

Funcatiefamilie Beleid, functiegroep Strategisch Beleidsmedewerker

Versie: 10 januari 2014

Funcatiefamilie Beleid

Het ondersteunen en adviseren van bewindslieden bij de vormgeving en ontwikkeling van het kabinetsbeleid resp. het primaire beleid

Funcatiegroep Strategisch Beleidsmedewerker S15-16

Signaleert en speelt in op (inter)nationale politiek-bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken, geeft vorm aan en beïnvloedt richtinggevend de beleidsvorming in de toekomst (visie en agenda-vorming) en vertaalt dit naar strategieën en oplossingsrichtingen

Kernprofiel Strategisch Beleidsmedewerker S15-16

Signaleert en speelt in op (inter)nationale politiek-bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken, geeft vorm aan en beïnvloedt richtinggevend de beleidsvorming in de toekomst (visie en agendavorming) en vertaalt dit naar strategieën en oplossingsrichtingen

Resultaatgebieden	Resultaten	Gedragindicatoren	Competenties
Opdracht(gever) (ambtelijk)	<ul style="list-style-type: none"> • (Nieuwe) strategische beleidsvisies zijn gedragen door de politiek en/of de ambtelijke opdrachtgever • Een politieke agenda die wordt gedragen • Oplossingrichtingen/scenario's en aanpakken voor politieke, bestuurlijke en maatschappelijke vraagstukken zijn geaccepteerd • Door de samenleving erkende thema's/dilemma's zijn op de politieke en/of bestuurlijke agenda gezet 	<ul style="list-style-type: none"> • Laat zien tijdig de politieke afbreuksituaties voor de bewindspersonen te onderkennen. • Benut kansen dan wel creëert deze in het belang van de organisatie • Handelt met besef van de politiek-bestuurlijke gevoeligheid van onderwerpen • Hanteert niet alledaagse aanpakken en prikkelt de omgeving door zonodig te provoceren, te confronteren en uit te dagen • Is bereid een veelbelovend plan te volgen ondanks de kans op mislukking • Komt met een voorstel ook wanneer dit nadelige gevolgen kan hebben voor de eigen positie (staat ergens voor) 	<p>Bestuurssensitiviteit</p> <p>Durf</p>
Omgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Is gezaghebbend op eigen beleidsveld en aangrenzende velden • Heeft een relevant en gezaghebbend netwerk, dat wordt onderhouden en gebruikt • Partijen binnen en buiten het departement/de overheid en (inter)nationaal zijn effectief ingeschakeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Volgt en laat blijken op de hoogte te zijn van recente ontwikkelingen en trends op het eigen werkteerrein en de omgeving/samenleving • Signaleert omgevingsfactoren en ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het huidige beleid en kent daar ook betekenis aan toe • Vertaalt politieke, maatschappelijke ontwikkelingen en/of ontwikkelingen in het vakgebied naar het eigen werkteerrein, ongeacht het bestaande politieke en maatschappelijke belang • Neemt een actieve initiërende rol op zich naar opdrachtgevers en binnen het eigen netwerk • Schakelt medestanders en andere relevante partijen op de juiste manier in • Is pro-actief of anticipeert tijdig op relevante ontwikkelingen met de juiste acties • Heeft op basis van ontwikkelingen (politieke, economische, maatschappelijke, enz.) een visie op de toekomst en wat dat betekent voor de beleidsvorming in de toekomst en voor de beleidsagenda • Toont een duidelijke zienswijze ten aanzien van het eigen beleidsveld en/of de organisatie • Plaatst actuele problemen in een lange termijn perspectief, springt niet direct naar een oplossing • Draagt op een aansprekende wijze de visie uit 	<p>Omgevingsbewustzijn</p> <p>Initiatief</p> <p>Visie</p>

Resultaatgebieden	Resultaten	Gedragsindicatoren	Competenties
Bedrijfsvoering • werkprocessen • personeel • financiën	<ul style="list-style-type: none"> • Processen zijn gevolgd conform de geldende kaders/spelregels (AO-procedures) en afspraken 		
Vernieuwen en verbeteren	<ul style="list-style-type: none"> • Kennisdeling door en kennisontwikkeling van de persoon is geborgd • Innovatieve beleidsvorming is geïnitieerd 	<ul style="list-style-type: none"> • Toont zich vernieuwend, creatief en/of origineel in denken en handelen • Maakt zich los uit bestaande denkkaders waardoor nieuwe wegen zichtbaar worden en nieuwe oplossingsrichtingen ontstaan • Durft te experimenteren en is niet bang voor uitglijders • Bewandelt zo nodig een andere weg 	Creativiteit

Kwaliteitenprofiel Functiefamilie Beleid

I. Algemene opmerkingen

Werkvelden/kennisgebieden

De beleidsmedewerker is goed op de hoogte van de inhoud van zijn beleidsterrein(en), maar is zelf geen vakspecialist. De beleidsmedewerker richt zich primair op de beleidslevenscyclus. Voor inhoudelijke expertise maakt hij/zij gebruik van specialisten op het (de) betreffende kennisgebied(en) (vergelijk de functies in de families Advisering en Kennis en Onderzoek). Om die reden zijn in de functiefamilie Beleid geen aandachtsgebieden onderscheiden en zijn er ook geen specifieke kwaliteitenprofielen per gebied gemaakt.

Toepassing van het kwaliteitenprofiel

Het kwaliteitenprofiel de basis voor werving en selectie, functioneringsgesprek, ontwikkelafspraken, leerlijnen, loopbaanpaden, personeels- en vlootshouw, OenF-rapporten.

Kwaliteiten zijn deels verplicht en deels een nadrukkelijke aanbeveling. Dat houdt het volgende in.

- a. Eisen die voorkomen in wet- en regelgeving zijn verplicht. Dit zijn harde instapeisen. Hieraan voldoen betekent het kunnen overleggen van diploma's en certificaten.
- b. Om de kwaliteit en professionaliteit van medewerkers in de functiefamilie Beleid te verhogen kunnen nog nader te bepalen kwaliteiten (tijdelijk) verplicht worden gesteld. Voldoen aan deze kwalificaties betekent het kunnen overleggen van diploma's en certificaten.
- c. Voor kwaliteiten die niet verplicht zijn, geldt:
 - men moet over het betreffende kwalificatieniveau beschikken; er hoeven geen diploma's of certificaten overlegd te worden; bijvoorbeeld: academisch werk- en denkniveau volstaat, men hoeft geen universitaire studie te hebben voltooid;
 - toetsing van het kwalificatieniveau vindt onder andere plaats op basis van assessments, referenties, EVC (erkenning van verworven competenties);
 - bij werving en selectie, functiewisseling of loopbaanstap wordt beoordeeld of iemand in staat is om binnen redelijke termijn te beschikken over de kwalificatie(s) die voor de betreffende functiegroep geldt(en);
 - voor het criterium 'succesvol' bestaat geen objectieve maatstaf, dit wordt onder andere bepaald op basis van het functioneringsgesprek(sverslag) en de 360^o-feedback.
- d. Kwaliteiten die niet verplicht zijn, worden besproken (richtinggevend) in het jaarlijkse functionerings- en ontwikkelingsgesprek. Hierbij staat voorop dat het oordeel over het functioneren wordt gebaseerd op bereikte resultaten en niet op de mate waarin een medewerker aan deze kwaliteiten voldoet.
- e. Kennis en vaardigheden zijn up-to-date.

II. Kwaliteitenprofielen per functiegroep

N.B. De kwaliteiten van een voorafgaande functiegroep kunnen ook van toepassing zijn op de daaropvolgende functie-groepen en dienen aantoonbaar aanwezig te zijn.

Ervaring	Strategisch Beleidsmedewerker S15-16
	Aantoonbaar succesvol in het aansturen van bestuurlijk gevoelige en/of complexe beleidsprocessen/programma's. Internationale ervaring, onder andere EU.
Verbijzondering voor juridische functies	Aantoonbaar succesvol in en ervaring met het leiden van grote wetgevings- en/of bestuurlijk-juridische projecten
Opleiding: Rijk	
Werk- en denkniveau	<u>S15-16</u> WO
Opleidingsrichting en/of vakkennis	
Verbijzondering voor juridische functies	
Overige kennis en vaardigheden	<u>S15-16</u> • Methoden en technieken strategische beleidsadvisering • Beïnvloedingsstrategieën
Verbijzondering voor juridische functies	
Opleiding: departementsspecifiek	
Opleidingsrichting en/of vakkennis	<i>P.M. In te vullen per departement</i>
Overige kennis en vaardigheden	<i>P.M. In te vullen per departement</i>

Ervaring	Strategisch Beleidsmedewerker S15-16
Competenties uit het kernprofiel	
	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurs sensitiviteit • Durf • Omgevingsbewustzijn • Initiatief • Visie • Creativiteit
Departementsspecifieke competenties (eventueel)	
	<i>P.M. In te vullen per departement</i>

Functietyperingen Functiefamilie Beleid

Algemene toelichting

Toepassing van de functietyperingen

- De functietypering kan gebruikt worden als handvat voor de inrichting van de organisatie.
- De functietypering vormt de grondslag voor de waardering en inschaling van de functie waarop een medewerker is geplaatst.
- De functietypering dient als ondersteuning voor leidinggevenden om medewerkers duidelijk te maken waarom de functie een bepaald schaalniveau heeft en kan zonodig ter ondersteuning van de gesprekscyclus dienen.
- In het geval een medewerker bezwaar heeft tegen de inhoud en/of schaalniveau van de eigen functie, kan de medewerker in bezwaar gaan. In een bezwarenprocedure zal een medewerker helder en expliciet moeten maken op basis van de feitelijk opgedragen werkzaamheden waar deze bij de functie in essentie inhoudelijk en qua zwaarte afwijken van de toegekende functietypering. Op basis daarvan kan een waardering (en inschaling) van de feitelijke situatie worden gemaakt en wordt inzichtelijk of en waar deze afwijkt van waardering en inschaling van de toegekende functietypering. Het beschrijven van de feitelijk opgedragen werkzaamheden en de daarop gebaseerde waardering vormen de grondslag voor de bezwarenprocedure.

Geraadpleegde bronnen

- Fuwasys
- Kader Topstructuur en Topfuncties 2007

Leeswijzer

- De niveauverhogende elementen ten opzichte van het lager niveau zijn in **vet-blauw** aangegeven
- Een functietypering en bijbehorend schaalniveau is van toepassing indien de niveaubepalende aspecten van die functietypering in overwegende mate (70%) onderdeel uitmaken van het samenstel van werkzaamheden

Functietypering Strategisch Beleidsmedewerker S15-16

Signaleert en speelt in op (inter)nationale politiek-bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken, geeft vorm aan en beïnvloedt richtinggevend de beleidsvorming in de toekomst (visie en agendavorming) en vertaalt dit naar strategieën en oplossingsrichtingen

	Strategisch Beleidsmedewerker S15	Strategisch Beleidsmedewerker S16
FUWASYS	45445 45545 44 45 (62) Schaal 15	55445 45545 54 55 (65) Schaal 16
<i>Algemene omschrijving</i>	<ul style="list-style-type: none"> ontwikkeling van strategisch beleid dat richtinggevend is voor het functioneren en continuïteit van de organisatie als geheel kaderstellend voor de lange termijn doelstellingen voor een breed en omvangrijk deel van de organisatie verantwoordelijk voor de realisatie van strategisch beleid en/of grootschalige strategische projecten richtinggevend beïnvloeden ambtelijke, politieke en/of maatschappelijke bestuurders brengt beleidsvelden en daarbij betrokken spelers op politiek, maatschappelijk, bestuurlijk en/of internationaal niveau in beweging inspelen op (inter)nationale politiek-bestuurlijke, maatschappelijke en/of organisatorische ontwikkelingen en vraagstukken 	<ul style="list-style-type: none"> ontwikkeling van strategisch beleid op een breed maatschappelijk aandachtsgebied dat richtinggevend is voor het functioneren en continuïteit van de organisatie en haar omgeving als geheel kaderstellend voor de lange termijn doelstellingen voor een breed en omvangrijk deel van de organisatie verantwoordelijk voor de realisatie van strategisch beleid en/of grootschalige strategische projecten richtinggevend beïnvloeden ambtelijke, politieke en/of maatschappelijke bestuurders brengt beleidsvelden en daarbij betrokken spelers op politiek, maatschappelijk, bestuurlijk en/of internationaal niveau in beweging inspelen op (inter)nationale fundamenteel politiek-bestuurlijke, maatschappelijke en/of organisatorische ontwikkelingen en vraagstukken op een breed maatschappelijk aandachtsgebied
	Resultaten	Resultaten
<i>beleidsvoorbereiding en -ontwikkeling</i>	<ul style="list-style-type: none"> strategische beleidsvoorbereiding inspelen op (inter)nationale politieke en maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken richtinggevend beïnvloeden van en kaderstelling bij brede en omvangrijke organisatorische vraagstukken en ontwikkelingen richtinggevend beïnvloeden ambtelijke, politieke en/of maatschappelijke bestuurders bij ontwikkeling van strategisch beleid creëren van draagvlak voor ontwikkeling strategisch beleid ontwikkeling strategisch beleid 	<ul style="list-style-type: none"> strategische beleidsvoorbereiding inspelen op en richtinggevend beïnvloeden van (inter)nationale politieke en maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken richtinggevend beïnvloeden van en kaderstelling bij brede en omvangrijke organisatorische vraagstukken en ontwikkelingen richtinggevend beïnvloeden ambtelijke, politieke en/of maatschappelijke bestuurders bij ontwikkeling van strategisch beleid creëren van draagvlak voor ontwikkeling strategisch beleid ontwikkeling strategisch beleid
<i>besluitvormingsproces</i>	<ul style="list-style-type: none"> inhoudelijke, procesmatige en procedurele voorbereiding van strategisch besluitvormingsproces richtinggevend beïnvloeden van formele besluitvorming over beleidsdoelen die betrekking hebben op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen 	<ul style="list-style-type: none"> inhoudelijke, procesmatige en procedurele voorbereiding van strategisch besluitvormingsproces richtinggevend beïnvloeden van in- en externe besluitvorming in het maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke veld

<i>beleidsimplementatie en -uitvoering</i>	<ul style="list-style-type: none"> realisatie van strategisch beleid en/of grootschalige strategische projecten 	<ul style="list-style-type: none"> realisatie van strategisch beleid en/of grootschalige strategische projecten
<i>beleidsevaluatie en monitoring</i>	<ul style="list-style-type: none"> (coördinatie) ontwikkeling en uitvoering van (evaluatie)onderzoek naar effectiviteit strategisch beleid en monitoring beleidsprocessen en -uitvoering beheer en bijstelling beleid en aanpassing beleidsprocessen richtinggevende adviezen voor bijstelling van strategisch beleid 	<ul style="list-style-type: none"> (coördinatie) ontwikkeling en uitvoering van (evaluatie)onderzoek naar effectiviteit strategisch beleid en monitoring beleidsprocessen en -uitvoering beheer en bijstelling beleid en aanpassing beleidsprocessen richtinggevende adviezen voor bijstelling van strategisch beleid
<i>projecten</i>	<ul style="list-style-type: none"> coördinatie grootschalige strategische projecten 	<ul style="list-style-type: none"> coördinatie grootschalige strategische projecten
	Speelruimte/ Kaders	Speelruimte/ Kaders
	<ul style="list-style-type: none"> organisatiebrede strategische beleidslijnen ontwikkeling van strategisch beleid komt tot stand op basis van een besluitvormingsproces beoordeling op doeltreffendheid van strategisch beleid en de mate waarin de strategische (beleids)doelstellingen zijn gerealiseerd 	<ul style="list-style-type: none"> organisatiebrede strategische beleidslijnen ontwikkeling van strategisch beleid komt tot stand op basis van een besluitvormingsproces beoordeling op doeltreffendheid van strategisch beleid en de mate waarin de strategische (beleids)doelstellingen zijn gerealiseerd
	Kennis & Vaardigheid	Kennis & Vaardigheid
	<ul style="list-style-type: none"> brede kennis van de visie en strategie van de organisatie inzicht in brede maatschappelijke vraagstukken in de omgeving van de organisatie inzicht in de strategie van relevante partijen en organisaties in de omgeving van de organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> brede kennis van de visie en strategie van de organisatie diepgaand inzicht in (inter)nationale politiek bestuurlijke, financieel-economische, sociaal-maatschappelijke en organisatorische aangelegenheden, ontwikkelingen en vraagstukken inzicht in de strategie van relevante partijen en organisaties in de omgeving van de organisatie
	<ul style="list-style-type: none"> vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen, verdedigen en realiseren van strategisch beleid en/of grootschalige strategische projecten vaardigheid in het bouwen en onderhouden van een netwerk, vertegenwoordigen van en onderhandelen namens de organisatie binnen met name de overheidssector 	<ul style="list-style-type: none"> vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen, verdedigen en realiseren van strategisch beleid en/of grootschalige strategische projecten vaardigheid in het bouwen en onderhouden van een netwerk, vertegenwoordigen van en onderhandelen namens de organisatie in het (inter)nationale politiek-bestuurlijke en sociaal-maatschappelijke veld vaardigheid in het uitdragen en verdedigen van (Nederlandse) beleidsuitgangspunten en –standpunten in nationaal en internationaal verband

Contacten	Contacten
<ul style="list-style-type: none"> • de contacten kenmerken zich door het verwerven van draagvlak voor de ontwikkeling en realisatie van strategisch beleid • intern en extern over strategisch beleid om belangentegenstellingen te overbruggen en te onderhandelen • richtinggevend beïnvloeden van politieke, ambtelijke top en/of maatschappelijke bestuurders 	<ul style="list-style-type: none"> • de contacten kenmerken zich door het verwerven van draagvlak voor de ontwikkeling en realisatie van strategisch beleid en door het met mandaat uitdragen en verdedigen van (Nederlandse) beleidsuitgangspunten en innemen van standpunten • intern en extern over strategisch beleid om belangentegenstellingen te overbruggen en te onderhandelen • richtinggevend beïnvloeden van politieke, ambtelijke top en/of maatschappelijke bestuurders