

Waarom deze profielbeschrijving?

Het doel van de profielbeschrijving is om een verdiepend inzicht te geven in de competenties en bijbehorende gedragsindicatoren, die essentieel zijn voor een Technisch Manager om succesvol op een bepaald niveau te functioneren binnen Rijkswaterstaat bij het organisatieonderdeel Projecten, Programma's & Onderhoud of Grote Projecten & Onderhoud. Het profiel kan gebruikt worden voor:

- Input voor ontwikkeling. Het profiel kan handvatten bieden welk gedrag verwacht mag en zonodig ontwikkeld moet worden om stappen te maken.
- Werving en selectie. De profielbeschrijving kan gebruikt worden in vacatureteksten en tijdens sollicitatiegesprekken.
- Vlootstroom. Tijdens de vlootstroom in het MT en DT kan via de profielbeschrijving objectief bekeken worden welke technisch managers uitstekend functioneren en wie verdere ondersteuning nodig hebben in de professionele ontwikkeling binnen de projectmanagementladder.

NB Dit profiel heeft geen rechtspositionele waarde. Het is een verduidelijking van de functieomschrijvingen van de Projectleider en Project- / Programmamanager in Functiegebouw Rijk voor de Technisch Manager. Het Functiegebouw Rijk blijft de rechtspositionele basis als er sprake is van afspraken of acties die rechtspositionele consequenties kunnen hebben.

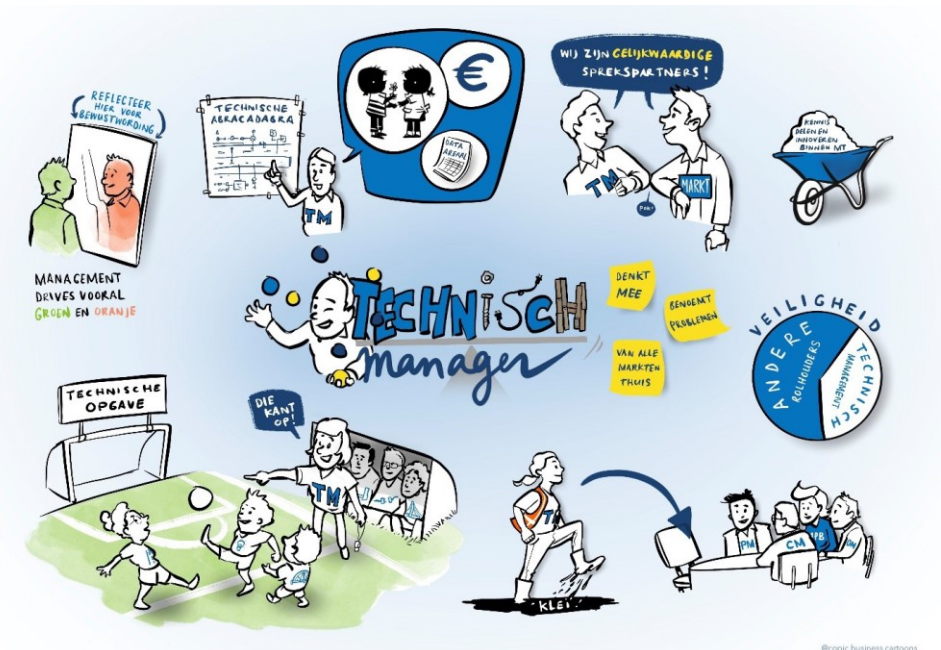
Leeswijzer

Uitgangspunt voor dit profiel zijn de in Functiegebouw Rijk benoemde en beschreven competenties voor de Projectleider S11 en de Project/Programmamanager S12 – S14. In het overzicht, direct hierna, vind je per schaal de focus van de rol, ervaring en context, en een overzicht van de competenties die van toepassing zijn. Daarna is in detail per schaal de inhoud van de gevraagde competenties beschreven. De schalen zijn cumulatief. Dit betekent dat elke opvolgende schaal óók de inhoud van de vorige schaal/schalen bevat. Bij elke competentie staat ook de generieke omschrijving vanuit het Functiegebouw Rijk. In deze profielbeschrijving zijn de schalen 11 tot en met 14 opgenomen omdat dit de meest voorkomende schalen binnen PPO en GPO zijn.

Totstandkoming

Input gebruikt voor de totstandkoming van het profiel Technisch Manager:

- Functiegebouw- en Competentiegids Rijk
 - Visie en Strategie Techniek (2022)
 - Handreiking Technisch Manager (2021)
 - Meetlat TM GPO (20??)
 - Interviews met enkele technisch managers en afdelingshoofden bij GPO en PPO, topadviseur techniek
- Daarnaast is de profielbeschrijving geverifieerd door meerdere technisch managers en afdelingshoofden TM.



OVERZICHT

Focus

S11

Focus op eigen ontwikkeling en beheersing van het vak

- Vergroten eigen technisch weten door opleiding en ontwikkeling
- Weet waar het project/programma over gaat
- Gericht op beheersing van eigen project

S12

Focus op het project en daarbinnen verbeteren

- Technisch weten vergroten
- Weet waar het project/programma over gaat, signaleert kansen voor verbetering in het project/programma en initieert verbetervoorstellen
- Draagt bij aan en toont initiatief op verbeteringen in het vakgebied

S13

Focus verbreden naar RWS: netwerken en verder ontwikkelen vakgebied

- Technisch weten vergroten en verbeteren
- Is zichtbaar op het vakgebied binnen de RWS-organisatie
- Toont initiatief voor verbeteringen in het vakgebied, draagt bij aan PPO/GPO ambities
- Neemt actief deel aan netwerken binnen/buiten RWS

S14

Focus op kennis en innovatie binnen en buiten RWS, visie op de toekomst

- Draagt bij aan het realiseren van de RWS-ambities
- Vervult een trekkersrol binnen de RWS-organisatie op organisatie-brede vernieuwing
- Neemt actief deel aan nationale/internationale netwerken en deelt netwerk met anderen

Ervaring/Context

S11

Overwegend duidelijk en afgebakend speelveld

- Kleine projecten
- 1 opdrachtgever, weinig tot gemiddelde bestuurlijke/politieke complexiteit
- 1 discipline, geringe technische en veiligheidskritische complexiteit

Ervaring in afgebakende projecten, eenvoudige uitvoeringsprojecten of kleine planstudies.

Indicatie: minimaal 2 tot 3 jaar ervaring in technisch management rol en leidinggeven aan een klein team, ervaring met relevante technische onderwerpen.

S12

Overwegend overzichtelijk speelveld

- Middelgrote projecten of clusters van kleine/middelgrote projecten
- Gemiddelde bestuurlijke/politieke complexiteit: 1 à 2 opdrachtgevers, soms meerdere opdrachtnemers, meestal gemiddelde maar incidenteel hoge politieke gevoeligheid (m.n. bij PPO onvoorspelbaarder)
- Gemiddelde technische en veiligheidskritische complexiteit: samengestelde teams, beperkt aantal vakdisciplines

Ervaring in meerdere projecten en aansturing van teams.

Indicatie: >5 jaar ervaring in (functioneel) leidinggeven aan teams, minimaal 5 jaar ervaring met relevante technische onderwerpen.

S13

Overwegend complex speelveld

- Grote projecten of clusters van middelgrote projecten
- Zware bestuurlijke/politieke complexiteit: regio-overstijgend, meerdere opdrachtgevers, opdrachtnemers en stakeholders met verschillende belangen en dilemma's, politiek gevoelig
- Zware technische complexiteit: multidisciplinair, intern/extern samengestelde teams en/of veiligheidskritisch

Ervaring in verschillende type projecten (Aanleg, Vast en Groot Onderhoud, VenR), type contracten en/of verschillende projectfasen (planstudies, uitvoering). Focus op management ('grote M, kleine T', proces, organisatie en inhoud). Indicatie: minimaal 6 tot 7 jaar ervaring in IPM-rol en/of technisch management, ruime ervaring met relevante technische onderwerpen.

S14

Overwegend zeer complex speelveld

- (Mega)grote projecten
- Zeer zware bestuurlijke/politieke complexiteit: regio-overstijgend, meerdere opdrachtgevers, opdrachtnemers en stakeholders met verschillende, ook tegengestelde belangen en dilemma's, zeer politiek gevoelig, grote publieke zichtbaarheid, reikend tot directeur-generaal of minister
- (Zeer) zware technische complexiteit: multidisciplinair, intern/extern samengestelde teams en (zeer) veiligheidskritisch

Ervaring in verschillende type projecten (Aanleg, Vast en Groot Onderhoud, VenR), type contracten en verschillende projectfasen (planstudies, uitvoering). Focus op management ('grote M, kleine T', proces, organisatie en inhoud). Zichtbaar op vakgebied binnen/buiten RWS. Indicatie: >10 jaar ervaring in technisch management, ruime ervaring met ontwerp, uitvoering en in bedrijfstellen van GWW-objecten

Competenties

S11

Resultaatgerichtheid
Organisatiesensitiviteit
Netwerken
Motiveren
Plannen en organiseren
Zelfontwikkeling

S12

Resultaatgerichtheid
Bestuurssensitiviteit
Netwerken
Motiveren
Plannen en organiseren
Omgevingsbewustzijn
Aansturen organisatie
Creativiteit

S13

Resultaatgerichtheid
Bestuurssensitiviteit
Netwerken
Motiveren
Plannen en organiseren
Omgevingsbewustzijn
Aansturen organisatie
Creativiteit

S14

Resultaatgerichtheid
Bestuurssensitiviteit
Netwerken
Motiveren
Plannen en organiseren
Omgevingsbewustzijn
Aansturen organisatie
Creativiteit

Organisatiesensitiviteit / Bestuurssensitiviteit



Zich bewust tonen van en rekening houden met de gevolgen van keuzes, beslissingen en/of acties voor de organisatie en onderdelen daarvan.

- Is zich bewust van de (in)formele regels, verschillende posities en belangen die relevant zijn voor het eigen werkkterrein en handelt daar naar
- Weet wat er speelt in (de inhoud van) het project
- Toetst eigen ideeën en keuzen bij de opdrachtgever
- Onderzoekt het project op wensen en belangen van verschillende betrokkenen

Zich bewust tonen van en rekening houden met de gevolgen van keuzes, beslissingen en acties voor de bewindspersonen, het beleid en de ambtelijke top.

- Onderkent tijdig de (inter)nationale politieke/maatschappelijke afbreukrisico's voor de opdrachtgever en/of ambtelijke/politieke top en anticipeert met de juiste interventies en laat hierin stevigheid zien
- Draagt de visie op en bedoeling van het project/programma actief uit
- Is zich bewust van de dynamiek, processen en verschillende belangen binnen de betrokken in- en externe organisaties en partijen en stemt aanpak hierop af
- Is transparant naar de opdrachtgever en overige partijen toe, stimuleert transparantie vanuit de omgeving en toont zich bij het eigen handelen bewust van de (inter)nationale politiek-bestuurlijke/maatschappelijke gevoeligheid van onderwerpen en spreekt uit wat hij/zij van de opdrachtgever en
- Is op de hoogte wat er speelt op het politiek en bestuurlijk niveau

S11

Begrijpt de formele en informele structuur

- Werkt in een overwegend duidelijk en afgebakend speelveld
- Is communicatief vaardig binnen dit speelveld: vertaalt technische inhoud naar begrijpelijke taal
- Schakelt op het juiste moment de juiste personen in voor steun en deskundig advies en weet wanneer te escaleren
- Herkent raakvlakken met techniek

S12

Begrijpt belangen en gevoeligheden in uitvoering en besluitvorming

- Werkt in een overwegend overzichtelijk speelveld met incidenteel, onvoorspelbare, politieke gevoeligheid
- Is communicatief vaardig in dat speelveld: weet technische inhoud, risico's en gemaakte keuzes naar een begrijpelijk verhaal te vertalen voor opdrachtgever en stakeholders bijv. (bouwstenen leveren voor) schriftelijke adviezen
- Herkent raakvlakken met techniek en anticipeert vanuit samenwerking
- Is zich bewust van besluitvormingsprocessen en 'hoe de hazen lopen'

S13

Begrijpt belangen en gevoeligheden in besluitvorming en bestuurlijke processen, binnen en buiten RWS

- Werkt in een overwegend complex speelveld
- Is communicatief vaardig in dat speelveld: weet scenario's, technische inhoud, risico's en gemaakte keuzes naar een begrijpelijk verhaal te vertalen (bijv. nota's, aanschuiven op ambtelijk/politiek niveau), rekening houdend met verschillende belangen van de diverse stakeholders
- Kan zich verplaatsen in wat de politiek nodig heeft
- Herkent raakvlakken met techniek, neemt deze mee in en anticipeert op besluitvormings- en bestuurlijke processen en toont stevigheid hierin

S14

Begrijpt belangen en gevoeligheden en beïnvloedt besluitvorming en bestuurlijke processen

- Werkt in een overwegend zeer complex speelveld
- Is communicatief vaardig in dat speelveld: weet scenario's, technische inhoud, risico's en gemaakte keuzes naar een begrijpelijk verhaal te vertalen (bijv. nota's, aanschuiven op ambtelijk/politiek niveau), rekening houdend met verschillende, ook tegengestelde belangen van diverse stakeholders
- Kan zich verplaatsen in wat de politiek nodig heeft en schakelen tussen verschillende ambtelijke/politieke niveaus
- Herkent raakvlakken met techniek, anticipeert op en werkt mee aan beïnvloeding van besluitvormings- en bestuurlijke processen en toont stevigheid hierin

Omgevingsbewustzijn

Signaleren van relevante externe ontwikkelingen en omstandigheden en deze kennis benutten

- Kent de (internationale) maatschappelijke ontwikkelingen en trends, geeft daar betekenis aan in termen van risico's en kansen op middellange en lange termijn en vertaalt deze naar het eigen project/programma
- Kent ontwikkelingen bij en verhoudingen, regels, posities, belangen en cultuur van de betrokken in- en externe partijen en houdt hier rekening mee
- Stemt continu af met de omgeving en stelt het eigen project/programma bij
- Volgt ontwikkelingen en anticipeert op/initieert wijzigingen, kansen en risico's

S11

Conform Functiegebouw Rijk niet van toepassing

S12

Is alert op toekomstige ontwikkelingen en nieuwe technieken

- Is alert op veranderende kaders en ontwikkelingen binnen het aandachtsgebied, de in- en externe werkprocessen en partijen en bij thema's als veiligheid, duurzaamheid, datamanagement; past relevante ontwikkelingen in overleg toe
- Kent de plaats van de organisatie in het krachtenveld van het project/programma
- Is standvastig in relatie naar ingenieursbureaus en aannemers bij 'gedoe', hard op de inhoud, zacht op de relatie

S13

Vertaalt toekomstige ontwikkelingen naar verbetervoorstellen voor het TM-vakgebied

- Weet wat er speelt binnen en buiten de organisatie in relatie tot project/programma en het vakgebied, kan die ontwikkelingen vertalen naar impactanalyses, scenario's, ontwerpkeuzes, beslisinformatie
- Toont zich bewust van de plaats van de organisatie in het netwerk van externe partijen en stakeholders
- Is standvastig in relatie naar ingenieursbureaus en aannemers/aannemerscombinaties bij 'gedoe', hard op de inhoud, zacht op de relatie, informeert de juiste kanalen t.b.v. een vitale infrasector

S14

Analyseert ontwikkelingen en komt met (beleids)voorstellen voor RWS

- Weet wat er speelt binnen de organisatie, het ministerie en op (inter)nationaal niveau in relatie tot het RWS-werkterrein, kan autonome ontwikkelingen vertalen naar impactanalyses, scenario's, ontwerpkeuzes, beslisinformatie
- Weet de organisatie te positioneren in het netwerk van externe partijen en stakeholders
- Is standvastig in relatie naar ingenieursbureaus en aannemers/aannemerscombinaties bij 'gedoe', hard op de inhoud, zacht op de relatie, informeert de juiste kanalen t.b.v. een vitale infrasector

COMPETENTIES DETAIL

Resultaatgerichtheid

- Concrete en gerichte acties ondernemen om doelstellingen te behalen of overstijgen en een vooraf bepaald resultaat te bereiken.
- Stelt meetbare, haalbare en duidelijke doelen op voor het project en stemt de te leveren resultaten af met de opdrachtgever
 - Onderneemt tijdig acties om de van te voren met de opdrachtgever afgesproken resultaten te leveren
 - Richt zich op het behalen van de resultaten en signaleert tijdig indien deze niet haalbaar zijn
 - Vraagt opdrachtgever en belanghebbenden naar hun doelen, wensen, prioriteiten en stuurt gericht op realisatie daarvan
 - Stelt het eindresultaat voorop en houdt overzicht
 - Is alert op risico's, knelpunten, belemmeringen die de voortgang en het resultaat van het project/programma kunnen verstoren en neemt maatregelen en reageert met daadkracht

S11

Voert de scope van het project uit binnen afgesproken kaders

- Geeft invulling aan het technisch geweten met overtuigingskracht: straalt betrokkenheid en geloof in eigen standpunt uit, hanteert logische en transparante argumenten
- Focus op resultaat van het project, beheersen van operationele risico's
- Aandacht voor belang van assetmanagement (Life Cycle en prestaties, kosten, risico's)
- Integraal denken: stemt af met andere IPM-rollen binnen het project en draagt bij aan integrale besluitvorming

S12

Stelt aanpak bij om resultaten te behalen

- Geeft invulling aan het technisch geweten met overtuigingskracht: brengt issues ter sprake, gelooft in de eigen technische standpunten, straalt dit uit en onderbouwt keuzes met voor de doelgroep heldere, aansprekende argumenten
- Focus op belang van assetmanagement (Life Cycle en prestaties, kosten, risico's)
- Keten denken: kijkt breder dan de eigen discipline bij het oplossen van knelpunten en beheersen van risico's, kan keuzes in beeld brengen en hierop anticiperen
- Kan omgaan met onzekerheden

S13

Werkt vanuit helicopterview met oog voor samenhang in techniek, organisatie en processen

- Geeft invulling aan het technisch geweten met overtuigingskracht: brengt issues ter sprake en bereidt besluitvorming voor, onderbouwt de technische standpunten en keuzes met voor de doelgroep heldere, aansprekende argumenten, denkt na over een overtuigingsstrategie en is standvastig en loyaal aan genomen besluiten
- Scenario denken: kijkt breder dan de eigen discipline bij het oplossen van knelpunten en beheersen van risico's, maakt steeds samenhang tussen prestaties, risico's en kosten expliciet; kan keuzes en gevolgen in beeld brengen en hierop anticiperen
- Kan omgaan met onzekerheden, durft knopen door te hakken om koers te kiezen
- Vooruitkijken: kan een strategische doorkijk vormen van instandhouding naar groot variabel onderhoud naar V&R (AM 2.0)

S14

Stuurt op resultaten vanuit samenhang in techniek, organisatie en processen en denkt in scenario's

- Geeft invulling aan het technisch geweten met overtuigingskracht: brengt issues ter sprake en treedt besluitvaardig op, anticipeert op mogelijke tegenargumenten en bezwaren op keuzes, kan verschillende overtuigingsstrategieën hanteren, toont lef en is standvastig en loyaal aan genomen besluiten
- Scenario denken: kijkt in de breedte van het project/programma over de eigen scope heen samen met stakeholders welke scenario's (risico's) rekening mee te houden, anticipeert op waar het project/programma in terecht zou kunnen komen
- Durft knopen door te hakken en pakt positie
- Vooruitkijken: kan een strategische doorkijk vormen van aanleg, instandhouding naar groot variabel onderhoud naar V&R (AM 2.0), en vertalen naar gewenste resultaten

Plannen en organiseren

- Een geschikte werkaanpak bepalen voor een gegeven doel of taak en de uitvoering regelen, waarbij mensen en middelen op elkaar worden afgestemd.
- Geeft invulling aan de randvoorwaarden om gewenste doelen/resultaten te kunnen leveren
 - Zorgt voor een goede samenstelling van het projectteam
 - Komt met een plan van aanpak om doelen te bereiken
 - Maakt realistische inschattingen ten aanzien van benodigde tijd, capaciteit en middelen
 - Komt afspraken na, stelt prioriteiten en haalt deadlines
 - Stemt eigen planning af met relevante partijen
 - Maakt een realistische raming van geld, capaciteit en looptijd
 - Bepaalt welke capaciteit wanneer benodigd is
 - Brengt mogelijke risico's en complicaties in kaart en de consequenties daarvan en werkt alternatieven uit

S11

Gericht op het project 'vandaag en morgen'

- Plant en organiseert in de context van duidelijk afgebakende projecten
- Zet heldere opdrachten uit
- Is gericht op operationeel plannen en beheersen

S12

Gericht op project en mogelijke veranderingen in nabije toekomst

- Zorgt dat het juiste team er staat: RWS-intern samengesteld team, beperkt aantal vakdisciplines
- Is wendbaar, anticipeert dagdagelijks in de dynamiek van het project en springt in op veranderingen
- Is gericht op tactisch plannen en organiseren, kijkt vooruit wat het project nodig heeft

S13

Gericht op toekomstige kennisbehoeften

- Zorgt dat de juiste organisatie er staat: intern/extern samengestelde teams, multidisciplinair, met meerdere partijen
- Houdt rekening met tijd en ruimte voor het delen van kennis en expertise met de RWS-organisatie
- Anticipeert op toekomstige veranderingen, is wendbaar en vertaalt veranderingen door naar het werk en het team
- Is gericht op strategisch plannen en organiseren, denkt bijv. na over welke kennis in de toekomst nodig is en bekijkt met het afdelingshoofd wat dit betekent

S14

Gericht op toekomstige RWS-opgave

- Zorgt dat de juiste organisatie er staat: (grote) intern/extern samengestelde teams, multidisciplinair, met meerdere partijen
- Plant tijd en ruimte voor actieve bijdrage aan kennis- en organisatieontwikkeling
- Denkt samen met stakeholders proactief na over en houdt rekening met verschillende toekomstige scenario's, is wendbaar en springt soepel in op onverwachte veranderingen
- Is gericht op strategisch plannen en organiseren, brengt de toekomstige opgave in beeld en kijkt wat dit betekent voor RWS

COMPETENTIES DETAIL

Netwerken

- Ontwikkelen, onderhouden en benutten van relaties en contacten, binnen en buiten de organisatie, om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.
- Signaleert ontwikkelingen die van invloed zijn op het eigen project
 - Schakelt op het juiste moment de juiste mensen in voor steun en medewerking
 - Legt en onderhoudt (in)formele contacten met voor het project relevante partijen
 - Brengt relevante partijen bij elkaar
 - Oefent invloed uit zonder de relatie te verstoren
 - Legt en onderhoudt contacten met voor de eigen functie en de realisatie van de project/programmaresultaten en -doelstellingen relevante personen en organisaties
 - Benut op het juiste moment het netwerk om de project/programmaresultaten en -doelstellingen te bereiken
 - Oefent invloed uit, zonder de relatie te verstoren
 - Benadert de juiste mensen om steun en medewerking te verkrijgen
 - Heeft regelmatig contact en overleg met belanghebbenden
 - Brengt partijen met tegengestelde belangen bij elkaar
 - Opereert herkenbaar als aanspreekpunt/boegbeeld voor het project/programma

S11

Focus op interne (in)formele contacten

- Legt en onderhoudt contacten in de interne organisatie binnen het eigen organisatieonderdeel

S12

Focus op contacten RWS breed en start met externe contacten

- Legt en onderhoudt contacten in de interne organisatie RWS breed
- Legt contacten met externe partijen zoals opdrachtnemers en ingenieursbureaus
- Neemt actief deel aan interne netwerken
- Benut netwerk om kennis te delen en verbreden

S13

Focus op netwerken binnen en buiten RWS

- Neemt actief deel aan netwerken binnen/buiten RWS voor uitwisseling over het vakgebied (bijv. Neerlands Diep)
- Legt en onderhoudt contacten in de markt
- Benut zowel intern als extern netwerk voor projectresultaat en toekomstige ontwikkelingen
- Deelt netwerk met anderen

S14

Focus op netwerken buiten RWS, (inter)nationaal

- Neemt actief deel aan nationale/internationale netwerken
- Deelt netwerk met anderen, verbindt mensen uit het netwerk aan elkaar, neemt anderen op sleeptouw
- Benut netwerken voor beïnvloeding op strategisch niveau

Zelfontwikkeling / Creativiteit

- Werkt actief aan de eigen ontwikkeling en draagt bij aan vernieuwing en verbetering
- Deelt kennis en ervaring met de medewerkers en verwacht dat ook van de projectmedewerkers zelf en onderling
 - Zorgt ervoor dat de benodigde informatie actueel en toegankelijk is voor een ieder
 - Bedenkt niet alledaagse oplossingen voor een vraagstuk
 - Integreert nieuwe kennis in bestaande kennis en past deze toe
 - Leert van eigen ervaringen en fouten
- Met nieuwe oplossingen, ideeën en invalshoeken komen
- Zoekt continu naar verbetering van producten/processen/werkwijzen; toont zich initiatiefrijk
 - Maakt zich los van vaste denkkaders en durft te experimenteren; toont zich een zelfstandig denker en bedenkt niet alledaagse oplossingen
 - Ontwikkelt en past verbeterpunten toe en deelt deze met de lijnorganisatie
 - Verwerft acceptatie voor vernieuwingsvoorstellen en gebruikt aansprekende argumenten en methoden

S11

Focus op eigen ontwikkeling en beheersing van het vakgebied

- Vergroot het eigen technisch weten en geweten door opleiding en ontwikkeling
- Is alert op ontwikkelingen in het vakgebied
- Ontwikkelt en vergroot soft skills, zoals managementvaardigheden
- Past geleerde toe in de eigen werkpraktijk
- Past verbeterpunten toe in het project en volgende projecten en deelt dit met anderen

S12

Focus op verbeteren binnen het project/projectteam

- Technisch weten en geweten vergroten
- Weet waar het project/programma over gaat, signaleert kansen voor verbetering in het project/programma en initieert verbetervoorstellen
- Ontwikkelt en vergroot soft skills, zoals managementvaardigheden en invloed uitoefenen
- Past voorgestelde verbeteringen toe en experimenteert (i.o.m. Werkwijze-afdelingen) met vernieuwingen
- Legt rode draad over vergelijkbare projecten heen en draagt bij aan verbetering van de landelijke kaders, werkwijzen en standaarden van technische werkprocessen

S13

Focus op verder ontwikkelen vakgebied RWS breed

- Technisch weten en geweten vergroten en verbeteren
- Signaleert kansen om het vakgebied binnen RWS verder te ontwikkelen, trekt initiatieven voor ontwikkeling en heeft oog voor impact op de organisatie
- Vergroot softskills, zoals managementvaardigheden, invloed uitoefenen en visie vormen/uitdragen
- Experimenteert (i.o.m. Werkwijze-afdelingen) met vernieuwingen, bijv nieuwe contractvormen, in het project/programma, koppelt terug aan management wat wel en niet werkt en draagt bij aan het breder in de organisatie toepassen van de uitkomsten
- Is zichtbaar op het vakgebied binnen de RWS-organisatie, draagt bij aan GPO, PPO en/of RWS-brede kennisontwikkeling

S14

Focus op kennis en innovatie binnen en buiten RWS

- Vervult een trekkersrol, deelt actief kennis en ervaring en creëert draagvlak binnen de RWS-organisatie op organisatie-brede vernieuwing en veranderingstrajecten, zoals digitalisering, verduurzaming
- Vergroot softskills, zoals invloed uitoefenen en visie vormen en implementeren
- Initieert vernieuwing en werkt deze uit met de markt
- Heeft een visie op de toekomst van aanleg en onderhoud bij RWS

COMPETENTIES DETAIL

Aansturen organisatie

Vanuit een visie sturing geven aan de (project/programma) organisatie.

- Vertaalt de doelen in een passende project-/programmastructuur en bedrijfsprocessen
- Organiseert benodigde capaciteit en structuur benodigd voor een optimale inrichting en uitvoering van het project/programma
- Heeft kijk op mensen en bedrijfsvoeringprocessen en is transparant ten aanzien van de afweging over de gewenste kwaliteit en haalbaarheid
- Is een zorgvuldige en transparante opdrachtgever voor de eigen medewerkers
- Past verschillende project/programmamanagementstijlen toe

S11

- Conform Functiegebouw Rijk niet van toepassing

S12

Focus op aansturen van team en teamdynamiek

- Stuurt een RWS-intern samengesteld team aan met enkele vakdisciplines
- Geeft in het project inhoud aan ambities van Rijkswaterstaat op het gebied van technisch weten/geweten en veiligheid, duurzaamheid en informatievoorziening
- Kan de stijl van leidinggeven aanpassen aan wat team/medewerkers nodig hebben
- Organiseert leren en ontwikkelen binnen het team
- Verschuiving focus naar management ('grote M, kleine T', proces, organisatie en inhoud): kan schakelen tussen hoofdlijnen en detailinhoud

S13

Focus op vertalen van organisatiedoelen naar productie

- Maakt een integrale doorvertaling van organisatiedoelen en technisch weten/geweten naar de opgave in het project/programma, geeft richting en weet medewerkers daarin te motiveren en mee te krijgen
- Kent de opgave, de specialisten en het interne en externe netwerk en weet dit te verbinden
- Stuurt multidisciplinaire, intern/extern samengestelde teams aan, weet samenwerking met regio en marktpartijen vorm te geven
- Organiseert leren en ontwikkelen in het werk met het technisch team en marktpartijen
- Focus op management ('grote M, kleine T'): kan detailinhoud vertalen naar scenario's en keuzes

S14

Focus op (door)ontwikkelen en uitdragen RWS-visie en strategie

- Maakt een integrale doorvertaling van RWS visie en ambities naar organisatiedoelen en toepassing van organisatieontwikkelingen in project/programma, geeft richting en weet medewerkers vanuit een persoonlijke visie mee te krijgen
- Draagt met inhoudelijke adviezen voor de RWS-brede beleid en zorgt voor draagvlak in de organisatie
- Stuurt multidisciplinaire, intern/extern samengestelde teams aan, vaak grote omvang, weet samenwerking met regio en diverse marktpartijen vorm te geven
- Creëert ruimte voor de organisatie en inspireert om te leren en ontwikkelen

Motiveren

Anderen stimuleren tot betrokkenheid en actie om een bepaald resultaat te bereiken

- Maakt projectmedewerkers enthousiast voor het project
- Spreekt duidelijke verwachtingen uit ten aanzien van de te behalen doelen/ resultaten
- Laat voorbeeldgedrag zien
- Geeft tijdig feedback
- Geeft medewerkers van het project/programma waardering voor hun inzet en prestaties
- Houdt rekening met motieven van medewerkers van het project/programma en benut hun capaciteiten optimaal
- Bevordert samenhang en samenwerking in het team door communicatie en overleg
- Inspireert door eigen gedrevenheid en volharding, ook bij tegenslag

S11

Motiveert door eigen enthousiasme en voorbeeldgedrag

S12

Zet mensen in op hun kracht en daagt uit

- Motiveert medewerkers door uitdagende taken te geven
- Toont leiderschap

S13

Motiveert door coaching en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

- Houdt bij inzet rekening met persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, coacht en motiveert hen daarin
- Inspireert in waar het team naar toe gaat en geeft richting

S14

Geeft actief vorm aan ontwikkelperspectief van individu/team gekoppeld aan wat organisatie nodig heeft

- Motiveert met oog voor strategische personeelsplanning, koppelt persoonlijke ontwikkeling van medewerkers aan het organisatieperspectief
- Inspireert en geeft richting aan de organisatie