

# NOTITIE RICHTLIJNEN VOOR BESCHRIJVEN VAN COMPETENTIES DOOR SPECIALISATIE WERKGROEPEN

09 maart 2023

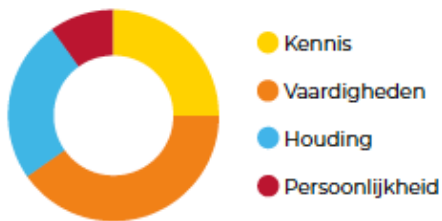
## 1. Inleiding: wat zijn competenties?

Een definitie voor competenties is als volgt<sup>1</sup>:

‘Een competentie is een, in gedrag waarneembare, combinatie van kennis, vaardigheden, houding en persoonskenmerken waarmee in een arbeidssituatie doelen worden bereikt.’

Een competentie is opgebouwd uit vier elementen, namelijk:

1. Kennis - dat wat iemand weet; de ervaring die iemand heeft.
2. Vaardigheden - dat wat iemand kan; handelingen waarin iemand bekwaam is.
3. Houding - overtuigingen die iemand heeft; normen, waarden, drijfveren.
4. Persoonskenmerken - dat wat van nature bij iemand past; aangeboren karaktereigenschappen.



De vier elementen zijn in elke competentie vertegenwoordigd, maar niet steeds in dezelfde mate. Een competentie als ‘ambitie’ wordt bijvoorbeeld voornamelijk bepaald door persoonskenmerken en motivatie terwijl ‘schriftelijk goed kunnen communiceren’ veel meer een vaardigheid is en ‘analytisch vermogen’ weer sterker bepaald wordt door iemands denkvermogen.

Een competentie bestaat uit verschillende gedragsniveaus. De niveaus worden veelal beschreven vanuit een toename in complexiteit van de materie waar men mee omgaat of de benodigde handelingen. Andere criteria zijn toenemende diversiteit en complexiteit in contacten, de mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid die gevraagd wordt.

## 2. Richtlijnen voor beschrijven competenties

a. Bij het beschrijven van de competenties nemen de werkgroepen het basiscompetentieprofiel van de NBTG en de NSV als uitgangspunt, waarbij een set van competenties wordt uitgewerkt in verschillende domeinen en de gedragsindicatoren. Gedragsindicatoren zijn de vertaling van de competentie in concreet gedrag en geven een antwoord op de vraag “wat zie je aan (juist) gedrag als iemand die competentie beheerst?”;

b. In het competentieprofiel worden de competenties voor de specialist beschreven; waar mogelijk en van toepassing, moet een hoger gedragsniveau beschreven worden bij iedere competentie die ook al beschreven is in het basiscompetentieprofiel;

c. In het competentieprofiel moeten de competenties van de dove tolk ook (zoveel mogelijk) zijn opgenomen;

---

<sup>1</sup> Afkomstig uit een preview van *Het grote competentieboek* van Berenschot 2021

d. Bij het opstellen van het competentieprofiel dienen de in de beroepscode van de NBTG en de NSV vervatte normen en waarden in acht te worden genomen.

e. De werkgroepen dienen bij de beschrijving van de competenties input en feedback te vragen van de eigen beroepsgroep en van diverse stakeholders, waaronder in ieder geval van de belangenorganisaties van doven en slechthorenden en van andere relevante stakeholders zoals het IGT&D. Het werken met focusgroepen is een aanbevolen werkwijze<sup>2</sup>.

Het proces van de totstandkoming van het competentieprofiel moet helder omschreven zijn.

f. De werkgroepen baseren zich daarnaast bij het beschrijven van de competenties op wetenschappelijke literatuur, voor zover deze beschikbaar is, waarnaar in de beschrijving verwezen wordt.

g. Werkgroepen kunnen bij het beschrijven van de competenties indien gewenst feedback krijgen van de beroepsverenigingen op dit gebied.

---

<sup>2</sup> Een focusgroep is een kwalitatieve onderzoeksmethode waarbij een groep mensen wordt samengebracht om te discussiëren over een vooraf bepaald onderwerp.