

# Vragenlijst Adviseur BT

Naam feedbackvrager: .....

Functie feedbackvrager: .....

Datum: .....

Deze competentiescan bevat:

- vragenlijst voor de competenties uit het competentieprofiel van de ADVISEUR BT
- een algemene vragenlijst

# Competentiescan

In het Werkboek competentiegericht oefenen is voor ieder lid van de vier onderscheiden crisisteam (RBT, BT, OT en COPI) een competentieprofiel opgenomen. Die competentieprofielen liggen ten grondslag aan de Competentiescans voor de crisisfunctionarissen.

## Wat is een Competentiescan?

De Competentiescan is een instrument waarmee een crisisfunctionaris 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 crisisfunctionaris en zijn/haar organisatie.

## Mogelijkheid tot 360° feedback?

Deze Competentiescan kan worden gebruikt voor 360°-feedback. Aan verschillende feedbackgevers uit de werkomgeving van de crisisfunctionaris wordt gevraagd feedback te geven op het gedrag c.q. de competenties van de crisisfunctionaris. Door verschillende feedbackgevers om feedback te vragen ontstaat er een goed beeld van de competenties van de crisisfunctionaris.

## De te volgen stappen...

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 crisisfunctionaris 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 crisisfunctionaris. Het is bovendien van belang dat de crisisfunctionaris waarde hecht aan het oordeel van degenen die hij/zij om feedback vraagt. Om die reden is het goed dat de crisisfunctionaris zelf bepaalt wie hij/zij vraagt om de Competentiescan in te vullen.

## Stap 2: (Laten) invullen Competentiescan

De crisisfunctionarissen en de feedbackgevers vullen de scan in. Het is voor de crisisfunctionaris 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 crisisfunctionaris de ingevulde Competentiescans heeft verzameld, neemt de crisisfunctionaris deze door. Het naast elkaar leggen van de Competentiescans kan een aantal overeenkomsten en verschillen opleveren. De crisisfunctionaris bepaalt in hoeverre hij zichzelf in deze overeenkomsten en verschillen herkent en wat dit voor hem/haar betekent: welke competenties hebben volgens de crisisfunctionaris 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 in zijn/haar rol binnen een crisisteam. 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:

### Politiek bestuurlijk inzicht

Anticiperen op, onderkennen en begrijpen van Politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de voorliggende crisis.	Vrijwel nooit	Soms	Vaak	Vrijwel altijd	Geen zicht op
Kent het bestuurlijk krachtenveld			x		
Chat politiek-bestuurlijke belangen en standpunten van de gemeenteraad en anderen partijen in en betreft deze in de besluitvorming					0
Weet waar benodigde mensen te vinden zijn				x	
Weet waar benodigde middelen te vinden zijn			x		
Weet waar benodigde informatie te vinden is			x		
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	
<b>Gemiddeld</b> (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen)	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3/4</b>	<b>1/4</b>	

De persoon uit dit voorbeeld toont van het gedrag waar de feedbackgever wel zicht op heeft 75% van de gedragsomschrijvingen bij de competentie Politiek-bestuurlijk inzicht *vaak* en 25% *vrijwel altijd*.

# Vragenlijst voor de competenties uit het competentieprofiel van de Adviseur BT

## Politiek bestuurlijk inzicht

Anticiperen op, onderkennen en begrijpen van politiek-bestuurlijke processen en besluitvorming die van invloed zijn op de voorliggende crisis	Vrijwel nooit	Soms	Vaak	Vrijwel altijd	Geen zicht op
kent het bestuurlijke krachtenveld, schat politiek-bestuurlijke belangen en standpunten van de gemeenteraad en anderen partijen in en betreft deze in de besluitvorming					
weet waar benodigde mensen, middelen en informatie te vinden zijn					
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)					
<b>Gemiddeld</b> (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen)					

## Onafhankelijk

Zelfstandig en zelfbewust werken. Om kunnen gaan met eisen, veranderingen en hindernissen. Eigen standpunten innemen en verdedigen	Vrijwel nooit	Soms	Vaak	Vrijwel altijd	Geen zicht op
vertrouwt op eigen kunnen					
vraagt feedback en hulp op het juiste moment op basis van een inschatting van de eigen kennis en vaardigheden					
houdt bij druk vast aan persoonlijke overtuiging, zonder star te worden					
neemt verantwoorde risico's					
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)					
<b>Gemiddeld</b> (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen)					

Opmerkingen: .....

.....

.....

## Analyseren

Systematisch onderzoeken en alloceren van problemen en vragen. Ontleden van relevante informatie, achtergronden en structuren. Verbanden leggen tussen gegevens en overzien van relaties tussen oorzaak en gevolg	Vrijwel nooit	Soms	Vaak	Vrijwel altijd	Geen zicht op
verzamelt en raadpleegt informatie en bepaalt wie probleemhebber is					
werkt systematisch					
maakt onderscheid tussen feitelijke informatie en aannames					
maakt onderscheid tussen relevante en irrelevante informatie					
geeft complexe informatiestromen duidelijk weer					
legt verbanden op basis van de beschikbare informatie					
past 'scenariodenken' toe voor de lange termijn (meer dan 12 uur vooruit)					
signaleert (potentiële) problemen/knelpunten					
geeft verschillende oplossingsrichtingen die realistisch en haalbaar zijn					
bedenkt wie welke informatie nodig heeft en geeft informatie door					
toetst (voorgenomen) besluit/advies op praktische uitvoerbaarheid					
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)					
<b>Gemiddeld</b> (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen)					

Opmerkingen: .....

.....

.....

## Samenwerken

Actief inzetten voor een gezamenlijk resultaat en een gemeenschappelijk belang	Vrijwel nooit	Soms	Vaak	Vrijwel altijd	Geen zicht op
benut de kennis en ervaring van alle disciplines die aanwezig zijn					
werkt actief vanuit verschillende belangen aan het behalen van het gemeenschappelijke doel					
vraagt en biedt onafhankelijk advies/hulp					
vertrouwt op de professionaliteit van anderen en laat verantwoordelijkheden liggen waar zij horen					
betrekt de andere teamleden bij (de voorbereiding van) multi- en monodisciplinaire besluiten en acties					
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)					
<b>Gemiddeld</b> (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen)					

## 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
deelt relevante informatie binnen en buiten het team					
besteedt aandacht aan verbale en non-verbale signalen					
luistert en vraagt door					
geeft aandacht en ruimte aan gesprekspartners					
formuleert kort, bondig en to-the-point					
controleert of de boodschap als bedoeld is overgekomen					
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)					
<b>Gemiddeld</b> (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen)					

Opmerkingen: .....

.....

.....

## Overtuigen

Het verkrijgen van instemming, enthousiasme en medewerking voor bepaalde doelen, plannen of ideeën zodat deze worden geaccepteerd of gedragen (zonder hiërarchische macht of sancties).	Vrijwel nooit	Soms	Vaak	Vrijwel altijd	Geen zicht op
treedt standvastig op bij verschillende of tegengestelde meningen, belangen of verwachtingen					
wisselt invloedstijl om zwaarwegende belangentegensstellingen/conflicten te overbruggen					
enthousiasmeert de andere teamleden voor zijn standpunten, ook wanneer sprake is van fundamentele verschillen van inzichten of conflictsituaties, en houdt de relatie daarbij in stand.					
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)					
<b>Gemiddeld</b> (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen)					

## Daadkracht

Op adequate en krachtige wijze handelen, staan voor je keuzes en erop aangesproken kunnen worden. Uitstralen van gezag en vertrouwen.	Vrijwel nooit	Soms	Vaak	Vrijwel altijd	Geen zicht op
handelt krachtig, vastberaden en pro-actief					
neemt initiatief					
zet beslissingen om in daden					
stimuleert en motiveert anderen tot actie					
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)					
<b>Gemiddeld</b> (totaal per kolom/aantal gescoorde vragen)					

Opmerkingen: .....

.....

.....

## Stressbestendig handelen

Kalm en zelfverzekerd reageren in lastige situaties. Goede prestaties blijven leveren onder druk, bij tegenslag of tegenstand. Om kunnen gaan met weerstanden.	Vrijwel nooit	Soms	Vaak	Vrijwel altijd	Geen zicht op
handelt rustig en relativerend ondanks onzekerheid en moeilijke omstandigheden					
bespreekt eigen fysieke en mentale grenzen					
vermindert druk door overzicht te creëren					
blijft onder druk geconcentreerd op de bestrijding van de ramp/crisis					
<b>Totaal</b> (aantal kruizen per kolom)					
<b>Gemiddeld</b> (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

.....

.....

.....

.....

.....