|  |
| --- |
| **B.03 INTEGRITEITSMANAGER II** |
| **Kennis en betekenisvolle ervaring**1. wo werk- en denkniveau;
2. kennis van relevante beleidsterreinen voor integriteit;
3. kennis van en ervaring met het ontwikkelen en concretiseren van beleid op het gebied van integriteit en ongewenste omgangsvormen en daarbij te onderscheiden aandachtsgebieden;

- ervaring met sturen van de realisatie van plannen en projecten in het kader van integriteit. |
| **Competenties/gedragsvoorbeelden** |
| **Adviesvaardigheden (ontwikkelingsstap III)**Geeft klanten op zo’n manier oplossingen voor hun vraagstukken dat ze de gegeven oplossingen niet alleen accepteren maar ook gaan toepassen. a. verzekert zich van draagvlak bij de klant bij de identificatie en analyse van het vraagstuk; b. overtuigt de klant dat de oplossing aansluit bij zijn/haar doelstelling en visie; c. ondersteunt de klant bij implementatie van de oplossing en geeft procesgerichte adviezen. |
| **Klantgericht/omgevingsgericht handelen (ontwikkelingsstap III)**Geeft advies over de best passende oplossingen voor hun specifieke problemen of vragen en verplaatst zich hierbij in de denkwereld van de klant/omgeving. a. denkt mee en draagt oplossingen aan; b. herkent patronen in klachten en ontevredenheid; c. doet voorstellen tot aanpassing van procedures en baseert deze op de behoefte van de klant/omgeving.  |
| **Doelgericht communiceren (ontwikkelingsstap III)**Maakt ingewikkelde zaken begrijpelijk voor anderen met verschillende achtergronden, en zorgt dat de communicatie tot resultaat leidt. a. maakt complexe situaties/conflicten bespreekbaar beheersbaar; b. stimuleert betrokkenheid van lezer(s)/toehoorder(s); c. zet boodschappen in een bredere context, teneinde volledig begrip te creëren; d. communiceert frequent en benut diverse uitlegmethoden om een idee begrepen en geaccepteerd te krijgen.  |
| **Professioneel handelen (ontwikkelingsstap III)**Leert op eigen initiatief kennis en vaardigheden uit het eigen vakgebied bij, en zorgt dat die zowel binnen als buiten het eigen werkterrein doelmatig gebruikt kunnen worden. a. heeft een eigen netwerk en gebruikt eigen netwerk en middelen om kennis en vaardigheden op peil te houden; b. draagt uit eigen vakgebied nieuwe toepassingen aan; c. is creatief in het bedenken van oplossingen.  |
| **Organisatiesensitiviteit (ontwikkelingsstap III)**Creëert draagvlak voor ideeën en initiatieven op basis van de organisatiedoelstellingen en de machtsverhoudingen binnen de organisatie. a. beheert vertrouwelijke informatie en blijft deze ook onder extreme druk afschermen voor anderen; b. handelt op de juiste wijze naar de formele en informele structuur en de belangen binnen de eigen organisatie; c. speelt in op belangen en reacties van de ander en kiest een passende invloedstijl;d. stuurt op communicatie- (interactie) en gevoelsniveau.  |

*Dit document (functie-eisen en competentieprofiel) heeft geen invloed op het functieniveau*