

Art. 10 - In Artikel 78 desselben Erlasses, abgeändert durch die Königlichen Erlasse vom 31. Dezember 1968, 17. Februar 1997 und 25. April 2007, wird zwischen den Zahlen "11," und "14" die Zahl "11bis," eingefügt.

Art. 11 - Vorliegender Erlass tritt am 1. Juli 2014 in Kraft.

Art. 12 - Unser für Inneres zuständige Minister ist mit der Ausführung des vorliegenden Erlasses beauftragt.

Gegeben zu Brüssel, den 25. April 2014

PHILIPPE

Von Königs wegen:

Die Ministerin des Innern

Frau J. MILQUET

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2015/00120]

13 MARS 2015. — Arrêté ministériel fixant la description de fonction du directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la police fédérale et les exigences de profil qui en découlent

Le Ministre de l'Intérieur,

Vu la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police, l'article 68;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, l'article VII.III.7, remplacé par l'arrêté royal du 18 septembre 2008;

Vu l'avis de la commissaire générale de la police fédérale, donné le 19 janvier 2015;

Vu le protocole de négociation n° 357/1 du comité de négociation pour les services de police du 21 janvier 2015;

Vu l'avis n° 57.039/2 du Conseil d'Etat, donné le 23 février 2015, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973,

Arrête :

Article 1^{er}. La description de fonction du directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la police fédérale et les exigences de profil qui en découlent sont fixées à l'annexe au présent arrêté.

Art. 2. L'arrêté ministériel du 20 novembre 2006 fixant la description de fonction du directeur général de la direction générale de l'appui et de la gestion de la police fédérale et les exigences de profil qui en découlent est abrogé.

Art. 3. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 13 mars 2015.

J. JAMBON

Annexe à l'arrêté ministériel du 13 mars 2015 fixant la description de fonction du directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la police fédérale et les exigences de profil qui en découlent

1. Description de fonction du directeur général de la direction générale transversale de la gestion des ressources et de l'information de la police fédérale

1.1. Cadre légal et réglementaire

Aux termes de l'article 100bis, § 2, de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, "la direction générale de la gestion des ressources et de l'information est chargée des missions de collecte et d'exploitation de l'information policière opérationnelle et non opérationnelle et des missions non-opérationnelles de management au profit de la police fédérale et de certaines missions d'appui non-opérationnelles au profit des autorités et polices locales.

Le directeur général de la gestion des ressources et de l'information contribue à un fonctionnement intégré optimal et assume la gestion de sa direction générale et la gestion des ressources humaines, de l'information, de

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2015/00120]

13 MAART 2015. — Ministerieel besluit tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de directeur-generaal van de algemene directie van het middelenbeheer en de informatie van de federale politie

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Gelet op de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten, artikel 68;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, artikel VII.III.7, vervangen bij het koninklijk besluit van 18 september 2008;

Gelet op het advies van de commissaris-generaal van de federale politie, gegeven op 19 januari 2015;

Gelet op het protocol van onderhandelingen nr 357/1 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten van 21 januari 2015;

Gelet op advies nr. 57.039/2 van de Raad van State, gegeven op 23 februari 2015, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973,

Besluit :

Artikel 1. De functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de directeur-generaal van de algemene directie van het middelenbeheer en de informatie van de federale politie worden vastgesteld in de bijlage bij dit besluit.

Art. 2. Het ministerieel besluit van 20 november 2006 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de directeur-generaal van de algemene directie van de ondersteuning en het beheer van de federale politie wordt opgeheven.

Art. 3. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Brussel, 13 maart 2015.

J. JAMBON

Bijlage bij het ministerieel besluit van 13 maart 2015 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de directeur-generaal van de algemene directie van het middelenbeheer en de informatie van de federale politie

1. Functiebeschrijving van de directeur-generaal van de transversale algemene directie van het middelenbeheer en de informatie van de federale politie

1.1. Wettelijk en reglementair kader

Krachtens artikel 100bis, § 2, van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus "is de algemene directie van het middelenbeheer en de informatie belast met de opdrachten van vergaring en exploitatie van de operationele en niet-operationele politiene informatie en met de niet-operationele managementopdrachten ten behoeve van de federale politie en met bepaalde niet-operationele steunopdrachten ten bate van de lokale overheden en politie.

De directeur-generaal van het middelenbeheer en de informatie draagt bij tot een optimale geïntegreerde werking en neemt het beheer van zijn algemene directie en het beheer van de human resources, de informatie, de ICT, de

l'ICT et des moyens matériels et financiers au profit des autorités et services de la police intégrée, dans le cadre des directives en matière de gestion organisationnelle visée au § 1^{er}, alinéa 3, 1^o, dont il assure le suivi et la coordination avec le niveau déconcentré. ”.

Ces missions sont explicitées à l'article 6 de l'arrêté royal du 14 novembre 2006 relatif à l'organisation et aux compétences de la police fédérale.

1.2. Contenu de la fonction

1.2.1. De manière générale

Le directeur général de la gestion des ressources et de l'information assure l'exécution des missions, la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels et le management des composantes PLIF (personnel, logistique, ICT et information et finances) de sa direction générale, et ceci dans le cadre des directives générales et spécifiques que le commissaire général élabore en la matière et avec une attention continue sur la stimulation de la coordination et de la collaboration entre les deux niveaux de police.

A ces fins, il met en œuvre le personnel et les moyens dont il dispose d'une manière efficace et efficiente.

Il conseille et soutient les autorités locales et fédérales de police. Il rend compte de ses actes aux autorités et au commissaire général et se concerta avec les autres directeurs généraux chaque fois que cela s'impose. Dans ce cadre, il fait partie du comité de direction de la police fédérale, du comité de coordination de la police intégrée et de la plate-forme de concertation Justipol.

1.2.2. Elaboration d'une stratégie

Dans ce cadre, le directeur général de la gestion des ressources et de l'information doit :

- ▶ Mettre en œuvre et développer un processus de planification stratégique.
- ▶ Alimenter ce processus par le suivi permanent des développements de la société et de la législation qui peuvent avoir un impact sur les missions de la police fédérale.
- ▶ Développer une stratégie PLIF qui s'aligne sur le plan national de sécurité, qui s'inscrit dans la stratégie globale de la police fédérale et qui est traduite dans l'estimation pluriannuelle de la police fédérale. Cette stratégie doit favoriser le fonctionnement intégré optimal des deux niveaux de police tant dans l'exercice des missions spécialisées et supralocales que dans l'appui au niveau local. Elle doit s'orienter vers la satisfaction des besoins exprimés par le service de police intégré. Dans ce cadre, il veille au maintien d'un lien fonctionnel efficient entre les responsables PLIF de sa direction générale et ceux au niveau déconcentré (les directions de coordination et d'appui).

- ▶ Développer une stratégie claire et partagée des applications ICT intégrées, conforme aux besoins des utilisateurs locaux et fédéraux et caractérisée par une synergie renforcée entre la politique d'information et la politique des développements et technologies ICT.

- ▶ Faire traduire cette stratégie, par ses directions et services, en objectifs opérationnels et en plans d'action s'inscrivant dans un planning pluriannuel.

1.2.3. Mise en œuvre de la stratégie

- ▶ S'inscrire dans et promouvoir une stratégie de groupe au sein de sa direction générale, de la police fédérale et en concertation avec la police locale.
- ▶ Utiliser ses moyens et mettre en œuvre son personnel d'une manière optimale en tenant compte des compétences de chacun.

1.2.4. Organisation du travail

- ▶ Rationaliser les forums de concertation et les groupes de travail, en concertation avec les autorités compétentes.
- ▶ Elaborer des processus de fonctionnement souples et efficaces. En particulier harmoniser la répartition des tâches entre les quatre composantes PLIF de sa direction générale.
- ▶ Diriger, coordonner et évaluer l'exécution des tâches par les directions et services de sa direction générale.
- ▶ Initier, soutenir et garantir la réalisation des projets d'amélioration en matière de fonctionnement de sa direction générale.
- ▶ Motiver et évaluer son personnel et stimuler ses compétences.

materiële en financiële middelen waar, ten bate van de overheden en diensten van de geïntegreerde politie, binnen de richtlijnen inzake het organisatiebeleid bedoeld in § 1, derde lid, 1^o, en verzekert daarvan de opvolging en de coördinatie met het gedeconcentreerde niveau.”.

Deze opdrachten worden nader uitgewerkt in artikel 6 van het koninklijk besluit van 14 november 2006 betreffende de organisatie en bevoegdheden van de federale politie.

1.2. Inhoud van de functie

1.2.1. Algemeen

De directeur-generaal van het middelenbeheer en de informatie staat in voor de uitvoering van de opdrachten, het verwezenlijken van de strategische en operationele doelstellingen en het management van de PLIF-componenten (personeel, logistiek, ICT en informatie en financiën) van zijn algemene directie, en dit binnen de algemene en specifieke richtlijnen welke de commissaris-generaal ter zake uitwerkt en met een onafgebroken focus op het bevorderen van de coördinatie en samenwerking tussen de twee politieniveaus.

Hij zorgt hiertoe voor een doeltreffende en efficiënte aanwending van het personeel en de middelen waarover hij beschikt.

Hij adviseert en ondersteunt de lokale en federale politieoverheden. Hij geeft rekenschap van zijn daden aan de overheid en de commissaris-generaal en overlegt, telkens wanneer nodig, met de andere directeurs-generaal. Hiertoe maakt hij deel uit van het directiecomité van de federale politie, van het coördinatiecomité van de geïntegreerde politie en van het overlegplatform Justipol.

1.2.2. Uitwerking van een strategie

In dat raam, moet de directeur-generaal van het middelenbeheer en de informatie :

- ▶ Een strategisch planningsproces uitbouwen en ontwikkelen.
- ▶ Dit proces voeden door de permanente opvolging van de ontwikkelingen in de maatschappij en in de wetgeving die een impact kunnen hebben op de opdrachten van de federale politie.
- ▶ Een PLIF-strategie ontwikkelen die is afgestemd op het nationaal veiligheidsplan, kadert in de globale strategie van de federale politie en wordt doorvertaald in de meerjarenraming van de federale politie. Deze strategie moet de optimale geïntegreerde werking van beide politieniveaus bevorderen, zowel in de uitoefening van gespecialiseerde en supralokale opdrachten als in de ondersteuning op lokaal niveau. Ze moet gericht zijn op het voldoen aan de door de geïntegreerde politiedienst uitgedrukte noden. In dit raam ziet hij toe op het onderhouden van een efficiënte functionele band tussen de PLIF-verantwoordelijken van zijn algemene directie en die op gedeconcentreerd niveau (de coördinatie- en steundirecties).
- ▶ Een duidelijke en gedragen strategie ontwikkelen inzake geïntegreerde ICT-toepassingen, afgestemd op de behoeften van de lokale en federale gebruikers en met een versterkte synergie tussen het informatiebeleid en het beleid inzake ICT-ontwikkelingen en -technologie.
- ▶ Deze strategie door zijn directies en diensten laten omzetten in operationele doelstellingen en actieplannen die kaderen binnen de context van een meerjarenplanning.

1.2.3. Aanwending van de strategie

- ▶ Zich inschrijven in een groepsstrategie en deze aanmoedigen binnen zijn algemene directie, de federale politie en in overleg met de lokale politie.
- ▶ Zijn middelen en zijn personeel optimaal inzetten met inachtneming van eenieder's bekwaamheden.

1.2.4. Werkorganisatie

- ▶ De overlegfora en werkgroepen rationaliseren in overleg met de bevoegde overheden.
- ▶ Soepele en efficiënte werkingsprocessen uitwerken. In het bijzonder de taakverdeling tussen de vier PLIF-componenten van zijn algemene directie harmoniseren.
- ▶ De taakuitvoering door de directies en diensten van zijn algemene directie aansturen, coördineren en evalueren.
- ▶ De verwezenlijking van de verbeterprojecten inzake de werking van zijn algemene directie op stapel zetten, ondersteunen en waarborgen.
- ▶ Zijn personeel motiveren, evalueren en zijn bekwaamheden stimuleren.

1.2.5. Culture

- ▶ Inscrire ses actes dans un partenariat naturel avec les autres directeurs généraux et le commissaire général d'une part et la police locale d'autre part.
- ▶ Promouvoir une culture policière moderne, accordant une attention particulière à davantage de transparence et à une confiance réciproque.
- ▶ Rendre compte spontanément ou à la demande aux autorités de police.

2. Profil de fonction du directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la police fédérale**2.1. Connaissances générales**

- ▶ Connaissance approfondie des dispositions légales en matière de police.
- ▶ Connaissance approfondie de l'organisation, du fonctionnement, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré.
- ▶ Connaissance de la gestion générale d'organisation et de la gestion de projets dans un contexte service public.
- ▶ Connaissance des principes généraux de gestion des ressources humaines.
- ▶ Connaissance des matières et des processus de concertation syndicale.
- ▶ Connaissance des principes généraux de gestion logistique et des marchés publics.
- ▶ Connaissance des principes généraux de gestion de l'information policière opérationnelle et non opérationnelle.
- ▶ Connaissance des principes généraux de l'architecture et des fonctionnalités ICT policières.
- ▶ Connaissance de la politique de sécurité et policière au niveau fédéral et compréhension de la politique de sécurité et policière au niveau local.
- ▶ Compréhension des processus en matière de finances, budget et de relation avec l'information de management.
- ▶ Compréhension des processus décisionnels dans le contexte service public.
- ▶ Connaissance fonctionnelle de la deuxième langue nationale.

2.2. Aptitudes

- ▶ La faculté de répartir avec les moyens mis à disposition, les tâches et les responsabilités au sein de la structure organisationnelle de telle sorte que les missions de sa direction générale soient exécutées de manière efficace et efficiente et que chaque niveau y ait une valeur ajoutée.
- ▶ La faculté de planifier les activités de sa direction générale : fixer de manière efficace des priorités et indiquer quelles actions sont nécessaires afin de réaliser à court et à long terme les objectifs fixés.
- ▶ Développer et mettre en œuvre un suivi des objectifs et une gestion des moyens performants en accord avec la stratégie de l'organisation.
- ▶ La faculté d'appréhender les risques potentiels : pouvoir anticiper les problèmes et risques potentiels et pouvoir les situer dans une perspective plus large.
- ▶ Avoir une compréhension de la réflexion stratégique (et de l'impact des acteurs sociaux) et des développements qui sont pertinents pour la fonction de police.
- ▶ Pouvoir diriger, développer et motiver des collaborateurs de telle sorte qu'ils réalisent leurs objectifs et ceux de l'organisation d'une manière correcte, tant individuellement que dans le cadre du travail en équipe.
- ▶ Pouvoir susciter l'implication des collaborateurs et conforter leur estime de soi en leur confiant des tâches et des responsabilités qui tiennent compte de leurs intérêts, leurs ambitions, leur plan de développement et leurs compétences, et effectuer le suivi des tâches qui ont été déléguées.
- ▶ La faculté de collaborer, d'atteindre avec ses collaborateurs un objectif commun en coordonnant leurs activités et de mettre en place les processus et procédures nécessaires à cet effet.
- ▶ Aptitude à décider : s'exprimer de manière univoque et prendre des décisions en toute autonomie sans repousser les problèmes ni les reporter sur autrui.
- ▶ La faculté de négocier.

1.2.5. Cultuur

- ▶ Zijn handelingen inschrijven in een natuurlijk partnerschap met de andere directeurs-generaal en de commissaris-generaal enerzijds, en anderzijds, de lokale politie.
- ▶ Een moderne politiecultuur promoten, waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar meer transparantie en wederzijds vertrouwen.
- ▶ Spontaan of op verzoek rekenschap afleggen aan de politieoverheden.

2. Functieprofiel van de directeur-generaal van de algemene directie van het middelenbeheer en de informatie van de federale politie**2.1. Algemene kennis**

- ▶ Grondige kennis van de wettelijke bepalingen met betrekking tot het politiewezen.
- ▶ Grondige kennis van de organisatie, de werking, de structuren en de verschillende bevoegdheden van de twee niveaus van de geïntegreerde politiedienst.
- ▶ Kennis van algemeen organisatiemanagement en van projectmanagement in een overheidscontext.
- ▶ Kennis van de algemene beginselen van HRM-beheer.
- ▶ Kennis van de syndicale overlegmateries en -processen.
- ▶ Kennis van de algemene beginselen van logistiek management en van de overheidsopdrachten.
- ▶ Kennis van de algemene beginselen van het politionele operationele en niet-operationele informatiebeheer.
- ▶ Kennis van de algemene beginselen van de politionele ICT-architectuur en -functionaliteiten.
- ▶ Kennis van het federaal veiligheids- en politiebeleid en inzicht in het lokaal veiligheids- en politiebeleid.
- ▶ Inzicht in processen rond financiën en begroting en de relatie met managementinformatie.
- ▶ Inzicht hebben in besluitvormingsprocessen in de overheidscontext.
- ▶ Functionele kennis van de tweede landstaal.

2.2. Vaardigheden

- ▶ De bekwaamheid om, met de ter beschikking gestelde middelen, taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatiestructuur dusdanig te verdelen dat de opdrachten van zijn algemene directie doeltreffend en doelmatig worden uitgevoerd en elk niveau hierbij een toegevoegde waarde heeft.
- ▶ De bekwaamheid tot plannen van de werkzaamheden van zijn algemene directie : op efficiënte wijze prioriteiten bepalen en aangeven welke acties nodig zijn om de gestelde doelen op korte en lange termijn te realiseren.
- ▶ Overeenkomstig de strategie van de organisatie, een opvolging van de doelstellingen evenals een beheer van de performante middelen uitbouwen en implementeren.
- ▶ Bekwaamheid tot omgaan met potentiële risico's : kunnen anticiperen op potentiële problemen en risico's en ze in een ruimer perspectief kunnen plaatsen.
- ▶ Inzicht hebben in strategisch denken (en in de impact van de maatschappelijke geledingen) en in ontwikkelingen die relevant zijn voor de politiefunctie.
- ▶ Kunnen aansturen, ontwikkelen en motiveren van medewerkers zodat ze hun doelstellingen en die van de organisatie op een correcte manier realiseren, zowel individueel als in teamverband.
- ▶ Betrokkenheid kunnen creëren en de eigenwaarde van de medewerkers verhogen door taken en verantwoordelijkheden door te geven, rekening houdend met de interesse, de ambitie, het ontwikkelingsplan en de competentie van medewerkers, en de gedelegeerde taken opvolgen.
- ▶ Het vermogen samen te werken en met de collega's een gemeenschappelijk doel te bereiken door coördinatie van hun activiteiten en aanwending van de daartoe nodige processen en procedures.
- ▶ Besluitvaardig zijn : zich eenduidig uitspreken en zelfstandig beslissingen nemen zonder problemen voor zich uit of in de schoenen van anderen te schuiven.
- ▶ Het vermogen tot onderhandelen.

- ▶ Oser prendre des initiatives.
- ▶ La faculté de s'exprimer oralement d'une manière aisée et structurée et disposer de très bonnes facultés rédactionnelles; faire montre à cette occasion d'esprit d'analyse et de synthèse.

2.3. Attitudes

- ▶ S'inscrire dans la philosophie du fonctionnement intégré de l'organisation policière et de la complémentarité de ses deux composantes et prêter une attention permanente aux facteurs critiques de succès.
- ▶ Avoir une perception correcte de ses responsabilités tant à l'égard de la police fédérale que de la police locale.
- ▶ Etre animé d'un esprit de service.
- ▶ Améliorer de manière continue son propre fonctionnement et le travail de l'organisation en étant disposé à apprendre et à progresser avec les changements et en anticipant, via des mesures structurelles, les défis futurs, les problèmes ou les tendances.
- ▶ Penser de manière innovante : oser remettre en question des méthodes de travail ou des concepts appliqués, des traditions ou des idées reçues et tendre en permanence vers de nouvelles possibilités et des solutions novatrices.
- ▶ Rechercher en permanence le partenariat et s'attacher à l'orientation vers le client ainsi qu'à sa satisfaction.
- ▶ Disposer de l'autorité nécessaire : posséder non seulement une personnalité suffisamment dominante pour maîtriser et commander le personnel et les situations, mais aussi savoir faire rayonner cette autorité de manière à être naturellement accepté en tant que dirigeant.
- ▶ Etre ouvert aux discussions, pouvoir tenir compte des points de vue critiques constructifs d'autres et être prêt à revoir ses propres opinions.
- ▶ Etre ouvert aux problèmes de tous les membres du personnel et pouvoir les traiter de manière discrète.
- ▶ Avoir le souci de rendre compte aux autorités en parfaite transparence.
- ▶ Privilégier les moyens de fonctionnement rationnels et directement orientés vers l'accomplissement des objectifs; proscrire des procédures qui génèrent ou reposent sur une bureaucratie stérile.
- ▶ Promouvoir la simplification administrative et les initiatives de rationalisation afin de générer des gains de capacité et des marges budgétaires.

2.4. Caractéristiques personnelles

- ▶ Résistance au stress : faire preuve de sang-froid dans des situations de crise et être à même de travailler sous tension.
- ▶ Disposer d'une grande intégrité : respect pour autrui, sans favoritisme ni discrimination.
- ▶ Etre hautement tolérant à la frustration et avoir la faculté d'encaisser.
- ▶ Engagement social : faculté d'affronter le champ des problèmes sociaux avec empathie et avec la sensibilité sociale en partant d'un point de vue technique policier.
- ▶ Clarté et transparence dans la communication.

2.5. Expérience

- ▶ Expérience dans l'application de techniques modernes de gestion.
- ▶ Expérience pratique du commandement.

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 13 mars 2015 fixant la description de fonction du directeur général de la direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la police fédérale et les exigences de profil qui en découlent.

Le Vice-Premier Ministre
et Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur,
J. JAMBON

- ▶ Initiatieven durven nemen.
- ▶ De bekwaamheid om zich mondeling uit te drukken op een vlotte en gestructureerde manier, alsook over zeer goede redactionele eigenschappen beschikken en hierbij getuigen van analyse- en synthesegeest.

2.3. Attitudes

- ▶ Zich inschrijven in de filosofie van de geïntegreerde werking van de politieorganisatie en de complementariteit van beide componenten en permanent aandacht hebben voor de kritieke succesfactoren.
- ▶ Een correcte perceptie hebben van zijn verantwoordelijkheden, zowel ten aanzien van de federale als de lokale politie.
- ▶ Zin voor dienstverlening hebben.
- ▶ Voortdurend verbeteren van het eigen functioneren en van de werking van de organisatie, door bereid te zijn om te leren en mee te groeien met veranderingen, en door te anticiperen, via structurele maatregelen, op toekomstige uitdagingen, probleemstellingen of tendensen.
- ▶ Innovatief denken : toegepaste concepten en werkmethoden, tradities en gewoontes ter discussie durven stellen, permanent streven naar nieuwe mogelijkheden en vernieuwende oplossingen.
- ▶ Permanent streven naar partnerschap en oog hebben voor klantgerichtheid en klantentevredenheid.
- ▶ Over het nodige gezag beschikken : niet alleen een voldoende dominante persoonlijkheid zijn om mensen en situaties te beheersen en te leiden, maar dit gezag ook weten uit te stralen zodat men vanzelfsprekend als leider wordt aanvaard.
- ▶ Openstaan voor discussies, rekening kunnen houden met kritische, opbouwende standpunten van anderen en bereid zijn om zijn eigen mening te herzien.
- ▶ Openstaan voor de problemen van alle personeelsleden en ze discreet kunnen behandelen.
- ▶ Er zorg voor dragen dat in volkomen transparantie rekenschap wordt afgelegd aan de overheid.
- ▶ De voorrang geven aan de rationele werkingsmiddelen die rechtstreeks zijn afgestemd op het volbrengen van de doelstellingen; procedures verbannen die leiden tot een steriele bureaucratie of daarop gebaseerd zijn.
- ▶ De administratieve vereenvoudiging en rationaliserende initiatieven aanmoedigen om capaciteitswinsten en budgettaire marges te creëren.

2.4. Persoonlijke eigenschappen

- ▶ Stressbestendig zijn : getuigen van koelbloedigheid in crisissituaties en bekwaam zijn om onder druk te werken.
- ▶ Over een grote integriteit beschikken : respect voor anderen, noch favoritisme noch discriminatie.
- ▶ Hoge frustratietolerantie en hoog incasseringsvermogen.

- ▶ Sociaal engagement : het vermogen empatisch en sociaal voelend het maatschappelijke probleemveld aan te pakken vanuit een politieel vaktechnische achtergrond.

- ▶ Een duidelijke en transparante communicatie.

2.5. Ervaring

- ▶ Ervaring in de toepassing van moderne managementtechnieken.
- ▶ Praktische ervaring in het leidinggeven.

Gezien om te worden gevoegd bij het ministerieel besluit van 13 maart 2015 tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de directeur-generaal van de algemene directie van het middelenbeheer en de informatie van de federale politie.

De Vice-Eerste Minister
en Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken,
J. JAMBON