



Politie

INFODOC

Maandblad van het
kaderpersoneel nr. 110

Mei 2005

INHOUD

Nationaal veiligheidsplan
2004-2007

Versterking voor de technische en
wetenschappelijke politie



Het Benelux-verdrag

Het opstarten van
het project van opleiding



De evaluatie van de personeelsle-
den van de politiediensten

De bepaling van de
competentieprofielen

NATIONAAL VEILIGHEIDSPLAN 2004-2007

Versterking voor de technische en weten- schappelijke politie



De technische en wetenschappelijke politie zal weldra niet langer het zwakke broertje van de politie zijn. Zoals de regering het wil, zal zij beetje bij beetje meer personeel en meer middelen krijgen.

Er wordt ook een centrale eenheid opgericht om de sporen, die in de arrondissementen worden opgenomen, te centraliseren en om gespecialiseerde steun te verlenen aan de laboratoria van het gedeconcentreerde niveau.

De technische en wetenschappelijke politie is verantwoordelijk voor de opsporing, de behandeling, de opname en de analyse van materiële bewijzen die door de daders op de plaats van een misdaad of een wanbedrijf werden achtergelaten. In de loop der jaren nam zij een steeds belangrijkere plaats in bij de opheldering van de gerechtelijke onderzoeken waarvoor 27 laboratoria van technische en wetenschappelijke politie (één per gerechtelijk arrondissement) instaan. Deze laboratoria worden gecoördineerd door de Directie van de technische en wetenschappelijke politie (DGI/DJT) van de federale politie die op haar beurt uit vijf centrale diensten bestaat: de Dienst labo (coördinatieverantwoordelijke op nationaal niveau, staat in voor de logistiek en het tekenen van robotfoto's), de Gerechtelijke Identificatiedienst, de Dienst audio/video, de Dienst Research&Development/Quality Assurance en tot slot de Centrale Eenheid (UCE).

De leden van de technische en wetenschappelijke politie hebben hun handen meer dan vol. Zo verrichtten zij in 2003⁽¹⁾ 42 382 interventies

Federale Politie

Directie interne relaties

Verantwoordelijke uitgever: Eric Cobut

www.poldoc.be

Voor vragen en inlichtingen,
contacteer het callcenter :

0800 99 271

infolijn.politiehervorming@brutele.be

Drukkerij van de politie

⁽¹⁾ De cijfers voor het jaar 2004 worden gepubliceerd in het activiteitenverslag 2004 van de federale politie dat eerstdaags zal worden verspreid



waarvan 27 823 afstappingen ter plaatse. Deze specialisten hebben in dat jaar ook 50 268 technische diensten verleend tijdens hun interventies voor bijna alle criminele fenomenen. 77,4% van alle interventies en 81,7% van de afstappingen ter plaatse gebeurden ter ondersteuning van de lokale politie.

We zien ook dat de technische en wetenschappelijke politie door de opname en de vergelijking van vingerafdrukken meehelpt aan de identificatie van 1 200 tot 1 500 daders. Door deze gespecialiseerde steun draagt zij dus op actieve wijze bij tot het bereiken van de doelstellingen van het nationale veiligheidsplan en van de zonale veiligheidsplannen.

Ondanks deze specialisatie en het grote aantal activiteiten, is de technische en wetenschappelijke politie het zwakke broertje van de politie gebleven. Vooral in vergelijking met sommige omringende Europese landen, zoals is gebleken uit de bevindingen van het Comité P en het rapport van de audit door de Algemene Inspectie van de federale en de lokale politie (AIG). De laboratoria hebben twee jaar na de aanvang van de politiehervorming een zodanig verzadigingspunt bereikt dat hen niet langer toeliet «in staat te zijn de kwaliteit en de doeltreffendheid te bieden die men van hen mag verwachten (personeelstekort, toegenomen vragen om tussenkomst, technieken die steeds meer tijd vergen om toe te passen, ...). De minimale gelijkwaardige dienstverlening kan niet op nationaal niveau worden gewaarborgd (...)), zo preciseerde de regering in een mededeling die werd verspreid na de Ministerraad van 30 en 31 maart 2004 over justitie en veiligheid ⁽²⁾.

Om aan deze vaststelling het hoofd te bieden heeft de regering tijdens deze Ministerraad voorzien in de versterking van de technische en wetenschappelijke politie. De concrete voorstellen gingen over de oprichting van een gespecialiseerd team dat bevoegd is om over het hele grondgebied op te treden in ingewikkelde strafzaken alsook over de versterking van 27 arrondissementslaboratoria met een honderdtal bijkomende medewerkers.

De regering drukt haar wil uit in het nationaal veiligheidsplan 2004-2007:

⁽²⁾ Zie Infodoc nr. 100, juni 2004, blz. 11-12

«Er zal naar gestreefd worden dat de laboratoria in de arrondissementen en de diensten van de centrale directie DJT een performante technische en wetenschappelijke politie kunnen aanbieden.

In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan:

- het verhogen van de kwaliteit van de dienstverlening om een peil te bereiken dat vergelijkbaar is met dat van onze buurlanden. Uiteraard zal de daartoe (extra) gereserveerde budgettaire ruimte bepalend zijn;
- het optimaal aanwenden van de capaciteit voor zowel planbare als niet-planbare opdrachten;
- een verdere specialisatie»

Twintig man vanaf 2004

In concreto werd aan de technische en wetenschappelijke politie een budget toegekend voor de rekrutering van 111 personen en de aankoop van performant materiaal. De aanwervingen zullen worden gespreid over vier jaar, met name van 2004 tot 2007.

De betrekkingen zullen, zoals de procedure het voorschrijft, eerst via interne mobiliteit worden opengesteld. Maar gelet op het specifieke karakter van de taken van technische en wetenschappelijke politie en de vereiste bekwaamheden, kon de eerste interne rekrutering op maar weinig succes rekenen. Bijgevolg werd een extern examen georganiseerd waaraan zo'n 700 kandidaten deelnamen. In de geschiedenis van de technische en wetenschappelijke politie van ons land werd er nog nooit eerder zo'n opkomst vastgesteld.

Naar aanleiding van dit examen werden sinds 2004 twintig personen aangeworven die in november van dat jaar hun opleiding begonnen in de Recherche-school (DPER). Deze opleiding liep ten einde in april laatstleden en de deelnemers werden prioritair ingedeeld bij de kleinste laboratoria in ons land en daar waar het personeelstekort schrijnend was.

Het personeel van de laboratoria bestaat vanouds uit leden van het operationeel korps, in casu officieren en hoofdinspecteurs. Het specifieke karakter van de aanwervingsprocedure die in 2004 van start ging, ligt in de aanwerving van personeel van het administratief en logistiek kader van het niveau B dat politiewerk van gerechtelijke aard zal moeten verrichten.

Is dit wettelijk? Dat was het natuurlijk niet op het ogenblik dat deze beslissing werd genomen. Er moest dus een wettelijk kader worden gecreëerd om deze nieuwe CALog-leden in de laboratoria van wetenschappelijke en technische politie de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie met beperkte bevoegdheid toe te kennen, wat het voorwerp uitmaakt van een wet die momenteel ter ondertekening ligt bij de bevoegde ministers.



De rekrutering voor het jaar 2005 is half april verschenen in de mobiliteit 2005-01. Het gaat om 29 betrekkingen. Als het aantal interne kandidaten niet volstaat, zal DJT uit de rekruteringsreserve putten die is samengesteld naar aanleiding van de wedstrijd van 2004. Zodra de opleiding is afgelopen, zal een deel van de nieuwe medewerkers worden ingedeeld bij de laboratoria van de gerechtelijke arrondissementen. Een ander deel zal het kader van de nieuwe centrale eenheid (UCE – unité centrale/centrale eenheid) van DJT aanvullen.

Een centrale eenheid

Binnen DJT wordt de centrale eenheid in plaats gesteld in uitvoering van de beslissing van de Ministerraad 'Veiligheid en Justitie' van 30 en 31 maart 2004.

Eenzijds zal zij alle sporen (sporen van schoenen, banden, oren, inbraak, ...) centraliseren die de laboratoria van de arrondissementen opnemen en die momenteel niet systematisch worden verwerkt. Sporen met elkaar vergelijken die in verschillende arrondissementen worden verzameld, vormen een onbetwiste meerwaarde in de aanpak van rondtrekkende dadergroeperingen. Voorbeeld: een spoor opgenomen in Aarlen kan naast een spoor worden gelegd dat in Brugge werd genomen.

We preciseren evenwel dat deze nieuwe eenheid de vingerafdrukken, die reeds in de gegevensbank van de Gerechtelijke Identificatiedienst van DJT zijn opgeslagen, niet zal centraliseren, noch de DNA-sporen uit de nationale gegevensbanken over de genetische profielen van het Nationaal Instituut voor Criminologie en Criminalistiek (NICC).

Anderzijds biedt de UCE gespecialiseerde steun aan de arrondissementenlaboratoria om bijvoorbeeld zeer gespecialiseerde technieken toe te passen die zelden worden gebruikt en waarvoor een bijzondere deskundigheid is vereist en waarmee een aanzienlijke investering is gemoeid.

Het concept werd dus reeds duidelijk vastgelegd. De dienstchef werd inmiddels al aangesteld en er werden twee plaatsen voor hoofdinspecteur opengesteld in de mobiliteit 2005-01. Deze hoofdinspecteurs moeten de laatste hand leggen aan de gecentraliseerde gegevensbank.

⁽³⁾ Lees Infodoc nr. 109, april 2005, blz. 5-8 en het artikel 'Rondtrekkende dadergroeperingen. De zon komt op in het Oosten', gepubliceerd in Inforvue 2/2004, blz. 34-39.

De aanwerving van CALog-personeel niveau B om het kader aan te vullen, zal snel volgen hoewel die personeelsleden eerst zullen worden opgeleid in de Rechterschool en de laboratoria van technische en wetenschappelijke politie. De centrale eenheid van DJT zal dus pas operationeel zijn in de loop van het tweede semester van 2006.

Deze versterking van de technische en wetenschappelijke politie zal bijdragen tot het optimaal aanwenden van de capaciteit en tot de verdere specialisatie waarvan sprake in het nationaal veiligheidsplan 2004-2007.

Technische middelen en specialisatie

Niet alleen het personeel krijgt versterking, ook de technische middelen worden uitgebreid. We vermelden de investeringen in de informatica begin 2004. Het programma LIS 1 ('Laboratory Information System'), eerder geconcipieerd in de laboratoria van technische en wetenschappelijke politie, zal worden geïntegreerd in FEEDIS⁽⁴⁾ dankzij de ontwikkeling van LIS 2 in samenwerking met de Directie van de telematica (DST).

Door de ontwikkeling van een netwerk met grote capaciteit inzake gegevenstransmissie kunnen de laboratoria op centraal niveau niet alleen vingerafdrukken versturen, maar ook foto's van andere sporen. Dat is een fundamenteel technisch element dat rechtstreeks zal bijdragen tot de werking van de UCE. Hoewel wij nog in de implementatiefase van FEEDIS zitten, werkt het programma LIS 1 reeds in alle laboratoria van de gerechtelijke arrondissementen van Vlaanderen, in Brussel en in vier arrondissementen in Wallonië.

Het project LUCIA, een applicatie om digitale beelden te kalibreren, kent zijn voortgang en zal worden gekoppeld aan het project LIS om het concept 'LIS2-LUCIA' te vormen.

Tot slot, de sensibilisering voor de problematiek rond de bescherming van de plaats van het delict is nog altijd een zware bekommernis. Dit leidde in 2004 onder meer tot het sluiten van een protocolakkoord met de Ontmijningsdienst van het leger (DOVO) voor de interventies waarbij explosieven gebruikt werden. Het nagestreefde doel is een correcte taakverdeling en een betere kennis van de interventiemethodes van de twee diensten. Een protocolakkoord zal onder meer in gemeenschappelijke oefeningen tot uiting komen.

Wordt vervolgd. ■

⁽⁴⁾ Feeding Information System, het referentiesysteem van de federale politie is een geheel van informaticatoepassingen dat het beheer van het personeel en gebruikt materiaal (planning, follow-up van de prestaties en beheer van het personeel) en de controle van dit beheer wil automatiseren en vereenvoudigen.





▼ CP Joris

Het opstarten van het project van opleiding

Op 8 juni 2004 werd een verdrag inzake grensoverschrijdend politieoptreden ondertekend door de Belgische, Luxemburgse en Nederlandse autoriteiten. Dit verdrag heeft als doel een intensivering van de uitwisseling van informatie tussen de drie landen, alsmede een intensivering van de samenwerking bij de inzet van de middelen en het materieel in het raam van de handhaving van de openbare orde en veiligheid en in het raam van de preventie en opsporing van strafbare feiten.

De voornaamste principes van het Benelux-verdrag werden uiteengezet in de Infodocs nr. 107 en 108 van januari en maart laatstleden.

Artikel 27 van het verdrag voorziet de organisatie van **gemeenschappelijke opleidingsvormen** door de verdragsluitende landen met het oog op het verwerven van kennis van en inzicht in de wetgeving en de structuren alsook van de principes van de respectievelijke politiepraktijken.



Ontwikkeling van de opleiding

Algemeen principe

Een vorming in **twee stappen** werd als algemeen principe weerhouden door de drie landen.

In een eerste tijd voorziet elk land in de vorming van zijn politiemensen volgens eigen modaliteiten.

Vervolgens kunnen in functie van de ter beschikking gestelde middelen, gemeenschappelijke opleidingen georganiseerd worden.

Opleiding van de Belgische politiemensen

Commissaris Marie-Christine Joris werd aangeduid als projectpiloot binnen de Directie van de opleiding.

Om de politieambtenaren, die deelnemen aan de uitvoering van deze samenwerking binnen de Benelux, van de nodige kennis te voorzien, heeft zij een opleidingsplan uitgewerkt en in plaats gesteld.

Het uitgewerkte programma legt de klemtoon op de communicatie tussen de betrokken territoriale eenheden door de kennis van de wetgeving, de cultuur, de organisatie en de werkmethodes van de buitenlandse collega's.

De **eerste stap** van het project bestaat uit verschillende fases:

De eerste fase bestaat uit het informeren van het personeel door middel van de verschillende communicatiemiddelen, zoals deze Infodoc.

De tweede fase voorziet in de vorming van de opleiders van de Federale School door de commissaris Gottfried Tarara en de hoofdcommissaris Jean-Claude Van Geem.

Zij gaat door in het complex GERUZET te Etebeek, op 17 en 18 mei 2005 voor de Franstaligen en op 30 en 31 mei 2005 voor de Nederlandstaligen.

De vorming van de docenten door de opleiders van de Federale School vormt de **derde fase**.

Zij gaat midden juni van start op de verschillende campussen van de Federale school en neemt twee dagen in beslag.

De docenten zijn afkomstig uit:

- de verschillende federale diensten die rechtstreeks betrokken zijn bij het Benelux-verdrag, met name: GDA en CSD (grenszones met Nederland en Luxemburg), WPR, SPN, SPC, LPA, CIC, DAR, DARbis, bepaalde personeelsleden DGJ;
- politiezones met een voorrang voor de grenszones;
- de erkende politiescholen (de opleiders afgedeeld in deze scholen).

De vierde fase is de vorming van de politiemensen door de docenten.

Zij gaat van start na de vorming van de docenten en neemt één dag in beslag.

De vierde fase van de opleiding vindt plaats:

- hetzij in een erkende politieschool voor de leden van de lokale politie;
- hetzij rechtstreeks in de entiteiten voor de leden van de federale politie en de leden van de lokale politie die geen beroep doen op de diensten van een erkende school (Systeem "Train the trainers").

Op het einde van elke vorming wordt een evaluatie uitgevoerd.

De vijfde fase zal bestaan tot de uitbreiding van de vorming tot het volledige operationele personeel in de basisopleidingen.

De tweede stap betreft gemeenschappelijke opleidingen voor de drie landen.

Zij zouden georganiseerd worden in de loop van 2006.

Voor meer informatie: www.police.ac.be ■



DE EVALUATIE VAN DE PERSONEELSLEDEN VAN DE POLITIEDIENSTEN

De bepaling van de competentieprofielen

De verschillende juridische teksten die betrekking hebben op het nieuwe evaluatiesysteem zullen binnenkort gepubliceerd worden; 1 april 2005 wordt voorzien als datum voor inwerkingtreding van het systeem.

Vanaf deze datum beschikken de verschillende diensten van de geïntegreerde politie over 12 maanden om de evaluatieperiodes van elk van hun personeelsleden van start te laten gaan.

Verscheidene opleidingen werden reeds, of worden momenteel, verstrekt aan de evaluatoren, de eindverantwoordelijken en de evaluatie-adviseurs. Zelfs nadat velen onder jullie de opleidingen gevolgd hebben, blijven er nog veel open vragen, met name met betrekking tot de concrete toepassing van dit nieuwe evaluatiesysteem. Ter herinnering, de algemene principes op het gebied van de evaluatie van de personeelsleden van de politiediensten werden uiteengezet in InfoNieuws nr. 1578 van 10 november 2004 en InfoNieuws nr. 1593 van 16 februari 2005. Deze principes zullen verder uitgelegd worden op de toekomstige website van DGP, www.hrpol.be, in het deel gewijd aan de evaluatie. U zal er eveneens een rubriek "vragen/antwoorden" vinden.

Dit artikel heeft tot doel terug te komen op het "voorbereidende" werk, onontbeerlijk voor de goede aanwending van het systeem, in het bijzonder op de bepaling van de competentieprofielen van de verschillende functies.

De eindverantwoordelijke

De rol van eindverantwoordelijke beperkt zich niet tot de behandeling van beroepsdossiers. Hij staat ook garant voor de coherente en evenwichtige toepassing van de principes van het nieuwe systeem. Dit betekent een voorbereidend werk voor de effectieve uitvoering van het systeem. De doelstellingen van de dienst mee-

delen, waken over een coherente definiëring van eenieder bijdrage tot de doelstellingen van het geheel, de verwachte competenties binnen de verschillende functies van de dienst op een correcte en evenwichtige manier bepalen, zo nodig de waarden van de geïntegreerde politie in herinnering brengen en uitleggen: zoveel voorbereidende taken die volbracht moeten worden onder leiding van de eindverantwoordelijke, met de medewerking van de evaluatie-adviseurs en in rechtstreekse samenwerking met de evaluatoren. Het komt de eindverantwoordelijke toe een echte dynamiek te creëren rondom dit nieuwe systeem.

De bepaling van de competentieprofielen

Ter herinnering, het nieuwe systeem voorziet drie evaluatiedomeinen :

- de overeenstemming met het competentieprofiel van de uitgeoefende functie;
- de houding ten aanzien van de waarden van de politiediensten;
- het realiseren van de doelstellingen.

Voor het eerste domein werd er een bijzondere methodologie gedefiniëerd om een coherente en gelijklopende bepaling van de competentieprofielen binnen de geïntegreerde politie te verzekeren, waarbij toch een onontbeerlijke soepelheid in de uitdrukking van de bijzonderheden van bepaalde eenheden geboden wordt. De herhaling, voor sommigen, voor anderen de voorstelling, van deze bijzondere methodologie lijkt ons absoluut noodzakelijk, des te meer omwille van de bezorgdheid die we hebben voor een gelijkaardige toepassing van het systeem binnen de hele geïntegreerde politie.

De bepaling van de competentieprofielen kan samengevat worden in 3 grote stappen :

- de klassering van de functies in één van de gedefiniëerde posities binnen de geïntegreerde politie;
- de toewijzing van de generieke profielen die overeenstemmen met de toegekende posities;
- de eventuele toevoeging van één of meerdere specifieke competenties.

De positionering van de functies

De progressie binnen een organisatie kan zich uiten op het vlak van de omkadering van de personen maar ook op het vlak van de omvang van de geleverde bijdrage aan het algemeen functioneren. Het zijn deze twee progressie-assen die men terug kan vinden in de positietafel: het is immers de kruising van de verschillende progressieniveaus die de definitie van de 13 posities binnen de geïntegreerde politie toegelaten heeft.

Progressie-as "encadrering" Progressie-as "verwacht niveau van bijdrage van de functie"	—	Coördinatie omkaderd een kleine groep van medewerkers voor een beperkte duur en/of voor een geheel van uitvoerende taken; beperkte verantwoordelijkheid voor de uitvoering van bepaalde opdrachten	Beheer entiteit Heeft rechtstreeks hiërarchisch gezag over een geheel van medewerkers; legt doelstellingen vast in het raam van de algemene organisatiedoelstellingen; draagt bij tot het bepalen van de strategieën voor zijn bevoegdheidsdomein	Directie ⁽¹⁾ heeft de leiding over een aanzienlijke eenheid (directie, bepaalde diensten,...), bepaalt de strategie van zijn eenheid ; is verantwoordelijk voor de resultaten en het personeel van zijn eenheid	Hoger management ⁽¹⁾ leidt een korps van politie, inspectie of algemene directie, waaraan een mandaat is verbonden van categorie 5 of 6
Uitvoering past instructies toe, voert taken uit volgens precieze richtlijnen, rapporteert regelmatig	X a. uitvoering	O	O	O	O
Raadgeving wendt een techniek aan; de vervulde taken combineren uitvoering en beheer van middelen, technieken of methoden	X b. raadgeving	X c. raadgeving-coördinatie	X d. raadgeving-beheer van een entiteit	O	O
Advies draagt een verantwoordelijkheid op technisch of methodologisch vlak ; kan bijdragen tot het bepalen van strategieën in het raam van de algemene sturing van de organisatie	X e. advies	X f. advies-coördinatie	X g. advies-beheer van een entiteit	X h. advies-directie	X
Advies-expertise treedt door zijn technische, methodologische of functionele knowhow op als referentie in de strategische besluitvorming	X i. advies-expertise	X j. advies-expertise/coördinatie	X k. advies-expertise/beheer van een entiteit	X l. advies-expertise/beheer van een entiteit	m. manager

⁽¹⁾ Bijzondere evaluatieprocedure voor mandatarissen



De positioneringsprincipes

De eerste stap bestaat dus uit het onderbrengen van de functies in de verschillende posities. Om te grote ongelijkheden te vermijden, werden algemene principes voor klassering uitgewerkt en besproken binnen een werkgroep, met daarin vertegenwoordigers van de federale politie en de lokale politie.

Voor de progressie-as « bijdrage » [verticale as in het schema] gebeurt de klassering, mutatis mutandis, volgens de « niveaus A, B, C of D » van bijdrage van de functie (verwijzing naar het openbaar ambt).

Zo komt de positie « uitvoering » overeen met de functies met een bijdrage van niveau C en D (met twee aparte profielen, een profiel voor de functies van niveau D en een profiel voor de functies van niveau C en de hulpagenten), de positie « raadgeving » komt overeen met functies met een bijdrage van niveau B en ten slotte, de posities « advies » en « advies-expertise » komen overeen met functies met een bijdrage van niveau A. De positie « advies-expertise » is voorbehouden voor een geheel van functies waarvan de impact duidelijk op een strategisch niveau te situeren is.

Voor de progressie-as « encadrering » of « omkadering » [horizontale as in het schema] werd er een specifieke tabel uitgewerkt, verwijzend naar bijlage 3 van RPPol.

Hoger management

- Commissaris-generaal
- Inspecteur-generaal
- Directeur-generaal
- Korpschef (effectief ≥ 600)

Directie kader

- Adjunct directeur-generaal
- Adjunct inspecteur-generaal
- Directeur-coördinator en gerechtelijke directeur (grote, middelgrote en kleine gebieden)
- Diensthoofd Ops bij de directeur-coördinator en de gerechtelijk directeur (grote gebieden)
- Directeur
- Onafhankelijk diensthoofd
- Diensthoofd DAC, SSGPI, SSShape, VDKP
- Korpschef (effectief ≥ 300) en Korpschef (effectief < 300)
- Chef van een zuil (effectief ≥ 300)

Beheer van een entiteit

- Diensthoofd binnen de directies (excl. DAC/SSGPI/SSShape/VDKP)
- Diensthoofd (niet Ops) bij de directeur-coördinator (grote gebieden)
- Diensthoofd bij de directeur-coördinator en bij de gerechtelijk directeur (kleine en middelgrote gebieden)
- Sectiechef bij de directeur-coördinator en de gerechtelijk directeur (grote gebieden)
- Sectiechef DAC/VDKP
- Chef van een zuil (effectief < 300)
- Diensthoofd (effectief ≥ 300)

Coördinatie

- Sectiechef (excl. DAC/DAR) + bureauchefs of postchefs
- Sectiechef bij de gerechtelijk directeur (kleine en middelgrote gebieden)
- Bureauchef of postchef bij de gerechtelijk directeur (grote gebieden)
- Bureauchef of postchef DAC
- Celhoofd en teamchef
- Tijdelijke coördinator
- Diensthoofd (effectief < 300)
- Tijdelijke coördinator

- Federale politie
- Lokale politie

De hiervoor uiteengezette principes voor positionering zijn algemeen; de hierboven vermelde werkgroep heeft, onder andere, enkele specifieke regels gedefinieerd, namelijk :

- de "functie inspecteur" niet in de positie "uitvoering" onderbrengen, maar wel in de positie "raadgeving", omwille van de vereiste aanvullende politieopleiding en de omvang van de bijdrage;
- de "functie hoofdinspecteur" in de positie "raadgeving-coördinatie" onderbrengen, omwille van de vereiste opleiding, maar ook vanwege de coördinatie-taken die vaak gepaard gaan met deze functie (eenzelfde functie maar zonder enige Omkaderingstaak zou zich in de positie "raadgeving" bevinden).

Bv.: de functie "tandarts" bevindt zich in een positie "advies" aangezien het een functie van niveau A is en hierbij geen enkele rol van omkadering voorzien is.

Bv.: een functie "lid in dienst X van personeelsbeheer" die in onze veronderstelling een bijdrage van niveau B inhoudt en een omkaderingsrol uitoefent, zal zich in de positie "raadgeving-coördinatie" bevinden.

Bij wijze van uitzondering kan een functie in een hogere positie geklasseerd worden dan deze waar ze bij een strikte toepassing van de hierboven beschreven principes in geklasseerd zou worden. Dit is enkel maar mogelijk indien deze herpositionering volledig gerechtvaardigd is vanuit functioneel oogpunt, op basis van de jobinhoud zelf.

De toewijzing van het generieke profiel

Voor elk van de 13 geïdentificeerde posities binnen de geïntegreerde politie, werd er een generiek competentieprofiel gedefiniëerd. Dit generieke profiel verenigt een geheel van competenties waarvan men meent dat ze de vereiste competenties vormen voor een bevredigende uitoefening van de functies die met dezelfde positie overeen komen. Ter herinnering, alle competenties worden onderverdeeld in 5 niveaus en zijn ondergebracht in een referentiesysteem.

De generieke profielen, evenals het referentiesysteem van de competenties, werden verspreid tijdens de opleidingen. Ze zullen binnenkort ook beschikbaar zijn op de toekomstige website van DGP, www.hrpil.be, in het deel gewijd aan het nieuwe evaluatiesysteem.

Deze profielen zijn onveranderbaar, tenzij door een eventuele toevoeging van specifieke competenties (zie verder). Concreet betekent dit dat **alle in een profiel opgenomen competenties op deze manier behouden moeten worden, met het vastgestelde verwachte niveau.**

In geen enkel geval kan de evaluator beslissen om een competentie van het gegeven generieke profiel te schrappen of het minimum vereiste niveau te wijzigen. In dezelfde logica kan de betekenis, die aan de verschillende niveaus van competentie gegeven werd, niet veranderd of aangepast worden.

De specifieke competenties

De generieke profielen zullen, in vergelijking met het dagelijks functioneren, soms erg "abstract" en/of te

algemeen lijken. Daarom is het aangeraden om de competenties te "contextualiseren", dit wil zeggen op een concrete manier verduidelijken. Zo is het interessant, wanneer men de "technieken" verbonden aan een functie aanhaalt, om te vermelden welke de technieken zijn, waarvan de kennis onontbeerlijk is voor de uitoefening van de functie.

Bv.: Een ICT-technicus zal een grondige kennis moeten hebben van diverse programma's, terwijl een consulent-medewerker correct zal kunnen functioneren met een praktische kennis van de traditionele kantoorinformatica.

Als men ondanks deze contextualisering meent nog te "algemeen" te zijn, is het mogelijk om het generieke profiel aan te vullen met één of meerdere specifieke competenties. Deze kunnen gekozen worden uit het referentiesysteem van de competenties. Ter herinnering, dit laatste zal geleidelijk verrijkt worden. Het is ook mogelijk om competenties te "creëren". In dit geval is het onontbeerlijk om coherent te blijven met de methodologie van het systeem en, in het bijzonder, om de competentieniveaus, zoals deze gedefiniëerd werden, te respecteren. Men moet overigens nodeloze herhalingen van reeds gedefiniëerde competenties vermijden.

Herinneren we eraan dat dit nieuwe systeem nog zal evolueren net zoals de kwaliteit van haar toepassing: het is dus bij voorkeur beter om eenvoudig te beginnen, op een coherente en gestructureerde manier, en dan geleidelijk aan meer randgegevens te integreren.

De reflectie voorafgaand aan de aanwending van het evaluatiesysteem is een kritische factor voor het slagen van haar implementatie. We hebben hier het aspect "bepaling van de profielen" aangesneden. De methodologie die er gevolgd wordt, moet een coherente en gelijke toepassing van het nieuwe systeem in alle diensten van de geïntegreerde politie verzekeren. Laat ons ook niet het aspect "vastleggen van de doelstellingen" vergeten, dat een essentiële plaats inneemt tijdens deze voorbereidingsfase.

Een duidelijke en volledige communicatie hieromtrent kan de betrokkenheid van de personeelsleden ten slotte alleen maar bevorderen en hun motivatie om werkelijk deel te nemen aan de realisatie van de doelstellingen van hun organisatie doen toenemen.

