

Competentieprofiel

Competentieprofiel	Teamchef B
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Teamchef B
Essentie van de functie	<p>De Teamchef B</p> <ul style="list-style-type: none"> - is verantwoordelijk voor het behalen van de door het Sectorhoofd vastgestelde resultaten in het – in afstemming met het Sectorhoofd opgestelde – team-bedrijfsvoeringplan; is budgetverantwoordelijk; - geeft leiding aan een team; - stuurt direct een collectief medewerkers aan die belast zijn met uitvoerende werkzaamheden met een hoge mate van variëteit in uitvoeringsvormen.
Competenties	Besluitvaardigheid, coachen, netwerkvaardigheid, politiek-bestuurlijke sensitiviteit, probleemanalyse, resultaatgerichtheid, samenbindend leidinggeven.
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. • Hakt knopen door ¹<i>bij acties of SGBO's</i>, 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 <i>en dwingt respect af door professionaliteit in zijn optreden.</i>
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. • Motiveert anderen om nieuwe uitdagingen aan te gaan. • Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag <i>en laat blijken open te staan voor feedback en evaluatie van anderen.</i> • Motiveert anderen om zelf de regie te pakken voor de loopbaan en professionele ontwikkeling. • Maakt duidelijke afspraken met de medewerker over zijn ontwikkeling.
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>uit oogpunt van noodzakelijke samenwerking.</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.

¹ Schuin gearceerd = concreet voor deze functie

	<ul style="list-style-type: none"> Beweegt zich gemakkelijk binnen grotere en divers samengestelde gezelschappen <i>en vertegenwoordigt de politie in netwerken.</i>
Politiek-bestuurlijke sensitiviteit	Anticipeert op en onderkent de relevantie van gebeurtenissen in de politiek-bestuurlijke context die van invloed zijn op de positionering van de politie
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> Houdt rekening met het actuele krachtenveld van (<i>lokale</i>) politiek-bestuurlijke instanties, <i>ketenpartners</i> en belangengroepen. Herkent voor de politieorganisatie relevante verschuivingen in het (<i>lokale</i>) politiek-bestuurlijke krachtenveld. Kent de spelregels van het (<i>lokale</i>) politiek-bestuurlijke krachtenveld. Houdt rekening met (<i>lokale</i>) politiek-bestuurlijke gevoeligheid van onderwerpen. Weet (<i>politie</i>)zaken op de (<i>lokale</i>) politiek-bestuurlijke agenda te krijgen.
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. 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.
Resultaatgerichtheid	Maakt een vertaalslag van doelen naar beoogde resultaten en weet deze op een efficiënte en effectieve wijze te realiseren. Toont zich aanspreekbaar op resultaten
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> Weegt de vereiste inspanning af tegen het te verwachten resultaat. Werkt doelgericht en efficiënt. Maakt duidelijke afspraken over de te realiseren resultaten, <i>maakt optimaal gebruik van de kwaliteiten van anderen, laat de uitvoering aan de ander over en positioneert zaakscoördinatoren in hun rol.</i> Legt verantwoording af over tijdig en volgens afspraak opleveren. Spreekt anderen aan op het behalen van de afgesproken resultaten.
Samenbindend leidinggeven	Geeft richting en sturing aan een groep, onder meer door het stellen en het verbinden van mensen aan doelen en het tot stand brengen en handhaven van doeltreffende samenwerkingsverbanden
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> Creëert motivatie in een groep door duidelijke doelen te stellen. Stimuleert de samenwerking door waardering te tonen voor de teamprestaties. Organiseert besluitvorming in een groep zodanig dat iedereen zich betrokken voelt. Zet eigen passie en enthousiasme in om anderen te bewegen een bepaald doel na te streven. Weet anderen te bewegen om vanuit hun overtuiging de uitgezette koers te volgen. Maakt gebruik van diversiteit in kwaliteiten van de teamleden. Weegt beargumenteerd af of hij de taak zelf doet of overlaat aan anderen en toont vertrouwen in de capaciteiten van anderen.