

Kader opleiding

Beroepscompetentieprofiel

Versie 15 mei 2008

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Colofon	4
Brondocumenten	4
1. Algemene informatie over het beroep.....	5
1.1 Beschrijving van het beroep.....	5
1.2 Typering Beroepengroep	12
1.3 Loopbaanperspectief	13
1.4 Trends en innovaties.....	14
2. Overzicht van kerntaken en werkprocessen in het beroep	16
3. Beschrijving van de kerntaken	18
3.1 Voert militaire basisvaardigheden uit	18
3.2 Geeft leiding	21
3.3 Ontwikkelt de professionaliteit van het team	25
3.4 Is specialist in zijn vaktechnisch functiegebied (vakman)	27
Nawoord	28

Er bestaat in het Nederlands een dilemma als het gaat over het gebruik van woorden die als mannelijk en vrouwelijk geïnterpreteerd kunnen worden. We zouden consequent kunnen werken met 'hij/zij' en 'zijn/haar', maar dat geeft een gedwongenheid die wij stilistisch niet verantwoord vinden. De personen die in dit stuk de handelingen verrichten of beschreven worden, kunnen in onze optiek net zo goed mannen zijn als vrouwen.

Inleiding

Voor u ligt het beroepscompetentieprofiel Kader opleiding Defensie.

Het doel van dit beroepscompetentieprofiel (BCP) is een beschrijving te geven van het beroep van de onderofficier algemeen.

Een beroepscompetentieprofiel (bcp) is een op de beroepspraktijk gerichte set kerntaken, werkprocessen en competenties van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar. Deze beschrijving van het beroep vormt het referentiekader voor het eventueel ontwikkelen van een kwalificatiedossier van de beginnende beroepsbeoefenaar.

Aangezien het bedrijfsleven de 'afnemer' is van de door het beroepsonderwijs gekwalificeerde beginnende beroepsbeoefenaars, is het bedrijfsleven daarom ook in hoge mate richtinggevend voor de eisen die aan de handelingsbekwaamheid van beginnende beroepsbeoefenaren moeten/mogen worden gesteld. Deze eisen hebben zowel betrekking op de aard en inhoud van het handelen als op de mate van bekwaamheid waarmee dit handelen gebeurt.

Conform de ketengedachte zorgt het bedrijfsleven voor beroepscompetentieprofielen, het onderwijs voor opleidingsleerplannen. Bedrijfsleven en onderwijs samen zijn de constructeurs van kwalificaties en kwalificatieprofielen en zorgen voor de inhoudelijke opvulling daarvan. De kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven fungeren als platforms én regisseurs voor deze interactie tussen bedrijfsleven en onderwijsveld.

In het beroepscompetentieprofiel staan drie begrippen centraal: Kerntaken, de daar onderliggende Werkprocessen van het beroep en de Competenties die noodzakelijk zijn bij de uitvoering hiervan.

Dit BCP is ontwikkeld door leden van de expertgroep Kaderopleiding militair, in opdracht van Defensie/PL Loopbaanlint. Bij de ontwikkeling zijn de volgende organisaties/ personen betrokken:

Personen

Lkol Middelhoven
Lkol Van Heeswijck
Mevr. P. v/d Veen
Lkol Van Nee
LtZ A1 OC Hulleman
Wil Wanten
Mevr. K. Wittenberg

Organisaties

KL / H-OTK KMS
KL / CS KMS
KL / Staf OTCo
KM / C MOC
KM / St-SMVBO
KLu / St-OKLu
ECABO

Het beroepscompetentieprofiel beschrijft op hoofdlijnen de beroepseisen. Deze eisen geven samen weer wat een medewerker als vakvolwassen beroepsbeoefenaar in algemene zin moet kunnen op het moment dat hij al drie tot vijf jaar werkzaam is als onderofficier bij Defensie.

Colofon

Onder regie van	ECABO, kenniscentrum voor de economische, administratieve, ict- en orde- en veiligheidsberoepen
Ontwikkeld door	Expertgroep Kader opleiding Militair
Verantwoording	Vastgesteld door: Ministerie van Defensie Op: 12 december 2008 Te: Den Haag Sectiebestuur Defensie ECABO Op: 15 mei 2008 Te: Amersfoort

Brondocumenten

- Beleidsvisie op de onderofficier in de Krijismacht, juli 2006;
- Aanwijzing CDS A-700 (incl Bijlage a,b,c,)
- Beroepscompetentieprofiel militair in de Krijismacht
- Beroepscompetentieprofiel onderofficier in de Koninklijke Landmacht, juni 2007
- Beleidsvisie op de onderofficier in de Koninklijke Landmacht, oktober 2006;
- Beleidsvisie Onderofficieren Koninklijke Marine, augustus 2007;
- Taakgericht en mensgericht leiderschap in balans. De visie op leiderschap binnen de Koninklijke Marine, mei 2007
- Competentiewoordenboek Defensie, versie 1, september 2004

1. Algemene informatie over het beroep

1.1 Beschrijving van het beroep

Beroepscontext	De onderofficier leert, werkt en leeft in een militaire omgeving en voert bijvoorbeeld taken uit op kazernes, aan boord van schepen en in het (militaire) veld, in het binnen- en in het buitenland. De onderofficier is werkzaam bij Defensie (de Koninklijke Landmacht, Koninklijke Marine, Koninklijke Luchtmacht, Koninklijke Marechaussee). Een professionele onderofficier is gepositioneerd op verschillende functioneringsniveaus, namelijk het laagste niveau (uitvoeren), het middenniveau (begeleiden) en het hoogste niveau (bewaken). Naast een algemeen vormende militaire opleiding, specialiseert de aspirant-onderofficier (AO) zich in een vaktechnisch functiegebied. De volgende vaktechnische functiegebieden worden onderscheiden: • Gevechtseenheden/Operationele diensten • Gevechtssteuneenheden • Commandovoeringssteuneenheden • Logistieke en Technische eenheden/diensten De onderofficier wordt afwisselend organiek geplaatst op een operationele functie of op een functie in een deelgebied, bijvoorbeeld Opleiding & Training (O&T). Bij een plaatsing in het deelgebied Operatiën is de onderofficier bezig zichzelf en zijn groep/team op het bereikte niveau van gereedheid te houden. Bij een plaatsing in het deelgebied opleiding & training is de onderofficier bezig om zijn leerlingen naar een hoog niveau van gereedheid te brengen. Tijdens elke plaatsing kan de onderofficier worden uitgezonden, dit kan zowel plaatsvinden met zijn (operationele) eenheid als in individueel verband:
Typerende beroepshouding	De onderofficier moet binnen de groep verschillende rollen kunnen aannemen: als vakman, als leider en als instructeur. Hij moet zich er van bewust zijn dat hij door zijn gedrag en handelen het team tot voorbeeld is. Hij is de aanjager die vastberaden het initiatief neemt en ervoor zorgt dat de opdrachten uitgevoerd worden. Hij geeft richtingen aan die helder, motiverend en uitdagend zijn. Omdat de onderofficier een directe afspiegeling vormt van de kwaliteit en de professionaliteit van de organisatie bij haar core-business, bepaalt hij zodoende mede het imago van Defensie. Verder is het belangrijk dat hij voldoet aan onderstaande militaire basiseisen:

	De onderofficier gedraagt zich conform de voor de Defensie geldende regels, waarbij waarden en normen uitermate belangrijk zijn. Dat betekent dat hij ethisch bewust is, zich houdt aan de gedragscode van Defensie, de militaire wet- en regelgeving en de militaire hiërarchie. Voor de uitvoering van de werkzaamheden is het belangrijk dat de onderofficier goed kan samenwerken. Ook is het belangrijk dat hij bereid is te leren. Hij moet de bereidheid tonen tot het aannemen van instructies, verbetervoorstellen e.d. Verder is hij bij het uitvoeren van de opdrachten niet bang aangelegd. Hij moet onder meer gevechtsbereid zijn. In zijn toekomstige functie bij Defensie moet hij onder verschillende (extreme) omstandigheden en met gevaar voor eigen leven, zijn taken kunnen uitvoeren. Ook moet hij over een goede fysieke en mentale conditie beschikken. Persoonseigenschappen die hij dient te ontwikkelen zijn: - ethisch bewust zijn; - kameraadschappelijk zijn; - zelfstandig zijn; - trots zijn; - stressbestendig zijn; - incasseringsvermogen hebben; - doorzettingsvermogen hebben; - gedisciplineerd zijn; - prestatiegericht zijn; - actief zijn; - moedig zijn; - verantwoordelijkheidsbewust zijn; - flexibel zijn; - creatief zijn; - communicatief vaardig zijn; - initiatief hebben; - nauwkeurig zijn; - organisatiebewust zijn; - oplossingsgericht zijn;
Rol en verantwoordelijkheden	In de eerste plaats is de onderofficier militair. Het werkterrein van de onderofficier bevindt zich op de scheidslijn tussen leidinggevende en uitvoerende taken. De door de officier gemaakte keuze (opdrachten) zullen door de onderofficier vervolgens moeten worden vertaald in actie (uitvoering). Hij is direct verantwoordelijk voor de door de functionele commandant/chef opgedragen taken. Hij is degene die direct ondergeschikten aanstuurt en leiding geeft tijdens de uitvoering van de opdrachten. Hij moet tijdens deze opdrachten zelfstandig beslissingen kunnen nemen. Daarnaast is hij namens die commandant mede verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving, een motiverend werkklimaat, opleiding en training van militairen in de eenheid, goede zorg voor personeel en de naleving van de wet- en regelgeving, de gedragscode en de voorschriften. Verder verzorgt hij opleiding en training en geeft hij invulling

	aan de mentale en fysieke vorming van zowel individu als groep. De werkzaamheden van de onderofficier worden verdeeld in drie rollen: - vakman - leider - instructeur Bij het uitvoeren van opdrachten en deeltaken staat de onderofficier in de groep. Hij verkeert vrijwel continu in dezelfde omgeving/situaties als de leden van zijn team. Zijn team-/groepsleden verwachten van hem dat hij de stuwende kracht is.
Complexiteit	De onderofficier vertaalt en voert de opdrachten van de officier uit. Enerzijds werkt hij volgens standaardprocedures en instructies, anderzijds is soms eigen interpretatie vereist en wordt een beroep gedaan op zijn oplossingsgerichtheid. Vaak werkt hij onder tijdsdruk. De complexiteit wordt vergroot doordat de onderofficier de opdrachten niet altijd individueel of zelfstandig, maar als leidinggevende van een groep uitvoert. Hij moet op die momenten zelfstandig beslissingen durven nemen. Hierdoor is enig afbreukrisico mogelijk. Een andere complicerende factor is dat hij binnen de groep verschillende rollen moet kunnen aannemen: als vakman, als leider en als instructeur. Het werken in een operationele werkomgeving brengt een geheel eigen dynamiek met zich mee. De onderofficier dient in het hoogste geweldspectrum, als leider van een samengestelde team, taken en opdrachten te kunnen uitvoeren. Hij heeft dan de verantwoordelijkheid over de leden van het team, het materieel en is verantwoordelijk voor het welslagen en uitvoeren van de opdrachten. Daarbij moet hij in (levens-)bedreigende- en stressomstandigheden zorg dragen voor de veiligheid van het team of de groep. Het uitvoeren van opdrachten kan zowel plaatsvinden bij dag als bij duisternis, onder alle weersomstandigheden en in alle mogelijke terreinconfiguraties. Het type uit te voeren opdrachten/taken alsmede de vereiste uitrusting kunnen hierdoor per inzet verschillen. De onderofficier moet hier flexibel mee om kunnen gaan. In zijn gedrag en houding moet de onderofficier de voor Defensie geldende regels, waarden en normen naleven. Daartegenover staat zijn eigen moreel besef. De onderofficier staat (in beginsel) voor de opgave te handelen volgens de regelgeving en procedures van Defensie. De onderofficier kan in situaties komen waarin hij ethisch verantwoorde beslissingen moet nemen. Dat kan inhouden dat hij zich voor zijn handelen in de organisatie moet verantwoorden.
Wettelijke beroepsvereisten	☒ nee ☐ ja
Branche vereisten	☒ ja, voldoet aan de door Defensie gestelde aanstellingseisen.

	Zie: afdeling Psychologisch Advies & Selectie en Medische keuringen, onderdeel van het Ministerie van Defensie, www.cdc.nl/iks.
Nederlands en (Moderne) Vreemde Talen	Voor een indicatie van het gewenst niveau voor Nederlands, Engels en Rekenen/wiskunde zijn voorlopig de eindtermen overgenomen uit het document Voorstel voor Defensie INI=0. Dit document is een opleidingsvoorstel opgesteld in overleg tussen KMS, KM en KLu en daarnaast de ROC's Eindhoven, Friese Poort, Deltion, Zadkine en Midden Nederland. <i>De werkgroep BCP Kader opleiding maakt hierbij de kanttekening dat de in voornoemd document beschreven niveaus, startniveaus zijn voor de INI-0 (doorstroom medewerkers Defensie naar opleiding tot onderofficier). Dit startniveau ligt lager dan het niveau van de ervaren beroepsbeoefenaar. Desondanks geeft het toch een eerste indicatie. In de fase van kwalificatiedossier-ontwikkeling zullen wij in een aparte bijeenkomst de exacte eisen voor Nederlands, Engels en Rekenen/wiskunde bepalen, conform het Raamwerk Nederlands, het Raamwerk Moderne Vreemde Talen en het Raamwerk Rekenen/wiskunde. Deze raamwerken zijn een leidraad bij het bepalen van de vereisten niveaus in de Landelijke Kwalificatiestructuur (LKS).</i> NEDERLANDS Luister- en kijkvaardigheid De kandidaat kan: - luister- en kijkstrategieën hanteren - compenserende strategieën kiezen en hanteren - het doel van de makers van een programma aangeven - de belangrijkste elementen van een programma weergeven - een oordeel geven over een programma en dit toelichten - een instructie uitvoeren - de waarde en betrouwbaarheid aangeven van de informatie die door de massamedia verspreid wordt. Spreek- en gespreksvaardigheid De kandidaat kan: - relevante informatie verzamelen en verwerken ten behoeve van de spreek- en gesprekssituatie - strategieën hanteren ten behoeve van de spreek- en gesprekssituatie - compenserende strategieën kiezen en hanteren - het spreek-/luisterdoel in de situatie tot uitdrukking brengen - het spreek-/luisterdoel en taalgebruik richten op verschillende soorten publiek - het spreekdoel van anderen herkennen en de reacties van anderen inschatten - in spreek- en gesprekssituaties taalvarianten herkennen en daar adequaat op inspelen. Leesvaardigheid De kandidaat kan: - leesstrategieën hanteren

	- compenserende strategieën kiezen en hanteren - functie van beeld en opmaak in een tekst herkennen - het schrijfdoel van de auteur aangeven en de talige middelen die hij hanteert om dit doel te bereiken - een tekst indelen in betekenisvolle eenheden en de relaties tussen die eenheden benoemen - het hoofdonderwerp en de hoofdgedachte van een tekst aangeven en een samenvatting geven - een oordeel geven over de tekst en dit oordeel toelichten. Schrijfvaardigheid De kandidaat kan: - relevante informatie verzamelen en verwerken ten behoeve van het schrijven - schrijfstrategieën hanteren - compenserende strategieën kiezen en hanteren - het schrijfdoel in teksten tot uitdrukking brengen - het schrijfdoel en taalgebruik richten op verschillende soorten lezerspubliek - conventies hanteren met betrekking tot schriftelijk taalgebruik - elektronische hulpmiddelen gebruiken bij het schrijven - concepten van de tekst herschrijven op basis van geleverd commentaar. ENGELS Leesvaardigheid De kandidaat kan: - aangeven welke relevante informatie een tekst bevat, gegeven een bepaalde informatiebehoefte - de hoofdgedachte van een tekst(gedeelte) aangeven - de betekenis van belangrijke elementen van een tekst aangeven - gegevens uit één of meer teksten met elkaar vergelijken en daaruit conclusies trekken - verbanden tussen delen van een tekst aangeven. Luister- en kijkvaardigheid De kandidaat kan: - aangeven welke relevante informatie een tekst bevat, gegeven een bepaalde informatiebehoefte - de hoofdgedachte van een tekst(gedeelte) aangeven - de betekenis van belangrijke elementen van een tekst aangeven - anticiperen op het meest waarschijnlijke vervolg van een gesprek. Gespreksvaardigheid De kandidaat kan: - adequaat reageren in veel voorkomende sociale contacten, zoals begroeten - informatie geven en vragen - naar een mening/oordeel vragen en een mening/oordeel geven - uitdrukking geven aan en vragen naar (persoonlijke) gevoelens - een persoon, object of gebeurtenis, ook uit het verleden en in de toekomst,
--	--

	beschrijven Schrijfvaardigheid De kandidaat kan: - (persoonlijke) gegevens verstrekken - een kort bedankje, groet of goede wensen schriftelijk overbrengen - een briefje schrijven om informatie te vragen of te geven, om verzoeken of voorstellen te doen of daarop te reageren, om gevoelens te uiten en ernaar te vragen - op eenvoudig niveau briefconventies gebruiken. - kan een formele brief schrijven om informatie te vragen of om iets te arrangeren of af te zeggen. REKENEN/WISKUNDE Algebraïsche verbanden De kandidaat kan problemen oplossen waarin verbanden tussen variabelen een rol spelen, en daarbij: - tabellen, grafieken en (woord)formules hanteren bij verschillende typen verbanden - geschikte wiskundige modellen gebruiken. Rekenen, meten en schatten De kandidaat kan efficiënt rekenen en cijfermatige gegevens kritisch beoordelen, en daarbij: - schatten en rekenen met gangbare maten en grootheden - op een verstandige manier de rekenmachine gebruiken. Meetkunde De kandidaat kan voorstellingen maken, onderzoeken en interpreteren van objecten en hun plaats in de ruimte, en daarbij: - redeneren over meetkundige figuren en deze tekenen - afmetingen meten, schatten en berekenen - meetkundige begrippen en formules, instrumenten en apparaten hanteren. Informatieverwerking, statistiek De kandidaat kan informatie verzamelen, weergeven en analyseren met behulp van grafische voorstellingen, en daarbij: - statistische representatievormen en een graaf hanteren - op basis van de verwerkte informatie verwachtingen uitspreken en conclusies trekken. Geïntegreerde Wiskundige Activiteiten De kandidaat kan problemen in alledaagse situaties vertalen naar wiskundige problemen, en daarbij: - de hierboven genoemde vaardigheden geïntegreerd gebruiken - conclusies trekken die relevant zijn voor de bewuste probleemsituatie. Aanvullende eisen De kandidaat kan: - op de verschillende verbanden toegespitste technieken toepassen - formules en verbanden op een meer formele manier hanteren - complexe rekentechnieken verrichten met behulp van de
--	--

	rekenmachine – complexe meetkundige technieken gebruiken. Leervaardigheden in het vak natuurkunde De kandidaat kan: – rekenvaardigheden toepassen – natuurkundige grootheden hanteren en met behulp van formules daarmee berekeningen uitvoeren en redeneringen opzetten – natuurkundige apparatuur gebruiken, daarmee experimenten uitvoeren en de resultaten interpreteren – de computer gebruiken om met meetprogramma's experimenten uit te voeren en te interpreteren, om met applets en simulaties onderzoek te doen en om natuurkundige informatie te selecteren en te verwerken – een onderzoek doen en een ontwerpproces uitvoeren en evalueren, daarbij ook rekening houdend met de veiligheid.
--	---

1.2 Typering Beroepengroep

Sector en Branche

De branche Defensie maakt deel uit van de sector Orde - en veiligheidsberoepen. De andere branches binnen deze sector zijn de particuliere beveiliging en de publieke veiligheid. De onderofficier kan, indien zij aan de veiligheids-, keurings- en selectie-eisen voldoet, bij één van de defensieonderdelen gaan werken.

Het Ministerie van Defensie bestaat uit een Bestuursstaf en vier operationele commando's: landstrijdkrachten, luchstrijdkrachten, zeestrijdkrachten en marechaussee. Verder bestaat de organisatie uit de Defensie Materieel Organisatie en het Commando Diensten Centra.

Context

Als onderdeel van de rijksoverheid levert de krijgsmacht als uitvoerende organisatie een bijdrage aan het veiligheids- en defensiebeleid van Nederland, zowel nationaal als internationaal. De defensieonderdelen dragen bij aan internationale vredesoperaties van de NAVO, de WEU, de OVSE en de EU.

De onderofficier is werkzaam bij één van de krijgsmachtdelen (Koninklijke Landmacht, Koninklijke Marine, Koninklijke Luchtmacht, Koninklijke Marechaussee). Hij wordt opgeleid aan één van de opleidingsscholen voor onderofficieren.

De onderofficier leert, werkt en leeft in een militaire omgeving en voert bijvoorbeeld taken uit op kazernes, vliegvelden, aan boord van schepen en in het (militaire operationele) veld. Hij doet dit zowel in Nederland als bij internationale plaatsingen.

Aard van de werkzaamheden

De onderofficier werkt in teamverband, maar voert ook werkzaamheden zelfstandig uit. Hij ontvangt opdrachten van en legt verantwoording af aan de leidinggevende. Hij krijgt zo nodig aanwijzingen voor de aanpak van de opdrachten en de randvoorwaarden waarbinnen de opdrachten uitgevoerd moeten worden.

De taken van de onderofficier bevinden zich op de scheidslijn tussen bevelvoering en uitvoering (middenkadermanagement). Naast het optreden als militair, ligt de nadruk ophet leidinggeven en het verder professionaliseren van zichzelf en de aan hem toevertrouwde groep militairen. Hij legt verantwoording af aan en ontvangt opdrachten van de direct leidinggevende. Zowel tijdens de vredesbedrijfsvoering als tijdens het operationeel optreden is de onderofficier in staat om de elementen leidinggeven, besluitvorming, bevelvoering, coaching, begeleiding en didactisch handelen integraal in te zetten.

Essentiële beroepshouding

Voor de uitvoering van de werkzaamheden is het belangrijk dat de onderofficier goed kan samenwerken. Daarnaast moet hij ethisch bewust zijn. Dat betekent dat hij in zijn gedrag en houding onder andere de voor de defensie geldende regels, waarden en normen naleeft. Ook is het belangrijk dat hij bereid is te leren. Hij moet de bereidheid tonen tot het aannemen van instructies, verbetervoorstellen e.d.

De onderofficier moet daarnaast binnen de groep verschillende rollen kunnen aannemen: als vakman, als leider en als instructeur. Hij moet zich er van bewust zijn dat hij door zijn gedrag en handelen het team tot voorbeeld is. Hij is de aanjager die vastberaden het initiatief neemt en ervoor zorgt dat de opdrachten uitgevoerd worden. Hij geeft richtingen aan die helder, motiverend en uitdagend zijn. Omdat de onderofficier een directe afspiegeling vormt van de kwaliteit en de professionaliteit van de organisatie bij haar core-business, bepaalt hij zodoende mede het imago van Defensie.

1.3 Loopbaanperspectief

De onderofficier start op het niveau van sergeant.

De onderofficier in de rang van sgt/wmr kan doorgroeien naar de functie van sergeant of der 1^{ste} klasse, sergeant-majoor en adjudant-onderofficier. Excellerende onderofficieren hebben in bepaalde gevallen ook de mogelijkheid door te stromen naar het hoogste niveau binnen de onderofficiersrangen: stafadjudant of naar bepaalde officiersrangen.

Er dient een opmerking gemaakt te worden omtrent daar waar staat sergeant, lees ook wachtmeester c.q. Korporaal der Mariniers/Koninklijke Marine.

Na indiensttreding bestaat zijn opleiding uit:

- Een algemeen (militair) deel
- Een vaktechnisch deel (bij een specialistisch opleidingscentrum)

Het vaktechnische deel kan per onderofficier verschillen.

Binnen Defensie wordt de doorlopende leerweg gedurende de carrière van de onderofficier gevolgd. De onderofficier keert telkens na bepaalde periodes van functioneren terug naar een opleidingscentrum voor het volgen van loopbaan- en/of aanvullende vakopleidingen. Zo heeft een onderofficier ruime mogelijkheden zich verder te scholen.

De doorlopende leerlijn voor onderofficieren bestaat uit:

- Initiele Opleiding/Vorming
- Primaire Opleiding/Vorming (alleen bij KL)
- Secundaire Opleiding/Vorming
- Tertiaire Opleiding/Vorming
- Daarnaast volgt hij gedurende zijn gehele loopbaan diverse vakspecifieke, didactische en leidinggevende cursussen en trainingen.

De onderofficier wordt opgeleid op het niveau van het middenkadermanagement. De nadruk ligt op het leidinggeven en het verder professionaliseren van zichzelf en de aan hem toevertrouwde groep militairen.

1.4 Trends en innovaties

Hieronder worden enkele, voor het in dit beroepscompetentieprofiel beschreven beroep relevante ontwikkelingen beschreven. Het gaat hierbij om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ontwikkelingen in wetgeving en overheidsregulering en ontwikkelingen in de beroepsuitoefening zelf (b.v. technologische veranderingen of marktontwikkelingen in de sector).

Arbeidsmarkt	Ontwikkelingen arbeidsmarkt en beroepspraktijkvorming - Het flexibele personeelssysteem van Defensie voorziet in een continue instroom en uitstroom van jonge militairen, waardoor er jaarlijks een substantiële behoefte bestaat aan nieuw personeel. - Vooral de Koninklijke Landmacht en Koninklijke Marine hebben veel banen voor startende beroepsbeoefenaars (m.n. in de gevechts- en maritieme functies). De Koninklijke Marechaussee en Koninklijke Luchtmacht hebben wat minder algemene vacatures. De Koninklijke Luchtmacht richt zich m.n. op technisch onderhoudspersoneel. - Er is een blijvende vraag naar toekomstige onderofficieren in zowel de niet-civielvakspecifieke richtingen (gevechtsfuncties, maritiem) als de civielvakspecifieke richtingen (bijv. techniek, logistiek). Defensie onderkent bijvoorbeeld een jaarlijkse behoefte van instroom van onderofficieren - Defensie heeft ook een sterke behoefte aan continue beschikbaar en technisch hoogwaardig geschoold personeel dat buiten Nederland ingezet kan worden. Dit leidt tot het aanbod van relatief kortlopende contracten (zie ook wetgeving en regelgeving).
Wetgeving en regelgeving	Wetgeving overheidsregulering - De krijgsmacht heeft als instrument van de overheid een specifieke positie in de rechtstaat. De doelstellingen en hoofdtaken van de krijgsmacht zijn vastgelegd in de grondwet. De krijgsmacht is een verlengstuk van de politiek. - Sinds 2004 ontwikkelt Defensie zich richting een nieuw bestuursorgaan. Dit gaat gepaard met ingrijpende reorganisaties in de personele en materiële sfeer. Krijgsmachtdelen heten in het vervolg defensieonderdelen, waarbij onderscheid wordt gemaakt in het Commando Landstrijdkrachten, Commando Zeestrijdkrachten en het Commando Luchstrijdkrachten. Daarnaast blijft de Koninklijke Marechaussee als zelfstandig krijgsmachtdeel bestaan. - Belangrijk is de komst van een flexibel personeelssysteem waarbij een instromende militair standaard een aanstelling krijgt voor bepaalde tijd. Na die tijd stroomt hij uit, of krijgt hij, indien mogelijk een volgend contract voor bepaalde tijd. Uiterlijk rond leeftijd 35 jaar wordt een uitspraak gedaan over voortzetting van de loopbaan bij Defensie, dan wel uitstroom naar de civiele arbeidsmarkt.

Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening	Nationale en internationale ontwikkelingen - Toenemende gevoelens van onveiligheid, zowel nationaal als internationaal, wat leidt tot de toename van de inzet van militairen. - Toenemend gevaar voor terrorisme, wat samenwerking vereist met andere landen in de VN, de NAVO, de OVSE en de EU. Dit betekent voor de werkzaamheden een toename van beveiligingsopdrachten en de nadruk op 'joint' (gezamenlijke) en civiele operaties. - Internationale vredesoperaties krijgen een steeds belangrijker rol binnen de krijgsmacht. Bij vredesoperaties wordt op verzoek ondersteuning vanuit de Nederlandse krijgsmacht ingezet. Een toenemende politieke bereidheid tot deelname aan vredesoperaties leidt tot een verhoogde uitzenddruk. De verschuiving naar meer internationale vredesoperaties heeft voor het personeel tot gevolg dat het vaker buiten Nederland werkzaam is. - Het onderscheid tussen internationale en binnenlandse veiligheid vervaagt steeds meer. De krijgsmacht is op dit moment een structurele partner in de nationale veiligheidsketen, naast bijv. politie en brandweer. Technologische ontwikkelingen Onderstaande ontwikkelingen vereisen aanvullende competenties. Hiervoor worden de benodigde interne en externe opleidingen ingezet. - Toename automatisering, bijvoorbeeld wat betreft beveiligingssystemen - Toename gebruik informatietechnologie - Nieuwe communicatiesystemen en navigatiesystemen - Voortschrijdende technologische ontwikkelingen op het gebied van militaire hulpmiddelen en materieel. Bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen - Defensie is de afgelopen tien jaar geherstructureerd en verkleind. Mede door de omschakeling naar een beroepsleger is het personeelsbestand gehalveerd. Eenheden moeten kleiner, flexibeler en sneller ingezet kunnen worden. - Defensie heeft een sterke behoefte aan continue beschikbaar, technisch hoogwaardig geschoold personeel dat flexibel buiten Nederland ingezet kan worden. Dit vereist van medewerkers onder meer flexibiliteit, betrokkenheid, motivatie en samenwerking. - Waar, wanneer en hoeveel militairen er in een crisis ingezet worden, is moeilijk te voorspellen. Militair personeel wordt daarom zo breed mogelijk opgeleid en er wordt geoefend met het meest moderne en hoogwaardige materiaal. Op die manier kan er voor elke operationele taak een eenheid op maat worden samengesteld.
--	---

2. Overzicht van kerntaken en werkprocessen in het beroep

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de kerntaken en werkprocessen kenmerkend voor het beroep van onderofficier (algemene deel).

Onder een *kerntaak* wordt verstaan een geheel van inhoudelijk met elkaar samenhangende werkprocessen, kenmerkend voor de beroepsuitoefening. Het betreft een substantieel deel van de beroepsuitoefening naar omvang, tijdsbeslag, frequentie en/of belang.

Onder een *werkproces* wordt verstaan een afgebakend geheel van beroepsactiviteiten binnen een kerntaak. Het werkproces kent een begin en een eind, heeft een resultaat en wordt kenmerkend herkend in de beroepspraktijk

Onderofficier / Kader	
Kerntaak	Werkproces
Kerntaak 1 Voert militaire basisvaardigheden uit	
De onderofficier is in de eerste plaats militair. De uitwerking van dit onderdeel van de beroepsuitoefening (kerntaak en werkprocessen) is gebaseerd op het BCP Basis Militair. <i>Daar waar in het BCP Basis Militair elementen worden gemist (werkprocessen, elementen binnen werkprocessen), zijn deze in dit BCP kader aangevuld.</i>	1.1 Ontvangt een opdracht en verzamelt informatie over de inzet
	1.2 Maakt zijn (persoonlijke) gevechtssuitrusting bedrijfsgeerd en onderhoudt deze ¹
	1.3 Besteedt aandacht aan persoonlijke hygiëne en preventieve gezondheidszorg
	1.4 Bouwt zijn fysieke conditie op en onderhoudt deze
	1.5 Maakt gebruik van zijn persoonlijk wapen ²
	1.6 Treedt op bij incidenten en calamiteiten
	1.7 Treft beschermende maatregelen tegen en reageert op de inzet van CBRN en dreiging als gevolg van TIM
	1.8 Is alert op en neemt maatregelen bij het ontdekken van munitie en mijnen ³
	1.9 Is alert op en neemt maatregelen bij het ontdekken van IED's ⁴
	1.10 Neemt maatregelen bij (dreigende) onveilige situaties
	1.11 Evalueert zijn optreden
Aanvullende werkprocessen Kader	1.12 Is in staat te overleven in de operationele omgeving ⁵
	1.14 Is in staat zich te verplaatsen in of als onderdeel van een konvooi.
Kerntaak 2 Geeft leiding	
	2.1 Ontwikkelt een plan om de teamopdracht uit te voeren
	2.2 Communiceert het plan aan het team
	2.3 Voert de opdracht uit
	2.4 Evalueert en beoordeelt de uitvoering van de opdracht met het team
	2.5 Voert gesprekken met individuele teamleden
	2.6 Reflecteert op zijn eigen optreden als leidinggevende
Kerntaak 3 Ontwikkelt de professionaliteit van het team	
	3.1 Werkt zijn team op
	3.2 Lost onderkende prestatieproblemen op

¹ Beperkt van toepassing op de matroos

² Beperkt van toepassing op de matroos

³ Niet van toepassing voor de matroos. Wordt uitgevoerd bij de MGO indien de matroos wordt uitgezonden.

⁴ Niet van toepassing voor de matroos. Wordt uitgevoerd bij de MGO indien de matroos wordt uitgezonden.

⁵ Met name van toepassing voor de Koninklijke Landmacht.

Kerntaak 4 Is specialist in zijn vaktechnisch functiegebied (vakman)	
Zie de 4 ^e kerntaak van de civiele en niet-civiele vakrichtingen	

3. Beschrijving van de kerntaken

In dit hoofdstuk zijn de verschillende kerntaken in dit beroepscompetentieprofiel beschreven. Daarnaast worden in de rechterkolom de werkprocessen benoemd en resultaten die een werkproces moet opleveren

3.1 Voert militaire basisvaardigheden uit

Kerntaak 1 Voert militaire basisvaardigheden uit	Werkprocessen bij kerntaak 1
1.1 Zie BCP Basis militair <i>Aanvulling Kader:</i> de militair op kader niveau maakt naast instructiekaarten en andere bronnen ook gebruik van <i>vakliteratuur</i>	1.1 Ontvangt een opdracht en verzamelt informatie over de inzet
1.2 Zie BCP Basis militair	1.2 Maakt zijn (persoonlijke gevechts) uitrusting bedrijfs gereed en onderhoudt deze
1.3 Zie BCP Basis militair	1.3 Besteedt aandacht aan persoonlijke hygiëne en preventieve gezondheidszorg
1.4 Zie BCP Basis militair	1.4 Bouwt zijn fysieke conditie op en onderhoudt deze
1.5 <i>Aanvulling Kader:</i> <i>De militair maakt gebruik van zijn persoonlijk wapen. Hij zorgt ervoor dat het wapen te allen tijde inzetgereed is. Hij gebruikt het wapen altijd op veilige en verantwoorde wijze. Hij lost storingen eerst zelf op. Hij zet zijn wapen effectief in, wat onder meer inhoudt dat hij efficiënt en effectief omgaat met zijn munitie en raak schiet.</i> Hij doet dit vanuit een gedekte positie om zijn overlevingskans te vergroten. Hij gebruikt verplaatsingstechnieken om gedekt te blijven om zo zijn wapen effectief te gebruiken. Hij observeert en neemt waar in het gebied om de vijand te lokaliseren. Hij verdedigt zowel zichzelf als leden van zijn team, alsmede het hem toevertrouwde materieel.	1.5 Maakt gebruik van zijn persoonlijk wapen
1.6 Zie BCP Basis militair	1.6 Treedt op bij incidenten en calamiteiten
1.7 Zie BCP Basis militair	1.7 Treft beschermende maatregelen tegen en reageert op de inzet van CBRN en dreiging als gevolg van TIM
1.8 Zie BCP Basis militair. <i>Aanvulling Kader:</i> <i>Bij het ontdekken van een mijn maakt hij deze zo mogelijk onschadelijk en/of meldt hij de aanwezigheid en precieze</i>	1.8 Is alert op en neemt maatregelen bij het ontdekken van munitie en mijnen

<i>ligging van de mijn aan deskundige collega's die de mijn vervolgens onschadelijk maken.</i>	
1.9 Zie BCP Basis militair	1.9 Is alert op en neemt maatregelen bij het ontdekken van IED's
1.10 Zie BCP Basis militair	1.10 Neemt maatregelen bij (dreigende) onveilige situaties
1.11 Zie BCP Basis militair	1.11 Evalueert zijn optreden
1.12 De militair dient nadat hij is afgesneden van de eigen troepen, te kunnen overleven. Hij doet dit d.m.v. een tactische verplaatsing. Hij observeert het terrein en oriënteert zich in het gebied. Hij verplaatst zich door in meer of mindere mate geconditioneerd terrein. Hij doet dit zowel individueel als samen met zijn groepsleden. Hij zorgt ervoor dat de vijand hem niet opmerkt en voorkomt vijandcontact. Hij maakt indien noodzakelijk, gebruik van geïmproviseerde middelen. Hij betreft, alleen, samen met zijn buddy of in groepsverband al dan niet onder leiding van een commandant, tijdelijk een schuilbivak om te rusten, recupereren en te reorganiseren. Hij voorziet hierbij tijdelijk in zijn eigen basisbehoeften. Hij keert gecontroleerd terug naar zijn troepen. Resultaat 1.12 Het contact met de eigen eenheid is op zo veilig mogelijke en gecontroleerde wijze hersteld. De aspirant-onderofficier en zijn groepsleden zijn niet opgemerkt door de vijand en vijandelijk contact is voorkomen. Indien noodzakelijk is gebruik gemaakt van geïmproviseerde middelen. Zo nodig heeft hij alleen, samen met zijn buddy of in groepsverband een schuilbivak betrokken. Hij heeft kunnen voorzien in zijn basisbehoeften.	1.12 Is in staat te overleven in de operationele omgeving Competenties 1.12: - Beslissen en activiteiten initiëren (2, besluitvaardigheid, 9 Initiatief, 19 Oordeelsvorming) - Samenwerken en overleggen (24 Samenwerken) - Vakdeskundigheid toepassen (-) - Materialen en middelen inzetten (-) - Instructies en procedures opvolgen (20, Organisatiebewustzijn) - Omgaan met verandering en aanpassen (8 Flexibiliteit, 25 Stressbestendigheid) - Met druk en tegenslag omgaan (8 Flexibiliteit, 25 Stressbestendigheid)
1.13 De militair verplaatst zich in konvooi (in groepsverband, d.m.v. voertuigen) naar een opgedragen gebied. Hij zorgt tijdens de verplaatsing voor zijn persoonlijke veiligheid en zonodig ook voor de veiligheid van groepsleden door hen te corrigeren op onveilig gedrag. Hij reageert individueel of in eenheidsverband op de aanwijzingen en commando's van de commandant. Hij oriënteert zich en behoudt richting. Hij neemt het gebied waar, verzamelt betrouwbare inlichtingen en geeft deze door met gebruik van de aanwezige communicatiemiddelen en methoden. Hij neemt maatregelen ter beveiliging bij het oversteken of passeren van kritieke terreindelen en hij benadert en passeert deze terreindelen volgens een vaste geformaliseerde procedure. Hij neemt het opgedragen gebied in en wacht verdere aanwijzingen af. Resultaat 1.13 De aspirant-onderofficier is veilig in het opgedragen gebied aangekomen.	1.13 Is in staat zich te verplaatsen in of als onderdeel van een konvooi Competenties 1.13: - Beslissen en activiteiten initiëren (2, besluitvaardigheid, 9 Initiatief, 19 Oordeelsvorming) - Aansturen (6 Delegeren, 2 Besluitvaardigheid, 21 Overtuigingskracht) - Samenwerken en overleggen (24 Samenwerken) - Formuleren en rapporteren (3 Communicatie) - Vakdeskundigheid

De verplaatsing is op een veilige manier en volgens de regels, procedures en instructies van defensie uitgevoerd. Naast zijn eigen veiligheid, heeft hij de veiligheid van zijn groepsleden zoveel mogelijk gegarandeerd. Zonodig heeft hij samengewerkt met groepsleden en op tijd hulp gevraagd en/of geboden. Materialen en hulpmiddelen zijn juist ingezet. Hij heeft beveiligings- en beschermingsmaatregelen genomen. De benodigde informatie is verzameld en gecommuniceerd aan collega's en leidinggevende.	toepassen (-) Materialen en middelen inzetten (-) Instructies en procedures opvolgen (20, Organisationsbewustzijn) Omgaan met verandering en aanpassen (8 Flexibiliteit, 25 Stressbestendigheid) Met druk en tegenslag omgaan (8 Flexibiliteit, 25 Stressbestendigheid)
Toelichting - Zie het BCP Basis Militair <i>Aanvulling Kader:</i> - (Defensie, kernopgave) Keuze/dilemma: Eigen veiligheid versus ethisch bewust handelen. De onderofficier staat voor de opgave om in (operationele) levensbedreigende omstandigheden altijd beslissingen te nemen die ethisch verantwoord zijn. In onoverzichtelijke situaties, waar levens van zichzelf en zijn groep worden bedreigd, dient hij bij het besluit om wel of niet te handelen en geweld toe te passen altijd rekening te houden met ethische aspecten. Hierbij is behalve de dreiging veelal sprake van beperkte informatie en grote tijdsdruk. Onjuiste beslissingen kunnen afbreuk doen aan het succes van de operatie op tactisch, operationeel en strategisch niveau. Hij is in dit proces altijd afhankelijk van een aantal factoren waar hij niet of nauwelijks invloed op kan uitoefenen. - (Defensie, comp1. Samenwerken) Keuze/dilemma: Stelt zich open voor samenwerking versus gaat uit van de eigen mening. De onderofficier stelt zich open voor samenwerking en is bereid de eigen belangen naar de achtergrond te schuiven. Hij hecht binnen een team waarde aan een standpunt of zienswijze van andere individuen of van de groep. Hij stelt het gemeenschappelijke resultaat boven de eigen belangen. Tegelijkertijd weegt hij af of door anderen of de groep gemaakte keuzes juist zijn, het organisatie/opdrachtbelang dienen en verliest hij zijn persoonlijke waarden niet uit het oog.	

3.2 Geeft leiding

Kerntaak 2 Geeft leiding	Werkprocessen bij kerntaak 2
2.1 De onderofficier ontvangt een mondelinge en/of schriftelijke opdracht. Hij beoordeelt alle factoren die van invloed zijn op de opdracht en brengt de risico's voor de veiligheid van het personeel en het materieel in kaart. Na uitgifte van het waarschuwingsbevel stelt hij één of meer mogelijke wijzen van uitvoeren vast. Hij formuleert een voorlopig plan van aanpak en/of besluit waarin de beschikbare personele en materiele middelen zijn beschreven evenals de taken en werkzaamheden, de extra toebedeelde middelen, de veiligheidsbepalingen, de regelingen t.a.v. logistieke aan- en afvoer en de organisatie van de bevelvoering en de verbindingen. Hij toetst dit voorlopig plan of besluit aan de actuele situatie. Hij presenteert het voorlopig plan in een tweede terugkoppeling aan de opdrachtgever. Vervolgens neemt hij een besluit en schrijft hij samenhangend en in chronologische volgorde een groepsbevel. Resultaat 2.1 Er is een plan voor een teamopdracht en een groepsbevel geschreven. Relevante beïnvloedende factoren en risico's voor de veiligheid zijn in kaart gebracht. Er zijn één of meer mogelijke wijzen van optreden vastgesteld. Er is een zo volledig mogelijk voorlopig plan of besluit geformuleerd. Dit voorlopige plan is getoetst aan de actuele situatie. Het voorlopig plan is gepresenteerd aan de opdrachtgever en er is een besluit genomen.	2.1 Ontwikkelt een plan om de teamopdracht uit te voeren Competenties 2.1: - Beslissen en activiteiten initiëren (Defensie: 2 besluitvaardigheid, 9 initiatief, 19 Oordeelsvorming) - Samenwerken en overleggen (Defensie: 24 Samenwerken) - Presenteren (Defensie: 3 communicatie, 21 overtuigingskracht) - Formuleren en rapporteren (Defensie: 3 communicatie) - Analyseren (Defensie: 1 Analyseren, 4, Conceptualiseren, 19 Oordeelsvorming) - Plannen en organiseren (Defensie: 22 Plannen en organiseren)

2.2 De onderofficier communiceert voor aanvang van de uitvoering mondeling de opdracht aan het team. Hij presenteert het plan mondeling in een gestructureerde bevelsuitgifte in voor het team begrijpelijke taal. Hij verdeelt de taken en controleert de door de teamleden verzamelde hulpmiddelen en materialen. Resultaat 2.2 Een correct en volledig plan/bevel is voor aanvang van de uitvoering mondeling aan het team gecommuniceerd. De bevelsuitgifte was gestructureerd. De bevelsuitgifte is uitgevoerd in voor het team begrijpelijke taal. De taken zijn verdeeld. Er heeft controle plaatsgevonden op de verzamelde hulpmiddelen en materialen.	2.2 Communiceert het plan aan het team Competenties 2.2: - Aansturen (6 Delegeren, 2 Besluitvaardigheid, 21 Overtuigingskracht) - Presenteren (3 communicatie, 21 overtuigingskracht) - Instructies en procedures opvolgen (20 Organisatiebewustzijn) -
2.3 De onderofficier stuurt het team tijdens de uitvoering van de opdracht aan en controleert de voortgang, zodat het gestelde doel binnen de gestelde tijd wordt bereikt. Hij bewaakt het (groeps)proces en het resultaat van de opdracht, herkent externe verstoringen die de uitvoering ondermijnen, speelt in op veranderende eisen en omstandigheden en komt zonodig met een alternatief plan, zodat aan de doelstelling van de opdracht wordt voldaan. Resultaat 2.3 De opdracht is met succes en conform de eisen uitgevoerd. Het gestelde doel is binnen de gestelde tijd bereikt. Er was controle over de voortgang, het groepsproces en het bereikte resultaat. Er is ingespeeld op veranderende eisen en omstandigheden.	2.3 Voert de opdracht uit Competenties 2.3 - Beslissen en activiteiten initiëren (Defensie: 2 besluitvaardigheid, 9 initiatief, 19 Oordeelsvorming) - Aansturen (6 Delegeren, 2 Besluitvaardigheid, 21 Overtuigingskracht) - Plannen en organiseren (Defensie: 22 Plannen en organiseren) - Omgaan met verandering en aanpassen (8 Flexibiliteit, 25 Stressbestendigheid)

2.4 De onderofficier beoordeelt in samenspraak met het team de uitvoering van de opdracht door middel van een gestructureerde evaluatie in een veilige omgeving. Hij geeft een oordeel over de uitkomst en het verloop van de opdracht en over de ervaring, betrokkenheid en persoonlijke acties van de teamleden. Hij koppelt de bevindingen uit de evaluatie op verzoek van zijn leidinggevende mondeling en/of schriftelijk terug. Resultaat 2.4 De evaluatie is gestructureerd uitgevoerd in een veilige omgeving. De uitgevoerde opdracht is in samenspraak met de groep beoordeeld. Daarbij is aandacht besteed aan uitkomst en verloop van de opdracht en aan de ervaring, betrokkenheid en persoonlijke acties van de groepsleden. Op verzoek van de leidinggevende zijn bevindingen teruggekoppeld.	2.4 Evalueert en beoordeelt de uitvoering van de opdracht met het team Competenties 2.4: - Aandacht en begrip tonen (3 Communicatie, 11 Interpersoonlijke sensitiviteit, 18 Ontwikkelen medewerkers) - Samenwerken en overleggen (Defensie: 24 Samenwerken) - Analyseren (Defensie: 1 Analyseren, 4, Conceptualiseren, 19 Oordeelsvorming) - Formuleren en rapporteren (Defensie: 3 communicatie)
2.5 De onderofficier voert zo snel mogelijk na plaatsing een persoonlijk en individueel gesprek met iedere nieuwe medewerker en bespreekt de wederzijdse verwachtingen richting persoon en organisatie. Hij heft een gebleken prestatieprobleem op door preventief en correctief, periodiek en in een onderling gesprek informatie uit te wisselen. Hij communiceert het waargenomen gedrag met individuele medewerkers volgens het geldende gespreksmodel en maakt specifieke afspraken over in de toekomst te bestendigen en te verbeteren gedrag. Hij voert functioneringsgesprekken volgens het geldende gespreksmodel, verstrekt de individuele medewerker informatie over de effectiviteit van zijn taakvervulling en legt bevindingen schriftelijk en conform het format vast. Resultaat 2.5 Zo snel mogelijk na plaatsing is een persoonlijk en individueel gesprek gevoerd met iedere nieuwe medewerker over wederzijdse verwachtingen richting persoon en organisatie. Met individuele medewerkers is effectief en minder effectief waargenomen gedrag direct besproken, conform het gespreksmodel begeleidingsgesprek. Er zijn specifieke afspraken gemaakt over in de toekomst te bestendigen en te verbeteren gedrag. Er is minimaal 1 keer per jaar een functioneringsgesprek gevoerd conform het gespreksmodel functioneringsgesprek: de individuele medewerker is op de hoogte van de effectiviteit van zijn taakvervulling. Bevindingen zijn schriftelijk en in het juiste format vastgelegd.	2.5 Voert gesprekken met individuele teamleden Competenties 2.5: - Aansturen (6 Delegeren, 2 Besluitvaardigheid, 21 Overtuigingskracht) - Begeleiden (11 Interpersoonlijke sensitiviteit, 18 Ontwikkelen medewerkers) - Formuleren en rapporteren (Defensie: 3 communicatie) - Aandacht en begrip tonen (3 Communicatie, 11 Interpersoonlijke sensitiviteit, 18 Ontwikkelen medewerkers) - Ethisch en integer handelen (10 Integriteit, 11 Interpersoonlijke sensitiviteit, 17 Omgevingsbewustzijn, 20 Organisatiebewustzijn, 26 Verantwoordelijkheidsbesef) - Instructies en procedures opvolgen (20 Organisatiebewustzijn)

2.6 De onderofficier reflecteert, na het uitvoeren van een opdracht, op zijn eigen optreden als leidinggevende. Hij stelt sterke punten en verbeterpunten vast en bedenkt hoe hij zijn optreden in de toekomst zonodig beter kan uitvoeren. Hij vraagt begeleiding aan zijn leidinggevende als hij er niet zelf uitkomt. Bij een volgend optreden past hij deze nieuwe inzichten toe waarna hij zijn optreden opnieuw evalueert. Resultaat 2.6 Hij heeft op het eigen optreden als leidinggevende gereflecteerd. Het persoonlijk optreden is verbeterd n.a.v. de evaluatie. Hij heeft sterke punten en verbeterpunten vastgesteld. Hij heeft op tijd om begeleiding van de leidinggevende gevraagd.	2.6 Reflecteert op zijn eigen optreden als leidinggevende Competenties 2.6: - Leren (14 Leervermogen)
Toelichting: - Het betreft hier leiding geven aan (militaire) opdrachten zoals geformuleerd in kerntaak 1. In kerntaak 2 is hij naast uitvoerende militair, ook leidinggevende (meewerkend voorman). - (Defensie, kernopgave) Keuze/dilemma: eigen veiligheid versus ethisch bewust handelen. De onderofficier staat voor de opgave om in (operationele) levensbedreigende omstandigheden altijd beslissingen te nemen die ethisch verantwoord zijn. In onoverzichtelijke situaties, waar levens van zichzelf en zijn groep worden bedreigd, dient hij bij het besluit om wel of niet te handelen en geweld toe te passen altijd rekening te houden met ethische aspecten. Hierbij is behalve de dreiging veelal sprake van beperkte informatie en grote tijdsdruk. Onjuiste beslissingen kunnen afbreuk doen aan het succes van de operatie op tactisch, operationeel en strategisch niveau. Hij is in dit proces altijd afhankelijk van een aantal factoren waar hij niet of nauwelijks invloed op kan uitoefenen. - (Defensie, comp8. Delegeren) Keuze/dilemma: Het toebedelen van verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden aan anderen versus verantwoordelijkheid voor het eindresultaat. De onderofficier draagt uitvoerende taken over aan anderen. Hij houdt daarbij rekening met wat de ander aankan en draagt vertrouwen uit in de capaciteiten en het zelfstandig handelen van de ander. Hij bewaakt de voortgang op afstand. Hij weegt voortdurend af of de ander nog in staat is zelfstandig op te treden of dat het noodzakelijk is om in te grijpen. - (Defensie, comp9. Interpersoonlijke sensitiviteit) Keuze/dilemma: Behalen van resultaat van de opdracht versus aandacht voor (het welbevinden van) de groep en individuele groepsleden. De onderofficier staat voor de opgave het vooraf bepaalde resultaat van een opdracht te behalen in de tijd en tegelijkertijd zorg te dragen voor het groepsproces en individuele groepsleden. Hij weegt continu af op welk aspect van het proces hij zich richt. Te weinig nadruk op het ene of het andere aspect kan het bereiken van het doel ondermijnen. - (KM, 9. Interpersoonlijke sensitiviteit) Keuze/dilemma: Eerlijk en duidelijk communiceren over waargenomen prestaties versus het vertrouwen van individuele groepsleden op peil houden. De onderofficier is in zijn evaluatie van opdrachten of in begeleidings- en functioneringsgesprekken oprecht en duidelijk, zodat ondergeschikten hun verbeterpunten kennen, maar hij laat tegelijkertijd anderen in hun waarde en zorgt ervoor dat zij vertrouwen in eigen kunnen opbouwen en behouden. - (Defensie, 4. Leervermogen) Keuze/dilemma: Leren van feedback van anderen en zichzelf verder willen ontwikkelen versus trots zijn, van zichzelf uitgaan en een eigen koers uitzetten. De onderofficier stelt zich open voor feedback van ondergeschikten en leidinggevend en zet zich in voor verbetering van het eigen functioneren, zonder dat hij in zijn eigenwaarde volledig afhankelijk is van de mening van anderen. Hij meet feedback af tegen zijn eigen waarden en is in staat een goede afweging te maken tussen relevante feedback van anderen opvolgen en een eigen koers gaan.	

3.3 Ontwikkelt de professionaliteit van het team

Kerntaak 3 Ontwikkelt de professionaliteit van het team	Werkprocessen bij kerntaak 3
3.1 De onderofficier werkt op basis van beschreven opleidings- en trainingsplannen zijn team (groep) op naar een inzetgereed niveau. Hij doet dit in het kader van een mogelijke inzet. Hij traint en onderhoudt onder meer zijn eigen fysieke en mentale fitheid en die van zijn teamleden. Hij bewaakt of zijn team aan de gestelde taken en eisen voldoet. Hij voert preventief en correctief onderhoud uit op al zijn persoonlijke en tot het team behorende organieke en niet-organieke uitrustingsstukken, materialen en hulpmiddelen. Resultaat 3.1 Hij heeft de eenheid opgewerkt tot inzetgereed niveau (t.b.v. operationele inzet, militaire exercitie of ceremoniële taken) Hij heeft de eenheid opgewerkt conform beschreven en voorgeschreven opleidings- en trainingsplannen. Zijn eigen fysieke en mentale fitheid en die zijn groep zijn getraind en/of worden onderhouden. Hij heeft gecontroleerd of zijn eenheid aan de gestelde taken en eisen voldoet. Hij heeft preventief en correctief onderhoud uitgevoerd op al zijn persoonlijke en tot de groep behorende organieke en niet-organieke uitrustingsstukken, materialen en hulpmiddelen.	3.1 Werkt zijn team op Competenties 3.1: - Aansturen (6 Delegeren, 2 Besluitvaardigheid, 21 Overtuigingskracht) - Begeleiden (11 Interpersoonlijke sensitiviteit, 18 Ontwikkelen medewerkers) - Materialen en middelen inzetten (-) - Plannen en organiseren (Defensie: 22 Plannen en organiseren) - Kwaliteit leveren (15 Nauwkeurigheid, 23 Resultaatgerichtheid, 26 Verantwoordelijkheidsbesef) - Instructies en procedures opvolgen (20 Organisatiebewustzijn)
3.2 De onderofficier signaleert prestatieproblemen van zijn team, teamleden of individu en stelt een plan van aanpak daarvoor op. Afhankelijk van de aard van het probleem kiest hij voor een oplossing via een individueel gesprek, instructie of training. Bij individuele prestatieproblemen neemt hij het individu apart, geeft hem aanwijzingen ter verbetering en bespreekt oorzaken die het functioneren belemmeren. Voor een instructie selecteert hij leerdoelen. Op basis van de leerdoelen maakt hij een lesplan waarin hij het geheel aan maatregelen die het didactisch handelen ondersteunen vastlegt. Hij geeft een gestructureerde en duidelijke instructie, conform het lesplan en voldoet aan de specifieke leerbehoeftes van team en individu. Voor een training formuleert hij oefendoelen. Op basis van de oefendoelen maakt hij een plan van aanpak waarin hij ook de benodigdheden en randvoorwaarden voor het optreden invult. Hij communiceert het plan van aanpak in de vorm van een bevel (briefing) aan het team (training). Hij observeert en bewaakt het leergedrag binnen het team tijdens het optreden. Hij grijpt in bij onveilige situaties en bij geconstateerd ongewenst en ontoelaatbaar gedrag.	3.2 Lost onderkende prestatieproblemen op Competenties 3.2: - Beslissen en activiteiten initiëren (Defensie: 2 besluitvaardigheid, 9 initiatief, 19 Oordeelsvorming) - Aansturen (6 Delegeren, 2 Besluitvaardigheid, 21 Overtuigingskracht) - Begeleiden (11 Interpersoonlijke sensitiviteit, 18 Ontwikkelen medewerkers) - Presenteren (3 communicatie, 21 overtuigingskracht) - Plannen en organiseren (Defensie: 22 Plannen en organiseren) - Kwaliteit leveren (15 Nauwkeurigheid, 23 Resultaatgerichtheid, 26 Verantwoordelijkheidsbesef)

Tussentijds en/of na afloop reflecteert hij samen met het team op het vertoonde gedrag met als doel de professionaliteit van het team verder te ontwikkelen. Resultaat 3.2 Voor onderkende prestatie-problemen is een plan van aanpak opgesteld. Er is een juiste keuze gemaakt uit instructie, training of een individueel gesprek. Zo nodig heeft de aspirant-onderofficier op individueel niveau aanwijzingen voor verbetering gegeven. Het individu kent zijn verbeterpunten en weet hoe hij deze doelen kan bereiken. De juiste leerdoelen (instructie) of oefendoelen (training) zijn geselecteerd. Op basis van leerdoelen is een lesplan voor een effectieve instructie-activiteit gemaakt. De instructie was gestructureerd en duidelijk en de leerdoelen zijn bereikt. Er is ingespeeld op specifieke leerbehoeftes van groep en individu. Op basis van oefendoelen is een plan van aanpak voor een effectieve training gemaakt. De training is in de vorm van een bevel uitgegeven en de oefendoelen zijn bereikt. Het leergedrag van de groep is nauwkeurig geobserveerd en getoetst, zonodig is op tijd ingegrepen. Er is tussentijds en/of na afloop met de groep gereflecteerd op het optreden.	
Toelichting - Het betreft het opwerken van het team vanuit de rol van instructeur - (Defensie, comp9. Interpersoonlijke sensitiviteit) (zie ook KT2) Keuze/dilemma: Behalen van resultaat van de opdracht versus aandacht voor (het welbevinden van) de groep en individuele groepsleden. De onderofficier staat voor de opgave het vooraf bepaalde resultaat van een opdracht te behalen in de tijd en tegelijkertijd zorg te dragen voor het groepsproces en individuele groepsleden. Hij weegt continu af op welk aspect van het proces hij zich richt. Te weinig nadruk op het ene of juist het andere aspect kan het bereiken van het doel ondermijnen. - (Defensie, comp9. Interpersoonlijke sensitiviteit) (zie ook KT2) Keuze/dilemma: Eerlijk en duidelijk communiceren over waargenomen prestaties versus het vertrouwen van individuele groepsleden op peil houden. De onderofficier is in zijn evaluatie van opdrachten of in begeleidings- en functioneringsgesprekken oprecht en duidelijk, zodat ondergeschikten hun verbeterpunten kennen, maar hij laat tegelijkertijd anderen in hun waarde, staat open voor de mening van anderen en zorgt ervoor dat zij vertrouwen in eigen kunnen opbouwen en behouden.	

3.4 Is specialist in zijn vaktechnisch functiegebied (vakman)

Kerntaak 4 Is specialist in zijn vaktechnisch functiegebied (vakman)	Werkprocessen bij kerntaak 4
<i>Zie de BCP's van de civiele en niet-civiele vakrichtingen</i>	

Nawoord

Voor de jongste categorie onderofficieren van defensie die als leidinggevend functioneren in een startfunctie aan de basis van het laagste functioneringsniveau is het van zeer groot belang dat zij competenties ontwikkelen die hen in staat stellen succesvol te presteren binnen de complexiteit en de dynamiek van de huidige beroepspraktijk.

Voor hen is het essentieel dat zij op algemeen – als op vakspecifiek gebied- een samenstel van complexe vaardigheden als militair optreden, leidinggeven, didactisch handelen in combinatie met zorg voor personeel en materieel en die in meer of mindere mate behoren tot het domein van de onderofficier, integraal en flexibel kunnen inzetten, combineren en coördineren in steeds weer wisselende situaties en in alle geledingen van het geweldsspectrum.

Om hier succesvol te kunnen zijn is het in eerste instantie en boven alles van belang dat zij de essentiële militaire basisvaardigheden beheersen, voldoen aan de fysieke en mentale basiseisen en zij de mentaliteit en het karakter bezitten om ook onder de moeilijkste omstandigheden een opdracht naar beste kunnen uit te voeren.

Vanuit een mondeling of schriftelijk ontvangen bevel voor uitvoering van algemene opdrachten en (deel)taken moet hij, aan de hand van een geformaliseerde besluitvormingsprocedure, een plan met alternatieven ontwikkelen voor het optreden van zijn team/ groep en het besluit formuleren in de vorm van een bevel. Hij moet zodanig sturend en regelend tijdens de bevelvoering op kunnen treden, dat boven alles aan de doelstelling van de opdracht wordt voldaan. Vervolgens vindt een nabeschouwing plaats waarin de succesfactoren en tekortkomingen worden vastgesteld.

Essentiële tekortkomingen in kennis, vaardigheid en/of attitude die zich voordoen binnen het team/groep aangaande de militaire basisvaardigheden en het optreden van zijn team/groep moet hij kunnen detecteren. Door middel van gesprekken, instructies en/ of trainingen moet hij zijn team/groep en de individuele groepsleden verder kunnen ontwikkelen met als doel dat de professionaliteit van het team/ de groep en de individuele leden toeneemt en hun inzetbaarheid verzekerd blijft.