

Kwalificatie

**Politieleider
niveau 7**

Definitief
Versie 2.1
Versie datum 3 december 2021

Documentinformatie

Versie	Versie datum	Vastgesteld door:	Datum:	Op advies van:	Datum:

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
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	13
2.4 Typerende beroepshouding	13
3 Opbouw Kwalificatiestructuur Politieonderwijs	14
3.1 Kwalificatiestructuur Politieonderwijs	14
3.2 Uitsplitsing kerntaken en bouwstenen (grofontwerp): Politieleider (niveau 7)	15
4 Beschrijving kwalificatie	16
4.1 Beschrijving kerntaken en onderliggende bouwstenen/leeruitkomsten	16
4.2 Overige vereisten	49
Bijlage: Verantwoording	50

© 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: politieondersteuner, politiespecialist, politieagent, wijkagent, rechercheur en politieleider. 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 politiemedewerkers 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.

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. De uitwerking 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 7) [definitieve titel voor deze kwalificatie volgt later] verwante kwalificaties zijn de Rechercheur (niveau 7) en de Politieagent (niveau 7). Zij delen gemeenschappelijke kerntaken die maken dat politiefunctionarissen met deze kwalificaties breed 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 die specifiek onderscheidend zijn voor de Politieleider (niveau 7). 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 7 wordt in het NLQF geduid met bijzonder gespecialiseerde kennis en kritisch begrip van een reeks van theorieën en principes van of op het raakvlak tussen verschillende beroepen, kennisdomeinen en/of wetenschapsgebieden en bezit uitgebreide gedetailleerde kennis en kritisch begrip van enkele hieraan gerelateerde onderwerpen en specialismen.

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 beroepsuitoefening - 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 waardepapier, 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.	<ul style="list-style-type: none"> - 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.	<p>Een medewerker is startbekwaam als hij net zijn diploma of certificaat heeft behaald.</p> <p>Dit geldt ook voor het vakspecialistisch onderwijs.</p>
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	<p>Dit betreft één van de zogenaamde descriptoren uit het NLQF (Nederlands Kwalificatieraamwerk) en gaat over</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 beroepsbevoegd-heden 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 bevorderen². 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 enorm 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-escalierend 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 naar binnen en naar buiten toe de basis voor iedereen die er werkt. De kernwaarden betreffen: 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 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 Bron: Realisatieplan politie, 2012, versie 3.0.

2.2 Kern van het beroep

Deze kwalificatie betreft de politieleider op niveau 7. De politieleider werkt in de politieorganisatie, een organisatie met een bijzondere positie in de samenleving. Hij geeft hierbinnen leiding aan medewerkers, die zowel routinematig als niet-routinematig politiewerk uitvoeren in wisselende werksituaties, soms ook internationaal. De vraagstukken waarmee de politieleider zich bezighoudt, zijn zogenaamde *ongestructureerde problemen*: veelal unieke, en soms nieuwe vraagstukken. Bij deze vraagstukken is er geen overzichtelijke en vastgestelde probleemstelling en geen duidelijk eigenaarschap. Door de verwevenheid en afhankelijkheid met andere vraagstukken zijn oplossingsrichtingen moeilijk te identificeren en spelen er veelal tegenstrijdige belangen en voorwaarden om tot een oplossing te komen. Deze ongestructureerde problemen zijn geen theoretische problemen, maar spelen af zich in “de echte wereld” en zijn problemen die er toe doen voor de samenleving en/of de organisatie. De politieleider stuurt in de aanpak hiervan des te meer op zorgvuldigheid en sensitiviteit voor het onderliggende krachtenveld en ieders eigen professionele rol hierbinnen. Ongestructureerde problemen kennen geen goed/fout, maar beter/slechter oplossingen. Dit vraagt naast inhoudelijke reflectie van de politieleider ook nadrukkelijk om ethische reflectie.

De politieleider begeeft zich in het politiek-bestuurlijk domein en werkt samen in wisselende allianties aan het bereiken van (maatschappelijk) effect in de samenleving door goed politiewerk. De politieleider werkt waardengedreven en verbindt mensen aan elkaar en aan resultaten. De politieleider legt met kennis van het politievak verbindingen met en tussen de collega's, het team, de politieorganisatie en relevante partners, breder dan het beroep waar hij leiding aan geeft. De politieleider geeft leiding aan mensen en hun ontwikkeling vanuit verschillende oriëntaties: een professionele, mensgerichte, bedrijfskundige en veranderkundige oriëntatie. Hij bouwt actief aan een goede relatie met collega's en partners en toont zich een daadkrachtig en overtuigend leider. Hij kent zichzelf, zijn eigen drijfveren en zijn manier van leidinggeven én kent zijn mensen en hun drijfveren. Hij brengt van daaruit verbinding met zijn professionals tot stand en richt zich op hun voortdurende ontwikkeling.

De politieleider laat zich voeden over (internationale) ontwikkelingen in wijk, web en wereld en kan deze relateren aan de vraagstukken waarmee hij en zijn team te maken krijgen. De politieleider kan strategische (organisatie)doelstellingen voor nu en voor de (middel)lange termijn vertalen naar inrichting en aansturing van het team en draagt resultaatverantwoordelijkheid voor het behalen ervan. Hij zorgt ervoor dat zijn team en individuele medewerkers geëquipeerd zijn ten behoeve van de politieopgave en faciliteert professionaliteit, ontwikkeling en eigenaarschap in hun uitvoering. Hij organiseert zijn eigen werk en geeft doel en richting aan het werk van zijn medewerkers. Hij onderkent risico's en houdt anderen en zichzelf aan gestelde kwaliteitseisen. Hij draagt zorg voor de voorwaarden voor een goede samenwerking tussen de verschillende interne niveaus (van uitvoering tot strategie) en ook extern. Daarnaast is de politieleider voldoende digitaal vaardig om zijn eigen functie uit te kunnen voeren in de gedigitaliseerde samenleving.

De belangrijkste werkzaamheden van de Politieleider op niveau 7 zijn:

- Leidinggeven vanuit professionele oriëntatie: Vanuit visie kan hij richting geven aan het team en sturen op het bereiken van (maatschappelijk) effect door goed politiewerk. Hij stimuleert eigenaarschap bij professionals om hieraan bij te dragen.
- Leidinggeven vanuit een mensgerichte oriëntatie: De politieleider creëert een veilig werkklimaat waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen. Hij draagt (eind)verantwoordelijkheid voor het (laten) waarderen en beoordelen van prestaties van medewerkers.
- Leidinggeven vanuit een bedrijfskundige oriëntatie: De politieleider prioriteert in (gemeenschappelijke) doelen en vertaalt dit naar de inrichting en aansturing van zijn team. Hij draagt resultaatverantwoordelijkheid voor het behalen van teamdoelen en het bereiken van effect. Hij kan het team hiertoe richten en equiperen.

- Leidinggeven vanuit een veranderkundige oriëntatie: De politieleider draagt zorg voor een organisatie die veerkrachtig en wendbaar is. Hij geeft (mede) vorm aan (organisatie)verandering en beleid, voor nu en voor de (middel)lange termijn.

De politieleider heeft in zijn werkzaamheden te maken met deze verschillende oriëntaties, die onderling samenhangen, maar ook conflicterend kunnen zijn. De politieleider kan omgaan met de bijbehorende dilemma's en uitdagingen, zoekt hierin steeds balans, maakt keuzes en stelt prioriteiten.

2.3 Relevantie voor de beroepspraktijk

De kwalificatie Politieleider (niveau 7) is gebaseerd op het beroepsprofiel Politieleider en heeft een link naar diverse functies in het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP).

2.4 Typerende beroepshouding
















De politieleider is een boegbeeld en daarmee zichtbaar in de politieorganisatie en daarbuiten. Hij toont zich een leider met passie voor het politiewerk. Hij is relationeel vaardig en toont betrokkenheid bij de politiepraktijk om vanuit leiderschap verbinding met vakmensen en vakmanschap te kunnen maken. Hij heeft daarbij oog voor de kracht van verschillen in identiteit en perspectieven van zijn medewerkers, die voortdurend in ontwikkeling zijn en kan zich hierin verplaatsen. Hij heeft oog voor zijn medewerkers als persoon en in hun werk. De politieleider is in staat doel en richting aan te geven, te inspireren en professionele ruimte en vertrouwen te geven aan zijn medewerkers. Hij is zich daarbij bewust van de omgeving en geldende cultuuraspecten en hij kan zich daar op kritische wijze toe verhouden. Hij stimuleert en faciliteert het gesprek hierover, draagt de kernwaarden van de politie uit en stimuleert anderen ernaar te handelen. Hij bekrachtigt betekenisvol handelen van zijn medewerkers en begrenst ongewenst gedrag.

De politieleider ziet en benut kansen voor (sociale) innovaties en veranderingen. Hij heeft daarbij oog voor de balans tussen innoveren/veranderen en de draag- en veerkracht van zijn medewerkers en de organisatie. Hij toont moed om, als de situatie daar om vraagt, buiten de gebaande paden te treden en creëert condities om beweging op gang te brengen en te houden. De politieleider is in staat over de grenzen van zijn team en/of organisatieonderdeel heen te kijken, brengt collega's in positie en stimuleert eigenaarschap. Daarnaast weet hij ook eigenaarschap bij partners te stimuleren en hen in positie brengen, zodat deze een regierol pakken wanneer dat passend of nodig is. Hij is de schakel tussen verschillende interne en externe partners op diverse niveaus en kan omgaan met (tegenstrijdige) belangen. Hij beschikt over een moreel kompas dat hij voortdurend kan (her)ijken, passend bij de ontwikkelingen nu en op de (middel)lange termijn. De politieleider kan en wil zich te allen tijde verantwoorden over gemaakte keuzes en mogelijke consequenties. Dit gaat verder dan de formele verantwoording richting gezag. Zijn doelstelling daarbij is eenieder die daar belangstelling voor toont (verticaal en horizontaal, zowel intern als extern) in staat te stellen een mening of oordeel te vormen (in kader van legitimatie en vertrouwen), om verbinding te maken en om er zelf van te leren.

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				Politieleider N7 		
6 Bachelor						
5 Associate Degree						
4						
3						
2						
1						

3.2 Uitsplitsing kerntaken en bouwstenen (grofontwerp): Politieleider (niveau 7)

<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 de eigen professionele (beroeps)identiteit en die van de politie Zoekt en genereert actief input voor de (door)ontwikkeling van zijn eigen professionele ontwikkeling, zijn eigen professionele (beroeps)identiteit en die van de politie. Werkt actief aan de deskundigheid, professionele en persoonlijke ontwikkeling en kwaliteitscyclus binnen de organisatie en stimuleert anderen hierin.</p>	<p>Kerntaak: Leidinggeven vanuit een professionele oriëntatie Geeft betekenisvol richting aan zijn team en neemt besluiten in (on)voorspelbare situaties en complexe vraagstukken. Stuurt op goed politiewerk en zorgt voor samenhang en expertise in zijn team voor nu en in de toekomst.</p>	<p>Kerntaak: Leidinggeven vanuit een mensgerichte oriëntatie Creëert een veilig werkklimaat waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen.</p>	<p>Leidinggeven vanuit een bedrijfskundige oriëntatie Richt zijn team om effect te bereiken in de maatschappij en de functie van de politie voor de (middel)lange termijn te versterken, zowel binnen als buiten. Zorgt dat het team daartoe geëquipeerd is en dat de bedrijfsvoering daarop gericht is.</p>	<p>Leidinggeven vanuit een veranderkundige oriëntatie Zorgt voor een organisatie die veerkrachtig en wendbaar is. Ontwikkelt, ontwerpt en hanteert veranderstrategieën voor de (middel)lange termijn op basis van de eisen van de organisatie, samenleving en/of ontwikkel-agenda's en varieert daarmee. Evalueert en verantwoordt deze. Brengt daarmee (benodigde) beweging, innovaties en veranderingen teweeg.</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 eigen professionele ontwikkeling, die van anderen en daarmee aan het vakmanschap binnen de politie Ontwikkelt, onderhoudt en verrijkt zijn kennis ten behoeve van het werken binnen het brede domein van de politiepraktijk (wijk, web en wereld). Volgt en doorziet (samenhang tussen) trends en ontwikkelingen en combineert dit met zijn kennis en kunde. Creëert nieuwe kennis, deelt en wisselt uit met anderen. Kent eigen kwaliteiten, kennis en kennisiaten en weet expertise van (specialistische) collega's en partners te benutten, over de grenzen van zijn eigen profissie heen.</p>	<p>Bouwsteen: Verwerft een goede (informatie)positie Interpreteert en gebruikt, in interactie met zijn omgeving, bevindingen van praktijkgericht en wetenschappelijk onderzoek. Doet dit ter bevordering van visie- en waardedreven leidinggeven. Draagt bij aan de kwaliteit van politiewerk en de legitimiteit van de politie. Draagt bij aan (nieuwe) visies op het gebied van veiligheid en bepaalt positie, focus en balans in doelen en richting voor de (middel)lange termijn en verantwoordt zich.</p>	<p>Creëert een veilig werkklimaat waarin openheid (vanuit meervoudig perspectief), ontwikkeling en inclusiviteit vorm krijgen Analyseert en bevordert de (persoonlijke) ontwikkeling van, samenhang en dialoog tussen individuele medewerkers, groep en de organisatie.</p>	<p>Prioriteert in gemeenschappelijke doelen en relateert deze aan de opgave voor zijn team Draagt in relevante netwerken en samen met partners in een complex (bestuurlijk-justitieel) speelveld bij aan gemeenschappelijke doelbepaling op (middel)lange termijn en beoogd (maatschappelijk) effect. Vertaalt dit intern naar doelstellingen voor zijn team en prestatieafspraken.</p>	<p>Geeft vorm aan de toekomstgerichte (beleids-)ontwikkeling van de organisatie Kijkt vooruit, ziet kansen en geeft vorm aan de toekomstgerichte (beleids)ontwikkeling van de organisatie. Stelt in de dialoog met de medewerkers, politieleiding en partners scenario's op en volgt strategieën om te anticiperen op risico's, onvoorspelbaarheden en veranderingen op de (middel)lange termijn.</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: Ontwikkelt (zijn) professionele (beroeps)identiteit en de (beroeps)identiteit van de politie Voert vanuit autonome motivatie regie over de ontwikkeling van de (eigen) professionele (beroeps)identiteit en weerbaarheid. Voert hierover de dialoog, draagt dit uit, stimuleert en coacht de ontwikkeling van anderen. Is zich bewust van verschillende referentiekaders en creëert ruimte voor divers vakmanschap, integriteit, continu leren en reflecteren. Vervult daarin een voorbeeldrol. Draagt vanuit eigen identiteit en positie bij aan de doorontwikkeling van de politiele (beroeps)identiteit.</p>	<p>Bouwsteen: Geeft vanuit visie op goed politiewerk leiding Geeft vanuit visie op goed politiewerk leiding aan een collectief van medewerkers en niet-routine matige werkzaamheden en diverse professies. Delegeert en bevordert het op verantwoorde wijze werken aan het behalen van resultaten en bijdragen aan het beoogde maatschappelijke effect.</p>	<p>Draagt (eind)verantwoordelijkheid voor het waarderen en beoordelen van prestaties van medewerkers Stimuleert en faciliteert de ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid van medewerkers. Zorgt ervoor dat elke medewerker zich in zijn persoon en in zijn werk gehoord en gezien voelt. Draagt (eind)verantwoordelijkheid voor het (laten) waarderen en beoordelen van de prestaties van medewerkers. Gaat gericht en gedreven vanuit gemeenschappelijke waarden de dialoog aan met medewerkers over hun inzet en resultaten.</p>	<p>Vertaalt strategisch organisatiebeleid en gemeenschappelijke doelen naar inrichting en aansturing van het team Analyseert en vertaalt strategisch organisatiebeleid naar een visie op teamniveau, als basis voor een effectieve, efficiënte inrichting en aansturing van de organisatie. Kan doelen en middelen onderscheiden en mogelijke consequenties en (investerings-)keuzes op verschillende niveaus verantwoorden.</p>	<p>Creëert condities om veranderingen vorm te geven Overziet trends en ontwikkelingen in de samenleving en in de organisatie en zet deze actief om in kansen voor veranderingen in het team. Laat de organisatie voor zich werken en creëert condities en draagvlak om veranderingen vorm te geven en op gang te brengen. Vormt (zowel intern als extern) coalities en stimuleert een actieve dialoog. Verantwoordt zich ten opzichte van beoogd gezag en de samenleving omtrent de gemaakte keuzes en mogelijk consequenties.</p>
<p>Bouwsteen: Stimuleert en ziet toe op de (door)ontwikkeling van de kwaliteit van het politiewerk en de politieorganisatie Onderzoekt en beoordeelt systematisch het functioneren, de prestaties en effectiviteit van het politiewerk en de politieorganisatie. Organiseert reflectie. Onderkent klachten en knelpunten in de uitvoering en zorgt voor oplossingen. Draagt (inhoudelijke) verantwoordelijkheid voor de implementatie van innovatieve toepassingen binnen de organisatie.</p>	<p>Bouwsteen: Bevordert rechtmatig handelen en draagt bij aan de legitimiteit van de politie in de samenleving Doorziet en creëert kansen en initieert en voert het gesprek over interpretatie en vertaling daarvan om de toepassing van bevoegdheden te bevorderen en te innoveren en bij te dragen aan de legitimiteit van politiewerk in de samenleving. Kan de (maatschappelijke) impact van politiewerk laten onderzoeken, verantwoordt en waar nodig verbetert.</p>	<p>Bouwsteen: Organiseert het (samen)werken en netwerken Initieert, beïnvloedt en onderhoudt bestuurlijk-juridische en andere relevante netwerken ter bevordering van langdurige multidisciplinaire samenwerking en wederzijds begrip, zowel intern als extern (ook internationaal). Aceert, adresseert en adviseert namens de politie.</p>	<p>Draagt resultaatverantwoordelijkheid voor het behalen van teamdoelen Draagt resultaatverantwoordelijkheid voor de planning- en control cyclus als effectief sturingsinstrument voor het bereiken en bijsturen van teamdoelstellingen en de bijdrage van het team aan het beoogd maatschappelijk effect. Voert systeem analyses uit. Legt (zowel intern als extern) verantwoording af over de resultaten en effectiviteit van zijn team en (investerings-)keuzes m.b.t. mensen en middelen in relatie tot de doelen op korte en (middel)lange termijn.</p>	<p>Voert regie over evalueren en leren van politiewerk Monitort, evalueert en verantwoordt de betekenis van politiewerk voor de organisatie, medewerkers en de samenleving. Vervult daarin een spilfunctie tussen strategische visie en operatie. Bevordert reflecteren en leren ten behoeve van het team, de eenheid of de organisatie.</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 7 geldt aanvullend:</i> <i>De politiefunctionaris werkt enerzijds in de organisatie, maar anderzijds ook aan de organisatie. Hij houdt daarbij rekening met de positie van de politie in de maatschappij en de internationale en historische context van de politie. Hij analyseert en vertaalt complexe kennis naar concrete (sociologische, methodologische en/of technologische) veranderingen voor de (middel)lange termijn door te anticiperen op actuele en toekomstige ontwikkelingen. Dit doet hij vanuit een kritische, ondernemende en onderzoekende grondhouding en vanuit vermogen tot operationeel, tactisch en strategisch denken.</i></p>

Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	<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 7 geldt aanvullend:</i> <i>De politiefunctionaris werkt samen met collega's, relevante partners en/of burgers in een complexe werkomgeving die een hoog afbreukrisico kan hebben en waarin hij snel moet kunnen schakelen. Deze werkomgeving is enerzijds stabiel en voorspelbaar en anderzijds (snel) veranderend en onvoorspelbaar van aard. Hij draagt hierin verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en (eind)verantwoordelijkheid voor de resultaten van het werk van anderen.</i></p>
Bouwsteen	<p>Weet waar de politie staat <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>
<i>Leeruitkomst</i>	<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 7 geldt aanvullend:</i> <i>De politiefunctionaris kijkt kritisch en vanuit meervoudig perspectief naar de taak en positie van de politie in relatie tot wijk, web en wereld. Hij legt uit waar de politie voor staat en draagt dit uit. Hij begrijpt het spanningsveld waarin politiewerk zich bevindt, kan dit duiden en hiermee omgaan. Hij signaleert en benoemt relevante actuele en mogelijk toekomstige ontwikkelingen en anticipeert hierop. Dit doet hij door deze in de (internationale) historische context te plaatsen, te onderzoeken en te relateren aan ontwikkelingen die spelen bij aanverwante publieke en private organisaties. Hij haalt hiervoor actief input op bij zijn collega's en/of partners.</i></p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staatsinrichting en democratische rechtstaat • Relevante wet- en regelgeving (nationaal en internationaal) • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Legitimiteit van de politie • Speelveld, spelregels & spelers

	<ul style="list-style-type: none"> • (Internationaal) samenwerken
Bouwsteen	<p><i>Weet wat de politie is en doet</i></p> <p><i>Kent de brede politiefunctie, het wettelijk kader, de legitimiteit van de politie en, de hoofdkenmerken en de werkprocessen, systemen en procedures van de politieorganisatie. Is zich bewust van het eigen handelen en toont dit in een professionele beroepshouding.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p><i>Organisatiedoelen en maatschappelijk effect</i></p> <p>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></p> <p>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 werkmethode 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></p> <p>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</p>

	<p>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 politiefunctionaris 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 politiefunctionaris op niveau 7 geldt aanvullend:</i></u></p> <p><i>De politiefunctionaris kan doelstellingen en politiewerk aan elkaar verbinden. Hij weet waar de politie voor staat in relatie tot (toekomstige) ontwikkelingen en veiligheidsvraagstukken en kent de manier waarop de politieorganisatie hier zowel beleidsmatig als uitvoerend op acteert. Hij overziet en kan omgaan met tegenstrijdige perspectieven en/of belangen.</i></p>
<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethiek, moraal en integriteit • Persoonlijke effectiviteit • Positionering en persoonlijk leiderschap • Staatsinrichting en democratische rechtstaat • Relevante wet- en regelgeving (nationaal en internationaal) • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Geschiedenis van politie en maatschappij • Legitimiteit van de politie • Speelveld, spelregels & spelers • (Internationaal) samenwerken • Inzichten uit sociale wetenschapsgebieden in relatie tot veiligheids- en politievraagstukken • Missie, visie & kernwaarden van de politieorganisatie • Kwaliteit(sborging)

Breed gemeenschappelijke kerntaken

Kerntaak	Verkrijgen en verder ontwikkelen van de eigen professionele (beroeps)identiteit en die van de politie <i>Zoekt en genereert actief input voor de (door)ontwikkeling van zijn eigen professionele ontwikkeling, zijn eigen professionele (beroeps)identiteit en die van de politie. Werkt actief aan de deskundigheid, professionele en persoonlijke ontwikkeling en kwaliteitscyclus binnen de organisatie en stimuleert anderen hierin.</i>
Context van deze kerntaak	<p>De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in een werkomgeving die enerzijds stabiel en voorspelbaar en anderzijds wisselend, snel veranderend en onvoorspelbaar van aard is. Dit vindt plaats in de context van het werken binnen de politieorganisatie en in de fysieke en digitale (internationale) samenleving. De politiefunctionaris staat daarbij in nauw contact met collega's en relevante partners (maatschappelijk, bestuurlijk, juridisch). De eigen professionele (beroeps)identiteit, en die van de politie, is van invloed op het denken en handelen van iedere politiefunctionaris. In zijn handelen spelen beroepsethiek en reflecterend vermogen een rol. In de context van deze kerntaak neemt hij de ruimte om te werken aan zijn professionele ontwikkeling, zijn (beroeps)identiteit te ontwikkelen en te werken aan de identiteit van de politie. Ook werkt hij op strategisch niveau aan de (door)ontwikkeling van de kwaliteit van de politieorganisatie en het politiewerk.</p>
Complexiteit van deze kerntaak	<p>De politiefunctionaris werkt aan zijn persoonlijke en professionele (beroeps)identiteit en tegelijkertijd aan het versterken en verbeteren van de collectieve beroepsidentiteit van de politie. Hij is zich daarbij bewust van en kan omgaan met zijn verschillende interne en externe posities, rollen en het daaruit voortkomende waardeoriëntatie en identiteiten die hij continu (door)ontwikkelt. Hij is zich bovendien bewust van het gegeven dat zijn waardeoriëntatie en identiteit kunnen verschillen met die van zijn collega's en eventuele samenwerkingspartners (divers vakmanschap) en kan omgaan met de spanning die dit met zich mee kan brengen. Hij benut dit bewustzijn in het omgaan met dilemma's die hij tegenkomt in zijn werk. Daarnaast benut hij dit bewustzijn, zijn politieke-/bestuurlijke sensitiviteit en positie in het creëren van draagvlak (van strategie tot operatie) voor de mogelijke verbeteringen die hij de organisatie kan bieden ter versterking van de kwaliteit. Hij heeft inzicht in tegenstrijdige belangen van de interne en externe samenwerkingspartners en/of stakeholders. Hij kan deze richten, collectief maken en op basis daarvan de juiste keuze maken. Hij kan over de grenzen van zijn eigen vakgebied heen kijken en is hierin een voorbeeld voor anderen. Hij onderkent obstakels, kan zijn weg vinden in organisatie- en groepsprocessen en kan omgaan met weerstand. Hij kan enerzijds opereren in een steeds veranderende omgeving, aan de andere kant kan hij ook zelf verandering en/of innovatie in zijn omgeving tot stand brengen. Hij heeft een adaptief vermogen, maar weet ook zijn eigen identiteit overeind te houden. Hij is fysiek en mentaal weerbaar en wendbaar en hij draagt zorg voor zijn morele weerbaarheid.</p> <p><u>Specifiek voor de Politieleider op niveau 7 geldt aanvullend:</u> <i>De politieleider is zich bewust van zijn positie in de politieorganisatie en kan hiermee omgaan. Vanuit zijn functie moet hij in staat zijn daadkrachtig te handelen c.q. beslissingen te nemen waarin niet altijd volledig zicht is op de situatie en 'oplossingen'</i></p>

	<i>niet altijd gegeven zijn. Hij is zich daarbij bewust van het feit dat zijn beslissingen (op langere termijn) een grote impact kunnen hebben voor zijn teamleden.</i>
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	De politiefunctionaris werkt samen met collega's, relevante partners en/of burgers in een complexe werkomgeving waarin hij snel moet kunnen schakelen en met een hoog afbreukrisico. Hij draagt verantwoordelijkheid voor het aansturen van onvoorspelbare processen en de professionele ontwikkeling van personen en groepen. Hij draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen, zijn functioneren binnen de organisatie, zijn eigen deskundigheid en professionele ontwikkeling. Daarnaast draagt hij (eind)verantwoordelijkheid voor de resultaten van het werk van anderen. De politiefunctionaris spreekt waar nodig anderen aan en is zelf aanspreekbaar, met als doel van elkaar te leren en te stimuleren een lerende organisatie te zijn. De politiefunctionaris draagt bij aan kennisontwikkeling en manieren van werken om (strategische) prestaties van teams of samenwerkingsverbanden kritisch te bekijken en te verbeteren. De politiefunctionaris komt op grond van onvolledige of beperkte informatie tot weloverwogen keuzes, stemt dit af op de doelgroep en gaat de dialoog aan.
Bouwsteen	<i>Werkt actief aan zijn eigen professionele ontwikkeling, die van anderen en daarmee aan het vakmanschap binnen de politie</i> <i>Ontwikkelt, onderhoudt en verrijkt zijn kennis ten behoeve van het werken binnen het brede domein van de politiepraktijk (wijk, web en wereld). Volgt en doorziet (samenhang tussen) trends en ontwikkelingen en combineert dit met zijn kennis en kunde. Creëert nieuwe kennis, deelt en wisselt uit met anderen. Kent eigen kwaliteiten, kennis en kennishiaten en weet expertise van (specialistische) collega's en partners te benutten, over de grenzen van zijn eigen professie heen.</i>
Leeruitkomst	De politiefunctionaris ontwikkelt, onderhoudt en verrijkt zijn kennis en vaardigheden ten behoeve van het werken binnen het brede domein van de politiepraktijk (wijk, web en wereld). Hij stelt zich op actieve wijze en vanuit eigen initiatief continu op de hoogte van trends op het gebied van informatisering, globalisering en internationalisering. Hij signaleert actief (internationale) maatschappelijke, politieke, culturele en bestuurlijke ontwikkelingen. Ook zorgt hij dat hij blijft op het gebied van nieuwe methodieken en technieken, zoals digitalisering van en in het werk. Hij is voldoende digitaal vaardig om zijn eigen functie uit te kunnen voeren in de gedigitaliseerde samenleving. Hij verrijkt continu zijn eigen kennis en bouwt aan zijn handelingsrepertoire. Dit doet hij door kennis en kunde effectief samen te brengen. Hij draagt nieuwe kennis en inzichten ook uit in de organisatie en in relevante samenwerkingsverbanden. De politiefunctionaris werkt op autonome wijze aan zijn eigen professionele ontwikkeling en stimuleert anderen in hun professionele ontwikkeling. Hij heeft daarbij oog voor voorkeursvormen en -stijlen in leren en ontwikkelen. Door middel van samenwerking en uitwisseling van kennis en expertise met (specialistische) collega's, relevante partners en burgers, initieert en stimuleert hij kennis- en vakmanschapsontwikkeling. Hij organiseert en stimuleert intervisie, collegiale consultatie, stelt vragen, reflecteert en past feedbacktechnieken toe. Hij brengt kwaliteiten, kennis en kennishiaten van zichzelf en anderen in kaart en

	<p>verbindt hier een gevolg of vervolg aan. Hij zet communicatie, advies en coaching in ter bevordering van het lerend, onderzoekend vermogen en denkvermogen van zichzelf en van anderen, binnen en buiten de organisatie en is hierin een voorbeeld voor anderen.</p> <p>Ook draagt de politiefunctiearis bij aan de ontwikkeling van het politiekundige vak en daarmee aan het vermogen van de politie om te kunnen anticiperen op mogelijk (toekomstige) risico's, onvoorspelbaarheden en veranderingen. Hij zoekt in samenwerking met collega's, relevante partners en burgers naar kansen om te werken aan het politiekundige vak en dit met nieuwe kennis en inzichten verder te brengen. Hij verrijkt kennis door deze te verbinden met wetenschapsgebieden en onderzoek. Hij kent en benut de (in)formele organisatie, en weet expertise van (specialistische) collega's en partners te benutten, over de grenzen van zijn professie heen. Hij deelt de opgedane kennis actief in de organisatie om nieuwe kennis te ontwikkelen en verder te brengen, persoonlijke en organisatiedoelen te bereiken en bij te dragen aan het maatschappelijk effect.</p> <p><i><u>Specifiek voor de politieleider op niveau 7 geldt aanvullend:</u></i> <i>De politieleider ontwikkelt, onderhoudt en verrijkt zijn kennis en vaardigheden op het gebied van leiderschap om kansen te benutten, veranderingen in gang te zetten en collega's en partners te inspireren. Hij is in staat persoonlijke ontwikkeling op het gebied van leiderschap te koppelen aan de behoeften van het team en/of organisatieonderdeel waar hij voor (eind)verantwoordelijk is.</i></p>
<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethiek, moraal en integriteit • Persoonlijke effectiviteit • Communicatie(strategieën) • Positionering en persoonlijk leiderschap • Professionele ontwikkeling • Divers Vakmanschap • Effectief en betekenisvol interveniëren • Reflectie en coaching • Speelveld, spelregels & spelers • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Informatie gestuurde politie (technologie, informatie, intelligence en analyse) en datagedreven werken • Probleemverkenning en vraagstelling • Onderzoeksontwerp & -methoden (incl. cycli en wetenschappelijke eisen aan onderzoek) • Analyse & interpretatie

	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusies, advies & reflectie
Bouwsteen	<p><i>Ontwikkelt (zijn) professionele (beroeps)identiteit en de (beroeps)identiteit van de politie</i> <i>Voert vanuit autonome motivatie regie over de ontwikkeling van de (eigen) professionele (beroeps)identiteit en weerbaarheid. Voert hierover de dialoog, draagt dit uit, stimuleert en coacht de ontwikkeling van anderen. Is zich bewust van verschillende referentiekaders en creëert ruimte voor divers vakmanschap, integriteit, continu leren en reflecteren. Vervult daarin een voorbeeldrol. Draagt vanuit eigen identiteit en positie bij aan de doorontwikkeling van de politieke (beroeps)identiteit.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politiefunctionaris heeft een positief-kritische en onderzoekende houding. De politiefunctionaris vormt zich, door zelfreflectie en in dialoog met anderen, een beeld ten aanzien van het geheel aan waarden, inspiratie en betekenisgeving die hij heeft. Daarnaast onderzoekt hij zijn drijfveren, sterktes, ontwikkelpunten en beweegredenen en relateert deze aan patronen in zijn werk. Hij kent zijn kwaliteiten en valkuilen, zijn natuurlijke handelingsrepertoire en voorkeursstijl en heeft inzicht in de manier waarop deze zich verhoudt tot voorkeursstijlen van anderen. Hij weet wie hij is en waar hij voor staat binnen zijn specifieke afdeling of organisatieonderdeel, binnen de politieorganisatie en binnen relevante (multidisciplinaire) samenwerkingsverbanden en draagt dit uit. Hij gaat ethisch verantwoord te werk. Hij voert vanuit autonome motivatie regie op de ontwikkeling van zijn eigen professionele identiteit en zijn weerbaarheid en wendbaarheid. Daarmee ontwikkelt hij zich tot de politiefunctionaris die hij is.</p> <p>De politiefunctionaris stimuleert en coacht anderen in de ontwikkeling van hun professionele (beroeps)identiteit. Hij creëert condities voor continu leren en reflecteren door vragen te stellen, gevraagd en ongevraagd feedback te geven en te ontvangen en zich kwetsbaar op te stellen. Hiervoor benut hij zijn kennis en inzicht in o.a. verschillende leefstijlen en culturen binnen de organisatie en de samenleving (divers vakmanschap, diversiteit en inclusie).</p> <p>De politiefunctionaris werkt vanuit zijn eigen (beroeps)identiteit aan de (beroeps)identiteit van de politie. Hij onderzoekt daarvoor hoe zijn eigen beroepsidentiteit zich verhoudt tot die van de organisatie. Hij is zich bewust van de rol die de politieorganisatie vervult, de bedoeling in de samenleving en het beoogde maatschappelijke effect van het politiewerk. Hij is zich bewust van verwachtingen die burgers hebben van de politie in de samenleving. Hij onderzoekt, vanuit meervoudig perspectief, hoe dit de politieke (beroeps)identiteit beïnvloedt en hoe dit doorwerkt in de politiepraktijk. Hij initieert de inhoudelijke dialoog met collega's over goed politiewerk, beroepstaken, werkzaamheden. Hij bekijkt deze in het licht van dilemma's, uitdagingen en verantwoordelijkheden die voortkomen uit de politieke (beroeps)identiteit. Daarmee scherpt hij zijn eigen referentiekader en beelden en die van zijn collega's aan. Hij is in staat een weloverwogen oordeel te vellen en weet deze waar mogelijk uit te stellen. Hij stelt normen ten aanzien van politiewerk en de rol van de politie in de samenleving en draagt dit uit.</p> <p><u><i>Specifiek voor de politieleider op niveau 7 geldt aanvullend:</i></u></p>

	<p><i>De politie leider initieert de inhoudelijke dialoog met collega's over goed politiewerk, beroepstaken, werkzaamheden. Hij is in staat zogenaamde 'schurende' gesprekken aan te gaan over zijn eigen (beroeps)identiteit, de (beroeps)identiteit van anderen of de (beroeps)identiteit van politie. Hij kan dit gesprek in goede banen leiden door zich kwetsbaar en onderzoekend op te stellen, maar daar waar nodig ook moedig en inhoudelijk stelling te nemen.</i></p>
Vereiste vakkennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethiek, moraal en integriteit • Communicatie(strategieën) • Positionering en persoonlijk leiderschap • Professionele ontwikkeling • Divers Vakmanschap • Missie, visie & kernwaarden van de politieorganisatie • Reflectie en coaching • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Legitimiteit van de politie • Probleemverkenning en vraagstelling • Onderzoeksontwerp &- methoden (incl. cycli en wetenschappelijke eisen aan onderzoek)
Bouwsteen	<p><i>Stimuleert en ziet toe op de (door)ontwikkeling van de kwaliteit van het politiewerk en de politieorganisatie</i> <i>Onderzoekt en beoordeelt systematisch het functioneren, de prestaties en effectiviteit van het politiewerk en de politieorganisatie. Organiseert reflectie. Onderkent klachten en knelpunten in de uitvoering en zorgt voor oplossingen. Draagt (inhoudelijke) verantwoordelijkheid voor de implementatie van innovatieve toepassingen binnen de organisatie.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politiefunctionaris werkt strategisch aan de (door)ontwikkeling van de kwaliteit van het politiewerk en de politieorganisatie. Hij onderzoekt beroepstaken en werkzaamheden, het politiewerk, de dienstverlening en eventuele klachten en knelpunten hierin. Daarnaast onderzoekt hij het functioneren en de resultaten van de politieorganisatie en/of een organisatieonderdeel. Hij benut hierbij (eigen) ervaringen, observaties en evaluaties.</p> <p>De politiefunctionaris bevordert het lerend vermogen van de politieorganisatie. Hiervoor initieert en organiseert hij ontwikkelen/of interventiegroepen, bestaande uit collega's en samenwerkingspartners. Hij stimuleert om in groepen samen te reflecteren op de kwaliteit van het handelen van de politie in de samenleving en de eigen organisatie, vanuit een meervoudig perspectief. Hij brengt daarbij motieven en overwegingen voor handelen in beeld. Dit geldt als input om geldende procedures, protocollen en/of wettelijke kaders te beoordelen. Hij ziet hierin mogelijke ruimte voor verbetering.</p>

	<p>In gelijkwaardige samenwerking met collega's en samenwerkingspartners vertaalt hij de uitkomsten van reflecties, evaluaties en onderzoek naar concrete oplossingsstrategieën en/of verbetervoorstellen om structureel te komen tot versterkte en/of verbeterde werkwijzen. Hij deelt en agendeert (zijn) observaties, verbetervoorstellen en/of oplossingsstrategieën in relevante gremia. Hij kan zijn boodschap afstemmen op zijn gesprekspartners en zowel mondeling als schriftelijk overtuigend uiteenzetten en onderbouwen. Hij initieert de (interne) uitvoering en implementatie van de versterkte en/of verbeterde werkwijze, stimuleert eigenaarschap en draagt (inhoudelijke) verantwoordelijkheid. Hij heeft daarbij oog voor uitvoerbaarheid en het absorptievermogen van de organisatie en de uitvoerenden.</p>
<p>Vereiste vakkennis (BOK)</p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethiek, moraal en integriteit • Communicatie(strategieën) • Positionering en persoonlijk leiderschap • Professionele ontwikkeling • Divers Vakmanschap • Reflectie en coaching • (Internationaal) samenwerken • Speelveld, spelregels & spelers • Effectief en betekenisvol interveniëren • Kwaliteit(sborging) • Probleemverkenning en vraagstelling • Onderzoeksontwerp &- methoden (incl. cycli en wetenschappelijke eisen aan onderzoek) • Analyse & interpretatie • Conclusies, advies & reflectie • Innovatie

Specifieke kerntaken voor de Politieleider op niveau 7

Kerntaak	Leidinggeven vanuit een professionele oriëntatie <i>Geeft betekenisvol richting aan zijn team en neemt besluiten in (on)voorspelbare situaties en complexe vraagstukken. Stuur op goed politiewerk en zorgt voor samenhang en expertise in zijn team voor nu en in de toekomst.</i>
Context van deze kerntaak	<p>De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in een omgeving die enerzijds stabiel en voorspelbaar en anderzijds wisselend en onvoorspelbaar van aard is. Dit vindt plaats in de context van het werken binnen de politieorganisatie en in de fysieke en digitale (internationale) samenleving. De politieleider begeeft zich in een (internationale) politiek-bestuurlijke omgeving en in een gezags- en samenwerkingsrelatie met de politieleiding, het openbaar bestuur en het OM. De contexten waarbinnen de politieleider handelt, kunnen verschillen: van (delen van) het eigen team, de eigen eenheid, de eigen organisatie tot externe partners (publiek en privaat) en burgers. Hierin geeft de politieleider leiding aan zijn team vanuit een professionele oriëntatie, dat gericht is op het politievak en daaraan ondersteunende vakgebieden. In het licht van deze kerntaak zijn ook de begrippen rechtmatigheid en legitimiteit 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. De politieleider richt in deze kerntaak zijn team, stuurt op goed politiewerk vanuit collectieve ambitie en waarden, waarbij de maatschappelijke bijdrage van de politie aan de samenleving voorop staat.</p>
Complexiteit van deze kerntaak	<p>De politie heeft een bijzondere positie in de samenleving en heeft bevoegdheden die voorbehouden zijn aan de politie. Goed zicht op de eigen context, het speelveld en de vraagstukken in een wisselende en snel veranderende 'buitenwereld' (wijk, web en wereld) vormen het vertrekpunt voor de politieleider. De politieleider wordt daarbinnen geconfronteerd met een grote verscheidenheid aan contexten, situaties en vraagstukken, die verschillen qua zwaarte, urgentie, onzekerheid, multiculturele of diversiteitsaspecten, mogelijke ernst of schadelijkheid voor de veiligheid en betrokkenen (intern en extern). Deze combinatie van factoren en de samenhang daartussen zijn bepalend voor de identiteit en waarde van de politie en die van de politieleider.</p> <p>De politieleider heeft te maken met verschillende gezags- en samenwerkingsrelaties. Hij kan zich hiertoe verhouden en omgaan met verschillende loyaliteitslijnen. Hierin wordt van de politieleider gevraagd daadkrachtig te handelen c.q. beslissingen te nemen waarin niet altijd volledig zicht is op de situatie en 'oplossingen' niet altijd gegeven zijn. De politieleider kijkt naar de situatie, bepaalt welke rol hij moet nemen en handelt dan. Hij zorgt tevens voor voldoende samenhang en expertise in zijn team om adequaat te kunnen acteren. De politieleider verbindt daarbij mensen waardengedreven aan resultaten, rekening houdend met de kernwaarden van de organisatie maar ook de persoonlijke waarden van medewerkers. Het is voor de politieleider van belang met medewerkers in verbinding te staan, hen vertrouwen te geven en hen in hun kracht te zetten tijdens het verrichten van politiewerk. Hij is zich daarbij bewust van het feit dat zijn beslissingen zijn vaak (op langere termijn) van invloed zijn op werk en leven van mensen binnen en/of buiten de organisatie.</p>

	<p>Vanuit zijn positie draagt de politieleider, in samenwerking met zijn team en relevante partners, bij aan de legitimiteit van politiewerk en het vertrouwen in de politie van de samenleving. Dit doet hij door de (maatschappelijke) impact van politiewerk te laten onderzoeken en te beoordelen, o.a. door middel van onderzoek, reflectie, dialoog en het organiseren van tegenspraak. Hij is zich ervan bewust dat legitimiteit een veranderlijk gegeven is. Hij realiseert zich dat, wanneer deze wordt betwist, dit kan doorwerken in het handelen van zijn teamleden. De politieleider overziet wat dit vraagt van zijn leiderschap, ontwikkelt hier een visie op en handelt vanuit authenticiteit.</p> <p>Goed leidinggeven vraagt, naast zicht op (eigen) mogelijkheden en beperkingen, om goed inzicht in kenmerken van en dynamiek binnen de contexten waarbinnen gehandeld moet worden. Daarbij moet de politieleider zelf ook een visie hebben ten aanzien van maatschappelijke problemen. Hoe toont hij interesse voor en kijkt hij vanuit een meervoudige (multiculturele) blik naar deze problematieken en (hoe) deelt hij dit met zijn team en andere belanghebbenden? Hoe speelt hij met zijn leiderschap actief in op dilemma's, paradoxen en (tegenstrijdige) belangen? Deze aspecten zijn ook bepalend voor de complexiteit van het werk van de politieleider.</p>
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	<p>De politieleider werkt samen in wisselende werkomgevingen met hoge mate van onzekerheid, met collega's, relevante partners (publiek en privaat) en burgers. De politieleider is verantwoordelijk voor het aansturen van onvoorspelbare, complexe of soms chaotische vraagstukken of opgaven aan, soms kort cyclisch, soms structureel. Hij draagt hiervoor eindverantwoordelijkheid en neemt beslissingen. Hij is eindverantwoordelijk voor het creëren van de juiste voorwaarden voor een goede (internationale) samenwerking tussen verschillende niveaus, zowel intern als extern. Hij is verantwoordelijk voor het stimuleren en faciliteren van eigenaarschap voor thema's bij anderen, volgt vanuit zijn verantwoordelijkheid op hoofdlijnen wat er gebeurt en kan zich laten adviseren. Hij is verantwoordelijk voor resultaten van zijn eigen handelen en draagt eindverantwoordelijkheid voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers. Door politiewerk steeds kritisch te evalueren, ervan te leren en te verbeteren, wordt actief gewerkt aan de kwaliteit. De politieleider draagt de verantwoordelijkheid om zijn eigen professionele ontwikkeling en stimuleert de ontwikkeling van zijn medewerkers. Hij vormt een boegbeeld voor zijn medewerkers. De politieleider weet hoe de interne en externe lijnen lopen. Hij kan maatschappelijke ontwikkelingen en strategisch beleid tactisch vertalen naar de operatie voor zijn team waarvoor hij eindverantwoordelijk is en vice versa.</p>
Bouwsteen	<p><i>Verwerft een goede (informatie)positie</i> <i>Interpreteert en gebruikt, in interactie met zijn omgeving, bevindingen van praktijkgericht en wetenschappelijk onderzoek. Doet dit ter bevordering van effectieve sturing en visie- en waardengedreven leidinggeven. Draagt bij aan de kwaliteit van politiewerk en de legitimiteit van de politie. Draagt bij aan (nieuwe) visies op het gebied van veiligheid, stelt doelen en bepaalt richting voor de (middel)lange termijn en verantwoordt zich.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider heeft een onderzoekend vermogen, waarbij hij complexe vraagstukken in het eigen vakgebied en het raakvlak tussen vakgebieden in een conceptueel kader kan (laten) plaatsen, bevragen en analyseren. Hij verkent en overziet relevante</p>

	<p>(inter-)nationale ontwikkelingen m.b.t. politiewerk, maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke of bedrijfskundige ontwikkelingen en kan daarop anticiperen. De politieleider kan (wetenschappelijke) (internationale) kennis, modellen en (operationele) informatie relevant voor de politieopgave of de organisatie kritisch beschouwen en benutten. Hij overziet toepassingen voor de politiepraktijk, het beschikbare instrumentarium en de activiteiten die in zijn team en/of aanverwante teams worden ingezet.</p> <p>De politieleider beschikt over de methodologische kennis en vaardigheden van onderzoek vanuit een meervoudig perspectief. De politieleider geeft – indien gewenst - in afstemming met collega's en relevante partners opdracht voor (praktijkgericht) onderzoek naar complexe vraagstukken. Hij volgt de voortgang, vanuit een meervoudig perspectief en stuurt op goede uitvoering door specialisten. Hij neemt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de door hem geïnitieerde onderzoeken en de vertaling ervan naar de operatie. Voor een goede vertaling naar de operatie stimuleert hij eigenaarschap bij zijn teamleden. Hij stuurt met informatie en intelligence uit deze onderzoeken en uit de praktijk op bevordering van legitimiteit van de politie, kwaliteitsmanagement en/of (nieuwe) visies op het gebied van veiligheid. Hij draagt daarmee bij aan effectieve sturing en visie-gedreven leidinggeven. Hij kan van daaruit doelen stellen en richting bepalen voor de (middel)lange termijn.</p> <p>De politieleider komt in dialoog met anderen tot nieuwe inzichten en oplossingen en draagt actief bij aan kenniscreatie en innovatie ten behoeve van de politiepraktijk. De politieleider interpreteert en gebruikt, in interactie met zijn omgeving, bevindingen van praktijkgericht en wetenschappelijk onderzoek en evaluaties van projecten, zowel nationaal als internationaal. Hij geeft betekenis aan de resultaten en gebruikt dit mede als basis voor gedegen strategie- en besluitvorming en interventies in zijn team. Hij deelt de ingewonnen informatie en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan beleidsbepalers, leidinggevend en bestuurlijke autoriteiten over strategie en (de effecten van) beleid op operationeel politiewerk. Hij verantwoordt zich mede richting het bevoegd gezag.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionering en persoonlijk leiderschap • Persoonlijke effectiviteit • Communicatie(strategieën) • Strategie & strategieontwikkeling • Meervoudig kijken • Inzichten uit sociale wetenschapsgebieden in relatie tot veiligheids- en politievraagstukken • Politiek-bestuurlijke verhoudingen en strategieën • Legitimiteit van de politie • Agendavorming en -beïnvloeding

	<ul style="list-style-type: none"> • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Speelveld, spelregels & spelers • Informatiegestuurde politie (technologie informatie, intelligence en analyse) en datagedreven werken • Kwaliteit(sborging) • Innovatie • Probleemverkenning en vraagstelling • Onderzoeksontwerp &- methoden (incl. cycli en wetenschappelijke eisen aan onderzoek) • Analyse & interpretatie • Conclusies, advies & reflectie
Bouwsteen	<p><i>Geeft vanuit visie op goed politiewerk leiding</i> <i>Geeft vanuit visie op goed politiewerk leiding aan een collectief van medewerkers en specialisten met gevarieerde en niet-routinematige werkzaamheden en diverse professies. Delegeert en bevordert het op verantwoorde wijze werken aan het behalen van resultaten en bijdragen aan het beoogde maatschappelijke effect.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider geeft vanuit zijn visie op goed politiewerk leiding aan een team van uitvoerende medewerkers en specialisten met gevarieerde en al dan niet routinematige werkzaamheden. De politieleider vormt zich in dialoog met anderen een visie op goed politiewerk en onderhoudt deze. Van daaruit maakt hij zijn team duidelijk wat de beoogde doelen en uitkomsten zijn, maar geeft ruimte aan een creatieve en verantwoorde uitvoering, binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving. Hij stimuleert en faciliteert eigenaarschap bij zijn medewerkers. Hij kent zijn persoonlijke drijfveren, is authentiek en zorgt van daaruit voor vertrouwen en verbinding met en tussen zijn medewerkers. Hij bespreekt met mensen wat zij nodig hebben om goed te kunnen functioneren of te excelleren en faciliteert dit. Hij geeft ruimte aan verantwoorde improvisatie en experimenten. De politieleider organiseert de capaciteit en expertise die nodig zijn voor de opgave, laat zich adviseren en denkt hierin vooruit. Hij verbindt medewerkers waardengedreven aan resultaten en bouwt daarmee (verder) aan zijn team en de positie en legitimiteit van de politie in de samenleving. In dialoog met de politieleiding en zijn medewerkers stuurt hij op een plan en faciliteert (multidisciplinaire) teams en allianties, passend bij de behoeften, context en opgave. De politieleider identificeert samen met medewerkers verschillende talenten en kennisgebieden en heeft oog voor verschillende culturen en/of achtergronden van medewerkers en weet deze op waarde te schatten. Hij is in staat verder te denken dan zijn eigen team en overziet de toegevoegde waarde van zijn team in het grotere geheel. Hij staat in nauw contact met andere teams en vakgebieden en weet deze te benutten ten behoeve van de werkzaamheden.</p> <p>De politieleider draagt verantwoordelijkheid voor het aansturen van meervoudige onvoorspelbare en/of complexe processen en delegeert hierbinnen taken. Hij is sensitief voor relevante ontwikkelingen en speelt hier flexibel en creatief op in. Hij is daadkrachtig en kan acteren en besluiten onder druk. Hij is bekend met de processen van escalatie en varianten van opschaling</p>

	<p>en kan deze (laten) toepassen, passend bij de situatie. De politieleider kan vanuit verschillende perspectieven en functierollen denken en handelen (bv. opdrachtgever, opdrachtnemer, coach, spreekbuis, beleidsuitvoerder etc.) en kan deze in zichzelf verenigen. De politieleider verzamelt en interpreteert relevante gegevens over het professioneel handelen van zijn team en zichzelf. De politieleider analyseert gemaakte keuzes en bewaakt de kwaliteit van politiewerk. Hierin combineert hij sociaal-maatschappelijk, beroepsmatige, wetenschappelijke en ethische aspecten en weegt deze af. Hij stuurt op het rechtmatig bereiken van resultaten. Hij draagt zorg voor professionele handelingsruimte, stuurt op navolgbaarheid van het handelen. Hij reflecteert op hoe hij zijn team aanstuurt en tegelijk ook ruimte geeft. Hij reflecteert op hoe hij doelen stelt en verantwoordelijkheid delegeert, neemt en draagt. Hij is ook reflectief op hoe effectief hij communiceert en zijn medewerkers motiveert.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionering en persoonlijk leiderschap • Persoonlijke effectiviteit • Relevante wet- en regelgeving (nationaal en internationaal) • Speelveld, spelregels & spelers • Leiderschap • Samenwerking • Groepsdynamica • Besluitvorming • Communicatie(strategieën) • Houding en gedrag • Beeld- en indrukvorming • Sub- en organisatiecultuur • Proces van beleidsvorming • (Internationaal) samenwerken • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Legitimiteit van de politie • Effectief en betekenisvol interveniëren • Politiek-bestuurlijke verhoudingen en strategieën • Strategie & strategieontwikkeling • Organisatieontwerp & -structuur • Sturing & coördinatie • Missie, visie & kernwaarden van de politieorganisatie

	<ul style="list-style-type: none"> • Managementvaardigheden • Systeendenken • Planning & capaciteit • Teamontwikkeling
Bouwsteen	<p>Bevordert rechtmatig handelen en draagt bij aan de legitimiteit van de politie in de samenleving</p> <p><i>Doorziet en creëert kansen en initieert en voert het gesprek over interpretatie en vertaling daarvan om de toepassing van bevoegdheden te bevorderen en te innoveren en bij te dragen aan de legitimiteit van politiewerk in de samenleving. Kan de (maatschappelijke) impact van politiewerk laten onderzoeken, verantwoorden en waar nodig verbeteren.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider beoordeelt vanuit het brede kader van wet- en regelgeving, relevante ontwikkelingen en op basis van verkregen, geanalyseerde en gecombineerde informatie uit de politiepraktijk of bevoegdheden door zijn collega's juist en doeltreffend worden toegepast. Hij reflecteert hierop vanuit het bewustzijn van het spanningsveld waarin politiemensen hun werk uitvoeren en de dilemma's die dit met zich mee kan brengen. Hij signaleert morele dilemma's en maakt deze bespreekbaar. De politieleider laat de impact en het (maatschappelijk) effect onderzoeken die het toepassen van bevoegdheden kan hebben. Hij doorziet kansen en knelpunten in het politiewerk en heeft daarbij oog voor de menselijke kracht en vermogens, maar ook voor de menselijke kwetsbaarheid. Hij draagt daarmee bij aan de rechtmatigheid van handelen en aan de legitimiteit van de politie in de samenleving.</p> <p>De politieleider deelt bevindingen ten aanzien van rechtmatigheid en doeltreffendheid op verschillende niveaus binnen de organisatie, van operatie tot strategie. Hij stemt zijn boodschap af op doel en doelgroep. Daarnaast brengt hij collega's samen om de bevindingen vanuit meerdere perspectieven kritisch te bekijken en hierop te reflecteren. Dit doet hij met als doel kansen te benutten om de toepassing van bevoegdheden en/of het inzetten van betekenisvolle interventies te verbeteren of innoveren binnen de kaders van (nieuwe) wet- en regelgeving of in het licht van relevante ontwikkelingen. Hij organiseert dialoog en tegenspraak, stelt kritische vragen en initieert daarmee de discussie over het politieke handelen en draagt bij aan verantwoording hiervan. Daarmee stelt hij eenieder die daar belangstelling voor toont (verticaal en horizontaal, zowel intern als extern) in staat een mening of oordeel te vormen (in kader van legitimatie en vertrouwen), hij maakt daarmee verbinding en leert er zelf van. Hij formuleert samen met zijn team aandachtspunten die kunnen bijdragen aan het versterken en bevorderen van het rechtmatig en doeltreffend handelen. Hij stimuleert eigenaarschap en faciliteert trajecten om dit te bevorderen. Hij draagt dit actief uit, zowel intern als extern, om daarmee bij te dragen aan de legitimiteit van politiewerk in de samenleving. Hij heeft daarbij oog voor tegenstrijdige belangen en kan daarmee omgaan.</p>
Vereiste vakkennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethiek, moraal en integriteit • Professionele ontwikkeling

	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectie en coaching • Divers Vakmanschap • Staatsinrichting en de democratische rechtstaat • Relevante wet- en regelgeving (nationaal en internationaal) • Speelveld, spelregels & spelers • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Legitimiteit van de politie • Effectief en betekenisvol interveniëren • (Internationaal) samenwerken • Politiek-bestuurlijke verhoudingen en strategieën • Probleemverkenning en vraagstelling • Onderzoeksontwerp &- methoden (incl. cycli en wetenschappelijke eisen aan onderzoek) • Analyse & interpretatie • Conclusies, advies & reflectie • Impact en doorwerking in de politieorganisatie • Innovatie • Kwaliteit(sborging) • Methodisch werken en implementatie
Bouwsteen	<p><i>Organiseert het (samen)werken en netwerken</i> <i>Initieert, beïnvloedt en onderhoudt bestuurlijk-juridische en andere relevante netwerken ter bevordering van langdurige multidisciplinaire samenwerking en wederzijds begrip, zowel intern als extern (ook internationaal). Acteert, adresseert en adviseert namens de politie.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>Om invulling en uitvoering te geven aan een gezamenlijke aanpak van complexe en soms chaotische problemen in het veiligheidsdomein analyseert de politieleider het interne en externe (internationale) krachtenveld, in zowel de fysieke als digitale samenleving. Hij brengt in afstemming met zijn medewerkers relevante netwerken in beeld, die direct of indirect kunnen bijdragen aan de opgave van zijn team. Hij overziet het krachtenveld, weet waar relevante spelers zich bevinden, soms over de grenzen van zijn vakgebied heen. Hij begrijpt hoe deze beïnvloed en effectief samengebracht kunnen worden. Hij heeft inzicht in en begrip voor ieders belangen en doelen, kan omgaan met eventuele tegenstrijdigheid en zoekt in dialoog met hen naar gemeenschappelijkheid of doorbreekt de tegenstrijdigheid door een besluit te nemen om het collectief belang te dienen. Hij heeft begrip en respect voor verschillende (sociaal-)culturele achtergronden. Hij kan deze inzichten toepassen om de politie in positie te brengen, aan te sluiten en regionale, nationale als internationale samenwerking met relevante partners en burgers tot stand te (laten) brengen.</p>

	<p>De politieleider staat in nauw contact met zijn netwerken en staat open voor signalen. Hij kan zijn eigen positie en invloed in deze netwerken aanwenden en inzetten bij het (bestuurlijk) adresseren van (politie)zaken. Vanuit een heldere taakopvatting van de politie adviseert hij partijen, beargumenteert hij daarbij de (on)mogelijkheden van de politie en vertaalt dit naar concreet handelen. Hij houdt diverse belangen voor ogen, is in staat verwachtingen te managen ten behoeve van de opgave en/of de rol van de politie en kan politiek-bestuurlijk sensitief optreden.</p> <p>De politieleider verbindt collega's en partners en initieert wederkerige en langdurige samenwerking in multidisciplinaire teams. Hij regisseert de (soms) onvoorspelbare of complexe processen of weet partijen, die regie zouden kunnen of moeten pakken, te wijzen op hun verantwoordelijkheid. Hij is opmerkzaam voor initiatieven van anderen. Hij zorgt voor samenhang en houdt overzicht over alle activiteiten rondom probleemgericht werken, zowel intern als extern. Hij voert regie op de werkzaamheden van zijn eigen medewerkers. Hij bewaakt en monitort de kwaliteit, volgens afgesproken richtlijnen en reflecteert hierop met betrokkenen uit het netwerk.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Morele) ethiek en integriteit • Positionering en persoonlijk leiderschap • Communicatie(strategieën) • Samenwerking • Houding en gedrag • Beeld- en indrukvorming • Groepsdynamica • Strategie & strategieontwikkeling • Effectief en betekenisvol interveniëren • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Speelveld, spelregels & spelers • Politiek-bestuurlijke verhoudingen en strategieën • (Internationaal) samenwerken • Participeren in netwerken • Sturing & coördinatie • Informatiehuishouding

Bouwsteen	<p>Voert regie over evalueren en leren van politiewerk <i>Monitort, evalueert en verantwoordt de betekenis van politiewerk voor de organisatie, medewerkers en de samenleving. Vervult daarin een spilfunctie tussen strategische visie en operatie. Bevordert reflecteren en leren ten behoeve van het team, de eenheid of de organisatie.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider geeft opdracht om doelgericht informatie vanuit de politiepraktijk te verzamelen en kan deze (laten) analyseren. Hiermee vormt hij zich een compleet beeld van voortgang en effectiviteit van de aanpak van complexe veiligheidsproblematieken, de dienstverlening, het functioneren en de resultaten van het team en van partners. Hij verzamelt informatie over de uitvoering, staat in verbinding met diverse niveaus in het proces/de operatie en vraagt feedback en reflecties van betrokkenen, zowel intern als extern. De politieleider onderkent, analyseert en duidt gegevens en informatie over resultaten en de effectiviteit van aanpakken. Hij kan dergelijke analyses lezen en begrijpen en trekt conclusies waarbij hij de (toekomstige) effecten van politiewerk op individuele medewerkers, het team, de organisatie en de samenleving overziet. De politieleider leidt daaruit af hoe het team functioneert en hoe de samenwerking met partners verloopt.</p> <p>De politieleider begrijpt dat hij onderdeel is van een lerende organisatie en bevordert het lerend vermogen van zichzelf en zijn team door te reflecteren op het handelen. Hij evalueert gekozen aanpakken kritisch, met collega's, partners en op basis van relevante (bestuurlijke) rapportages en benut de mogelijkheid ervan te leren. De politieleider bewaakt steeds het resultaat en stuurt aan op transfer van deze informatie naar leermomenten voor individuele medewerkers, groepen en teams.</p> <p>De politieleider denkt samen met betrokkenen na over oplossingsstrategieën of (structurele) verbetering van resultaten of werkprocessen op de korte en (middel)lange termijn. De politieleider bespreekt en/of stelt verbeteringen voor. Vanuit een systemisch bewustzijn stuurt hij op een beter functioneren van zijn team en draagt daarmee bij aan het beter functioneren van de eenheid en/of de organisatie. Hij zorgt voor doorwerking in de organisatie door dit te vertalen naar de concrete opgave en in overleg met collega's en/of partners interventies te plegen. De politieleider maakt vervolgfafspraken en stuurt op goede vastlegging en verantwoording. De politieleider 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 spilfunctie tussen visie en beleid en operatie en kan ook optreden als boegbeeld van de organisatie.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionele ontwikkeling • Strategie & strategieontwikkeling • Veranderstrategieën, veranderbereidheid & -vermogen • Effectief en betekenisvol interveniëren

	<ul style="list-style-type: none"> • Omgaan met weerstand • Creëren van draagvlak • Innovatie • Reflectie en coaching • Meervoudig kijken • Feedback & tegenspraak • Organisatiediagnose • Systeemdenken • Kwaliteit(sborging) • Probleemverkenning en vraagstelling • Onderzoeksontwerp & -methoden (incl. cycli en wetenschappelijke eisen aan onderzoek) • Analyse & interpretatie • Conclusies, advies & reflectie
--	---

Kerntaak	Leidinggeven vanuit een mensgerichte oriëntatie <i>Creëert een veilig werkklimaat waarin openheid, leren en inclusiviteit vorm krijgen.</i>
Context van deze kerntaak	De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in een omgeving die enerzijds stabiel en voorspelbaar en anderzijds wisselend en onvoorspelbaar van aard is. Dit vindt plaats in de context van het werken binnen de politieorganisatie. Hierin geeft de politieleider leiding aan zijn team vanuit een mensgerichte oriëntatie, die is gericht op ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid van medewerkers, vanuit zorg voor elkaar.
Complexiteit van deze kerntaak	In de politieorganisatie werken veel verschillende mensen met uiteenlopende talenten en achtergronden. Iedere collega doet ertoe en draagt bij aan het gemeenschappelijke resultaat. Alle medewerkers binnen de politieorganisatie willen zich veilig en gewaardeerd voelen, in hun persoon en in hun werk. Tegelijkertijd wil men zich kunnen onderscheiden in het vak met talent en unieke toegevoegde waarde en wil men ondersteund worden bij het optimaal benutten hiervan. Om voor beide elementen voldoende ruimte te creëren is het van belang dat de politieleider zich verbindt met zijn medewerkers, met ieder individu maar ook als groep. Hij stimuleert en bevordert in dialoog hun ontwikkeling en functioneren als individu, groep of team als geheel. Daarmee kunnen zijn medewerkers hun werk als politiemens goed uitvoeren in een steeds veranderende samenleving en op verschillende niveaus, zowel intern en extern (wijk, web, wereld en de samenhang daartussen). De politieleider bouwt aan een veilig, competent en effectief team. Voor de politieleider is het de uitdaging evenwicht te brengen in het collectief van het werken in teams en dat individuele medewerkers zichzelf kunnen zijn. Ook balans tussen sturen op resultaat en sociale veiligheid en omgangsvormen en balans tussen de menselijke kant en de arbeidsvoorwaardelijke kant zijn daarbij van belang.

	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, nu en in de toekomst.
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	De politieleider werkt in deze kerntaak samen met zijn teamleden en de politieleiding. De politieleider geeft leiding aan en is eindverantwoordelijk voor medewerkers die in stabiele, maar ook stressvolle situaties kunnen belanden. Hij heeft de verantwoordelijkheid, om binnen de mogelijkheden, het beste uit zichzelf en zijn mensen te halen in situaties waar soms een hoge mate van onzekerheid speelt. De politieleider draagt zorg voor en stuurt aan op de juiste randvoorwaarden op het gebied van ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid, veiligheid en inclusiviteit. Dit doet hij met oog voor de verscheidenheid van individuen en ieders toegevoegde waarde. Hij is eindverantwoordelijk voor hun welbevinden, functioneren en handelen en neemt beslissingen in dit veelal onvoorspelbare en complexe speelveld. De politieleider heeft de verantwoordelijkheid voor het creëren van een werkomgeving en werkklimaat waarin zorg voor elkaar vorm krijgt. Hij is verantwoordelijk voor het creëren en onderhouden van een omgeving waarin medewerkers zich vrij voelen om kritisch mee te denken en hun individuele maar ook collectieve professionaliteit op waarde geschat wordt. De politieleider is toegankelijk en geeft vertrouwen aan zijn medewerkers. Hij heeft het vermogen zich kwetsbaar op te stellen. De politieleider vormt een boegbeeld en een vraagbaak.
Bouwsteen	<i>Creëert een veilig werkklimaat waarin openheid (vanuit meervoudig perspectief), ontwikkeling en inclusiviteit vorm krijgen</i> <i>Analyseert en bevordert de (persoonlijke) ontwikkeling van, samenhang en dialoog tussen individuele medewerkers, groep en de organisatie.</i>
<i>Leeruitkomst</i>	De politieleider zorgt samen met zijn medewerkers voor een sociaal veilig werkklimaat, waarin openheid, (vanuit meerdere perspectieven) ontwikkeling en inclusiviteit vorm krijgen. Hij creëert hiervoor de juiste waarin iedereen - ongeacht welk persoonskenmerk dan ook – kan meedoen. De politieleider werkt actief aan verbinding met en tussen zijn medewerkers en groepen mensen in zijn team. Hij is zich bewust van wie hij is, laat zichzelf zien en stelt zich benaderbaar en kwetsbaar op. Hij communiceert doelgericht en open over verwachtingen, normen en waarden ten aanzien van openheid, ontwikkelen van én met elkaar en inclusiviteit. Belangrijk hierbij is dat de politieleider waarden bespreekbaar maakt met individuen, groepen en teams. Hij is duidelijk over gewenste moraal, ethiek en richtlijnen vanuit de organisatie. Hij geeft daarbij het goede voorbeeld en stelt waar nodig grenzen. De politieleider brengt in dialoog in beeld wat mensen drijft, verbindt dit aan de kernwaarden en creëert zo goed mogelijk ruimte voor ontwikkeling van zijn team. Hij werkt actief aan en bevordert de ontwikkeling van en samenhang tussen medewerkers en groepen binnen het team door met hen de dialoog te voeren over verschillende ontwikkelingen, maatschappelijke en ethische kwesties. Hij maakt sociaal-maatschappelijk, beroepsmatige, wetenschappelijke en ethische aspecten bespreekbaar in zijn team. De politieleider stimuleert en regisseert talentontwikkeling. Hij stimuleert dat medewerkers zelf eigenaarschap nemen voor hun ontwikkeling en hierin stappen zetten. Hij is steeds kritisch op hoe hij zelf zijn medewerkers

	<p>stimuleert en doelen stelt en hoe effectief hij communiceert. Ook is hij reflectief op de wijze waarop hij zelf verantwoordelijkheid delegeert, neemt en draagt.</p> <p>De politieleider verzamelt, analyseert en interpreteert o.a. relevante organisatie- en teamgegevens om te beoordelen hoe veilig, open en inclusief het werkklimaat is. Hij houdt medewerkers een spiegel voor en stelt en beantwoordt (gewetens)vragen, om ze te laten nadenken en met elkaar in gesprek te zijn over het werkklimaat. De politieleider kan omgaan met conflicten. Hij is in staat onpartijdig te bemiddelen in het proces. Indien nodig trekt hij ook conclusies, die als partijdig geïnterpreteerd kunnen worden. Hij kan hiermee omgaan en ernaar handelen. Hij vraagt en geeft feedback. Hij monitort ontwikkelingen en kaart onderwerpen of problematiek aan.</p>
<p><i>Vereiste vak kennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethiek, moraal en integriteit • Professionele ontwikkeling • Divers vakmanschap • Leiderschap • Samenwerking • Conflict(hantering) • Groepsdynamica • Communicatie(strategieën) • Houding en gedrag • Beeld- en indrukvorming • Sub- en organisatiecultuur • Effectief en betekenisvol interveniëren • Teamontwikkeling • HR-en personeelsinstrumenten • Gezondheid, stress en verzuim • Inclusiviteit, diversiteit & veiligheid • Motivatie & arbeidstevredenheid • Medewerkersparticipatie • Reflectie en coaching • Meervoudig kijken • Feedback & tegenspraak

Bouwsteen	<p><i>Draagt (eind)verantwoordelijkheid voor het waarderen en beoordelen van prestaties van medewerkers</i> <i>Stimuleert en faciliteert de ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid van medewerkers. Zorgt ervoor dat elke medewerker zich in zijn persoon en in zijn werk gehoord en gezien voelt. Draagt (eind)verantwoordelijkheid voor het (laten) waarderen en beoordelen van de prestaties van medewerkers. Gaat gericht en gedreven vanuit gemeenschappelijke waarden de dialoog aan met medewerkers over hun inzet en resultaten.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider draagt zorg voor het (laten) samenstellen van teams die competent zijn om goed politiewerk te leveren, passend bij de opgave, op de korte en (middel)lange termijn. Hij creëert overzicht over en eigenaarschap voor de mix van competenties die nodig is in relatie tot de context en specifieke vraagstukken. De politieleider verbindt zich met zijn medewerkers en zijn team als geheel. Hij brengt de samenhang van groepen of individuen in beeld in relatie tot thema's als persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit, inzetbaarheid en veiligheid. Hij onderkent en benut de diversiteit in de (on)mogelijkheden, wensen en behoeften van zijn medewerkers, sluit hier zo goed mogelijk bij aan, maar is daarbij ook in staat verder te kijken dan het directe teambelang. De politieleider zorgt ervoor dat elke medewerker zich in zijn persoon en in zijn werk gehoord en gezien voelt.</p> <p>De politieleider zorgt voor een vertaling van organisatie- en afdelingsdoelstellingen naar individuele doelstellingen voor medewerkers. Hierin spreekt hij af wat van medewerkers verwacht wordt, wat beoogde resultaten zouden moeten zijn en welke ontwikkeling op de korte en (middel)lange termijn daarbij hoort. De politieleider kan de visie en koers van de organisatie goed overbrengen. Hij kan daarin (laten) duiden wat goed functioneren is, in het licht van het beoogde maatschappelijke effect. In een teamplan kan hij zowel kwantitatief als kwalitatief de beoogde prestaties, gewenste ontwikkeling, aandachtspunten en knelpunten van zijn team en de individuen (laten) beschrijven.</p> <p>De politieleider werkt actief aan het waarderen en (laten) equiperen van zijn medewerkers. Hij werkt aan eigenaarschap bij de medewerkers om te werken aan hun mogelijkheden, kwaliteiten en toegevoegde waarde als individu of groep. Hij bevordert professionele ruimte en vakvolwassenheid. Hij wendt zijn positie en invloed aan en creëert mogelijkheden op het gebied van ontwikkeling, rollen en diversiteit. Hij maakt gebruik van de beschikbare expertise en personeelsinstrumenten in de organisatie en kan de personeelsinstrumenten op juiste wijze (laten) toepassen. Hij stimuleert en bevordert persoonlijke ontwikkeling en professionalisering van teams en zet goede voorbeelden op een voetstuk. Hij stuurt op optimale inzet van kwaliteiten, door intervisie, begeleiding, feedback en reflectie. Hij vervult hierin een voorbeeld. Hij monitort het welbevinden, ziekte, verzuim en kan hierover het gesprek aangaan met zijn medewerkers. Hij geeft vertrouwen, staat open voor andermans opinie en is open en duidelijk.</p>

	De politie leider is duidelijk over wat er verwacht wordt en maakt het functioneren bespreekbaar. Hij gaat gericht en gedreven vanuit gemeenschappelijke waarden de dialoog aan met medewerkers over hun inzet, resultaten, hun bijdrage aan de maatschappelijke opdracht en aan het interne werkklimaat. Hij stuurt (functionerings-) problemen waar nodig bij en zorgt voor begrenzing en/of follow-up als hij dat noodzakelijk acht.
Vereiste vakkennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethiek, moraal en integriteit • Divers vakmanschap • Leiderschap • Samenwerking • Conflict(hantering) • Groepsdynamica • Besluitvorming • Communicatie(strategieën) • Houding en gedrag • Effectief en betekenisvol interveniëren • Reflectie en coaching • Feedback & tegenspraak • Teamontwikkeling • HR-en personeelsinstrumenten • Gezondheid, stress en verzuim • Inclusiviteit, diversiteit & veiligheid • Motivatie & arbeidstevredenheid • Medewerkersparticipatie • Managementvaardigheden • Organisatiediagnose

Kerntaak	Leidinggeven vanuit een bedrijfskundige oriëntatie <i>Richt zijn team om effect te bereiken in de maatschappij en de functie van de politie voor de (middel)lange termijn te versterken, zowel binnen als buiten. Zorgt dat het team daartoe geëquipeerd is en dat de bedrijfsvoering daarop gericht is.</i>
Context van deze kerntaak	De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in de context van het werken binnen de politieorganisatie, waarin de politie leider te maken heeft met zijn eigen team, aanverwante teams en de politieleiding. Daarnaast begeeft hij zich met zijn team in de fysieke en digitale (internationale) samenleving, waarin ook samenwerking met relevante partners en burgers aan de orde is.

	<p>Deze omgeving waarin de organisatie opereert verandert sneller dan ooit. Daarin heeft leiderschap ook een bedrijfskundige oriëntatie. Dit betreft het managen van de organisatie en maken van keuzes in schaarste en binnen bedrijfsvoeringskaders, van organisatievormgeving tot middelenmix. Organisatievraagstukken vragen een integrale bedrijfskundige blik, om enerzijds te kunnen zorgen voor een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering en tegelijk optimaal bij te dragen aan beoogd maatschappelijk effect. Hierin komen bedrijfsvoeringsaspecten als human resources, capaciteit, <i>public value</i>, financiën, inkoop, besluitvorming en communicatie naar voren.</p>
Complexiteit van deze kerntaak	<p>De politieleider moet vanuit visie, leiderschap en een meervoudige blik met zijn team waarde toevoegen aan de opgave en het functioneren van de organisatie. Hij kan zich inleven in de uitdagingen waar zijn medewerkers voor staan, in een omgeving die sneller verandert dan ooit. De politieleider kan zich gevraagd en ongevraagd laten adviseren door zijn medewerkers. Dit zijn professionals, zij zijn vakkundig en weten hoe het werk goed kan worden uitgevoerd. De politieleider moet kunnen afwegen welke verantwoordelijkheid hij op welke manier in verschillende lagen in de organisatie belegt. De politieleider moet balans zoeken in voldoende structuur en kaders meegeven aan zijn medewerkers en daarop sturen en tegelijkertijd zijn medewerkers voldoende loslaten en vertrouwen op hun professionaliteit.</p> <p>Ondanks dat politieleider niet op alle bedrijfsvoeringsaspecten specialist is, moet hij toch in staat zijn gegevens en informatie te duiden, hierover in gesprek te gaan en/of collega's te raadplegen, af te wegen en erop te sturen. Met soms minimale informatie moet hij keuzes durven maken en zich daarover goed kunnen verantwoorden. De politieleider overziet de onderlinge afhankelijkheid en samenhang van contexten en de bedrijfsvoeringsaspecten om het eigen team goed te kunnen positioneren, afgesproken prestaties te bereiken en optimaal bij te dragen aan beoogd maatschappelijk effect.</p>
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	<p>De politieleider werkt samen in wisselende werkomgevingen, met collega's, relevante partners (publiek en privaat) en burgers. Hij draagt verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en is eindverantwoordelijk voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers. Hij stuurt op de bedrijfsvoering en resultaten van zijn team, draagt hiervoor eindverantwoordelijkheid en neemt daadkrachtig beslissingen in een onvoorspelbaar en complex speelveld. De politieleider committeert zich met zijn team aan het realiseren van organisatiedoelstellingen en het bijdragen aan beoogd maatschappelijk effect. Hij draagt het (bij)stellen van doelen naar zijn medewerkers uit en verantwoordt zich naar staf en lijn.</p>
Bouwsteen	<p>Prioriteert in gemeenschappelijke doelen en relateert deze aan de opgave voor zijn team <i>Draagt in relevante netwerken en samen met partners in een complex (bestuurlijk-justitieel) speelveld bij aan gemeenschappelijke doelbepaling op (middel)lange termijn en beoogd (maatschappelijk) effect. Vertaalt dit intern naar doelstellingen voor zijn team en prestatieafspraken.</i></p>
Leeruitkomst	<p>De politieleider volgt, onderzoekt en analyseert ontwikkelingen in de organisatie en in de samenleving. Hij kijkt daarbij voorbij de grenzen van zijn eigen vakgebied en plaats ontwikkelingen in een (internationaal en wetenschappelijk) conceptueel kader. Hij onderkent daarmee de relatie tussen ontwikkelingen en thema's waarmee de politie zich bezighoudt. Hij werkt samen met</p>

	<p>relevante partners en burgers aan gemeenschappelijke doelbepaling, op basis van (lokale) problematiek en context. De politieleider heeft en houdt zicht op en toont begrip voor ieders belangen en doelen in relevante netwerken in een complex (bestuurlijk-justitieel) speelveld. Hij zoekt samen met partners (publiek en privaat) en burgers naar gemeenschappelijkheid in doelen op de (middel)lange termijn en het beoogde maatschappelijke effect. Hij kent de interne en relevante externe stakeholders (publiek en privaat) en hun (on)mogelijkheden. Hij zet zijn relatie met hen doelbewust in bij het verkennen en analyseren van de strategische beleidsdoelstellingen en gezamenlijke opgave. Hij brengt voor zijn team focus aan in de diversiteit aan gemeenschappelijke doelen voor de korte en (middel)lange termijn en het beoogde maatschappelijke effect. Hij relateert deze aan de opgave en prestatieafspraken voor zijn team. Hij stuurt op doelen en afspraken die passen bij de taakstelling van en de mogelijkheden binnen zijn team. Hij weet wanneer anderen aan zet zijn, maakt dit bespreekbaar en kan anderen motiveren een rol te pakken.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionering en persoonlijk leiderschap • Leiderschap • Groepsdynamica • Besluitvorming • Communicatie(strategieën) • Houding en gedrag • Beeld- en indrukvorming • Strategie & strategieontwikkeling • Effectief en betekenisvol interveniëren • Creëren van draagvlak • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Speelveld, spelregels & spelers • Politiek-bestuurlijke verhoudingen en strategieën • Proces van beleidsvorming • Agendavorming en -beïnvloeding • (Internationaal) samenwerken • Participeren in netwerken • Inzichten uit sociale wetenschapsgebieden in relatie tot veiligheids- en politievraagstukken • Sturing & coördinatie

Bouwsteen	<p>Vertaalt strategisch organisatiebeleid en gemeenschappelijke doelen naar inrichting en aansturing van het team <i>Analyseert en vertaalt strategisch organisatiebeleid naar een visie op teamniveau, als basis voor een effectieve, efficiënte inrichting en aansturing van de organisatie. Kan doelen en middelen onderscheiden en mogelijke consequenties en (investerings-)keuzes op verschillende niveaus verantwoorden.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider werkt samen met collega's aan de ontwikkeling van beleid, zet dit in als maatschappelijk sturingsinstrument, met het beoogde maatschappelijk effect voor ogen. Vanuit de focus in gemeenschappelijke doelen en vanuit strategisch organisatiebeleid werkt hij met zijn team toe naar een resultaatgericht en uitvoerbaar werkplan voor de korte en (middel)lange termijn. Hij verbindt waardengedreven mensen aan resultaten. De politieleider overziet de onderlinge afhankelijkheid van en samenhang tussen bedrijfsvoeringsaspecten als human resources, capaciteit, public value, financiën, inkoop, besluitvorming en communicatie. Hij combineert doelen en bedrijfsvoeringsaspecten en vertaalt deze naar presentatieafspraken en beoogde resultaten voor het team, om optimaal bij te dragen aan beoogd maatschappelijk effect op de korte en (middel)lange termijn. Met soms minimale informatie durft hij keuzes te maken, stuurt hij aan en kan hij zich daarover verantwoorden. Hij houdt daarbij ook steeds rekening met het absorptievermogen van zijn team en het welbevinden van zijn medewerkers.</p> <p>De politieleider maakt vanuit meervoudig perspectief een samenhangend plan en kan consequenties en (investerings-) keuzes ten aanzien van mensen en middelen overzien, afwegen en maken. Dit doet hij in samenspraak met zijn medewerkers, staf en lijn. Hij verantwoordt zich over gemaakte keuzes op verschillende niveaus waarbij hij zijn boodschap afstemt op doel en doelgroep. Hij stuurt op commitment en integriteit binnen zijn team ten aanzien van de gestelde (strategische) doelen, het werkplan en toetst de haalbaarheid. Bij de inrichting en aansturing van de organisatie verhoudt hij zich effectief tot verschillende niveaus in de organisatie, van operatie tot strategie, om te komen tot een effectieve, efficiënte en integrale inrichting en aansturing van het team.</p>
<i>Vereiste vakkennis (BOK)</i>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionering en persoonlijk leiderschap • Leiderschap • Samenwerking • Conflict(hantering) • Groepsdynamica • Besluitvorming • Communicatie(strategieën) • Houding en gedrag • Sub- en organisatiecultuur • Effectief en betekenisvol interveniëren

	<ul style="list-style-type: none"> • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Speelveld, spelregels & spelers • Politiek-bestuurlijke verhoudingen en strategieën • Proces van beleidsvorming • (Internationaal) samenwerken • Inzichten uit sociale wetenschapsgebieden in relatie tot veiligheids- en politievraagstukken • Sturing & coördinatie • Organisatieontwerp & -structuur • Informatiegestuurde politie (technologie informatie, intelligence en analyse) en datagedreven werken • Planning & capaciteit
Bouwsteen	<p><i>Draagt resultaatverantwoordelijkheid voor het behalen van teamdoelen</i> <i>Draagt resultaatverantwoordelijkheid voor de planning- en control cyclus als effectief sturingsinstrument voor het bereiken en bijsturen van teamdoelstellingen en de bijdrage van het team aan het beoogd maatschappelijk effect. Voert systeemanalyses uit. Legt (zowel intern als extern) verantwoording af over de resultaten en effectiviteit van zijn team en (investerings-)keuzes m.b.t. mensen en middelen in relatie tot de doelen op korte en (middel)lange termijn.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider kent en benut de informatiesystemen binnen en buiten de organisatie om relevante gegevens te verzamelen, te interpreteren en gebruikt informatie als sturingsinstrument. Hij verzamelt zelf informatie of geeft opdracht voor het aanleveren van informatie. Hij analyseert en interpreteert informatie (of heeft hiertoe opdracht) rondom 'harde' en 'zachte' sturingsinformatie. Harde informatie geeft inzicht in bijvoorbeeld kosten, baten en declarabiliteit. Zachte informatie geeft inzicht in welbevinden, samenwerking, communicatie en risico's. Hij analyseert en interpreteert relevante gegevens over de prestaties van zijn team en individuele medewerkers en zijn eigen functioneren in relatie tot deze gegevens. De politieleider beoordeelt op basis van gegevens de voortgang met betrekking tot gestelde doelen en het presteren van zijn team. Hij stuurt op het leveren en verbeteren van prestaties door medewerkers waardengedreven en vanuit de inhoud te verbinden aan deze doelen, prestaties en de bijdrage aan het maatschappelijk effect van politiewerk in de samenleving. Hij monitort ook het welbevinden het team in relatie tot de gestelde doelen.</p> <p>De politieleider zet de planning- en control cyclus doelbewust in en draagt hiervoor resultaatverantwoordelijkheid. Hij doorloopt de stappen van koers- en planvorming, tussentijds meten, rapporteren en bijsturen, verantwoorden. De politieleider beoordeelt voor zijn team of mensen en middelen rechtmatig en doelmatig worden ingezet. Indien de informatie daartoe aanleiding heeft, pleegt de politieleider interventies. Hij evalueert gekozen aanpakken kritisch, geeft aanpakken voldoende kans om te groeien, maar kan deze zo nodig (laten) bijsturen. De politieleider intervineert tijdig, daadkrachtig en moedig (binnen en buiten),</p>

	verantwoordt zich waardengedreven daarover in relatie tot doelen op de korte (middel)lange termijn en stuurt op goede vastlegging.
Vereiste vakkennis (BOK)	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke effectiviteit • Positionering en persoonlijk leiderschap • Leiderschap • Houding en gedrag • Strategie & strategieontwikkeling • Effectief en betekenisvol interveniëren • Reflectie en coaching • Meervoudig kijken • Sturing & coördinatie • Managementvaardigheden • Kwaliteit(sborging) • Organisatiediagnose • Informatiehuishouding • Systeemdenken • Planning & capaciteit

Kerntaak	<p>Leidinggeven vanuit een veranderkundige oriëntatie</p> <p><i>Zorgt voor een organisatie die veerkrachtig en wendbaar is. Ontwikkelt, ontwerpt en hanteert veranderstrategieën voor de (middel)lange termijn op basis van de eisen van de organisatie, samenleving en/of ontwikkel-agenda's en varieert daarmee. Evalueert en verantwoordt deze. Brengt daarmee (benodigde) beweging, innovaties en veranderingen teweeg.</i></p>
Context van deze kerntaak	<p>De uitvoering van deze kerntaak vindt plaats in de wisselende werkomgeving van de politieorganisatie, waarbinnen – zoals in elke organisatie - kleine en grote veranderingen plaatsvinden. Leiderschap heeft daarom ook een veranderkundige oriëntatie. Verandering inspireert en is gericht op ontwikkeling van mensen, vak en organisatie en aanpassing aan de alsmaar veranderende omgeving. De organisatie moet ervoor zorgen dat ze veerkrachtig en wendbaar is om hiermee om te gaan. Hierbij is leiderschap gericht op het beoogde effect, op wat er tússten mensen gebeurt (teamontwikkeling) en op effectief samenspel.</p>
Complexiteit van deze kerntaak	<p>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. Het is aan de politie leider te onderkennen of verandering noodzakelijk is en in welke mate. De politie leider moet daarbij steeds inspelen op kansen en bedreigingen in de samenleving en anticiperen op</p>

	<p>de toekomst, zodat zijn team en individuen tijdig voorbereid en geëquipeerd zijn op veranderingen en op datgene wat de samenleving vraagt. Als verandering nodig is, stimuleert hij beweging en gaat hij anderen hierin voor. Het doorvoeren van veranderingen kan weerbarstig zijn, waarbij vaak de nadruk ligt op de planmatige en rationele kant. Verandering moet goed worden doordacht en voorbereid. De politieleider helpt invulling te geven aan de stappen van verandering én de stappen die gezet zijn vast te houden en uit te bouwen. Maar niet alleen de inhoud van een verandering is belangrijk, maar ook een zorgvuldig proces, de context en de psychologische impact en belangen van betrokkenen zijn daarbij relevant. De politieleider moet de samenhang daartussen overzien en balans kunnen aanbrengen tussen organisatie- en medewerkersbelang. De politieleider kan laveren tussen deze verschillende belangen, kan deze afwegen, er optimaal op inspelen en keuzes maken. Het respecteren en begrijpen van weerstand en het streven naar draagvlak intern, maar ook extern, is van belang voor het slagen van veranderingen. Informatie vanuit de operatie die gebaseerd is op de juiste feiten, is hierbij een belangrijke voorwaarde voor goed inzicht. Het samenbrengen, betrekken, verwoorden en vertalen van meervoudige perspectieven is nodig voor het succesvol kunnen introduceren en implementeren van veranderingen en het realiseren van doorwerking in de operatie.</p>
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van deze kerntaak	<p>De politieleider werkt samen in wisselende werkomgevingen, collega's, relevante partners (publiek en privaat) en burgers. Hij initieert vernieuwing en verandering in de organisatie en draagt hiervoor (eind)verantwoordelijkheid, neemt hierover beslissingen en stuurt dit aan, in een onvoorspelbaar en complex speelveld met veel verschillende belangen. De politieleider vormt een boegbeeld en gaat mensen voor in de verandering. Hij heeft een belangrijke rol in het stimuleren en creëren van beweging, vernieuwing of verandering in zijn team en het creëren van betrokkenheid, eigenaarschap en draagvlak van alle belanghebbenden (van operatie tot strategie, intern en waar nodig of wenselijk ook extern). In de organisatie vraagt dit van de politieleider niet alleen na te denken over de inhoud van de verbetering, vernieuwing en ontwikkeling, maar ook creëren van draagvlak en het doelbewust zetten van stappen. Voor veranderingen geldt over het algemeen niet een vast eindpunt of eindresultaat. De politieleider stimuleert de stappen die individuen of groepen binnen zijn team daarin kunnen en durven zetten, het gesprek dat daarover gevoerd wordt en stuurt tijdig bij of intervenueert. Hij draagt daarin verantwoordelijkheid voor resultaten van zijn eigen handelen en staat voor het resultaat van het werk van zijn medewerkers.</p>
Bouwsteen	<p><i>Geeft vorm aan de toekomstgerichte (beleids-)ontwikkeling van de organisatie</i> <i>Kijkt vooruit, ziet kansen en geeft vorm aan de toekomstgerichte (beleids)ontwikkeling van de organisatie. Stelt in de dialoog met de medewerkers, politieleiding en partners scenario's op en volgt strategieën om te anticiperen op risico's, onvoorspelbaarheden en veranderingen op de (middel)lange termijn.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider heeft het vermogen maatschappelijke (politieke, bestuurlijke en/of disruptieve) ontwikkelingen in de samenleving, brede ontwikkelingen in de organisatie en relevante wet- en regelgeving te analyseren, te verbinden en in een conceptueel kader te plaatsen om daar in samenwerking met zijn team, collega's en relevante partners op te kunnen anticiperen. Hij verdiept zich in vraagstukken en (onvoorziene) uitdagingen, zodat zijn team scherp en alert blijft en tijdig geëquipeerd is voor veranderingen en datgene wat de samenleving vraagt. Hij stelt in de dialoog met collega's en partners</p>

	<p>scenario's op en volgt strategieën om te anticiperen op risico's, onvoorspelbaarheden en veranderingen op de (middel)lange termijn. De politieleider stimuleert en inspireert professionals vraagstukken en vernieuwingen (vroegtijdig) te agenderen en te bespreken met belanghebbenden (zowel intern als extern) en/of (strategisch) beleid (mede) vorm te geven. Hij bekrachtigt dit, helpt dit opschalen en investeert in het creëren van draagvlak en het reduceren van weerstand. Hij brengt lopende initiatieven over de grenzen van zijn werkgebied en op verschillende thema's in verbinding om nieuwe kennis en mogelijke interventies te ontwikkelen. De politieleider weet hoe hij vernieuwingen of veranderingen in de organisatie moet agenderen en neemt (waar nodig) de gewenste positie in. Hij initieert en stimuleert (strategische) beleidsontwikkeling die relevant is voor het team. De politieleider relateert het beleid of advies aan en maakt dit passend bij de missie, visie en kernwaarden van de organisatie.</p> <p>De politieleider sluit aan bij de behoefte en noodzaak tot beweging, verandering of vernieuwing van de betrokken belanghebbenden. De politieleider draagt bij aan vraagarticulatie en betekenisgeving en werkt (mee) aan het formuleren van strategisch beleid of adviezen voor meerdere niveaus in de politieorganisatie. Hij stelt een lerende organisatie centraal en organiseert (waar nodig) tegenspraak. Om toekomstgerichte ontwikkeling en betekenisvolle innovatie te initiëren en ondersteunen is de politieleider bekend met (wetenschappelijke) methoden ter ondersteuning van ideeëngeneratie, marktonderzoek en ontwerpgericht onderzoek en kan deze (laten) toepassen. De politieleider signaleert en duidt 'weak signals' of tegengestelde signalen (in de organisatie of daarbuiten). Hij creëert een wisselwerking tussen strategie en operatie, heeft oog voor de verschillende belangen en initieert de dialoog tussen verschillende belanghebbenden en kan laveren tussen deze belangen. Ook kan hij sociaal-maatschappelijke, beroepsmatige, wetenschappelijke en ethische aspecten afwegen. Hij kan deze input vertalen naar consequenties voor het beroepsmatig handelen op (middel)lange termijn. Hij geeft vorm aan nieuw/aangepast beleid voor zijn team en beslist mee over strategische (beleids-)ontwikkeling voor de organisatie.</p>
<p><i>Vereiste vakkennis (BOK)</i></p>	<p>Bezit kennis op niveau 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke effectiviteit • Positionering en persoonlijk leiderschap • Leiderschap • Samenwerking • Groepsdynamica • Communicatie(strategieën) • Houding en gedrag • Sub- en organisatiecultuur • Strategie & strategieontwikkeling • Effectief en betekenisvol interveniëren • Veranderstrategieën, veranderbereidheid & -vermogen

	<ul style="list-style-type: none"> • Omgaan met weerstand • Creëren van draagvlak • Innovatie • Meervoudig kijken • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Proces van beleidsvorming • Agendavorming en -beïnvloeding • Persoonlijke effectiviteit • Positionering en persoonlijk leiderschap • Speelveld, spelregels & spelers • Politiek-bestuurlijke verhoudingen en strategieën • Teamontwikkeling • Probleemverkenning en vraagstelling • Analyse & interpretatie • Conclusies, advies & reflectie
Bouwsteen	<p><i>Creëert condities om veranderingen vorm te geven</i> <i>Overziet trends en ontwikkelingen in de samenleving en in de organisatie en zet deze actief om in kansen voor veranderingen in het team. Laat de organisatie voor zich werken en creëert condities en draagvlak om veranderingen vorm te geven en op gang te brengen. Vormt (zowel intern als extern) coalities en stimuleert een actieve dialoog. Verantwoordt zich ten opzichte van bevoegd gezag en de samenleving omtrent de gemaakte keuzes en mogelijke consequenties.</i></p>
<i>Leeruitkomst</i>	<p>De politieleider onderzoekt, analyseert en overziet maatschappelijke en politiek-bestuurlijke trends en ontwikkelingen in de organisatie en de (internationale) samenleving. Om hierop in te spelen bekijkt hij (gewenste) veranderingen of vernieuwingen vanuit meervoudig perspectief en vertaalt dit naar verschillende belangen. Hij overziet en stimuleert kansrijke initiatieven, ook buiten de grenzen van zijn eigen werkgebied. Hij weet initiatieven aan elkaar te verbinden om te komen tot nieuwe kennis en/of werkwijzen, ondersteunt ze en geeft mensen ruimte om kansrijke initiatieven uit te breiden. De politieleider is in staat groots te denken en dit te (helpen) vertalen naar behapbare stappen voor belanghebbenden. De politieleider zet verandering in gang en begeleidt dit, waarbij hij bewust varieert in veranderaanpak en gebruik maakt van daarbij passende methodieken afgestemd op het vraagstuk. Om te werken aan een succesvol initiatief werkt de politieleider actief aan het creëren van draagvlak en een goed samenspel in de organisatie (van operatie tot strategie) en met de omgeving (zowel intern als extern). Hierin toont hij moed en daadkracht en faciliteert initiatieven/interventies, ook als dit betekent dat wordt afgeweken van de gebaande paden.</p>

	<p>De politieleider schakelt tussen verschillende contexten en groepsdynamische invloeden en betreft verschillende lagen in de organisatie erbij. Hij toont betrokkenheid en organiseert dialoog met allerlei interne en externe betrokkenen of belanghebbenden, zowel rationeel als emotioneel. De politieleider weet urgentiebesef en actieve betrokkenheid van anderen te creëren en neemt weerstand, drempels en zorgen zoveel mogelijk weg. Hij durft zaken bespreekbaar te maken, kan signalen afgeven en is daarbij authentiek. Hij heeft oog voor en maakt optimaal gebruik van zowel formele elementen van verandering (o.a. structuren, beloningssystemen, procedures en werkinstructies) als de informele elementen (o.a. ongeschreven regels en tradities, cultuur, gevoel, symboliek). Hij kent de voor- en nadelen van verschillende veranderstrategieën en weet wat deze kunnen opleveren. Hij zet de strategie in die het beste bij het vraagstuk past.</p> <p>De politieleider vormt samen met interne en externe initiatiefnemers of betrokkenen een samenwerkingsverbanden of coalitie en brengt samen met hen de gewenste verandering voor het voetlicht voor de (middel)lange termijn. Hij definieert – in samenspraak met hen – nieuwe gedragspatronen die essentieel zijn voor het succes van het initiatief, binnen een helder tijdspad. Hij vertoont daarin zelf ook voorbeeldgedrag en stimuleert en beloont gewenst gedrag. Hij blijft 'onderweg' continu in dialoog met betrokkenen, evalueert en toont lef. Hij geeft initiatieven kans om te groeien, en neemt de tijd om steeds te onderzoeken en te reflecteren op 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 7 ten aanzien van de volgende kernthema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiderschap • Samenwerking • Groepsdynamica • Strategie & strategieontwikkeling • Effectief en betekenisvol interveniëren • Veranderstrategieën, veranderbereidheid & -vermogen • Omgaan met weerstand • Creëren van draagvlak • Innovatie • Reflectie en coaching • Meervoudig kijken • (Internationale) trends en ontwikkelingen in wijk, web en wereld • Organisatiediagnose • Informatiegestuurde politie (technologie informatie, intelligence en analyse) en datagedreven werken • Informatiehuishouding

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. Voor de kwalificatie van Politieleider op niveau 7 zijn er geen specifieke beroepsvereisten van toepassing.

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 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 drie dossiers op niveau 7 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

De samenhang tussen de drie kwalificaties op niveau 7 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. Daarnaast is doorstroom naar vakspecialistisch politieonderwijs mogelijk.

Niveau

Uitgangspunt voor het formuleren van de kwalificatie is niveau 7. 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 7 (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 7 zijn beschreven. De kerntaken en bouwstenen zijn beschreven op niveau 7. 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 7.

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 7.

Wettelijke kaders

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