

INFORMATIESESSIE

12 oktober 2021

Promotie-examen interne officieren

Sessie 2021 - 2023

VOORSTELLING

Federale Politie

Algemene Directie van het Middelenbeheer en Informatie

Directie Personeel

Dienst Rekrutering en Selectie

TEAMS - PRAKTISCHE AFSPRAKEN

- Microfoons dienen bij iedereen uit te staan
- Vragen kunnen tijdens en na de presentatie gesteld worden via de chatfunctie (indien nodig/nuttig kunnen bepaalde vragen ook mondeling toegelicht worden na de presentatie)
- Het maken van een opname is verboden (notities nemen kan uiteraard wel)
- De presentatie komt op jobpol.be

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 (05 oktober 2021);
- 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.

Opmerkingen

- Kandidaten die niet in aanmerking werden genomen bij een vorige selectie, kunnen opnieuw hun kandidatuur indienen.
- De mogelijkheid bestaat om terug te postuleren na het niet slagen voor de basisopleiding voor het beoogde kader, of na een ontslag of herplaatsing wegens beroepsongeschiktheid voor het beoogde kader,
voor de leden die (opnieuw) 6 jaar kaderanciënniteit hebben opgebouwd.

(Wet dd 21 december 2013, B.S. 31 december 2013)

Nieuwe selectieprocedure:

- Elke kandidaat heeft 3 pogingen;
- Alle eerdere pogingen worden niet meegeteld (!**Nieuw**).

2. Selectieprocedure

- Principe = vergelijkend examen (rangschikking)
- Kaderproef (beëindigd)
- Beroepsproef = 16 november 2021
- Start persoonlijkheidsonderzoek: eind 2021/begin 2022
- Einde selectie: februari 2022
- Start opleiding: maart 2022

3. Selectieproeven

- Beroepsproef
- Persoonlijkheidsproef
- Geen selectiecommissie (!*Nieuw*)

Beroepsproef

- Datum = 16 november 2021
- Duur = 1 dag
- Rangschikking op basis van het behaalde resultaat
- Inhoud = 2 subproeven
 - Beroepskennis (3 domeinen)
 - Kennis van de taal (= commentaarverhandeling)

Beroepskennis

- 3 domeinen
- Open, halfopen en gesloten vragen, en casus
- Geheel van de beroepsfacetten inherent aan de functie en het statuut van **hoofdinspecteur van politie**

➔ Lijst van de 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
- Vorm én inhoud worden geëvalueerd
- Verbeteringsgrille om de objectiviteit te garanderen

Kennis van de taal

➤ INHOUD

= titel, inleiding, opbouw, conclusie

➤ VORM

= structuur, taal, stijl

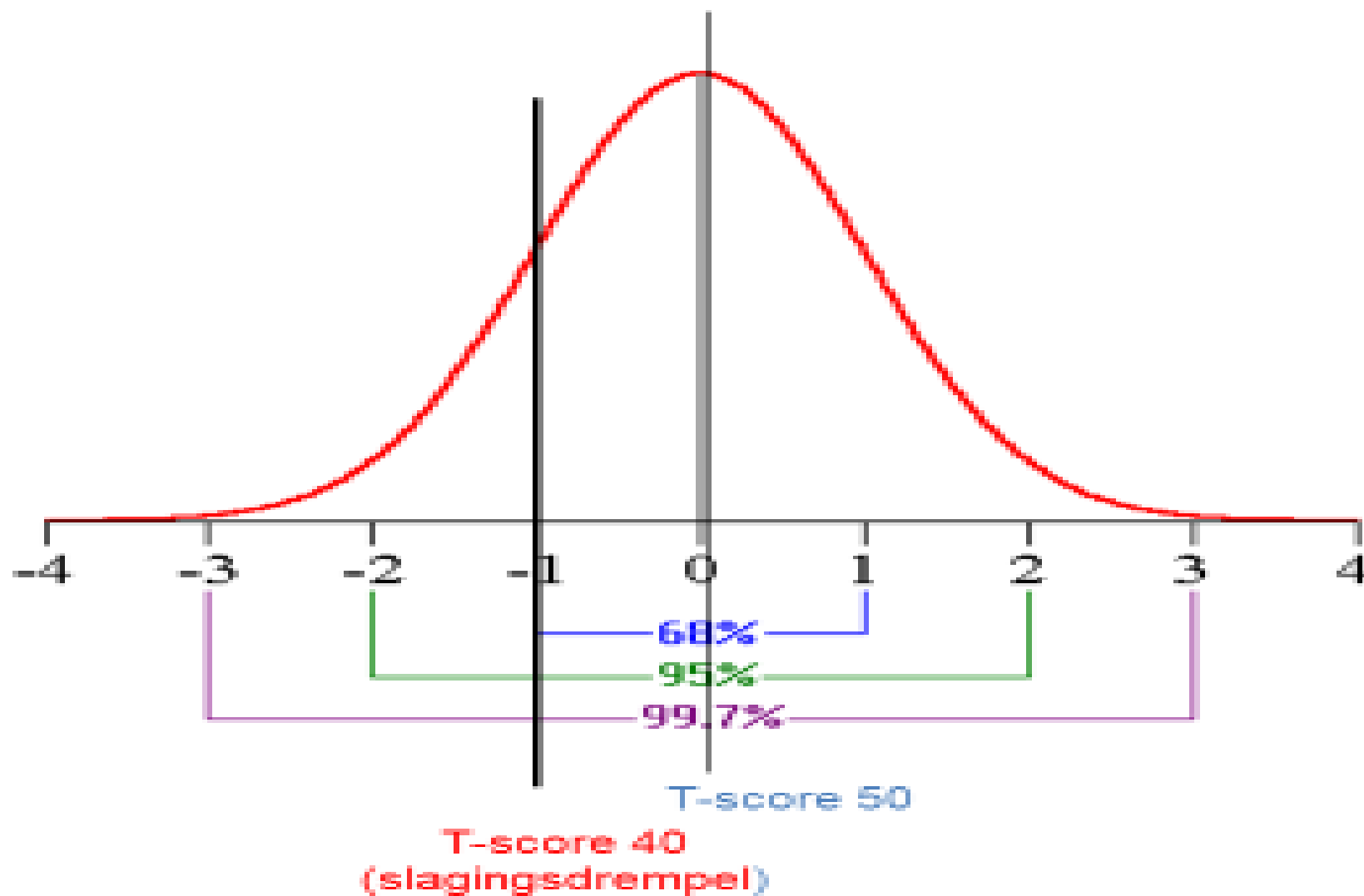
2 slagingsdrempels

1. Beroepskennis = T – score 40

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

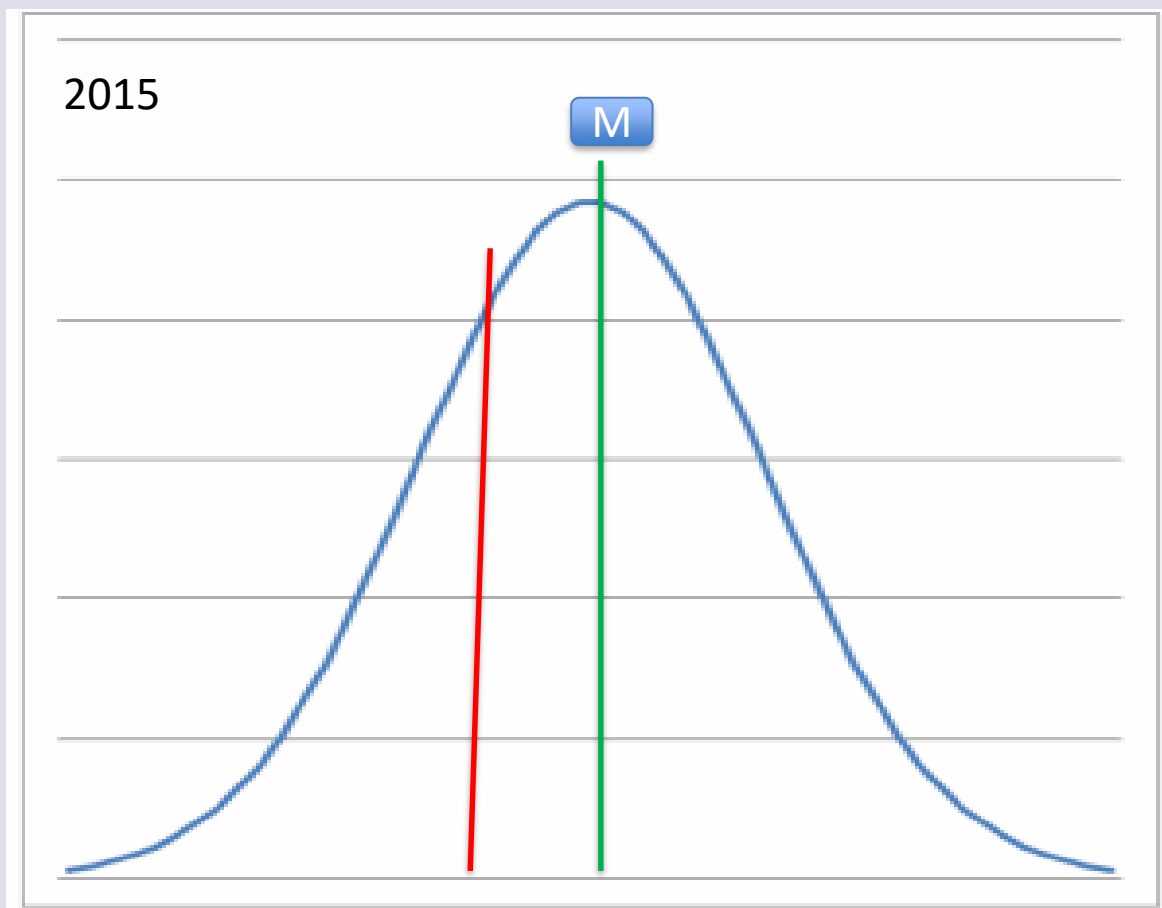
➔ Men moet slagen voor beide subtesten!

T-score

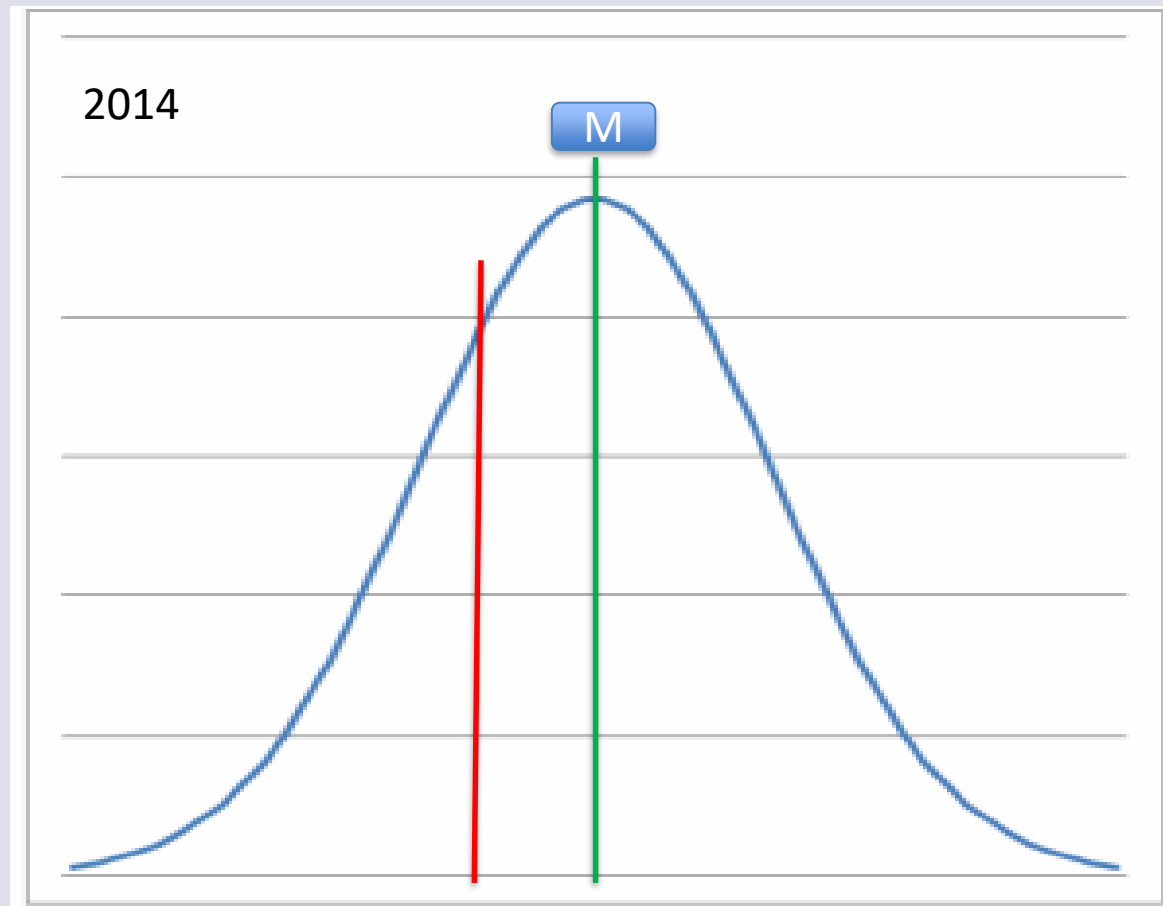


T-Score 40

(Bijvoorbeeld: kennis van de taal)



68 85



36 45

Globale T-score

Score van de subproef **beroepskennis** vermenigvuldigd met 3
+
score van de subproef **kennis van de taal** (inhoud en vorm)

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

BONUS

(VANAF PROMOTIE OK 2016 – 2017)

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

VOORWAARDE

DE KANDIDAAT BEHAALDE 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

Persoonlijkheidsonderzoek

- Enkel voor de kandidaten die geslaagd zijn voor de beroepsproef

- Duur = 1 dag

Persoonlijkheidsonderzoek

➤ Inhoud:

1) Geïnformatiseerde testen (online thuis **!Nieuw**)

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

2) Biografische vragenlijst

3) Gedragsgericht interview

Persoonlijkheidsonderzoek

- Doel = profiel van de kandidaat aftoetsen aan het **competentieprofiel**

Competentieprofiel

Managen van informatie
Integreren

Managen van taken
Beslissen

Managen van personen
Mensen aansturen
Motiveren

Managen van interpersoonlijke relaties
Adviseren
Klantgericht optreden (extern)

Managen van zichzelf
Zichzelf ontwikkelen
Coping

Waarden
Betrokkenheid - Motivatie
Normbesef - Integriteit
Afwezigheid van extremisme
Afwezigheid van psychopathologie

➤ Volledige competentieprofiel is terug te vinden op jobpol.be

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.

Beoordeling

Mogelijke beoordelingen:

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

4. Bijkomend advies KC of Dir

- = Evaluatie door de korpschef of directeur voor volgende competenties (a.d.h.v. gedragsankers):
 - Mensen aansturen
 - Klantgericht optreden
 - Zichzelf ontwikkelen
 - Coping
 - Betrokkenheid - motivatie
 - Normbesef - integriteit

- Aanvraag bijkomend advies voor de geslaagde kandidaten beroepsproef
- Doel = Bijkomend advies van de KC of Dir (wordt geïntegreerd in de selectiematrix)

5. Deliberatiecommissie

- Doel = bepalen of de kandidaat beantwoordt aan het competentieprofiel op basis van het volledige selectiedossier
- Samenstelling =
 - Een gekwalificeerd lid van DPRS als voorzitter
 - 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 2020-2022

Inschrijvingen: 100 kandidaten

Beroepsproef:

83 aanwezigen

61 geslaagd

22 niet geslaagd

Persoonlijkheidsonderzoek:

61 uitgenodigde kandidaten

Selectiecommissie:

61 uitgenodigde kandidaten

Deliberatiecommissie:

45 zeer geschikt of geschikt

16 niet geslaagd

Resultaten/feedback na deliberatiecommissie

- **Resultaten** worden na de deliberatiecommissie overgemaakt aan:
 - Kandidaten
 - KC of directeur
- **Feedback**
 - Niet geslaagd beroepsproef: z.s.m. na bekendmaking resultaten
 - Andere proeven: vanaf februari 2022
 - Aspirant-officieren: tijdens de opleiding (indien mogelijk)

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

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)

Vragen?



Dank u voor uw aandacht

VEEL SUCCES!

BIJKOMENDE INLICHTINGEN

Praktische inlichtingen m.b.t. kandidatuur:

Ruud WALGRAEF/Stijn DE BRUYCKER

02 644 85 76 of via 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