

Kern van de functie

Gespecialiseerde ondersteuning draagt bij aan een effectieve en efficiënte organisatie door het toepassen van vastgestelde beleidsproducten volgens gestandaardiseerde methoden, technieken en bekende benaderingswijze. Gespecialiseerde ondersteuning geeft uitvoering aan processen in de tak Ondersteuning en de tak Verbeteren uit het RBP.

Binnen het vakgebied Gespecialiseerde ondersteuning komt een aantal werkterreinen¹ voor waarop stelselmatig wordt ingezet.

De Gespecialiseerd Medewerker C draagt bij aan een effectieve en efficiënte organisatie door de effecten en resultaten van de toepassing van vastgestelde beleidsproducten te analyseren, over verbeteringen te adviseren, vastgestelde verbeteringen te initiëren en te implementeren, resultaten te evalueren en over bijsturing te adviseren. Hij stelt – in het kader van voorbereiding – plannen van aanpak op en verricht organisatorische coördinatie. Hij past daarnaast vastgestelde beleidsproducten toe. De Gespecialiseerd Medewerker C initieert, bouwt, onderhoudt en regisseert netwerken ten behoeve van gezamenlijke aanpak van de toepassing van vastgestelde beleidsproducten, maakt uitvoeringsafspraken, stuurt op het maken van randvoorwaardelijke afspraken en stuurt op nakoming van afspraken. De Gespecialiseerd Medewerker C bevordert en beoordeelt als mentor de professionaliteit van collega's.

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

Operationele sturing

Organisatorische coördinatie

Het organiseren en aansturen van de uitvoering van vastgestelde plannen van aanpak, zodat de toepassing van beleidsproducten efficiënt en effectief verloopt.

Dit houdt mede in:

- het – in afstemming met de leidinggevende – vertalen van de in het vastgestelde plan van aanpak benoemde collectieve activiteiten en resultaten naar individuele werkafspraken (concretisering in individuele activiteiten en resultaten);
- het bewaken van de voortgang van de (individuele) werkafspraken, het in dat kader voeren van voortgangsgesprekken en functioneringsgesprekken met betrekking tot de kwalitatief en kwantitatief geleverde prestaties in relatie tot de gemaakte uitvoerings-/randvoorwaardelijke afspraken met de hem toegewezen mensen;
- het informeren van de leidinggevende ten behoeve van het maken van ontwikkelafspraken en beoordeling.

Plannen van aanpak

Het opstellen van plannen van aanpak (ook zonder bestaande formats) - waarin mede de belangen zijn betrokken van netwerkpartners voor de toepassing van vastgestelde beleidsproducten, zodat besluitvorming kan plaatsvinden op

¹ Deze werkterreinen zijn formeel gedefinieerd en vastgesteld en opgenomen in de lijst "Werkterreinen LFNP".

verantwoordelijkheidsverdeling, op werkwijze en de daarbij behorende kwantitatieve en kwalitatieve inzet van mensen en middelen.

Netwerk

Het initiëren, opbouwen, onderhouden en op de inhoudelijke samenwerking registreren van netwerken waarin mogelijk tegenstrijdige belangen spelen ten behoeve van de gezamenlijke aanpak van de toepassing van vastgestelde beleidsproducten; het maken van uitvoeringsafspraken, het sturen op het maken van randvoorwaardelijke afspraken en sturen op nakoming ervan, zodat de effectiviteit en efficiëntie van de toepassing van vastgestelde beleidsproducten wordt verhoogd.

Verbetering gespecialiseerde ondersteuning

Het vanuit analyse van de uitvoeringspraktijk en de bedrijfsvoering formuleren van voorstellen tot verbeteringen in de toepassing van vastgestelde beleidsproducten, het initiëren van verbeteringen en het implementeren van vastgestelde verbeteringen, het monitoren en evalueren van de implementatie en het eventueel bijsturen ervan, zodat de toepassing van vastgestelde beleidsproducten efficiënter en effectiever kunnen worden uitgevoerd.

Deskundigheidsbevordering

Het coachen en overdragen van kennis en vaardigheden als mentor, het vanuit de praktijk formuleren van aanbevelingen voor en over de vakvolwassenheid en het beoordelen ervan, zodat de professionaliteit wordt bevorderd.

Advies

- Het op grond van analyse van:
 - resultaten en effecten van de uitvoering in de toepassing van vastgestelde beleidsproducten (werkmethoden, procedures, professionaliteit en technieken);en van:
 - gegevens en signalen vanuit de uitvoeringspraktijk;en het daarbij betrekken van:
 - trends en ontwikkelingen in de samenleving;en:
 - de mogelijkheden om via afspraken met netwerkpartners te komen tot optimale randvoorwaarden, ook waar mogelijk tegenstrijdige belangen spelen;
- adviseren van leiding en/of netwerkpartners over de mogelijkheden tot rendementsverhoging in de (gezamenlijke) aanpak van de toepassing van vastgestelde beleidstoepassing, zodat deze toepassing bijdraagt aan een effectievere en efficiëntere organisatie;
- Het uitwisselen van informatie over vakinhoudelijke trends en ontwikkelingen tussen collega's van aangrenzende vakgebieden, zodat proactief kan worden ingespeeld op trends en ontwikkelingen die vakgebiedoverstijgend zijn en de kwaliteit van adviezen verbetert.

Inzet vanuit vakinhoudelijke kennis

Het verrichten van werkzaamheden, het afhandelen van vragen en het aanpakken van problematiek die vakinhoudelijke kennis vergen, zodat deze kennis effectief en efficiënt wordt benut in de bedrijfsvoering.

Ondersteuning van administratie

Het houden van toezicht op de vastlegging, validatie en archivering van gegevens en documenten door de administratie(s); het beoordelen van de integriteit van vastgelegde informatie en informatiesystemen; het signaleren, documenteren en bijsturen bij afwijkingen, zodat administratieve werkzaamheden en (archief)systemen daadwerkelijk de gegevens en documenten leveren waarmee de effectuering van vastgesteld beleid en vastgestelde doelstellingen wordt ondersteund.

Informatieverstrekking

Het ondersteunen van individuele en groepen belanghebbenden (leiding, bedrijfsvoering en uitvoeringspraktijk) met informatie over consequenties van wet- en regelgeving, vastgestelde beleidsproducten, zodat belanghebbenden actueel en vakinhoudelijk zijn geïnformeerd over nieuwe wet- en regelgeving en vastgestelde beleidsproducten.

Rolaanduiding

Kan, mits daarvoor gecertificeerd en aangewezen, optreden als:

- Projectleider.

Hoge Omschakelfrequentie

Aan de functie kleef de Hoge Omschakelfrequentie met interne exposure.

LFNP Niveau-indicatoren

Verantwoordelijkheid	
Belang	Effecten
	<p>Het gewenste effect (outcome) dat met het instellen van deze functie wordt beoogd is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de effectief en efficiënt werkende politieorganisatie.
	Resultaten
	<p>De resultaten (output) die in deze functie (zelfstandig op de volle breedte van het vakgebied) moeten kunnen behaald, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • plannen van aanpak waarvoor geen formats beschikbaar zijn; • organisatorische coördinatie; • initiëring van nieuwe netwerken, regiepositie in netwerken ook met mogelijk tegenstrijdige belangen, maken van uitvoeringsafspraken, sturen op het maken van randvoorwaardelijke afspraken, sturen op het nakomen van afspraken, gericht op het realiseren van vastgestelde resultaten; • voorstellen vanuit analyse van de praktijk ten behoeve van verbetering van de uitvoering; • initiëren van verbeteringen; • implementatie van vastgestelde verbeteringen; • analyse op de uitvoeringspraktijk van het eigen vakgebied en op aangereikte gegevens, gericht op verbetering van het rendement van inzet van het vakgebied; • advies betreffende rendement van inzet van het eigen vakgebied; • het begeleiden van medewerkers, het formuleren van aanbevelingen over alsmede het toetsen van vakvolwassenheid; • uitgevoerde eigen werkzaamheden, afgehandelde vragen en aangepakte problematiek die zijn vakinhoudelijke kennis vergen; • actueel en vakinhoudelijk geïnformeerde individuele en groepen belanghebbenden en de administraties die daarvoor worden gevoerd; • bij praktische toepassing van vastgestelde werkwijzen, kaders, instrumenten, methoden en technieken ondersteunde individuele en groepen belanghebbenden; • optimaal voor administratie aangereikte gegevens, documenten en dossiers.

Beïnvloeding	Inspanningsverplichting	<p>De functionaris neemt, binnen het kader van het behalen van resultaten, aantoonbaar initiatieven die ook de gewenste (deel)effecten naderbij brengen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stelt – <i>proactief en reactief</i> – <i>besluitwaardige</i> adviezen vanuit analyse op aan leiding en/of netwerkpartners met <i>gefundeerde</i> voorstellen voor rendementsverhoging van inzet en inbreng vakgebied; • faciliteert de besluitvorming met <i>inzichtelijk</i> overzicht van benodigde kwaliteit en kwantiteit van mensen en middelen, de verantwoordelijkheidsverdeling, de werkwijze in een <i>helder</i> plan van aanpak (ook zonder bestaande formats); • geeft <i>nauwgezet</i> uitvoering aan vastgesteld plan van aanpak; • organiseert en stuurt <i>consequent</i> de uitvoering aan volgens vastgesteld plan van aanpak (organisatorische coördinatie); • initieert, bouwt, onderhoudt en regisseert <i>actief</i> netwerken met gedeelde en/of tegenstrijdige belangen van netwerkpartner; • maakt <i>heldere</i> uitvoeringsafspraken met netwerkpartners, stuurt <i>vasthoudend</i> op het maken van randvoorwaardelijke afspraken en stuurt op nakoming; • initieert en implementeert <i>vasthoudend</i> vastgestelde verbeteringen; • monitoort en evalueert <i>stelselmatig</i> de voortgang van implementatie van vastgestelde verbeteringen en stuurt eventueel <i>tijdig</i> bij; • informeert <i>actief</i> de leidinggevende (domein Leiding) ten behoeve van het maken van ontwikkelafspraken en het voeren van beoordelingsgesprekken over de door hem in het kader van organisatorische coördinatie en regie aangestuurde functionarissen; • voert <i>constructieve</i> gesprekken ten behoeve van het maken van resultaatafspraken; • voert functioneringsgesprekken met de door hem in het kader van organisatorische coördinatie en regie aangestuurde functionarissen; • bevordert <i>actief</i> de vakvolwassenheid van medewerkers door coaching, overdracht van kennis en vaardigheden en het <i>op maat</i> formuleren van aanbevelingen; • formuleert <i>passende</i> voorstellen tot verbeteringen in de uitvoering van tactisch opsporingsonderzoek; • informeert <i>actief</i> relevante collega's in aangrenzende vakgebieden; • handelt <i>rechtstreeks</i> vragen af die hem bereiken (al dan niet vanuit de serviceloketten) dan wel <i>verwijst</i> de vragen door voor verdere afhandeling naar de daarvoor verantwoordelijke functionaris; • pakt <i>accuraat</i> problematiek op die vakinhoudelijke kennis vergen; • ondersteunt <i>actief</i> de informatieverstrekking aan individuele en groepen belanghebbenden (leiding, bedrijfsvoering en uitvoeringspraktijk): <ul style="list-style-type: none"> • over consequenties van wet- en regelgeving en vastgesteld beleid; • over de praktische toepassing van vastgestelde werkwijzen, kaders, instrumenten, methoden en technieken. <p>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’).</p>
--------------	-------------------------	--

Bevoegdheden	Bevoegdheden	<p>Voor het behalen van de resultaten mag de functionaris zelfstandig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • plannen van aanpak opstellen waarvoor geen formats beschikbaar zijn; • organisatorische coördinatie voeren; • initiëren van nieuwe netwerken, regiepositie in netwerken ook met mogelijk tegenstrijdige belangen, maken van uitvoeringsafspraken, sturen op het maken van randvoorwaardelijke afspraken, sturen op het nakomen van afspraken, gericht op het realiseren van vastgestelde resultaten; • voorstellen formuleren vanuit analyse van de praktijk ten behoeve van verbetering van de uitvoering; • implementeren vastgestelde verbeteringen; • initiëren van verbeteringen; • analyseren op de uitvoeringspraktijk van het eigen vakgebied en op aangereikte gegevens, gericht op verbetering van het rendement van inzet van het vakgebied; • adviseren betreffende rendement van inzet van het eigen vakgebied; • het begeleiden van medewerkers, het formuleren van aanbevelingen over alsmede het toetsen van vakvolwassenheid; • uitgevoerde eigen werkzaamheden, afgehandelde vragen en aangepakte problematiek die zijn vakinhoudelijke kennis vergen; • actueel en vakinhoudelijk geïnformeerde individuele en groepen belanghebbenden en de administraties die daarvoor worden gevoerd; • bij praktische toepassing van vastgestelde werkwijzen, kaders, instrumenten, methoden en technieken ondersteunde individuele en groepen belanghebbenden; • optimaal voor administratie aangereikte gegevens, documenten en dossiers.
---------------------	---------------------	---

Dynamiek		
Complexiteit	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.
	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 gehele vakgebied, die zelfstandig binnen het kader van wetgeving, richtlijnen en (gewelds)instructies kan worden aangepakt; • plannen van aanpak waarvoor geen formats beschikbaar zijn (niet eerder verkende problematiek); • initiatie en regie op nieuwe netwerken met mogelijk tegenstrijdige belangen; • organisatorische coördinatie; • toepassing vastgestelde beleidsproducten; • administratie(s); • politieorganisatie.

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 aanpakken. 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: kiest de functionaris oplossingen voor problematiek die zelfstandig worden gegenereerd binnen het kader van wetgeving, richtlijnen en instructies de meest effectieve en efficiënte aanpak bij:</p> <ul style="list-style-type: none">• plannen van aanpak voor problematiek waarvoor geen formats beschikbaar zijn;• het bouwen aan, en het onderhouden en op inhoudelijke samenwerking regisseren van netwerken;• de organisatie en aansturing van het vastgestelde plannen van aanpak: organisatorische coördinatie;• het initiëren van de implementatie van vastgestelde verbeteringen, het monitoren, het evalueren en het bijsturen ervan; <p>Neemt de functionaris het initiatief tot daadwerkelijke aanpak problematiek bij:</p> <ul style="list-style-type: none">• in het kader van realisatie van het vastgestelde plan van aanpak de daarvoor benodigde activiteiten vertalen en toewijzen aan de hem toegewezen functionarissen en afstemmen met de leidinggevende(n);• het voeren van voortgangsgesprekken en functioneringsgesprekken;• het informeren van de leidinggevende ten behoeve van het maken van ontwikkelafspraken en beoordeling over de door hem in het kader van organisatorische coördinatie en regie aangestuurde functionarissen;• het organiseren en ten uitvoer brengen van het vastgestelde plan van aanpak;• het initiëren van verbeteringen en implementeren van vastgestelde verbeteringen, en het monitoren, evalueren en bijsturen ervan;• het maken van uitvoeringsafspraken met netwerkpartners met gedeelde en/of tegenstrijdige belangen;• het sturen op het maken van randvoorwaardelijke afspraken en het sturen op nakoming ervan;• het informeren van relevante collega's over trends en ontwikkelingen van het vakgebied;• het bevorderen van deskundigheid door coaching, kennisoverdracht en het formuleren van aanbevelingen voor en over vakvolwassenheid;• het uitvoeren van analyses op de uitvoering, resultaten en effecten van de uitvoering (werkmethoden, procedures, professionaliteit) alsmede op gegevens en signalen uit de praktijk;• het opstellen van adviezen aan leiding en/of netwerkpartners over rendementsverhoging van het vakgebied;• de uitvoering van de toepassing van beleidsproducten, waarbij de aanpak is gebaseerd op handelen vanuit eigen inzicht binnen gestelde kaders (wetgeving, richtlijnen, instructies).
-----------------------	-------------------------	---

	Handelingsbekwaamheid	<p>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.</p> <p>De functionaris kan: de problemen zelfstandig aanpakken binnen wetgeving, richtlijnen en instructies met organisatorische coördinatie op (niet eerder verkende) problematiek (plannen van aanpak waarvoor geen formats beschikbaar zijn) die zich voordoen bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de uitvoering van de toepassing van beleidsproducten; • het uitvoeren van analyses op de uitvoering; • het adviseren aan leiding en/of netwerkpartners; • het aansturen van de hem op basis van vastgestelde plannen van aanpak toegewezen functionarissen (organisatorische coördinatie en regie); • het op basis van analyse formuleren van voorstellen tot verbeteringen; • het initiëren en monitoren van en eventueel bijsturen op de implementatie van vastgestelde verbeteringen; • het initiëren, bouwen, onderhouden en op inhoudelijke samenwerking regisseren van (nieuwe) (werkterreingelateerde) netwerken, ook wanneer daar tegenstrijdige belangen van netwerkpartners aan verbonden zijn; • het maken van uitvoeringsafspraken, het sturen op het maken van randvoorwaardelijke afspraken en het sturen op nakoming ervan met netwerkpartners met gedeelde en/of tegenstrijdige belangen; <p>op de juiste wijze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het uitvoeren van de toepassing van beleidsproducten; • het verrichten van analyses op de uitvoering; • het initiëren van verbeteringen en implementeren van vastgestelde verbeteringen en het monitoren, evalueren en bijsturen ervan; • adviezen opstellen en verstrekken; • de belangen van netwerkpartners betrekken bij het opstellen van een plan van aanpak; • vanuit het vakgebied informatie geven over vakinhoudelijke trends en ontwikkelingen; • voortgangsgesprekken, functioneringsgesprekken voeren; • informeren van de leidinggevende ten behoeve van het maken van ontwikkelafspraken en beoordeling; • optreden als mentor; • het zelfstandig afhandelen van alle voorkomende situaties binnen het kader van wetgeving, richtlijnen en (gewelds)instructies; • directe aansturing geven aan de aanpak van (niet eerder verkende) problematiek (organisatorische coördinatie, plannen van aanpak); <p>Aan de functie kleef de Hoge Omschakelfrequentie met interne exposure.</p>
Deskundigheid		
Ontwikkelingen in kennis en vaardigheden	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 en beleid; • techniek: administratieve systemen en organisatie; • wetenschap. <p>Nieuwe inzichten binnen en buiten het vakgebied die het vakgebied raken in relatie tot praktijkinzet.</p>

Kennisgerichtheid	Kennisterrein	<p>De kennis en vaardigheden die tot het vakgebied behoren en voor deze functie relevant zijn, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wet- en regelgeving en (overheids)beleid ten aanzien van het werkkerrein/aandachtsgebied; • interne richtlijnen, aanwijzingen, protocollen, normen; • techniek en administratieve systemen en organisatie met betrekking tot het werkkerrein/aandachtsgebied en die het werkkerrein/aandachtsgebied raken; • gedegen kennis van vastgestelde werkwijzen, kaders, instrumenten, methoden en technieken, voor zover van toepassing op het werkkerrein/aandachtsgebied; • inzicht in gedrag; • communicatie(-middelen); • mondelinge en schriftelijke communicatie; • voorlichting (groepen); • individueel advies; • regisseren van netwerken; • coaching; • analysetechnieken; • organisatorische coördinatie; • advisering; • toetsing vakvolwassenheid.
	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"> • raadpleegt zelfstandig actief kennisbronnen voor uitbreiding van het vakgebied en voor aanpak van (niet eerder verkende) problematiek, waarbij sprake is van operationele sturing in de vorm van organisatorische coördinatie; • volgt zelfstandig opfriscursussen op het vakgebied; • houdt zicht op ontwikkelingen binnen het vakgebied/werkterrein.
	Basis(vak)kennis	<p>De functionaris:</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft mbo (niveau 4) werk- en denkniveau; • heeft een op de volle breedte van de werkzaamheden binnen het vakgebied toegespitste opleiding gevolgd en/of werkervaring waarbij ook organisatorische coördinatie aan de orde is, danwel EVC gelijkwaardig daaraan; • voldoet aan functie- en/of werkkerreingerelateerde geschiktheids- en vaardigheidseisen, zoals opgenomen in het opleidingsprofiel.

Onvermijdelijke verzwarende werkomstandigheden

Fysiek risico	Niet van toepassing.
Psychisch risico	Niet van toepassing.
Risico op slachtofferschap	Niet van toepassing.
Afbreukrisico	Kans op afbreukrisico is aanwezig in gevallen dat, ondanks actieve aansturing van de medewerkers, of ondanks juiste en volledige informatieverstrekking aan de belanghebbende(n), deze zich niet aan de instructies respectievelijk het advies houden, daardoor onherstelbare fouten maken of verkeerde beslissingen nemen 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> .