

## Competentieprofiel

Competentieprofiel	Operationeel Expert Beveiliging
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Operationeel Expert Beveiliging
Essentie van de functie	<p>De Operationeel Expert Beveiliging</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyseert (werkterreingerelateerde) veiligheidsmaatregelen;</li> <li>- adviseert en initieert verbeteringen;</li> <li>- implementeert vastgestelde verbeteringen;</li> <li>- evalueert resultaten;</li> <li>- adviseert over bijsturing;</li> <li>- stelt (in het kader van voorbereiding) plannen van aanpak op;</li> <li>- verricht zaakscoördinatie;</li> <li>- voert daarnaast zelfstandig (werkterreingerelateerde) veiligheidsmaatregelen uit;</li> <li>- initieert, bouwt, onderhoudt en regisseert (werkterreingerelateerde) netwerken voor gezamenlijke aanpak van veiligheidsmaatregelen;</li> <li>- maakt uitvoeringsafspraken;</li> <li>- stuurt op het maken van randvoorwaardelijke afspraken;</li> <li>- stuurt op nakoming van afspraken;</li> <li>- bevordert en beoordeelt als mentor de professionaliteit van collega's.</li> </ul>
Competenties	Besluitvaardigheid, coachen, interculturele sensitiviteit, netwerkvaardigheid, organisatievermogen, overtuigingskracht, systeemdenken.
<b>Omschrijving van de competenties volgens de competentietaal</b>	
<b>Besluitvaardigheid</b>	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"> <li>• Neemt duidelijke standpunten in.</li> <li>• Stelt beslissingen niet onnodig uit <sup>1</sup> <i>in actie of bij onvoorziene situaties</i>.</li> <li>• Hakt knopen door, ook wanneer niet alle informatie beschikbaar is.</li> <li>• Beslist ook zonder overleg of goedkeuring als de situatie dat vereist. Legt verantwoording over zijn besluiten af.</li> <li>• Is duidelijk en concreet in wat hij heeft beslist.</li> <li>• Durft een besluit terug te draaien als blijkt dat dit nodig is.</li> </ul>
<b>Coachen</b>	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"> <li>• Zet anderen aan tot ontwikkeling in hun professioneel en persoonlijk functioneren, <i>gericht op vakvolwassenheid</i>.</li> <li>• Motiveert anderen om nieuwe uitdagingen aan te gaan.</li> <li>• Geeft ruimte en gelegenheid aan anderen om hun vakbekwaamheid te ontwikkelen, <i>draagt als mentor kennis en vaardigheden over en stimuleert anderen om vastgestelde</i></li> </ul>

<sup>1</sup> Schuin gearceerd = concreet voor deze functie

	<p><i>verbeteringen door te voeren.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag <i>als mentor, is bereid zichzelf kwetsbaar op te stellen en laat blijken open te staan voor feedback en evaluatie van anderen.</i></li> </ul>
<b>Interculturele sensitiviteit</b>	<p>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.</p>
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legt gemakkelijk contact met mensen uit andere culturen.</li> <li>• Kan zich verplaatsen in de beleving van mensen van andere culturen.</li> <li>• Toont interesse in andere culturele gebruiken en onderliggende waarden en normen.</li> <li>• Herkent de cultuurbepaalde aspecten in het gedrag van anderen.</li> <li>• Benoemt culturele verschillen zonder te oordelen.</li> <li>• Is bedacht op misverstanden met mensen uit andere culturen.</li> </ul>
<b>Netwerkvaardigheid</b>	<p>Ontwikkelt en onderhoudt relaties, allianties en coalities buiten de eigen organisatie en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.</p>
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bouwt en onderhoudt een netwerk van contacten buiten de eigen organisatie <i>uit oogpunt van samenwerking, kennis(ontwikkeling), flexibiliteit en creativiteit.</i></li> <li>• Betrekt de juiste personen en organisaties bij plannen en acties.</li> <li>• Schakelt op het juiste moment het netwerk in.</li> <li>• Legt verbindingen tussen personen uit diverse netwerken.</li> <li>• Beweegt zich gemakkelijk binnen grotere en divers samengestelde gezelschappen.</li> </ul>
<b>Organisatievermogen</b>	<p>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.</p>
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkt planmatig en gestructureerd.</li> <li>• Regelt bij acties of projecten de benodigde mensen, middelen en randvoorwaarden.</li> <li>• Zorgt voor een werkbare verdeling tussen lopende zaken, projecten en bijzondere activiteiten, <i>stelt prioriteiten, stimuleert samenwerking.</i></li> <li>• Behoudt het overzicht binnen een groter geheel van diverse werkzaamheden of projecten, <i>waaronder ook het implementeren van vastgestelde verbeteringen.</i></li> <li>• Controleert de voortgang van het werk en stuurt waar nodig bij, <i>ook bij de implementatie van verbeteringen.</i></li> </ul>
<b>Overtuigingskracht</b>	<p>Toont gedrag dat er op is gericht om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen of ideeën.</p>
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft argumenten extra kracht door stelligheid en enthousiasme <i>over zijn adviezen.</i></li> <li>• Stemt de wijze van overtuigen af op de reactie van de ander[en].</li> <li>• Hanteert argumenten die de ander(en) aanspreken.</li> <li>• Past zijn argumentatie aan op basis van de zienswijze van de ander(en), <i>zowel mondeling als schriftelijk.</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weet anderen voor het eigen standpunt te winnen.</li> <li>• Maakt anderen enthousiast met aansprekende beelden en ideeën.</li> </ul>
<b>Systeemdenken</b>	Herkent zowel het groter verband als de interne samenhang binnen vraagstukken en is zich bewust van de eigen positie en invloed in dat grotere geheel.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plaatst vraagstukken in een groter verband of bredere context, <i>legt verbinding met andere vakgebieden.</i></li> <li>• Houdt er rekening mee dat complexe vraagstukken een meervoudige aanpak vereisen en de oplossing langere tijd vergt <i>en mogelijk samenwerking, (nieuwe) kennis(ontwikkeling) en creativiteit is vereist.</i></li> <li>• Herkent zowel samenhangen als innerlijke tegenstellingen binnen vraagstukken.</li> <li>• Streeft naar fundamentele oplossingen in plaats van symptoombestrijding en reageren op incidenten.</li> <li>• Is zich bewust van de eigen positie en invloed binnen het groter geheel van de organisatie, de maatschappij of het krachtenveld.</li> </ul>