



1. Competenties

1.1 Kerncompetenties

Voor alle functies geldt dat er een viertal kerncompetenties zijn. Deze kerncompetenties zijn gekozen om de organisatie in staat te stellen de doelstellingen uit het Strategisch Plan te halen. Deze zijn:

- A. **Integriteit**
- B. **Resultaatgericht werken**
- C. **Samenwerken**
- D. **Zelfreflectie**

1.2 Overige competenties

1. **Besluitvaardigheid:** Hakt knopen door en stelt (lastige) beslissingen niet uit
2. **Coachen:** Ontwikkelt en stimuleert de deskundigheid en vaardigheid van anderen d.m.v. coaching, supervisie, intervisie, etc.
3. **Communicatieve basisvaardigheden:** spreekt en schrijft in begrijpelijke en correcte taal
4. **Consequent handelen:** Voegt zich naar het beleid en/of de procedures van de organisatie
5. **Emotionele stabiliteit:** treedt zeker en met rust op en blijft effectief presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspoed
6. **Flexibiliteit:** staat open voor en speelt adequaat en doelgericht in op verander (en)de en snel wisselende omstandigheden
7. **Individuegericht leiderschap:** geeft in het kader van hun taakvervulling aan individuele medewerkers richting en sturing
8. **Initiatief:** Neemt actief maatregelen om de gang van zaken te beïnvloeden
9. **Integriteit:** handelt in lijn met algemeen aanvaarde opvattingen, normen en waarden. Toont zich hierop aanspreekbaar en spreekt anderen er op aan.
10. **Klantgerichtheid:** Onderzoekt wensen en behoeften van klanten en handelt hiernaar
11. **Luisteren:** laat zien belangrijke informatie op te pikken uit mondelinge mededelingen. Vraagt door en gaat in op reacties
12. **Netwerkvaardigheid:** Ontwikkelt en bestendigt relaties, allianties en coalities buiten de eigen organisatie en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking
13. **Omgevingssensitiviteit:** Onderkent de relevantie van externe ontwikkelingen en de belangen van stakeholders buiten en binnen de organisatie en anticipeert daarop

14. **Ondernemend**: signaleert kansen in de markt, gaat risico's aan om uiteindelijk een bepaald herkenbaar voordeel voor de organisatie te behalen
15. **Oordeelsvorming**: Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en komt tot een realistische beoordeling
16. **Organisatievermogen**: Overziet de eigen werkzaamheden, deelt deze planmatig in en houdt zich, voor zover mogelijk, hieraan
17. **Overtuigingskracht**: Verkrijgt instemming met plannen, ideeën of producten waarvoor bij de nader in eerste instantie geen draagvlak is
18. **Plannen en organiseren**: plant en organiseert de werkzaamheden van anderen. Bepaalt op systematische wijze prioriteiten en geeft acties, tijd en middelen aan om resultaten te boeken
19. **probleemanalyse**: Signaleert problemen. Herkent belangrijke informatie. Legt verbanden tussen gegevens. Spoort mogelijke oorzaken van problemen op en zoekt ter zake doende gegevens
20. **Samenbindend leiderschap**: Geeft richting en sturing aan een groep, brengt samenwerkingsverbanden tot stand en handhaaft deze om een beoogd doel te bereiken
21. **Samenwerken**: Draagt bij aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer geen direct eigen functioneel belang aanwezig is.
22. **Sensitiviteit**: Toont zich bewust van andere mensen en hun omgeving, evenals, de eigen invloed hierop. Laat zien de gevoelens en behoeften van anderen te onderkennen
23. **Tactisch sturen**: Vertaalt een lange (re) termijn visie in doelen en doelstellingen en realiseert deze door het organisatieonderdeel richting en sturing te geven
24. **Visie**: Neemt afstand van de dagelijkse praktijk. Concentreert zich op de hoofdlijnen en op het lange termijn beleid
25. **Voortgangscntrole**: Volgt op formele en informele wijze of afspraken worden nagekomen en/ of plannen worden gerealiseerd
26. **Zelfreflectie**: Evalueert kritisch eigen gedrag en standpunten. Staat open voor evaluatie door anderen. Leert hiervan en wijzigt op grond hiervan het eigen gedrag of de eigen standpunten

1.3 Toegevoegde competenties

Reclassering Nederland heeft 4 zelf gedefinieerde competenties toegevoegd aan de reeds bestaande competenties. Deze competenties zijn:

Integraal werken

Betrekt alle voor de uitvoering van zijn taak relevante anderen (personen, afdelingen, ketenpartners) bij de totstandkoming van zijn werk.

Verbinden

Brengt mensen en ideeën van mensen samen en vertaalt dit naar acties. Laat zien hierbij ervaring uit de praktijk en wetenschappelijke inzichten te combineren.

**Innovatief handelen**

Denkt en handelt vernieuwend; ziet kansen en mogelijkheden voor vernieuwing van werkwijzen, producten of diensten en weet deze voor het voetlicht te brengen en om te zetten in actie.

Procesmatig werken

Werkt aan en oefent invloed uit op werkprocessen. Stimuleert een integrale procesgang tussen (in- en externe) partijen om de kwaliteit en voortgang van taken of activiteiten zeker te stellen.

1.4 Vastgestelde competentieprofielen

De volgende competentieprofielen zijn vastgesteld:

1.4.1 Regio

- Unitmanager
- Reclasseringswerker
- Medewerker Werkstraf
- Werkmeester
- Adviseur Personeel & Organisatie
- Medewerker administratie
- Medewerker personeelsadministratie
- Managementassistent / secretaresse
- Regionale controller
- Receptionist

1.4.2 Landelijk kantoor

- Directie
- Stafhoofd
- Adviseur Personeel & Organisatie
- Beleidsmedewerker LK
- Communicatieadviseur
- Medewerker communicatie
- Interventiecoach
- Medewerker financiële- en salarisadministratie
- Medewerker personeelsadministratie LK
- Medewerker servicedesk
- Medewerker facilitaire zaken
- Managementassistent / secretaresse
- Receptionist