

Competentieprofiel

Competentieprofiel	Bedrijfsvoeringspecialist C
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Bedrijfsvoeringspecialist C
Essentie van de functie	<p>De Bedrijfsvoeringspecialist C</p> <ul style="list-style-type: none"> - praktijkinzet (1): - lost (eerder verkende) problematiek op; - levert producten en diensten; - Hij maakt hierbij gebruik van (specialistische) methoden en technieken en bekende benaderingswijzen waarbij alleen de oplossingsrichtingen bekend zijn. Hij stelt waar nodig keuzes tussentijds bij; - stuurt als zaakscoördinator de toepassing van deze methoden en technieken aan en maakt daarbij gebruik van maatwerk-plannen van aanpak; - beleidsinzet (2): - organiseert, ondersteunt en begeleidt de implementatie (regie) van vastgestelde (nieuwe) kaders, werkwijzen, instrumenten, methoden en technieken en beleid; - analyseert, monitort en evalueert de resultaten en effecten hiervan; - analyseert de oorzaak van afwijkingen; - adviseert over bijsturing; - bouwt, onderhoudt en regisseert netwerken voor implementatie van (ook externe) bedrijfsvoeringspecialisten met mogelijk tegenstrijdige belangen; - maakt uitvoeringsafspraken; - stuurt op het maken van randvoorwaardelijke afspraken en de nakoming daarvan, gericht op het realiseren van vastgestelde resultaten; - voert de regie op implementatietrajecten; - bevordert de deskundigheid van collega's door kennis en vaardigheden vanuit de specialisatie over te dragen; - bevordert en beoordeelt als mentor de vakvolwassenheid van collega's.
Competenties	Coachen, klantgerichtheid, maatschappelijke oriëntatie, netwerkvaardigheid, organisatiesensitiviteit, organisatievermogen, overtuigingskracht, systeemdenken.
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, <i>gericht op vakvolwassenheid</i>. • Motiveert anderen om nieuwe uitdagingen aan te gaan. • Geeft ruimte en gelegenheid aan anderen om hun vakbekwaamheid te ontwikkelen, draagt kennis en vaardigheden over en stimuleert anderen om vastgestelde verbeteringen door te voeren. • Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag, is bereid

	zichzelf kwetsbaar op te stellen en laat blijken open te staan voor feedback en evaluatie van anderen.
Klantgerichtheid	Herkent en onderzoekt de wensen en behoeften van anderen en speelt daarop in.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoekt samen met de klant zijn werkelijke vraag of behoefte. • Zoekt samen met de klant naar de best passende oplossing voor de klantvraag. • Is duidelijk naar de klant over de (grenzen van de) mogelijkheden. • Neemt verantwoordelijkheid voor een snelle en correcte uitvoering van de klantvraag. • Is in zijn contacten (doorgaans) vriendelijk en behulpzaam. • Blijft rustig en begripvol, ook wanneer de ander zich niet behoorlijk gedraagt. • Komt pro-actief met voorstellen die inspelen op andermans belangen.
Maatschappelijke oriëntatie	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"> • Toont interesse in politieke en maatschappelijk ontwikkelingen. • Vertaalt maatschappelijke ontwikkelingen naar het eigen werkterrein. • Weet welke thema's voor burgers belangrijk zijn. • Vertaalt vakgerichte problematiek naar handelen vanuit de politieorganisatie.
Netwerkvaardigheid	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"> • Bouwt en onderhoudt een netwerk van contacten buiten de eigen organisatie. • Betrekt de juiste personen en organisaties bij plannen en acties. • Schakelt op het juiste moment het netwerk in. • Legt verbindingen tussen personen uit diverse netwerken.
Organisatiesensitiviteit	Speelt in op interne politiek en is alert op veranderingen binnen de organisatie. Onderkent de invloed en de gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op de andere organisatieonderdelen.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Weet wat er speelt in de verschillende onderdelen van de organisatie. • Houdt bij zijn beslissingen en uitingen rekening met gevoelens en bestaande verwachtingen van de mensen in de organisatie. • Houdt bij afspraken en beslissingen rekening met de praktische uitvoerbaarheid. • Betrekt de juiste mensen in de organisatie om iets voor elkaar te krijgen. • Maakt een goede inschatting van het interne draagvlak voor voorstellen en veranderingen.

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, <i>stelt prioriteiten, stimuleert samenwerking.</i> • Zorgt voor een werkbare verdeling tussen lopende zaken, projecten en bijzondere activiteiten. • Behoudt het overzicht binnen een groter geheel van diverse werkzaamheden of projecten. • Controleert de voortgang van het werk en stuurt waar nodig bij.
Overtuigingskracht	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"> • Geeft argumenten extra kracht door stelligheid en enthousiasme. • Stemt de wijze van overtuigen af op de reactie van de ander[en]. • Hanteert argumenten die de ander(en) aanspreken. • Past zijn argumentatie aan op basis van de zienswijze van de ander(en). • Maakt anderen enthousiast met aansprekende beelden en ideeën.
Systeemdenken	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"> • Plaatst vraagstukken in een groter verband of bredere context. • 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> • Herkent zowel samenhangen als innerlijke tegenstellingen binnen vraagstukken. • Streeft naar fundamentele oplossingen in plaats van symptoombestrijding en reageren op incidenten. • Is zich bewust van de eigen positie en invloed binnen het groter geheel van de organisatie, de maatschappij of het krachtenveld.

¹ Schuin gearceerd = concreet voor deze functie