

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; monitort 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 C 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 leidinggevende¹ vastgestelde resultaten in het – in afstemming met de naasthogere leidinggevende opgesteld – teambedrijfsvoeringplan, voor de bedrijfsvoering en/of de uitvoeringspraktijk.

Hij geeft leiding aan een collectief van medewerkers waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard is en een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen.

Hierbij is er sprake van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek:

- die zelfstandige inzet en inbreng van het team vergt door het kiezen en het (verder) ontwikkelen van specialistische methoden en technieken, beleidsproducten en nieuwe benaderingswijzen, waarbij externe oriëntatie aan de orde is en waarvoor oplossingsrichtingen bekend zijn;

en / of

- waarin Specialisten de aanpak van deze problematiek structureel middels directe inzet en inbreng ondersteunen.

Het tussentijds moeten beslissen ten aanzien van het bijstellen van keuzes, van het ontwikkelen en van de aanpak kan aan de orde zijn.

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 een collectief van medewerkers waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard is, een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen en waarin (niet-eerder verkende) problematiek aangepakt wordt en/of waarin Specialisten structureel hun directe inzet en inbreng leveren, zodat de overwegend

¹ 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 i.p.v. Sectorhoofd, Directeur of Korpschef.

niet-routinematige werkzaamheden effectief en efficiënt worden uitgevoerd en resultaten worden behaald.

- Het (laten) voeren van (integrale) resultaat-, functionerings-, beoordelings en ontwikkelgesprekken – en indien nodig voortgangsgesprekken – met zijn medewerkers, waarbij inbegrepen de structureel in het team werkende Specialisten, 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 en tussentijdse bijsturing van afspraken kan plaatsvinden.
- Het – in relatie tot de organisatiedoelstellingen – (laten) opstellen en vaststellen van resultaatafspraken voor zijn medewerkers, waarbij inbegrepen de structureel in het team werkende Specialisten, zodat 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 – (laten) opstellen en vaststellen van ontwikkelplannen voor zijn medewerkers, waarbij inbegrepen de structureel in het team werkende Specialisten, zodat voor de betrokken functionaris inzicht ontstaat in belonings- en ontwikkelingsperspectief.
- Het leveren van input aan de naasthogere leidinggevende ten aanzien van structureel in het team werkzame Specialisten, zodat de naasthogere leidinggevende informatie heeft over het functioneren van zijn Specialisten bij deze inbreng en inzet in teams en voor deze medewerkers resultaatafspraken kan maken en ontwikkelplannen kan op- en vaststellen.
- 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.

Organiseren

- Het in afstemming met de naasthogere leidinggevende opstellen van een bedrijfsvoeringplan voor het team en het daarin benoemen van resultaten, prioriteiten, randvoorwaarden en mogelijkheden van externe oriëntatie, zodat duidelijk is welke de bijdrage van het team moet zijn aan het bereiken van de organisatiedoelstellingen en aan de aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en welke formatie, middelen, faciliteiten en budget daarvoor beschikbaar zijn.
- Het vertalen van de teamdoelstelling naar individuele bijdragen van zijn medewerkers, waarbij inbegrepen de structureel in het team werkende Specialisten en met aandacht voor de (specialistische) samenstelling van het team, door het op- en vaststellen van ontwikkelplannen 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 teambedrijfsvoeringplan naar organisatiestructuur voor zijn team, gericht op de aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek, 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, met inbegrip van de Specialisten die structureel hun directe inzet en inbreng leveren, 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 C 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 voortgang van), en eventueel bijsturen op de implementatie van vastgestelde verbeteringen, zodat de resultaten binnen de gestelde tijdslijnen worden behaald.
- Het toetsen van hem door zijn medewerkers voorgelegde (maatwerk)plannen van aanpak aan het team-bedrijfsvoeringplan, het vaststellen en het sturen op uitvoering ervan, zodat plannen van aanpak effectief en efficiënt worden uitgevoerd.
- Het in overleg met de naasthogere leidinggevende beoordelen en vaststellen van maatwerkplannen van aanpak gericht op de aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek – waarin benoemd de benodigde incidentele en structurele kwantitatieve en kwalitatieve inbreng en inzet van Specialisten, alsmede de eventueel noodzakelijke externe oriëntatie – en het sturen op nakoming ervan, zodat maatwerkplannen van aanpak effectief en efficiënt worden uitgevoerd.
- Het beoordelen van hem door zijn medewerkers voorgelegde adviezen met betrekking tot inzet van het vakgebied/werkterrein/aandachtsgebied in relatie tot organisatierendement; het vaststellen dan wel het in overleg met de naasthogere leidinggevende vaststellen van de wijze van concretisering van deze adviezen; het sturen op uitvoering ervan, zodat een steeds effectievere en efficiëntere inzet van het vakgebied/werkterrein/aandachtsgebied 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 zonodig bijsturen op de implementatie van vastgestelde verbeteringen, op de uitvoering van vastgestelde (maatwerk-)plannen van aanpak en op de uitvoering van op concretisering vastgestelde adviezen, zodat 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 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 en Specialististen binnen het team, met aandacht voor de (specialistische) samenstelling van het team, en op de netwerkactiviteiten van zijn medewerkers, zodat een effectieve en efficiënte uitvoering van werkzaamheden wordt gewaarborgd.
- Het participeren in netwerken (van ook externe partners) – ook wanneer daar bestuurlijke, maatschappelijke, politieke, multinationale en multiculturele aspecten aan verbonden zijn en mogelijk tegenstrijdige belangen spelen – 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

Verantwoordelijkheid		
Belang	Effecte n	<p>Het gewenste effect (outcome) dat met het instellen van deze functie wordt beoogd is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de effectieve en efficiënte politieorganisatie; • legitimering van politie in de samenleving.
Resultaten	n	<p>De resultaten (output) die in deze functie (zelfstandig) moeten kunnen worden behaald, zijn: (team = een collectief van medewerkers waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard is en een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen. Hierbij is er sprake van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die zelfstandige inzet en inbreng van het team vergt door het kiezen en het (verder) ontwikkelen van specialistische methoden en technieken, beleidsproducten en nieuwe benaderingswijzen, waarbij externe oriëntatie aan de orde is en waarvoor oplossingsrichtingen bekend zijn; <p><u>en / of</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • waarin Specialisten de aanpak van deze problematiek structureel middels directe inzet en inbreng ondersteunen.) • ten aanzien van <u>leiding en sturing</u>: <ul style="list-style-type: none"> • direct en indirect (via coördinatoren), op de uitvoering van overwegend niet-routinematige werkzaamheden met een hoge mate van variëteit in uitvoeringsvormen, aangestuurde uitvoerende medewerkers, er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij <u>externe oriëntatie</u> aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn; • vastgestelde functionering en beoordeling van zijn medewerkers, waarbij inbegrepen de structureel in het team werkende Specialisten; • vastgestelde ontwikkelplannen voor zijn medewerkers, waarbij inbegrepen de structureel in het team werkende Specialisten; • input aan de naasthogere leidinggevende voor het opstellen van resultaatafspraken en ontwikkelplannen voor de incidenteel danwel structureel aan zijn team toegevoegde Specialisten; • medewerkers die hun capaciteiten optimaal inzetten voor de politie; • een veilige werkomgeving; • ten aanzien van <u>organiseren</u>: <ul style="list-style-type: none"> • 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 is, een hoge mate van variëteit in uitvoeringsvormen kent, er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij <u>externe oriëntatie</u> aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn; • een door de naasthogere leidinggevende vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan; • een, het vastgesteld bedrijfsvoeringplan dekkende toedeling van activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan zijn medewerkers, vastgelegd in resultaatafspraken; • voor het behalen van hun resultaten gefaciliteerde medewerkers; • ten aanzien van <u>structureren</u>: <ul style="list-style-type: none"> • een – in samenwerking met Bedrijfsvoeringsspecialisten, op basis van het vastgestelde sectorbedrijfsvoeringplan en met keuze uit de LFNP-functies – uitgewerkte en door de naasthogere leidinggevende vastgestelde organisatiestructuur voor zijn team;

Verantwoordelijkheid (vervolg)**Resultaten (vervolg)**

- ten aanzien van realiseren:
 - vastgestelde prioriteiten binnen het team-bedrijfsvoeringplan;
 - uitgevoerd team-bedrijfsvoeringplan, binnen vastgesteld budget, tijdslijn en op de vastgestelde wijze behaalde resultaten;
 - door het team gekozen en (verder) ontwikkelde specialistische methoden en technieken, beleidsproducten en nieuwe benaderingswijzen;
 - beslissingen op hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbeteringen, (maatwerk)plannen van aanpak en adviezen;
 - geïmplementeerde vastgestelde verbeteringen;
 - evaluatie, monitoring en analyse op (de voortgang van):
 - de uitvoering van het vastgestelde team-bedrijfsvoeringplan, inclusief de besteding van budgetten;
 - de implementatie van vastgestelde verbeteringen;
 - de uitvoering van vastgestelde (maatwerk)plannen van aanpak;
 - de uitvoering van op concretisering vastgestelde adviezen;
 - en zo nodig bijsturing ervan;
 - geëffectueerde inzet en inbreng van de op incidentele basis aan zijn team toegevoegde Specialisten ter uitvoering van vastgestelde maatwerkplannen van aanpak;
 - beoordeelde collectieve en individuele prestaties van zijn medewerkers, waarbij inbegrepen de structureel in het team werkende Specialisten, en eventuele bijsturing van medewerkers op hun wijze van inzet;
 - verantwoording over budgetten en resultaten, en over de aan medewerkers verleende faciliteiten;
- ten aanzien van samenwerken:
 - regie op door onderlinge samenwerking tussen uitvoerende medewerkers en Specialisten binnen het team en door netwerkactiviteiten van zijn medewerkers te behalen effectiviteit en efficiëntie in de uitvoering van overwegend niet-routinematige werkzaamheden met een hoge mate van variëteit in uitvoeringsvormen.

Beïnvloeding

Inspanningsverplichting

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 is, een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen, er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij externe oriëntatie aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn, 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 waarbij inbegrepen de structureel in het team werkende Specialisten, op en vast;
 - geeft *gemotiveerde* input aan de naasthogere leidinggevende voor het opstellen van resultaatafspraken en ontwikkelplannen voor de incidenteel danwel structureel aan zijn team toegevoegde Specialisten;
 - 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 Bedrijfsvoeringsspecialisten het vastgestelde team-bedrijfsvoeringplan naar een *passende* organisatiestructuur voor zijn team met keuze uit de LFNP-functies en dient deze in bij de naasthogere leidinggevende ter vaststelling;

Inspanningsverplichting (vervolg)

- 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 zonodig 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;
 - stelt *na gedegen toetsing aan het vastgestelde team-bedrijfsvoeringplan* de hem door zijn medewerkers voorgelegde (maatwerk)plannen van aanpak vast;
 - beoordeelt *vanuit het oogpunt van verbetering van het organiserendement* hem door zijn medewerkers voorgelegde adviezen, en stelt de concretisering van adviezen vast;
 - implementeert *vasthoudend* vastgestelde verbeteringen, stuurt *vasthoudend* op de uitvoering van vastgestelde (maatwerk-)plannen van aanpak en op de vastgestelde concretisering van adviezen;
 - stemt *consequent* verbetervoorstellen, (maatwerk)plannen van aanpak en concretisering van adviezen, indien deze buiten de (beslissings)mogelijkheden van de Teamchef C liggen, af met de naasthogere leidinggevende;
 - analyseert, monitort en evalueert *stelselmatig* de (voortgang van) implementatie van vastgestelde verbeteringen, de uitvoering van vastgestelde (maatwerk-)plannen van aanpak en de concretisering van adviezen, en stuurt zonodig *tijdig* bij;
 - beoordeelt *stelselmatig* de collectieve en individuele prestaties van medewerkers in relatie tot de te behalen resultaten en stuurt zonodig bij ten aanzien van de wijze van hun inzet;
 - verantwoordt *beargumenteed* budgetten, resultaten en de aan medewerkers verleende faciliteiten;
- ten aanzien van samenwerken:
 - voert regie op samenwerking tussen de medewerkers onderling binnen het team, met aandacht voor de specialistische samenstelling van het team, en op de netwerkactiviteiten van zijn medewerkers, *met het oog gericht op effectiviteit en efficiëntie in de uitvoering van werkzaamheden met een overwegend niet-routinematig karakter*.

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’).

Voor het behalen van de resultaten mag de functionaris zelfstandig:

(team = een collectief van medewerkers waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard is en een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen. Hierbij is er sprake van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek:

- die zelfstandige inzet en inbreng van het team vergt door het kiezen en het (verder) ontwikkelen van specialistische methoden en technieken, beleidsproducten en nieuwe benaderingswijzen, waarbij externe oriëntatie aan de orde is en waarvoor oplossingsrichtingen bekend zijn;
- en / of
- waarin Specialisten de aanpak van deze problematiek structureel middels directe inzet en inbreng ondersteunen.)
 - ten aanzien van leiding en sturing:
 - leiding geven aan een team waarvan het karakter van de werkzaamheden van uitvoerende aard is, een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen, er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij externe oriëntatie aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn;
 - beoordeling en functioneren van zijn medewerkers, waaronder Specialisten die structureel hun directe inzet en inbreng leveren, vaststellen;
 - ontwikkelplannen voor zijn medewerkers, waaronder Specialisten die structureel hun directe inzet en inbreng leveren, op- en vaststellen;
 - input leveren aan de naasthogere leidinggevende voor het opstellen van resultaatafspraken en ontwikkelplannen van de Specialisten voor wie de inzet en inbreng in het team van incidentele aard is;
 - 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;
 - door het team gekozen en (verder) ontwikkelde specialistische methoden en technieken, beleidsproducten en nieuwe benaderingswijzen;
 - hem door zijn medewerkers voorgelegde (maatwerk)plannen van aanpak toetsen aan het vastgestelde team-bedrijfsvoeringplan en (laten) vaststellen;
 - hem door zijn medewerkers voorgelegde adviezen beoordelen en de concretisering ervan (laten) vaststellen;
 - 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;
 - de (voortgang van) uitvoering van vastgestelde (maatwerk-)plannen van aanpak; en
 - de (voortgang van) uitvoering van op concretisering vastgestelde adviezen;
 - 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 – met aandacht voor de specialistische samenstelling van het team – op de onderlinge samenwerking tussen, en op de netwerkactiviteiten van zijn medewerkers.

Dynamiek		
Comple-xiteit	Context	<p>De problematiek die met het instellen van deze functie wordt beoogd tot oplossing te brengen, speelt zich af binnen de context van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de politieorganisatie en de samenleving;
	Speelveld	<p>De problematiek die met het instellen van deze functie wordt beoogd tot oplossing te brengen, speelt zich af binnen het kader van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het effectief en efficiënt behalen van kwalitatieve en kwantitatieve resultaten; • een team gericht op overwegend niet-routinematig uitvoerend werk dat een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen, er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij <u>externe oriëntatie</u> aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn; • een collectief van uitvoerende medewerkers en incidenteel en structureel in het team werkzame Specialisten; • in het bedrijfsvoeringplan vastgestelde formatie, middelen, faciliteiten en budget; • de binnen de sector afgestemde team-organisatiestructuur voor een team gericht op uitvoerend werk dat een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen en er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij <u>externe oriëntatie</u> aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn; • de voor het team vastgestelde resultaatafspraken; • door het team te kiezen en (verder) te ontwikkelen specialistische methoden en technieken, beleidsproducten en nieuwe benaderingswijzen; • hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbetering, (maatwerk-)plannen van aanpak en adviezen; • vanuit samenwerking en netwerkactiviteiten te behalen effectiviteit en efficiëntie in de uitvoering van overwegend niet-routinematige werkzaamheden met een hoge mate van variëteit in uitvoeringsvormen waarbij er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij <u>externe oriëntatie</u> aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn.

Oplossingsgerichtheid	Inspanningsverplichting	<p>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.</p> <p>In dit kader:</p> <ul style="list-style-type: none">• ten aanzien van <u>leiding en sturing</u>:<ul style="list-style-type: none">• kiest de functionaris bij het geven van leiding aan zijn team waarvan het karakter van de werkzaamheden van overwegend niet-routinematige uitvoerende aard is, een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen, waarbij er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij externe oriëntatie aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn, 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:<ul style="list-style-type: none">• het voeren van functionerings-, beoordelings- en voortgangsgesprekken met zijn medewerkers, met inbegrip van de structureel in het team werkende Specialisten;• het opstellen van ontwikkelplannen, met inbegrip van de structureel in het team werkende Specialisten;• het leveren van input aan de naasthogere leidinggevende voor het opstellen van resultaatafspraken en ontwikkelplannen van de Specialisten voor wie de inzet en inbreng in het team van incidentele danwel structurele aard is;• ten aanzien van <u>organiseren</u>:<ul style="list-style-type: none">• neemt de functionaris het initiatief tot:<ul style="list-style-type: none">• het opstellen en indienen van een team-bedrijfsvoeringplan;• het toewijzen van activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan zijn medewerkers waaronder Specialisten die structureel hun directe inzet en inbreng leveren (het op- en vaststellen van resultaatafspraken);• het faciliteren van medewerkers ten behoeve van het behalen van resultaten;• ten aanzien van <u>structureren</u>:<ul style="list-style-type: none">• 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;
------------------------------	--------------------------------	--

Inspanningsverplichting (vervolg)

- ten aanzien van realiseren:
 - neemt de functionaris het initiatief tot:
 - het vaststellen van prioriteiten binnen het vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan;
 - het bijsturen op 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 toetsen en vaststellen van hem door zijn medewerkers voorgelegde (maatwerk)plannen van aanpak;
 - het beoordelen en het ter vaststelling voorleggen aan de naasthogere leidinggevende van maatwerkplannen van aanpak waarin incidentele én/of structurele kwantitatieve en kwalitatieve inbreng en inzet van Specialisten wordt gevraagd;
 - het beoordelen van hem door zijn medewerkers voorgelegde adviezen en het vaststellen van de wijze van concretisering ervan;
 - het in overleg met de naasthogere leidinggevende beoordelen en vaststellen van voorstellen tot verbeteringen, (maatwerk-)plannen van aanpak en de wijze van concretisering van adviezen, indien deze buiten de (beslissings)mogelijkheden van de Teamchef C liggen;
 - het bijsturen op de implementatie van vastgestelde verbeteringen, op de uitvoering van (maatwerk-)plannen van aanpak en de op concretisering vastgestelde adviezen 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, (maatwerk-)plannen van aanpak en adviezen die buiten de (beslissings)mogelijkheden van de Teamchef C 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 – met aandacht voor de (specialistische) samenstelling van het team – op de onderlinge samenwerking binnen het team en op de netwerkactiviteiten van zijn medewerkers.

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 is en een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen. Hierbij is er sprake van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek:

- die zelfstandige inzet en inbreng van het team vergt door het kiezen en het (verder) ontwikkelen van specialistische methoden en technieken, beleidsproducten en nieuwe benaderingswijzen, waarbij externe oriëntatie aan de orde is en waarvoor oplossingsrichtingen bekend zijn;
- en / of
- waarin Specialisten de aanpak van deze problematiek structureel middels directe inzet en inbreng ondersteunen.)

De functionaris kan:

- ten aanzien van leiding en sturing:
 - de problemen die zich voordoen bij:
 - het direct en indirect (via coördinatoren) aansturen van een team, waarvan het karakter van de werkzaamheden van overwegend niet-routinematige uitvoerende aard is, een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen, er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij externe oriëntatie aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn, 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, met inbegrip van de structureel in het team werkende Specialisten;
 - ontwikkelplannen opstellen voor zijn medewerkers, met inbegrip van de structureel in het team werkende Specialisten;
 - input leveren aan de naasthogere leidinggevende voor het opstellen van resultaatafspraken en ontwikkelplannen van de Specialisten voor wie de inzet en inbreng in het team van incidentele aard is;
- 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, met inbegrip van de structureel in het team werkende Specialisten;
 - 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;

Handelingsbekwaamheid (vervolg)	<ul style="list-style-type: none"> • ten aanzien van <u>realiseren</u>: <ul style="list-style-type: none"> • de problemen die zich voordoen bij: <ul style="list-style-type: none"> • het vaststellen van prioriteiten binnen het vastgesteld team-bedrijfsvoeringplan; • door het team te kiezen en (verder) te ontwikkelen specialistische methoden en technieken, beleidsproducten en nieuwe benaderingswijzen; • het bijsturen op: <ul style="list-style-type: none"> • behalen van resultaten en/of op besteding van budget; • de implementatie van vastgestelde verbeteringen; • de uitvoering van vastgestelde (maatwerk-)plannen van aanpak; • de uitvoering van op concretisering vastgestelde adviezen, 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: <ul style="list-style-type: none"> • evalueren, monitoren en analyseren; • collectieve en individuele prestaties van medewerkers beoordelen; • hem door zijn medewerkers voorgelegde voorstellen tot verbetering, (maatwerk-)plannen van aanpak en adviezen beoordelen en vaststellen dan wel ter beoordeling en vaststelling voorleggen aan de naasthogere leidinggevende indien deze buiten de (beslissings) mogelijkheden van de Teamchef C liggen; • verantwoording afleggen over resultaten, budgetten en aan medewerkers verleende faciliteiten; • ten aanzien van <u>samenwerken</u>: <ul style="list-style-type: none"> • op de juiste wijze – met aandacht voor de (specialistische) samenstelling van het team – onderlinge samenwerking tussen zijn medewerkers en de netwerkactiviteiten van zijn medewerkers regisseren op het effectief en efficiënt behalen van de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten. <p>Aan de functie kleeft de Hoge Omschakelfrequentie met interne exposure.</p>
--	---

Deskundigheid	
Ontwikkelen in Kennisontwikkeling	<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"> • wet- en regelgeving, beleid, techniek en wetenschap die het vakgebied leiding raken in de relatie politieorganisatie en samenleving.

Kennisgerichtheid	Kennisterrein	<p>De kennis en vaardigheden die voor deze functie relevant zijn, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • resultaatgericht aansturen van een team waarvan het karakter van de werkzaamheden van overwegend niet-routinematige uitvoerende aard is, een hoge mate van variëteit kent in uitvoeringsvormen en er sprake is van aanpak van (niet-eerder verkende) problematiek en waarbij <u>externe oriëntatie</u> aan de orde is en/of waarin structureel Specialisten werkzaam zijn; • Leiding en sturing, Organiseren, Structureren, Realiseren en Samenwerken; • persoonlijk leiderschap; • multicultureel vakmanschap; • inzicht in gedrag; • richtlijnen, werkwijzen, protocollen en procedures met betrekking tot: <ul style="list-style-type: none"> • bedrijfsvoering; • personeelsbeleid; • organisatiebeleid en toepassing LFNP; • budgetterings- en begrotingsmethodieken; • implementatietechniek; • analysetechnieken; • netwerktechnieken; <p>alsmede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • helicopterview over de samenwerkings- en netwerkverbanden (interne, externe, lokale, regionale, landelijke, internationale), alsmede over de omgevingen (bestuurlijk, multicultureel etc.) waarin de medewerkers in zijn team opereren; • helicopterview over de kennisterreinen in de specialisaties die voor het behalen van de resultaten van het team van belang zijn.
	Inspanningsverplichting	<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"> • participeert in netwerken van leidinggevendend waarin informatie rond sturen en leiderschap wordt gedeeld; • participeert in netwerken op de vakgebieden/werkterreinen en/of aandachtsgebieden die relevant zijn voor de door zijn team te behalen resultaten; • oriënteert zich op de (besluitvormings)processen in de (politiek-bestuurlijke, multiculturele etc.) omgevingen, (eventueel door bijwonen, participatie, regie) waarin zijn medewerkers opereren en die voor het behalen van resultaten door zijn medewerkers relevant zijn; • volgt (opfris)cursussen in de voor het behalen van de resultaten van het team relevante specialisaties, om op hoofdlijnen op de hoogte te (komen) blijven van de mogelijkheden die deze specialisaties kunnen bieden voor de uitvoeringspraktijk en/of de bedrijfsvoering; • raadpleegt actief kennisbronnen.
	Basis(vak)kennis	<p>De functionaris:</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft hbo werk- en denkniveau; • heeft een afgeronde relevante opleiding in leidinggeven voor het geven van leiding aan teams, gericht op het oplossen van niet eerder verkende problematiek en/of het leveren van producten&diensten door het kiezen en het (verder) ontwikkelen van specialistische methoden, technieken en het ontwikkelen van benaderingswijzen waarbij slechts oplossings<u>richtingen</u> bekend zijn, danwel EVC gelijkwaardig daaraan • voldoet aan functie- en/of werkterrein- en/of aandachtsgebiedgerelateerde geschiktheids- en vaardigheidseisen, zoals opgenomen in het opleidingsprofiel

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. Tevens is kans op afbreukrisico aanwezig indien een vastgesteld plan van aanpak of een vastgestelde wijze van concretisering van adviezen, ondanks stelselmatige monitoring en bijsturing, door externe factoren niet tot de gewenste resultaten leidt, 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>aanmerkelijk</u> .