

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2006 — 4660

[C — 2006/00902]

20 NOVEMBER 2006. — Ministerieel besluit tot vaststelling van de functiebeschrijving en de daaruit voortvloeiende profielvereisten van de directeur-generaal van de algemene directie van de bestuurlijke politie 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, inzonderheid op artikel 68;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, inzonderheid op artikel VII.III.11;

Gelet op het advies van de commissaris-generaal van de federale politie, gegeven op 21 september 2006 en op 2 oktober 2006;

Gelet op het protocol nr. 193/1 van 20 oktober 2006 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten;

Gelet op de hoogdringendheid, gemotiveerd door de omstandigheid dat voor de goede werking van de dienst is vereist dat de hervorming van de federale politie, gewild door de wetgever bij de wet van 20 juni 2006 tot wijziging van bepaalde teksten betreffende de geïntegreerde politie, zo vlug mogelijk wordt geïmplementeerd. Daartoe bepaalt het koninklijk besluit van 14 november 2006 betreffende de organisatie en de bevoegdheden van de federale politie de datum van inwerkingtreding op 1 maart 2007;

dat op die datum alle essentiële mandaathouders reeds in plaats moeten zijn gesteld, omdat zij die nieuwe structuur moeten implementeren en onder meer de migratie van personeelsleden moeten organiseren en begeleiden en dit terwijl de dienstverlening niet wordt onderbroken;

dat deze mandaathouders moeten geselecteerd en aangewezen worden. Het ambt van directeur-generaal bestuurlijke politie is vacant;

dat de oproep tot kandidaten het functieprofiel dient te bevatten, dat zelf gebaseerd moet zijn op voormeld koninklijk besluit van 14 november 2006 en op het voorliggend besluit. De procedure tot selectie en aanwijzing omvat voornamelijk volgende fases en termijnen: de vacantieverklaring en de oproep tot kandidaten, de samenstelling van de selectiecommissie, de termijn van kandidaatstelling die niet minder mag bedragen dan 30 dagen (art. VII.III.33, eerste lid, 2°, RPPol), het onderzoek door de selectiecommissie, het onderzoek van de bezwaren van de kandidaten die over 15 dagen beschikken om hun bezwaar in te dienen, het inwinnen van adviezen en de vergelijking van titels en verdiensten;

Gelet op het advies nr. 41.574/2 van de Raad van State, gegeven op 6 november 2006 met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State,

Besluit :

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

**Art. 2.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Brussel, 20 november 2006.

P. DEWAEL

## SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2006 — 4660

[C — 2006/00902]

20 NOVEMBRE 2006. — Arrêté ministériel fixant la description de fonction du directeur général de la direction générale de la police administrative 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, notamment l'article 68;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, notamment l'article VII.III.11;

Vu l'avis du commissaire général de la police fédérale, donné le 21 septembre 2006 et le 2 octobre 2006;

Vu le protocole n° 193/1 du 20 octobre 2006 du comité de négociation pour les services de police;

Vu l'urgence motivée par la circonstance que le bon fonctionnement du service nécessite que la réforme de la police fédérale, voulue par le législateur par la loi du 20 juin 2006 portant modification de divers textes relatifs à la police intégrée, soit implémentée au plus vite. Qu'à cet effet, l'arrêté royal du 14 novembre 2006 relatif à l'organisation et aux compétences de la police fédérale détermine la date d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2007;

que tous les mandataires essentiels doivent déjà avoir été mis en place à cette date car ce sont eux qui doivent implémenter cette nouvelle structure et, notamment, organiser et accompagner la migration des membres du personnel tout en garantissant la continuité du service;

que ces mandataires doivent être sélectionnés et désignés. L'emploi de directeur général de la police administrative est vacant;

que l'appel aux candidats doit contenir le profil de la fonction qui est lui-même basé sur l'arrêté royal précité du 14 novembre 2006 et sur le présent arrêté. La procédure de sélection et de désignation contient principalement les phases et délais suivants: la déclaration de vacance et l'appel aux candidats, la composition de la commission de sélection, le délai de déclaration de candidature qui ne peut être inférieur à 30 jours (art. VII.III.33, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, PJPol), l'examen par la commission de sélection, l'examen des remarques des candidats qui disposent de 15 jours pour introduire leurs remarques, le recueil d'avis et la comparaison des titres et mérites;

Vu l'avis n° 41.574/2 du Conseil d'Etat, donné le 6 novembre 2006 en exécution de l'article 84, §1, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** La description de fonction du directeur général de la direction générale de la police administrative de la police fédérale et les exigences de profil qui en découlent sont fixées à l'annexe au présent arrêté.

**Art. 2.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 20 novembre 2006.

P. DEWAEL

## Bijlage bij het ministerieel besluit van 20 november 2006

1. Functiebeschrijving van de directeur-generaal van de algemene directie bestuurlijke politie van de federale politie

## 1. 1. Wettelijk en reglementair kader

Krachtens artikel 101 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus « is de algemene directie van de bestuurlijke politie belast met gespecialiseerde en supralokale opdrachten van bestuurlijke politie en, in dat raam, met de steunopdrachten aan de lokale overheid en politiediensten. De directeur-generaal van de bestuurlijke politie draagt bij tot een optimale geïntegreerde werking, in het bijzonder door toe te zien op de uitvoering van de steunopdrachten door zijn eigen directies en diensten.

In dat raam verzekert de algemene directie bestuurlijke politie inzonderheid de volgende opdrachten :

1° de leiding en de operationele coördinatie van de opdrachten van bestuurlijke politie van de centrale diensten van de federale politie;

2° de gespecialiseerde opdrachten van bestuurlijke politie en de ondersteuning van de politieopdrachten;

3° de organisatie van de federale interventiereserve;

4° de ondersteuning van de gedeconcentreerde opdrachten van bestuurlijke politie van de bestuurlijke directeurs-coördinatoren. ».

Deze opdrachten worden nader uitgewerkt in de artikelen 13 en 18, eerste lid, 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 bestuurlijke politie staat in voor het management van de algemene directie. Hij zorgt voor de aanwending van het personeel en de middelen waarover hij beschikt om de strategische en operationele doelstellingen van de algemene directie te verwezenlijken in het kader van de geïntegreerde politiewerking. Hij adviseert en ondersteunt de lokale en federale politieoverheden. Hij geeft rekschap van zijn daden aan de overheid en de commissaris-generaal en overlegt, telkens wanneer nodig, met de andere directeurs-generaal. Hij handelt overeenkomstig de bevelen, onderrichtingen en richtlijnen van de Minister van Binnenlandse Zaken.

## 1.2.2. Uitwerking van een strategie

Een strategisch planningsproces uitbouwen en ontwikkelen.

Dit proces voeden door de permanente opvolging van de evolutie in de maatschappij en in de wetgeving die een impact kan hebben op de opdrachten van de federale politie.

Een strategie ontwikkelen die in het nationaal veiligheidsplan kadert en in de globale strategie 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.

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 de algemene directie, de federale politie en in overleg met de lokale politie.

Zijn middelen en zijn personeel optimaal inzetten met inachtneming van éénieders bekwaamheden.

## Annexe à l'arrêté ministériel du 20 novembre 2006

1. Description de fonction du directeur général de la direction générale de la police administrative de la police fédérale

## 1.1. Cadre légal et réglementaire

Aux termes de l'article 101 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, « la direction générale de la police administrative est chargée des missions de police administrative spécialisées et supralocales et, dans ce cadre, des missions d'appui aux autorités et polices locales. Le directeur général de la police administrative contribue à un fonctionnement intégré optimal, en particulier en veillant à l'exécution des missions d'appui par ses directions et services propres.

La direction générale de la police administrative assure notamment dans ce cadre les missions suivantes :

1° la direction et la coordination opérationnelle des missions de police administrative des services centraux de la police fédérale;

2° les missions de police administrative spécialisées et l'appui aux missions de police;

3° l'organisation de la réserve fédérale d'intervention;

4° l'appui aux missions déconcentrées de police administrative des directeurs coordonateurs administratifs. ».

Ces missions sont explicitées aux articles 13 et 18, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 police administrative assure le management de la direction générale. Il met en oeuvre le personnel et les moyens dont il dispose en vue de réaliser les objectifs stratégiques et opérationnels de la direction générale dans le cadre du fonctionnement policier intégré. 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. Il agit conformément aux ordres, instructions et directives du Ministre de l'Intérieur.

## 1.2.2. Elaboration d'une stratégie

Mettre en oeuvre 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 qui s'inscrit dans le plan national de sécurité et dans la stratégie globale 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.

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 oeuvre de la stratégie

S'inscrire dans et promouvoir une stratégie de groupe au sein de la direction générale, de la police fédérale et en concertation avec la police locale.

Utiliser ses moyens et mettre en oeuvre son personnel d'une manière optimale en tenant compte des compétences de chacun.

#### 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 verschillende componenten van de algemene directie harmoniseren.

De taakuitvoering door de directies en diensten van zijn algemene directie aansturen, coördineren en evalueren.

De verwezenlijking van de verbeterprojecten inzake werking van de algemene directie op stapel zetten, ondersteunen en waarborgen.

Zijn personeel motiveren, evalueren en zijn bekwaamheden stimuleren.

#### 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 de bestuurlijke politie van de federale politie

##### 2.1. Algemene kennis

o Grondige kennis van de wettelijke bepalingen met betrekking tot het politiewezen.

o Grondige kennis van de organisatie, de werking, de structuren en de verschillende bevoegdheden van de twee niveaus van de geïntegreerde politiedienst.

o Vertrouwd zijn met het concept van de informatiegestuurde politiezorg.

o Kennis van de beginselen van de bestuurlijke politie en hun ontwikkeling.

o Kennis van algemeen organisatiemanagement en van projectmanagement in een overheidscontext.

o Kennis van het federaal politiebeleid en inzicht in het lokaal politiebeleid.

o Inzicht in processen rond financiën en begroting en de relatie met managementinformatie.

o Inzicht hebben in besluitvormingsprocessen in de overheidscontext.

o Functionele kennis van de tweede landstaal.

##### 2.2. Vaardigheden

o De bekwaamheid om, met de ter beschikking gestelde middelen, taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatiestructuur dusdanig te verdelen dat de opdrachten van de algemene directie doeltreffend en doelmatig worden uitgevoerd en elk niveau hierbij een toegevoegde waarde heeft.

o De bekwaamheid tot plannen van de werkzaamheden van de algemene directie : op efficiënte wijze prioriteiten bepalen en aangeven welke acties nodig zijn om de gestelde doelen op korte en lange termijn te realiseren.

o Overeenkomstig de strategie van de organisatie, een opvolging van de doelstellingen evenals een beheer van de performante middelen uitbouwen en implementeren.

o Bekwaamheid tot omgaan met potentiële risico's : kunnen anticiperen op potentiële problemen en risico's en ze in een ruimer perspectief kunnen plaatsen.

o Inzicht hebben in strategisch denken (en in de impact van maatschappelijke geleidingen) en in ontwikkelingen die relevant zijn voor de politiefunctie.

o 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.

o 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.

#### 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 différentes composantes de la 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 la direction générale.

Motiver et évaluer son personnel et stimuler ses compétences.

#### 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 police administrative de la police fédérale

##### 2.1. Connaissances générales

o Connaissance approfondie des dispositions légales en matière de police.

o Connaissance approfondie de l'organisation, du fonctionnement, des structures et des différentes compétences des deux niveaux du service de police intégré.

o Etre familiarisé avec le concept de la fonction de police guidée par l'information.

o Connaissance des principes de la police administrative et de leur développement.

o Connaissance de la gestion générale d'organisation et de la gestion de projets dans un contexte service public.

o Connaissance de la politique policière au niveau fédéral et compréhension de la politique policière au niveau local.

o Compréhension des processus en matière de finances, budget et de relation avec l'information de management.

o Compréhension des processus décisionnels dans le contexte service public.

o Connaissance fonctionnelle de la deuxième langue nationale.

##### 2.2. Aptitudes

o La faculté de répartir les moyens mis à disposition, les tâches et les responsabilités au sein de la structure organisationnelle de telle sorte que les missions de la direction générale soient exécutées de manière efficace et efficiente et que chaque niveau y ait une valeur ajoutée.

o La faculté de planifier les activités de la direction générale : fixer effectivement des priorités et indiquer quelles actions sont nécessaires afin de réaliser à court et à long terme les objectifs fixés.

o Développer et mettre en oeuvre un suivi des objectifs et une gestion des moyens performants en accord avec la stratégie de l'organisation.

o La faculté d'appréhender les risques potentiels : pouvoir anticiper les problèmes et risques potentiels et pouvoir les situer dans une perspective plus large.

o 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.

o 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.

o 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.

o 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.

o Besluitvaardig zijn: zich eenduidig uitspreken en zelfstandig beslissingen nemen zonder problemen voor zich uit of in de schoenen van anderen te schuiven.

o Het vermogen tot onderhandelen.

o Initiatieven durven nemen.

o 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

o 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.

o Een correcte perceptie hebben van zijn verantwoordelijkheden, zowel ten aanzien van de federale als de lokale politie.

o Zin voor dienstverlening hebben.

o 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.

o Innovatief denken: bestaande concepten en werkmethoden, tradities en gewoontes ter discussie durven stellen, permanent streven naar nieuwe mogelijkheden en vernieuwende oplossingen.

o Permanent streven naar partnerschap en oog hebben voor klantgerichtheid en klantentevredenheid.

o 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.

o Openstaan voor discussies, rekening kunnen houden met kritische, opbouwende standpunten van anderen en bereid zijn om zijn eigen mening te herzien.

o Openstaan voor de problemen van alle personeelsleden en ze discreet kunnen behandelen.

o Er zorg voor dragen dat in volkomen transparantie rekenschap wordt afgelegd aan de overheid.

o De voorrang geven aan de rationele werkmiddelen die rechtstreeks zijn afgestemd op het volbrengen van de doelstellingen; procedures verbannen die leiden tot een steriele bureaucratie of daarop gebaseerd zijn.

o De administratieve vereenvoudiging aanmoedigen.

### 2.4. Persoonlijke eigenschappen

o Stressbestendig zijn: getuigen van koelbloedigheid in crisissituaties en bekwaam zijn om onder druk te werken.

o Over een grote integriteit beschikken: respect voor anderen, noch favoritisme noch discriminatie.

o Hoge frustratietolerantie en hoog incasservermogen.

o Sociaal engagement: het vermogen empathisch en sociaal voelend het maatschappelijke probleemveld aan te pakken vanuit een politieel vaktechnische achtergrond.

o Een duidelijke en transparante communicatie.

### 2.5. Ervaring

o Ervaring in de toepassing van moderne managementtechnieken.

o Praktische ervaring in het leidinggeven.

Gezien om te worden gevoegd bij 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 bestuurlijke politie van de federale politie.

o 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.

o Aptitude à décider: s'exprimer de manière univoque et prendre des décisions en toute autonomie sans repousser les problèmes ni les reporter sur autrui.

o La faculté de négocier.

o Oser prendre des initiatives.

o 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

o 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.

o Avoir une perception correcte de ses responsabilités tant à l'égard de la police fédérale que de la police locale.

o Etre animé d'un esprit de service.

o 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, sur les défis futurs, les problèmes ou les tendances.

o Penser de manière innovante: oser remettre en question des concepts ou des méthodes de travail existants, des traditions ou des idées reçues et tendre en permanence vers de nouvelles possibilités et des solutions novatrices.

o Rechercher en permanence le partenariat et s'attacher à l'orientation vers le client ainsi qu'à sa satisfaction.

o 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.

o Etre ouvert aux discussions, pouvoir tenir compte des points de vue critiques constructifs d'autres et être prêt à revoir ses propres opinions.

o Etre ouvert aux problèmes de tous les membres du personnel et pouvoir les traiter de manière discrète.

o Avoir le souci de rendre compte aux autorités en parfaite transparence.

o Privilégier les modes de fonctionnement rationnels et directement orientés vers l'accomplissement des objectifs; proscrire des procédures qui génèrent ou reposent sur une bureaucratie stérile.

o Promouvoir la simplification administrative.

### 2.4. Caractéristiques personnelles

o Résistance au stress: faire preuve de sang-froid dans des situations de crise et être à même de travailler sous tension.

o Disposer d'une grande intégrité: respect pour autrui, sans favoritisme ni discrimination.

o Etre hautement tolérant à la frustration et avoir la faculté d'encaisser.

o 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.

o Clarté et transparence dans la communication.

### 2.5. Expérience

o Expérience dans l'application de techniques modernes de gestion.

o Expérience pratique du commandement.

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 20 novembre 2006 fixant la description de fonction du directeur général de la direction générale de la police administrative de la police fédérale et les exigences de profil qui en découlent.