

## Kern van de functie

Leiding draagt bij aan een effectieve en efficiënte organisatie en aan legitimering van politie in de samenleving. Leiding handelt in het perspectief van de politie als totaal.

Leiding stuurt op het bereiken van resultaten, bepaalt, beslist en (be)oordeelt aangaande koers en strategie, beleid, doelstellingen, kwaliteit en kwantiteit van producten & diensten, contracten en plannen van aanpak waaronder ten aanzien van werkwijzen, personeel, middelen en financiën en overige randvoorwaardelijke aspecten.

Leiding: motiveert, stimuleert en inspireert personeel en stuurt op de ontwikkeling van personeel; monitoort en beoordeelt de kwaliteit van geleverde prestaties/producten en beslist op bijsturing en te nemen maatregelen; is resultaat- en financieel verantwoordelijk en verantwoordelijk voor het organiserendement.

Leiding vertegenwoordigt de Politie.

Leiding geeft met name uitvoering aan processen in de tak Besturen uit het RBP.

De Teamchef A draagt bij aan een effectieve en efficiënte organisatie en aan legitimering van politie in de samenleving, door het dragen van de resultaat- en budgetverantwoordelijkheid voor het behalen van door de naasthogere leidinggevende<sup>1</sup> vastgestelde resultaten in het – in afstemming met de naasthogere leidinggevende opgesteld – team-bedrijfsvoeringplan, voor de bedrijfsvoering en/of de uitvoeringspraktijk. Hij stuurt direct een collectief van medewerkers aan waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is.

*Specifieke informatie ten aanzien van de aanduiding van de status (politietaak-ATH), de aanduiding van werkterrein, aandachtsgebied en/of specifieke functionaliteit, het opleidingsprofiel en het competentieprofiel zijn opgenomen in koppelingen LFNP en maakt integraal deel uit van deze LFNP-functiebeschrijving.*

## Activiteiten en resultaten

### *Leiding en sturing*

- Het leiding geven aan en direct aansturen van een collectief van medewerkers waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard is en waarin de werkzaamheden volgens gestandaardiseerde werkwijzen, nauwgezette richtlijnen en instructies worden uitgevoerd, zodat routinematige werkzaamheden effectief en efficiënt worden uitgevoerd en resultaten worden behaald.
- Het voeren van (integraal) resultaat-, functionerings-, beoordelings- en ontwikkelgesprekken – en indien nodig voortgangsgesprekken - met zijn medewerkers, zodat – in relatie tot de organisatiedoelstellingen – de betrokken functionaris weet wat de politieorganisatie van hem verwacht en de politieorganisatie weet wat de functionaris van de organisatie verwacht.
- Het – in relatie tot de organisatiedoelstellingen – op- en vaststellen van ontwikkelplannen voor zijn medewerkers, zodat voor de betrokken functionaris inzicht ontstaat in belonings- en ontwikkelingsperspectief.
- Het creëren van een veilige werkomgeving, het motiveren en inspireren van medewerkers, en het stimuleren van het welzijn en de ontwikkeling van medewerkers, zodat functionarissen worden uitgenodigd hun capaciteiten optimaal in te zetten voor de politie.

<sup>1</sup> De opbouw van functies in het domein Leiding kent op dit moment 4 niveaus: Teamchef (A, B en C), Sectorhoofd, Directeur en Korpschef. De inrichting van nationale politie, hoewel daar in deze opbouw waar mogelijk al rekening mee is gehouden, kan tot wijzigingen leiden. Voor de leesbaarheid is gekozen voor de term “naasthogere leidinggevende” te hanteren ipv Sectorhoofd, Directeur of Korpschef.

*Organiseren*

- Het in afstemming met de naasthogere leidinggevende opstellen van een bedrijfsvoeringplan voor het team en het daarin benoemen van resultaten, prioriteiten en randvoorwaarden, zodat duidelijk is welke de bijdrage van het team moet zijn aan het bereiken van de organisatiedoelstellingen en welke formatie, middelen, faciliteiten en budget daarvoor beschikbaar zijn.
- Het vertalen van de teamdoelstelling naar individuele bijdragen van zijn medewerkers door het op- en vaststellen van resultaatafspraken, zodat activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op duidelijke wijze zijn toebedeeld aan de juiste functionarissen, effectief gebruikmakend van hun tijd en hun bekwaamheden en zodoende elke functionaris weet welke resultaten van hem worden verwacht en daarmee de resultaten effectief en efficiënt worden behaald.
- Het faciliteren van medewerkers met middelen en randvoorwaardelijke aspecten voor het behalen van hun resultaten, zodat functionarissen optimaal worden toegerust en daarmee de resultaten effectief en efficiënt worden behaald.

*Structureren*

- Het vertalen in samenwerking met Bedrijfsvoeringsspecialisten van het vastgestelde sector-bedrijfsvoeringplan naar organisatiestructuur voor zijn team, het kiezen van de daarin op te nemen LFNP-functies en het ter vaststelling indienen bij de naasthogere leidinggevende, zodat een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering wordt bevorderd.

*Realiseren*

- Het vaststellen van prioriteiten binnen het vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan, zodat de resultaten op de meest effectieve en efficiënte wijze worden behaald.
- Het kwalitatief en kwantitatief beoordelen van collectieve en individuele prestaties van zijn medewerkers, zodat een basis ontstaat voor (bij)sturing van personele inzet op te behalen resultaten en effecten, en van de wijze waarop deze worden behaald.
- Het toetsen van hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbeteringen op hun bijdragen aan effectiviteit en efficiëntie en aan het team-bedrijfsvoeringplan; het vaststellen van deze voorstellen; het sturen op implementatie van vastgestelde verbeteringen door het maken van uitvoeringsafspraken en het sturen op nakoming van afspraken, zodat een steeds effectievere en efficiëntere organisatie en uitvoering ontstaat.
- Het in overleg met de naasthogere leidinggevende beoordelen en vaststellen van hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbeteringen die buiten de (beslissings)mogelijkheden van de Teamchef A liggen, zodat ook deze verbeteringen kunnen worden geïmplementeerd en daarmee een steeds effectievere en efficiëntere organisatie en uitvoering ontstaat.
- Het analyseren, monitoren en evalueren van de uitvoering van het vastgestelde team-bedrijfsvoeringplan, het signaleren van de noodzaak tot bijsturing en het sturen op concretisering hiervan, zodat de resultaten binnen de gestelde tijdslijnen worden behaald.
- Het analyseren, monitoren en evalueren van (de voortgang van), en eventueel bijsturen op de implementatie van vastgestelde verbeteringen, zodat de resultaten binnen de gestelde tijdslijnen worden behaald.
- Het analyseren, monitoren en evalueren van besteding van budgetten, het signaleren van de noodzaak tot bijsturing en het sturen op concretisering hiervan, zodat de resultaten binnen budget worden behaald.

- Het afleggen van verantwoording over het behaalde resultaat van het team alsmede over het daarvoor bestede budget aan de hand van de in het vastgestelde team-bedrijfsvoeringplan benoemde resultaten en effecten en toegekende budgetten, zodat de kwaliteit en kwantiteit van effecten en resultaten kan worden vastgesteld en een basis ontstaat voor het nemen van maatregelen en voor het (toekomstig) sturen op effectiviteit en efficiëntie van het team.
- Het afleggen van verantwoording over het bestede budget aan faciliteiten voor zijn medewerkers, zodat wordt aangetoond op welke wijze economische aspecten zijn afgewogen.

#### *Samenwerken*

- Het voeren van regie op de onderlinge samenwerking tussen uitvoerende medewerkers binnen het team, zodat een effectieve en efficiënte uitvoering van werkzaamheden wordt gewaarborgd.
- Het participeren in netwerken (van ook externe partners) ten behoeve van de gezamenlijke aanpak van problematiek; het maken van uitvoeringsafspraken, het sturen op het maken van randvoorwaardelijke afspraken en het sturen op nakoming ervan, zodat de effectiviteit en efficiëntie van de aanpak van problematiek wordt verhoogd.

#### *Hoge Omschakelfrequentie*

Aan de functie kleeft de Hoge Omschakelfrequentie met interne exposure.

#### *Rolaanduiding*

Kan, mits daarvoor gecertificeerd en aangewezen, optreden als:

- Projectleider;
- Plaatsvervanger;
- Onderhandelaar;
- Medewerker in SGBO-verband.

## LFNP Niveau-indicatoren

<b>Verantwoordelijkheid</b>		
<b>Belang</b>	<b>Effecten</b>	<p>Het gewenste effect (outcome) dat met het instellen van deze functie wordt beoogd is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de effectieve en efficiënte politieorganisatie;</li> <li>• legitimering van politie in de samenleving.</li> </ul>
<b>Belang</b>	<b>Resultaten</b>	<p>De resultaten (output) die in deze functie moeten kunnen worden behaald, zijn: (team = een collectief van medewerkers waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ten aanzien van <u>leiding en sturing</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>• direct, op de uitvoering van routinematige werkzaamheden aangestuurde uitvoerende medewerkers;</li> <li>• vastgestelde functionering en beoordeling van zijn medewerkers;</li> <li>• vastgestelde ontwikkelplannen voor zijn medewerkers;</li> <li>• medewerkers die hun capaciteiten optimaal inzetten voor de politie;</li> <li>• een veilige werkomgeving;</li> </ul> </li> <li>• ten aanzien van <u>organiseren</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een in een team-bedrijfsvoeringplan vastgelegde begroting van formatie, middelen, faciliteiten en budget voor een team waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is;</li> <li>• een door de naasthogere leidinggevende vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan;</li> <li>• een, het vastgesteld bedrijfsvoeringplan dekkende toedeling van activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan zijn medewerkers, vastgelegd in resultaatafspraken;</li> <li>• voor het behalen van hun resultaten gefaciliteerde medewerkers;</li> </ul> </li> <li>• ten aanzien van <u>structureren</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een – in samenwerking met Bedrijfsvoeringsspecialisten, op basis van het vastgestelde sector-bedrijfsvoeringplan en met keuze uit de LFNP-functies uitgewerkte en door de naasthogere leidinggevende vastgestelde organisatiestructuur voor zijn team;</li> </ul> </li> <li>• ten aanzien van <u>realiseren</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vastgestelde prioriteiten binnen het team-bedrijfsvoeringplan;</li> <li>• uitgevoerd team-bedrijfsvoeringplan, binnen vastgesteld budget, tijdslijn en met op de vastgestelde wijze behaalde resultaten;</li> <li>• beslissingen op hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbeteringen;</li> <li>• geïmplementeerde vastgestelde verbeteringen;</li> <li>• evaluatie, monitoring en analyse op (de voortgang van): <ul style="list-style-type: none"> <li>• de uitvoering van het vastgestelde team-bedrijfsvoeringplan, inclusief de besteding van budgetten;</li> <li>• de implementatie van vastgestelde verbeteringen, en zo nodig bijsturing ervan;</li> </ul> </li> <li>• beoordeelde collectieve en individuele prestaties van zijn medewerkers en eventuele bijsturing op hun wijze van inzet;</li> <li>• verantwoording over budgetten en resultaten, en over de aan medewerkers verleende faciliteiten;</li> </ul> </li> <li>• ten aanzien van <u>samenwerken</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>• regie op door onderlinge samenwerking tussen uitvoerende medewerkers binnen het team te behalen effectiviteit en efficiëntie in de uitvoering van routinematige werkzaamheden;</li> <li>• participatie in netwerken.</li> </ul> </li> </ul>

De functionaris neemt, binnen het kader van het behalen van resultaten, aantoonbaar initiatieven die ook de gewenste (deel)effecten naderbij brengen, zoals:

- ten aanzien van leiding en sturing:
  - geeft in een zodanige *stijl* leiding aan zijn team waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is, dat de in het vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan benoemde resultaten worden behaald binnen budget, binnen de gestelde tijdslijn en op de vastgestelde wijze;
  - houdt *consequent* beoordelings- en functioneringsgesprekken;
  - stelt *heldere* ontwikkelplannen voor zijn medewerkers op en vast;
  - werkt *consequent* aan een veilige werkomgeving, aan het motiveren en inspireren van medewerkers, en aan het stimuleren van het welzijn en de ontwikkeling van medewerkers;
- ten aanzien van organiseren:
  - dient een *reëel* team-bedrijfsvoeringplan in ter vaststelling door de naasthogere leidinggevende;
  - deelt *op te motiveren gronden* aan zijn medewerkers activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden toe, en stelt daartoe *heldere* resultaatafspraken voor zijn medewerkers op en vast;
  - faciliteert *op te motiveren gronden* zijn medewerkers *in het licht van de te behalen resultaten*;
- ten aanzien van structureren:
  - vertaalt in samenwerking met Bedrijfsvoeringspecialisten het vastgestelde sector-bedrijfsvoeringplan naar een *passende* organisatiestructuur voor zijn team met keuze uit de LFNP-functies en dient deze in bij de naasthogere leidinggevende ter vaststelling;
- ten aanzien van realiseren:
  - stelt *om redenen van effectiviteit en efficiëntie* prioriteiten vast in het team-bedrijfsvoeringplan;
  - stuurt *vasthoudend* op het behalen van de resultaten zoals benoemd in het team-bedrijfsvoeringplan, binnen vastgesteld budget en tijdslijn en op de vastgestelde wijze; evalueert, monitort en analyseert daartoe *stelselmatig* de voortgang in het behalen van resultaten en de besteding van de budgetten en stuurt zonedig bij;
  - toetst hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbeteringen *op hun bijdragen aan effectiviteit en efficiëntie en aan het team-bedrijfsvoeringplan* en stelt deze vast;
  - implementeert *vasthoudend* vastgestelde verbeteringen, stemt *consequent* verbetervoorstellen indien deze buiten de (beslissings)mogelijkheden van de Teamchef A liggen, af met de naasthogere leidinggevende;
  - analyseert, monitort en evalueert *stelselmatig* de (voortgang van) implementatie van vastgestelde verbeteringen en stuurt zonedig *tijdig* bij;
  - beoordeelt *stelselmatig* de collectieve en individuele prestaties van medewerkers in relatie tot de te behalen resultaten en stuurt zonedig bij ten aanzien van de wijze van hun inzet;
  - verantwoordt *beargumenteerd* budgetten, resultaten en de aan medewerkers verleende faciliteiten;
- ten aanzien van samenwerken:
  - voert regie op samenwerking tussen de medewerkers onderling binnen het team *met het oog gericht op effectiviteit en efficiëntie in de uitvoering van routinematige werkzaamheden*.

De functionaris past “Bevoegdheden” zodanig toe dat deze de resultaten dienen maar zal (na overleg) ook afzien hiervan in situaties waar dit averechts kan uitpakken en verantwoordt zich voor deze beslissingen (het belang van ‘effect’ gaat boven het belang van ‘resultaat’).

## Bevoegdheden

Voor het behalen van de resultaten mag de functionaris zelfstandig:  
(team = een collectief van medewerkers waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is)

- ten aanzien van leiding en sturing:
  - leiding geven aan een team waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is;
  - beoordeling en functioneren van zijn medewerkers vaststellen;
  - ontwikkelplannen voor zijn medewerkers op- en vaststellen;
  - algemene maatregelen nemen ter bevordering van een veilige werkomgeving voor, en de motivatie, het welzijn en de ontwikkeling van medewerkers;
- ten aanzien van organiseren:
  - een team-bedrijfsvoeringplan, inclusief begroting, opstellen en ter vaststelling indienen bij de naasthogere leidinggevende;
  - activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden toewijzen aan zijn medewerkers (op- en vaststellen resultaatafspraken) en hen daarvoor faciliteren;
- ten aanzien van structureren:
  - in afstemming met de naasthogere leidinggevende de organisatiestructuur inrichten van het team;
- ten aanzien van realiseren:
  - prioriteiten stellen in de uitvoering van een vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan;
  - hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbeteringen beoordelen, (laten) vaststellen en implementeren;
  - analyseren, monitoren, evalueren en zonodig bijsturen op:
    - de voortgang van te behalen resultaten en van de besteding van het budget;
    - de (voortgang van) implementatie van vastgestelde verbeteringen;
  - collectieve en individuele prestaties van zijn medewerkers beoordelen en eventueel bijsturen op hun wijze van inzet;
  - budgetten, resultaten en aan medewerkers verleende faciliteiten verantwoorden;
- ten aanzien van samenwerken:
  - regie voeren op de onderlinge samenwerking tussen zijn medewerkers;
  - participeren in netwerken.

Dynamiek		
Complexiteit	Cont ext	De problematiek die met het instellen van deze functie wordt beoogd tot oplossing te brengen, speelt zich af binnen de context van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• de politieorganisatie en de samenleving.</li> </ul>
	Speelveld	De problematiek die met het instellen van deze functie wordt beoogd tot oplossing te brengen, speelt zich af binnen het kader van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• het effectief en efficiënt behalen van kwalitatieve en kwantitatieve resultaten;</li> <li>• een team gericht op de uitvoering van routinematig werk;</li> <li>• een collectief van uitvoerende medewerkers;</li> <li>• in het bedrijfsvoeringplan vastgestelde formatie, middelen, faciliteiten en budget;</li> <li>• de binnen de sector afgestemde team-organisatiestructuur voor een team gericht op uitvoering van routinematig werkzaamheden;</li> <li>• de voor het team vastgestelde resultaatafspraken;</li> <li>• hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbetering;</li> <li>• vanuit samenwerking te behalen effectiviteit en efficiëntie in de uitvoering van routinematige werkzaamheden.</li> </ul>

De functionaris neemt binnen het kader van het oplossen van problemen in het speelveld, aantoonbare initiatieven die ook de problematiek in de context efficiënter en effectiever aanpakt. De functionaris lost problemen op door deze vanuit een breed perspectief te benaderen; investeert in interne en externe oriëntatie. Context en speelveld zoals vermeld onder niveau-indicator Dynamiek/Complexiteit.

In dit kader:

- ten aanzien van leiding en sturing:
  - kiest de functionaris bij het geven van leiding aan zijn team waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is, uit bestaande leiderschapstijlen voor de stijl die leidt tot de meest optimale resultaten in termen van veilige werkomgeving, gemotiveerde medewerkers, en een resultaatgericht, kostenbewust en effectief en efficiënt werkend team;
  - neemt de functionaris het initiatief tot:
    - het voeren van functionerings-, beoordelings- en voortgangsgesprekken met zijn medewerkers;
    - het opstellen van ontwikkelplannen;
- ten aanzien van organiseren:
  - neemt de functionaris het initiatief tot:
    - het opstellen en indienen van een team-bedrijfsvoeringplan;
    - het toewijzen van activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan zijn medewerkers (het opstellen van resultaatafspraken);
    - het faciliteren van medewerkers ten behoeve van het behalen van resultaten;
- ten aanzien van structureren:
  - neemt de functionaris het initiatief tot het in samenwerking met Bedrijfsvoeringsspecialisten structureren van de team-organisatie met keuze uit LFNP-functies, ter vaststelling door de naasthogere leidinggevende;
- ten aanzien van realiseren:
  - neemt de functionaris het initiatief tot:
    - het vaststellen van prioriteiten binnen het vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan;
    - het bijsturen op het behalen van resultaten en/of op besteding van budget indien uit evaluatie, monitoring en/of analyse blijkt dat hiertoe noodzaak is;
    - het toetsen van hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbetering, het vaststellen ervan en het implementeren van vastgestelde verbeteringen;
    - het in overleg met de naasthogere leidinggevende beoordelen en vaststellen van voorstellen tot verbetering die buiten de (beslissings) mogelijkheden van de Teamchef A liggen;
    - het bijsturen op de implementatie van vastgestelde verbeteringen indien uit evaluatie, monitoring en/of analyse blijkt dat hiertoe noodzaak is;
    - het bijsturen van medewerkers op hun inzet indien de beoordeling van collectieve en individuele prestaties daar aanleiding toe geeft;
    - het verantwoorden van resultaten, budgetten en aan medewerkers verleende faciliteiten;
  - herkent de functionaris voorstellen tot verbetering die buiten de (beslissings) mogelijkheden van de Teamchef A liggen en waarvoor het gelegitimeerd is tot het in overleg treden met de naasthogere leidinggevende voor het beoordelen en vaststellen ervan;
- ten aanzien van samenwerken:
  - neemt de functionaris het initiatief tot het voeren van regie op de onderlinge samenwerking binnen het team.



Voor het oplossen van problemen binnen het speelveld van de functie kan de functionaris de meest vergaande oplossingen toepassen in relatie tot de zwaarste problemen.

(team = een collectief van medewerkers waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is)

De functionaris kan:

- ten aanzien van leiding en sturing:
  - de problemen die zich voordoen bij:
    - het direct aansturen van een team, waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is, op het binnen budget en op de vastgestelde wijze behalen van resultaten;
    - het creëren van een veilige werkomgeving; zelfstandig aanpakken;
  - op de juiste wijze:
    - medewerkers motiveren en stimuleren, en sturen op hun welzijn en ontwikkeling;
    - beoordeling en functioneren vaststellen voor zijn medewerkers;
    - ontwikkelplannen opstellen voor zijn medewerkers;
- ten aanzien van organiseren:
  - de problemen die zich voordoen bij:
    - het op- en doen vaststellen van een team-bedrijfsvoeringplan (inclusief begroting van formatie, middelen, faciliteiten en budget);
    - het toewijzen van activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan medewerkers;
    - het faciliteren van medewerkers voor het behalen van hun resultaten; zelfstandig aanpakken;
  - op de juiste wijze:
    - resultaatafspraken op- en vaststellen;
- ten aanzien van structureren:
  - de problemen die zich voordoen bij het, in samenwerking met een Bedrijfsvoeringsspecialist, structureren van de team-organisatie zelfstandig aanpakken;
  - op de juiste wijze:
    - in de sector-organisatiestructuur passende LFNP-functies kiezen;
    - de team-organisatiestructuur ter vaststelling indienen bij de naasthogere leidinggevende;
- ten aanzien van realiseren:
  - de problemen die zich voordoen bij:
    - het vaststellen van prioriteiten binnen het vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan;
    - het bijsturen op:
      - behalen van resultaten en/of op besteding van budget;
      - de implementatie van vastgestelde verbeteringen, indien uit evaluatie, monitoring en/of analyse blijkt dat hiertoe noodzaak is;
    - het bijsturen van medewerkers op hun inzet indien de beoordeling van collectieve en individuele prestaties daar aanleiding toe geeft; zelfstandig aanpakken;
  - op de juiste wijze:
    - evalueren, monitoren en analyseren;
    - beoordelen van collectieve en individuele prestaties van medewerkers;
    - beoordelen van hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbetering;
    - verantwoording afleggen over resultaten, budgetten en aan medewerkers verleende faciliteiten.

<b>Handelingsbekwaamheid (vervolg)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbetering beoordelen en vaststellen dan wel ter beoordeling en vaststelling voorleggen aan de naasthogere leidinggevende indien deze buiten de (beslissings)mogelijkheden van de Teamchef A liggen;</li> <li>• ten aanzien van <u>samenwerken</u>:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• op de juiste wijze de onderlinge samenwerking tussen zijn medewerkers regisseren op het effectief en efficiënt behalen van de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten.</li> </ul> </li> </ul> <p>Voldoende beheersing beroepsvaardigheden voor het zelfstandig afhandelen van alle voorkomende situaties binnen het kader van wetgeving, richtlijnen en (gewelds)instructies + kan directe aansturing geven aan de aanpak van (eerder verkende) problematiek (zaakscoördinatie/gezagsvoering + plannen van aanpak volgens format).</p> <p>Aan de functie kleeft de Hoge Omschakelfrequentie met interne exposure.</p>
--	---

<b>Deskundigheid</b>		
<b>Ontwikkelingen in kennis en vaardigheden</b>	<b>Kennissontwikkeling</b>	<p>Nieuwe (toekomstige) inzichten die het vakgebied van deze functie raken komen voor een belangrijk deel voort uit ontwikkelingen in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wet- en regelgeving, beleid, techniek en wetenschap die het vakgebied leiding raken in de relatie politieorganisatie en samenleving.</li> </ul>
	<b>Kennisterrein</b>	<p>De kennis en vaardigheden die voor deze functie relevant zijn, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• resultaatgericht aansturen van een team waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is;</li> <li>• Leiding en sturing, Organiseren, Structureren, Realiseren en Samenwerken;</li> <li>• persoonlijk leiderschap;</li> <li>• multicultureel vakmanschap;</li> <li>• inzicht in gedrag;</li> <li>• richtlijnen, werkwijzen, protocollen en procedures met betrekking tot:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• bedrijfsvoering;</li> <li>• personeelsbeleid;</li> <li>• organisatiebeleid en toepassing LFNP;</li> </ul> </li> <li>• budgetterings- en begrotingsmethodieken;</li> <li>• implementatietechniek;</li> <li>• analysetechnieken;</li> </ul> <p>alsmede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wet- en regelgeving, richtlijnen, (OM-)aanwijzingen, werkwijzen, protocollen, procedures, methoden en technieken die betrekking hebben op de werkzaamheden op het betreffende vakgebied/werkterrein/aandachtsgebied waarover leiding wordt gegeven;</li> </ul>
<b>Kennisgerichtheid</b>	<b>Inspanningsverplichting</b>	<p>De functionaris houdt aantoonbaar zijn kennis en vaardigheden van het kennisterrein op peil op een wijze dat hij daar ook nieuwe kennis en vaardigheden in meeneemt.</p> <p>De functionaris:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participeert in netwerken van leidinggevendenden waarin informatie rond sturen en leiderschap wordt gedeeld, zodat het (persoonlijk) leiderschap wordt bevorderd.</li> <li>• participeert in netwerken op het vakgebied/werkterrein of aandachtsgebied dat relevant is voor de door zijn team te behalen resultaten, zodat er een basis is voor het stellen van prioriteiten in de uitvoering van het vastgestelde bedrijfsvoeringplan, voor het formuleren van de benodigde kwalitatieve inbreng en inzet van zijn medewerkers, voor het beoordelen van deze inzet en inbreng, en voor het beslissen op hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbetering.</li> <li>• raadpleegt actief kennisbronnen.</li> </ul>

Basis(vak)kennis	<p>De functionaris:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• heeft mbo (niveau 4) werk- en denkniveau;</li> <li>• heeft een afgeronde relevante opleiding in leidinggeven + werkervaring waarbij ook zaakscoördinatie aan de orde is, voor het geven van leiding aan teams waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard en routinematig is, danwel EVC gelijkwaardig daaraan.</li> <li>• voldoet aan functie- en/of werkerrein- en/of aandachtsgebiedgerelateerde geschiktheids- en vaardigheidseisen, zoals opgenomen in het opleidingsprofiel.</li> </ul>
------------------	---

Onvermijdelijke verzwarende werkomstandigheden	
Fysiek risico	Niet van toepassing.
Psychisch risico	Kans op confrontatie met menselijk leed is in deze functie aanwezig door het vanuit de zorg voor personeel deelgenoot worden van het leed en de problemen die bij personeelsleden spelen. De ernst hiervan als dit zich voordoet is op een schaal gering / aanmerkelijk ingeschat op <u>gering</u> .
Risico op slachtofferschap	Niet van toepassing.
Afbreukrisico	Kans op afbreukrisico is aanwezig in gevallen dat, ondanks een pro-actieve gerichtheid op het behalen van resultaten en op het werken binnen budget, deze door externe factoren zoals verhoogd werkaanbod of verhoogd ziekteverzuim (bijvoorbeeld een griepgolf) niet kunnen worden gerealiseerd, en dit zich terugvertaalt in verminderde inzetbaarheid of schade aan het loopbaantraject. De ernst hiervan als dit zich voordoet is op een schaal gering / aanmerkelijk ingeschat op <u>gering</u> .