidt en helpt de klant bij het zoeken naar de meest passende oplossing. Gaat op zoek naar alternatieven. Heeft oog voor opvolging.
Eindbeoordeling KLANTGERICHT OPTREDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Onderbouwing beoordeling:										

MANAGEN VAN ZICHZELF

Competentie: ZICHZELF ONTWIKKELEN

Definitie: De eigen groei actief plannen en beheren in functie van mogelijkheden, interesses en ambities door het eigen functioneren kritisch in vraag te stellen en zich continu nieuwe inzichten eigen te maken.

Beschrijf op welke manier het personeelslid naar zelfontwikkeling toe werkt. Welke initiatieven heeft hij/zij genomen om zijn/haar groei te bewerkstelligen (extra taken, opleidingen, werkgroepen, mentorschap, onthaal nieuwe medewerkers, etc.)? Geef verschillende en concreet uitgewerkte voorbeelden.

Toont geen/weinig initiatiefname. Doet enkel wat er van hem/haar verwacht wordt. Levert geen/weinig inspanningen om bij te leren. Niet/weinig flexibel en prestatiebereid.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ondernemend. Doet steeds meer dan wat van hem/haar verwacht wordt. Gaat actief op zoek naar bijkomende taken en verantwoordelijkheden. Houdt van een uitdaging. Flexibel en prestatiebereid.
Weinig oog voor kwaliteit. Stelt geen/weinig eisen, snel tevreden. Anderen moeten hem/haar aanmoedigen om de lat voor zichzelf hoger te leggen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Streeft naar (hoge) kwaliteit. Legt de lat hoog voor zichzelf. Kan zich motiveren om steeds het beste van zichzelf te geven.
Blijft bij de pakken zitten. Toont geen/weinig interesse om carrière te plannen. Anderen moeten hem/haar aanmoedigen om competenties verder te ontwikkelen. Niet/weinig realistisch in de doelstellingen omtrent carrièreplanning. Stelt zichzelf niet in vraag.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Werkt aan zijn/haar loopbaan in de hoogte en/of breedte. Is bezig met continu (bij)leren. Neemt initiatieven om carrière te plannen. Stelt realistische doelen i.f.v. eigen mogelijkheden. Durft zichzelf in vraag stellen.
Toont geen/weinig betrokkenheid naar huidige verantwoordelijkheden. Geen/weinig zicht op consequenties. Schuift de verantwoordelijkheid van zich af.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Toont verantwoordelijkheidszin, staat voldoende stil bij de gevolgen van eigen gedrag en beslissingen.
Eindbeoordeling ZICHZELF ONTWIKKELEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Onderbouwing beoordeling:										

MANAGEN VAN ZICHZELF

Competentie: COPING

Definitie: 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.

Beschrijf in welke situaties/omstandigheden het personeelslid het hoofd koel heeft gehouden. Hoe is het personeelslid opgetreden in stressvolle situaties? Wanneer is hij/zij kordaat opgetreden? Met welke frustraties kreeg het personeelslid al te maken en hoe ging hij/zij hiermee om? Welke kritiek heeft het personeelslid gekregen en hoe heeft hij/zij hier op gereageerd? Elke vraag dient beantwoord en concreet onderbouwd te worden. Geef verschillende en concreet uitgewerkte voorbeelden.

Gebrek aan zelfvertrouwen. Heeft (soms) steun van anderen nodig. Komt zelfvoldaan over. Verliest zelfvertrouwen bij moeilijke omstandigheden. Neigt overmoedig te reageren.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Gezond zelfvertrouwen. Geen nood aan steun van anderen, zelf niet in complexe situaties.
Heeft zijn/haar emoties niet onder controle. Onbeheerst. Reageert impulsief. Lage frustratietolerantie. Reageert gefrustreerd bij tegenwerking of tegenslag. Onrustig/gejaagd.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Heeft zijn/haar emoties onder controle. Beheerste houding. Houdt zichzelf in de hand. Hoge frustratietolerantie. Weet het hoofd te bieden aan tegenwerking of tegenslag. Rustig.
In moeilijke omstandigheden weet hij/zij niet (altijd) het overzicht te behouden. Slaagt er niet (altijd) in om doelgericht te blijven functioneren onder druk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Behoudt steeds het overzicht in moeilijke omstandigheden. Blijft te allen tijde doelgericht functioneren onder druk.
Heeft het (soms) moeilijk om te relativeren. Krabbelt slechts moeizaam recht na een tegenslag. Geneigd snel op te geven.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Heeft relativeringsvermogen. Veerkrachtig persoon. Zet door, ook bij moeilijke omstandigheden. Laat het hoofd nooit hangen.
Staat niet open voor kritiek. Reageert vijandig/defensief bij het krijgen van kritiek. Gaat niet/weinig aan de slag met kritiek.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Gaat op zoek naar feedback. Staat open voor kritiek en gaat er op een constructieve manier mee om.
Eindbeoordeling COPING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Onderbouwing beoordeling:										

WAARDEN

Competentie: BETROKKENHEID - MOTIVATIE

Definitie: Een intrinsieke motivatie aantonen door interesse te tonen voor de functie en door over een professioneel bewustzijn te beschikken.

Welke aanmoediging had het personeelslid nodig om zich in te schrijven voor de selectie van ACP? Welke acties heeft het personeelslid reeds genomen om zich voor te bereiden? Welke taken van een CP heeft hij/zij reeds op zich genomen? Geef verschillende en concreet uitgewerkte voorbeelden.

.

Toont geen/weinig interesse in het beleid en de werking van de entiteit/PZ. Laat zaken aan zich voorbij gaan (vb.: is niet op de hoogte van eventuele veranderingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Toont een (sterke) interesse in het beleid en de werking van de entiteit/PZ.
Toont geen/weinig interesse in de taken van een CP. Heeft zich niet/weinig bevraagd hieromtrent.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Toont (sterke) interesse voor de functie door zich te bevragen over het takenpakket en bijhorende verantwoordelijkheden van een CP.
Heeft geen/weinig taken op zich genomen. Toont op deze manier geen/weinig interesse voor de functie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Toont (grote) interesse in de job door taken op te nemen die bij de functie horen.
Heeft geen/weinig stappen ondernomen om zich voor te bereiden op de sociale promotie. Heeft stappen ondernomen, maar moest echter (sterk) aangemoedigd worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Heeft (spontaan) stappen genomen om zich voor te bereiden op de sociale promotie (heeft zich uitgebreid bevraagd over de procedure, de proeven,...)
Eindbeoordeling BETROKKENHEID - MOTIVATIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Onderbouwing beoordeling:										

WAARDEN

Competentie: NORMBESEF - INTEGRITEIT

Definitie: 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.

In welke situatie(s) is het personeelslid al in gewetensnood gekomen? In welke situatie(s) heeft het personeelslid een collega aangesproken op deviant gedrag? In welke situatie(s) heeft het personeelslid zichzelf schuldig gemaakt aan deviant gedrag of heeft hij/zij de regels niet gerespecteerd? Hoe gaat het personeelslid om met giften van burgers? Hoe gaat het personeelslid om met sociale media/materiaal op het werk/uniform? Hoe staat hij/zijn tegenover alcohol- en druggebruik? Respekteert hij/zij de werkuren? Geef verschillende en concreet uitgewerkte voorbeelden.

Wijkt regelmatig af van de geldende regels. Neemt het niet altijd nauw met de deontologische code. Weinig plichtbewust en loyaal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Respecteert steeds de geldende regels. Houdt zich aan de deontologische code, ook onder druk. Te allen tijde plichtbewust en loyaal.
Is zich niet/weinig bewust van de voorbeeldfunctie op het werk en/of privé. Voorbeeldfunctie stopt na de diensturen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Hecht (veel) belang aan de voorbeeldfunctie. Beseft dat hij/zij onberispelijk gedrag moet vertonen op werk- en privévlak.
Heeft het (soms) moeilijk om onpartijdig, neutraal en respectvol op te treden. Is weinig discreet, houdt zich niet (altijd) aan het beroepsgeheim. Weinig/niet objectief in zijn/haar handelen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Stelt zich steeds onpartijdig, neutraal en respectvol op te treden. Is discreet en houdt zich aan het beroepsgeheim. Objectief. Moedigt ook collega's hiertoe aan.
Laat zich meeslepen door ideeën/gedragingen van collega's. Conformeert. Onderneemt niets/onvoldoende bij deviant gedrag (van anderen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Standvastig. Beschikt over de nodige morele moed om deviant gedrag van collega's aan te pakken.
Eindbeoordeling NORMBESEF - INTEGRITEIT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Onderbouwing beoordeling:										

VOORBEHOUDEN AAN KORPSCHIEF/DIRECTEUR

Op basis van de elementen, om de kandidaat naar een hogere graad te kunnen bevorderen, geef ik volgend advies betreffende het potentieel van de kandidaat (omcirkel wat van toepassing is) :

GUNSTIG	ONGUNSTIG
----------------	------------------

Datum en handtekening van **korpschef/directeur** (NAAM, Voornaam)

Voor kennisname, datum en handtekening van het **personeelslid**