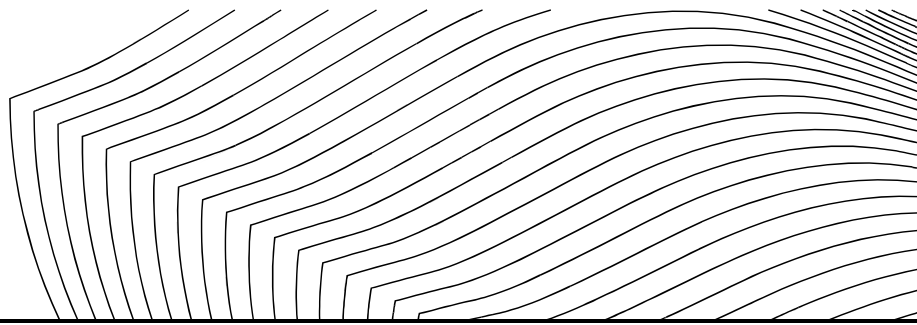




Politie

**FEDERALE POLITIE**

Algemene Directie van de Ondersteuning en het Beheer
Directie van de mobiliteit en
het personeelsbeheer
* Beheer officieren *

Fritz Toussaintstraat 8
B - 1050 BRUSSEL

Tel.: (02)642 62 01
Fax : (02)554 42 03

TIJDELIJKE NOTA

Uitgiftenummer
Uitgiftedatum

DGS/DSPO-2308
20-01-2009

Classificatie
Klassering

PUBLIEK
DK6280

Bladzijde
Bijlage(n)
Kenmerk PC

1/7
1
G:\OFFR\Offr 2009\Mandaten
Korpschefs\Lanaken\Oproep PZ
LANAKEN.doc

Geadresseerde(n)

Alle directies van de Federale politie
Alle zones van de Lokale politie
AIG

Kopie VCLP
Dailydoc - Poldoc - Helpdesk DSED

OPROEP TOT KANDIDAATSTELLING**VOOR HET MANDAAT VAN KORPSCHEF
VAN DE LOKALE POLITIE LANAKEN – Nr 5386
(mandaat categorie 1)****Voor leden van het operationeel kader**

Elk Politiekorps ontvangt ten minste één exemplaar van deze oproep tot kandidaatstelling. De functionele meerderen zullen er op toezien dat al hun personeelsleden van het officierskader over het bestaan van dit document zullen worden ingelicht.

Deze oproep kan ook worden geraadpleegd op www.poldoc.be, www.hrpol.be en www.infozone.be.

Referenties:

1. Wet van 07-12-1998 (B.S. van 05-01-1999) tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, art.48.
2. Wet van 26-04-2002 (B.S. van 30-04-2002) houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, art.65 t.e.m. 73.
3. Koninklijk besluit van 30-03-2001 (B.S. van 31-03-2001) tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol), deel VII, titel III.
4. Ministerieel besluit van 28-12-2001 (B.S. van 15-01-2002) tot uitvoering van sommige bepalingen van het KB van 30-03-2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (UBPol), art.VII.22 t.e.m. VII.26.
5. Ministerieel besluit van 11-01-2006 (B.S. van 26-01-2006) tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van een korpschef.
6. Omzendbrief GPI 11 van 27-03-2003 : nadere richtlijnen inzake de adviesprocedure voor de evaluatie van de personeelsleden van de politiediensten (B.S. van 31-03-2003).
7. Omzendbrief GPI 11bis van 24-06-2004: bijkomende richtlijnen inzake de evaluatie van het personeel (B.S. van 02-07-2004)
8. Besluit van de gemeenteraad van 18-12-2008 houdende de vacantverklaring van de functie van korpschef en houdende vaststelling van de termijn waarbinnen de kandidaturen worden ingediend alsook de samenstelling plaatselijke selectiecommissie voor het ambt van korpschef.

MANDAAT VAN KORPSCHIEF VAN DE LOKALE POLITIE "LANAKEN" – Nr 5386

1 Aanwijzing

De korpschef van de lokale politie wordt door de Koning in zijn functie aangewezen, op gemotiveerde voordracht van de gemeenteraad of van de politieraad en na gemotiveerd advies van de procureur-generaal bij het hof van beroep en van de gouverneur, uit de door een selectiecommissie "geschikt" bevonden kandidaten.

Opgelet: dit betreft geen mobiliteitsprocedure zoals bedoeld in deel VI.II RPPol maar wel een specifieke aanwijzingsprocedure van een mandaat zoals bedoeld in deel VII.III RPPol.

2 Plaats in de organisatie

De korpschef van de lokale politie staat in voor de leiding van het lokale politiekorps en dit onder het gezag van de burgemeester of van het politiecollege.

3 Algemene functieomschrijving

- De korpschef is lid van de zonale veiligheidsraad die in elke politiezone wordt opgericht, en waarbinnen een systematisch overleg wordt georganiseerd tussen de burgemeester(s), de procureur des Konings, de korpschef van de lokale politie en de bestuurlijke directeur-coördinator van de federale politie of zijn afgevaardigde.
- De korpschef is, onder het gezag van de burgemeester of van het politiecollege, verantwoordelijk voor de uitvoering van het lokale politiebeleid, en meer bepaald, voor de uitvoering van het zonaal veiligheidsplan.
- De korpschef staat in voor de leiding, de organisatie en de verdeling van de taken binnen het lokale politiekorps en de uitvoering van het beheer van dit korps.
- De korpschef is verantwoordelijk voor de uitvoering door het politiekorps van de lokale opdrachten, van de richtlijnen met betrekking tot de opdrachten met een federaal karakter en van de opvoeding evenals van de toepassing van de organisatie- en uitrustingsnormen zoals bepaald in de artikelen 141 en 142 WGP.
- Voor de uitoefening van zijn functie kan de korpschef de in artikel 104, 1°, van de WGP, bedoelde hulp inroepen.
- Met het oog op een goed beheer van het politiekorps, licht de korpschef zo spoedig mogelijk de burgemeester of het politiecollege in over alles wat het lokale politiekorps en de uitvoering van zijn opdrachten aangaat. Hij licht hem ook in over de initiatieven die de lokale politie overweegt te nemen en die betrekking hebben op het zonale veiligheidsbeleid.
- Hij moet elke maand verslag uitbrengen aan de burgemeester of aan het politiecollege over de werking van het korps en hem op de hoogte brengen van de klachten van buitenaf aangaande de werking van het korps of het optreden van zijn personeel.
- Toezicht op en de uitvoering van de wettelijke taken zoals omschreven in de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt en titels II en IV van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus.
- Toezicht op en uitoefenen van de bevoegdheid gekoppeld aan de hoedanigheid van officier van bestuurlijke politie.
- Toezicht op en uitoefenen van de bevoegdheid gekoppeld aan de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie, hulpofficier van de procureur des Konings.
- Eindverantwoordelijke m.b.t. het intern toezicht.
- Het onderhoud van externe relaties.
- Het voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken.

4 Algemene voorwaarden

De aanwijzingen gebeuren uitsluitend op vrijwillige basis.

Voor de aanwijzing voor een mandaat komt uitsluitend in aanmerking het personeelslid dat:

- deel uitmaakt van het operationeel kader en bekleed is met de graad van hoofdcommissaris van politie (of commissaris van politie eerste klasse) of commissaris van politie, houder van het directiebrevet of van dit brevet vrijgesteld;
- beantwoordt aan de profielvereisten van een korpschef van de lokale politie;
- geen evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" verkreeg in de loop van de 5 jaar die de indiening van de kandidatuur voorafgaan;
- zich bevindt in een administratieve stand waar het zijn aanspraken op bevordering en baremische loopbaan kan doen gelden;

- geen zware tuchtstraf heeft opgelopen die nog niet is uitgewist;
- minimum 30 jaar oud is of 5 jaar in een graad van officier heeft;
- de leeftijd van zestig jaar niet heeft bereikt;
- indien hij reeds een mandaat uitoefent, met uitzondering van de functie van adjunct-inspecteur-generaal, titularis van dit mandaat is sedert ten minste drie jaar.

Deze voorwaarden moeten vervuld zijn uiterlijk op de datum van de indiening van de kandidaatstelling.

5 Specifieke voorwaarden

5.1 Kennis

- Grondige kennis van de wettelijke bepalingen m.b.t. het politiewezen.
- Grondige kennis van de organisatie, structuren en de verschillende bevoegdheden van de twee niveaus van de geïntegreerde politiedienst.
- Beschikken over een elementaire kennis van de bevoegdheden van de toezichtsorganen en voogdijoverheden.
- Beschikken over een elementaire kennis van het financieel en middelenbeheer van een politiezone.
- Beschikken over een elementaire kennis van de HR technieken.
- Beschikken over een grondige kennis van de tuchtwetgeving en de daaraan gekoppelde procedures.
- Beschikken over een grondige kennis van de deontologische code en de toepassing ervan.
- Kennis van algemeen organisatiemanagement.
- Kennis van projectmanagement.
- Grondige kennis van alle aspecten van basispolitiezorg en inzicht hebben in criminaliteitsfenomenen en -problemen.

5.2 Vaardigheden

- Leidinggevende vaardigheden:
 - op een transparante wijze doelstellingen kunnen formuleren
 - effectief kunnen organiseren
 - helder en open kunnen communiceren
 - wederzijdse betrokkenheid en vertrouwen creëren
 - samen evolueren en verder leren.
- De bekwaamheid tot het ontwikkelen van een missie, visie en waarden voor zijn politieorganisatie, en het vervullen van een voorbeeldrol.
- Persoonlijke betrokkenheid bij het verzekeren dat het managementsysteem van de organisatie ontwikkeld, geïmplementeerd en voortdurend verbeterd wordt.
- Persoonlijke betrokkenheid bij klanten, partners en vertegenwoordigers van de gemeenschap.
- De bekwaamheid om de bij wet bepaalde en door de overheden opgelegde opdrachten uit te voeren.
- De bekwaamheid om de verschillende opdrachten van de diverse opdrachtgevers op een coherente wijze tot een goed einde te brengen, en dit met de ter beschikking gestelde werkvormen en middelen.
- De bekwaamheid tot organiseren: de bekwaamheid een organisatiestructuur te ontwikkelen voor de efficiënte en effectieve uitvoering van de opdrachten van de lokale politie.
- De bekwaamheid tot delegeren: eigen beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op efficiënte wijze aan collega's/medewerkers toebedelen.
- De bekwaamheid om de principes van het human resources management toe te passen binnen de organisatie.
- De bekwaamheid om de medewerkers te motiveren.
- Inzetten van de juiste medewerker op de juiste plaats.
- De bekwaamheid tot plannen van de werkzaamheden van de dienst: op effectieve wijze prioriteiten bepalen en aangeven welke acties nodig zijn om de gestelde doelen op korte en lange termijn te realiseren.
- De bekwaamheid tot relativeren.
- Politiezone-overschrijdend kunnen denken.

- Zelfstandige beslissingen kunnen nemen: beslissingen kunnen nemen zonder problemen voor zich uit of in de schoenen van anderen te schuiven.
- Initiatief durven nemen.
- Bekwaamheid tot onderhandelen.
- Bekwaamheid tot samenwerken: samen met de medewerkers bijdragen tot een gezamenlijk resultaat.
- Een realistisch zicht hebben op de verhoudingen politieke beleidsvoering - korpswerking.
- Over goede mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden beschikken.
- Probleemoplossend ingesteld zijn: efficiënt zijn in het opsporen van mogelijke oorzaken van problemen alsook bijdragen tot het zoeken naar oplossingen.
- Contactvaardig zijn.
- In staat zijn een beleid inzake integriteit te ontwikkelen.

5.3 Attitudes

- Dynamisch en creatief zijn: met de nodige verbeeldingskracht langs onbetreden paden een doel nastreven en de bereidheid om het risico te nemen om met onzekerheden om te gaan, de capaciteit en bereidheid om nieuwe of alternatieve doelstellingen te formuleren die een breuk zijn met tradities en oude vertrouwde gewoontes.
- Over een grote integriteit beschikken: respect voor anderen, noch favoritisme noch discriminatie.
- Over het nodige gezag beschikken: niet alleen een voldoende dominante persoonlijkheid hebben om mensen en situaties te beheersen en te leiden, maar ook dit gezag weten uit te stralen zodat men als vanzelfsprekend als leider wordt aanvaard.
- Duidelijkheid, transparantie: geen mysterieuze of wisselvallige figuur van wie men zelden weet wat hij bedoelt of waar hij naar toe wil; wel iemand die zich helder, duidelijk en vatbaar weet uit te drukken zodat de boodschap exact begrepen kan worden.
- Hoge frustratietolerantie en incasseringsvermogen.
- Stressbestendig zijn.
- Openstaan voor de problemen van alle personeelsleden en deze discreet kunnen behandelen.
- Innovatief en creatief denken.
- In alle omstandigheden blijf geven van een correcte ingesteldheid en van een voorbeeldfunctie.
- Aanpassingsbereid zijn.

5.4 Specifieke vereisten

- Cognitief engagement: de wil en het vermogen om zich steeds verder te vervolmaken in de uitoefening van zijn functie, ook via schriftelijke documentatiebronnen, het bijwonen van colloquia, vormingssessies, symposia, etc.
- Sociaal engagement: het vermogen empatisch en sociaal voelend het maatschappelijke probleemveld aan te pakken vanuit een politieel vaktechnische achtergrond.
- Ervaring in de toepassing van moderne managementtechnieken.
- In staat zijn om in contact te treden met de bevolking en om in te spelen op de behoeften van de bevolking.
- Het kunnen inschatten van de te vragen materiële en menselijke ondersteuning aan het federale niveau voor de uitvoering van de eigen lokale opdrachten.
- Het kunnen inschatten van de te leveren materiële en menselijke ondersteuning aan het federale niveau, en dit in functie van het verzekeren van de continuïteit in de lokale basispolitiezorg.
- Beschikken over de vereiste visie op de ontwikkeling van de nodige bilaterale akkoorden met de andere lokale zones om een volwaardige politieorganisatie te kunnen garanderen binnen het arrondissement.
- Beschikken over de vereiste vaardigheden en over de ingesteldheid om in dialoog te treden met de politieke overheden (federale en lokale).

6 Gewone plaats van het werk

Lokale Politie Lanaken, Maastrichterweg 101, 3620 Lanaken.

7 Inplaatsstelling

Het ambt van korpschef van de Politiezone Lanaken, mandaat van categorie 1, is vacant vanaf 1 juli 2009.

8 Selectie van de kandidaten

De selectie geschiedt door een selectiecommissie samengesteld conform artikel VII.III.58 RPPol.

Samenstelling van de plaatselijke selectiecommissie voor het ambt van korpschef:

Samenstelling	Lid	Plaatsvervanger
Voorzitter		
De burgemeester van Lanaken	De Heer Guido WILLEN Burgemeester	De heer Marc CURVERS Schepen
Bijzitters		
Een korpschef die een mandaat uitoefent van ten minste dezelfde categorie	HCP H. HAMAEKERS Korpschef PZ Beringen/Ham/ Tessenderlo	HCP D. CLAES Korpschef PZ Bilzen/Hoeselt/ Riemst
Een bestuurlijke directeur-coördinator of een gerechtelijke directeur, uit een ander ambtsgebied	HCP M. JACOBS Directeur-Coördinator Hasselt	HCP L. VALKENBORG Gerechtelijk Directeur Hasselt
Een deskundige die niet behoort tot het betrokken lokaal politiekorps	De heer B. DE RUYVER Hoogleraar R.U.G.	De heer F. HUTSEBAUT Professor KU Leuven
De gouverneur of de arrondissementscommissaris	De heer S. STEVAERT Gouverneur	De heer J. WIERTZ Arrondissementscommissaris
De procureur des Konings van het gerechtelijk arrondissement	De heer I. DELBROUCK Procureur	
De inspecteur-generaal of de adjunct-inspecteur-generaal	De heer L. CLOSSET Inspecteur-generaal	
Secretaris – staat de commissie bij		
	De heer W. VANCLEYNENBREUGEL Gemeentesecretaris	Mevrouw L. COX Adviseur politiezone

9 Uiterste datum voor indienen van de kandidaturen

De uiterste datum voor het indienen van de kandidatuur om ontvankelijk te zijn werd vastgelegd op **18 februari 2009 inbegrepen**.

Het formulier kandidaatstelling (zie bijlage 1) zal worden overgezonden volgens een van de volgende modaliteiten:

- opgestuurd per aangetekend schrijven aan DGS/DSPO, Fritz Toussaintstraat 8 te 1050 BRUSSEL (de kandidaat dient zijn/haar functionele overste schriftelijk van zijn/haar kandidatuur in te lichten)
- overhandigen tegen ontvangstbewijs bij DGS/DSPO, Kroonlaan, 145B te 1050 BRUSSEL (blok B, lokaal 1021) alle werkdagen tussen 08.00 uur en 17.00 uur (de kandidaat dient zijn/haar functionele overste schriftelijk van zijn/haar kandidatuur in te lichten).

De kandidaturen moeten vergezeld zijn van volgende documenten:

- een attest van de overheid ter bevestiging dat men met de vereiste graad is bekleed;
- voor de niet-mandaathouders de evaluatie zoals bedoeld in titel VII.I RPPol of, bij ontstentenis, het advies bedoeld in artikel XII.VII.2 RPPol;
- voor de mandaathouders, een kopie van het besluit houdende aanwijzing in hun ambt en een door de bevoegde overheid afgeleverd attest waaruit blijkt dat er geen tussentijdse evaluatieprocedure lopende is op uitgiftedatum van deze oproep;
- een verklaring afgeleverd door zijn functionele overste waaruit blijkt dat betrokkene geen evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" verkreeg in de loop van de 5 jaar die de indiening van de kandidatuur voorafgaan;
- een verklaring afgeleverd door de functionele overste waaruit de afwezigheid blijkt van enige niet uitgewiste zware tuchtstraf;
- een curriculum vitae;
- een nota waarin de kandidaat de aanspraken en verdiensten uiteenzet die hij meent te kunnen doen gelden voor de uitoefening van het te begeven mandaat alsook zijn motivatie;
- de telefoonnummer(s) waarop de kandidaten bereikbaar zijn.

10 Bijkomende inlichtingen

Bijkomende inlichtingen betreffende deze oproep tot kandidaatstelling kunnen bekomen worden bij Mevrouw Linda COX, Maastrichterweg 101, 3620 Lanaken - Tel: 089/71.22.23 – Fax: 089/71.20.91 – e-mail: linda.cox@lanaken.be.

HCP Patrick VANDE CAVEY
DSP

<p>Stempel van korps/dienst</p>	<p style="text-align: center;">KANDIDAATSTELLING VOOR EEN MANDAAT</p> <p>Aanvrager:</p> <p>Naam :</p> <p>Voornaam :</p> <p>Korps/dienst :</p> <p>Graad :</p> <p>Identificatienummer :</p> <p>Contactadres voor briefwisseling, telefoonnummer en E-mail</p>
<p>BETREKKING DIE HET VOORWERP UITMAAKT VAN DEZE KANDIDAATSTELLING</p>	<p>Oproepnummer: DGS/DSPO- d.d.</p> <p>MANDAAT (1):</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><u>Lijst der bijlagen:</u></p>	<p>Attest van de overheid ter bevestiging dat men bekleed is met de vereiste graad.</p>
	<p>Evaluatie zoals bedoeld in titel VII.I RPPol of advies GPI11bis of voor mandaathouders het aanwijzingsbesluit en een attest van afwezigheid van een lopende tussentijdse evaluatieprocedure.</p>
	<p>Verklaring afgeleverd door de functionele overste waaruit blijkt dat betrokkene geen evaluatie met eindvermelding "onvoldoende" verkreeg in de loop van de 5 jaar die de indiening van de kandidatuur voorafgaan.</p>
	<p>Verklaring afgeleverd door de functionele overste waaruit de afwezigheid blijkt van enige niet uitgewiste zware tuchtstraf.</p>
	<p>Curriculum Vitae.</p>
	<p>Uiteenzetting aanspraken en verdiensten en de motivatie van de kandidaat voor de uitoefening van het te begeven mandaat.</p>
<p>Datum van de kandidaatstelling en ondertekening</p>	

(1) In te vullen: Commissaris-Generaal, Inspecteur-Generaal, Adjunct-Inspecteur-Generaal, Korpschef van de lokale politie..., Directeur-Generaal ..., Directeur ..., Directeur-Coördinator ... of Gerechtelijk Directeur ...