

# 3 Competentieprofiel oefenleider

In dit hoofdstuk is het competentieprofiel voor de oefenleider opgenomen.

## 3.1 Kerntaken oefenleider

- Bekijkt het gedrag van deelnemers van een crisisoefening
- Stuurt op teamproces van een oefening
- Geeft eigen gedragswaarnemingen (en van andere waarnemers) terug aan de deelnemers van de crisisoefening ter ontwikkeling van hun zelfkennis en teamsamenwerking
- Stelt achteraf een schriftelijke evaluatie op.

## 3.2 Competenties oefenleider

### **Onafhankelijk**

Werkt zelfstandig en zelfbewust, neemt eigen standpunt in en verdedigt deze met de doel van de oefening in het oog houdend. Kan omgaan met eisen, veranderingen en hindernissen.

*Een oefenleider:*

- vertrouwt op zichzelf, maakt zelfstandig keuzen binnen het eigen takenpakket en laat zich daarbij niet weerhouden door belemmeringen
- houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging wanneer daarop kritiek wordt geleverd of druk wordt uitgeoefend om zich aan te passen
- durft zich kwetsbaar op te stellen en neemt risico's.

## **Leiderschap**

Geeft op doelgerichte wijze sturing aan de deelnemers.

*Een oefenleider:*

- formuleert een helder doel voor de deelnemers
- inspireert, stimuleert en motiveert de deelnemers om het doel van de crisisoefening te bereiken
- bewaakt de teamdynamiek van de deelnemers door middel van toetsende vragen of andere interventies om hun gezamenlijk het doel van de crisisoefening te laten bereiken.

## **Communiceren**

Ideeën, meningen en informatie aan anderen overdragen in duidelijke taal, non-verbale communicatie en/ of op schrift. Tactvol en effectief reageren op behoeften en gevoelens van anderen, taal en terminologie aanpassen aan verschillende niveaus.

*Een oefenleider:*

- besteedt aandacht aan verbale en non-verbale signalen
- luistert, vat samen en vraagt door
- controleert of de boodschap als bedoeld is overgekomen
- maakt ideeën, meningen en informatie duidelijk aan anderen in heldere, beknopte en correcte taal zodat de essentie bij de doelgroep overkomt en de relatie goed blijft.

## **Observeren**

Signaleert, onderzoekt, structureert en prioriteert problemen en vragen rondom gedrag van het team. Kent betekenis toe aan gedrag, woord en geschrift.

*Een oefenleider:*

- ziet het effect van gedrag van één deelnemer op andere deelnemers
- maakt onderscheid tussen feitelijk gedrag en aannames
- legt verbanden op basis van de gegeven teamdynamiek
- signaleert (potentiële) problemen/ knelpunten inzake het teamproces
- destilleert individuele/ team-competenties uit gedrag
- houdt overzicht en verdeelt zijn aandacht over de verschillende deelnemers
- heeft oog voor detail.

## **Politiek-bestuurlijk inzicht**

Anticipeert op, onderkent en begrijpt politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de positionering van de deelnemers.

*Een oefenleider:*

- kent het bestuurlijke krachtenveld, schat politiek-bestuurlijke belangen in en betreft deze in de waarneming, reflectie en feedback.

## **Oordelen**

Komt op basis van beschikbare informatie en ervaring en met inachtneming van de heersende waarden en normen tot een mening, die als geldig wordt erkend.

*Een oefenleider:*

- komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening
- betreft een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de deelnemers
- expliciteert de overwegingen en inhoud van de mening
- vertaalt de mening naar gevolgen voor de deelnemers
- legt zich vast door het uitspreken van zijn mening
- draagt de gevolgen van de uitgesproken mening.

## **Interveniëren**

Ingrijpen op en bespreekbaar maken van gedrag en handelingen van teamleden of van het team als geheel. Kijkt hierbij terug en vooruit. Onderneemt actie om tot verbetering van het functioneren van de deelnemers en zichzelf te komen.

*Een oefenleider:*

- bouwt momenten in voor het bespreken van het (team)functioneren van de deelnemer(s)
- maakt het effect van een competentie van één van de deelnemers op andere deelnemers bespreekbaar
- stelt verdiepende en toetsende vragen
- zet aan tot nadenken over en verbeteren van eigen gedrag en treedt hierbij op als gesprekspartner
- formuleert zo nodig acties voor het verbeteren van de aanpak (inhoud) en werkwijze (procedures)

- formuleert zo nodig acties voor het verbeteren van de interactie binnen het team en met andere teams (proces)
- geeft verschillende oplossingsrichtingen.

## **Overtuigen**

Verkrijgt instemming en enthousiasme voor bepaalde doelen, plannen of ideeën zodat deze worden geaccepteerd of gedragen.

*Een oefenleider:*

- wisselt relatiegericht van invloedstijl om zwaarwegende belangen/ tegenstellingen/ conflicten te overbruggen
- enthousiasmeert de deelnemers voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand.