

# Selectieprocedure voor bevordering naar basiskader sessie 2024 – 2025

Federale Politie

Algemene Directie van het Middelenbeheer en de Informatie

Directie Personeel

**Dienst Rekrutering en Selectie**

# Praktische afspraken

- Tijdens de presentatie:  & 
- Vragen? → via de chat! 
- Geen opname > [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be)

# INHOUD

1. Algemene informatie
2. Selectieprocedure
3. Selectieproeven
4. Beroepsproef
5. Functioneel parcours
6. Persoonlijkheidsproef
7. Deliberatiecommissie
8. Juridische positie
9. Enkele cijfers

# 1. Algemene informatie

# Vacante plaatsen

- Het aantal beschikbare plaatsen is ongelimiteerd
- Inlijving:
  - Opleiding (12 maanden) vanaf oktober in één van de politiescholen
  - Versnelde opleiding: later te bepalen

# Voorwaarden

- Minimum **2 jaar anciënniteit** in het kader van agenten, beveiligingsassistenten of beveiligingsagenten op de uiterste datum van inschrijving (= **10 april 2024**)
- Geen definitieve mislukking in de basisopleiding INP (of terug 6 jaar anciënniteit te hebben opgebouwd binnen het kader van agenten, beveiligingsassistenten of beveiligingsagenten)
- Geen vermelding « onvoldoende » bij de laatste evaluatie

- Geen onuitgewiste zware tuchtstraf
- Diploma (of getuigschrift ten minste voor niveau C) **OF** geslaagd voor de kaderproef
- **Niet reeds 3 maal gefaald** in deze selectieprocedure
  - 👉 Nieuwe selectieprocedure (vanaf 14/09/2021):  
teller wordt op nul gezet

## 2. Selectieprocedure




# TIMING

- Afsluiten kandidaturen: **10 april 2024**
- Begin selectie: **24 april 2024** = beroepsproef (algemene beroepskennis)
- Einde proeven: uiterlijk september 2024
- Begin opleiding: vanaf oktober 2024

# 3. Selectieproeven

# Inhoud

- Beroepsproef
- Hindernissenparcours en krachtproef:  
verplicht *maar* resultaten zijn louter indicatief (*geen* selectieproef)
- Persoonlijkheidsproef
- Deliberatiecommissie

 **Geen wedstrijd** (dus geen rangschikking)

# 4. Beroepsproef

# Praktische informatie

- Datum: **24 april 2024** (complex G ruset)  
> algemene beroeps kennis

**PLUS mei 2024** (complex G ruset)  
> taalkennis

- Duur: ca. 1/2<sup>e</sup> dag

# Inhoud – kennis van de taal

## 1<sup>e</sup> subproef = KENNIS VAN DE TAAL

- Geïnformatiseerde test
- Deze test evalueert de kennis en de beheersing van de taal:
  - begrijpend lezen
  - begrijpend luisteren
  - grammatica
  - woordenschat

👉 Bereid je voor op de taaltest:

<https://www.jobpol.be/jobs-in-uniform/inspecteur#selectieprocedure>

(Selectieprocedure – Generieke selectie - Bereid je voor op generieke selectie – Cognitieve vaardigheidsproef – Demo Taal)

# Inhoud – algemene beroepskennis

## 2<sup>e</sup> subproef = ALGEMENE BEROEPSKENNIS

- **3 domeinen:**

Domein 1 = Wetgevend kader inzake politie en organisatie en rechtspositieregeling van de GPI

Domein 2 = Management binnen een politieomgeving

Domein 3 = Beroepsmaterie

- Gesloten vragen, (half)open vragen en meerkeuzevragen
- **Gelinkt aan huidige functie en basisopleidingsniveau** van agenten van politie/beveiligingsagenten van politie
- Partnerschap (DGJ,DGA, VCLP, PZ, politieacademie ...)

👉 LIJST TE KENNEN LEERSTOF: zie [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be)

# Inhoud - algemene beroepskennis

## Voorbeeld

Vraag: Wanneer spreekt men volgens de tuchtwet over een tuchtvergriep? ( /2)

Antwoord: Elke handeling of gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, die een tekortkoming aan de beroepsplichten uitmaakt of die van aard is de waardigheid van het ambt in het gedrang te brengen, is een tuchtvergriep en kan aanleiding geven tot het opleggen van een tuchtstraf. (Ter info: bron = Art. Wet 13/05/1999)

## Voorbeeld

Vraag: Wanneer mogen de voormistlichten gebruikt worden? ( /3)

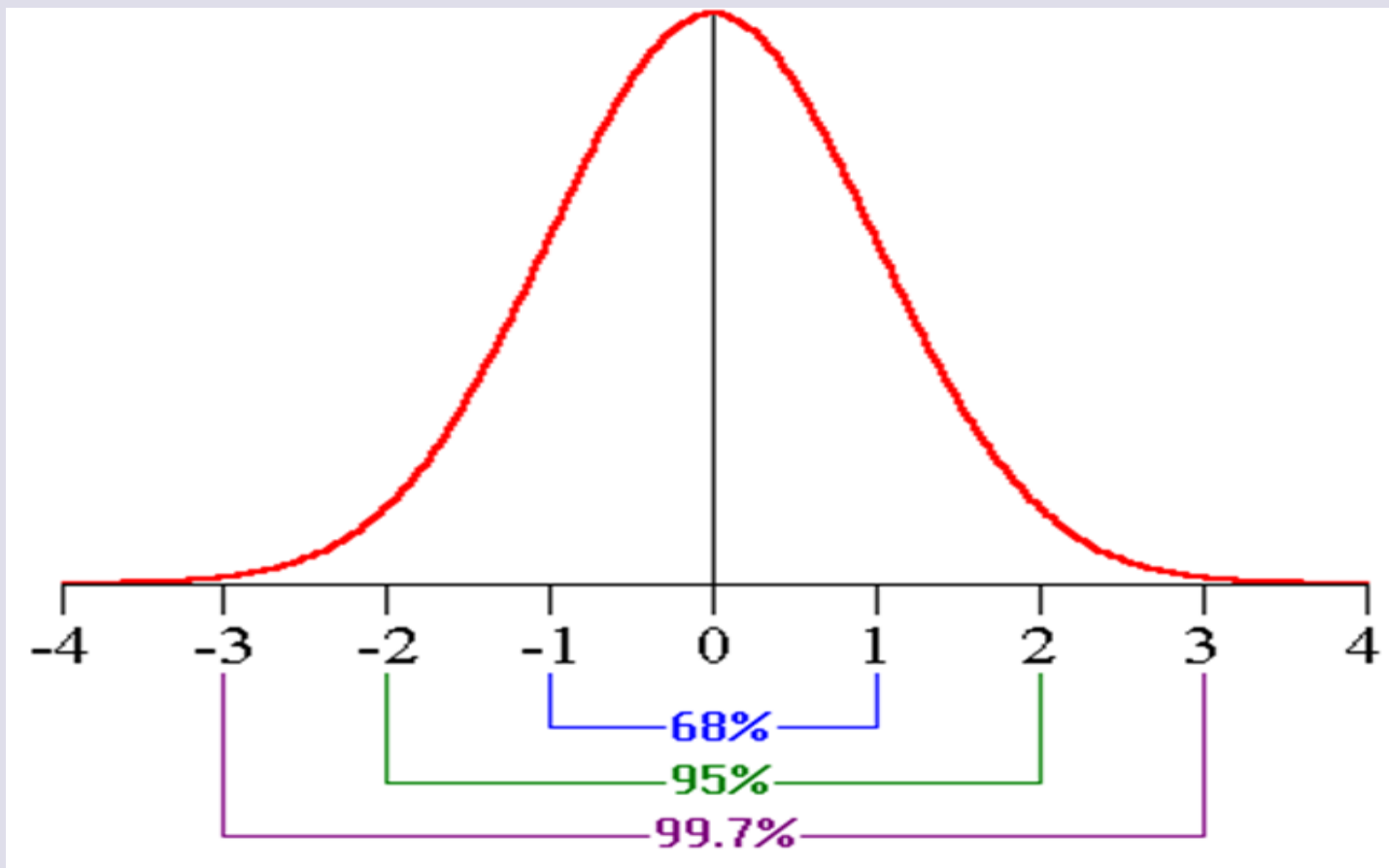
Antwoord: Bij mist, sneeuwval en hevige regenval. (Ter info: bron = Art. 30.1.1 KB 01/12/1975)



# SLAGINGSDREMPEL

- 1<sup>ste</sup> subproef (= **kennis van de taal**): min T-score 40
- 2<sup>de</sup> subproef (= **algemene beroepskennis**): min T-score 40

# T-score



# BELANGRIJK: “BONUS”

Indien T-score < 40

voor kennis van de taal **en/of** algemene beroepskennis

**MAAR**

een **ruwe score van ten minste 50%**

voor het onderdeel **algemene beroepskennis**



**DE KANDIDAAT VERLIEST GEEN KANS**

# VOORBEELD


	T-score Taalkennis	T-score Algemene Beroeps- kennis	Geslaagd voor beroeps- proef?	Brute score Algemene beroepskennis	Kans kwijt?
Kandidaat 1	35	48	neen	120/200 > 50%	neen
Kandidaat 2	40	38	neen	101/200 > 50%	neen
Kandidaat 3	39	38	neen	101/200 > 50%	neen
Kandidaat 4	48	57	ja		
Kandidaat 5	42	41	ja		
Kandidaat 6	38	36	neen	87/200 < 50%	Ja

# 5. HINDERNISSENPANCOURS EN KRACHTPROEF

# Praktische informatie

- **Verplicht** (maar louter **indicatief**)
- Geslaagd zijn voor de beroepsproef
- Waarom? Om fysieke capaciteit en de mogelijkheid tot slagen van de opleiding in te schatten

# HINDERNISSENPARGOORS EN KRACHTPROEF

 Bekijk het functioneel parcours:

[https://www.youtube.com/watch?v=ActF6z\\_sE\\_Q](https://www.youtube.com/watch?v=ActF6z_sE_Q)

# 6. PERSOONLIJKHEIDSPROEF



# Praktisch

- Enkel de kandidaten geslaagd op de beroepsproef
- Duur: 1/2<sup>e</sup> dag (in principe Etterbeek) PLUS op voorhand thuis (online)
- Doel = profiel van de kandidaat aftoetsen aan het **competentieprofiel**

 Bekijk het competentieprofiel op [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be)

Competentiedomeinen	Competenties	Definities
Managen van informatie	<b>Informatie verwerken</b>	Binnen de beschikbare termijn informatie doeltreffend verzamelen, ontcijferen en verwerken. Gegevens structureren, verwerken en naar voren brengen. Eventuele hiaten in de informatie onderkennen.
Managen van taken	<b>Werk structureren</b>	Structuur aanbrengen in een veelheid aan verschillende taken door een prioriteitenlijst op te stellen en deze op een systematische en logische manier af te werken binnen de gegeven tijd.
Managen van Interpersoonlijke relaties	<b>Samenwerken (intern)</b>	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.
	<b>Klantgericht optreden (extern)</b>	Partners (burgers en overheid) de best mogelijke dienst verlenen en hen begeleiden naar de meest passende oplossing door constructieve contacten te onderhouden.
Managen van zichzelf	<b>Inzet tonen</b>	Zich ten volle inzetten voor het werk door steeds het beste van zichzelf te geven en hoge kwaliteit na te streven.
	<b>Coping</b>	Reageren op frustraties, obstakels en tegenwerking en hierbij de resultaten voor ogen te houden, door kalm te blijven, de eigen emoties onder controle te houden en constructief te reageren op kritiek.
Waarden	<b>Betrokkenheid - motivatie</b>	Blijk geven van een intrinsieke motivatie door interesse te tonen voor de functie en door een professioneel bewustzijn te ontwikkelen.
	<b>Normbesef - integriteit</b>	Aan geloofwaardigheid winnen door gedisciplineerd te werk te gaan, door de eigen opvattingen in te schrijven in de normen en verwachtingen van de organisatie.
	<b>Afwezigheid van extremisme</b>	De rechten en 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.
	<b>Afwezigheid van psychopathologie</b>	Emotionele stabiliteit vertonen, dat wil zeggen 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.

# Inhoud

- Competentie/persoonlijkheidstest (= online)
- SJT = Situational Judgement Test (= online)
- Inventaris gedragstendenzen (= online)
- Motivatievragenlijst (= online)
- Biografische vragenlijst (= online)
- Semigestructureerd interview = gedragsgericht

# Persoonlijkheidstest

Kies de eigenschap die het meest en de eigenschap die het minst aansluit bij uw persoonlijkheid.

	Meest	Minst
Energiek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aangenaam in de omgang	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewetensvol (= oprecht en eerlijk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evenwichtig (= ik beheers mijn gevoelens)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geïnteresseerd in veel dingen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

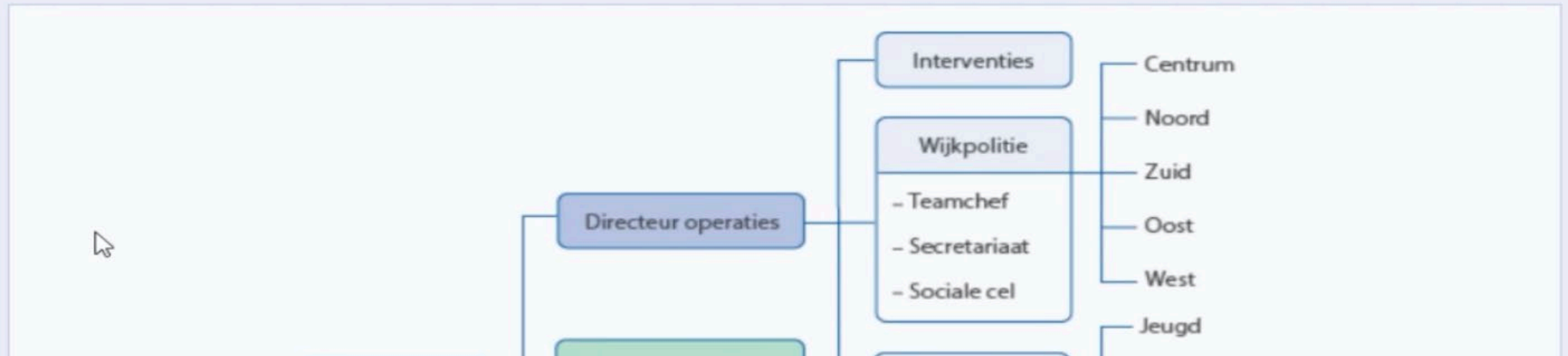


# SJT

## Instructies

In deze oefening neemt u de positie in van teamchef van een interventieploeg in een middelgrote stad. In totaal zijn er 100 medewerkers van interventieploegen. Uw team is wisselend van samenstelling en telt een zestal medewerkers. U doet zelf ook mee met interventies. Uw team handelt dringende oproepen af en stelt de noodzakelijke vaststellingen op. Er zijn drie taken: (1) algemeen politietoezicht (2) interventiepolitie (operationeel 24 uur per dag) en (3) dispatching, wachtdienst.

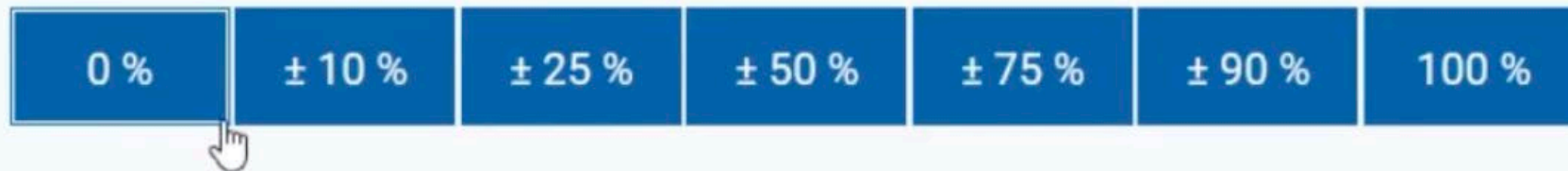
Het onthaal bevindt zich naast het bureau van het afdelingshoofd interventies. Dispatchers staan in voor de werk- en taakverdeling van de interventieploegen. Andere afdelingen zijn Milieuhandhaving en Verkeershandhaving. Milieuhandhaving verricht opsporingsonderzoeken in het kader van milieumisdrijven bij bedrijven en particulieren. Verkeershandhaving bewaakt de algemene verkeersstroom van de stad (o.a. bij evenementen) en organiseert gerichte verkeerscontroles (alcohol, drugs, geseinde voertuigen).



Een nieuwe collega is aangeworven vanwege haar deskundigheid op een bepaald gebied maar ze toont te weinig initiatief. Hierdoor laat ze haar deskundigheid niet zien en krijgt ze routinetaken. Zij klaagt over het vele routinewerk.

Hoe groot is de kans dat u op de volgende wijzen zou reageren? Kies voor iedere mogelijkheid een percentage.

Ik raad haar aan om bij de directie te klagen.



👉 Bekijk de demo SJT: [www.jobpol.be](http://www.jobpol.be)

# Inventaris gedragstendenzen

1) In het openbaar vervoer en openbare plaatsen begin ik vaak een gesprek met mensen die ik niet ken.

- A) Helemaal niet eens
- B) Niet eens
- C) Eens
- D) Helemaal eens

# Motivatievragenlijst

Ik ben erop gesteld nieuwe diensten en producten op te zetten

Minst

Meest

Ik hou ervan waardering te krijgen voor het werk dat ik aflever

Minst

Meest

Ik wil vooruitkomen in mijn carrière

Minst

Meest



# 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.

# Advies van de korpschef/directeur

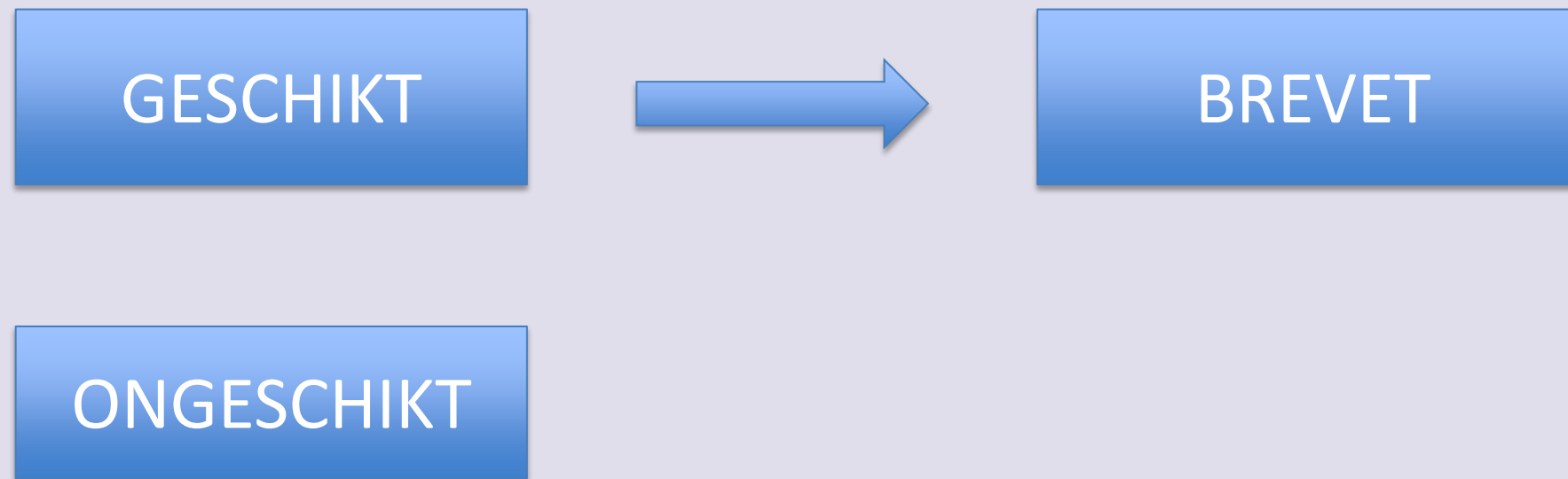
Geëvalueerde competenties:

1. Samenwerken
2. Coping
3. Inzet tonen
4. Betrokkenheid - motivatie
5. Integriteit – normbesef

# 7. DELIBERATIECOMMISSIE


- DOEL: Nagaan of de kandidaat beantwoordt aan het competentieprofiel op basis van het gehele selectiedossier.
- SAMENSTELLING:
  - Directeur-generaal van DGR (of iemand die aangeduid wordt) als voorzitter
  - Vertegenwoordiger VCLP
  - Vertegenwoordiger Federale Politie

# MOGELIJKE BESLISSINGEN



# 8. JURIDISCHE POSITIE VAN DE KANDIDAAT INTERN BASISKADER

# VOOR DE OPLEIDING

- Mogelijkheid om een plaats aan te vragen via mobiliteit
- Plaats opgenomen of niet  OPLEIDING

# TIJDENS DE OPLEIDING

- Kandidaat wordt benoemd als aspirant-inspecteur
- Zolang de kandidaat niet via mobiliteit is benoemd in het hoger kader, blijft hij deel uitmaken van de eigen politiedienst



# NA DE OPLEIDING

- De aspirant heeft op het einde van de opleiding geen plaats  
→ federale politie
- De aspirant heeft mobiliteit aangevraagd → nog geen beslissing  
→ terug naar korps van oorsprong in afwachting van de beslissing
- De aspirant slaagt niet in de opleiding  
→ terug naar korps van oorsprong
- Contractuele agenten: contract wordt geschorst tijdens de opleiding
  - aspirant slaagt → statutair
  - aspirant slaagt niet → contract wordt hervat

# 9. CIJFERS

# Vorige sessie (2023)

- Totaal aantal inschrijvingen (N): 21 AP – 86 BAGP
- Beroepsproef:

Aanwezigen	18 AP – 79 BAGP
Niet geslaagd	3 AP – 21 BAGP
Geslaagd	15 AP – 58 BAGP
- Deliberatiecommissie:

Geschikt:	11 AP – 45 BAGP
-----------	-----------------

# RESULTATEN EN FEEDBACK

- Na de deliberatiecommissie worden de **resultaten** overgemaakt aan:
  - kandidaten
  - KC/dir
    - > tegelijkertijd (via mail, daarna brief)
- **Feedback:**
  - Niet geslaagde kandidaten: na de selectieprocedure (👉 aanvragen)
  - Geslaagde kandidaten: vanaf oktober 2024 (tijdens opleiding)

# BIJKOMENDE INLICHTINGEN

- **Praktische inlichtingen m.b.t. uw kandidatuur:**  
[GPI.RecSel.SocProm@police.belgium.eu](mailto:GPI.RecSel.SocProm@police.belgium.eu)
- **Praktische vragen m.b.t. beroepsproef en te kennen leerstof:**  
[GPI.RecSel.SupportOps@police.belgium.eu](mailto:GPI.RecSel.SupportOps@police.belgium.eu)

Bedankt voor de aandacht!

Vragen?



En ... VEEL SUCCES!