

Competentieprofiel

Competentieprofiel	Operationeel Begeleider A
Datum vaststelling	7 juli 2016
Functie	Operationeel Begeleider A
Essentie van de functie	<p>De Operationeel Begeleider A</p> <ul style="list-style-type: none"> - draagt aan de handhaving van de rechtsorde (criminaliteitsbestrijding) en van de openbare orde en aan veiligheid en leefbaarheid in de samenleving door de uitvoering van operationele begeleiding aan individuen en teams. - Verzorgt daartoe op en in de praktijk gerichte en op de (beoogde) functie aansluitende trainingen. - Volgt daarbij (standaard én op de actualiteit toegesneden) lesmateriaal voor het overbrengen van kennis, vaardigheden en gedragskenmerken behorende bij een professionele beroepshouding. - Stelt in het – in het kader van voorbereiding, mede aan de hand van beschikbare formats – plannen van aanpak op voor de uitvoering van Operationele Begeleiding. - Bouwt en onderhoudt (nieuwe) netwerken ten behoeve van gezamenlijke aanpak van Operationele Begeleiding en maakt uitvoeringsafspraken. - Doet voorstellen vanuit de uitvoeringspraktijk ter verbetering van de aanpak van Operationele begeleiding en implementeert vastgestelde verbeteringen. - Bevordert als mentor de professionaliteit van collega's.
Competenties	Coachen, flexibel gedrag, kwaliteitsgerichtheid, leervermogen, mondelinge presentatie, probleemanalyse, samenwerken, sociale vaardigheid
Omschrijving van de competenties volgens de competentietaal	
Coachen	Verkent de ontwikkelbehoeften van medewerkers en stimuleert, motiveert en coacht hen om hun vakbekwaamheid op een hoger niveau te brengen en de medewerkers zo verder te ontwikkelen.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Zet anderen aan tot ontwikkeling in hun professioneel en persoonlijk functioneren. • Motiveert anderen om nieuwe uitdagingen aan te gaan. • Geeft ruimte en gelegenheid aan anderen om hun vakbekwaamheid te ontwikkelen. • Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag. • Motiveert anderen om zelf de regie te pakken voor de loopbaan en professionele ontwikkeling. • Maakt duidelijke afspraken met de medewerker over zijn ontwikkeling.
Flexibel gedrag	Staat open voor en speelt adequaat en doelgericht in op verander(en)de en snel wisselende omstandigheden.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Past zijn benadering of handelen soepel aan als de situatie dat vraagt. • Verandert van aanpak als de oorspronkelijke niet effectief of haalbaar blijkt. • Kan geijkte patronen en werkwijzen loslaten.

	<ul style="list-style-type: none"> • Hervindt na een verstoring snel zijn normale ritme en routine. • Past zich goed aan in een nieuwe omgeving.
Kwaliteitsgerichtheid	Stelt hoge eisen aan de kwaliteit van het eigen werk. Is voortdurend op zoek naar mogelijkheden om de kwaliteit te verbeteren.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Levert werk van hoge kwaliteit. • Toetst en evalueert regelmatig de kwaliteit van het eigen werk • Komt met voorstellen en initiatieven gericht op kwaliteitsverbetering. • Onderneemt actie om herhaling van fouten te voorkomen • Anticipeert op kansen en mogelijkheden in de omgeving om de kwaliteit van de dienst en/of het product te verbeteren.
Leervermogen	Is alert op nieuwe informatie. Maakt zich actief meester van nieuwe kennis en past deze effectief toe voor de eigen functie.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Toont zich nieuwsgierig en leergierig. • Past nieuwe technieken of werkwijzen snel en effectief toe. • Staat open voor nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied. • Werkt zich snel in bij een nieuwe functie of opdracht. • Houdt zijn vakmanschap actueel via training of scholing. • Werkt actief aan kennisontwikkeling.
Mondelinge presentatie	Presenteert feiten, meningen en ideeën op een heldere wijze. Maakt hierbij gebruik van relevante communicatiemiddelen.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Brengt voor een groep de eigen gedachten vlot en duidelijk onder woorden • Houdt een helder verhaal met een duidelijke structuur • Ondersteunt het betoog met voorbeelden, humor of via communicatiemiddelen. • Stemt de manier van presenteren af op de doelgroep • Sluit in zijn betoog aan bij de belangen en gevoelens van de doelgroep.
Probleemanalyse	Signaleert problemen, zoekt en herkent belangrijke informatie, rafelt vraagstukken uiteen en legt verbanden tussen gegevens.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Herkent in een vroeg stadium mogelijke problemen of kritische situaties. • Stelt gerichte vragen om een probleem helder te krijgen. • Onderscheidt hoofd en bijzaken. • Brengt informatie uit diverse bronnen met elkaar in verband. • Zet analyses om in concrete oplossingen. • Verwerkt veel en complexe informatie in korte tijd.

Samenwerken	Heeft oog voor het groepsbelang en draagt actief bij aan het gemeenschappelijke resultaat.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Zoekt samenwerking en overleg • Geeft het gezamenlijke resultaat voorrang boven het persoonlijke belang • Deelt uit eigen beweging informatie met anderen. • Staat open voor ideeën en inbreng van anderen. • Draagt positief bij aan de sfeer en onderlinge verhoudingen. • Is collegiaal; ondersteunt collega's waar mogelijk en nodig. • Benut specialistische mogelijkheden binnen de organisatie; werkt samen met anderen om zaken en problemen op te lossen.
Sociale vaardigheid	Beweegt zich tactvol en gemakkelijk in contacten met anderen. Is in staat met zijn optreden emoties en de sociale interactie te beïnvloeden.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Maakt gemakkelijk contact met anderen. • Laat blijken goed op de hoogte te zijn van de geldende sociale regels en verhoudingen. • Handelt en communiceert tactvol, houdt rekening met de gevoelens van anderen. • Vermindert met zijn optreden spanning of emotie. • Toont de juiste hoeveelheid medeleven met verdriet of problemen van anderen om contact tot stand te brengen. • Ziet wat anderen raakt en sluit daarbij aan.