

KWALIFICATIEKAART GROEPSBEGELEIDER (KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))



KERNTAKEN GROEPSBEGELEIDER (UIT FUNCTIEPROFIEL)

- Verantwoordelijk voor het vrijwilligersbeleid in de groep (werven, intakegesprek, attentiebeleid, overzicht mobiliteit vrijwilligers, voortgangsgesprek).
- (Mede)verantwoordelijk voor een goed werkklimaat en goede sfeer in de groep.
- Begeleiden van leidingteams van de verschillende speleenheden.
- Oplossen van meningsverschillen en problemen tussen mensen / teams.
- Uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten, zoals overleg met de praktijkbegeleider in de groep en motiveren en stimuleren van het groepsbestuur.
- Is zich bewust van de voorbeeldrol en heeft kennis van het algemene reilen en zeilen van Scouting (Spelvisie, Scouting Academy).
- Zich inzetten voor de eigen persoonlijke ontwikkeling als groepsbegeleider.

1. BASISNIVEAU (UIT FUNCTIEPROFIEL)

- Je onderschrijft de doelstelling en het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.
- Je bent minimaal 21 jaar of ouder.
- Je beschikt over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent het Gedrag.
- Je onderschrijft de gedragscode van Scouting Nederland.
- Je bent bereid je voor deze functie in te zetten en de voor de functie geldende competenties te ontwikkelen.

2. GEKWALIFICEERD NIVEAU

A: BESTUURSCOMPETENTIES

COMPETENTIES - KENNIS VAN SCOUTING

- Zich bewust zijn van de rol van Scouting in de samenleving.

SCOUTING IN DE SAMENLEVING

- V: In staat zijn om de pedagogische meerwaarde van Scouting voor de maatschappij uit te dragen (bijdrage leveren aan de brede ontwikkeling van kinderen en jongeren).
- V: In staat zijn om actief bij te dragen aan positieve beeldvorming van Scouting in het algemeen en de eigen groep in het bijzonder, in de media en de samenleving.
- V: In staat zijn om behaalde competenties van vrijwilligers te vertalen naar de maatschappelijke meerwaarde.
- H: Bereid zijn om met Scouting een actieve rol in de samenleving te vervullen door samen te werken.

INHOUD

1. BASISNIVEAU

2. GEKWALIFICEERD NIVEAU

A: BESTUURSCOMPETENTIES

KENNIS VAN SCOUTING
BEMIDDELEN
DIVERSITEIT
PLANNING EN ORGANISATIE
VEILIGHEID
BEVORDEREN VAN DE SAMENWERKING
SAMENWERKEN ALS BESTUUR

B: GROEPSBEGELEIDERCOMPETENTIES

KENNIS VAN SCOUTING
ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN
BEGELEIDEN
GESPREKSVAARDIGHEDEN
VRIJWILLIGERSBELEID
GROEPSPROCES
VEILIGHEID
BEVORDEREN VAN DE SAMENWERKING

COMPETENTIES - BEMIDDELEN

- In staat zijn om te beoordelen of een bemiddelingsgesprek het juiste middel is.
- In staat zijn om een bemiddelingsproces vorm te geven.
- In staat zijn om een bemiddelingsproces te begeleiden.
- In staat zijn om op een objectieve wijze in te schatten wat een oplossing bij een conflict is, die voor alle partijen acceptabel is.
- In staat zijn om een bemiddelingsproces op een voor alle partijen aanvaardbare wijze af te ronden.

BEMIDDELING BEGELEIDEN EN AFRONDEN

- V: In staat zijn om volgens een vaste procedure en met behulp van gesprekstechnieken een bemiddelingsprocedure kunnen voorbereiden, starten, begeleiden en afronden.

GECOMBINEERDE KWALIFICATIEKAART GROEPSBEGELEIDER (KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))



A: BESTUURSCOMPETENTIES (VERVOLG)

BEMIDDELINGSPROCES

- K: Kennis hebben van de mogelijkheden binnen Scouting Nederland, zoals de bemiddelingscommissie
- V: In staat zijn verschillende vormen van bemiddeling in de basis toe te passen.
- V: In staat zijn om partijen te ondersteunen, om vanuit hun standpunten in gesprek te raken over onderliggende belangen en daar met hen passende oplossingen bij te zoeken.
- V: In staat zijn om te beoordelen wat het beste is voor de Scoutinggroep en de leden van de groep.
- K: Inzicht hebben in hoe escalaties werken.
- V: Inzicht hebben in verschillende conflictstijlen en in staat zijn te zien wat het effect van deze stijlen is.

COMPETENTIES - DIVERSITEIT

- In staat zijn om te kunnen omgaan met verschillen tussen vrijwilligers.
- In staat zijn om de verschillen tussen vrijwilligers positief in te zetten en voor iedereen de juiste plek te vinden.

SAMEN SCOUTING

- K: Kennis hebben van (het effect van) diversiteit in de samenleving en binnen Scouting en op de hoogte zijn van de actualiteit.
- V: In staat zijn om mensen op een respectvolle wijze te benaderen.
- V: In staat zijn om te kunnen omgaan met een diversiteit bij vrijwilligers: man/vrouw, leeftijd, karakter, sociale klasse, opleidingsniveau, seksuele geaardheid, religie, lichamelijke mogelijkheden, etc.
- V: In staat zijn om diversiteit aan te brengen in een team (man/vrouw, leeftijd, doener/denker).
- V: In staat zijn om teams te ondersteunen bij vragen rondom diversiteit van jeugdleden, ouders en vrijwilligers.
- H: Bereid zijn om jeugdleden, ouders en vrijwilligers in gelijke omstandigheden gelijk te behandelen, vrij van vooroordelen en discriminatie.

COMPETENTIES - PLANNING EN ORGANISATIE

- In staat zijn om de (voortgang op) planning en organisatie van groepsactiviteiten te coördineren en evalueren.

EVALUEREN

- V: In staat zijn om de (half)jaarplanning met alle teams te evalueren.
- V: In staat zijn om teams van vrijwilligers te ondersteunen door op verschillende manieren hun werkwijze en kwaliteit te evalueren.
- V: In staat zijn om het vrijwilligersbeleid regelmatig met alle betrokkenen te evalueren en bij te stellen waar nodig.

PLANNING EN ORGANISATIE

- V: In staat zijn om een planning op te stellen voor de activiteiten ten behoeve van het vrijwilligersbeleid van een Scoutinggroep gedurende een Scoutingseizoen (zoals formele en informele voortgangsgesprekken, waarderingsmomenten, inwerktrajecten e.d.).
- V: In staat zijn om anderen te bewegen hun aandeel in het vrijwilligersbeleid goed uit te voeren (procesbewaking).
- V: In staat zijn om de totstandkoming van een (half)jaarplanning van de hele groep te coördineren.
- V: In staat zijn om het proces te bewaken van de uitvoering van de (half)jaarplanning en indien nodig bijsturen.

COMPETENTIES - VEILIGHEID

- In staat zijn om de collectieve verantwoordelijkheid voor een (sociaal) veilige omgeving te bevorderen.
- In staat zijn om zorg te dragen voor een sfeer waarin activiteiten worden uitgevoerd op basis van veiligheids- en gedragsregels.
- In staat zijn om gepast op te treden in crisissituaties, bij ziekte en ongevallen en op afstand hulp en steun te bieden aan betrokkenen. Het tonen van inlevingsvermogen. In staat zijn om jeugdleden, vrijwilligers en ouders op te vangen.

VEILIG WERKKLIMAAT / SOCIALE VEILIGHEID

- K: Kennis hebben van de veiligheidsbladen van Scouting Nederland
- V: In staat zijn om samen met het groepsbestuur en de vrijwilligers een veilig werkklimaat te borgen door het vaststellen van omgangsregels en iedereen naar vermogen te laten bijdragen.
- V: In staat zijn om door sturing en voorbeeldgedrag het sociale klimaat binnen de Scoutinggroep te beïnvloeden, zodat ieder tot zijn recht komt. Alle leden handvatten kunnen geven om hier zelf een positieve invloed op te hebben.
- V: In staat zijn om pestgedrag of ander grensoverschrijdend gedrag binnen de groep bespreekbaar maken en in te grijpen.
- V: In staat zijn om grensoverschrijdend gedrag om te buigen naar positief gedrag.
- V: In staat zijn om samen met het groepsbestuur zorg te dragen voor het VOG-beleid en dit organisatorisch kunnen monitoren.
- K: Kennis hebben van privacywetgeving en de privacywetgeving samen met het groepsbestuur organisatorisch kunnen monitoren en kunnen vertalen in privacybeleid.
- V: In staat zijn om actie te ondernemen bij het signaleren van problematiek thuis en kennis hebben van de mogelijkheden van Veilig Thuis.

GEDRAGSCODE

- V: Op de hoogte zijn van het *Protocol grensoverschrijdend gedrag*, kunnen handelen naar de gedragscode van Scouting Nederland en in staat zijn om deze in voorkomende situaties toe te passen.
- V: Op basis van de gedragscode in staat zijn om (in samenspraak met de vrijwilligers, jeugdleden en ouders) gedrags- en omgangsregels op te stellen en toe te lichten (ten aanzien van pesten, intimiteit en ander (on)gewenst gedrag).

KWALIFICATIEKAART GROEPSBEGELEIDER (KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))



A: BESTUURSCOMPETENTIES (VERVOLG)

COMPETENTIES - BEVORDEREN VAN DE SAMENWERKING

- In staat zijn om de eigen werkzaamheden binnen de groep te organiseren.
- In staat zijn om samen met de praktijkbegeleider beleid te ontwikkelen voor de ontwikkeling van vrijwilligers en teams.
- In staat zijn om samen met de praktijkbegeleider de kwaliteit in en van de teams bespreekbaar te maken.
- In staat zijn om de voortgang van de ontwikkelingen in de groep te bespreken en af te stemmen met bestuur, praktijkbegeleider en andere vrijwilligers.
- In staat zijn om deelname aan groepsonwikkelingsmomenten te stimuleren.

KWALITEIT VAN SCOUTINGGROEP

- K: Kennis hebben van de tools die er zijn om de kwaliteit van de teams te beoordelen en deze bewust in te zetten.
- V: In staat zijn om in een informeel en een formeel gesprek (o.a. voortgangsgesprek) de uitvoering van de taken en de kwaliteit van de teams te bespreken.
- V: In staat zijn om de kwaliteit van alle teams inzichtelijk te hebben
- H: Bereidheid zijn om te werken aan de spelinhoudelijke kwaliteit van alle teams
- V: In staat zijn om speltakteams te ondersteunen in het bereiken van het gewenste niveau van het teamprofiel.
- V: In staat zijn om de uitwisseling van ervaringen van vrijwilligers zowel binnen als buiten de groep te stimuleren.

PERSOONLIJKE KWALITEIT / ZELFKENNIS

- V: In staat zijn om te blijven reflecteren op de eigen vaardigheden en zichzelf te blijven ontwikkelen.
- H: Zich bewust zijn van de voorbeeldfunctie in houding en gedrag en de bereidheid hebben om het 'goede voorbeeld' te geven (volgens de afspraken binnen Scouting Nederland en de groep en binnen de kaders van wet & belofte).

FUNCTIONEREN VAN HET EIGEN TEAM (GROEPSBESTUUR)

- K: Kennis hebben van het Huishoudelijk Reglement en de Statuten van de Vereniging Scouting Nederland en de groep en bereid zijn deze toe te passen.
- V: In staat zijn om met het groepsbestuur en de vrijwilligers een juiste taakverdeling af te stemmen van de eigen werkzaamheden.
- V: In staat zijn om het groepsbestuur te motiveren, te stimuleren en te adviseren.
- K: Kennis hebben van de tools die er zijn om de kwaliteit van het groepsbestuur te verbeteren
- H: Bereid zijn om de kwaliteit van en de samenwerking binnen het groepsbestuur te evalueren en te werken aan verbetering.

COMPETENTIES - SAMENWERKEN ALS BESTUUR

- Bereid zijn om te netwerken en informatie te delen, zowel binnen de eigen groep, binnen Scouting en daarbuiten.

GROEP

- V: In staat zijn om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van persoonlijke competenties van vrijwilligers en deze af te stemmen met de ontwikkeling van functionele competenties met de praktijkbegeleider.
- V: In staat zijn om een netwerk van oud-leden en plusscouts te onderhouden.
- K: Kennis hebben van de succesfactoren van een goed samenwerkend bestuur (sterbesturen) en deze kunnen toepassen.
- H: Bereid zich inschikkelijk op te stellen naar vrijwilligers en team- en groepsbelang.
- H: Bereid zijn om open te staan voor meningen en ideeën van anderen.

REGIO / NETWERKEN

- H: Bereid zijn om te werken aan eigen ontwikkeling door deelname aan regionale of landelijke evenementen.
- H: Bereid zijn om bij te dragen aan een netwerk met groepsbegeleiders van andere groepen.
- H: Bereid zijn om een netwerk met relevante organisaties buiten Scouting te onderhouden.

B: GROEPSBEGELEIDERCOMPETENTIES

COMPETENTIES - KENNIS VAN SCOUTING

- Zich bewust zijn van de rol van Scouting in de samenleving.
- In staat zijn om doelen en visie van Scouting uit te dragen.
- Kennis hebben van de geschiedenis van Scouting.
- Kennis hebben van spelvisie en -methode en de doorlopende leerlijn.
- Kennis hebben van Scouting Academy.
- Kennis hebben van de visie op vrijwilligers van Scouting Nederland.

ALGEMEEN

- K: Kennis hebben van het ontstaan van Scouting, Scouting in Nederland en de vereniging Scouting Nederland.
- K: Op de hoogte zijn van het democratisch bestel van Scouting Nederland (groep – regio – land) en het op democratische wijze nemen van beslissingen in de speltak, passend bij de leeftijdsgroep (jeugdparticipatie).
- H: Bereid zijn om de bijdrage van de ideeën van Lord Baden-Powell te onderschrijven (kinderen en jongeren spelenderwijs te laten ontwikkelen en kinderen en jongeren serieus nemen door hen verantwoordelijkheid te geven).
- H: Bereid zijn om actief en conform de afspraken de visie en werkwijze van Scouting Nederland uit te dragen in woord en gedrag.

KWALIFICATIEKAART GROEPSBEGELEIDER (KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))



B: GROEPSBEGELEIDERCOMPETENTIES (VERVOLG)

SPELVISIE EN SPELAANBOD

- K: Globale kennis hebben van de programmaopbouw van bever tot en met roverscout.
- K: Globale kennis hebben van de verschillende aspecten van de doorlopende leerlijn (toenemende zelfstandigheid/afnemend leiderschap, participatieladder, progressiematrix, subgroepen, progressiesysteem).
- V: In staat zijn om het achterliggende gedachtegoed van de spelvisie SCOUTS, de activiteitengebieden en de doorlopende leerlijn uit te leggen.
- V: In staat zijn om speltakteams te begeleiden om de aansluiting tussen de leeftijdsgroepen te bevorderen (zoals toepassing van de leeftijdsindeling en overvliegen).

SCOUTING ACADEMY

- V: In staat zijn om Scouting Academy uit te leggen aan vrijwilligers.
- H: Bereid zijn om overleg te voeren met de praktijkbegeleider om tot een haalbare ambitie voor het kwalificatieniveau van de groep te komen, inclusief het monitoren van de voortgang hiervan.

VRIJWILLIGERSVISIE SCOUTING NEDERLAND

- H: Bereid zijn om het model van duurzaam vrijwilligersbeleid van Scouting Nederland toe te passen.

COMPETENTIES - ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN

- In staat zijn om samen met de praktijkbegeleider vrijwilligers te ondersteunen en/of te begeleiden in hun persoonlijke groei.
- In staat zijn om (samen met de praktijkbegeleider) teams te ondersteunen en/of te begeleiden in hun ontwikkeling.
- In staat zijn om beleid voor ontwikkeling van vrijwilligers op te stellen en uit te voeren.
- In staat zijn om persoonlijke leervragen van vrijwilligers te onderkennen.

FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

- K: Globale kennis hebben van het scholingsaanbod in de omgeving, Scouting Academy en het kennisaanbod binnen de eigen groep.
- V: In staat zijn om de aanwezige en/of voor ontwikkeling in aanmerking komende persoonlijke competenties te herkennen en bespreken.
- K: Kennis hebben van het Talentontwikkelplan (TOP) en de SMART-methode.
- V: In staat zijn on(der)benut talent of overbelast functioneren te signaleren en bespreekbaar te maken, zowel met betrokkenen als met anderen.
- V: In staat zijn om belemmeringen en/of stagnatie in de voortgang van een ontwikkelingstraject te signaleren en op te lossen, wanneer het niet in het leren zelf zit, maar in de omgeving.

RUIMTE OM TE LEREN

- V: In staat zijn om vrijwilligers te wijzen op de mogelijkheid zich te kwalificeren en gebruik te maken van de mogelijkheden van Scouting Academy.
- V: In staat zijn om vrijwilligers aan te zetten tot opbouwende zelfreflectie.
- V: In staat zijn om een veilig klimaat te scheppen, waarin vrijwilligers worden uitgenodigd om te leren door te doen, te experimenteren met nieuw gedrag en te leren van hun ervaringen.

LEREN

- V: In staat zijn om een leervraag van individuele vrijwilligers en van teams te constateren en te ondersteunen in het zoeken naar ontwikkelingsmogelijkheden.
- V: In staat zijn om de verschillen te benoemen bij leren van volwassenen in verschillende leeftijdsgroepen en de consequenties die dit heeft voor hun begeleiding (mate van bieden van structuur / verantwoordelijkheden) en type leeractiviteiten.

COMPETENTIES - BEGELEIDEN

- In staat zijn om samen het beleid ten aanzien van ontwikkelingsmogelijkheden van vrijwilligers vorm te geven.
- In staat zijn om vrijwilligers te motiveren en stimuleren verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijk functioneren en te werken aan hun eigen persoonlijke ontwikkeling (binnen dat team waar zij deel van uitmaken).
- In staat zijn om te gaan met weerstand.

BEGELEIDEN

- K: Kennis hebben van verschillende begeleidingsstijlen voor individuen en teams.
- V: In staat zijn om aan te geven wat de eigen begeleidingsstijl is en wat het effect daarvan is op een individuele vrijwilliger en op het groepsproces.
- V: In staat zijn een vrijwilliger te ondersteunen bij het eigen leerproces om hem daarmee de mogelijkheid te bieden zelfvertrouwen en eigenwaarde te ontwikkelen.
- V: In staat zijn om individuele vragen te beantwoorden.
- V: In staat zijn om aandacht over de vrijwilligers te verdelen, zodat iedereen tot zijn recht komt.
- H: Begrijpen dat vrijwilligers op verschillende manieren leren (bijv. Kolb, breinleren) en bereid zijn om iets op verschillende manieren uit te leggen.

STIMULEREN EN MOTIVEREN

- K: Kennis hebben van verschillende motivatietechnieken.
- K: Kennis hebben van verschillende coachingsvaardigheden.

KWALIFICATIEKAART GROEPSBEGELEIDER (KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))



B: GROEPSBEGELEIDERCOMPETENTIES (VERVOLG)

OMGAAN MET WEERSTAND

- V: In staat zijn om weerstanden te (h)erkennen.
- V: In staat zijn om adequaat om te gaan met weerstanden.
- V: Inzicht hebben in het ontstaan van weerstand en hiernaar handelen.

COMPETENTIES - GESPREKVAARDIGHEDEN

- In staat zijn om, indien nodig, een overleg in de groep voor te bereiden en voor te zitten.
- In staat zijn om in gesprek te gaan met ouders wanneer speltakleiding ondersteuning nodig heeft.
- In staat zijn om, op basis van luisteren en observeren, feedback te geven.
- In staat zijn om een slechtnieuwsgesprek te voeren.

GESPREKSTECHNIKEN

- V: In staat zijn om informatie te verzamelen door het stellen van open vragen.
- V: In staat zijn om een gesprek te voeren op basis van luisteren, samenvatten, doorvragen.
- V: In staat zijn om moeilijke onderwerpen bespreekbaar te maken.
- V: In staat zijn om vrijwilligers en anderen aan te spreken op hun gedrag en/of houding.

FEEDBACK

- V: In staat zijn om gedrag, en het effect daarvan op de ander, waar te nemen bespreekbaar te maken.
- V: In staat zijn om feedbackregels te hanteren.
- V: In staat zijn om ontwikkelingsgerichte feedback (feedforward) zo te geven dat deze bijdraagt aan het verhogen van de leermotivatie van de vrijwilliger.

ouders

- V: In staat zijn teams te begeleiden in het voeren van een informatie- en oudergesprek.
- V: In staat zijn om aandacht te vragen voor de positie en rol van ouders in de groep en hier beleid op te maken.
- V: In staat zijn om 'voor-ouders-gevoelige-punten' te herkennen ('sensitiviteit') en te bespreken.

BIJZONDERE GESPREKSVORMEN

- V: In staat zijn om een slechtnieuwsgesprek te voeren.
- V: In staat zijn om voortgangsgesprekken te voeren.
- V: In staat zijn om op een zorgvuldige manier klachten te ontvangen, behandelen en af te handelen.
- V: In staat zijn om vrijwilligers aan te spreken op (ongewenst) gedrag.

COMPETENTIES - VRIJWILLIGERSBELEID

- In staat zijn om een continue wervingsbeleid voor vrijwilligers op te zetten en te coördineren.
- In staat zijn processen ten aanzien van vrijwilligers in een groep te benoemen en hierop in te spelen.
- In staat zijn om aan de hand van het functieprofiel een match te maken tussen een potentiële vrijwilliger en een bepaald team.
- In staat zijn om te werken aan het behoud van vrijwilligers.
- In staat zijn om zowel individuele als groeps gesprekken te houden met vrijwilligers (wat gaat goed, wat kan beter, actiepunten).

VINDEN

- V: In staat zijn om leidingteams en bestuur te ondersteunen bij het werven van nieuwe vrijwilligers.
- V: In staat zijn om een plan op te stellen om de interne en externe werving van vrijwilligers duurzaam te organiseren.
- V: In staat zijn om specifieke doelgroepen (bijvoorbeeld: plusscouts, ouders) te motiveren om zich flexibel in te zetten als vrijwilliger.
- V: In staat zijn actief contact te zoeken met potentiële vrijwilligers.
- V: In staat zijn om, samen met de contactpersoon communicatie, de externe communicatie en PR tijdens een wervingscampagne te verzorgen.
- V: In staat zijn om een intakegesprek te organiseren voor nieuwe vrijwilligers.
- V: In staat zijn om vrijwilligers in te werken in hun taak en rol.

BINDEN

- V: In staat zijn om uit een observatie op een zo objectief mogelijke manier relevante informatie te destilleren.
- V: In staat zijn om eigen observaties te benoemen en te checken bij betrokkenen.
- V: In staat zijn om op een objectief mogelijke wijze de (ontwikkel)mogelijkheden van iemand te beoordelen.
- V: In staat zijn om op basis van de competenties, ontwikkelingsmogelijkheden en motivatie iemand te selecteren voor een functie.
- H: Als uitgangspunt hebben dat je iedereen op een integere wijze wil selecteren.

BOEIEN

- K: Kennis hebben van motivaties van vrijwilligers.
- V: In staat zijn om voortdurend op de hoogte te zijn van de motivaties van de huidige vrijwilligers, een overzicht te maken van de mobiliteit van de vrijwilligers, hieruit een toekomstbeeld te schetsen en hierop actie te kunnen ondernemen.
- V: In staat zijn om een waarderingsbeleid voor de vrijwilligers op te zetten en uit te voeren.
- V: In staat zijn om aandacht te vragen voor de doorstroom van vrijwilligers binnen de groep, regio en land (behoud binnen de vereniging Scouting Nederland).

**KWALIFICATIEKAART GROEPSBEGELEIDER
(KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))****B: GROEPSBEGELEIDERCOMPETENTIES (VERVOLG)****AFSCHEID**

- V: In staat zijn om op een goede manier afscheid te nemen van een vrijwilliger.
- V: In staat zijn om een exitgesprek te houden.

COMPETENTIES - GROEPSPROCES

- In staat zijn om bij te dragen aan de ontwikkeling van het groepsproces binnen speltakteams en groepsbestuur.
- In staat zijn om vrijwilligers te motiveren.

GROEPSPROCES

- V: In staat zijn om het groepsproces te beïnvloeden op basis van kennis (groepsdynamica en teamontwikkeling) en ervaring.
- K: Kennis hebben van minimaal een methode op gebied van groepsdynamica en een methode op gebied van groepsprocessen.
- V: In staat zijn om de energie in een groep te bevorderen door de inzet van de dynamiek van de eigen rol, het eigen gedrag en de juiste werkwijze.
- V: In staat zijn om ervoor te zorgen dat elke vrijwilliger tot zijn recht komt door de aandacht te verdelen, te luisteren, te vragen en bij te sturen.

MOTIVEREN

- K: Kunnen aangeven wat motivatiefactoren (intrinsiek en extrinsiek) van vrijwilligers zijn om zichzelf te ontwikkelen.
- V: In staat zijn om door een enthousiaste en of betrokken houding vrijwilligers te motiveren (complimenten geven, respect, transparantie, gedeelde waarden).
- V: In staat zijn om uitdaging te bieden in de taken en functies van een vrijwilliger, zodat deze gemotiveerd blijft.

COMPETENTIES - VEILIGHEID

- In staat zijn om zorgvuldig om te gaan met vertrouwelijke gegevens, tevens in staat zijn om dit verantwoordelijkheidsgevoel over te dragen aan de vrijwilligers en ze hierin te ondersteunen.

VERTROUWEN

- V: In staat zijn om een sfeer van vertrouwen te scheppen.
- V: In staat zijn om zich als onpartijdige derde op te stellen.
- V: In staat zijn om met vertrouwelijke informatie om te gaan.
- V: In staat zijn om een vertrouwensrol te vervullen en een luisterend oor te bieden.

COMPETENTIES - BEVORDEREN VAN DE SAMENWERKING

- In staat zijn om kritisch te kijken naar het functioneren van het groepsbestuur en de eigen rol.

REFLECTEREN

- V: In staat zijn om open te staan voor feedback.
- V: In staat zijn om te reflecteren op de eigen manier van werken.
- H: Bewust zijn van de eigen grenzen en beperkingen herkennen, daarnaar handelen en weten waar je dan terecht kunt (hulpverlening, vertrouwenspersoon, bemiddelingscommissie).