

Werk van Belang

CompetentieBOX Gemeenten

Politiek

Griffier

COLOFON

Diverse auteurs hebben een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de reeks boekjes. Het A+O fonds Gemeenten dankt daarbij o.a. Michaël Plantema en Bianca van Winkel (resp. BuitenhekPlus en Leeuwendaal) voor met name input voor het onderdeel competentieprofielen, Frits Wouda, Kirsten Wittenberg en Kees Warringa (ECABO) voor met name input voor het deel Aansluiten op het onderwijs in de 7 functiereeksboekjes, de verrijkte profielen daarin en de arbeidsmarktinformatie in het algemeen deel Werken met... Algemene informatie sectorprofielen gemeenten, Bert Bloem en Quint Dozel (Meurs HRM) voor de vergelijking van de verrijkte profielen met andere beroepen (in het algemeen deel Werken met... Algemene informatie sectorprofielen gemeenten te vinden). Verder zijn teksten van de hand van de medewerkers van het A+O fonds Gemeenten.

Eindredactie

Eindredactie is verricht door Natascha Graaff, Fred Jansen, Jeroen Pepers en Nelly Spanjersberg. De uitgave kan digitaal worden gedownload bij A+O fonds Gemeenten www.aeno.nl of via onze App. Deze publicatie is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet uitgesloten dat de informatie in deze brochure onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Het A+O fonds Gemeenten is niet aansprakelijk voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.

Opmaak

Copyright: Op deze uitgave is de volgende licentie van toepassing: Creative Commons Naamsvermelding-Niet-commercieel-Geen afgeleide werken 3.0. Dit houdt in ieder geval in dat alle gemeenten en andere volgers van de CAR-UWO onbeperkt en vrij gebruik kunnen maken van de inhoud van deze boekjes.

Vormgeving en opmaak: IM VormCommunicatie / Drukwerk: Albani Drukkers

I Politiek

Met het beroep van griffier

INHOUDSOPGAVE

Leeswijzer	4
Inleiding	5

Deel 1 **Competenties, vakkennis en kritische werksituaties** **9**

1.1	Inleiding deel 1	9
1.2	Toelichting op de systematiek	9
1.3	Funciereeks Politiek	11

Deel 2 **Aansluiten op het onderwijs** **15**

2.1	Inleiding: de NLQF-indeling	15
2.2	Funciereeks Politiek binnen NLQF	16

Deel 3 **Competentieprofielen funciereeks Politiek** **17**

3.1	Overzicht competentieprofielen	17
3.2	Integrale teksten competentieprofielen	18

Deel 1

Deel 2

Deel 3

LEESWIJZER

Enkele opmerkingen vooraf:

Onderdeel van de CompetentieBOX Gemeenten

Dit boekje Politiek is onderdeel van de CompetentieBOX Gemeenten, Werk van Belang. De CompetentieBOX bevat zeven boekjes met informatie over een functiereeks en een boekje met algemene informatie over de toepassing van de box in de praktijk.

Doel

Het doel van dit boekje is om aan de hand van kennis en informatie de relatie en het gesprek tussen het onderwijs (opleidingen) en het werkveld (alle gemeenten) te versterken en te verbeteren. Het boekje schetst voor het onderwijs een beeld van het werk, en hoe dit gekoppeld kan worden aan onderwijsstandaarden.

Inhoud

Elk boekje bestaat uit drie delen.

Het eerste deel bevat een beschrijving van de hoofdlijn van de competentieprofielen per functiegroep. Dit deel bestaat uit de competenties, de kritische werksituaties en de benodigde, minimale vakkennis voor een functiegroep.

Het tweede deel bevat een koppeling naar de NLQF-standaard van het onderwijs en een overzicht, per functie, van verwante opleidingen.

Het derde deel bevat alle competentieprofielen van de beroepen in het boekje. Het gaat daarbij om de feitelijke tekst van de profielen die in samenwerking met de pilotgemeenten zijn opgesteld. Deze profielen worden voor enkele functies aangevuld met zogeheten verrijkte profielen. Daarbij gaat het om een verrijkingsslag die ECABO, het kenniscentrum, in opdracht van het A+O fonds Gemeenten heeft uitgevoerd voor de meest voorkomende functies bij gemeenten, vanuit hun kennis en ervaring met kwalificatieprofielen.

INLEIDING

Ken jezelf, ken je vak, ken je wereld. Dat is het totale plaatje van een professional.

In deze competentiebox hebben we ons vooral gericht op de vakmatige kant van de verschillende beroepen in de gemeenten.

Jezelf en je wereld kennen zijn niet onderscheidend in het gesprek met het onderwijs over aansluitingen tussen het onderwijs en gemeenten en zijn daarom niet in dit boekje behandeld. Dat neemt niet weg dat dit voor een professional wel belangrijk is.

De kracht van de competentiebox is de directe vertaling vanuit de praktijk. Het karakter ervan is 'practice-based'. De selectie en benoeming van de competenties, kritische werksituaties en minimale vakkennis is bottom-up, vanuit de praktijk, vormgegeven.

De inzet van het A+O fonds Gemeenten om een competentiebox voor de sector te creëren staat niet op zichzelf. In het recente verleden zijn er op diverse terreinen studies verschenen en adviezen opgesteld over de competenties van de ambtenaar.

Zo zijn er publicaties verschenen over de nieuwe competenties die ambtenaren voor de overheid nodig hebben in de netwerksamenleving¹, al dan niet in aansluiting op de benodigde algemene vaardigheden als burgers voor de toekomst² en op 'e-Skills' als werknemers voor de toekomst³. Ook de stichting Innovatie, Kwaliteit en Professionaliteit van het Openbaar Bestuur (IKPOB) heeft recentelijk materiaal gepubliceerd waarin de benodigde kwalificaties van de ambtenaar onderwerp van onderzoek en gesprek zijn⁴.

-
- 1 - Volgens Adviesraad Rob (2004) is er in de toekomst behoefte aan de FORSe ambtenaar en spreekt prof.dr. Bram Steijn in 2009 over de PFORSe ambtenaar. Competenties zijn Politiek bewust, Flexibel, Omgevingsbewust, Resultaatgericht en Samenwerkingsbereid <http://ebookbrowse.com/bzk-competentie-essay-steijn-doc-d183389504>
 - Vanuit het programma Beter Werken in het Openbaar Bestuur (BWOB) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK) worden in nov 2012 als competenties geciteerd in <http://www.intermediair.nl/vakgebieden/overheid/welke-competenties-en-disciplines-zoekt-de-overheid>: Sociale, communicatieve vaardigheden, Public sector motivation, Ondernemend zijn, Oplossingsgericht denken, Interactief opereren, Aanjager zijn, Doortastend zijn, Flexibiliteit.
 - Nieuwe kernbegrippen voor medewerkers gemeenten genoemd in A+O rapport 2007 zijn flexibiliteit, klantgerichtheid, servicegerichtheid, resultaatgerichtheid en samenwerking <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/po-beleid/publicaties/personele-gevolgen-van-digitalisering-bij-gemeenten>
 - Zie ook de discussies rond 2010 via bijv. <http://ambtenaar20.ning.com/forum/topics/de-competenties-van-de?commentId=2094330%3AComment%3A20853>, via <http://ambtenaar20.ning.com/forum/topics/competentieprofiel-1?commentId=2094330%3AComment%3A82662>
 - 2 <http://www.21stcenturyskills.nl/>
 - 3 Zie bijvoorbeeld het Programma Digivaardig en Digiveilig: <http://www.digivaardigdigiveilig.nl/> en "e-Skills. Wat vraagt het van ambtenaren om met digitale middelen hun werk goed te doen? Blz.A4 in Magazine iBestuur nr. 6 via <http://ibestuur.nl/magazine/>
 - 4 Zie via <http://www.ikpob.nl/>

Daarbij wordt vaak gesproken over 'de' ambtenaar en wordt feitelijk niet nader ingegaan op de diverse beroepen in overheidsland. In de publicaties richt men zich dan vooral op de beleidsambtenaar en laat men andere specialismen feitelijk buiten beschouwing. Recent zijn via het Programma Uitvoering Met Ambitie wel de competenties en beroepsprofielen vastgelegd voor het werkveld Omgevingsrecht (milieu, bouw en ruimte).

Hier werken ruim 10.000 mensen in overheidsdienst⁵.

Specifiek voor gemeenten vragen nu de ontwikkelingen van decentralisatie ook om het benoemen van de daarvoor benodigde capaciteiten⁶.

Relatief recent zijn voor diverse specifiekere beroepen ook profielen opgesteld. Voorbeelden hiervan zijn de griffier en de gemeentesecretaris.

Tot slot is een verwijzing naar de kwalificatiedossiers in het onderwijs hier op zijn plaats⁷. Ook in het onderwijs zijn voor de gemeenten interessante profielen opgesteld waar ideeën over kwalificaties voor de sector in zijn verwerkt (bijvoorbeeld in de opleidingen Bestuurskunde/ Overheidsmanagement van het Landelijk Overleg Bestuurskunde Opleidingen (LOBO) van juni 2012⁸).

Het A+O fonds Gemeenten heeft met deze Competentiebox Gemeenten niet de intentie om dit materiaal te vervangen of tegen te spreken. Integendeel. De intentie is om de vraag naar kwaliteit vanuit de sector in de richting van het onderwijs te verrijken, te verfijnen en te verbreden. Hierdoor kan er een beeld ontstaan wat zich uitstrekt over alle beroepen in de sector en tegelijkertijd verfijnd genoeg is voor het onderwijs om specifieke vakken, uitstroomrichtingen of opleidingen op in te richten.

5 De uitgebreide materialen zijn nu nog te vinden via <http://www.uitvoeringmetambitie.nl/>. Binnenkort als dossier via de site van <http://www.omgevingsdienst.nl/>. Zie vooral ook het dossier arbeidsmarkt en deskundigheid.

6 <http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/gemeenten-hebben-capaciteit-niet-voor-9012484.lynkx>

7 <http://www.hbo-raad.nl/opleidingsprofielen> en <http://www.kwalificatiesmbo.nl/>

8 http://www.hbo-raad.nl/images/stories/competenties/beroeps_en_opleidingsprofiel_bestuurskunde_overheidsmanagement_juli2012.pdf

In de functiereeks Politiek vallen de functies van griffiers.

Het werkveld van griffiers is flink in beweging. De positie, rol, werkwijze en samenstelling van gemeenteraden veranderen onder invloed van de taken van gemeenten en nieuwe verhoudingen tussen gemeente en gemeenschap. Dat heeft invloed op het vak en op het appel op kennis en vaardigheden van de (zich ontwikkelende) griffieprofessional.

Om aan dat appel tegemoet te komen is recent bij de Vereniging van Griffiers het idee van een Ontwikkelplein opgekomen voor een interactief platform voor vraag en aanbod van ontwikkeling van de leden. Individueel en groepsgewijs. Met mogelijkheid van een gebruikersbeoordeling van het aanbod⁹. Daarnaast is er al de kenniswerkplaats 'Gemeenteraad van de Toekomst', een project waar ook de partners van griffiers een stevige bijdrage aan leveren.¹⁰ Deze ontwikkelingen hebben hun weerslag gekregen in de competentiesets.

⁹ http://www.griffiers.nl/Thema_s_en_dossiers/Griffier/9Professionalisering/Doe_jij_mee_aan_de_werkdag_voor_het_Ontwikkelplein_van_Griffiers_Partners

¹⁰ <http://gemeenteraadvandetoekomst.nl/>

Deel 1 Competenties, vakkennis en kritische werksituaties

1.1 INLEIDING DEEL 1

In dit deel staan we stil bij de competentieprofielen in de cluster Politiek. Daarbij starten we met een korte toelichting op de systematiek die gehanteerd is bij het opstellen van de profielen. Hier lichten we toe hoe de profielen zijn opgebouwd en wat voor weging daarbij is gehanteerd. Vervolgens geven we een toelichting op de samenstelling en opbouw van de profielen van de cluster Politiek. Hierbij wordt de rode draad van de diverse functies duidelijk gemaakt.

1.2 TOELICHTING OP DE SYSTEMATIEK

De competentieprofielen zijn gebaseerd op het competentiewoordenboek. Het competentiewoordenboek bestaat uit 31 competenties verdeeld over vier dimensies. Elke dimensie weerspiegelt een ander aspect van het menselijk gedrag. De volgende vier dimensies zijn gehanteerd:

- Persoonlijke gedragsvaardigheden (het zijn)
- Conceptuele gedragsvaardigheden (het denken)
- Relationale gedragsvaardigheden (de interactie met anderen)
- Operationele gedragsvaardigheden (het doen)

Een voordeel van deze indeling is dat snel bekeken kan worden waar het zwaartepunt van een functie ligt. Bij sommige functies zal bijvoorbeeld voornamelijk een beroep gedaan worden op het verstandelijke vermogen van een medewerker (conceptuele competenties). Bij andere functies zijn juist bepaalde (sociale) vaardigheden onontbeerlijk (relationele competenties).

In het woordenboek is per competentie opgenomen:

- De beschrijving / definitie van de betreffende competentie.
- Het zichtbaar werkgedrag (gedragsvaardigheden), onderverdeeld in vier niveaus.

Per competentie wordt onderscheid gemaakt tussen vier niveaus. Om ontwikkeling mogelijk te maken, lopen de niveaus op qua zwaarte: niveau D is het lichtste niveau en niveau A het zwaarste.

Bij het toekennen van een bepaald competentieniveau aan een functie gaat het om de vraag welk gedrag voor de functie relevant is en dus leidt tot een succesvolle uitoefening van de functie.

Indien een hoger gedragsniveau voor de functie relevant is, is het niet per se noodzakelijk dat de functionaris ook het gedrag vertoont op het lagere niveau van de competentie. De niveaus zijn dus niet cumulatief.

De niveaus verschillen in de mate van abstractie en complexiteit en verantwoordelijkheden die de medewerkers hebben over mensen en materie. Over het algemeen geldt dat met het niveau de mate van abstractie en complexiteit toeneemt, de verantwoordelijkheden zich meer richten op mensen dan op materie en dat de impact van het handelen groter wordt.

De competentieprofielen

Bij elke functie binnen de organisatie past een 'eigen' selectie van competenties, verspreid over de vier dimensies. De selectie van de competenties per functie noemen we een competentieprofiel.

Elk competentieprofiel bestaat uit de volgende onderdelen:

- een beschrijving van de functiereeks en functiegroep waar de betreffende normfunctie deel van uitmaakt;
- de overwegende functiekenmerken; wat de normfunctie typeert (op hoofdlijnen);
- de kritische werksituaties van de normfunctie. In dit onderdeel worden situaties beschreven waarin een medewerker zich positief kan onderscheiden. Hieruit blijkt welk gedrag essentieel is voor het succesvol functioneren;
- de geselecteerde competenties met bijbehorende definities en de geselecteerde niveaus;
- de vakkennis van de normfunctie. Welke kennis, vaardigheden en opleiding zijn nodig voor het succesvol uitoefenen van de functie? Hierbij gaat het niet om heel specifieke kennis of opleidingseisen, omdat het generieke functies betreft. Er worden wel, indien mogelijk, voorbeelden van opleidingsrichtingen genoemd.

Gehanteerde uitgangspunten

Bij het opstellen van de competentieprofielen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- er zijn maximaal vijf competenties per profiel geselecteerd. Er is bewust gekozen voor een gelimiteerd aantal competenties per competentieprofiel om op deze manier vooral de meest cruciale én onderscheidende gedragsvaardigheden te belichten;
- de competenties zijn zo veel mogelijk verdeeld over de vier dimensies. Daarbij is het overigens niet per se noodzakelijk dat elke dimensie in het profiel vertegenwoordigd is, maar het is wel goed om stil te staan bij de vraag waarom een bepaalde dimensie niet 'gevuld' is en of dit uit te leggen is;
- de overwegende functiekenmerken en de kritische werksituaties zijn de basis geweest voor de selectie van de competenties;
- er is bij de selectie van de competenties niet alleen naar de betreffende functie gekeken, maar ook naar de opbouw en selectie van de competenties en niveaus binnen de functiegroep, functiereeks en zelfs de functiereeks overstijgend. Op deze manier is een consistente opbouw van de competentieselectie gewaarborgd.

1.3 FUNCTIEREKS POLITIEK

Medewerkers binnen de functiereeks Politiek dragen de eindverantwoordelijkheid voor het ondersteunen van de gemeenteraad en het bewaken van de kwaliteit van het politieke besluitvormingsproces. Deze functiereeks bestaat uit de functie van Griffier op twee verschillende niveaus. In beide functies is sprake van het geven van functionele sturing aan functiehouders en de kwaliteit van producten/diensten buiten de directe hiërarchische invloedssfeer. De functie van Griffier I geeft hiernaast ook nog hiërarchisch leiding aan de griffie. Er is sprake van politieke dynamiek en veelal tegenstrijdige belangen. De competentieselectie bij de twee functies van Griffier wordt in onderstaande figuur weergegeven. De volgende paragraaf geeft daar een toelichting op.

Competentie/ Functie HR21	Flexibiliteit	Integriteit	Ondernemingszin	Stressbestendigheid	Verantwoordelijkheid	Zelfreflectie	Zelfstandigheid	Analytisch vermogen	Creativiteit	Oordeelsvorming	Visie	Coachen	Commercieel handelen	Conflictantering	Inlevingsvermogen	Klantgerichtheid	Leidinggeven	Mondelinge communicatie	Netwerken	Omgevingsbewustzijn	Onderhandelen	Overtuigingskracht	Regisseren	Samenwerken	Schriftelijke communicatie	Besluitvaardigheid	Initiatief	Kwaliteitsgerichtheid	Nauwkeurigheid	Plannen en organiseren	Resultaatgerichtheid
	Persoonlijk							Conceptueel				Relationeel												Operationeel							
Griffier I								A									A			A			A				A				
Griffier II								A		A										A		A					A				

Bovenstaande figuur toont de geselecteerde competenties en bijbehorende gedragsniveaus van de twee normfuncties van griffier.

In beide functies is gekozen voor de competenties Analytisch vermogen, Omgevingsbewustzijn en Initiatief. Voor **Analytisch vermogen** is gekozen, omdat de griffier belangrijke informatie moet herkennen, mogelijke oorzaken van problemen moet achterhalen en moet zoeken naar oplossingsrichtingen. **Omgevingsbewustzijn** is van belang, omdat er onder andere proactief moet worden ingespeeld op ontwikkelingen uit de omgeving die van invloed kunnen zijn op de organisatie en het besluitvormingsproces. De competentie **Initiatief** is geselecteerd, omdat het belangrijk is dat er actief maatregelen worden genomen om bepaalde zaken (procesmatig) te kunnen beïnvloeden.

Bij de functie van Griffier I is hiernaast de competentie **Leidinggeven** toegekend, omdat de griffier hiërarchisch leiding geeft aan de griffie. Hiervan is in de functie van Griffier II geen sprake. Bij de Griffier II is de competentie **Oordeelsvorming** nodig, omdat het van belang is dat de medewerker mogelijke consequenties van handelwijzen en beoordelingen overziet en dat hij afwegingen maakt op basis van relevante criteria.

In beide functies is sprake van de competentie **Regisseren** op niveau A. Hier is voor gekozen om de context waarin de griffier opereert te onderstrepen. Dit is als spil tussen de raad en de ambtelijke organisatie. Het vasthouden aan gemeenschappelijke richting met oog voor de verschillende partijen is hierbij relevant. In een eerdere fase was gekozen voor de competentie **Zelfstandigheid** maar deze sloot minder goed aan, omdat de griffier niet eigenstandig een koers kan varen, maar zich juist aan een bepaalde koers moet vasthouden.

I Kritische werksituaties

Voor beide griffierfuncties gelden een aantal kritische werksituaties. In beide gevallen is er - logischerwijs - sprake van een politiek krachtenveld. De uiteenlopende politieke krachten en ambities van de politieke partijen in de raad oefenen invloed uit op de manier waarop de griffier de raad en de raadscommissies adviseert en ondersteunt. De griffier moet kunnen omgaan met deze invloed. Daarnaast vragen de belangentegenstellingen om een onafhankelijke en adviserende invulling van de functie. De rolverdeling tussen de gemeenteraad en het college en de taak van de griffier om politieke, bestuurlijke en ambtelijke processen te verbinden, stelt deze eisen aan de griffier.

Kritisch voor beide soorten functies is ook de persoonlijke houdbaarheid. De relatie en samenwerking met de fracties binnen de gemeenteraad in combinatie met de periodieke wijziging in de samenstelling van de raad, zorgen voor een verhoogd afbreukrisico op het gebied van persoonlijk draagvlak. Beide functies hebben een kritische situatie als het gaat om de resultaatverantwoordelijkheid. De eindverantwoordelijkheid voor de griffie en de opgave tot realisatie van de politieke ambities betekenen dat de griffier verantwoordelijkheid draagt voor de performance van anderen.

Een onderscheid tussen beide functies, qua kritische werksituaties, ligt in het functioneren als boegbeeld. Voor de Griffier I gaat het daarbij om de functie van leidinggevende en verantwoordelijke voor de griffie. Dit stelt eisen aan de persoonlijke performance en invulling van de voorbeeldfunctie. Bij de Griffier II is er sprake van een andere situatie in termen van afhankelijkheid. De verantwoordelijkheid voor de griffie en de noodzaak tot samenwerking met de ambtelijke organisatie om de gestelde doelen te bereiken, stellen eisen aan de persoonlijke performance en wijze waarop draagvlak wordt gecreëerd voor de positie van de griffie.

I Minimale vakkennis

De minimale vakkennis voor de beide functies is:

Kennis op het gebied van:

- Openbaar bestuur: de medewerker kent de staatkundige inrichting van Nederland en weet welke functies, bevoegdheden en positie de Nederlandse bestuurslagen en democratische organen hebben.
- Veranderkunde: de medewerker weet wat er bij komt kijken om veranderingen te realiseren, kan hierop anticiperen en weet hierbij draagvlak te creëren.
- Bedrijfsvoering: de medewerker begrijpt hoe de interactie tussen mensen, organisaties en systemen plaatsvindt en weet hier mee om te gaan en op te anticiperen.
- Wet- en regelgeving: de medewerker kent de opbouw en systematiek van relevante wet- en regelgeving en algemene rechtsbeginselen en kan casuïstiek oplossen door toepassing ervan.

Vaardigheden op het gebied van:

- Bestuurlijk adviseren: de medewerker kan de belangen van verschillende stakeholders inschatten en verwerken en kan ambtelijke en bestuurlijke processen combineren in integrale advisering.
- Management: de medewerker kan leiding geven, toezien op de planning van werkzaamheden en voortgang bewaken.
- Communicatietechniek: de medewerker kan de communicatie aanpassen aan de situatie en het publiek om de boodschap over te brengen.

Bij Griffier I wordt hierbij een extra punt genoemd waarop de beroepsbeoefenaar kennis heeft, namelijk politieke stromingen. De medewerker weet welke landelijke en plaatselijke ideologieën er zijn en wat de inhoud is van partijprogramma's.

Deel 2 Aansluiten op het onderwijs

2.1 INLEIDING: DE NLQF-INDELING

De competenties, vakkennis en kritische werksituaties schetsen een beeld van de vraag naar kwaliteit van arbeid van het werkveld. In dit tweede deel richten we ons op het antwoord vanuit het onderwijs op deze vraag. Het gaat hierbij niet om een antwoord in de absolute zin, maar eerder over het leggen van verbindingen naar opleidingen die met hun leerresultaten een bijdrage kunnen leveren aan de gevraagde behoefte aan kwaliteit.

U treft in dit deel per functiegroep een overzicht aan met daarbij een koppeling aan het Nederlands kwalificatiekader (NLQF). Dit kwalificatiekader is een manier om opleidingsniveaus met elkaar te vergelijken en is essentieel voor gerichte werving en scholing van werknemers.

Het kwalificatiekader maakt het mogelijk om niveaus van zowel publieke als private opleidingen te vergelijken. Het NLQF bestaat uit acht niveaus en één instroomniveau. De niveaus worden vastgesteld aan de hand van beschrijvingen van wat iemand weet en kan na voltooiing van het leerproces waar dan ook doorlopen. Zo is de havo bijvoorbeeld ingedeeld op NLQF niveau 4 en zijn universitaire Masters ingedeeld op NLQF niveau 7.

Per functiegroep wordt aangegeven welke indicatoren voor het NLQF-niveau zijn gesignaleerd. Tot slot wordt in de tabellen een overzicht gegeven van de verwante opleidingen. Dit is gebaseerd op de NLQF-score, de indicatoren en de informatie uit de profielen.

2.2 FUNCTIEREEKS POLITIEK BINNEN NLQF

TITEL COMPETENTIE PROFIEL	NLQF NIVEAU	INDICATOREN NLQF NIVEAU	VERWANTE CIVIELE KWALIFICATIE OPLEIDING MBO/HBO/WO
Griffier I	7	<u>Kennis:</u> Bijzonder gespecialiseerde kennis. <u>Vaardigheid:</u> Analyseert complexe problemen en lost deze tactisch, strategisch en creatief op. <u>Verantwoordelijkheid:</u> Draagt eindverantwoordelijkheid voor het aansturen van complexe processen en het resultaat van het werk van anderen en voor de ontwikkeling van anderen binnen de griffie.	Vanuit diverse opleidings-achtergronden is het mogelijk deze functie te vervullen. <i>Relevante opleidingen kunnen zijn:</i> <u>WO Master:</u> Bestuurskunde, Juridische Bestuurskunde, Bestuurs- en organisatie wetenschappen. En eventueel: (Bedrijfs)economie, Bedrijfskunde, Rechten, Politicologie
Griffier II	7	<u>Kennis:</u> Bijzonder gespecialiseerde kennis. <u>Vaardigheid:</u> Analyseert complexe problemen en lost deze tactisch, strategisch en creatief op. <u>Verantwoordelijkheid:</u> Draagt verantwoordelijkheid voor het aansturen van complexe processen en het resultaat van het werk van anderen en (mede) voor de ontwikkeling van anderen binnen de griffie.	Vanuit diverse opleidings-achtergronden is het mogelijk deze functie te vervullen. <i>Relevante opleidingen kunnen zijn:</i> <u>WO Master:</u> Bestuurskunde, Juridische Bestuurskunde, Bestuurs- en organisatie wetenschappen En eventueel: (Bedrijfs)economie, Bedrijfskunde, Rechten, Politicologie

3.1 OVERZICHT VAN COMPETENTIEPROFIELEN

U treft in paragraaf 3.2. de integrale tekst aan van de competentieprofielen binnen de functiereeks Politiek. De volgende profielen zijn in dit deel in onderstaande volgorde opgenomen:

Competentieprofiel	Code	Pagina
Griffier I	N01.00.02	18
Griffier II	N01.00.04	22

3.2 INTEGRALE TEKSTEN COMPETENTIEPROFIELEN FUNCTIEREEKS POLITIEK

NAAM FUNCTIE: GRIFFIER I
CODE: N01.00.02

Functiereeks Politiek:

Eindverantwoordelijk voor het ondersteunen van de gemeenteraad en het bewaken van de kwaliteit van het politieke besluitvormingsproces. Geeft functioneel sturing aan functiehouders en de kwaliteit van producten/diensten buiten de directe hiërarchische invloedssfeer. Er is sprake van politieke dynamiek en veelal tegenstrijdige belangen.

Overwegende functiekenmerken:

- geeft integraal leiding aan de medewerkers van de griffie
- is eindverantwoordelijk voor de griffie
- procesmatig en logistiek ondersteunen van de gemeenteraad en raadscommissies in het kader van de vertegenwoordigende, controlerende en kaderstellende taken
- levert als eerste adviseur, vanuit een strategische kader en wettelijke context, advies en bijstand aan de gemeenteraad en raadscommissies
- ontwikkelt, innoveert en bewaakt complexe en bestuurlijke procedures, passend binnen de randvoorwaarden van de instructie voor de griffier

KRITISCHE WERKSITUATIES NORMFUNCTIE

1. Politieke krachtenveld: de uiteenlopende politieke krachten en ambities van de politieke partijen in de raad oefenen invloed uit op de wijze van adviseren en ondersteunen van de raad en de raadscommissies.
2. Belangentegenstellingen: de rolverdeling tussen gemeenteraad enerzijds en college anderzijds in relatie tot de verbindende rol van de griffier van politieke, bestuurlijke en ambtelijke processen, stelt eisen aan de onafhankelijke en adviserende invulling van de functie.
3. Persoonlijke houdbaarheid: de relatie en samenwerking met de fracties binnen de gemeenteraad in combinatie met de periodieke wijziging in de samenstelling van de raad, impliceren een verhoogd afbreukrisico op het gebied van persoonlijk draagvlak.
4. Boegbeeld: de functie van leidinggevende en verantwoordelijke voor de griffie, stellen eisen aan de persoonlijke performance en invulling van de voorbeeldfunctie.
5. Resultaatverantwoordelijkheid: de eindverantwoordelijkheid voor de griffie en de opgave tot realisatie van de politieke ambities, betekenen dat verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de performance van anderen.

Analytisch vermogen (probleemanalyse)

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

Niveau A (achterhalen)

- Identificeert de achterliggende oorzaken van complexe problemen.
- Schat de afbreukrisico's in ten aanzien van de verschillende oplossingsrichtingen.
- Houdt rekening met diverse belangentegenstellingen zowel binnen als buiten de organisatie.
- Weet draagvlak te krijgen voor een oplossingsrichting.
- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit diverse invalshoeken.

Leidinggeven

Geeft situationeel sturing aan een individuele medewerker en/of een groep in het kader van de taakvervulling.

Niveau A (verbinden)

- Stimuleert medewerkers in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling.
- Draagt de visie en missie van de organisatie uit en stimuleert anderen dit ook te doen.
- Stelt kaders waarbinnen leidinggevenden afspraken kunnen maken met medewerkers.
- Stuurt teams en/of afdelingen aan op basis van resultaten en gevoel voor de balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid.
- Heeft oog voor en anticipeert op relevante ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie en vertaalt deze in beleid.

Omgevingsbewustzijn

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

Niveau A (nationaal)

- Speelt proactief in op ontwikkelingen uit de omgeving die van invloed kunnen zijn op de organisatie.
- Voert een constructieve discussie met belangenpartijen en stakeholders.
- Anticipeert snel op wensen vanuit politiek bestuur.
- Komt met initiatieven die blijk geven van inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen.
- Vertaalt maatschappelijke en politiek/economische ontwikkelingen naar consequenties en realistische voorstellen voor het eigen aandachtsgebied en belangen van de eigen organisatie.

Regisseren

Brengt belangen, opinies en inbreng van diverse partijen samen. Geeft vorm aan en richting aan (uiteenlopende) samenwerkingsverbanden en realiseert een gemeenschappelijk resultaat.

Niveau A (beheersen)

- Geeft vorm aan uiteenlopende en soms complexe samenwerkingsverbanden.
- Houdt vast aan een gemeenschappelijke richting met oog voor de verschillende partijen.
- Overziet verschillende inbrengen, opinies en belangen en is in staat deze in te passen in een gemeenschappelijke richting.
- Is een bindende factor.
- Zet grote lijnen uit en spreekt de individuele 'spelers' op hun eigen bijdrage aan.

Initiatief

Signaleert kansen en handelt ernaar in plaats van passief te blijven tot anderen iets gedaan hebben. Neemt actief maatregelen om de gang van zaken te beïnvloeden.

Niveau A (aansporen)

- Signaleert kansen in de toekomst en komt met voorstellen om daarop in te spelen.
- Neemt het voortouw bij veranderingen binnen de organisatie.
- Onderneemt actie om situaties te beïnvloeden.
- Stelt ook gevoelige zaken aan de orde.

VAKKENNIS NORMFUNCTIE

Over welke vakkennis dient de medewerker te beschikken?

Kennis op het gebied van:

- Openbaar bestuur: de medewerker weet wat de staatkundige inrichting van Nederland is en welke functies, bevoegdheden en positie de Nederlandse bestuurslagen en democratische organen hebben.
- Politieke stromingen: de medewerker weet welke landelijke en plaatselijke ideologieën er zijn en wat de inhoud is van partijprogramma's.
- Veranderkunde: de medewerker weet wat er bij komt kijken om veranderingen te realiseren, kan hierop anticiperen en weet hierbij draagvlak te creëren.
- Bedrijfsvoering: de medewerker weet hoe de interactie tussen mensen, organisaties en systemen plaatsvindt en weet hiermee om te gaan en op te anticiperen.
- Wet- en regelgeving: de medewerker weet de opbouw en systematiek van relevante wet- en regelgeving, kent algemene rechtsbeginselen en kan casuïstiek oplossen door toepassing ervan.

Vaardigheden op het gebied van:

- Bestuurlijk adviseren: de medewerker kan de belangen van verschillende stakeholders inschatten en verwerken en kan ambtelijke en bestuurlijke processen combineren in integrale advisering.
- Management: de medewerker kan leiding geven, toezien op de planning van werkzaamheden en voortgang bewaken.
- Communicatietechniek: de medewerker kan de communicatie aanpassen aan situatie en publiek om de boodschap over te brengen.

Welke opleiding voldoet als minimale basis/idealiter voor deze vakkennis?

Minimaal WO bijvoorbeeld op het gebied van bestuurskunde, bedrijfseconomie, bedrijfskunde, rechten, politicologie.

NAAM FUNCTIE: GRIFFIER II
CODE: N01.00.04

Funciereeks Politiek:

Verantwoordelijk voor het ondersteunen van de gemeenteraad en het bewaken van de kwaliteit van het politieke besluitvormingsproces. Geeft functioneel sturing aan functiehouders en de kwaliteit van producten/diensten buiten de directe hiërarchische invloedssfeer. Er is sprake van politieke dynamiek en veelal tegenstrijdige belangen.

Overwegende functiekenmerken:

- is eindverantwoordelijk voor de griffie
- procesmatig en logistiek ondersteunen van de gemeenteraad en raadscommissies in het kader van de vertegenwoordigende, controlerende en kaderstellende taken
- levert als eerste adviseur, vanuit een strategische kader en wettelijke context, advies en bijstand aan de gemeenteraad en raadscommissies
- ontwikkelt, innoveert en bewaakt complexe en bestuurlijke procedures, passend binnen de randvoorwaarden van de instructie voor de griffier

KRITISCHE WERKSITUATIES NORMFUNCTIE

1. Politieke krachtenveld: de uiteenlopende politieke krachten en ambities van de politieke partijen in de raad oefenen invloed uit op de wijze van adviseren en ondersteunen van de raad en de raadscommissies.
2. Belangentegenstellingen: de rolverdeling tussen gemeenteraad enerzijds en college anderzijds in relatie tot de verbindende rol van de griffier van politieke, bestuurlijke en ambtelijke processen, stelt eisen aan de onafhankelijke en adviserende invulling van de functie.
3. Persoonlijke houdbaarheid: de relatie en samenwerking met de fracties binnen de gemeenteraad in combinatie met de periodieke wijziging in de samenstelling van de raad, impliceren een verhoogd afbreukrisico op het gebied van persoonlijk draagvlak.
4. Afhankelijkheid: de verantwoordelijkheid voor de griffie en de noodzaak tot samenwerking met de ambtelijke organisatie om de gestelde doelen te bereiken, stellen eisen aan de persoonlijke performance en wijze waarop draagvlak wordt gecreëerd voor de positie van de griffie.
5. Resultaatverantwoordelijkheid: de eindverantwoordelijkheid voor de griffie en de opgave tot realisatie van de politieke ambities, betekenen dat verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de performance van anderen.

Analytisch vermogen (probleemanalyse)

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

Niveau A (achterhalen)

- Identificeert de achterliggende oorzaken van complexe problemen.
- Schat de afbreukrisico's in ten aanzien van de verschillende oplossingsrichtingen.
- Houdt rekening met diverse belangentegenstellingen zowel binnen als buiten de organisatie.
- Weet draagvlak te krijgen voor een oplossingsrichting.
- Bekijkt ingewikkelde vraagstukken vanuit diverse invalshoeken.

Oordeelsvorming

Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af om tot realistische beoordelingen te komen.

Niveau A (besluiten)

- Overziet de consequenties van handelwijzen en beoordeling.
- Vertrouwt op grond van eerdere ervaringen op zijn/haar oordeel.
- Licht een oordeel door middel van steekhoudende argumenten toe.
- Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en komt tot een realistische beoordeling.

Omgevingsbewustzijn

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

Niveau A (nationaal)

- Speelt proactief in op ontwikkelingen uit de omgeving die van invloed kunnen zijn op de organisatie.
- Voert een constructieve discussie met belangenpartijen en stakeholders.
- Anticipeert snel op wensen vanuit politiek bestuur.
- Komt met initiatieven die blijf geven van inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen.
- Vertaalt maatschappelijke en politiek/economische ontwikkelingen naar consequenties en realistische voorstellen voor het eigen aandachtsgebied en belangen van de eigen organisatie.

Regisseren

Brengt belangen, opinies en inbreng van diverse partijen samen. Geeft vorm aan en richting aan (uiteenlopende) samenwerkingsverbanden en realiseert een gemeenschappelijk resultaat.

Niveau A (beheersen)

- Geeft vorm aan uiteenlopende en soms complexe samenwerkingsverbanden.
- Houdt vast aan een gemeenschappelijke richting met oog voor de verschillende partijen.
- Overziet verschillende inbrengen, opinies en belangen en is in staat deze in te passen in een gemeenschappelijke richting.
- Is een bindende factor.
- Zet grote lijnen uit en spreekt de individuele 'spelers' op hun eigen bijdrage aan.

Initiatief

Signaleert kansen en handelt ernaar in plaats van passief te blijven tot anderen iets gedaan hebben. Neemt actief maatregelen om de gang van zaken te beïnvloeden.

Niveau A (aansporen)

- Signaleert kansen in de toekomst en komt met voorstellen om daarop in te spelen.
- Neemt het voortouw bij veranderingen binnen de organisatie.
- Onderneemt actie om situaties te beïnvloeden.
- Stelt ook gevoelige zaken aan de orde.

VAKKENNIS NORMFUNCTIE

Over welke vakkennis dient de medewerker te beschikken?

Kennis op het gebied van:

- Openbaar bestuur: de medewerker weet wat de staatkundige inrichting van Nederland is en welke functies, bevoegdheden en positie de Nederlandse bestuurslagen en democratische organen hebben.
- Veranderkunde: de medewerker weet wat er bij komt kijken om veranderingen te realiseren, kan hierop anticiperen en weet hierbij draagvlak te creëren.
- Bedrijfsvoering: de medewerker weet hoe de interactie tussen mensen, organisaties en systemen plaatsvindt en weet hiermee om te gaan en op te anticiperen.
- Wet- en regelgeving: de medewerker weet de opbouw en systematiek van relevante wet- en regelgeving, kent algemene rechtsbeginselen en kan casuïstiek oplossen door toepassing ervan.

Vaardigheden op het gebied van:

- Bestuurlijk adviseren: de medewerker kan de belangen van verschillende stakeholders inschatten en verwerken en kan ambtelijke en bestuurlijke processen combineren in integrale advisering.
- Management: de medewerker kan leiding geven, toezien op de planning van werkzaamheden en voortgang bewaken.
- Communicatietechniek: de medewerker kan de communicatie aanpassen aan situatie en publiek om de boodschap over te brengen.

Welke opleiding voldoet als minimale basis/idealiter voor deze vakkennis?

Minimaal WO bijvoorbeeld op het gebied van bestuurskunde, bedrijfseconomie, bedrijfskunde, rechten, politicologie.

Het A+O fonds Gemeenten

Het A+O fonds Gemeenten is een sectorfonds. Sociale Partners zetten het A+O fonds in om vernieuwende activiteiten in de sector op het gebied van arbeidsmarkt- en HRM-beleid te bevorderen.

Wij zien gemeenten daarbij als aantrekkelijke werkgevers met dynamische, flexibele en creatieve medewerkers die zich verantwoordelijk voelen voor hun werk, zich willen ontwikkelen en krachtig in hun loopbaan staan.

Wij willen als A+O fonds Gemeenten een partner zijn voor de sector als klantgerichte, bruisende netwerkorganisatie met een passie voor verandering op het gebied van HRM en arbeidsmarkt. Ons beleid komt door co-creatie met het werkveld tot stand. Co-creatie is van groot belang voor het draagvlak van ons werk binnen gemeenteland.



Publieke Zaak



A+O fonds Gemeenten
Postbus 11560
2502 AN Den Haag
070 7630030
secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl