

## Competentieprofiel

Competentieprofiel	Operationeel Expert Meldkamer
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Operationeel Expert Meldkamer
Essentie van de functie	<p>De Operationeel Expert Meldkamer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyseert de uitvoering van meldkameractiviteiten;</li> <li>- adviseert over verbeteringen, initieert en implementeert (vastgestelde) verbeteringen, evalueert resultaten en adviseert over bijsturing;</li> <li>- stelt – in het kader van voorbereiding – plannen van aanpak op en verricht zaakscoördinatie. Hij voert daarnaast zelfstandig meldkameractiviteiten uit;</li> <li>- initieert, bouwt, onderhoudt en regisseert netwerken voor gezamenlijke aanpak van meldkameractiviteiten;</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	Besluitvaardigheid, coachen, maatschappelijke oriëntatie, netwerkvaardigheid, organisatievermogen, overtuigingskracht, stressbestendigheid, systeemdenken.
<b>Omschrijving van de competenties volgens de competentietaal</b>	
<b>Besluitvaardigheid</b>	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"> <li>• Neemt duidelijke standpunten in.</li> <li>• Stelt beslissingen niet onnodig uit <sup>1</sup><i>in actie of bij onvoorziene situaties.</i></li> <li>• Hakt knopen door, ook wanneer niet alle informatie beschikbaar is.</li> <li>• Beslist ook zonder overleg of goedkeuring als de situatie dat vereist. Legt verantwoording over zijn besluiten af.</li> <li>• Is duidelijk en concreet in wat hij heeft beslist.</li> <li>• Durft een besluit terug te draaien als blijkt dat dit nodig is.</li> </ul>
<b>Coachen</b>	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.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zet anderen aan tot ontwikkeling in hun professioneel en persoonlijk functioneren, <i>gericht op vakvolwassenheid.</i></li> <li>• Motiveert anderen om nieuwe uitdagingen aan te gaan.</li> <li>• Geeft ruimte en gelegenheid aan anderen om hun vakbekwaamheid te ontwikkelen, <i>draagt als mentor kennis en vaardigheden over en stimuleert anderen om vastgestelde verbeteringen door te voeren.</i></li> <li>• Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag <i>als mentor, is bereid zichzelf kwetsbaar op te stellen en laat blijken open te staan voor feedback en evaluatie van anderen.</i></li> </ul>

<sup>1</sup> Schuin gearceerd = concreet voor deze functie

<b>Maatschappelijke oriëntatie</b>	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"> <li>• Toont interesse in politieke en maatschappelijk ontwikkelingen, <i>is nieuwsgierig.</i></li> <li>• Vertaalt maatschappelijke ontwikkelingen naar het eigen werkterrein <i>en blijft scherp op het vak door vakmatige ontwikkelingen te volgen.</i></li> <li>• Weet welke thema's voor burgers belangrijk zijn.</li> <li>• Herkent de verbanden tussen de rol van de politie en andere organisaties.</li> <li>• Vertaalt vakgerichte dan wel gebiedsgebonden problematiek naar handelen vanuit de politieorganisatie.</li> <li>• Houdt bij beslissingen rekening met vergelijkbare situaties elders in de organisatie of bij andere organisaties.</li> </ul>
<b>Netwerkvaardigheid</b>	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"> <li>• Bouwt en onderhoudt een netwerk van contacten buiten de eigen organisatie.</li> <li>• Betrekt de juiste personen en organisaties bij plannen en acties.</li> <li>• Schakelt op het juiste moment het netwerk in.</li> <li>• Legt verbanden tussen personen uit diverse netwerken.</li> <li>• Beweegt zich gemakkelijk binnen grotere en divers samengestelde gezelschappen.</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 werkbaar 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>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 vergt <i>en mogelijk samenwerking, (nieuwe) kennis(ontwikkeling) en creativiteit is vereist.</i></li> <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>