

Vragenlijst oefenleider

Naam feedbackvrager:

Functie feedbackvrager:

Datum:

Deze Competentiescan bevat:

- vragenlijst voor de competenties uit het competentieprofiel van de OEFENLEIDER
- een algemene vragenlijst

Competentiescan

In het Werkboek competentiegericht oefenen is voor de oefenleider en de waarnemer een competentieprofiel opgenomen. Ieder competentieprofiel ligt ten grondslag aan een eigen Competentiescan.

De Competentiescan is een instrument waarmee een oefenleider of waarnemer zijn/haar talenten kan beoordelen. Deze Competentiescan kan door één of meer personen worden ingevuld. De resultaten van deze competentie-inschatting kunnen worden gebruikt voor een eigen persoonlijk ontwikkelplan (POP) en voor het maken van ontwikkelafspraken tussen de oefenleider of waarnemer en zijn/haar organisatie.

Mogelijkheid tot 360° feedback?

Deze Competentiescan kan worden gebruikt voor 360° feedback. Aan verschillende feedbackgevers uit de werkomgeving van de oefenleider of waarnemer wordt gevraagd feedback te geven op zijn/haar gedrag c.q. competenties. Door verschillende feedbackgevers om feedback te vragen ontstaat er een goed beeld van de competenties van de oefenleider of waarnemer.

De te volgen stappen voor het gebruik van een Competentiescan

Het is aan te bevelen om de Competentiescan zorgvuldig uit te voeren. Het is verstandig om de Competentiescan in stappen uit te voeren:

Stap 1: Bepalen feedbackgevers

Stap 2: (Laten) invullen van de Competentiescan

Stap 3: Verwerken feedbackresultaten.

Stap 1: Bepalen feedbackgevers

Natuurlijk wordt de Competentiescan ingevuld door de oefenleider of waarnemer zelf. Het is mogelijk om ook (circa 2 à 3) anderen te vragen om de Competentiescan in te vullen en zo feedback te verkrijgen. Hierbij kan gedacht worden aan een leidinggevende, een collega en/of een medewerker. Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat feedbackgevers zicht hebben op het functioneren van de oefenleider of waarnemer. Het is bovendien van belang dat de oefenleider of waarnemer waarde hecht aan het oordeel van degenen die hij/zij om feedback vraagt. Om die reden is het goed dat de oefenleider of waarnemer zelf bepaalt wie hij/zij vraagt om de Competentiescan in te vullen.

Stap 2: Invullen Competentiescan

De oefenleider of waarnemer en de feedbackgevers vullen de scan in. Het is voor de oefenleider of waarnemer waardevol om een gesprek te plannen met de feedbackgevers (individueel) over de feedback die is gegeven via de Competentiescan. Een persoonlijk gesprek biedt de mogelijkheid om de feedback toe te lichten en om eventuele vragen naar aanleiding van de feedback te bespreken.

Stap 3: Verwerken feedbackresultaten

Wanneer de oefenleider of waarnemer de ingevulde Competentiescans heeft verzameld, neemt hij/ zij deze door. Het naast elkaar leggen van de Competentiescans kan een aantal overeenkomsten en verschillen opleveren. De oefenleider of waarnemer bepaalt in hoeverre hij/ zij zichzelf in deze overeenkomsten en verschillen herkent en wat dit voor hem/haar betekent: welke competenties hebben een hoge ontwikkelprioriteit en welke een minder hoge?

Hoe werkt de Competentiescan?

Bij iedere competentie staan verschillende gedragsomschrijvingen. Bij iedere omschrijving kan worden aangegeven in welke mate betrokkene het betreffende gedrag laat zien. Er kan worden gekozen uit 5 mogelijkheden: vrijwel nooit, soms, vaak, vrijwel altijd, geen zicht op. Nadat alle omschrijvingen van een competentie zijn ingevuld, kunnen de kruisjes per tabel worden opgeteld. De uitkomst daarvan wordt gedeeld door het aantal gedragsomschrijvingen (scores 'geen zicht op' tellen daarbij niet mee).

Hieronder ziet u een voorbeeld:

Communiceren (competentie oefenleider)

| 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. | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|---|---------------|----------|------------|----------------|---------------|
| Besteedt aandacht aan verbale en non-verbale signalen | | | x | | |
| Luistert, vat samen en vraagt door | | | | | 0 |
| Controleert of de boodschap als bedoeld is overgekomen | | | | x | |
| 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. | | | x | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | 0 | 0 | 2 | 1 | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | 0 | 0 | 2/3 | 1/3 | |

De persoon uit dit voorbeeld toont van het gedrag waar de feedbackgever wel zicht op heeft 66% van de gedragsomschrijvingen bij de competentie communiceren inzicht *vaak* en 33% *vrijwel altijd*.

Vragenlijst voor de competenties uit het competentieprofiel van de Oefenleider

Onafhankelijk

| Werkt zelfstandig en zelfbewust, neemt eigen standpunt in en verdedigt deze met het doel van de oefening in het oog houdend. Kan omgaan met eisen, veranderingen en hindernissen. | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|---|---------------|------|------|----------------|---------------|
| 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 | | | | | |
| Neemt risico's | | | | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | | | | | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | | | | | |

Leiderschap

| Geeft op doelgerichte wijze sturing aan de deelnemers | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|---|---------------|------|------|----------------|---------------|
| 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 | | | | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | | | | | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | | | | | |

Opmerkingen:

.....

.....

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. | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|---|---------------|------|------|----------------|---------------|
| Besteedt aandacht aan verbale en non-verbale signalen | | | | | |
| Luistert, vat samen en vraagt door | | | | | |
| 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 | | | | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | | | | | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | | | | | |

Observeren

| Signaleert, onderzoekt, structureert en prioriteert problemen en vragen rondom gedrag van het team. Kent betekenis toe aan gedrag, woord en geschrift. | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|--|---------------|------|------|----------------|---------------|
| 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/teamcompetenties uit gedrag | | | | | |
| Houdt overzicht en verdeelt zijn aandacht over de verschillende deelnemers | | | | | |
| Heeft oog voor detail | | | | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | | | | | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | | | | | |

Opmerkingen:

.....

.....

Politiek bestuurlijk inzicht

| Anticipeert op, onderkent en begrijpt van Politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de positionering van de deelnemers. | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|---|---------------|------|------|----------------|---------------|
| Kent het bestuurlijk krachtenveld, schat politiek-bestuurlijke belangen in en betreft deze in de waarneming, reflectie en feedback | | | | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | | | | | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | | | | | |

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 | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|---|---------------|------|------|----------------|---------------|
| Komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening | | | | | |
| Betrekt een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de deelnemers | | | | | |
| Expliceert de overwegingen en inhoud van de mening | | | | | |
| Vertaalt de mening naar gevolgen voor de deelnemers | | | | | |
| Legt zich vast door het uitspreken van de mening | | | | | |
| Draagt de gevolgen van de uitgesproken mening | | | | | |
| Heeft oog voor detail | | | | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | | | | | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | | | | | |

Opmerkingen:

.....

.....

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. | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|---|---------------|------|------|----------------|---------------|
| 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 | | | | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | | | | | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | | | | | |

Overtuigen

| Verkrijgt instemming en enthousiasme voor bepaalde doelen, plannen of ideeën zodat deze worden geaccepteerd of gedragen. | Vrijwel nooit | Soms | Vaak | Vrijwel altijd | Geen zicht op |
|--|---------------|------|------|----------------|---------------|
| Wisselt relatiegericht van invloedstijl om zwaarwegende belangen/tegenstellingen/conflicten te over bruggen | | | | | |
| Enthousiasmeert de deelnemers voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand | | | | | |
| Totaal (aantal kruizen per kolom) | | | | | |
| Gemiddeld (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen) | | | | | |

Opmerkingen:

.....

.....

Algemene vragenlijst

Geef een korte toelichting op de in deze Competentiescan behandelde competenties

.....

.....

.....

.....

.....

Geef in steekwoorden aan hoe u de feedbackvrager zou typeren

.....

.....

.....

.....

.....

Wat zijn de meest belangrijke ontwikkelpunten voor de feedbackvrager

.....

.....

.....

.....

.....