

## Competentieprofiel

Competentieprofiel	Operationeel Expert Informantenrunner
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Operationeel Expert Informantenrunner
Essentie van de functie	<p>De Operationeel Expert Informantenrunner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyseert de uitvoering van informantenrunnen;</li> <li>- adviseert over verbetering, initieert en implementeert vastgestelde verbeteringen, evalueert de resultaten en adviseert over bijsturing;</li> <li>- stelt –in het kader van de voorbereiding- plannen van aanpak op voor de uitvoering van informantenrunnen;</li> <li>- verricht zaakscoördinatie;</li> <li>- voert –zelfstandig- informantenrunnen uit;</li> <li>- initieert, bouwt, onderhoud en regisseert (nieuwe) netwerken voor een gezamenlijke aanpak van informantenrunnen;</li> <li>- maakt uitvoeringsafspraken;</li> <li>- stuurt op het maken en nakomen van (randvoorwaardelijke) afspraken;</li> <li>- bevordert en beoordeelt als mentor de professionaliteit van collega's.</li> </ul>
Competenties	Initiatief, interculturele sensitiviteit, organisatievermogen, overtuigingskracht, samenwerken, stressbestendigheid, systeemdenken.
<b>Omschrijving van de competenties volgens de competentietaal</b>	
<b>Initiatief</b>	Signaleert kansen. Handelt ernaar en durft daarbij risico's te nemen om uiteindelijk een bepaald herkenbaar voordeel voor de organisatie te behalen. Begint liever uit zichzelf dan passief af te wachten.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toont zich ondernemend ten aanzien van kansen of voordelen voor de werkeenheid of de organisatie.</li> <li>• Begint uit zichzelf, wacht niet af.</li> <li>• Draagt uit eigen beweging ideeën en voorstellen aan.</li> <li>• Neemt het voortouw bij acties of projecten.</li> </ul>
<b>Interculturele sensitiviteit</b>	Herkent de gewoonten en culturele achtergronden van mensen en brengt deze in verband met de politietaak. Leeft zich in, bekijkt zaken vanuit een ander cultureel perspectief en benut deze kennis om effectiever op te treden.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legt gemakkelijk contact met mensen uit andere culturen.</li> <li>• Kan zich verplaatsen in de beleving van mensen van andere culturen.</li> <li>• Toont interesse in andere culturele gebruiken en onderliggende waarden en normen.</li> <li>• Herkent de cultuurbepaalde aspecten in het gedrag van anderen.</li> <li>• Benoemt culturele verschillen zonder te oordelen.</li> <li>• Is bedacht op misverstanden met mensen uit andere culturen.</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 werkbare 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>Samenwerken</b>	Heeft oog voor het groepsbelang en draagt actief bij aan het gemeenschappelijke resultaat.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zoekt samenwerking en overleg.</li> <li>• Geeft het gezamenlijke resultaat voorrang boven het persoonlijke belang.</li> <li>• Deelt uit eigen beweging informatie met anderen.</li> <li>• Staat open voor ideeën en inbreng van anderen.</li> <li>• Is collegiaal; ondersteunt collega's waar mogelijk en nodig.</li> <li>• Benut specialistische mogelijkheden binnen de organisatie; werkt samen met anderen om zaken en problemen op te lossen.</li> </ul>
<b>Stressbestendigheid</b>	Blijft effectief presteren onder hoge werk- en tijdsdruk, bij tegenspel en druk door anderen en in onzekere omstandigheden.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blijft onder druk en bij tegenslag beheerst en doelmatig handelen.</li> <li>• Blijft kalm bij confrontaties met emotie of agressie.</li> <li>• Blijft rustig als hij wordt beledigd of uitgedaagd.</li> <li>• Relatieveert, zet zaken in de juiste proporties.</li> <li>• Herstelt zijn motivatie na teleurstelling of tegenslag.</li> </ul>
<b>Systeendenken</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</li> </ul>

	<p><i>vergt en mogelijk samenwerking, (nieuwe) kennis(ontwikkeling) en creativiteit is vereist.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><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>
--	---