

Algemene kenmerken

De Strategisch Adviseur Communicatie functioneert zelfstandig en is verantwoordelijk voor initiëren en ontwikkelen van het communicatiebeleid. Daarbij hoort het herkennen van risico's en kansen voor het CIZ en informeert en adviseert de Raad van Bestuur en Managers van het CIZ. Tevens adviseert de Strategisch Adviseur Communicatie bij het selecteren van de juiste communicatiemiddelen en vormen. De Strategisch Adviseur Communicatie draagt bij aan het realiseren van de doelen van het CIZ door een optimale tactische inzet van communicatie. De Strategisch Adviseur Communicatie stemt daarvoor de communicatie strategie af op de beleidsdoelstellingen van het CIZ. Het betreft een zelfstandig medewerker op strategisch niveau, ondersteunend aan de Raad van Bestuur, de Directie en management van het CIZ.

Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel)	Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context)
Het ontwikkelen van strategisch communicatiebeleid en/ of het gecoördineerd vormgeven van beleidsplannen voor de CIZ communicatie op tactisch / strategisch niveau. Afstemmen van de communicatiestrategie op de strategische beleidsdoelstellingen van het CIZ.	De Strategisch Adviseur Communicatie 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 communicatiebeleid en advies formuleren	
Integraal communicatieadvies 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.	- Analyseert ontwikkelingen binnen stakeholders en communicatie, vertaalt deze naar de organisatie en adviseert over consequenties en formuleert oplossingsrichtingen. - Fungeert als strategisch sparringpartner voor de Raad van Bestuur, directie en management op strategisch niveau. - Adviseert over de ontwikkeling en formulering van strategisch communicatiebeleid en vertaalt (strategische) kaders naar geïntegreerde communicatieprogramma's. - Signaleert afwijkingen/ knelpunten ten aanzien van de realisatie van het strategische communicatie beleid, doet voorstellen ter verbetering en laat deze na goedkeuring uitvoeren.
2. Strategisch beleid mede ontwikkelen	
Strategisch communicatiebeleid is mede ontwikkeld, zodanig dat deze aan de realisatie van de strategische organisatiedoelstellingen voldoet.	- Coördineert de ontwikkeling en initiëring van strategische communicatieplannen met grote politiek-bestuurlijke gevoeligheid, waaronder merkenbeleid, reputatie management, public affairs, mediabeleid en beleid op het gebied van corporate identity. - Signaleert afwijkingen/ knelpunten binnen het communicatiebeleid en de uitvoering daarvan en onderneemt hiertoe de benodigde acties.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)	Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)
3. Strategisch beleid coördineren	
Strategisch communicatiebeleid is gecoördineerd, zodanig dat deze aan de realisatie van de strategische organisatiedoelstellingen voldoet.	• Coördineert en bewaakt de uitvoering van strategisch communicatiebeleid, stelt prioriteiten, begeleidt en ondersteunt medewerkers en managers en draagt zorg voor de in- en externe afstemming. • Evalueert periodiek de uitvoering van het strategisch communicatiebeleid, stelt het beleid indien nodig bij en informeert de betrokkenen hierover. • Bewaakt de consistentie met de geïntegreerde strategische beleidsterreinen en vertaalt mogelijke verbeteringen, in overleg, richting het strategisch 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 communicatiebeleid 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. • Coördineert en ontwikkelt informatie- en kennisoverdracht van het vakgebied naar het team communicatie.

Gezichtspunten

- WO-werk- en denkniveau op basis van een relevante opleiding (bijv. op basis van een WO opleiding Communicatie).
- Kennis van meerdere specialisaties binnen strategische communicatie en corporate governance.
- Kennis van ontwikkeling van communicatiemiddelen en methoden.
- Kennis van de inrichting en werkprocessen van de organisatie.
- Kennis van het strategische krachtenveld binnen en buiten de organisatie.
- Ervaring met ontwikkeling van communicatiebeleid in omvangrijke en veranderende uitvoeringsorganisaties.
- Houdt zich op de hoogte van relevante ontwikkelingen ten aanzien van het vakgebied communicatie, 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 visie ten aanzien van het communicatiebeleid met daarbij een resultaatgerichte inslag.
- Is in staat verschillende partijen binnen de organisatie te samen te brengen om het beleid tot uitvoer te krijgen.
- Heeft goede sociale vaardigheden, is organisatiesensitief en daarmee in staat overtuigend te adviseren.
- Heeft overtuigingskracht en 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 met het aandraagen van adviezen en informeert over mogelijke kansen en risico's voor het CIZ.
- Neemt initiatief bij het aandraagen 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 4 Brengt complexe zaken op strategisch niveau helder over binnen en buiten de organisatie.	• Communiceert met diverse, van strategisch belang zijnde doelgroepen van verschillend niveau in begrijpelijke en passende taal. • Is in staat meerdere complexe onderwerpen in hun onderlinge samenhang uit te leggen. • Is in staat om grote groepen te woord te staan omtrent complexe onderwerpen, regisseert en begeleidt inbreng van anderen. • Draagt in de organisatie het belang uit om zich helder en begrijpelijk uit te drukken.
<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 rekening met acceptatie van besluiten van verschillende organisatieonderdelen.	• 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. • Begrijpt de consequenties van plannen en besluiten voor de onderlinge verhoudingen en posities van betrokkenen.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Anticipeert alert op veranderingen binnen de organisatie en houdt rekening met de effecten van veranderingen op de verschillende organisatieonderdelen. |
|--|---|