

Kwalificatie

**Politieleider
(niveau 6)**

Definitief
Versie 2.1
Versie datum 3 december 2021

Documentinformatie

Versie	Versie datum	Vastgesteld door:	Datum:	Op advies van:	Datum:
1.1	16-3-2021	Voorlopig vastgesteld door Minister van J&V	10-05-2021	POR	05-03-2021

a) Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing
	eerder	Werkversies
	1-2-2021	Besproken in Commissie KSP op 8 februari 2021
1.0	24-2-2021	Besproken in Politieonderwijsraad op 5 maart 2021
1.1	16-3-2021	Definitief, ter vaststelling
2.0	13-10-2021	Finale redactie- en synchronisatieslag
2.1	03-12-2021	Afbeelding KSP ingevoegd

Inhoudsopgave

1 Inleiding	4
1.1 Leeswijzer	4
1.2 Definities	5
2 Context	11
2.1 Beschrijving werkveld/beroepspraktijk	11
2.2 Kern van het beroep	12
2.3 Relevantie voor de beroepspraktijk	12
2.4 Typerende beroepshouding	12
3 Opbouw Kwalificatiestructuur Politieonderwijs	13
3.1 Kwalificatiestructuur Politieonderwijs	13
3.2 Uitsplitsing kerntaken en bouwstenen Politieleider (niveau 6)	14
4 Beschrijving kwalificatie	15
4.1 Beschrijving kerntaken en onderliggende bouwstenen/leeruitkomsten	15
4.2 Overige vereisten	47
Bijlage: Verantwoording	48

© Politieacademie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politieacademie.

1 Inleiding

In 2019 heeft de korpsleiding van de politie zes nieuwe beroepsprofielen vastgesteld. In deze beroepsprofielen beschrijft de politie via de zes politieberoepen welke medewerkers er nodig zijn om het werk uit te kunnen voeren. Het gaat dan over vakbekwame medewerkers. De Politieacademie gebruikt de beroepsprofielen om te kijken welke kwalificaties nodig zijn om politiemensen op te leiden die zijn toegerust op het werk dat ze gaan doen. Het gaat dan om het niveau van startbekwaamheid, omdat iemand naast een goede opleiding ook werkervaring nodig heeft om vakbekwaam te worden.

De Politieacademie levert nieuwe collega's af die hebben aangetoond dat zij over de noodzakelijke kennis en vaardigheden en over de juiste beroepshouding beschikken om in de praktijk aan de slag te gaan bij de politie. De aangetoonde startbekwaamheid geeft recht op een politiediploma.

Om helder vast te leggen wat wordt verstaan onder de startbekwaamheid, zijn er kwalificaties. In een kwalificatiedossier wordt de vereiste kennis, houding en vaardigheden beschreven op het niveau van startbekwaamheid. Elke kwalificatie binnen een kwalificatiedossier beschrijft de eisen waaraan iemand moet voldoen om zijn diploma te behalen.

Deze kwalificatie hoort bij het beroepsprofiel Politieleider. Voor dit beroep zijn er meerdere kwalificatieniveaus.

Met het aanbieden van een kwalificatie leggen belanghebbende partijen in het politieonderwijs verantwoording af aan de minister van Justitie en Veiligheid over de kwalificatie van politiemedewerkers. Dit is de verantwoordingsfunctie van de kwalificatie. Daarnaast worden kwalificaties gebruikt om richting te geven aan onderwijsontwikkeling en examinering.

De Politieacademie ontwikkelt kwalificaties in samenwerking met het werkveld en stakeholders. En legt deze voor aan de commissie Kwalificatiestructuur Politieonderwijs (KSP) van de Politieonderwijsraad (hierna: de Raad). Na advies van deze commissie en de Raad stelt de Minister van J&V de kwalificatie vast als deze voldoet aan alle eisen.

1.1 Leeswijzer

In dit document wordt allereerst algemene informatie over de context van het beroep gegeven. Daarna wordt een overzicht weergegeven van de kwalificatiestructuur Politieonderwijs. Vervolgens wordt deze kwalificatie beschreven, in de vorm van kerntaken uitgewerkt in onderliggende bouwstenen, instroomvereisten en beroepsvereisten. Dit begint met een algemene basis, die voor elke kwalificatie gelijk is. Daarna volgt de brede gemeenschappelijke basis, die van toepassing is op meerdere verwante kwalificaties op hetzelfde niveau. Aan de Politieleider (niveau 6) verwante kwalificaties zijn de Rechercheur (niveau 6), de Politieagent (niveau 6) en de Wijkagent (niveau 6). Zij delen gemeenschappelijke kerntaken die maken dat politiefunctionarissen met deze kwalificaties breed generiek inzetbaar zijn. In de algemene basis en de brede gemeenschappelijke basis wordt daarom gesproken over de Politiefunctionaris, soms aangevuld met specifieke onderdelen voor – in dit geval – Politieleider. Als derde onderdeel zijn de specifieke kerntaken voor deze kwalificatie beschreven. Dit zijn de taken voor de Politieleider (niveau 6). Tot slot is er een bijlage opgenomen, waarin de totstandkoming van deze kwalificatie verantwoord wordt, aan de hand van de criteria die gehanteerd worden door de KSP en de Raad.

Omwille van de leesbaarheid is steeds 'hij' gebruikt in de tekst. Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij', 'hen' of 'die' worden gelezen. Om verder bij te dragen aan de leesbaarheid van deze kwalificatie worden de belangrijkste begrippen vooraf uiteengezet.

Om herhaling in de uitwerking van de bouwstenen te voorkomen, zijn de vaardigheden zoveel mogelijk opgenomen in de leeruitkomsten. Daarom is er alleen een Body of Knowledge (BOK) vormgegeven, gevuld met kennisaspecten. Kerntaken en bouwstenen worden als op zichzelf staande leerheden benaderd. Om die reden is er bij het lezen van deze kwalificatie kans op herhaling.

De BOK is opgebouwd aan de hand van zogenaamde kernthema's, passend bij het niveau van de kwalificatie. Kennis op niveau 6 wordt in het NLQF als volgt gedefinieerd:

- Bezit gevorderde, gespecialiseerde kennis van, en kritisch inzicht in, theorieën, en concepten van een beroep, kennisdomein en/of breed wetenschapsgebied.
- Bezit brede, geïntegreerde kennis en begrip van de omvang van de belangrijkste gebieden en grenzen van een beroep, kennisdomein en/of breed wetenschapsgebied.
- Bezit kennis en begrip van enkele belangrijke actuele problemen, onderwerpen en specialismen gerelateerd aan een beroep, kennisdomein en/of breed wetenschapsgebied.

1.2 Definities

Term	Omschrijving	Toelichting bij de omschrijving
Beroepsprofiel	Een beschrijving van de essentie van een beroep, op het niveau van een ervaren (vakbekwaam) medewerker; de taken en verantwoordelijkheden die bij een beroep horen, en de ontwikkelingen die hierin verwacht worden.	<p>De essentie van een beroep</p> <ul style="list-style-type: none"> - betreft de typische kenmerken van een beroep - benadrukt de aard van beroeps-uitoefening - benadrukt de context waarbinnen de taken worden uitgeoefend. <p>Ook moet duidelijk zijn wat het beroep in kwestie onderscheidt van andere beroepen.</p> <p>In de zes beroepsprofielen voor de politie zijn, anders dan in sommige beroeps(competentie)profielen voor het mbo en hbo, geen vereiste kennis, houding en vaardigheden opgenomen. Ook zijn de beroepen niet op een kwalificatieniveau ondergebracht.</p>
Bouwsteen	Een bouwsteen is een eenheid van leeruitkomsten en bestaat uit minimaal 1 leeruitkomst (kleinste eenheid). Het gaat om een resultaat (verworven kennis, vaardigheden en houding) dat op zichzelf staat en als zodanig aangetoond kan worden.	
Diploma of certificaat politieonderwijs	Door de minister van Justitie en Veiligheid erkend document waarmee is aangetoond en vastgelegd dat de eigenaar beschikt over de vereiste kennis, houding en vaardigheden die in de bijbehorende kwalificatie zijn beschreven.	

<p>Generieke inzetbaarheid en specifieke inzetbaarheid</p>	<p>Een ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generiek inzetbaar zijn - Specifiek inzetbaar zijn <p>De generieke inzetbare ambtenaar is bekwaam en inzetbaar voor de brede politietaak: opsporing, handhaving en hulpverlening. Hiervoor behaalt de ambtenaar een brede beroepskwalificatie.</p> <p>De specifiek inzetbare ambtenaar is bekwaam en inzetbaar voor specifieke onderdelen van het politiewerk. Hiervoor behaalt de ambtenaar een relatief 'smalle' kwalificatie.</p>	<p>Generieke inzetbaarheid is bijvoorbeeld aan de orde bij de LFNP-vakgebieden GGP en Tactische opsporing.</p> <p>Specifiek inzetbare politiemedewerkers hebben hun expertise buiten de politie opgedaan. Deze expertise zetten ze gericht in voor specifieke onderdelen van het politiewerk. Zij zijn dus ook bekwaam voor specifieke onderdelen van het politiewerk. Dit is bijvoorbeeld mogelijk voor de LFNP-vakgebieden Forensische opsporing en Intelligence.</p> <p>De specifiek inzetbare medewerker is breed bevoegd, maar moet zich onthouden van werkzaamheden buiten het vakgebied waarvan zijn functie onderdeel uitmaakt¹.</p>
<p>Generieke kwalificatie-eisen</p>	<p>In de kwalificatiedossiers politieonderwijs zijn generieke kwalificatie-eisen van toepassing. Voor mbo-kwalificaties betreft dit eisen voor Nederlands, Engels (alleen niveau 4) en rekenen, en loopbaan en burgerschap.</p> <p>Generieke kwalificatie-eisen voor kwalificaties op hoger onderwijsniveau zijn verwoord aan de hand van 'Dublin-descriptoren'. Dit betreft (het toepassen van) kennis en inzicht, oordeelsvorming, communicatie- en leervaardigheden.</p> <p>Deze komen overeen met generieke kwalificatie-eisen in het regulier onderwijs.</p>	<p>Voor Nederlands, Engels en rekenen zijn referentieniveaus ontwikkeld. Alle generieke kwalificatie-eisen zijn vastgelegd in wet- en regelgeving. In verband met de aansluiting van het politieonderwijs op het reguliere onderwijs, wordt deze eisen ook toegepast in de kwalificatiedossiers op mbo- en hoger onderwijsniveau binnen het politieonderwijs.</p>

¹ Meer informatie over specifieke inzetbaarheid is te vinden in het Staatsblad 2018-204

Kerntaak	Een onderscheiden deel van de beroepsuitoefening. Kerntaken zijn kenmerkende werkzaamheden waarop een kwalificatie is gericht. Kerntaken kunnen meer of minder breed zijn geformuleerd en meer of minder deskundigheid vergen.	
Kwalificatie	<p>Wat moet een startbekwaam medewerker kennen, kunnen, willen en durven om aan het werk te kunnen in een politieberoep of -taak, door te kunnen stromen naar vervolgonderwijs en om te kunnen functioneren als burger. De kwalificatie is 'de lat' waaraan de student moet voldoen.</p> <p>De kwalificatie beschrijft de inhoudelijke eisen (het 'wat') waar het onderwijs (examen en opleidingen) zich op moet richten. Dit 'wat' valt onder de ministeriele verantwoordelijkheid.</p>	<p>Een kwalificatie beschrijft de aansluiting van het onderwijs op het werkveld. Een kwalificatie is de inhoudelijke basis voor het ontwikkelen van examens en het opleidingsprogramma (ook curriculum genoemd).</p> <p>Conform geldende wet- en regelgeving stelt de Minister van J&V de kwalificaties voor het politieonderwijs vast.</p>
Kwalificatiebewijs	Een kwalificatiebewijs van het politieonderwijs is een waardepaper, erkend door de minister van Justitie en Veiligheid, dat uitdrukt over welke kennis, houding en vaardigheden de houder van het kwalificatiebewijs beschikt. Er zijn twee soorten kwalificatiebewijzen: diploma's en certificaten.	
Kwalificatiedossier	Een verzameling van kwalificaties die direct met elkaar samenhangen. Deze kunnen geordend zijn naar (werk)context, inhoud en/of niveau.	Een kwalificatiedossier is van toepassing bij modaliteit 1.
Kwalificatiestructuur (KSP)	Stelsel van kwalificaties en kwalificatiedossiers voor politieonderwijs, die onderling samenhangen.	<p>In het politieonderwijs heeft de KSP twee functies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Richting geven aan het politieonderwijs - Verantwoording afleggen aan de Minister van J&V en de samenleving over de bekwaamheden van executieve politiemedewerkers.

Kwalificatievereisten	Het geheel van wat een startbekwaam medewerker moet kennen, kunnen, willen en durven om aan het werk te kunnen in een politiefunctie of -taak ('de lat' waaraan de student moet voldoen).	Kwalificatievereisten zijn van toepassing bij modaliteit 2.
Leeruitkomst	Een meetbaar resultaat van wat de student moet kennen, kunnen, willen en durven, ongeacht de leerroute die de student heeft gevolgd.	- Leeruitkomsten zijn beschrijvingen van de kennis, vaardigheden en attituden, inclusief het beheersingsniveau, dat een student bereikt moet hebben na afronding van het leerproces. - Dit is een manier om een kwalificatie te beschrijven.
LFNP	Het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP). Het LFNP bevat beschrijvingen van functies, bijbehorende werkterreinen, aandachtsgebieden en rollen. De competentie- en opleidingsprofielen vormen integraal onderdeel van het LFNP.	
Startbekwaamheid	De bekwaamheid van een 'starter' in zijn werk.	Een medewerker is startbekwaam als hij net zijn diploma of certificaat heeft behaald. Dit geldt ook voor het vakspecialistisch onderwijs.
Vakbekwaamheid	Vakbekwaam is iemand wanneer hij zijn beroep, functie of taak goed en in de volle breedte beheerst (een ervaren of 'vakvolwassen' medewerker).	Op basis van werkervaring en begeleiding kan een medewerker zich, na het behalen van zijn diploma, verder ontwikkelen richting vakbekwaamheid. Doorgaans heeft een medewerker, na het afronden van een opleiding, ongeveer 10.000 uur of 3 jaar nodig om in zijn werk het niveau van vakbekwaamheid te bereiken.
Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid	Dit betreft één van de zogenaamde descriptoren uit het NLQF (Nederlands Kwalificatieraamwerk) en gaat over - de mate van samenwerking - de mate waarin een startbekwame beroepsbeoefenaar aanspreekbaar is op het eigen handelen en/ of dat van anderen - de mate waarin verantwoordelijkheid gedragen kan	

	worden voor de eigen werk- en studieresultaten en/ of dat van anderen.	
Vorbehouden handeling (wettelijke beroepsbevoegdheden en -vereisten)	Handelingen in het beroep of delen daarvan, waaraan wettelijke eisen zijn gesteld.	<p>In de basiskwalificaties voor het politieonderwijs zijn voorbehouden handelingen die een beginnend politiemedewerker moet uitvoeren, opgenomen. In sommige gevallen moet een politiemedewerker (tijdens of na de basisopleiding) extra gekwalificeerd worden voor bepaalde handelingen.</p> <p>Kwalificaties die op deze voorbehouden handelingen zijn gericht, vallen doorgaans onder modaliteit 2 en zijn opgenomen in de KSP.</p>

2 Context

2.1 Beschrijving werkveld/beroepspraktijk

De Politiewet omschrijft de taak van de politie als volgt:

De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.

De politie is 'waakzaam en dienstbaar' aan de waarden van de rechtsstaat. Deze missie vervult de politie door, afhankelijk van de situatie, gevraagd en ongevraagd te beschermen, te begrenzen of te bekrachtigen. Bij het *beschermen* van mensen gaat het om hun leven, vrijheid en bezittingen. *Begrenzen* betreft het beperken en beëindigen van ongeoorloofd, al dan niet gewelddadig gedrag. *Bekrachtigen* heeft te maken met de ondersteuning van gewenst gedrag en het creëren van structurele samenwerkingsverbanden die de veiligheid bevorderen. De politie is zich bewust van zijn taak en positie in de Nederlandse democratie en van zijn dienende rol in de maatschappij. De politie dient dit op een rechtvaardige manier te doen, in de ogen van een divers publiek.

De politieorganisatie kent drie nauw samenwerkende niveaus: lokaal, regionaal en nationaal. Op al deze niveaus spelen ook de internationale en digitale context een rol, want de ontwikkeling van criminaliteit staat steeds meer onder invloed van digitalisering, mondialisering, internationalisering en netwerkvorming. Het werkveld van de politie is heel breed, van meldkamer tot *high-tech* crime en van tactisch rechercheur tot specialist interventie.

De politie wil haar missie bereiken door:

- vertrouwen te wekken door de wijze waarop zij resultaten bereikt;
- in elke situatie alert en slagvaardig op te treden;
- betrokken en daadkrachtig te helpen, de-escalerend te werken en waar nodig geweld te gebruiken;
- intensief samen te werken met burgers en partners vanuit betrokkenheid, informatie delen en wederkerigheid;
- te leren, te innoveren en te vertrouwen op haar professionals;
- één korps te zijn: van wijk tot wereld, lokaal verankerd en (inter-)nationaal verbonden.

De vier kernwaarden van de politie vormen de basis voor iedereen die er werkt, namelijk integer, betrouwbaar, moedig en verbindend.

De politie in Nederland kent haar positie in een dynamische samenleving en beweegt zich in een snel veranderende omgeving, waarin nieuwe veiligheidsvraagstukken zich in rap tempo aandienen. Dit vraagt om een flexibele organisatie die weet wat zij wil, die vooruitkijkt en die met haar partners koers bepaalt en vasthoudt en weet wat zij kan: 'de politie van overmorgen'. De politie van overmorgen:

- is verbonden met woning, wijk, web en wereld;
- werkt (multidisciplinair) samen in nieuwe veiligheidscoalities, met publieke en private partners, vanuit ieders grootste toegevoegde waarde;
- werkt met *state of the art intelligence* en technologie;
- is actief transparant over wat ze doet en wat niet;
- is een wendbare organisatie met wendbare mensen, die hun talent en vaardigheden blijven ontwikkelen.

2.2 Kern van het beroep

Deze kwalificatie betreft de politieleider op niveau 6. De politieleider geeft leiding aan een vaste groep mensen die werken in wisselende omstandigheden. De politieleider is in staat mensen waardengedreven aan elkaar te verbinden en aan resultaten. Het niveau van de Politieleider hangt samen met span of control, plaatsvervangerschap, operationeel en bestuurlijk afbreukrisico, de complexiteit van opgave en het interne en externe speelveld. De politieleider op niveau 6 kan strategisch beleid tactisch vertalen naar de operatie (tactisch en operationeel verantwoordelijk) voor zijn team. Hij moet hiervoor vanuit leiderschap verbinding kunnen maken met zijn team. De politieleider staat altijd in verbinding met zijn team en zijn omgeving. De politieleider faciliteert een goede uitvoering van zijn medewerkers, kent zijn mensen en hun drijfveren en richt zich op hun voortdurende ontwikkeling. Hij faciliteert de voorwaarden voor een goede samenwerking tussen de verschillende niveaus binnen zowel intern als extern. Hij vervult een voorbeeldfunctie, hij toont niet alleen in woorden maar juist in handelen wat gewenst gedrag is, De politieleider op dit niveau is executief.

De belangrijkste werkzaamheden van de Politieleider op niveau 6 zijn:

- professioneel leidinggeven: sturen en verbinden van team, organisatie en relevante partners ten behoeve van opgevegericht, integraal multidisciplinair samenwerken.
- mensgericht leidinggeven: creëren van een veilige werkomgeving waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen.
- bedrijfskundig leidinggeven: zorgdragen voor een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en integrale sturing op het systeem van mensen en middelen t.b.v. beoogd maatschappelijk effect.
- veranderkundig leidinggeven: zorgdragen voor een organisatie die veerkrachtig en wendbaar is en vormgeven van (organisatie)verandering.

Daarnaast is de politieleider voldoende digitaal vaardig om de eigen functie uit te oefenen in de gedigitaliseerde samenleving.

2.3 Relevantie voor de beroepspraktijk

De kwalificatie Politieleider (niveau 6) is gebaseerd op het beroepsprofiel Politieleider en heeft een link naar diverse functies in het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP).
















2.4 Typerende beroepshouding

Elke politieleider is mens- en vakgericht. Relationele, interactieve vaardigheden zijn belangrijk om vanuit leiderschap verbinding met vakmensen en vakmanschap te kunnen maken, met oog en ruimte voor de kracht van verschillen en voortdurende ontwikkeling. De politieleider is de verbindende schakel tussen de verschillende domeinen in het functiehuis en daarbuiten. De politieleider zorgt voor variatie in samenspel in teams en ook tussen functies, om daarmee te sturen op en bereiken van optimaal resultaat. Hiervoor zorgt de politieleider voor rolduidelijkheid en duidelijke afspraken over het samenspel binnen het eigen team en toont hij moed om af te wijken van de voorgeschreven regels en creëert hij condities om beweging op gang te brengen. De politieleider is in staat zich te verantwoorden op basis van de opgave en toegevoegde waarde en vanuit de kaders van de bedrijfsvoering.

3 Opbouw Kwalificatiestructuur Politieonderwijs

3.1 Kwalificatiestructuur Politieonderwijs

In onderstaande afbeelding is de nieuwe Kwalificatiestructuur Politieonderwijs gevisualiseerd.

Politie-beroep NLQF-niveau	Wijkagent	Politieagent	Rechercheur	Politieleider	Politie-specialist	Politie-ondersteuner
7 Master						
6 Bachelor				Politieleider N6 		
5 Associate Degree						
4						
3						
2						
1						

3.2 Uitsplitsing kerntaken en bouwstenen Politieleider (niveau 6)

Politieleider niveau 6						
<p>Kerntaak: Werken binnen de politieorganisatie Kent en begrijpt de organisatie en werkprocessen van de politieorganisatie en de context (democratie, rechtsstaat) waarbinnen de politie opereert.</p>	<p>Kerntaak: Verkrijgen en verder ontwikkelen van een professionele (beroeps)identiteit Werkt actief aan zijn professionele ontwikkeling en (beroeps)identiteit en kwaliteit, betreft, stimuleert en coacht anderen hierin.</p>	<p>Kerntaak: Rechtmatig handelen bevorderen en bijdragen aan de legitimiteit van de politie Kent het juridisch kader en de bevoegdheden van de politie en partners en kan deze rechtmatig (laten) toepassen. Kan de (maatschappelijke) impact van het politiewerk beoordelen en draagt bij aan de legitimiteit van politiewerk in de samenleving.</p>	<p>Kerntaak: Leidinggeven vanuit een professionele oriëntatie Stuurt en verbindt team, organisatie en partners in het veiligheidsnetwerk ten behoeve van opgavegericht, integraal multidisciplinair samenwerken in gecompliceerde situaties voor de korte en middellange termijn.</p>	<p>Kerntaak: Leidinggeven vanuit mensgerichte oriëntatie Creëert een veilige werkomgeving waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen.</p>	<p>Kerntaak: Leidinggeven vanuit een bedrijfskundige oriëntatie Draagt zorg voor een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en integrale sturing op het systeem van mensen en middelen voor de korte en middellange termijn t.b.v. beoogd maatschappelijk effect.</p>	<p>Kerntaak: Leidinggeven vanuit een verandarkundige oriëntatie Zorgt voor een organisatie die veerkrachtig en verandbaar is. Geeft vorm aan (organisatie)verandering. Stelt veranderaanpakken voor op de korte en middellange termijn op basis van de eisen van de organisatie, samenleving en/of ontwikkelagenda's. Draagt zorg voor implementatie ervan.</p>
<p>Bouwsteen: Weet waar de politie staat Begrijpt de taak en positie van de Nederlandse politie tegen de achtergrond van de Nederlandse democratie, de rechtsstaat en de uitvoerende overheidsorganen. Begrijpt de rol van de politie in de samenleving.</p>	<p>Bouwsteen: Werkt actief aan zijn professionele ontwikkeling en die van anderen Ontwikkelt proactief zijn kennis en vaardigheden. Zoekt actief naar, combineert en analyseert interne en externe ontwikkelingen (wijk, web, wereld). Kan deze risicobewust vertalen naar toepassingen voor de praktijk van de werkomgeving. Kent de kwaliteiten en kennis van collega's, benut deze en initieert uitwisseling met anderen (binnen en buiten de organisatie) om kennis te ontwikkelen, bevorderen en benutten. Stimuleert en coacht anderen hierin.</p>	<p>Bouwsteen: Kent en analyseert het juridisch kader waarbinnen de politie opereert en kan dit toepassen Kent en analyseert systematisch belangrijke en relevante (inter)nationale wet- en regelgeving en protocollen en kan deze toepassen. Onderkent kansen of knelpunten in de uitvoering in relatie tot de bevoegdheden van en samenwerking met ketenpartners.</p>	<p>Bouwsteen: Verwerft een goede (informatie-)positie Verwerft en versterkt een goede (informatie)positie en staat in verbinding met zijn omgeving, zowel intern als extern. Kan vanuit praktijkonderzoek en/of praktijkkennis maatschappelijke, bestuurlijke ontwikkelingen vanuit meervoudig perspectief relateren aan toepassingen voor de politiepraktijk. Kan daarover adviseren in de organisatie (zowel naar de staf, lijn als naar medewerkers).</p>	<p>Bouwsteen: Creëert een veilige werkomgeving waarin openheid, (vanuit meerdere perspectieven) leren en inclusiviteit vorm krijgen Werkt proactief aan de ontwikkeling van, samenhang en dialoog tussen individuele medewerkers, groep en het team.</p>	<p>Bouwsteen: Vertaalt organisatiebeleid naar inrichting en aansturing van de organisatie Volgt ontwikkelingen in de organisatie. Kent de interne stakeholders en benut deze bij het vertalen van beleid naar doelstellingen t.b.v. beoogd maatschappelijk effect. Kan vanuit meervoudig perspectief (investerings)keuzes ten aanzien van mensen en middelen overzien, afwegen, maken en verantwoorden om te komen tot integrale inrichting en aansturing van het organisatieonderdeel.</p>	<p>Bouwsteen: Geeft vorm aan de toekomstgerichte ontwikkeling van het organisatieonderdeel Stimuleert professionals vraagstukken en vernieuwingen te agenderen en beleid vorm te geven. Neemt kennis van en betreft hierbij brede ontwikkelingen in de organisatie. Creëert een wisselwerking en dialoog tussen beleid(smakers) en werkvloer. Geeft vorm aan en beslist mee over (beleids-)ontwikkeling relevant voor het organisatieonderdeel.</p>
<p>Bouwsteen: Weet wat de politie is en doet Kent de brede politiefunctie, het wettelijk kader, de legitimiteit van de politie en het eigen handelen in de samenleving, de hoofdkenmerken en de werkprocessen, systemen en procedures van de politieorganisatie en toont dit in een professionele beroepshouding.</p>	<p>Bouwsteen: Heeft een professionele (beroeps)identiteit, draagt dit uit en stimuleert anderen in hun ontwikkeling Initieert de ontwikkeling van zijn eigen professionele (beroeps)identiteit en fysieke, mentale en morele weerbaarheid, voert hierover de dialoog. Stimuleert en coacht de ontwikkeling van anderen. Is zich bewust van zijn eigen en andere referentiekaders, creëert ruimte voor dialoog over integriteit en divers vakmanschap en vervult daarin een voorbeeldrol.</p>	<p>Bouwsteen: Past bevoegdheden ethisch verantwoord toe en draagt bij aan de legitieme verankering van politiewerk Kan situationeel handelen in maatschappelijke context en stimuleert anderen hierin. Zoekt binnen (nieuwe) wet- en regelgeving naar kansen. Voert het gesprek over interpretatie en vertaling om de toepassing van (discretionaire) bevoegdheden en de legitimiteit van politiewerk te bevorderen. Kan de (maatschappelijke) impact van politiewerk toetsen, evalueren en verantwoorden.</p>	<p>Bouwsteen: Geeft integraal leiding Geeft leiding aan een collectief van medewerkers met gevarieerde en niet-routinematige werkzaamheden. Draagt verantwoordelijkheid voor het aansturen van gecompliceerde processen en verbindt medewerkers. Stelt passende teams samen op basis van behoeften en context. Bevordert het kwaliteitsbewust werken en geeft ruimte voor verantwoorde improvisatie en stuurt op legitimiteit.</p>	<p>Bouwsteen: Draagt verantwoordelijkheid voor het (laten) hanteren van HR- en personeelsinstrumenten Draagt verantwoordelijkheid voor het (laten) hanteren van HR- en personeelsinstrumenten ten behoeve van ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid van medewerkers.</p>	<p>Bouwstenen: Draagt gedelegeerd verantwoordelijkheid voor het behalen van organisatie-doelen Verzamelt en interpreteert relevante gegevens uit de organisatie en speelt hier op in ten behoeve van het leveren en verbeteren van prestaties. Benut de planning en control cyclus (plannen, rapportages, verantwoording) als effectief sturingsinstrument voor het bereiken en bijsturen van organisatie-doelstellingen en beoogd maatschappelijk effect.</p>	<p>Bouwsteen: Zet aan tot verandering Zet mensen aan tot gedragsverandering. Ziet, stimuleert en verbindt goede initiatieven, betreft informele leiders en beïnvloeders. Vertoont voorbeeldgedrag. Schakelt tussen verschillende contexten en groepsdynamische invloeden. Voert de dialoog om daarmee (organisatie)verandering te weeg te brengen.</p>
	<p>Bouwsteen: Werkt systematisch aan de ontwikkeling en kwaliteit van de politieorganisatie, politiewerk, dienstverlening en team Werkt systematisch aan de ontwikkeling en kwaliteit van de politieorganisatie, politiewerk, dienstverlening en team, van binnen naar buiten en andersom. Initieert de implementatie van verbeterde toepassingen voor het team, het organisatieonderdeel en samenwerkingsverbanden.</p>		<p>Bouwsteen: Initieert het (samen)werken en netwerken Initieert en onderhoudt netwerken ter bevordering van multidisciplinaire samenwerking en wederzijds begrip, zowel intern als extern (wijk, web, wereld).</p>	<p>Bouwsteen: Draagt verantwoordelijkheid voor het (laten) beoordelen prestaties van medewerkers Draagt verantwoordelijkheid voor het zowel kwalitatief als kwantitatief (laten) beoordelen van de prestaties van medewerkers. Gaat gericht en waarden gedreven de dialoog aan met medewerkers over hun inzet en resultaten.</p>		
			<p>Bouwsteen: Organiseert evalueren en leren van politiewerk Evalueert en overziet effecten van politiewerk op de organisatie, medewerkers en de samenleving. Vervult daarin een functie tussen beleid en operatie en organiseert de transfer naar leren ten behoeve van de organisatie en vakontwikkeling.</p>			

4 Beschrijving kwalificatie

4.1 Beschrijving kerntaken en onderliggende bouwstenen/leeruitkomsten

Algemene kerntaak

Kerntaak	Werken binnen de politieorganisatie <i>Kent en begrijpt de organisatie en werkprocessen van de politieorganisatie en de context (democratie, Rechtsstaat) waarbinnen de politie opereert.</i>
Context van deze kerntaak	De politie heeft een bijzondere positie in de samenleving en daarmee samenhangende bevoegdheden die voorbehouden zijn aan de politie. Politiefunctionarissen hebben daarmee ook een bijzondere positie in de samenleving. Als iemand gaat werken bij de politie, dan zijn er meerdere vakgebieden, werkterreinen en rollen die iemand kan vervullen. De politiefunctionaris participeert in het veiligheidsdomein en kent daarbinnen (de grenzen van) zijn taken en bevoegdheden. In deze kerntaak ligt de nadruk op kennis, achtergronden en vorming voor het werken binnen de politieorganisatie.
Complexiteit van deze kerntaak	<p>Voor elke politiefunctionaris is het van belang dat hij de dienende en waakzame rol van de politie in de samenleving kent, weet wat het betekent om in de politieorganisatie te werken. Ook is het van groot belang de taak, positie, missie en kernwaarden van de Nederlandse politie in de samenleving en het rechtsbestel te kennen en deze te verbinden met relevante wetgeving en beleidskaders van de politie. De politiefunctionaris moet weten waarom de politie er is en wat de politie mag. Voor de legitimiteit van de politie in de samenleving en het eigen handelen daarin is het o.a. van belang goed op de hoogte te zijn van de wettelijke kaders, de procedures en protocollen en mogelijkheden en grenzen die gelden voor zijn eigen bevoegdheden (wat kan en mag). Het toepassen van deze kennis vereist een grote mate van flexibiliteit. Omdat een situatie of taak veranderlijk van aard kan zijn moet de politiefunctionaris snel kunnen schakelen. Hij moet kennis en vaardigheden kunnen combineren en de werkwijze onderbouwd kunnen aanpassen aan de situatie. De politiefunctionaris moet ook bekend zijn met andere instanties met een toezichthoudende, handhavende en opsporende taak om te weten wat de taakopdracht van de politie is, welke taken/verantwoordelijkheden zijn belegd binnen de politieorganisatie en in het bredere veiligheidsdomein.</p> <p><i>Voor de politiefunctionaris op niveau 6 geldt aanvullend:</i> <i>De politiefunctionaris heeft te maken met aanvullende complexiteit op 'institutioneel gebied'. Hierbij werkt hij enerzijds binnen de organisatie, maar tegelijkertijd werkt hij ook aan de organisatie, door te onderzoeken, kritisch inzicht toe te passen, te analyseren, samenhang te zien en veranderingen voor te stellen.</i></p>

<p>Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak</p>	<p>De politiefunctionaris werkt in een team met collega's. De politiefunctionaris speelt een actieve rol in de samenwerking met burgers en partners in het veiligheidsdomein. In deze omgevingen bouwt en onderhoudt hij actief zijn netwerken. Hij is daarin verantwoordelijk voor zijn eigen werkzaamheden.</p> <p><i>Voor de politiefunctionaris op niveau 6 geldt aanvullend:</i></p> <p><i>De politiefunctionaris werkt samen in wisselende werkomgevingen, o.a. met medewerkers in zijn team, collega's, relevante partners en burgers. Hij draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers. Hij bevordert het vakmanschap, van zichzelf en zijn collega's, binnen de organisatie. Hij analyseert steeds de context waarbinnen de politie opereert. Op basis van deze analyse is hij verantwoordelijk voor het initiëren van de dialoog over de organisatie en de werkprocessen, en formuleert – gevraagd en ongevraagd – adviezen en verbetervoorstellen.</i></p>
<p>Bouwsteen</p>	<p>Weet waar de politie staat</p> <p><i>Begrijpt de taak en positie van de Nederlandse politie tegen de achtergrond van de Nederlandse democratie, de rechtsstaat en de uitvoerende overheidsorganen. Begrijpt de rol van de politie in de samenleving.</i></p>
<p>Leeruitkomst</p>	<p>De politiefunctionaris kan de taken en positie van de Nederlandse politie plaatsen tegen de achtergrond van de Nederlandse democratie en rechtsstaat, de 'brede politiefunctie', recht en veiligheid. Hij kent de hoofdlijnen van de voor de politie relevante wet- en regelgeving en kan dit in zijn werkzaamheden toepassen. Hij heeft inzicht in het onderscheid tussen rechtshandhaving en rechtspleging en begrijpt wat dit voor zijn werk betekent. De politiefunctionaris heeft inzicht in de Nederlandse samenleving, de waarden en normen en hoe deze zich ontwikkelen. Hij kent de relevante wettelijke kaders. De politiefunctionaris kan verschillen en overeenkomsten tussen burgers en politieambtenaren en hun positie in de samenleving benoemen en toelichten. Hij kan dit vertalen naar zijn werk als politiefunctionaris. De politiefunctionaris kan de ketenpartners benoemen waarmee hij samenwerkt en die ook werkzaam zijn in de handhaving, opsporing en hulpverlening.</p> <p><i>Voor de politiefunctionaris op niveau 6 geldt aanvullend:</i></p> <p><i>De politiefunctionaris heeft kritisch inzicht in de taak en positie van de politie, heeft begrip van het spanningsveld dat te maken heeft met die taken en kan daarmee omgaan. Hij kent de politiegeschiedenis, de actuele problemen en uitdagingen van de politie en de fenomenen in de samenleving. Hij onderzoekt en analyseert deze, kan hierop reflecteren en daarover adviseren.</i></p>
<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basis wet- en regelgeving • Bestuursrecht • Organisatie van de politie • Samenwerken in de veiligheidsketen

Bouwsteen	<p>Weet wat de politie is en doet <i>Kent de brede politiefunctie, het wettelijk kader, de legitimiteit van de politie en het eigen handelen in de samenleving, de hoofdkenmerken en de werkprocessen, systemen en procedures van de politieorganisatie en toont dit in een professionele beroepshouding.</i></p>
Leeruitkomst	<p><i>Organisatiedoelen en maatschappelijk effect</i> De politiefunctionaris kent de missie, visie en de kernwaarden van de Nederlandse politie en kan deze verbinden aan het eigen handelen. Hij kent de relevante wetgeving en relevante ontwikkelingen binnen de leidende portefeuilles. Hij kent de formele positie en taakopdracht van de Nederlandse politie en de hoofdkenmerken van de organisatiestructuur en opschaling daarbinnen. Hij kent de politiek-bestuurlijke context van de politie(organisatie) en de relevante overlegstructuren lokaal, regionaal, landelijk en internationaal.</p> <p>Hij begrijpt de begrippen gezag, legitimiteit en vertrouwen in de context van de politieorganisatie en kan uitleggen hoe de missie en kernwaarden door (moeten) werken in de politiepraktijk en kan deze begrippen hanteren in zijn werkzaamheden. Hij heeft inzicht in de veranderingen in de samenleving, de impact daarvan op het politiewerk en het daarmee samenhangende belang van de informatiepositie en informatievaardigheid van de politie.</p> <p><i>Samenwerken binnen de politie</i> De politiefunctionaris heeft kennis van algemene, veelvoorkomende politietaken en kan uitleggen hoe onderscheiden taken onderdeel uitmaken van werkprocessen binnen de politie. Hij kent de politieprocessen, zijn eigen positie daarin en hoe er wordt samengewerkt. Hij heeft kennis van de bevoegdheden van de politie en de eigen inzet. De politiefunctionaris kan de voor hem relevante politiestructuren en procedures benoemen en kan deze hanteren. De politiefunctionaris kan het belang van gestandaardiseerde werkmethoden uitleggen en ook waarom er soms van afgeweken wordt. De politiefunctionaris weet aan wie de politie verantwoording aflegt over het eigen handelen, resultaten en onvoorziene effecten, handelt zelf navolgbaar en legt verantwoording af ten aanzien van het eigen handelen.</p> <p><i>Samenwerken in het veiligheidsdomein</i> De politiefunctionaris toont inzicht in de taken van de verschillende organen in het veiligheidsdomein, de begrenzing van hun taakopdracht en hoe ze elkaar aanvullen. Hij heeft inzicht in de mogelijkheden van een multidisciplinaire aanpak van vraagstukken met deze relevante partijen. Hij kent het belang van samenwerking met partners in het veiligheidsdomein. De politiefunctionaris heeft daarin oog voor de verschillende belangen in de interne en externe samenwerking en kan zich daarbinnen positioneren. Hij heeft zicht op wat politiewerk en politieke samenwerking omvat in termen van vraagstukken, in Nederland en in relatie tot het buitenland en het virtuele domein.</p>

	<p><i>Samenwerken met burgers</i></p> <p>De politiefunctiearis begrijpt de rechtvaardigheidsperceptie en verwachtingen van burgers over de positie en het handelen van de politie daarin. Hij begrijpt dat belangen van burgers verschillen, dat dit inlevingsvermogen en flexibiliteit vraagt van de politie, maar ook een gezaghebbende en weerbare positie</p> <p><u><i>Voor de politiefunctiearis op niveau 6 geldt aanvullend:</i></u></p> <p><i>Van de politiefunctiearis wordt verwacht dat hij met betrekking tot de organisatie kritisch inzicht en kennis en begrip van actuele problemen heeft. Vanuit inzicht in de veranderingen in de samenleving en het beoogde maatschappelijke effect, de impact daarvan op het politiewerk en het daarmee samenhangende belang van de informatiepositie en informatievaardigheid van de politie werkt hij actief aan het verzamelen van kennis. Hij vertaalt dit naar de organisatie en het handelen (ook buiten de organisatie) en werkt daarin samen met collega's en relevante partners. De politiefunctiearis analyseert de taken en de werkprocessen en signaleert beperkingen. Hij werkt actief aan een duurzame, doelgerichte en wederkerige samenwerking in het veiligheidsnetwerk en met burgers door hen te verbinden, te betrekken in uit te voeren acties, te faciliteren en eventuele weerstand weg te nemen. Binnen deze samenwerking representeert de politiefunctiearis de politieorganisatie, heeft hij inzicht in de belangen van anderen en kan hij doelgericht communiceren. Hij vindt hierin de balans tussen regie nemen en zich dienstbaar opstellen naar andere partijen en ten behoeve van andere initiatieven, waarbij steeds het te bereiken effect centraal staat.</i></p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Positionering en persoonlijk leiderschap • Basis wet- en regelgeving • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Samenwerken in de veiligheidsketen • Methodisch werken en kwaliteit(borging)

Breed gemeenschappelijke kerntaken

Kerntaak	Verkrijgen en verder ontwikkelen van een professionele (beroeps)identiteit <i>Werkt actief aan zijn professionele ontwikkeling en (beroeps)identiteit en kwaliteit, betreft, stimuleert en coacht anderen hierin.</i>
Context van deze kerntaak	<p>De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in een wisselende, onvoorspelbare werkomgeving in de context van het werken binnen de politie en de (internationale) samenleving. De professionele beroepsidentiteit is leidend in het denken en handelen van iedereen die onderdeel is van de politieorganisatie. De kracht van de politiefunctionaris is om contacten te leggen, vertrouwen te wekken en vanuit dat vermogen de juiste informatie te verzamelen. Hij relateert deze informatie aan wijk, web en wereld om contextgericht in elke situatie alert en slagvaardig op te kunnen treden. Gevoel voor de situatie en oog voor de persoon zijn daarbij van belang. Zijn vakkennis en inzicht in verschillende leefstijlen, culturen en inclusie (divers vakmanschap) helpen de politiefunctionaris daarbij. De politiefunctionaris draagt zorg voor een samenwerking vanuit betrokkenheid en wederkerigheid, zowel met zijn collega's, relevante partners, als met burgers. De bedoeling in de samenleving en het creëren van maatschappelijk effect staan centraal in de samenwerking. Hij kan hiertoe zowel anderen als zichzelf in positie brengen en houden waarbij hij de balans vindt tussen regie geven en nemen.</p> <p><u>Specifiek voor de politieleider op niveau 6 geldt aanvullend:</u></p> <p><i>De politieleider creëert binnen de politieorganisatie een sfeer waar iedere werknemer de kans krijgt om zijn professionele (beroeps)identiteit optimaal te ontwikkelen en te werken aan de doorontwikkeling van zijn eigen positie en handelen, de kwaliteit van het politiewerk, de politieorganisatie, de dienstverlening en het team. Hij zorgt voor verbinding met en tussen medewerkers. De politieleider werkt in teamverband samen in wisselende werkomgevingen, o.a. met medewerkers in zijn team, collega's relevante partners en burgers. Hij staat daarbij, met hen, in nauw contact en weet ze snel en gericht bij elkaar te brengen op een specifiek thema.</i></p>
Complexiteit van deze kerntaak	<p>De politiefunctionaris voert politie en/of opsporingswerk uit. In de meeste situaties bieden protocollen, procedures en vaste werkwijzen houvast en bescherming in zijn handelen. Daar waar protocollen, procedures of werkwijzen niet of onvoldoende werken neemt hij de professionele ruimte om hier betekenisvol, beargumenteerd en binnen de kaders van de wet op innovatieve en/of creatieve wijze van af te wijken. Indien hij afwijkt van protocollen, procedures en vaste werkwijzen legt hij zijn gedrag, intenties en houding uit.</p> <p>Daarvoor organiseert en stimuleert de politiefunctionaris reflectie op het (eigen) handelen in de praktijk. Hij genereert, verwerkt, analyseert, interpreteert en benut informatie verkregen uit o.a. de samenwerking en reflectie met collega's, relevante partners</p>

	<p>en burgers tot intelligence. De keuze voor een aanpak wordt - naast regelgeving – namelijk ook in hoge mate bepaald door beroepsethiek en reflecterend vermogen.</p> <p>De politiefunctionaris is fysiek, mentaal en moreel weerbaar en wendbaar. Hij is zich bewust van de manier waarop hij naar de wereld kijkt en dat die manier kan verschillen met de manier waarop anderen naar de wereld kijken. Hij benut dit bewustzijn in het omgaan met dilemma's die hij tegenkomt in de wisselende werkomgeving waarbinnen hij zijn werk uitvoert (intern en extern) en in zijn privéleven.</p> <p><u>Specifiek voor de politieleider op niveau 6 geldt aanvullend:</u> <i>De politieleider is zich bewust van zijn verschillende posities in de organisatie (rechtstatelijke positie, informatiepositie en persoonlijke positie) en weet hiermee om te gaan. Hij kan enerzijds opereren in een steeds veranderende omgeving, aan de andere kant kan hij ook zelf verandering in zijn omgeving tot stand brengen. Daarvoor kan hij zijn politieke en bestuurlijke sensitiviteit en positie aanwenden en daarmee het krachtenveld en de (bestuurlijke) processen beïnvloeden. Hij heeft een adaptief vermogen, maar weet ook zijn eigen identiteit overeind te houden. Hij kan daarmee laven in organisatie- en groepsprocessen, kent en benut de (in)formele organisatie en dialoog om persoonlijke en organisatiedoelen te bereiken.</i></p>
<p>Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak</p>	<p>De politiefunctionaris is in zowel stabiele, wisselende en stressvolle situaties verantwoordelijk voor de resultaten van zowel zijn eigen handelen en draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor de resultaten en het handelen van het team waarin hij werkzaam is. Daarnaast is hij ook verantwoordelijk voor zijn eigen functioneren binnen de organisatie, voor zijn eigen deskundigheid en professionele ontwikkeling en draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor het functioneren, deskundigheid en professionele ontwikkeling van anderen. Hij kent en begrijpt de (on)mogelijkheden van zowel zijn eigen handelen en bevoegdheden en kan daarmee omgaan. Ook kent en begrijpt hij de (on)mogelijkheden van zijn collega's in de eenheid en/of (keten)partners. Hij is hierin een voorbeeld voor anderen. Hij neemt verantwoordelijkheid voor de doorontwikkeling van de deskundigheid, vakmanschap en de kwaliteit van werkzaamheden van zichzelf en anderen, door uitwisseling met collega's te initiëren, bijvoorbeeld over dilemma's die hij of zijn collega's tijdens het werk ervaren. Hij spreekt waar nodig anderen aan en is zelf aanspreekbaar. Aan wie de politiefunctionaris verantwoording over zijn werkzaamheden aflegt is afhankelijk van zijn positionering in de politieorganisatie.</p> <p>De politiefunctionaris pakt de ruimte om, in samenwerking met anderen, zijn professionele identiteit te ontwikkelen en te werken aan de doorontwikkeling van de kwaliteit van het politiewerk, de politieorganisatie, de dienstverlening en het team.</p>

Bouwsteen	<p>Werkt actief aan zijn professionele ontwikkeling en die van anderen</p> <p><i>Ontwikkelt proactief zijn kennis en vaardigheden. Zoekt actief naar, combineert en analyseert interne en externe ontwikkelingen (wijk, web, wereld). Kan deze risicobewust vertalen naar toepassingen voor de praktijk van de werkomgeving. Kent de kwaliteiten en kennis van collega's, benut deze en initieert uitwisseling met anderen (binnen en buiten de organisatie) om kennis te ontwikkelen, bevorderen en benutten. Stimuleert en coacht anderen hierin.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politiefunctaris onderkent de waarde van geldende wet- en regelgeving, weet hoe hij deze kan gebruiken in de beroepsuitoefening en kan deze bevorderen en verder ontwikkelen. Hij stelt zich op actieve wijze en vanuit eigen initiatief continu op de hoogte van maatschappelijke, technologische, strategische, beleidsmatige en vakinhoudelijke ontwikkelingen, ontwikkelingen op het gebied van informatisering, globalisering en internationalisering. Ook zorgt hij dat hij blijft op het gebied van nieuwe methodieken en technieken, zoals digitalisering van het werk. Hij is voldoende digitaal vaardig om zijn eigen functie uit te kunnen voeren in de gedigitaliseerde samenleving. Hij brengt naast ontwikkelingen ook nieuwe, veranderende veiligheidssproblematieken in kaart, borgt dit en deelt deze met anderen. Dit doet hij door o.a. gebruik te maken van intelligence, vakliteratuur, relevante (wetenschappelijke) onderzoeken en door (nieuws)bronnen te raadplegen.</p> <p>De politiefunctaris zoekt in samenwerking met collega's en relevante partners actief naar vernieuwingen in digitale mogelijkheden en onderkent de kracht die deze kunnen hebben en de manier waarop deze kunnen doorwerken op veiligheidssproblematieken in de samenleving. Hij kent de (on)mogelijkheden van sociale media. Hij analyseert de verkregen informatie en relateert deze aan wijk, web en wereld. Hij is zich daarbij bewust van het spanningsveld tussen de interne en externe organisatie en tussen de fysieke en digitale wereld. Daarnaast is hij in contact met collega's, partners en burgers (wijk, web, wereld) die hij snel en gericht bij elkaar weet te brengen op een specifiek thema.</p> <p>De politiefunctaris vertaalt nieuwe kennis en inzichten (collectief) naar concrete en betekenisvolle (wetenschappelijke en/of <i>evidence-based</i>) toepassingen en interventies voor de praktijk van de (eigen) werkomgeving of oplossingen voor veiligheidssproblemen die hier spelen. Hij initieert uitwisseling en stimuleert intervisie met collega's en partners om (eigen) kennis- en vakmanschapsonwikkeling te bevorderen en te benutten. Hij is verantwoordelijk voor zijn eigen professionele ontwikkeling en betreft daarbij zijn omgeving en stimuleert anderen in hun professionele ontwikkeling. Hij brengt hiervoor zijn eigen talenten, kwaliteiten en 'ontwikkelpunten' of die van anderen in kaart door vragen te stellen, te reflecteren en feedbacktechnieken toe te passen. Hij kan een voorbeeldrol vervullen. Hij benut communicatie, advies en coaching ter bevordering van het lerend-, onderzoekend-, en denkvermogen van zichzelf en van anderen, binnen en buiten de organisatie.</p>

<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Professioneel en divers vakmanschap • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstrategieën, argumentatieleer • Reflectievermogen en coaching • Positionering en persoonlijk leiderschap • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal) • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek
<p>Vereiste vakkennis (BOK) specifiek voor de politieleider:</p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Methodisch en betekenisvol handelen</i> • <i>Kwaliteit(borging)</i> • <i>Samenwerken in het veiligheidsdomein</i>
<p>Bouwsteen</p>	<p>Heeft een professionele (beroeps)identiteit, draagt dit uit en stimuleert anderen in hun ontwikkeling <i>Initieert de ontwikkeling van zijn eigen professionele (beroeps)identiteit en fysieke, mentale en morele weerbaarheid, voert hierover de dialoog. Stimuleert en coacht de ontwikkeling van anderen. Is zich bewust van zijn eigen en andere referentiekaders, creëert ruimte voor dialoog over integriteit en divers vakmanschap en vervult daarin een voorbeeldrol.</i></p>
<p>Leeruitkomst</p>	<p>De politiefunctionaris heeft een open, nieuwsgierige en onderzoekende houding en beschikt over zelfkennis en –inzicht. Hij weet wie hij is en waar hij voor staat binnen de politieorganisatie en samenleving, binnen zijn specifieke werkomgeving, afdeling of organisatieonderdeel. Hij initieert de ontwikkeling van zijn eigen (unieke) professionele identiteit binnen de politieorganisatie. Hij vormt zich een beeld ten aanzien van het geheel aan waarden, inspiratie en betekenisgeving binnen de politieorganisatie, o.a. door zelfreflectie. Hij is zich bewust van zijn drijfveren, sterktes, zwaktes en beweegredenen en relateert deze aan patronen in zijn werk. De politiefunctionaris kent zijn kwaliteiten, competenties en vaardigheden en zijn voorkeuren. Hij is zich bewust van zijn natuurlijke handelingsrepertoire en voorkeursstijl, hoe zich deze verhoudt tot voorkeursstijlen van anderen en gaat hier bewust mee om.</p>

	<p>De politiefunctionaris ontwikkelt op eigen initiatief zijn fysieke, mentale en morele weerbaarheid en wendbaarheid. Hij is zich bewust van de verwachtingen die burgers van hem hebben als generiek/executief politiemedewerker. Hij heeft kennis en inzicht in verschillende leefstijlen en culturen binnen de samenleving (divers vakmanschap, diversiteit en inclusie) en kan dit inzetten om (operationele) veiligheidsvraagstukken aan te pakken. Hij initieert inhoudelijke dialoog met collega's over goed politiewerk, beroepstaken, werkzaamheden en dilemma's in het werk. Hij houdt rekening met de morele dimensie en dynamiek van de situatie. Hij kan vanuit verschillende perspectieven naar de situatie kijken en maakt een weloverwogen oordeel of stelt deze indien nodig uit. Hij handelt altijd ethisch verantwoord. Hij is hierin een voorbeeld en weet hoe hij anderen moet coachen.</p> <p>De politiefunctionaris creëert en benut kansen om zich optimaal kunnen ontwikkelen tot de politiefunctionaris die hij wil zijn. Hij leert van zijn collega's en relevante partners door vragen te stellen, gevraagd en ongevraagd feedback te geven en te ontvangen en zich kwetsbaar op te stellen.</p> <p><u>Specifiek voor de Politieleider op niveau 6 geldt aanvullend:</u></p> <p><i>De politieleider is zich ervan bewust dat zijn identiteit verschilt van die van zijn collega's en dat deze identiteit continu in ontwikkeling is. Hij draagt zorg voor oprechte verbinding met én tussen medewerkers en stimuleert dat politiefunctionarissen van elkaar leren door vragen te stellen, gevraagd en ongevraagd feedback te geven en te ontvangen en zich kwetsbaar op te stellen. De politieleider zorgt daarmee voor een omgeving waarbinnen zowel hijzelf als zijn medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen tot de politiefunctionaris die zij willen zijn. Hij is hierin zelf een voorbeeld voor zijn collega's. Hij stimuleert en coacht de ontwikkeling van anderen d.m.v. (zelf)reflectie en beoordeling op eigen initiatief. De politieleider neemt waar nodig stelling, draagt dit uit en spreekt zich uit.</i></p>
<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Weerbaarheid en wendbaarheid • Professioneel en divers vakmanschap • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstrategieën, argumentatieleer • Reflectievermogen en coaching • Positionering en persoonlijk leiderschap • Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek

Bouwsteen	<p>Werkt systematisch aan de ontwikkeling en kwaliteit van de politieorganisatie, politiewerk, dienstverlening en team</p> <p><i>Werkt systematisch aan de ontwikkeling en kwaliteit van de politieorganisatie, politiewerk, dienstverlening en team, van binnen naar buiten en andersom. Initieert de implementatie van verbeterde toepassingen voor het team, het organisatieonderdeel en multidisciplinaire samenwerkingsverbanden.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politiefunctionaris draagt zorg voor de doorontwikkeling van de kwaliteit van beroepstaken en werkzaamheden, het politiewerk, de dienstverlening en het functioneren van de politieorganisatie en/of het team vanuit zijn operationele rol binnen het team. Hij is in staat (eigen) ervaringen, observaties en evaluaties om te zetten in persoonlijke effectiviteit en deze te benutten voor kwaliteitsverbetering binnen de organisatie. Hij kan beargumenteerd en doelbewust afwijken van procedures en protocollen, maar blijft binnen de (juridische) kaders. Hij voorziet collega's hierin van feedback en betreft hen in interventies ten behoeve van kwaliteitsverbetering binnen de organisatie.</p> <p>De politiefunctionaris verzamelt en analyseert informatie, initieert en organiseert onder meer ontwikkel- en intervisiegroepen om informatie te delen en klachten en knelpunten in de beroepsuitoefening of werkprocessen te onderzoeken. Daarbij bevordert hij het lerend vermogen van de organisatie door te reflecteren op het methodisch en systematisch handelen van zichzelf en/of anderen. Hij benut de mogelijkheid om te leren van deze reflecties en informatie door oplossingsstrategieën te formuleren om tot concrete voorstellen voor structurele verbeteringen te komen.</p> <p>Hij creëert ruimte om zijn ideeën, verbetervoorstellen of adviezen te delen. Hij kent zichzelf en kan de ander inschatten, daardoor kan hij de ideeën, voorstellen en adviezen zowel mondeling als schriftelijk overtuigend uiteenzetten en onderbouwen. Hij initieert de implementatie van verbetertrajecten voor het team, zijn organisatieonderdeel en multidisciplinaire samenwerkingsverbanden. De politiefunctionaris handelt altijd ten behoeve van de bedoeling in de samenleving en het beoogde maatschappelijk effect.</p>
<i>Vereiste vak kennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Professioneel en divers vakmanschap • Positionering en persoonlijk leiderschap • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstrategieën, argumentatieleer • Reflectievermogen en coaching • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen

	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek • Kwaliteit(borging)
Vereiste vakkennis (BOK) specifiek voor de politieleider	<p><i>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Samenwerken in het veiligheidsdomein</i> • <i>Innovatie</i> • <i>Methodisch en betekenisvol handelen</i>

Kerntaak	<p>Rechtmatig handelen bevorderen en bijdragen aan de legitimiteit van de politie</p> <p><i>Kent het juridisch kader en de bevoegdheden van de politie en partners en kan deze rechtmatig (laten) toepassen. Kan de (maatschappelijke) impact van het politiewerk beoordelen en draagt bij aan de legitimiteit van politiewerk in de samenleving.</i></p>
Context van deze kerntaak	<p>De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in een wisselende werkomgeving in de context van de (internationale) fysieke en digitale samenleving. De huidige samenleving vraagt veel van de politie. De veiligheidsvraagstukken zijn ingewikkeld, de politieke en bestuurlijke omgeving is veeleisend en het publiek is mondig en divers. Voor de politiefunctionaris kan deze omgeving afwijken van wat 'normaal' is en 'vrijblijvend' is. Het geweldsmonopolie – dat bij voorkeur niet hoeft te worden ingezet – verschaft de politie het gezag om op te treden. De politiefunctionaris werkt zowel in voorspelbare als in onvoorspelbare situaties, waarbij hij zijn handelen snel moet kunnen aanpassen en zo nodig doelgericht interventies moet ontwikkelen en (laten) uitvoeren door het (laten) toepassen van bevoegdheden. Naast het toepassen van bevoegdheden is voor hem ook het verlenen van hulp van toepassing. In de context van deze kerntaak zijn de begrippen rechtmatigheid en legitimiteit voor de politiefunctionaris relevant. Rechtmatigheid geeft aan of iets mag volgens de wet (hebben we het goed gedaan?). Legitimiteit gaat erover of het maatschappelijke gezag van de politie door de bevolking ook wordt aanvaard (hebben we het goede gedaan?). Dit is veranderlijk van aard. Politiefunctionarissen op dit niveau hebben een belangrijke rol om de legitimiteit en rechtmatigheid van politieel handelen te toetsen en het ethisch en integer handelen te bevorderen en waar mogelijk op eigen initiatief door te ontwikkelen. Zij nemen daarbij het legaliteitsprincipe in acht en werken aan effectieve en efficiënte interventiestrategieën.</p>
Complexiteit van deze kerntaak	<p>Een politiefunctionaris opereert vanuit een zelfbewuste positie die rust en gezag uitstraalt en is tegelijkertijd 'bewaker' van de norm in de morele ruimte. De politiefunctionaris voert politie- en/of opsporingswerk uit. Daarbij maakt hij rechtmatig gebruik van zijn bevoegdheden door subsidiair en proportioneel te handelen. Hij maakt continu de afweging in zijn handelen (vooraf, tijdens en achteraf) ten opzichte van de bevoegdheden van en de samenwerking met ketenpartners om zijn professioneel handelen te rechtvaardigen in verschillende situaties. Hij adviseert anderen hierin.</p>

	<p>Wanneer de legitimiteit van de politie wordt betwist kan dit doorwerken in zowel het eigen handelen van de politiefunctionaris als dat van zijn collega's. Daarom draagt de politiefunctionaris, in samenwerking met zijn collega's, bij aan de legitimiteit van politie- en opsporingswerk in de samenleving door de maatschappelijke impact van het politie- en opsporingswerk te beoordelen. Hij is zich bewust van de uitzonderlijke positie van de politie en het geweldsmonopolie en tal van wettelijke bevoegdheden waarover de politie beschikt en de impact die het toepassen van deze bevoegdheden kan hebben op de persoonlijke levenssfeer van de betrokken burgers. Hij is zich ervan bewust dat dit geweldsmonopolie met terughoudendheid moet worden toegepast én dat iedereen weet dat het kan worden toegepast. Tegelijk moet de politiefunctionaris continu scherp afgewogen of dit monopolie op gepaste wijze wordt toegepast, of het doel op andere wijze kan worden bereikt. Ook is hij zich bewust van het krachtenveld van verschillende maatschappelijke, organisatorische, professionele en persoonlijke normen.</p> <p><u>Specifiek voor de politieleider op niveau 6 geldt aanvullend:</u></p> <p><i>De politieleider is in staat te opereren in de dynamische omgeving van het veiligheidsdomein. Hij houdt rekening met de (veranderende) politieke en bestuurlijke situatie, ook in heftige en onverwachte incidenten, risicovolle calamiteiten en niet te plannen activiteiten. In (on)verwachte en kritische openbare-orde-situaties moet hij methodisch en systematisch het hoofd bieden aan hectiek en mediadruk. Hij draagt zorg voor bewustzijn bij zijn medewerkers van het geweldsmonopolie van de politie en zorgt voor dialoog en verbinding als het gaat om de verantwoordelijkheden en (morele) dilemma's die dit met zich meebrengt. De politieleider beoordeelt de maatschappelijke impact van het politiewerk, betreft zijn medewerkers hierin en draagt bij aan de legitimiteit van politiewerk in de samenleving.</i></p>
<p>Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak</p>	<p>De politiefunctionaris werkt samen met collega's, relevante partners en burgers. De omvang van het team waarin hij samenwerkt is afhankelijk van zijn positionering in de politieorganisatie. Hij is in zowel stabiele, wisselende en stressvolle situaties verantwoordelijk voor de resultaten van zijn eigen handelen en draagt gedeelde verantwoordelijkheid voor de resultaten van het handelen van het team waarin hij werkzaam is. Hij organiseert reflectie op zijn eigen vakmanschap en handelen en faciliteert het bredere gesprek over vakmanschap, rechtmatigheid en legitimiteit. De politiefunctionaris draagt zorg voor en draagt bij aan de legitimiteit van het politiewerk in de samenleving. Dit doet hij onder meer door het juridisch kader waarbinnen de politie (in samenwerking met ketenpartners) opereert te kennen, te analyseren en het gesprek te initiëren over de interpretatie en vertaling van de toepassing van (discretionaire) bevoegdheden in de politiepraktijk.</p>
<p>Bouwsteen</p>	<p><i>Kent en analyseert het juridisch kader waarbinnen de politie opereert en kan dit toepassen</i></p> <p><i>Kent en analyseert systematisch belangrijke en relevante (inter)nationale wet- en regelgeving en protocollen en kan deze toepassen. Onderkent kansen of knelpunten in de uitvoering in relatie tot de bevoegdheden van en samenwerking met ketenpartners.</i></p>

<p>Leeruitkomst</p>	<p>De politiefunctionaris heeft de RTGP (Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie) toetsen met voldoende resultaat afgelegd. Hij kent de bevoegdheden die hieruit voortvloeien. Hij kent de bevoegdheden die voortvloeien uit zijn aanstelling voor generieke inzetbaarheid in relatie tot de bevoegdheden van zijn collega's en ketenpartners (o.a. BOA's van de gemeente, verschillende OVD's, partners in het SGBO of TGO). Hij kent de begrenzing van deze bevoegdheden, handelt hiernaar en kan vanuit zijn discretionaire bevoegdheid situationeel handelen. Hij analyseert en schakelt tussen (inter)nationale wet- en regelgeving, protocollen en relevante data en/of gebeurtenissen. Hij gaat daarbinnen op zoek naar kansen en knelpunten in het politiewerk dat hijzelf en zijn collega's uitvoeren. Hij legt daarbij voor zichzelf en voor anderen uit hoe deze doorwerken in het politie- en opsporingswerk. Hij onderkent de impact die een situatie kan hebben voor zichzelf, collega's en burgers en kan elke situatie of casus vanuit diverse invalshoeken belichten en beoordelen. Hij weet wat hij wil bereiken in een situatie en binnen zijn bevoegdheden en handelt daarin methodisch.</p> <p>De politiefunctionaris handelt waarden gedreven en vanuit bestuurlijk besef. Hij kent de werkwijze voor handelen als er sprake is van constatering van een strafbaar feit. Hij neemt verantwoordelijkheid voor de op- of afschaling als dit voor de situatie noodzakelijk is. Hij kent de wettelijke kaders (WPG) van de verzameling en verwerking van gegevens en hanteert deze. Hij kan de doelen, vormen, uitgangspunten en vereisten van processen-verbaal uitleggen.</p> <p>De politiefunctionaris neemt vanuit zijn persoonlijke rol verantwoordelijkheid voor zijn eigen handelen en dat van zijn collega's met als doel hiervan te kunnen leren. Hij initieert hierover het gesprek en geeft de ander feedback, ook staat hij ervoor open feedback van anderen te ontvangen.</p>
	<p><i>Specifiek voor de politieleider op niveau 6 geldt aanvullend: De politieleider is in staat op te treden in het publieke domein, indien de situatie daarom vraagt.</i></p>
<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Professioneel en divers vakmanschap • Communicatie • Reflectievermogen en coaching • Staatsinrichting en politiek-bestuurlijke verhoudingen in de democratische rechtstaat • Bevoegdheden van interne en externe partners • Legitimiteit, geweldsmonopolie en morele dilemma's • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal)

	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek
<i>Vereiste vakkennis (BOK) specifiek voor de politieleider niveau 6</i>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> Basis wet- en regelgeving, uit: <ul style="list-style-type: none"> Strafrecht en strafvordering Privaatrecht Bestuursrecht Internationaal recht Arbeidsrecht
Bouwsteen	<p><i>Past bevoegdheden ethisch verantwoord toe en draagt bij aan de legitimiteit van politiewerk</i></p> <p><i>Kan situationeel handelen in maatschappelijke context en stimuleert anderen hierin. Zoekt binnen (nieuwe) wet- en regelgeving naar kansen. Voert het gesprek over interpretatie en vertaling om de toepassing van (discretionaire) bevoegdheden en de legitimiteit van politiewerk te bevorderen. Kan de (maatschappelijke) impact van politiewerk toetsen, evalueren en verantwoorden.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politiefunctionaris opereert methodisch, systematisch en probleemgericht in (on)verwachte situaties in de publieke ruimte (wijk, web, wereld), bijvoorbeeld bij incidenten en handhaving van openbare orde. Hij kent (de grenzen van) zijn basisbevoegdheden, bijzondere opsporingsbevoegdheden en bevoegdheden tot het gebruik van geweldsmiddelen (RTGP). Hij past deze toe binnen de kaders die de (inter)nationale wettelijke voorschriften stellen en kan hier creatief mee omgaan, passend bij de situatie. Hij draagt verantwoordelijkheid voor het onderhouden van zijn inzetbaarheid op het toepassen van deze bevoegdheden (IBT). Om zijn werkzaamheden in (on)verwachte situaties zo optimaal mogelijk uit te kunnen voeren is hij ook in staat om in het publieke domein een aantal basis politiewerkzaamheden uit te voeren.</p> <p>Hij kent een ruim arsenaal aan (dwang)middelen, beredeneert welke het best passend is binnen de situatie (subsidiar en proportioneel) en maakt een verantwoorde keuze, waar nodig in combinatie met zelfverdediging. Hij acteert op het spanningsveld in de samenleving door zich de mogelijke inbreuk op (grond)rechten die deze bevoegdheden met zich meebrengen te realiseren, hij gaat hier ethisch verantwoord mee om en kan anderen hierin voorzien van advies. Hij heeft daarbij niet alleen oog voor de menselijke kracht en de menselijke vermogens, maar ook voor de menselijke kwetsbaarheid. Hij beoordeelt en verantwoordt deze impact en voert hierover het gesprek om legitimiteit van het politiewerk in de samenleving te bevorderen.</p> <p>De politiefunctionaris kan een situatie snel inschatten en creëert rust en overzicht. Hij verkrijgt, verwerkt, analyseert en combineert gegevens en informatie o.a. door gebruik te maken van de informatie uit dossiers, collega's, relevante partners en</p>

	<p>burgers. Hij organiseert het proces op een methodische en systematische wijze om te komen tot een passend plan van aanpak en denkt in scenario's. Hij signaleert en initieert waar nodig actie. Hij weet wat hij en zijn collega's binnen hun bevoegdheden mogen, willen en kunnen bereiken. Hij kan gesprekstechnieken en begeleidingsmethodieken doelgericht toepassen in het omgaan met verschillende doelgroepen waarmee hij in zijn werk te maken krijgt. De politiefunctionaris is in staat zijn oordeel uit (of bij) te stellen en zich neutraal op te stellen. Hij past kennis over verschillende leefstijlen, culturen en inclusie (divers vakmanschap) toe in operationele vraagstukken en handelt ethisch.</p> <p>De politiefunctionaris is breed executief inzetbaar. Hij neemt professionele ruimte door lef te tonen om door te pakken en waar nodig binnen de kaders van de wet beargumenteerd af te wijken van procedures, protocollen en vaste werkwijzen. Hij handelt vanuit de bedoeling van de wet- en regelgeving. Hij houdt daarbij rekening met de ernst van de situatie.</p> <p>De politiefunctionaris verantwoordt zowel zijn eigen handelen als dat van zijn collega's door dit toe te lichten en te onderbouwen. Hij kan verbaliseren en is in staat mondelinge en schriftelijke rapportages over acties, waarnemingen en gebeurtenissen conform wettelijke eisen vast te leggen in de politiestructuren (waar nodig in een proces-verbaal) en zorgt ervoor dat de relevante info beschikbaar wordt gesteld voor collega's. Hij geeft gevraagd en ongevraagd feedback op de rapportages van zijn collega's. Hij reflecteert op zijn eigen handelen en dat van zijn collega's, formuleert verbeterpunten en zet verbetertrajecten in gang.</p>
	<p><u>Specifiek voor de politieleider op niveau 6 geldt aanvullend:</u> <i>De politieleider denkt na over handelingsopties en is hierover in dialoog met zijn medewerkers. Hij stimuleert anderen na te denken over relevant handelen, wat daarvoor nodig is en wie daarin het beste welke bijdrage kan leveren. Hij vertoont voorbeeldgedrag in het actief aanbieden van deze handelingsopties, in het tonen van empathie, duidelijk zijn, verwachtingen controleren en samenwerken met collega's en relevante partners.</i></p>
<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Weerbaarheid en wendbaarheid • Professioneel en divers vakmanschap • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstrategieën, argumentatieleer • Bevoegdheden van interne en externe partners • Staatsinrichting en politiek-bestuurlijke verhoudingen in de democratische rechtstaat • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal)

	<ul style="list-style-type: none"> • Legitimiteit, geweldsmonopolie en morele dilemma's • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek • Maatschappelijke, politieke en bestuurlijke context van politiewerk
Vereiste vakkennis (BOK) specifiek voor de politieleider niveau 6	<p><i>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Basis wet- en regelgeving, uit:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Strafrecht en strafvordering</i> ○ <i>Privaatrecht</i> ○ <i>Bestuursrecht</i> ○ <i>Internationaal recht</i> ○ <i>Arbeidsrecht</i> • <i>Integraal werken</i> • <i>Houding en gedrag</i>

Specifieke kerntaken

Kerntaak	Leidinggeven vanuit een professionele oriëntatie
	<p><i>Stuurt en verbindt team, organisatie en partners in het veiligheidsnetwerk ten behoeve van opgavegericht, integraal multidisciplinair samenwerken in gecompliceerde situaties voor de korte en middellange termijn.</i></p>
Context van deze kerntaak	<p>In deze kerntaak zijn vraagstukken of opgaven in de wisselende 'buitenwereld' (wijk, web en wereld) het vertrekpunt voor het leidinggeven aan een collectief van medewerkers met gevarieerde en niet-routinematige werkzaamheden. De praktijk van de politieleider bij de politie kenmerkt zich door het moeten omgaan met een verscheidenheid aan vraagstukken, die deels van voorspelbare aard zijn, deels onvoorspelbaar, verschillen naar complexiteit en urgentie, verschillen naar betrokkenen (intern en extern) en ernst of mogelijke schadelijkheid. De contexten waarbinnen gehandeld moet worden verschillen: van (delen van) het eigen team, de eigen organisatie tot externe partners en bondgenoten. Van belang bij het werken aan vraagstukken is het verkrijgen en verwerken van interne als externe informatie, initiëren van (samen)werken en netwerken én het daarmee versterken van de eigen (informatie)positie, die van de organisatie en het bijdragen aan het beoogde maatschappelijke effect. Positionering en legitimering zijn belangrijke punten voor de politieleider. Het waardengedreven mensen verbinden aan resultaten is de norm, waarbij professionele standaarden en protocollen helpend kunnen zijn maar er ook aandacht is voor professionele ruimte. Het aanpakken van vraagstukken of opgaven gaat hand in hand met het leren van individuen en groepen. In verbinding staan met mensen en mensen in hun kracht zetten, maar ook steeds kritisch evalueren van het werk, daarvan leren en verbeteren, maakt de PDCA-cirkel rond.</p>

<p>Complexiteit van deze kerntaak</p>	<p>De politieleider wordt geconfronteerd met een grote verscheidenheid aan situaties en vraagstukken, waarin gevraagd wordt beslissingen te nemen, cq te handelen. Die verscheidenheid zit hem zowel in de aard, complexiteit als reikwijdte en raakt aan verschillende contexten. De politieleider moet beslissingen kunnen en durven te nemen binnen contexten waarin niet altijd volledig zicht bestaat op wat er nou waarom aan de hand is. En waarin 'oplossingen' ook niet altijd gegeven zijn. Beslissingen zijn vaak van invloed op werk en leven van mensen binnen en/of buiten de organisatie. Goed leidinggeven in deze situaties vraagt, naast zicht op eigen mogelijkheden en beperkingen, om goed inzicht in kenmerken van en dynamiek binnen de contexten waarbinnen gehandeld moet worden. Het gaat dan onder andere om de uitwerking van inrichtings- en organisatieprincipes op de manieren van werken en samenwerken, omgaan met de druk van alledag en om positionering binnen en buiten en de samenhang daartussen. Het gaat om de vraag wat medewerkers motiveert en waarom, wat en hoe de politieleider daaraan kan bijdragen ten behoeve van een optimaal functioneren. Daarnaast begeeft de politieleider zich in een politiek-bestuurlijke context en in een gezags- en samenwerkingsrelatie met het OM en kan hij zich hiertoe verhouden. De politieleider weet hoe de interne en externe lijnen lopen en kan strategisch beleid tactisch vertalen naar de operatie voor zijn team, waarvoor hij tactisch en operationeel verantwoordelijk is.</p>
<p>Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak</p>	<p>De politieleider werkt samen in wisselende werkomgevingen, met medewerkers/collega's, gelijken, leidinggevend en of specialistische collega's, relevante partners en burgers. Hij faciliteert de voorwaarden voor een goede samenwerking tussen de verschillende niveaus intern en extern. Hij draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers. Hij stuurt gecompliceerde vraagstukken of opgaven aan - soms kort cyclisch, soms structureel -, draagt hiervoor gedeelde verantwoordelijkheid en neemt beslissingen in een meestal voorspelbaar, maar soms ook onvoorspelbaar speelveld. De politieleider draagt de verantwoordelijkheid om zijn eigen professionele ontwikkeling en die van zijn medewerkers te managen. De politieleider verzamelt en interpreteert relevante gegevens over het professioneel handelen van zichzelf en zijn team en reflecteert op hoe hij zijn team managet. Hij is kritisch op hoe zijn medewerkers motiveert, doelen stelt, verantwoordelijkheid delegeert, maar ook neemt en draagt en hoe effectief hij communiceert. Hierin combineert hij sociaal-maatschappelijk, beroepsmatige, wetenschappelijke en ethische aspecten en weegt deze af.</p>
<p><i>Bouwsteen</i></p>	<p>Verwerft een goede (informatie-)positie <i>Verwerft en versterkt een goede (informatie)positie en staat in verbinding met zijn omgeving, zowel intern als extern. Kan vanuit praktijkonderzoek en/of praktijkkennis maatschappelijke, bestuurlijke ontwikkelingen vanuit meervoudig perspectief relateren aan toepassingen voor de politiepraktijk. Kan daarover adviseren in de organisatie (zowel naar de staf, lijn als naar medewerkers).</i></p>
<p><i>Leeruitkomst</i></p>	<p>De politieleider heeft een nieuwsgierige en onderzoekende houding. De politieleider onderzoekt gecompliceerde vraagstukken vanuit een meervoudig perspectief, interpreteert dit en handelt hiernaar. Hij onderkent relevante (inter-)nationale politiek-bestuurlijke ontwikkelingen en kan daarop anticiperen. Hij verwerft relevante gegevens en informatie (zelf of door anderen verkregen) over zijn 'omgeving', zowel binnen als buiten. Hij geeft betekenis aan ontwikkelingen m.b.t. de veiligheidsbeleving</p>

	<p>van burgers en gebiedsgebonden politiezorg, maatschappelijke en/of bestuurlijke ontwikkelingen, evaluaties van projecten, maar ook interne onderzoeksproducten. De politieleider initieert onderzoek naar aanleiding van actuele dan wel verwachte problematiek in/op het werkgebied, stuurt op het formuleren van passende vraagstellingen, de totstandkoming en uitvoering van onderzoek en draagt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de door hem geïnitieerde onderzoeken en de vertaling ervan naar de operatie. In andere gevallen draagt de politieleider de verantwoordelijkheid voor het bepalen van consequenties van uitgevoerd onderzoek voor zijn organisatieonderdeel. De politieleider beschikt zelf over de kennis en vaardigheden van praktijkgericht onderzoek en analyse vanuit een meervoudig perspectief. Hij combineert deze informatie, relateert dit aan toepassingen voor de politiepraktijk en duidt dit in het licht van het instrumentarium en de activiteiten die in zijn organisatieonderdeel worden ingezet. De politieleider geeft (praktische) betekenis aan de resultaten en gebruikt dit mede als basis voor gedegen en rechtvaardige besluitvorming. Hij deelt de ingewonnen informatie en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan beleidsbepalers en leidinggevendenden over (de effecten van) beleid op operationeel politiewerk.</p>
Vereiste vakkennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Bevoegdheden van interne en externe partners Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Ontwikkeling in wijk, web en wereld • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Persoonlijke effectiviteit • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek • Innovatie • Kwaliteits(borging)
Bouwsteen	<p>Geeft integraal leiding</p> <p><i>Geeft leiding aan een collectief van medewerkers met gevarieerde en niet-routinematige werkzaamheden. Draagt verantwoordelijkheid voor het aansturen van gecompliceerde processen en verbindt medewerkers. Stelt passende teams samen op basis van behoeften en context. Bevordert het kwaliteitsbewust werken en geeft ruimte voor verantwoorde improvisatie en stuurt op legitimiteit.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politieleider geeft leiding aan een team van uitvoerende medewerkers en specialisten met gevarieerde, gecompliceerde maar enigszins voorspelbare werkzaamheden. Hij stimuleert – binnen de kaders van legitimiteit - autonomie van zijn medewerkers, draagt zorg voor verbinding en professionele ruimte en geeft ruimte aan verantwoorde improvisatie. Hij bespreekt met mensen</p>

	<p>wat zij nodig hebben om goed te kunnen functioneren of te excelleren en faciliteert dit. De politieleider analyseert gemaakte keuzes en bewaakt de kwaliteit van politiewerk.</p> <p>De politieleider onderkent relevante (inter)nationale politiek-bestuurlijke ontwikkelingen en kan daarop samen met zijn team anticiperen. Hij organiseert de capaciteit die nodig is voor de opgave. Hij verbindt medewerkers waarden gedreven aan resultaten en bouwt daarmee (verder) aan zijn team. In dialoog met medewerkers stelt hij een samenhangende operationele planning op en vormt hij (multidisciplinaire) teams, passend bij de behoeften en context. De politieleider identificeert samen met medewerkers de verschillende talenten en kennisgebieden. Hij bouwt aan allianties en verbindt mensen om vanuit collectiviteit, lenigheid en flexibiliteit de opdracht zo optimaal mogelijk te kunnen vervullen. Hij is in staat verder te denken dan zijn eigen vakgebied of organisatieonderdeel en overziet de toegevoegde waarde van zijn afdeling/team in het grotere geheel. Hij staat in nauw contact met andere organisatieonderdelen en vakgebieden en weet deze te benutten ten behoeve van de werkzaamheden. De politieleider speelt in op het aansturen van onvoorspelbare processen. Hij is flexibel en sensitief en kan acteren en besluiten onder druk. Hij is bekend met de processen van escalatie en varianten van opschaling en past deze toe passend bij de situatie. De politieleider kan vanuit verschillende functierollen denken en handelen (bv. opdrachtgever, opdrachtnemer, coach, spreekbuis, beleidsuitvoerder etc) en kan deze rollen in zichzelf verenigen. Hij is bewust bezig met de professionaliteit van zijn mensen en de organisatie, draagt zorgt voor professionele handelingsruimte, maar stuurt daarbij altijd op legitimiteit en navolgbaarheid van het handelen.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Basis wet- en regelgeving, uit: <ul style="list-style-type: none"> ○ Strafrecht en strafvordering ○ Privaatrecht ○ Bestuursrecht ○ Internationaal recht ○ Arbeidsrecht • Bevoegdheden van interne en externe partners • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Organisatie van de gebiedsgebonden werk • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal) • Maatschappelijke, politieke en bestuurlijke context van politiewerk Ontwikkelingen in wijk, web en wereld

	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische, tactische en operationele interventie strategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën Integraal werken • Persoonlijke effectiviteit • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Methodisch en betekenisvol handelen • Houding en gedrag • Leiderschap en leidinggeven • Bedrijfsvoering (richten, inrichten en verrichten) • (Team)ontwikkeling
Bouwsteen	<p>Initieert het (samen)werken en netwerken</p> <p><i>Initieert en onderhoudt netwerken ter bevordering van multidisciplinaire samenwerking en wederzijds begrip, zowel intern als extern (wijk, web, wereld).</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>Vanuit verbinding van de operatie aan de strategie gaat de politieleider op zoek naar nieuwe/passende of benut bestaande samenwerkingspartners of bondgenoten in het veiligheidsnetwerk. Hij benadert gericht deze partijen, gaat nieuwe allianties aan of versterkt bestaande allianties in wijk, web en wereld. De politieleider analyseert het interne en externe krachtenveld en ontwikkelt een gevoel voor zijn netwerk. Hij overziet het krachtenveld, weet waar relevante spelers zich bevinden en hoe hij deze kan inzetten voor zijn opgave. Hij heeft en houdt zicht op en toont begrip voor ieders belangen en doelen en zoekt naar gemeenschappelijkheid. De politieleider zet hiervoor doelbewust de gangbare communicatie- en gesprekstechnieken in, is sociaal vaardig en toont inlevingsvermogen. Hij legt snel verbanden.</p> <p>Met relevante partijen, zowel intern als extern, zowel fysiek als digitaal, nationaal en soms ook internationaal, bouwt de politieleider volgens beproefde sociale netwerkstrategieën een relatie op, om invulling en uitvoering te geven aan en verwachtingen te managen ten behoeve van een gezamenlijke aanpak van gecompliceerde problemen in het veiligheidsdomein. Hij staat in nauw contact met hen en staat open voor signalen vanuit de netwerken. Hij toont politiek-bestuurlijk sensitiviteit. Hij kan zijn oordeel uitstellen, zich in anderen verplaatsen en toont inlevingsvermogen. Hij kan zijn eigen positie en invloed in deze netwerken aanwenden en strategisch inzetten bij het (bestuurlijk) agenderen van (politie)zaken. Hij overtuigt en adviseert partijen en beargumenteert daarbij duidelijk zijn standpunt.</p> <p>De politieleider zorgt voor verbinding en wederkerige samenwerking in het team en daarbuiten en maakt daarover afspraken met staf en lijn, specialisten en externen. Hij zorgt voor samenhang en houdt overzicht over alle activiteiten rondom probleemgericht werken, zowel intern als extern. De politieleider initieert het multidisciplinair (samen)werken ten behoeve van de aanpak van veiligheidsproblematiek in wijk, web en wereld. Hij heeft overzicht, voert regie op de processen en onderhoudt</p>

	<p>contacten met anderen. Hij bevroegt, coördineert en coacht de werkzaamheden van zijn eigen medewerkers en andere betrokkenen en organiseert samenwerking tussen diverse partners in het veiligheidsnetwerk. Hij bewaakt en monitort de kwaliteit, volgens afgesproken richtlijnen en bespreekt dit met betrokkenen uit het netwerk/de keten.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Positionering en persoonlijk leiderschap • Bevoegdheden van interne en externe partners Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal)Maatschappelijke, politieke en bestuurlijke context van politiewerk Ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Strategische, tactische en operationele interventie strategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën Integraal werken Samenwerken in het veiligheidsdomein • Houding en gedrag
<i>Bouwsteen</i>	<p><i>Organiseert evalueren en leren van politiewerk</i> <i>Evalueert en overziet effecten van politiewerk op de organisatie, medewerkers en de samenleving. Vervult daarin een functie tussen beleid en operatie en organiseert de transfer naar leren ten behoeve van de organisatie en vakontwikkeling.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider verzamelt en analyseert doelgericht gegevens en informatie, waarmee hij een compleet beeld van de aanpak van (gecompliceerde) veiligheidsproblematiek, de dienstverlening, het functioneren en de resultaten van het team en het functioneren van ketenpartners vormt. Hij verzamelt zelf gegevens en informatie of geeft opdracht voor het aanleveren daarvan. Hij vraagt feedback en reflecties van betrokkenen, zowel intern als extern. De politieleider duidt gegevens en informatie over resultaten en de effectiviteit van de aanpak, kan analyses lezen en begrijpen en trekt vervolgens conclusies waarbij hij de effecten van politiewerk op individuele medewerkers, het team, de organisatie en de samenleving overziet. De politieleider leidt daaruit onder meer van af hoe het team functioneert en hoe de samenwerking met ketenpartners verloopt.</p> <p>De politieleider bevordert daarbij het lerend vermogen van de organisatie door te reflecteren op het methodisch en systematisch handelen van zichzelf en/of anderen. Hij evalueert de gekozen aanpak kritisch, met collega's, ketenpartners en op basis van relevante (bestuurlijke) rapportages. De politieleider organiseert voor individuele medewerkers, groepen en teams de transfer van deze gegevens naar leren ten behoeve van vakontwikkeling van individuen, professionaliteit van groepen en teams en een beter functioneren van de organisatie. Hij benut de mogelijkheid om te leren van deze evaluaties. De politieleider denkt samen met betrokkenen na over oplossingsstrategieën of (structurele) verbetering van resultaten. De politieleider bespreekt en/of stelt verbeteringen voor. Hij vertaalt dit naar de operatie, pleegt in overleg met het team en/of de partners interventies of onderneemt waar nodig actie. De politieleider maakt vervolgspraken en stuurt op goede vastlegging.</p>

	Hij communiceert effecten van politiewerk doelgericht met relevante betrokkenen en rapporteert bevindingen en bijzonderheden binnen en buiten de organisatie. De politieleider kan daarbij omgaan met de invloed en druk van (sociale) media. De politieleider vervult daarin een functie tussen beleid en operatie en kan ook optreden als woordvoerder van de organisatie.
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professioneel en divers vakmanschap • Communicatie • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstrategieën, argumentatieleer • Reflectievermogen en coaching • Legitimiteit, geweldsmonopolie en morele dilemma's Maatschappelijke, politieke en bestuurlijke context van politiewerk Politiek-bestuurlijke strategieën Strategische, tactische en operationele interventie strategieën • Integraal werken • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek • Innovatie • Methodisch en betekenisvol handelen • Kwaliteits(borging)

Kerntaak	Leidinggeven vanuit een mensgerichte oriëntatie <i>Creëert een veilige werkomgeving waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen.</i>
Context van deze kerntaak	De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in de wisselende werkomgeving van de politieorganisatie. In de politieorganisatie werken veel verschillende mensen met uiteenlopende talenten en achtergronden. Daarom is aandacht voor thema's als diversiteit, inclusie en divers vakmanschap van belang. Iedere collega doet ertoe. De politieleider bouwt aan veilige, competente en effectieve teams, waarin openheid, leren en inclusiviteit optimaal vorm krijgen. Dit doet hij met oog voor de verscheidenheid van individuen en ieders toegevoegde waarde. Hiervoor is het randvoorwaardelijk dat hij in verbinding staat met zijn medewerkers, ieder individu maar ook als groep. Hij stimuleert hun ontwikkeling en functioneren als individu, groep of team. De politieleider voert de dialoog. De politieleider draagt zorg voor de juiste randvoorwaarden op het gebied van ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid. Daarmee kunnen zijn medewerkers hun werk als politiemens goed uitvoeren in een steeds veranderende samenleving en op verschillende levels, zowel intern en extern (wijk, web, wereld en de samenhang daartussen).
Complexiteit van deze kerntaak	Alle medewerkers binnen de politieorganisatie moeten zich veilig en gewaardeerd voelen. Tegelijkertijd moet iedereen zich kunnen onderscheiden in het vak met hun talent en hun unieke toegevoegde waarde en wil men ondersteund worden bij het

	<p>optimaal benutten hiervan. De politieleider moet in staat zijn te zorgen voor echte connectie met medewerkers, om hun unieke talenten en vakmanschap optimaal te kunnen inzetten. Hij draagt zorg voor een omgeving waarin zij zich vrij voelen om kritisch mee te denken en hun individuele maar ook collectieve professionaliteit op waarde geschat wordt. Tegelijkertijd vergt politiewerk in teams uniformiteit, sterke onderlinge verbondenheid en actiegerichtheid. Voor de leidinggevende is het de uitdaging evenwicht te brengen in het werken in teams en dat individuele medewerkers zichzelf kunnen zijn. Sturen op resultaat mag de aandacht voor sociale veiligheid en omgangsvormen niet overschaduwen. Van de politieleider wordt gevraagd dat hij met een brede variëteit aan politiemensen kan omgaan, hen als professional én als mens waardeert en hen samenbrengt en verbindt als groep of als team.</p>
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	<p>De politieleider werkt samen in onbekende, wisselende werkomgevingen (ook internationaal), met medewerkers in zijn team, collega's, relevante partners en burgers. De politieleider heeft de verantwoordelijkheid het beste uit zichzelf en zijn mensen te halen. Hij heeft het vermogen zich kwetsbaar op te stellen, en draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en staat voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers. De politieleider geeft leiding aan en is verantwoordelijk voor medewerkers die in stabiele, maar ook stressvolle situaties kunnen belanden. Hij is verantwoordelijk voor hun welbevinden, functioneren en handelen en neemt beslissingen in dit soms onvoorspelbare speelveld. De politieleider is een voorbeeld voor anderen, een vraagbaak en een vertrouwenspersoon. Hij staat open voor andermans opinie en bouwt samen met zijn medewerkers aan een werkomgeving waarin openheid en leren van en met elkaar vorm krijgt. De politieleider brengt de mogelijkheden, kwaliteiten en toegevoegde waarde van individuen, groepen of teams in kaart en neemt de verantwoordelijkheid op zich om hun professionele ontwikkeling te managen.</p>
<i>Bouwsteen</i>	<p><i>Creëert een veilige werkomgeving waarin openheid (vanuit meerdere perspectieven), leren en inclusiviteit vorm krijgen</i> <i>Werkt proactief aan de ontwikkeling van, samenhang en dialoog tussen individuele medewerkers, groep en het team.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider zorgt voor een sociaal veilig werkklimaat, waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen. Hij creëert de juiste randvoorwaarden voor sociaal veilige omgeving waarin iedereen - ongeacht welk persoonskenmerk dan ook - kan meedoen. De politieleider werkt actief aan verbinding met en tussen zijn medewerkers. De politieleider laat zichzelf zien en stelt zich benaderbaar en kwetsbaar op. Hij communiceert zelf open over bepaalde verwachtingen, normen en waarden ten aanzien van openheid, leren van én met elkaar en inclusiviteit en geeft daarbij het goede voorbeeld. Belangrijk hierbij is dat de politieleider waarden bespreekbaar maakt, met individuen, groepen en teams. Hij is duidelijk over gewenste ethiek en richtlijnen vanuit de organisatie en heeft steeds in beeld hoe het met het individuen groepen of het team is gesteld is ten aanzien van de verwachtingen, normen en waarden. Hij werkt actief aan de ontwikkeling van en samenhang tussen medewerkers, groepen en team door met hen de dialoog te voeren over verschillende maatschappelijke en ethische kwesties en sociaal-maatschappelijk, beroepsmatige, wetenschappelijke en ethische aspecten afwegen. De politieleider stimuleert talent in zijn team en stimuleert dat medewerkers vanuit meerdere perspectieven kunnen leren en ontwikkelen. Hij is steeds kritisch op hoe hij zelf zijn medewerkers</p>

	<p> motiveert, doelen stelt, verantwoordelijkheid delegeert, maar ook neemt en draagt en hoe effectief hij communiceert. De politieleider gaat conflicten niet uit de weg, en – waar nodig - bemiddelt hij onpartijdig. De politieleider verzamelt en interpreteert relevante gegevens om te beoordelen hoe veilig, open en inclusief de werkomgeving is. Hij houdt medewerkers een spiegel voor en stelt gewetensvragen. Hij vraagt feedback, monitort ontwikkelingen en kaart onderwerpen of problematiek aan, indien gewenst betreft hij specialisten.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professioneel en divers vakmanschap • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstrategieën, argumentatieleer • Reflectievermogen en coaching • Methodisch en betekenisvol handelen • Leiderschap en leidinggeven • Houding en gedrag • (Team)ontwikkeling
<i>Bouwsteen</i>	<p><i>Draagt verantwoordelijkheid voor het (laten) hanteren van HR- en personeelsinstrumenten</i> <i>Draagt verantwoordelijkheid voor het (laten) hanteren van HR- en personeelsinstrumenten ten behoeve van ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid van medewerkers.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>Het team als geheel moet competent zijn om goed politiewerk te leveren, passend bij de opgave. De politieleider kan (laten) inventariseren welke mix van competenties binnen het team nodig is in relatie tot de context en de specifieke (veiligheids-) vraagstukken van het team. De politieleider staat in verbinding met zijn team en kan de 'staat' en de samenhang van het team, groepen of individuen (specifieke aandachts-, ontwikkel- of knelpunten) in beeld (laten) brengen, in relatie tot thema's als persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid. Hij onderkent en benut de diversiteit in de mogelijkheden, wensen en behoeften van zijn medewerkers en stuurt waar nodig bij. De inzet van HR- en personeelsinstrumenten kunnen hem helpen het functioneren en presteren van zijn medewerkers te volgen, verbeteren en beoordelen. De politieleider kan deze daarvoor doelmatig (laten) inzetten.</p> <p>Hij stelt in dialoog met zijn team periodiek een HRM-beleidsplan op of delegeert dit en beschrijft de gewenste ontwikkeling en aandachts- en knelpunten van zijn team als geheel en als optelsom van individuen (zowel kwalitatief als kwantitatief). Op basis van de input van zijn team creëert hij mogelijkheden voor het team door zijn positie en invloed te gebruiken en draagt verantwoordelijkheid.</p>

	<p>De politieleider sluit aan bij de wensen en behoeften op de werkvloer, werkt actief aan het waarderen en (laten) equiperen van zijn medewerkers. Hij stuurt bij (functionerings-)problemen waar nodig bij en zorgt voor begrenzing en/of follow-up als hij dat noodzakelijk acht. Hij bevordert professionele ruimte en vakvolwassenheid van medewerkers. Hij stimuleert persoonlijke ontwikkeling en professionalisering van het team, ondersteunt teamleden bij hun ontwikkelingsrichting en creëert ruimte voor intervisie en begeleiding. Hij staat in nauw contact met zijn medewerkers en monitort welbevinden, ziekte en verzuim. De politieleider stimuleert actief het geven van feedback vervult hierin een voorbeeld voor anderen en staat hier zelf ook voor open. De politieleider organiseert werkoverleg met individuen, groepen of team waarin aandacht is voor ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid.</p>
Vereiste vakkennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professioneel en divers vakmanschap • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Leervermogen: o.a. kennis van reflectiemodellen, leerstrategieën, argumentatieleer • Reflectievermogen en coaching • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Methodisch en betekenisvol handelen • Leiderschap en leidinggeven • Houding en gedrag • (Team)ontwikkeling • HR-en personeelsinstrumenten
Bouwsteen	<p><i>Draagt verantwoordelijkheid voor het (laten) beoordelen prestaties van medewerkers</i> <i>Draagt verantwoordelijkheid voor het zowel kwalitatief als kwantitatief (laten) beoordelen van de prestaties van medewerkers. Gaat gericht en waarden gedreven de dialoog aan met medewerkers over hun inzet en resultaten.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politieleider vertaalt afdelingsdoelstellingen naar individuele doelstellingen voor medewerkers, waarin wordt afgesproken wat van medewerkers verwacht wordt, wat beoogde resultaten zouden moeten zijn en welke ontwikkeling daarbij hoort of wordt verwacht. De politieleider kan op basis van richtlijnen binnen de organisatie (laten) duiden wat goed functioneren is en kan beoogde prestaties (zowel kwantitatief als kwalitatief) (laten) vastleggen, ook in het licht van het beoogde maatschappelijke effect. De politieleider maakt het functioneren bespreekbaar en voert voorgangsgesprekken met individuele teamleden (of delegeert dit) om gestelde doelen te bewaken, evalueren en soms te herzien. Hij kan steeds gericht en waardengedreven de dialoog aan (laten) gaan met medewerkers over hun inzet, resultaten en hun bijdrage aan de maatschappelijke opdracht. Hij maakt dit bespreekbaar en onderbouwt met behulp van feedbacktechnieken wat hij ziet en hoort. Ook bij de periodieke beoordeling brengt de politieleider duidelijk over wat zijn beoordeling van medewerkers is en beargumenteert hoe hij tot dit</p>

	oordeel is gekomen. Als hij dit delegeert, geeft hij dit met vertrouwen uit handen, maar zorgt hij voor overzicht en behoudt hij zijn verantwoordelijkheid hierin.
Vereiste vakkennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professioneel en divers vakmanschap • Communicatie • Reflectievermogen en coaching • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Methodisch en betekenisvol handelen • Bedrijfsvoering (richten, inrichten en verrichten) • Leiderschap en leidinggeven • Houding en gedrag • (Team)ontwikkeling • HR-en personeelsinstrumenten • Verandermanagement • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek

Kerntaak	<p>Leidinggeven vanuit een bedrijfskundige oriëntatie <i>Draagt zorg voor een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en integrale sturing op het systeem van mensen en middelen voor de korte en middellange termijn t.b.v. beoogd maatschappelijk effect.</i></p>
Context van deze kerntaak	De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats binnen de bedrijfsvoering van de organisatie. Organisatievraagstukken vragen een integrale bedrijfskundige blik, om te kunnen zorgen voor een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en tegelijk optimaal bij te dragen aan beoogd maatschappelijk effect. Hierin komen onderwerpen als human resource management, capaciteitsmanagement, public value management, financieel management, inkoopmanagement, verandermanagement, besluitvorming en communicatie naar voren.
Complexiteit van deze kerntaak	De politieleider moet vanuit visie, leiderschap en een integrale blik waarde toevoegen aan het team. Hij kan zich inleven in de uitdagingen waar zijn medewerkers voor staan vanuit theoretische kennis en soms praktijkervaring. Teamleden zijn professionals, vakkundig en weten vaak beter hoe het werk effectiever of efficiënter kan worden uitgevoerd. Hier moet de politieleider kunnen afwegen welke verantwoordelijkheid hij op welke manier in verschillende lagen in de organisatie belegt. De paradox is dat juist nu de omgeving waarin de organisatie opereert sneller dan ooit verandert, de leider zijn medewerkers moet loslaten, en vertrouwen op hun zelfstandigheid.

Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	De politieleider werkt samen in wisselende werkomgevingen, met medewerkers in zijn team, collega's, relevante partners en burgers. Hij draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en staat voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers. Hij stuurt op de bedrijfsvoering, draagt hiervoor gedeelde verantwoordelijkheid en neemt beslissingen in een onvoorspelbaar speelveld. De politieleider committeert zich met zijn organisatieonderdeel aan het bijdragen aan beoogd maatschappelijk effect. Hij draagt het (bij)stellen van doelen naar zijn medewerkers uit en verantwoordt zich naar staf en lijn.
<i>Bouwsteen</i>	<i>Vertaalt organisatiebeleid naar inrichting en aansturing van de organisatie</i> <i>Volgt ontwikkelingen in de organisatie. Kent de interne en relevante externe stakeholders en benut deze bij het vertalen van beleid naar doelstellingen t.b.v. beoogd maatschappelijk effect. Kan vanuit meervoudig perspectief (investerings-)keuzes ten aanzien van mensen en middelen overzien, afwegen, maken en verantwoorden om te komen tot integrale inrichting en aansturing van het organisatieonderdeel.</i>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider kent en volgt ontwikkelingen in de organisatie en in de samenleving. Hij overziet de effecten van operationeel politiewerk op de organisatie, uitvoerende medewerkers en (het verwachtingspatroon van) de burger. Hij beslist mee over de ontwikkeling van beleid, zet dit in als maatschappelijk sturingsinstrument, met het beoogde maatschappelijk effect voor ogen. Hij kent de interne en relevante externe stakeholders en hun taken. Hij zet zijn relatie met hen doelbewust in bij het vertalen van beleidsdoelstelling, naar organisatie doelstellingen, naar een resultaatgericht werkplan. Hierin komen onderwerpen naar voren. De politieleider overziet de onderlinge afhankelijkheid en samenhang van onderwerpen als human resource management, capaciteitsmanagement, public value management, financieel management, inkoopmanagement, verandermanagement, besluitvorming en communicatie om het eigen organisatieonderdeel goed te kunnen positioneren, afgesproken prestaties te bereiken en optimaal bij te dragen aan beoogd maatschappelijk effect. De politieleider heeft brede geïntegreerde kennis van goede bedrijfsvoering en kan de samenhang der delen overzien. Hij is niet op alle onderwerpen specialist, maar voldoende ingevoerd om gegevens en informatie te duiden en af te wegen. Met soms minimale informatie maakt hij keuzes, stuurt hij, durft hij keuzes te maken en kan hij zich daarover verantwoorden.</p> <p>De politieleider maakt vanuit integraal perspectief een samenhangende operationele planning. De politieleider kan vanuit meervoudig en integraal perspectief (investerings-)keuzes ten aanzien van mensen en middelen overzien, afwegen en maken. Dit doet hij in samenspraak met zijn medewerkers en staf en lijn. Hij verantwoordt zich over gemaakte keuzes op verschillende niveaus en stuurt op commitment en integriteit binnen zijn organisatieonderdeel ten aanzien van de gestelde doelen. Bij de inrichting en aansturing van de organisatie verhoudt hij zich effectief tot de werkvloer, staf, lijn en andere stakeholders, om te komen tot integrale inrichting en aansturing van het organisatieonderdeel.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weerbaarheid en wendbaarheid • Communicatie

	<ul style="list-style-type: none"> • Positionering en persoonlijk leiderschap • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Methodisch en betekenisvol handelen • Strategische, tactische en operationele interventie strategieën • Integraal werken • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Leiderschap en leidinggeven • Bedrijfsvoering (richten, inrichten en verrichten) • Houding en gedrag
<i>Bouwsteen</i>	<p><i>Draagt gedelegeerd verantwoordelijkheid voor het behalen van organisatiedoelen</i></p> <p><i>Verzamelt en interpreteert relevante gegevens uit de organisatie en speelt hierop in ten behoeve van het leveren en verbeteren van prestaties. Benut de planning en control cyclus (plannen, rapportages, verantwoording) als effectief sturingsinstrument voor het bereiken en bijsturen van organisatiedoelstellingen en beoogd maatschappelijk effect.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider verzamelt en interpreteert relevante gegevens en informatie over de prestaties van zijn organisatieonderdeel en zijn eigen functioneren daarin. Hij benut gegevens en informatie van binnen en buiten als sturingsinstrument. Hij werkt daarmee aan het maximaal presteren van zijn organisatieonderdeel en draagt daarmee bij aan het maatschappelijk effect van het handelen. De politieleider beoordeelt op basis van gegevens en informatie de voortgang van de gemaakte werkafspraken en het presteren van zijn organisatieonderdeel. Hij stuurt op het nakomen van de werkafspraken, het leveren en verbeteren van prestaties en het bereiken - en waar nodig of wenselijk - bijsturen van organisatiedoelstellingen en beoogd maatschappelijk effect. De politieleider zet de planning en control cyclus doelbewust in (koers- en planvorming, tussentijds meten, rapporteren en bijsturen, verantwoorden). Hij kent de relevante informatiesystemen binnen de organisatie om relevante gegevens en informatie te verzamelen en te interpreteren. Hij verzamelt deze gegevens en informatie zelf of geeft opdracht voor het aanleveren daarvan. Hij maakt op basis hiervan analyses, of geeft opdracht tot het maken van analyses rondom 'harde' sturingsinformatie' zoals kosten, baten, declarabiliteit en 'zachte' sturingsinformatie, zoals samenwerking, communicatie en risicomangement en beoordeelt of mensen en middelen rechtmatig en doelmatig worden ingezet. Indien de analyse daartoe aanleiding heeft, kan de politieleider snel schakelen en een gekozen aanpak kritisch evalueren en zo nodig aanpassen. De politieleider interenieert tijdig en moedig (binnen en buiten), verantwoordt zich waardengedreven daarover en stuurt op goede vastlegging.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weerbaarheid en wendbaarheid • Organisatie van de politie en organisatiekundige ontwikkelingen

	<ul style="list-style-type: none"> • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Strategische, tactische en operationele interventie strategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën • Leiderschap en leidinggeven • Bedrijfsvoering (richten, inrichten en verrichten) • Houding en gedrag • Kwaliteit(borging)
--	---

Kerntaak	<p>Leidinggeven vanuit een veranderkundige oriëntatie <i>Zorgt voor een organisatie die veerkrachtig en wendbaar is. Geeft vorm aan (organisatie)verandering. Stelt veranderaanpakken voor op de korte en middellange termijn op basis van de eisen van de organisatie, samenleving en/of ontwikkelagenda's. Draagt zorg voor implementatie ervan.</i></p>
Context van deze kerntaak	De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in de wisselende werkomgeving van de politieorganisatie. Elke organisatie heeft met verandering te maken. Dat kunnen kleine maar ook grote veranderingen zijn en de organisatie moet ervoor zorgen dat ze veerkrachtig en wendbaar is.
Complexiteit van deze kerntaak	Verandering laat zich niet gemakkelijk grijpen en is niet altijd succesvol. Er zijn barrières die verandering in de weg kunnen staan. Er is niet altijd een duidelijk begin- en eindpunt, maar het is wel aan de politieleider om beweging en verandering te stimuleren, hierin anderen voor te gaan, invulling te geven aan de stappen van verandering én de stappen die gezet zijn vast te houden en uit te bouwen. Niet alleen de inhoud van een verandering is belangrijk, maar ook het proces, de context van de verandering, de samenhang daartussen en de diverse belanghebbenden. Medewerkers, leidinggevend en beleidsmakers hebben verschillende belangen, hier moet de politieleider mee om kunnen gaan. Draagvlak in alle lagen van de organisatie is van belang voor het slagen van veranderingen. Informatie van de werkvloer voor goed inzicht en gebaseerd op de juiste feiten is hiervoor een belangrijke voorwaarde. Het betrekken en verwoorden van meervoudige perspectieven is nodig voor het succesvol kunnen introduceren en implementeren van veranderingen.
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	De politieleider werkt samen in wisselende werkomgevingen, met medewerkers in zijn team, collega's, relevante partners en burgers. Hij initieert vernieuwing en verandering in de organisatie en draagt hiervoor gedeelde verantwoordelijkheid en neemt hierover beslissingen, in een gecompliceerd speelveld met veel verschillende belangen. De politieleider zet vernieuwingen en/of veranderingen in gang. De politieleider heeft een belangrijke rol in het creëren van betrokkenheid en eigenaarschap van alle belanghebbenden (van werkvloer tot staf- en lijn management). Voor veranderingen geldt over het algemeen niet een vast eindpunt of eindresultaat. De stappen die het team of de organisatie daarin zet, het gesprek dat daarover gevoerd wordt en het tijdig bijsturen of interveniëren, is belangrijk voor de ontwikkeling van een veranderende organisatie. Hij draagt daarin verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en staat voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers.

<i>Bouwsteen</i>	<p><i>Geeft vorm aan de toekomstgerichte ontwikkeling van het organisatieonderdeel</i> <i>Stimuleert professionals vraagstukken en vernieuwingen te agenderen en beleid vorm te geven. Neemt kennis van en betreft hierbij brede ontwikkelingen in de organisatie. Creëert een wisselwerking en dialoog tussen beleid(-smakers) en werkvloer. Geeft vorm aan en beslist mee over (beleids-)ontwikkeling relevant voor het organisatieonderdeel.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider moet kunnen anticiperen op de toekomst, zodat hij samen met zijn team scherp en alert blijft en het team tijdig equipeert voor veranderingen en datgene wat de samenleving vraagt. De politieleider stimuleert en inspireert professionals vraagstukken en vernieuwingen (vroegtijdig) te agenderen en te bespreken met belanghebbenden (zowel intern als extern) en/of beleid (mede) vorm te geven. Hij sluit aan bij wat mensen al doen, bekrachtigt dit en helpt dit opschalen. De politieleider ondersteunt en faciliteert hen daarbij, hij weet wie te betrekken en draagt bij aan het creëren van draagvlak. Hij initieert en stimuleert beleidsvorming die relevant is voor het organisatieonderdeel (bottom-up). De politieleider draagt bij aan vraagarticulatie en betekenisgeving, geeft ruimte voor eigen invulling, faciliteert een klimaat waarin geleerd kan worden en organiseert (waar nodig) tegenspraak. Hij werkt (mee) aan het formuleren van beleid of adviezen.</p> <p>Om toekomstgerichte ontwikkeling te initiëren en ondersteunen is de politieleider bekend met methoden ter ondersteuning van ideeëngeneratie, marktonderzoek en ontwerpgericht onderzoek en past deze toe. De politieleider heeft het vermogen maatschappelijke (politieke, bestuurlijke en/of disruptieve) ontwikkelingen of ontwikkelingen in de organisatie te verbinden en in dialoog met professionals te vertalen naar consequenties voor het beroepsmatig handelen in de operatie en naar nieuw/aangepast beleid voor zijn organisatieonderdeel. De politieleider signaleert en duidt 'weak signals' of tegengestelde signalen (in de organisatie of daarbuiten). Hij creëert een wisselwerking tussen beleid(-smakers) en werkvloer, heeft oog voor de verschillende belangen en organiseert de dialoog tussen verschillende belanghebbenden en moet kunnen laveren tussen deze belangen. Ook moet hij sociaal-maatschappelijk, beroepsmatige, wetenschappelijke en ethische aspecten kunnen afwegen. Hiertoe verzamelt en analyseert de politieleider de benodigde gegevens en informatie, neemt kennis van brede ontwikkelingen in de organisatie en relateert deze met betrokkenen aan het vraagstuk. Hij heeft kennis van de ontwikkelingen en de wet- en regelgeving in het werkveld en verbindt deze aan het te formuleren beleid of de gewenste ontwikkelingen.</p> <p>Het doorvoeren van veranderingen is weerbarstig, dus dit moet goed worden doordacht, voorbereid, maar ook moet er voldoende tempo gemaakt worden. De politieleider weet hoe hij vernieuwingen of veranderingen in de organisatie moet agenderen en neemt (waar nodig) de gewenste positie in. Hij geeft vorm aan en beslist mee over (beleids)ontwikkeling. De politieleider relateert het beleid of advies aan en maakt dit passend bij de missie, visie en kernwaarden van de organisatie.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie • Weerbaarheid en wendbaarheid

	<ul style="list-style-type: none"> • Positionering en persoonlijk leiderschap • Reflectievermogen en coaching • Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en (historische) context op het gebied van veiligheid en politie (nationaal en internationaal) • Persoonlijke effectiviteit • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Methodisch en betekenisvol handelen • Strategische, tactische en operationele interventie strategieën • Politiek-bestuurlijke strategieën • Leiderschap en leidinggeven • Houding en gedrag • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek • Innovatie • (Team)ontwikkeling
<i>Bouwsteen</i>	<p>Zet aan tot verandering <i>Zet mensen aan tot gedragsverandering. Ziet, stimuleert en verbindt goede initiatieven, betreft informele leiders en beïnvloeders. Vertoont voorbeeldgedrag. Schakelt tussen verschillende contexten en groepsdynamische invloeden. Voert de dialoog om daarmee (organisatie)verandering teweeg te brengen.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider benadert gewenste veranderingen of vernieuwingen vanuit meervoudig perspectief en vertaalt dit naar verschillende belangen. Hij overziet en stimuleert goede initiatieven, ondersteunt deze en geeft mensen ruimte om goede initiatieven uit te breiden. De politieleider is in staat groots te denken en dit te (helpen) vertalen naar de menselijke maat. Voor een succesvol initiatief is draagvlak van belang: van staf en lijn tot de werkvloer. Hierin toont de politieleider moed en faciliteert of initieert de politieleider initiatieven, ook als dit betekent dat wordt afgeweken van bestaande procedures of afspraken.</p> <p>De politieleider schakelt tussen verschillende contexten en groepsdynamische invloeden en betreft verschillende lagen in de organisatie erbij. De politieleider faciliteert de dialoog met allerlei betrokkenen of belanghebbenden, zowel rationeel als emotioneel, in gesprek over de noodzaak of urgentie van de verandering, drempels en zorgen van betrokkenen en toont betrokkenheid. De politieleider weet urgentiebesef en draagvlak te creëren, durft zaken bespreekbaar te maken of een stevig signaal af te geven. Hij kent en betreft ook de informele leiders en beïnvloeders in de organisatie, of laat zich door de informele leiders en beïnvloeders betrekken, aangezien steun van de informele 'macht' cruciaal is. De politieleider heeft oog voor zowel</p>

	<p>formele elementen van verandering (o.a. structuren, beloningssystemen, procedures en werkinstructies) als de informele elementen (ongeschreven regels en tradities, cultuur).</p> <p>De politieleider brengt samen met initiatiefnemers of betrokkenen de gewenste verandering in behapbare stappen voor het voetlicht. Hij definieert – in samenspraak met initiatiefnemers of belanghebbenden – nieuwe gedragspatronen die essentieel zijn voor het succes van het initiatief. Hij vertoont daarin zelf ook voorbeeldgedrag en stimuleert en beloont gewenst gedrag. Hij blijft ‘onderweg’ continu in dialoog met betrokkenen, voorafgaand, tijdens en na de verandering. Hij evalueert tussentijds, toont lef en brengt indien nodig aanpassingen aan en neemt de tijd om steeds te onderzoeken wat wel en niet werkt en op basis daarvan bij te sturen. Hij weet wanneer te interveniëren en zich daarover indien gewenst te verantwoorden.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 6 ten aanzien van de volgende kernthema’s:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Communicatie • Weerbaarheid en wendbaarheid • Positionering en persoonlijk leiderschap • Reflectievermogen en coaching • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) • Samenwerken in het veiligheidsdomein • Methodisch en betekenisvol handelen • Leiderschap en leidinggeven • Houding en gedrag • Onderzoekend vermogen: kennis van o.a. verschillende vormen van onderzoek, onderzoek-cycli, wetenschappelijke eisen aan onderzoek • Innovatie

4.2 Overige vereisten

Instroomeisen en startvereisten

De kwalificatie is ontwikkeld voor iedereen die voldoet aan de in wet- en regelgeving vastgestelde aanstellingseisen en is aangesteld bij de Nederlandse politie.

Beroepsvereisten

Bij beroepsvereisten is bij wet vastgesteld dat er voorwaarden zijn waaraan moet worden voldaan om een bepaald beroep of bepaalde beroepshandelingen uit te mogen oefenen. In het geval van de politie hebben deze in algemene zin betrekking op het juridische kader waarbinnen het politiewerk wordt uitgevoerd. Meer specifiek hebben wettelijke beroepsvereisten betrekking op bijvoorbeeld het gebruik van geweldsmiddelen en het ambtsedig opmaken van een proces-verbaal. Wettelijke beroepsvereisten zijn vastgelegd in een nationale of internationale wet of verdrag.

Bijlage: Verantwoording

Beroepsprofiel

Deze kwalificatie is gebaseerd op het beroepsprofiel Politieleider.

Doelmatigheid

In het LFNP zijn functiebeschrijvingen geformuleerd in termen van vakbekwaamheid. De kwalificatie politieleider correspondeert met de functie van Teamchef A (startbekwaam, breed inzetbaar). Met deze kwalificatie is tevens de basis gelegd voor de functies van Teamchef B en C.

Navolgbaarheid

Deze kwalificatie is gebaseerd op het beroepsprofiel Politieleider. Daarnaast is gebruik gemaakt van schriftelijke bronnen: onderliggende documentatie van de beroepsprofielen, diverse rapporten over trends en ontwikkelingen binnen en rond de politie, rapporten van de Politieonderwijsraad, informatie over ontwikkelingen in regulier onderwijs, politiedocumenten met informatie over werkprocessen, enzovoort. Daarnaast zijn veel direct en indirect betrokkenen bevroegd in werksessies, klankbordsessies, bijeenkomsten voor collegiale consultatie en individuele gesprekken. De werksessies waren gericht op het ophalen en uitwisselen van informatie uit het werkveld. In de werksessies waren vertegenwoordigers aanwezig vanuit het werkveld en vanuit de Politieacademie. Er heeft zorgvuldige afstemming plaatsgevonden over de samenstelling van de groepen.

In de klankbordsessies zijn de vier dossiers op niveau 6 in gezamenlijkheid besproken. Deze sessies waren gericht op het toetsen van de uitwerking van de informatie uit de werksessies. In de klankbordgroep zaten vertegenwoordigers van openbaar bestuur, openbaar ministerie, het regulier onderwijs, de Politieonderwijsraad, de politievakbonden, Directie Operatiën, Directie HRM, ministerie J&V en Politieacademie. De bijeenkomsten voor collegiale consultatie waren gericht op het controleren van de uitwerkingen op toekomstgerichtheid. De individuele gesprekken waren zeer divers van aard.

Samenhang/doorstroommogelijkheden

Op dit moment loopt de uitwerking van de beroepsprofielen richting kwalificatie nog. De samenhang en de doorstroommogelijkheden zijn dus nog niet volledig te beschrijven. De samenhang tussen de vier kwalificaties op niveau 6 is groot. In het format wordt hiermee rekening gehouden door te werken met een algemene basis die voor elke kwalificatie gelijk is. Daarna volgen de brede gemeenschappelijke kerntaken, die van toepassing zijn op meerdere verwante kwalificaties op hetzelfde niveau. Tenslotte worden de profiel specifieke kerntaken weergegeven. Hiermee wordt de overlap zichtbaar. Horizontale doorstroom tussen deze beroepen is mogelijk, evenals doorstroom naar een hoger kwalificatieniveau binnen het beroep. Daarnaast is doorstroom naar vakspecialistisch politieonderwijs mogelijk.

Niveau

Uitgangspunt voor het formuleren van de kwalificatie is niveau 6. Het niveau wordt door de formulering van de kerntaken, bouwstenen en bijbehorende leeruitkomsten op de volgende manier geborgd:

1. De beschrijvingen van context, kennis, vaardigheden, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid zijn afgestemd op het raamwerk en descriptoren van het NLQF niveau 6 (www.nlqf.nl);
2. De leeruitkomsten zijn geformuleerd in alomvattende volzinnen volgens de 'Tuning Standaard' en omvatten een werkwoord, type, onderwerp, standaard en scope/context;
3. De gebruikte werkwoorden zijn afgestemd op de beheersingsniveaus van Bloom;

4. De kennis is apart in een Body of Knowledge (BOK) beschreven op basis van de descriptoren van het NLQF.

Dit wil niet zeggen dat álle leeruitkomsten op niveau 6 zijn beschreven. De kerntaken en bouwstenen zijn beschreven op niveau 6. Het kan zijn dat een aantal leeruitkomsten op een niveau hoger of lager zijn geformuleerd op basis van de verkregen input. Vanuit de best-fit methode zijn alle leeruitkomsten bekeken en is vervolgens bepaald welk niveau het best bij het geheel van de kwalificatie past. Voor deze kwalificatie is dat niveau 6.

Toekomstige ontwikkelingen

Kwalificaties zijn in samenhang per niveau ontwikkeld. Kwalificaties zijn in een zekere mate van abstractie geformuleerd om hiermee zowel richting als ruimte te bieden en toekomstbestendig te zijn. Toekomstige ontwikkelingen kunnen te allen tijde impact hebben op kwalificaties, maar in de gekozen formulering is steeds kritisch gekeken naar mogelijkheden om deze ontwikkelingen ook te kunnen omvatten. Verder zijn er in de komende jaren binnen de politie ontwikkelingen te verwachten op het gebied van het gewenste opleidingsniveau van de medewerkers. Deze ontwikkelingen kunnen ook impact hebben op de kwalificaties op niveau 6.

Wettelijke kaders

Deze kwalificatie voldoet aan de in de Politiewet gestelde eisen aan politieonderwijs.