Examen ‘V2 Zelfontwikkeling’

Opdracht en beoordeling

Voorletters en (meisjes)naam kandidaat	
Geboortedatum	
E-mailadres	
Telefoonnummer (mobiel)	
Gemeente waar de kandidaat werkt	
Naam beoordelaar	
Beoordelingsdatum	

NVVB, Zoetermeer
24 mei 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3

2. Kenmerken uitvoering van het examen V2 4

3. Wijze van beoordelen 5

4. Examenopdracht en beoordeling examen V2 6

4.1 Examenopdracht voor de kandidaat 6

4.2 Voorbeelden hoe enkele uitwerking eruit kunnen zien. 8

4.3 Acceptatiecriteria 10

4.4 Beoordeling reflectieverslag en CGI 11

5. Uitslag examen V2 12

6. Herkansing 12

7. Nader informatie 12

Bijlage 1: Toetsplan 'V2 Zelfontwikkeling' 13

1. Inleiding

Het examen 'V2 Zelfontwikkeling' is bedoeld voor elke medewerker Burgerzaken. Medewerkers met de juiste houding, het bijbehorende gedrag en het vermogen om zich continu aan te passen aan de veranderende vraag van burgers, overheid, maatschappij en de organisatie vormen het fundament voor de dienstverlening van de toekomst. Na het volgen van deze module beschikt de medewerker over inzichten en vaardigheden om zichzelf blijvend te verbeteren, zich blijvend te ontwikkelen en (nieuwe) competenties, kennis en vaardigheden te verwerven, om als professional mee te kunnen blijven bewegen met veranderingen binnen Burgerzaken.

Het examen V2 bestaat uit een reflectieverslag gericht op het leer- en ontwikkelvermogen van de kandidaat met een aanvullend criterium gericht interview (CGI).

Het reflectieverslag ontwikkelt de kandidaat in eigen tijd volgens een vast format. De beoordeling van het verslag vindt bij de beoordelaar op de werkplek plaats. Het CGI wordt online via bijvoorbeeld Teams of Zoom afgenomen. De uitslag wordt aansluitend aan het CGI aan de kandidaat bekend gemaakt.

Het CGI neemt maximaal een uur in beslag; inclusief het bekend maken van de uitslag en geven van feedback.

2. Kenmerken uitvoering van het examen V2

- Het examen V2 is gebaseerd op de toetstermen V2.1 tot en met V2.17 uit het toetsplan van 'V2 Zelfontwikkeling' (zie bijlage 1).

- Het examen V2 bestaat uit de beoordeling van een reflectieverslag op basis van zeventien beoordelingscriteria en een Criterium Gericht Interview (CGI) over de inhoud van het reflectieverslag. Het reflectieverslag en het CGI vormen gezamenlijk het examen. Het reflectieverslag en het CGI worden dus niet elk apart beoordeeld.

- In het reflectieverslag gaat de kandidaat in op de competenties werkhouding, flexibiliteit en verantwoordelijkheid (zelforganiserend).

- Het reflectieverslag ontwikkelt de kandidaat thuis en/of op het werk. Na afronding upload de kandidaat het verslag naar de PublieksAcademie van de NVVB.

- Het reflectieverslag bevat de uitwerking van de zeventien beoordelingsaspecten op basis van voorbeelden uit het werk. Waar mogelijk ondersteunt de kandidaat dit met bewijzen. Waar voorbeelden en/of bewijs niet mogelijk zijn, laat de kandidaat zien hoe hij het beoordelingsaspect (in de toekomst) denkt in te vullen.

- Het reflectieverslag voldoet aan het format zoals opgenomen in paragraaf 4.1.

- De beoordelaar beoordeelt het reflectieverslag en accepteert het als het aan de acceptatiecriteria voldoet (zie paragraaf 4.3).

- Als het reflectieverslag niet aan de acceptatiecriteria voldoet ontvangt de kandidaat daar binnen twee weken een reactie op. De kandidaat heeft drie weken de tijd om het reflectieverslag te verbeteren. Als het dan wel aan de acceptatiecriteria voldoet mag de kandidaat deelnemen aan het online CGI-examen V2.

- Het CGI wordt online via bijvoorbeeld Teams of Zoom afgenomen. Dit vindt in overleg tussen de beoordelaar en de kandidaat plaats.

- Het CGI is een gesprek waarbij de beoordelaar aan de hand van de inhoud van het reflectieverslag in gesprek gaat met de kandidaat en hem vragen stelt. De vragen hebben de strekking van: 'Wil je dit eens toelichten.', 'Waarom heb je hiervoor gekozen?', 'Wat zou je doen als …?', 'Wat had die situatie voor invloed op je?', 'Wat was het resultaat van jou handelen?', 'Wat zou je in de toekomst hiermee doen?', 'Wat zou je voortaan anders doen?' of 'Wat heb je ervan geleerd?'.

- De beoordelaar zal niet op alle beoordelingscriteria ingaan (zie paragraaf 4.4), maar afhankelijk van het reflectieverslag en de inhoudelijke reacties van de kandidaat op beoordelingscriteria ingaan die bij de beoordelaar om een nadere toelichting of verdieping vragen.

- De beoordeling vindt plaats op de competenties werkhouding, flexibiliteit en verantwoordelijkheid (zelforganiserend) en niet op elk beoordelingscriterium apart.

- Een CGI duurt 30 minuten. De beoordelaar gebruikt vervolgens 15 minuten om tot een oordeel te komen over het CGI, waarna tot slot 15 minuten worden gebruikt voor de evaluatie van het reflectieverslag en het CGI. De totale duur van het CGI komt uit op ongeveer 60 minuten.

- Er is sprake van één beoordelaar. De beoordelaar is niet de trainer binnen de eventueel gevolgde opleiding geweest en de beoordelaar heeft geen relatie met de gemeente waar het examen V2 wordt afgenomen.

3. Wijze van beoordelen

De beoordeling van de competenties werkhouding, flexibiliteit en verantwoordelijkheid (zelforganiserend) vindt op een holistische wijze plaats (zie hierna). Elke competentie wordt als volgt beoordeeld:

- Ov: nog niet van voldoende niveau (er wordt daarover een toelichting in de vorm van ontwikkelpunten gegeven);
- V: op een voldoende niveau uitgewerkt;
- V^+: op een meer dan voldoende niveau uitgewerkt.

De kandidaat is geslaagd voor het examen V2 als na beoordeling van het reflectieverslag en na beoordeling van het CGI alle drie de competenties werkhouding, flexibiliteit en verantwoordelijkheid (zelforganiserend) met een voldoende zijn beoordeeld.

De beoordelaar maakt gebruik van een beoordelingsformulier voor de acceptatiecriteria (zie paragraaf 4.3) en de beoordeling van het CGI (zie paragraaf 4.4). Op dit laatste formulier staan de drie te beoordelen competenties. Elke competentie is uitgewerkt in drie tot acht beoordelingscriteria. Totaal wordt gebruik gemaakt van zeventien beoordelingscriteria.

De beoordelaar beoordeelt niet elk van de zeventien beoordelingscriteria apart, maar doet dat in relatie van de criteria tot elkaar (holistisch). Per competentie komt hij tot een oordeel (Ov, V of V^+). Wanneer hij vindt dat een competentie onvoldoende is, geeft hij dat aan de hand van ontwikkelpunten aan. Hij verwijst dan naar de criteria waaraan niet wordt voldaan.

4. Examenopdracht en beoordeling examen V2

4.1 Examenopdracht voor de kandidaat

Kopieer de code en het beoordelingscriterium van hieronder naar een apart document en geef daaronder per beoordelingscriterium in maximaal 150 woorden weer hoe jij denkt te voldoen aan het criterium. Doe dit in tabelvorm. Voorzie het document van een voorblad met je voorletters, (meisjes)naam, geboortedatum, e-mailadres, telefoonnummer en de gemeente waar je werkt.

E-mail het document naar de beoordelaar die het examen afneemt.

Werkhouding

De kandidaat laat zien dat hij:

V1.01	Denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit problemen.
V2.02	Fouten durft toe te geven en concrete acties onderneemt om deze op te lossen.
V2.03	Met een proactieve instelling problemen oplost als die zich voordoen, maar ziet ook uit zichzelf verbeterpunten en kansen en reageert daar actief op.
V2.04	Feedback vraagt en geeft met als doel de dienstverlening te verbeteren.
V2.05	Zijn eigen werk organiseert (concreet voorbeeld) en hoe zich hieraan houdt.
V2.06	Ideeën heeft om de organisatie en de werkprocessen te verbeteren. Hij kan deze ideeën concreet omschrijven en brengt deze op eigen initiatief in.

Flexibiliteit

De kandidaat laat zien dat hij:

V2.07	'Out of the box' kan denken om alternatieven aan te reiken. De kandidaat kan improviseren en creatieve oplossingen voor vragen en/of problemen bedenken.
V2.08	In staat is om mee te bewegen met de organisatie, maatschappelijke ontwikkelingen en ICT-ontwikkelingen.
V2.09	Zich creatief en flexibel op kan stellen en gebruikt verbeelding en intuïtie.

Verantwoordelijkheid (zelforganiserend)

De kandidaat laat zien dat hij:

V2.10	Zich leergierig opstelt: hij erkent ontwikkelpunten, bespreekt deze en staat open voor feedback.
V2.11	Voor zichzelf minimaal drie en maximaal zeven leerdoelen formuleert volgens de SMART-methode.
V2.12	Aangeeft hoe hij de drie tot zeven leerdoelen wil bereiken/heeft bereikt en hoe hij dat wil doen/heeft gedaan.
V2.13	Zich nieuwsgierig opstelt: hij stelt vragen, zoekt informatie, denkt kritisch en lost daarmee klantvragen op of verwijst op de juiste wijze door.
V2.14	De eigen leerstijl volgens KOLB benoemt en hoe hij deze toepast op zijn zelfontwikkeling.
V2.15	Open staat voor ideeën van anderen en komt zelf actief met voorstellen.
V2.16	Binnen drie ervaren lastige werksituaties gehandeld heeft en daarbij aangeeft wat hij daarvan heeft geleerd.
V2.17	Een werksituatie beschrijft waarbij hij veerkracht en doorzettingsvermogen toonde om iets te bereiken.

Gebruik bij, hoe jij denkt te voldoen aan een criterium, waar dat kan, eigen voorbeelden, waarin jij zelf een rol speelde. **Voeg waar mogelijk bewijs als bijlage toe.**

Het kan voorkomen dat je nog nooit met een beoordelingscriterium te maken hebt gehad. Geef in dat geval aan hoe je met dat beoordelingscriterium om zou gaan.

Zie hierna vier voorbeelden van een mogelijke uitwerking van een beoordelingscriterium.

4.2 Voorbeelden hoe enkele uitwerking eruit kunnen zien.

De voorbeelden zijn van verschillende verzorgenden in een verpleeghuis en laten de mogelijkheden voor reflectie zien. De voorbeelden betreffen twee toetstermen: V2.1 en V2.7.

De kandidaat laat zien dat hij:

V2.1	Denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit problemen

Anita
Ik merk bij de bewoners dat ze doordat ze niet meer in hun eigen huis wonen en vaak alleen zijn, dat ze somber zijn en zich eenzaam voelen. Daarnaast hebben ze vaak kleine of grote gezondheidsproblemen. Wat ik dan probeer uit te zoeken is wat ze leuk zouden vinden. Dit kost mij (ons) vaak extra tijd, die we haast niet hebben, bijvoorbeeld door ze naar een andere bewoner te brengen en later weer op te halen. De 'verloren' tijd halen we ergens anders wel weer in. Ik zeg vaak, problemen zijn er om op te lossen. Zo had ik woorden met een collega. Ik voelde me te kort gedaan en liep ermee rond. Uiteindelijk heb ik toch contact gezocht met haar en gezegd wat mij dwars zat. Het resultaat was niet wat ik gehoopt had, maar ik was wel mijn ei kwijt. Ik licht dit graag toe bij het CGI.
(150 woorden)

Een andere kandidaat schreef het volgende.

Jackelien
Voor mij is het denken vanuit mogelijkheden nieuw. Ik doe mijn ding zoals het hoort. Daar word ik ook voor betaalt. Als ik na mijn dienst naar huis ga en alles goed ging, vindt ik dat best. Ik zie soms wel dat anderen zich wat actiever opstelden maar die vonden het ook leuk om overal achteraan te gaan. Door de training heb ik wel gezien en ook bij anderen gezien, dat als je je wat actiever opstelt het werk leuker kan worden. Maar ik ben wel bang om af te gaan als ik iets niet goed doe. Ik heb me voorgenomen om te kijken of ik wat eraan kan doen, dan vooral mee te hobbelen. Ik ga dat ook bespreken met de teamleider. Bewijzen heb ik niet. Mijn teamleidster is Katja Vermeulen.
(132 woorden)

De kandidaat laat zien dat hij:

V2.7	'Out of the box' kan denken om alternatieven aan te reiken. De kandidaat kan improviseren en creatieve oplossingen voor vragen en/of problemen bedenken.

Ruby
We wilde met het mooie weer van afgelopen zomer (2020) voor 48 bewoners een uitje organiseren in de buurt: wandeling met enkele vragen over de buurt, prijsjes en tot slot drinken met wat hapjes en enkele optredens (goochelaar en klompendansen).

Ik deed de organisatie samen met nog twee collega's. We kregen een bedrag van € 250,00 van de afdeling, maar we hadden minimaal € 900,00 nodig. Ik had bedacht dat we gingen uitzoeken wie van de kinderen van de bewoners een eigen zaak had en dat we die zouden vragen voor een bijdrage als sponsoring. Dat werd een enorm succes en leverde uiteindelijk € 850,00 op. Zie bijlage V2.7 met de brief voor de sponsor en de begroting.

Het uitzoeken van wie een eigen zaak had, ze benaderen en vragen om geld, was lastig en spannend tegelijk. Het geld dat we over hebben gebruiken we voor een volgend uitje. Sommige sponsoren zeiden, bel maar weer als je volgend jaar weer wat nodig hebt.
(163 woorden)

Een andere kandidaat schreef het volgende.

Asima
Een van de bewoners was incontinent en haar kamer stonk elke morgen vreselijk. Er was van alles geprobeerd om urine op te vangen, maar niets helpte. Elke nacht trok de bewoner alles los of maakte ze in haar slaap haar luier stuk.

Toen ik een keer bij de Blokker was zag ik een spuitbus op batterijen die automatisch om de zoveel seconden, een pufje frisse lucht gaf. Ik heb het direct gekocht, zonder te overleggen. Het probleem met de stank is nu een stuk minder. Ik kreeg mijn geld terug van Marian.

Meer informatie bij Marian te Velzen (teamleider).
(99 woorden)

4.3 Acceptatiecriteria

De volgende acceptatiecriteria zijn van toepassing op het reflectieverslag. Als niet aan alle acceptatiecriteria wordt voldaan wordt het reflectieverslag binnen twee weken terug gezonden naar de kandidaat voor aanpassingen (binnen drie weken uit te voeren).

Acceptatiecriteria		Vold.	Niet vold.	Toelichting
1.	De uitwerking bevat een voorblad met de naam, e-mailadres, telefoonnummer van de kandidaat en de gemeente waar de kandidaat werkt.			
2.	Alle zeventien beoordelingscriteria zijn vanaf pagina 2 overzichtelijk en in tabelvorm uitgewerkt met de codering en het beoordelings-criterium. De uitwerking staat steeds onder het beoordelings-criterium. Tussen de beoorde-lingscriteria bevindt zich een lege regel.			
3.	Het aantal gebruikte woorden is maximaal 150 per beoordelings-criterium. Een geringe afwijking is toegestaan (max. 10%). Is er sprake van meer tekst dan wordt die tekst niet gelezen. Dit kan de beoordeling dus beïnvloeden.			
4.	Eventuele bijlagen zijn gecodeerd met de code van het beoorde-lingscriterium.			
5.	Het taalgebruik is passend bij NLQF niveau-4.			

Conclusie	Vold.	Niet vold.	Toelichting

4.4 Beoordeling reflectieverslag en CGI

Beoordelingscriteria	Ov	V	V+	Ontwikkelpunten
Werkhouding ■ Denkt vanuit mogelijkheden. ■ Geeft fouten toe en lost ze op. ■ Is proactief en verbetert zichzelf. ■ Vraagt en geeft feedback. ■ Organiseert het eigen werk. ■ Heeft ideeën voor het verbeteren van de organisatie. Kan de ideeën omschrijven en brengt ze op eigen initiatief in.				
Flexibiliteit ■ Denkt 'out of the box', improviseert en komt met oplossingen voor vragen of problemen. ■ Beweegt mee met de organisatie, maatschappelijke ontwikkelingen en ICT. ■ Stelt zich creatief en flexibel op.				
Verantwoordelijkheid (zelforganiserend) ■ Stelt zich leergierig op. Erkent ontwikkelpunten en staat open voor feedback. ■ Heeft voldoende en passende leerdoelen voor zichzelf geformuleerd. ■ Geeft aan hoe hij die leerdoelen heeft bereikt/wil bereiken. ■ Stelt zich nieuwsgierig op. ■ Heeft de leerstijl benoemd die bij hem past en geeft aan hoe hij deze toepast. ■ Staat open voor ideeën van anderen en komt ook zelf actief met voorstellen. ■ Beschrijft zijn handelen binnen drie werksituaties en wat hij ervan heeft geleerd. ■ Beschrijft een werksituatie waar hij veerkracht en doorzettingsvermogen toonde.				

5. Uitslag examen V2

De kandidaat is geslaagd voor het examen 'V2 Zelfontwikkeling' als de uitslag na de beoordeling minimaal drie keer V is, of eenmaal Ov is met daarnaast een V^+.

Naam kandidaat	Geslaagd of gezakt

Toelichting door de beoordelaar	
Handtekening beoordelaar	
Datum	

6. Herkansing

Als de uitslag een onvoldoende is, dan staat een herkansing open. Aan een herkansing is geen limiet verbonden. Een kandidaat mag net zo vaak herkansen als nodig is.

De geldigheid van het examen is drie jaar.

Voor een herkansing gelden dezelfde voorwaarden als voor de eerste kans.

Voor een herkansing moet de kandidaat zich opnieuw opgeven bij de PublieksAcademie van de NVVB.

7. Nader informatie

Indien nadere informatie gewenst is, kan hiervoor contact worden opgenomen met de PublieksAcademie van de NVVB: publieksacademie@nvvb.nl.

Bijlage 1: Toetsplan ‘V2 Zelfontwikkeling’

Toetsplan V2: Zelfontwikkeling

De module 'V2 Zelfontwikkeling' is bedoeld voor elke medewerker Burgerzaken. Medewerkers met de juiste houding, het bijbehorende gedrag en het vermogen om zich continu aan te passen aan de veranderende vraag van burgers, overheid, maatschappij en de organisatie vormen het fundament voor de dienstverlening van de toekomst. Na het volgen van deze module beschikt de medewerker over inzichten en vaardigheden om zichzelf blijvend te verbeteren, zich blijvend te ontwikkelen en (nieuwe) competenties, kennis en vaardigheden te verwerven, om als professional mee te kunnen blijven bewegen met veranderingen binnen Burgerzaken.

Ingangsdatum	1 september 2021
Naam van de toets	V2: Zelfontwikkeling
Toetsvorm	Reflectieverslag met een online criterium gericht interview
Toegestane tijd	Het reflectieverslag wordt in eigen tijd door de kandidaat ontwikkeld. Het CGI heeft een duur van 45 minuten; 30 minuten voor het CGI en 30 minuten voor het delen van de uitslag en geven van feedback.
Aantal vragen	Niet van toepassing
Cesuur	Op basis van het beoordelingsformulier dat vooraf wordt uitgereikt bij de opdracht
Scoringsregels	Op basis van het beoordelingsformulier dat vooraf wordt uitgereikt bij de opdracht
Toegestane hulpmiddelen	Niet van toepassing
Instructies	Worden verstrekt bij de opdracht

Naam onderdeel en toetsterm-nummer	Toetsterm	Laatste wijzigings-datum	Aantal opdr.	Niveau waarop de toetsterm wordt getoetst			
				K	B	RV	PV
Werkhouding							
V2.1	Denkt vanuit mogelijkheden in plaats vanuit problemen.	1-9-2021					X
V2.2	Durft fouten toe te geven en neemt concrete acties om deze op te lossen.	1-9-2021					X
V2.3	Lost met een proactieve instelling problemen op als die zich voordoen, maar ziet uit zichzelf ook verbeterpunten en kansen en reageert daar actief op.	1-9-2021					X
V2.4	Vraagt en geeft feedback met als doel de dienstverlening te verbeteren.	1-9-2021					X
V2.5	Toont met een concreet voorbeeld aan hoe hij zijn eigen werk organiseert en hoe zich hieraan houdt.	1-9-2021					X
V2.6	Heeft ideeën om de organisatie en de werkprocessen te verbeteren. Kan deze ideeën concreet omschrijven en brengt deze op eigen initiatief in.	1-9-2021					X
Flexibiliteit							
V2.7	Kan 'out of the box' denken om alternatieven aan te reiken. De kandidaat kan improviseren en creatieve oplossingen voor vragen en/of problemen bedenken.	1-9-2021					X
V2.8	Is in staat om mee te bewegen met de organisatie en met maatschappelijke ontwikkelingen en ICT-ontwikkelingen.	1-9-2021					X
V2.9	Stelt zich creatief en flexibel op en gebruikt verbeelding en intuïtie.	1-9-2021					X
Verantwoordelijkheid (zelforganiserend)							
V2.10	Stelt zich leergierig op: erkent ontwikkelpunten, bespreekt deze en staat open voor feedback.	1-9-2021					X
V2.11	Formuleert voor zichzelf minimaal drie en maximaal zeven leerdoelen volgens de SMART-methode.	1-9-2021					X
V2.12	Beschrijft hoe hij de drie tot zeven leerdoelen wil bereiken/heeft bereikt en hoe hij dat wil doen/heeft gedaan.	1-9-2021					X
V2.13	Stelt zich nieuwsgierig op: stelt vragen, zoekt informatie, denkt kritisch en lost daarmee klantvragen op of verwijst op de juiste wijze door.	1-9-2021					X
V2.14	Benoemt de eigen leerstijl volgens KOLB en past deze op zijn zelfontwikkeling toe.	1-9-2021					X
V2.15	Laat zien open te staan voor ideeën van anderen en komt zelf actief met voorstellen.	1-9-2021					X
V2.16	Beschrijft zijn handelingen binnen drie ervaren lastige werksituaties en wat hij hiervan geleerd heeft.	1-9-2021					X
V2.17	Beschrijft een werksituatie waarbij hij veerkracht en doorzettingsvermogen toonde om iets te bereiken.	1-9-2021					X
		TOTAAL:	**1**				

Voor de leesbaarheid spreken we in dit toetsplan over hij waar we ook zij en hen bedoelen.