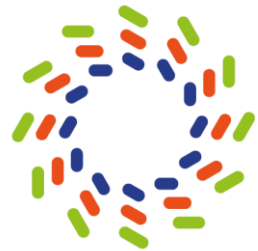


Leerresultaten en beoordelingsmodel

Assessment LVV Vertrouwenspersoon



**Stichting
Kenniscentrum
Vertrouwenspersonen**

opgesteld door



**Examen
adviesburo**

Inleiding

Dit document bevat het beoordelingsmodel voor het assessment LVV Vertrouwenspersoon. De leerresultaten zijn verwerkt in de beheersingscriteria binnen het beoordelingsmodel. De beheersingscriteria zijn afgeleid van verschillende competenties die een vertrouwenspersoon dient aan te tonen in het assessment.

Het beoordelingsmodel is opgebouwd uit verschillende kolommen. In de eerste kolom is een overkoepelende term voor de te toetsen competenties aangeduid. In de tweede kolom vindt u de competenties die in het assessment getoetst zullen worden, deze zijn verder uitgewerkt in beheersingscriteria, welke terug te vinden zijn in de derde kolom. In de vierde kolom van het model kan worden genoteerd of de kandidaat het beschreven beheersingscriteria al dan niet heeft aangetoond waarbij de informatie in de vijfde kolom helpend kan zijn om deze keuze te onderbouwen. Tot slot bevat de laatste kolom een toelichting op de uiteindelijke score voor een competentie of onderdeel naar aanleiding van het behalen van beheersingscriteria.

Omwille van de leesbaarheid is in dit handboek telkens voor 'hij' en 'hem' gekozen. Het spreekt voor zich dat hier ook 'zij' en 'haar', 'hen' en 'hun' of 'die' en 'diens' gelezen kan worden.

Beoordelingsmodel assessment Vertrouwenspersonen

Onderdeel	Competentie	Beheersingscriteria	Aangetoond?	Niet aangetoond als...	Toelichting score
Informatie-voorziening	1. Werkveld van de vertrouwenspersoon afbakenen	1.1 De kandidaat licht het werkveld en de functie van een vertrouwenspersoon toe.	Ja/Nee	... de kandidaat geen duidelijke verwachtingen schept met betrekking tot zijn mogelijke rol in de situatie van de medewerker ... de kandidaat geen toelichting geeft op 'vertrouwelijkheid tenzij'.	Beheersingscriterium niet aangetoond <ul style="list-style-type: none"> Kandidaat krijgt 0 punten Beheersingscriterium aangetoond <ul style="list-style-type: none"> Kandidaat krijgt 2 punten
Communicatie/Houding	2. Empathisch luisteren	2.1 De kandidaat laat op gepaste momenten stiltes vallen om de medewerker ruimte te geven voordat hij reageert op de medewerker.	Ja/Nee	... de kandidaat meer dan eens weinig ruimte biedt aan vervolg van het verhaal van de medewerker.	<3 beheersingscriteria aangetoond <ul style="list-style-type: none"> Kandidaat krijgt 3 punten
		2.2 De kandidaat maakt gebruik van gesprekstechnieken zoals doorvragen, gevoelsreflectie parafraseren en samenvatten.	Ja/Nee	... de kandidaat nauwelijks tot geen gebruik maakt van genoemde gesprekstechnieken. ... de kandidaat bij het samenvatten niet controleert bij de medewerker of hij het goed begrepen heeft. ... de kandidaat niet doorvraagt op relevante zaken.	3 of 4 beheersingscriteria aangetoond <ul style="list-style-type: none"> Kandidaat krijgt 6 punten 5 of 6 beheersingscriteria aangetoond <ul style="list-style-type: none"> Kandidaat krijgt 9 punten

				... de kandidaat geen ruimte geeft aan de emotie van de werknemer.	
		2.3 De kandidaat neemt een actieve luisterhouding aan en houdt verbaal en non-verbaal gedrag met elkaar in overeenstemming tijdens het gesprek.	Ja/Nee	... de kandidaat geen oogcontact maakt. ... de kandidaat onderuitgezakt zit. ...de kandidaat geen aansporing geeft door af en toe te knikken en hummen. ...de kandidaat niet of nauwelijks gebaren gebruikt die passend en ter ondersteuning zijn bij het verhaal.	
		2.4 De kandidaat geeft middels een ik-boodschap, in korte zinnen terug wat hij waarneemt (bijvoorbeeld: 'ik zie dat het je hoog zit, ik zie dat het je raakt').	Ja/Nee	... de kandidaat geen ik-boodschappen gebruikt. ... de kandidaat lange zinnen in de ik-boodschap gebruikt. ... de kandidaat interpretatie toevoegt aan de ik-boodschap.	
		2.5 De kandidaat stemt communicatie af op de medewerker door het taalgebruik en de stijl aan te passen op de gesprekspartner.	Ja/Nee	...de kandidaat onnodig formeel spreekt. ...de kandidaat te simpel taalgebruik hanteert.	
		2.6 De kandidaat spreekt en handelt zonder oordeel.	Ja/Nee	... de kandidaat zijn oordeel op persoonlijk vlak uitspreekt over de betrokken persoon in de situatie.	

				... de kandidaat zijn oordeel op persoonlijk vlak uitspreekt over het gedrag van de melder. ...de gezichtsuitdrukkingen van de kandidaat een oordeel laat zien.	
Afronding van het gesprek	3. Essentie en gevoel samenvatten	3.1 De kandidaat vat de inhoud van het gesprek objectief samen waarbij hij de essentie van het verhaal terug geeft, de gevoelens van de medewerker met betrekking tot (onderdelen van) de situatie expliciet benoemt.	Ja/Nee	... de kandidaat de essentie van het gesprek niet samenvat. ... de kandidaat niet objectief is in de gegeven samenvatting. ... de kandidaat in de samenvatting het gevoel van de medewerker buiten beschouwing laat.	1 beheersingscriterium aangetoond <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 1 punt 2 beheersingscriteria aangetoond <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 2 punten
		3.2 De kandidaat geeft de medewerker de kans om aanvullingen te doen aan de gegeven samenvatting.	Ja/Nee	... de kandidaat geen ruimte biedt voor eventuele aanvullingen vanuit de werknemer.	
	4. Vervolgafspraken maken	4.1 De kandidaat maakt samen met de medewerker duidelijke afspraken en bespreekt wederzijdse verwachtingen met de medewerker.	Ja/Nee	... de kandidaat geen duidelijke vervolgafspraken maakt met de medewerker. ... de kandidaat de verwachtingen niet bespreekbaar maakt.	Beheersingscriterium niet aangetoond <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 0 punten Beheersingscriteria aangetoond <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 1 punt
Gespreksstructuur	5. Structuur bieden en ruimte geven	5.1 De kandidaat heet de medewerker op diverse	Ja/Nee	...de kandidaat geen diverse vormen van welkom heten laat zien (bijvoorbeeld	<2 beheersingscriteria aangetoond

		manieren welkom en stelt zichzelf voor.		passende begroeting, stoel wijzen, drinken aanbieden, aanwezigheid waarderen). ...de kandidaat zichzelf niet voorstelt aan de medewerker.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 0 punten
		5.2 De kandidaat houdt ten aanzien van de indeling van het gesprek rekening met de vastgestelde tijd.	Ja/Nee	... de kandidaat geen rekening houdt met de vastgestelde tijd voor het gesprek.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 1 punt
		5.3 De kandidaat bedankt de medewerker voor het gesprek en het in vertrouwen nemen van de kandidaat als vertrouwenspersoon.	Ja/Nee	... er geen passende afronding van het gesprek plaatsvindt.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 2 punten
Professionele ontwikkeling	6. Evalueren en zelfreflectie	6.1 De kandidaat reflecteert kritisch op eigen handelen tijdens het assessment en kan toelichting geven op genomen besluiten tijdens het gesprek.	Ja/Nee	... de kandidaat niet kritisch naar eigen handelen kijkt. ... de kandidaat geen toelichting kan geven op genomen besluiten tijdens het gesprek.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 2 punt
		6.2 De kandidaat kan gepaste handelingswijzen beschrijven bij hypothetische situaties of gebeurtenissen.	Ja/Nee	... de kandidaat geen gepaste handelingswijze kan beschrijven.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 4 punten
					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kandidaat krijgt 6 punten

		6.3 De kandidaat bespreekt de feedback van de assessor professioneel en proactief.	Ja/Nee	... de kandidaat de feedback van de assessor niet accepteert en/of niet proactief bespreekt.	
--	--	--	--------	--	--

Onderdeel	Maximaal aantal punten	Behaalde aantal punten kandidaat
Informatievoorziening	2	
Communicatie / Houding	9	
Afronding van het gesprek	3	
Gespreksstructuur	2	
Professionele ontwikkeling	6	
Totaal	22	

De cesuur voor dit examen is 70%. De kandidaat moet minimaal 16 punten halen om dit examen te behalen.

GESLAAGD / GEZAKT