

Competentieprofiel

Competentieprofiel	Senior Beveiliging
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Senior Beveiliging
Essentie van de functie	<p>De Senior Beveiliging</p> <ul style="list-style-type: none"> - stelt plannen van aanpak op (in het kader van voorbereiding, mede aan de hand van beschikbare formats) voor de uitvoering van (werkterreingerelateerde) veiligheidsmaatregelen en voor de aanpak van (werkterreingerelateerde) beveiligingsproblematiek; - verricht zaakscoördinatie; - voert daarnaast zelfstandig (werkterreingerelateerde) veiligheidsmaatregelen uit; - bouwt en onderhoudt (nieuwe) (werkterreingerelateerde) netwerken voor gezamenlijke aanpak van beveiligingsproblematiek; - maakt uitvoeringsafspraken; - doet voorstellen vanuit de uitvoeringspraktijk ter verbetering van de aanpak van (werkterreingerelateerde) beveiligingsproblematiek en in de uitvoering van veiligheidsmaatregelen; - implementeert vastgestelde verbeteringen; - bevordert als mentor de professionaliteit van collega's.
Competenties	Besluitvaardigheid, coachen, interculturele sensitiviteit, kwaliteitsgerichtheid, organisatievermogen, probleemanalyse, samenwerken.
Omschrijving van de competenties volgens de competentietaal	
Besluitvaardigheid	Neemt eigenstandig beslissingen of spreekt zijn mening uit, ook wanneer zaken onzeker zijn of risico's inhouden. Toont zich op zijn handelen aanspreekbaar.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Neemt duidelijke standpunten in. • Stelt beslissingen niet onnodig uit ¹ <i>in actie of bij onvoorziene situaties.</i> • Hakt knopen door, ook wanneer niet alle informatie beschikbaar is. • Beslist ook zonder overleg of goedkeuring als de situatie dat vereist. Legt verantwoording over zijn besluiten af. • Is duidelijk en concreet in wat hij heeft beslist. • Durft een besluit terug te draaien als blijkt dat dit nodig is.
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, <i>gericht op vakvolwassenheid.</i> • Motiveert anderen om nieuwe uitdagingen aan te gaan. • Geeft ruimte en gelegenheid aan anderen om hun vakbekwaamheid te ontwikkelen <i>en draagt als mentor kennis en vaardigheden over.</i>

¹ Schuin gearceerd = concreet voor deze functie

	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag <i>als mentor en laat blijken open te staan voor feedback en evaluatie van anderen.</i>
Interculturele sensitiviteit	Herkent de gewoonten en culturele achtergronden van mensen en brengt deze in verband met de politietoek. Leeft zich in, bekijkt zaken vanuit een ander cultureel perspectief en benut deze kennis om effectiever op te treden.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Legt gemakkelijk contact met mensen uit andere culturen • Kan zich verplaatsen in de beleving van mensen van andere culturen. • Toont interesse in andere culturele gebruiken en onderliggende waarden en normen. • Herkent de cultuurbepaalde aspecten in het gedrag van anderen. • Benoemt culturele verschillen zonder te oordelen. • Is bedacht op misverstanden met mensen uit andere culturen.
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, <i>ook schriftelijke werk.</i> • Toetst en evalueert regelmatig de kwaliteit van het werk, <i>ook van anderen.</i> • Komt met voorstellen en initiatieven gericht op kwaliteitsverbetering <i>vanuit de uitvoeringspraktijk.</i> • 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.
Organisatievermogen	Bepaalt prioriteiten en geeft de benodigde acties, tijd en middelen aan om ervoor te zorgen dat activiteiten plaats vinden en zaken geregeld worden. Evalueert de voortgang en stelt waar nodig de planning en opzet bij.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Werkt planmatig en gestructureerd. • Regelt bij acties of projecten de benodigde mensen, middelen en randvoorwaarden. • Zorgt voor een werkbare verdeling tussen lopende zaken, projecten en bijzondere activiteiten, <i>stelt prioriteiten.</i> • Behoudt het overzicht binnen een groter geheel van diverse werkzaamheden of projecten. • Controleert de voortgang van het werk en stuurt waar nodig bij.
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, <i>neemt initiatief.</i> • Stelt gerichte vragen om een probleem helder te krijgen, <i>bijv. ten behoeve van het opstellen van een plan van aanpak of om noodzakelijke informatie te verkrijgen.</i> • Onderscheidt hoofd en bijzaken, <i>analyseert patronen en legt verbanden in de voorliggende problematiek..</i> • Brengt informatie uit diverse bronnen met elkaar in verband.

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, <i>heeft hierin een voorbeeldfunctie en stimuleert anderen dit ook te doen.</i> • 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, <i>zeker ook als er tegenslagen zijn.</i> • 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.