

Competentieprofiel

| | |
|--|--|
| Competentieprofiel | Operationeel Specialist C |
| Datum vaststelling | 20 december 2013 |
| Functie | Operationeel specialist C |
| Essentie van de functie | <p>De Operationeel Specialist C praktijkinzet (1):</p> <ul style="list-style-type: none"> - stelt plannen van aanpak op voor de aanpak van veiligheidsproblematiek en bij opsporingsonderzoeken of onderzoeksclusters; - coördineert en organiseert de uitvoering van vastgestelde plannen van aanpak; - levert oplossingen, 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. - analyseert knelpunten in de uitvoeringspraktijk; - adviseert over verbeteringen in de uitvoeringspraktijk; <p>beleidsinzet (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> - organiseert, ondersteunt en begeleidt de implementatie (regie) van vastgestelde (nieuwe) kaders, werkwijzen, procedures, instrumenten, methoden en technieken, beleid en vastgestelde verbeteringen in de uitvoeringspraktijk; - analyseert, monitort en evalueert de voortgang en het effect van implementatie aan de hand van vastgestelde kwaliteits- en duurzaamheidsindicatoren; - analyseert de oorzaak van afwijkingen; - adviseert over bijsturing; - bouwt, onderhoudt en regisseert netwerken voor: - uitvoering van plannen van aanpak voor opsporingsonderzoeken of onderzoeksclusters; - de aanpak van veiligheidsproblematiek waarin de specialisatie leidend is; - de aanpak van implementatie; - regisseert de inhoudelijke samenwerking met partners op vastgestelde onderwerpen; - maakt uitvoeringsafspraken met leidinggevenden en netwerkpartners over de uitvoering van plannen van aanpak van implementatie; - stuurt op het maken van randvoorwaardelijke afspraken en de nakoming daarvan, gericht op het realiseren van vastgestelde resultaten en implementatie-regie; - 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, creativiteit, maatschappelijke oriëntatie, netwerkvaardigheid, organisatiesensitiviteit, organisatievermogen, overtuigingskracht, probleemanalyse. |
| 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, <i>draagt kennis en vaardigheden over en stimuleert anderen om vastgestelde verbeteringen door te voeren</i>. • Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag, <i>is bereid zichzelf kwetsbaar op te stellen en laat blijken open te staan voor feedback en evaluatie van anderen</i>. |
| Creativiteit | 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"> • Komt met vernieuwende of originele ideeën ¹<i>en kan 'out-of-the-box' denken op het vakgebied</i>. • Hanteert bij vraagstukken nieuwe invalshoeken. • Heeft meerdere ideeën bij het oplossen van vraagstukken. • Heeft plezier in het bedenken van nieuwe benaderingen of oplossingen. • Maakt effectief gebruik van ideeën van anderen of uit andere vakgebieden. • Ziet in het eigen werkgebied toepassingsmogelijkheden voor werkwijzen of instrumenten uit andere vakgebieden, <i>sluit aan bij en prikkelt collega's in de uitvoering</i>. |
| 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. • Herkent de verbanden tussen de rol van de politie en andere organisaties. • Vertaalt vakgerichte dan wel gebiedsgebonden problematiek naar handelen vanuit de politieorganisatie. • Houdt bij beslissingen rekening met vergelijkbare situaties elders in de organisatie of bij andere organisaties. |
| 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, <i>maakt verbindingen</i>. • 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 <i>en toont interesse in andere culturen</i>. • Beweegt zich gemakkelijk binnen grotere en divers |

¹ Schuin gearceerd = concreet voor deze functie

| | |
|---------------------------------|---|
| | samengestelde gezelschappen. |
| 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. |
| | <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. • Betreft 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 <i>en maakt plannen van aanpak</i>. • Regelt bij acties of projecten de benodigde mensen, middelen en randvoorwaarden, <i>regisseert de uitvoering</i>. • 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. |
| 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, <i>pakt ruimte en eist podium</i>. • 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), <i>handelt niet rigide</i>. • Weet anderen voor het eigen standpunt te winnen. • Maakt anderen enthousiast met aansprekende beelden en ideeën. |
| 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>en plaatst vraagstukken in een groter verband of bredere context</i>. • 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. |