

Algemene kenmerken

De Strategisch Adviseur Inhoud en Onderzoek functioneert zelfstandig en is verantwoordelijk voor het initiëren en mede ontwikkelen van het CIZ beleid en de inzet van onderzoek hiervoor. Daarbij hoort het herkennen van risico's en kansen voor het CIZ, het initiëren van onderzoek ten aanzien van de gevolgen en het informeren en adviseren van de Raad van Bestuur en het management daarover. De Strategisch Adviseur Inhoud en Onderzoek draagt bij aan het realiseren van de doelen van het CIZ door de ontwikkeling van een optimaal strategisch en tactisch beleid.

Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel)

Ondersteunen van de ontwikkeling van strategisch beleid en het gecoördineerd vormgeven van integrale beleidsplannen op tactisch en strategisch niveau. Initiëren van en toezien op onderzoeken ten behoeve van beleidsdoelstellingen van het CIZ.

Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context)

De Strategisch Adviseur Inhoud en Onderzoek rapporteert en draagt rekenschap af aan de voorzitter Raad van Bestuur.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)

Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)

1. Integraal beleid en advies formuleren

Integraal advies is gegeven, zodanig dat de Raad van Bestuur, de directie en het management op strategisch niveau gevraagd en ongevraagd zijn geadviseerd en de rol van strategisch sparringpartner professioneel is vervuld.

- Fungeert als strategisch sparringpartner voor de Raad van Bestuur, directie en management op strategisch niveau.
- Analyseert ontwikkelingen binnen de AWBZ en de strategie van het CIZ, vertaalt deze naar de organisatie en adviseert over consequenties en oplossingsrichtingen.
- Adviseert over de ontwikkeling en formulering van strategisch beleid en vertaalt (strategische) kaders naar een geïntegreerde inhoudelijke beleids- en visieontwikkeling.
- Signaleert afwijkingen/ knelpunten ten aanzien van de realisatie van het strategisch beleid, doet voorstellen ter verbetering en laat deze na goedkeuring uitvoeren.

2. Strategisch beleid mede ontwikkelen

Strategisch beleid is mede ontwikkeld, zodanig dat deze aan de realisatie van de strategische organisatiedoelstellingen voldoet.

- Coördineert de ontwikkeling en initiëring van strategische (beleids)plannen met grote politiek-bestuurlijke gevoeligheid, tactisch en operationeel beleid.
- Vertaalt ontwikkelingen en (verschuivingen in) vastgesteld strategisch beleid naar (meerjaren)ontwikkelingstaken en draagt zorg voor de coördinatie en realisatie hiervan.
- Draagt zorg voor informatieverstrekking, voorlichting, advies en ondersteuning met betrekking tot de uitvoering van strategisch, tactisch en operationeel beleid.
- Draagt (beleids)standpunten uit, verdedigt deze en onderhandelt in bijeenkomsten met derden.
- Signaleert afwijkingen/ knelpunten en onderneemt hiertoe de benodigde acties.

3. Strategisch beleid coördineren

Strategisch beleid is gecoördineerd, zodanig dat deze aan de realisatie van de strategische organisatiedoelstellingen voldoet.

- Coördineert en bewaakt de uitvoering van strategisch beleid, stelt prioriteiten, begeleidt en ondersteunt medewerkers en managers en draagt zorg voor de in- en externe afstemming.
- Evalueert periodiek de uitvoering van het strategisch beleid, stelt het beleid indien nodig bij en informeert de betrokkenen hierover.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)	Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)
	• Bewaakt de consistentie met de geïntegreerde strategische beleidsterreinen en vertaalt mogelijke verbeteringen, in overleg, richting het strategisch beleid. • Leidt projecten ten aanzien van onderzoek als ondersteuning van beleidsontwikkeling en de implementatie van nieuw beleid. • Doet, indien nodig, voorstellen tot aanpassing van het strategisch beleid en zorgt, in overleg, voor de uitvoering ervan.
4. Relaties onderhouden Relaties zijn onderhouden, zodanig dat beleid ten behoeve van de strategische uitvoering effectief en efficiënt kan worden ingezet en draagvlak is gecreëerd.	• Initieert en bouwt netwerken op en fungeert als contactpersoon voor relevante, voor de organisatie kritische, in- en externe relaties en beïnvloedt deze richtinggevend. • Vervult een regierol naar belangen- en maatschappelijke organisaties, overbrugt tegengestelde belangen, onderhandelt en creëert draagvlak. • Coördineert en ontwikkelt informatie- en kennisoverdracht op het vakgebied en geeft voorlichting, informatie en advies aan betrokkenen.

Gezichtspunten

- WO-werk- en denkniveau op basis van een relevante opleiding (bijv. op basis van een medische WO opleiding).
- Kennis van het sociale domein en de AWBZ in het bijzonder.
- Ervaring met het uitvoeren van onderzoek.
- Kennis van de inrichting en werkprocessen van de organisatie.
- Kennis van het strategische krachtenveld binnen en buiten de organisatie.
- Ervaring binnen bestuurlijke, veranderende uitvoeringsorganisaties
- Houdt zich op de hoogte van relevante ontwikkelingen ten aanzien van AWBZ, van de ontwikkelingen in de bedrijfsvisie en strategie van het CIZ, en de algemene veranderingsstrategie van het CIZ.
- Is communicatief (mondeling en schriftelijk) sterk en sociaalvaardig.
- Heeft organisatie-overstijgende visie ten aanzien van de AWBZ en kan deze visie op meerdere plaatsen in de organisatie overbrengen.
- Is organisatiesensitief, heeft gevoel voor de politieke verhoudingen en is daarmee in staat overtuigend te adviseren.
- Is in staat veranderingen te initiëren in verschillende lagen binnen de organisatie.
- Is bewust van ontwikkelingen binnen de CIZ omgeving en in staat kansen en risico's te herkennen.
- Is proactief en resultaatgericht met het aandragen van adviezen en informeert over mogelijke kansen en risico's voor het CIZ.
- Neemt initiatief bij het aandragen van visie, beleid en tactiek richting de manager Communicatie en Directie en is in staat deze partijen daarin te overtuigen en mee te nemen.

Competentieprofiel	
<i>Wat moet ik meebrengen om mijn doelen te kunnen bereiken?</i>	<i>Wat moet ik concreet laten zien, c.q. hoe moet ik me gedragen en hoe kan ik het bereiken?</i>
Organisatiecompetenties	
<u>Omgevingsbewustzijn</u> <i>Niveau 3</i> Is actief op de hoogte van kansen en ontwikkelingen in de omgeving en vertaalt deze naar mogelijkheden op team/afdelingsniveau. Stimuleert collega's zich op de hoogte te stellen van ontwikkelingen en deze toe te passen.	• Onderhoudt een (informeel) extern netwerk met relevante contacten en weet deze adequaat te bespelen. • Anticipeert actief op maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen en houdt rekening met de effecten van de veranderingen op de verschillende organisatieonderdelen. • Stimuleert anderen om zich actief op de hoogte te stellen van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen. • Deelt maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen actief met belanghebbenden binnen de organisatie en fungeert als vraagbaak.
<u>Kwaliteitsgerichtheid</u> <i>Niveau 3</i> Stelt hoge eisen aan de kwaliteit van werkzaamheden binnen het organisatieonderdeel en stimuleert continue kwaliteitsverbetering.	• Geeft anderen constructieve feedback als de kwaliteit van hun werk beter kan. • Draagt het belang van kwaliteit actief uit en bevordert de kwaliteitsgerichtheid in team of afdeling. • Stelt kwaliteitseisen, standaards en criteria op, of laat dit doen en zorgt ervoor dat de eisen bekend zijn bij belanghebbenden. • Maakt afwegingen tussen kwaliteit en kwantiteit en zorgt voor heldere afspraken daarover. • Stelt de geleverde kwaliteit regelmatig ter discussie. • Stimuleert medewerkers tot het doen van verbetervoorstellen.
<u>Verantwoordelijkheid</u> <i>Niveau 3</i> Neemt mogelijke consequenties in overweging bij het maken van risicovolle afspraken binnen het verantwoordelijkheidsgebied (zoals team/afdeling en/of beleidsgebied). Heeft een realistische inschatting van de impact van het eigen handelen en dat van anderen en baseert hier de afspraken op.	• Neemt als aansprakelijke de gehele verantwoordelijkheid en dekt zich op voorhand niet in. • Maakt heldere, SMART geformuleerde afspraken over verantwoordelijkheden met medewerkers op basis van een reële inschatting van de mogelijkheden. • Beperkt de onbedoelde nadelige gevolgen van de eigen handelingen en dat van anderen binnen het verantwoordelijkheidsgebied. • Maakt heldere, SMART geformuleerde afspraken over verantwoordelijkheden met medewerkers op basis van een reële inschatting van de mogelijkheden. • Voelt zich betrokken bij onderwerpen die buiten het eigen werkgebied of afdeling vallen.
<u>Samenwerken</u> <i>Niveau 3</i> Motiveert en stimuleert anderen tot samenwerken en het behalen van gezamenlijke doelen en toont hierin het goede voorbeeld.	• Komt samen met anderen tot een gemeenschappelijke aanpak. • Beweegt anderen tot samenwerken, ook met andere teams/afdelingen/organisatieonderdelen. • Zoekt actief naar samenwerking met anderen, stuurt op gemeenschappelijke belangen en zorgt ervoor dat het te behalen resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. • Draagt zorg voor een klimaat waarin wederzijdse feedback wordt bevorderd.

Functiespecifieke competenties	
<u>Analytisch vermogen</u> Niveau 3 Ondersteunt en betreft anderen in de directe omgeving bij het analyseren van vraagstukken en geeft hierin het goede voorbeeld.	- Betrekt en ondersteunt anderen bij het nadenken over een vraagstuk of het analyseren van een situatie. - Vraagt anderen zo nodig relaties te leggen met soortgelijke situaties. - Bekijkt vraagstukken in bredere context (bijvoorbeeld politieke, sociale of economische verbanden). - Analyseert en interpreteert situaties grondig alvorens een mening te vormen.
<u>Communicatieve vaardigheden</u> Niveau 3 Brenkt complexe zaken helder over, afgestemd op contacten van verschillend niveau, binnen en buiten de organisatie.	- Formuleert complexe zaken helder en eenduidig en brengt binnen een verhaal structuur aan en houdt deze vast. - Gebruikt metaforen, mimiek, gebaren en intonatie ter verlevendiging en ondersteuning van een verhaal. - Geeft anderen feedback en suggesties voor verbetering van de communicatieve vaardigheden. - Maakt moeilijke onderwerpen begrijpelijk voor anderen, gebruikt aansprekend taalgebruik. - Is in staat om groepen op aansprekende wijze te informeren.
<u>Visie</u> Niveau 3 Draagt bij aan het ontwikkelen van de visie voor het organisatieonderdeel.	- Draagt bij aan de ontwikkeling van originele ideeën, ook buiten het eigen werkgebied. - Ontwikkelt een eigen visie op de toekomstige strategie voor het organisatieonderdeel en weet deze effectief uit te dragen. - Doorziet middellange termijn gevolgen van trends en maatschappelijke politieke en/ of wetenschappelijke ontwikkelingen voor het organisatieonderdeel. - Schetst de consequenties van beleids- of strategiewijzigingen, ook voor andere organisatieonderdelen. - Inspireert anderen in het ontwikkelen van nieuwe visies en strategieën.
<u>Overtuigingskracht</u> Niveau 3 Weet anderen inspirerend te overtuigen en past het perspectief van de ander effectief toe om de eigen argumentatie kracht bij te zetten.	- Overtuigt anderen/groepen op inspirerende wijze van de eigen mening en/of het standpunt. - Leeft zich in de positie van anderen/groepen in en maakt daar gebruik van. - Treedt krachtig en vastberaden op bij tegenstellingen in verwachtingen en belangen. - Presenteert naast de eigen standpunten ook de tegenwerpingen van de ander en toont de ongeldigheid hierin aan.
<u>Resultaatgerichtheid</u> Niveau 3 Is vasthoudend in het behalen van resultaten en stimuleert en ondersteunt anderen bij het behalen van resultaten.	- Stelt ook voor anderen meetbare doelen en prioriteiten en expliciteert resultaten en gedrag. - Toetst de voortgang van activiteiten, bewaakt de kaders en stuurt waar nodig bij. - Geeft anderen ruimte en middelen om gestelde doelen te behalen, stelt hierbij normen en deadlines en spreekt anderen hierop aan. - Stimuleert medewerkers en motiveert anderen in het behalen van resultaten. - Is vasthoudend en weet doelen te realiseren ondanks tegenslag of kritiek.
<u>Organisatiesensitiviteit</u> Niveau 3 Weet relevante stakeholders te betrekken bij besluitvormingsprocessen en houdt	- Doorziet de machtsverhoudingen binnen de eigen organisatie en andere relevante organisaties en instellingen en kan daarmee werken. - Werkt bewust aan het verwerven van commitment voor voorstellen en plannen, betreft de juiste personen.

rekening met acceptatie van besluiten van verschillende organisatieonderdelen.	• Begrijpt de consequenties van plannen en besluiten voor de onderlinge verhoudingen en posities van betrokkenen. • Anticipeert alert op veranderingen binnen de organisatie en houdt rekening met de effecten van veranderingen op de verschillende organisatieonderdelen.
--	---