

Competentieprofiel

Competentieprofiel	Senior GGP
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Senior GGP
Essentie van de functie	<p>De Senior GGP</p> <ul style="list-style-type: none"> - stelt – in het kader van voorbereiding, mede aan de hand van beschikbare formats – plannen van aanpak op voor de uitvoering van (werkterreingerelateerde) operationele politietaken en voor de aanpak van (werkterreingerelateerde) veiligheidsproblematiek; - verricht zaakscoördinatie; - voert zelfstandig (werkterreingerelateerde) operationele politietaken uit; - bouwt en onderhoudt (nieuwe) (werkterreingerelateerde) netwerken voor de gezamenlijke aanpak van veiligheidsproblematiek en maakt uitvoeringsafspraken; - doet voorstellen vanuit de uitvoeringspraktijk voor de verbetering van de aanpak van (werkterreingerelateerde) veiligheidsproblematiek en in de uitvoering van operationele politietaken en implementeert vastgestelde verbeteringen; - bevordert als mentor de professionaliteit van collega's.
Competenties	Besluitvaardigheid, coachen, kwaliteitsgerichtheid, organisatievermogen, probleemanalyse, samenwerken, sociale vaardigheid
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> • Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag <i>als mentor</i>

¹ Schuin gearceerd = concreet voor deze functie

	<i>en laat blijken open te staan voor feedback en evaluatie van anderen.</i>
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.

Sociale vaardigheid	Beweegt zich tactvol en gemakkelijk in contacten met anderen. Is in staat met zijn optreden emoties en de sociale interactie te beïnvloeden.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Maakt gemakkelijk contact met anderen, <i>ook uit andere culturen, kan zich verplaatsen in de beleving van en is bedacht op misverstanden met mensen van andere culturen.</i> • Laat blijken goed op de hoogte te zijn van de geldende sociale regels en verhoudingen. • Handelt en communiceert tactvol, houdt rekening met de gevoelens van anderen. • Vermindert met zijn optreden spanning of emotie. • Toont de juiste hoeveelheid medeleven met verdriet of problemen van anderen om contact tot stand te brengen. • Ziet wat anderen raakt en sluit daarbij aan.