

## Competentieprofiel

Competentieprofiel	Operationele Expert Intelligence
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Operationele Expert Intelligence
Essentie van de functie	<p>Operationeel Expert Intelligence:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyseert de uitvoering van intelligenceactiviteiten, initieert en adviseert over verbeteringen, implementeert vastgestelde verbeteringen, evalueert resultaten en adviseert over bijsturing;</li> <li>- stelt – in het kader van voorbereiding – plannen van aanpak op;</li> <li>- verricht organisatorische coördinatie;</li> <li>- voert zelfstandig Intelligenceactiviteiten uit;</li> <li>- initieert, bouwt, onderhoudt en regisseert netwerken ten behoeve van gezamenlijke aanpak van Intelligence-activiteiten;</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	Coachen, creativiteit, maatschappelijke oriëntatie, netwerkvaardigheid, organisatievermogen, overtuigingskracht, systeendenken.
<b>Omschrijving van de competenties volgens de competentietaal</b>	
<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, <sup>1</sup><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 verbeteringen door te voeren.</i></li> <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>Creativiteit</b>	Bekijkt vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken. Komt tot originele, oorspronkelijke en vernieuwende ideeën of oplossingen voor problemen die met de functie verband houden.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komt met vernieuwende of originele ideeën.</li> <li>• Hanteert bij vraagstukken nieuwe invalshoeken.</li> <li>• Heeft meerdere ideeën bij het oplossen van vraagstukken.</li> <li>• Heeft plezier in het bedenken van nieuwe benaderingen of oplossingen.</li> <li>• Maakt effectief gebruik van ideeën van anderen of uit andere vakgebieden.</li> <li>• Ziet in het eigen werkgebied toepassingsmogelijkheden voor</li> </ul>

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

	werkwijzen of instrumenten uit andere vakgebieden.
<b>Maatschappelijke oriëntatie</b>	Is alert op- en verdiept zich in de relevante (maatschappelijke, politieke en vakinhoudelijke) ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en benut deze kennis effectief voor de eigen functie of organisatie.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toont interesse in politieke en maatschappelijk ontwikkelingen, <i>is nieuwsgierig.</i></li> <li>• Vertaalt maatschappelijke ontwikkelingen naar het eigen werkterrein <i>en blijft scherp op het vak door vakmatige ontwikkelingen te volgen.</i></li> <li>• Weet welke thema's voor burgers belangrijk zijn.</li> <li>• Herkent de verbanden tussen de rol van de politie en andere organisaties.</li> <li>• Vertaalt vakgerichte dan wel gebiedsgebonden problematiek naar handelen vanuit de politieorganisatie.</li> <li>• Houdt bij beslissingen rekening met vergelijkbare situaties elders in de organisatie of bij andere organisaties.</li> </ul>
<b>Netwerkvaardigheid</b>	Ontwikkelt en onderhoudt relaties, allianties en coalities buiten de eigen organisatie en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.
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>• Betreft de juiste personen en organisaties bij plannen en acties.</li> <li>• Schakelt op het juiste moment het netwerk in.</li> <li>• Legt verbanden tussen personen uit diverse netwerken.</li> <li>• Beweegt zich gemakkelijk binnen grotere en divers samengestelde gezelschappen.</li> </ul>
<b>Organisatievermogen</b>	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"> <li>• Werkt planmatig en gestructureerd.</li> <li>• Regelt bij acties of projecten de benodigde mensen, middelen en randvoorwaarden.</li> <li>• Zorgt voor een werkbaar 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>	Toont gedrag dat er op is gericht om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen of ideeën.
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> <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>