

Profiel Veiligheidskundige

1 Aanleiding

1.1 Inleiding

De aanleiding voor het project zijn klachten die bij het bestuur binnen kwamen over het functioneren van in het veld werkzame veiligheidskundigen. De klachten hadden niet zozeer betrekking op vakinhoudelijke kennis maar vooral op interpersoonlijke vaardigheden en ethische kwesties. Bij deze ethische kwesties ging het er met name om dat veiligheidskundigen zich door klanten c.q. management, onder druk lieten zetten om uitspraken te doen die niet in lijn zijn met de professionele opvattingen en richtlijnen. Aan de andere kant is de klacht dat veiligheidskundigen zich soms te star opstellen en zich achter de regels verschuilen.

In de AV van het najaar van 2012 kwam er vanuit de leden de roep om het register van de NVVK meer body te geven. Tot op heden kan elk lid die een erkende opleiding heeft gedaan en de beroepscode heeft ondertekend, opgenomen worden in het register. Het register zegt daarmee niet zo veel over de kwaliteit van de veiligheidskundige. De term register suggereert dit wel, zeker als de vergelijking wordt gemaakt met de register accountant of de register belastingadviseur. De vraag vanuit de AV was of het hoofdbestuur wilde nadenken over een manier om het register meer status te geven.

De vraag vanuit het HB aan de projectgroep was om een profiel op te stellen dat, naast de vakinhoudelijke aspecten, eisen stelt aan competenties met daarbij speciale nadruk op de ethische aspecten van het werk en het bestand zijn tegen druk van de omgeving.

Het Hoofdbestuur heeft een projectgroep samengesteld met de volgende leden:

- Peter Wielaard, lid van het Hoofdbestuur
- Hub Daniels in zijn rol als voorzitter van de opleidingscommissie van de NVVK en lid van de CCVD
- Henk de Raadt, geïnteresseerd lid van de NVVK
- Geert Wilmer, geïnteresseerd lid van de NVVK
- Mariska Noorloos, senior leer- en veranderadviseur

1.2 Doel van het project

Het doel van het project is het opstellen van een profiel voor de veiligheidskundige dat bijdraagt aan een beter functioneren van de veiligheidskundigen in het vakgebied. Dit profiel geeft een kader voor de opleidingen en geldt als criterium voor toelating tot het nieuwe register van de NVVK.

1.3 Randvoorwaarden

Voor dit project is een aantal randvoorwaarden geformuleerd.

1. De opleidingen voor HVK opereren in een hevig concurrerende markt. Daarom is als eerste randvoorwaarde geformuleerd dat de duur en de kosten van de opleidingen niet mogen toenemen.
2. De tweede randvoorwaarde voor dit project is dat opleidingen niet gedwongen worden te selecteren bij de instroom van nieuwe studenten. Opleidingen zijn hier niet toe genegen gezien de concurrentie en hun commerciële belang. Dit betekent namelijk een reductie van het aantal studenten en daarmee van de inkomsten van de opleidingen.
3. Een derde randvoorwaarde is de huidige certificering in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet (art. 20 en art. 14 lid 1 onder a) te laten zoals die nu is. Gecertificeerde HVK-ers hebben het recht om RI&E's goed te keuren, hebben bepaalde bevoegdheden bij bodemsanering, etc. Het is een ingewikkeld en tijdrovend proces om de certificeringeisen in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet aan te passen.
4. Een vierde en laatste randvoorwaarde is dat de BCD heeft aangegeven dat de kosten voor certificering in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet niet mogen stijgen.

De certificering in het kader van de Arbowet is alleen van toepassing op HVK-ers in het domein arbeidsomstandigheden. Het profiel voor de veiligheidskundige dat deze projectgroep opstelt geldt uiteindelijk voor alle door de NVVK geformuleerde domeinen van het veiligheidskundige werkveld (arbo, extern, zorg, transport en sociaal) en voor zowel (post) middelbaar, (post) hoger en (post) universitair niveau.

2. Onderliggende documenten voor de HVK-Arbo

2.1 Competentie Profiel Hogere Veiligheidskundige, 25-03-2011

Door de BCD is een competentie profiel hogere veiligheidskundigen vastgesteld. Dit competentieprofiel is gepubliceerd in de Staatscourant en is de basis voor de certificering in het kader van de Arbowet art. 20, en art.14 lid 1 onder a.

Dit stuk beschrijft een aantal competenties waaraan de veiligheidskundige in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet moet voldoen. Deze competenties zijn niet zodanig SMART omschreven dat ze bruikbaar zijn als eindtermen voor opleidingen. In de nabije toekomst worden deze competenties verder uitgewerkt met eindtermen en leerdoelen. Dat is geen onderdeel van dit project. De opleidingscommissie pakt dit verder op. De projectgroep is van mening dat het ethische aspect en het bestand zijn tegen druk vanuit de omgeving in dit profiel minder nadrukkelijk naar voren komt. Het stuk vormt wel een goede basis van waaruit de projectgroep verder is gegaan.

2.2 Opleidingsprofiel Veiligheidskundige Opleidingen, 23-04-12, versie 1.1

De opleidingen HVK hebben onder begeleiding van SKO Hobeon samen een voorstel gedaan waarin zij aangeven welke onderdelen van het vakgebied in de opleidingen moeten zitten en op welk niveau. Zij gebruiken hiervoor de taxonomie van Bloom. Dit voorstel gaat vooral over kennis en vaardigheden en is zeer bruikbaar om dit deel van de opleidingen te definiëren.

Het voorstel geeft echter in de ogen van de projectgroep onvoldoende antwoord op de vastgestelde problematiek rondom de ethische aspecten van het werk en het bestand zijn tegen druk van de omgeving.

2.3 Brief BCD juli 2012 projectgroep inclusief bevestigend antwoord op alle vragen

De projectgroep heeft in juli 2012 een aantal vragen aan de BCD gesteld waarop de BCD in bevestigende zin heeft geantwoord. Samengevat komen de antwoorden van de BCD op het volgende neer:

- Meer aandacht voor normen/waarden, eigenschappen/vermogens en motivatie ten koste van kennis en vaardigheden bij de ontwikkeling van veiligheidskundigen.
- Meer aandacht in de opleiding van veiligheidskundigen voor onderwerpen uit naastgelegen vakgebieden (arbeidshygiëne en arbeids- & organisatiepsychologie) ten koste van kennis uit het eigen vakgebied (beroepsverenigingen bepalen invulling eigen deel).
- De drie beroepsverenigingen het voortouw te laten nemen bij het vaststellen van de benodigde basiskennis uit het eigen vakgebied. Concreet betekent dit dat de NVVK een voorstel doet voor het veiligheidskundig kennisdeel in het gemeenschappelijk opleidingsdeel, de BA&O doet dit voor het A&O deel en de NVVA doet dit voor het deel met betrekking tot arbeidshygiëne. Op deze manier wordt door de specialisten vastgesteld waaruit de kern van hun vakgebied bestaat.
- Invoering van continue leren met intercollegiale toetsing als basis, met aandacht voor de selectie van examinatoren.

3. Beschrijving proces

Dat het project langer heeft geduurd dan vooraf was ingeschat heeft twee belangrijke oorzaken. Enerzijds was het doel van de projectgroep in eerste instantie om het bestaande profiel van de HVK-er (zoals genoemd in de Arbeidsomstandighedenwet) zodanig te beïnvloeden dat er één profiel zou ontstaan voor de competenties voor zowel de certificering als voor het register. Het aanpassen van het in de Arbowet gestelde profielen vergt veel afstemming met de BCD, met andere beroepsverenigingen, de CCVD en de opleidingen. De zoektocht naar dit gezamenlijke profiel heeft bijgedragen aan de langere doorlooptijd. Daarnaast is het werk voor de meeste deelnemers van de projectgroep vrijwilligerswerk dat naast de gewone baan moest plaatsvinden. Ook dit heeft uiteindelijk bijgedragen aan een langere doorlooptijd.

De projectgroep heeft gekozen voor het opstellen van het profiel aan de hand van het ijsbergmodel. Een toelichting op het ijsbergmodel is opgenomen in bijlage 1. Het profiel is samen met vertegenwoordigers van de NVVA en de BA&O opgesteld.

Vervolgens is, gezien de gestelde randvoorwaarden, veel aandacht besteed aan de wijze waarop het voorliggende profiel kan worden geïmplementeerd.

4. Het profiel voor de veiligheidskundige

4.1 Doel veiligheidskundige

Om de omschrijving van toepassing te laten zijn op alle domeinen binnen ons veiligheidskundige werkveld stelt de commissie onderstaande definitie voor.

Het doel van de veiligheidskundige is het bijdragen aan het voorkomen van procesverstoringen in organisaties die risico's kunnen opleveren voor medewerkers, klanten/bezoekers, de organisatie en de omgeving van de organisatie (milieu, derden, etc.).

4.2 Rollen veiligheidskundige

De veiligheidskundige heeft een aantal verschillende rollen om het bovengenoemde doel te bereiken. De volgende rollen worden onderscheiden:

- Adviseur/consultant
- Inhoudskundige
- Onderzoeker
- Trainer
- Inspecteur
- 'Geweten'.

Vaak vervult de veiligheidskundige meerdere rollen. De rollen adviseur/consultant, inhoudskundige en 'geweten' zijn in de ogen van de projectgroep groeiende.

4.3 Verantwoordelijkheidsgebieden veiligheidskundige

Op basis van deze rollen is het mogelijk een aantal verantwoordelijkheidsgebieden te definiëren. De projectgroep komt met de volgende hoofdverantwoordelijkheidsgebieden:

- Adviseren over het bevorderen van veiligheid en gezondheid
 - signaleren/beoordelen van risico's
 - op een zo hoog mogelijk niveau van de arbeidshygiënische strategie
 - met oog voor individu, groep en organisatiedoelen
- Bevorderen dat veiligheid en gezondheid structureel geborgd is in de organisatie

Op basis van deze hoofdverantwoordelijkheidsgebieden is een aantal onderliggende verantwoordelijkheidsgebieden te onderscheiden:

- Beïnvloeden van gedrag op individueel en organisatieniveau
- Impact hebben op management, stakeholders en/of de omgeving
- Gebruik maken van onderbouwde inzichten en methoden volgens 'de stand van de techniek en wetenschap'

4.4 Onmisbare competenties

Op basis van deze hoofd- en onderliggende verantwoordelijkheidsgebieden kan de bagage worden gedefinieerd die een veiligheidskundige voor zijn werk nodig heeft.

Deze zijn verdeeld in drie delen zoals weergegeven in figuur 1. Deze drie delen worden hieronder genoemd en op de volgende pagina's verder uitgewerkt.

1. De competenties uit dit profiel veiligheidskundige (Gele deel).
2. Generieke kennis en vaardigheden voor elke veiligheidskundige (Groene deel).
3. Specifieke kennis en vaardigheden voor veiligheidskundigen in een bepaald domein (Blauwe deel).

Figuur 1: Schematische weergave van het profiel Veiligheidskundige

Specifieke kennis en vaardigheden Arbo	Specifieke kennis en vaardigheden Extern	Specifieke kennis en vaardigheden Transport	Specifieke kennis en vaardigheden Patiënt	Specifieke kennis en vaardigheden Sociaal
Generieke kennis en vaardigheden voor iedere veiligheidskundige				
Competenties uit profiel veiligheidskundige				

4.4.1. De competenties uit dit profiel

Het gedrag van mensen wordt bepaald door verschillende factoren. Het gedrag dat ontstaat uit een combinatie van deze factoren noemen we competenties. In dit deel zijn de zeven competenties opgenomen die voor een veiligheidskundige van wezenlijk belang zijn:

- a) Onafhankelijk optreden
- b) Omgevingsbewust afwegen
- c) Kritisch analyseren
- d) Sensitief handelen
- e) Rolzuiver optreden
- f) Overtuigend adviseren en optreden
- g) Toegewijd zijn

4.4.2. Generieke kennis en vaardigheden

In dit deel zijn de kennis en de vaardigheden opgenomen die alle veiligheidskundigen moeten hebben. Hierbij valt te denken aan kennis en vaardigheden rondom het uitvoeren van risicoanalyses, incidentonderzoek etc. De opleidingscommissie is bezig deze kennis en vaardigheden definiëren.

4.4.3. Specifieke kennis en vaardigheden

In dit deel zijn de kennis en vaardigheden opgenomen die specifiek zijn voor het domein waarin de veiligheidskundige werkzaam is. Ook deze worden gedefinieerd door de opleidingscommissie. Denk hierbij aan:

- domein arbeidsomstandigheden: kennis en vaardigheden op het gebied van het uitvoeren van een RI&E, kennis van de Arbeidsomstandighedenwet, etc.
- domein Transportveiligheid: kennis van de wegenverkeerswet, vervoer gevaarlijke stoffen, weginrichting, etc.
- domein veiligheid in de zorg: kennis van het functioneren van IGZ, BHV in zorginstellingen, etc.
- domein externe veiligheid: kennis en vaardigheden rondom het berekenen van individueel en groepsrisico, etc.
- domein 'sociale veiligheid': kennis over crowdmanagement, invloed van omgevingsfactoren op veiligheidsgevoel van mensen, etc.

Een veiligheidskundige kan zich in één of meerdere domeinen specialiseren.

5. Vertaling competenties uit dit profiel naar verankerde beoordelingsschalen

De in paragraaf 4.4.1 omschreven competenties zijn nog niet meetbaar. Daarom worden de competenties vertaald in zogenaamde verankerde beoordelingsschalen en wordt een norm vastgesteld. Aan de hand hiervan kan beoordeeld worden of een veiligheidkundige aan de gestelde norm voldoet.

Deze verankerde beoordelingsschalen zijn weergegeven in bijlage 2. De competentie 'onafhankelijk optreden' bijvoorbeeld is opgesplitst in vier verankerde beoordelingsschalen. Op basis hiervan is aan de hand van observatie vast te stellen of een veiligheidkundige in voldoende mate beschikt over de competentie 'onafhankelijk optreden'.

Het voorstel is om veiligheidkundigen die zich willen inschrijven in het register van de NVVK een assessment te laten doen waar mee zij aantonen dat zij voldoen aan de competenties uit dit profiel (het gele deel uit figuur 1).

Het voorstel is de normering te laten vaststellen door een groep werkgevers van veiligheidkundigen. Zij geven aan welke van de genoemde competenties uit het profiel voor hen het belangrijkste zijn en welk niveau van beheersing men verwacht van een veiligheidkundige op de verschillende niveaus. Daarmee is de cirkel rond en komen wij terug op de aanleiding voor de start van het project, namelijk de ontevredenheid bij werkgevers. Dat het profiel draagvlak heeft is daarmee ook geborgd.

6. Implementatie

Zoals eerder gezegd is door de projectgroep veel aandacht besteed aan de wijze waarop het voorliggende profiel kan worden geïmplementeerd gezien de gestelde randvoorwaarden. Resultaat is dat er verschillende kwalificaties te behalen zijn. Deze kwalificaties kunnen los van elkaar worden behaald maar kunnen ook worden 'gestapeld'. Dit leidt ertoe dat er in het werkveld verschillende veiligheidskundigen kunnen worden onderscheiden:

- Veiligheidskundigen zonder erkende opleiding die zich al dan niet veiligheidskundige noemen. Hiervan zijn er vele. Deze mensen hebben geen aantoonbare onderdelen van het model zoals geschetst in figuur 1.
- Mensen met een erkende opleiding, werkzaam in het veld maar niet gecertificeerd of geregistreerd omdat ze niet aan gestelde eisen kunnen voldoen of omdat het voor hen niet interessant is. Hiervan zijn er alleen al binnen de NVVK bijna 2000. Op basis van figuur 1 zou je kunnen zeggen dat deze mensen het groene deel hebben en minimaal één van de blauwe delen.
- Gecertificeerde veiligheidskundigen. Deze hebben minimaal het groene deel en het blauwe blok 'arbo' uit figuur 1. Zij hebben bovendien een vooropleiding die hen certificeerbaar maakt en ze verrichten aantoonbaar inspanning om hun kennis van het vakgebied bij te houden. Deze certificering wijzigt niet.
- Geregistreerde veiligheidskundigen. Deze voldoen aantoonbaar aan de competenties uit dit profiel (gele deel) en hebben een erkende opleiding. Daarmee voldoen ze in ieder geval aan het groene deel en aan een of meerdere blauwe delen uit figuur 1. Ook zij verrichten aantoonbaar inspanning om hun kennis van het vakgebied bij te houden.

Elke veiligheidskundige kan kiezen of hij zich na het volgen van een erkende opleiding wil certificeren , registreren of geen van beide. Er zijn geen verplichtingen.

7. Discussie

Kwaliteit kost geld en het upgraden van het veiligheidskundig vak is hierop geen uitzondering. De kosten van een assessment wat kan leiden tot toelating tot het register kan variëren van circa € 1000,- tot € 1800,- afhankelijk van de wijze waarop het assessment wordt vorm gegeven en de instrumenten die worden ingezet. Dit is een eenmalige uitgave, uitgaande van een positief assessment. Bij het niet toelaten kan een hernieuwde beoordeling middels een assessment na verloop van tijd aan de orde zijn

Het assessment kan op meerdere manieren vorm worden gegeven:

- Toetsing van competenties gebeurt gebruikelijk aan de hand van geobserveerd gedrag en dus rollenspelen met acteurs. (= duur ca 1800).
- Het is ook mogelijk om een 'indirecte' theoretische voorspelling van de competenties te doen. De bouwstenen die tezamen bijdragen aan het ontwikkelen van een competentie worden dan met schriftelijk instrumenten en gesprekken in kaart gebracht. Dit is goedkoop: ca 1000 euro, maar geeft ook een minder betrouwbare beoordeling omdat de competentie niet daadwerkelijk op gedragsniveau getoetst is.

Daarnaast zijn meerdere varianten mogelijk in wie de assessments uitvoert. De NVVK kan kiezen voor

- volledig uitbesteden van de beoordeling aan meerdere bureaus, (nadeel – normverschillen, shoppen)
- volledig uitbesteden van de beoordeling aan meerdere bureaus met inzet van een co-assessor NVVK (nadeel- tijdsbeslag)
- volledig uitbesteden van de beoordeling aan één bureau (nadeel – kwetsbaarheid, afhankelijkheid, machtsfactor)
- volledig zelf doen, ondersteund door een bureau met instrumenten (nadeel tijdsbeslag)

Veiligheidskundigen krijgen via het assessment zicht op hun sterke en minder sterke punten. Via opleiding/coaching/intervisie kunnen zij zich op deze aspecten verder ontwikkelen. Tegelijkertijd realiseert het Hoofdbestuur zich dat niet alle huidige (en aspirant) veiligheidskundigen aan dit nieuwe profiel kunnen voldoen omdat niet alle factoren die leiden tot competent gedrag ontwikkelbaar zijn.

Het HB van de NVVK blijft er naar streven om de eisen voor certificering zo veel mogelijk consistent te gaan krijgen met het profiel dat nu voorligt. Dat gaat zij doen via de NVVK vertegenwoordiging in de CCVD en de BCD.

8. Vervolgstappen

Met het opleveren van het profiel voor de verschillende veiligheidskundigen op HBO niveau is dit project afgerond. Indien het HB van de NVVK positief besluit zijn in ieder geval de volgende vervolgstappen noodzakelijk. Mogelijk dat bij de behandeling in het HB nog andere vervolgstappen gedefinieerd worden.

1. Vaststellen van de normering voor de veiligheidskundigen op MVK, HVK en UVK niveau. Het voorstel is om dit met een groep werkgevers van veiligheidskundigen te doen, zodat er draagvlak ontstaat voor dit profiel (Projectgroep)
2. Communicatie naar de leden opzetten (Projectgroep samen met portefeuillehouder communicatie)
3. Uitwerken van vereisten voor assessments en vormgeven van procedure. Vaststellen verdeling van verantwoordelijkheden assessmentbureau en NVVK. Selecteren van een of meerdere assessmentbureaus die assessments veiligheidskundige kunnen uitvoeren. (Projectgroep)
4. Vaststellen van de werking van het register nieuwe stijl. Hierbij moet onder andere vastgesteld worden onder welke voorwaarden mensen zich in het register kunnen inschrijven, wat ze moeten doen om ingeschreven te blijven, wanneer de NVVK mensen uit het register kan verwijderen, bezwaar en beroep, etc. (Hoofdbestuur)
5. Bijeenkomst organiseren voor vertegenwoordigers van opleidingen (ter informatie).(Projectgroep)
6. De externe wereld informeren over het bestaan van het register nieuwe stijl. Daarbij hoort een uitleg over de verschillende soorten veiligheidskundigen die op de markt opereren en de daarbij behorende verwachtingspatronen/kwaliteitskenmerken.

Bijlage 1: Verankerde beoordelingsschalen per competentie

Competentie	Verankerde Beoordelingschaal	Score
Onafhankelijk optreden	Neemt ongevraagd standpunt/visie in en brengt deze naar voren	5
	Neemt desgevraagd standpunt/visie in en brengt deze naar voren	3
	Neemt desgevraagd geen duidelijk standpunt/visie in	1
	Houdt vast aan een standpunt/visie tegen een meerderheid of autoriteit in	5
	Houdt vast aan een standpunt/visie bij gelijkwaardig tegenspel	3
	Laat standpunt/visie los tegen eigen verantwoordelijkheid in	1
	Betrekt ook morele en emotionele overwegingen bij bepalen standpunten	5
	Stelt vakmatige overwegingen centraal bij bepalen standpunten	3
	Bepaalt standpunt op basis van verwachtingen van anderen	1
	Schat in op welk moment het belangrijk is vasthoudend te zijn (picks his battles)	5
	Ziet wanneer het belangrijk is een belang onder de aandacht te brengen	3
	Brengt belangrijke zaken niet onder de aandacht	1
Omgevingsbewust afwegen	Combineert proactief meerdere invalshoeken (vakmatig, planmatig, relationeel, financieel, publicitair, politiek, etc.)	5
	Betrekt invalshoeken met een directe relatie met het vraagstuk	3
	Beperkt zich tot het concrete vraagstuk	1
	Integreert nieuwe informatie proactief in het eigen oordeel	5
	Past oordeel aan bij nieuwe informatie	3
	Integreert relevante informatie niet in eerste eigen denklijn	1
	Is alert op de context waarbinnen een vraagstuk speelt	5
	Staat open voor de context waarbinnen een vraagstuk speelt	3
	Heeft geen oog voor context waarbinnen vraagstuk speelt	1
	Voorziet effecten van keuzes op langere termijn	5
	Schat effecten van keuzes overeenkomstig de werkelijkheid in	3
	Heeft geen oog voor effecten van keuzes	1
Kritisch analyseren	Gaat uit zichzelf op zoek naar informatie; gebruikt meerdere bronnen	5
	Onderzoekt de aangeboden informatie	3
	Beperkt zich tot een enkele bron	1
	Verwerkt snel grote hoeveelheden informatie	5
	Verwerkt informatie in een redelijk tempo	3
	Heeft moeite om alle informatie te verwerken	1
	Vat in eigen woorden de kern van de verschillende informatiestromen samen	5
	Brengt orde en structuur aan in informatie	3
	Presenteert informatie zonder structuur aan te brengen	1
	Legt minder zichtbare verbanden en ziet overstijgende thema's	5
	Legt logische verbanden en groepeerde onderwerpen	3
	Ziet losse elementen, mist belangrijke verbanden	1
	Stelt kritische vragen over de waarde van informatie	5
	Toetst informatie kritisch als daarom gevraagd wordt	3
	Neemt informatie voor gegeven aan	1

Sensitief handelen	Merkt (on)uitgesproken signalen op en adresseert deze	5
	Staat open voor geëxpliciteerde signalen en past gedrag daarop aan	3
	Gaat voorbij aan signalen	1
	Heeft oog voor de belangen en emoties van anderen	5
	Staat open voor de belangen en emoties van anderen	3
	Gaat voorbij aan belangen en emoties van anderen	1
	Doseert interventies doelbewust zodat het effect optimaal is	5
	Volgt logische stapsgewijze weg bij interventies	3
	Redeneert vanuit zichzelf bij het doen van interventies	1
Rolzuiver optreden	Reflecteert actief op eigen rol, positie, deskundigheid en beschikbaarheid en handelt hier naar	5
	Reflecteert op eigen rol, positie, deskundigheid en beschikbaarheid als daarop bevraagd wordt en trekt daar consequenties uit	3
	Gaat voorbij aan rol, positie, deskundigheid en beschikbaarheid bij orderacceptatie	1
	Kaart onwenselijke rolvermenging en conflicterende belangen actief aan	5
	Geeft gevraagd zijn mening over rolvermenging en conflicterende belangen	3
	Ziet geen probleem in rolvermenging en conflicterende belangen	1
Overtuigend adviseren/optreden	Heeft meerdere beïnvloedingsstijlen in huis en zet deze actief in	5
	Schakelt tussen meest voorkomende beïnvloedingsstijlen	3
	Steunt op eenzelfde beïnvloedingsstijl ook als een andere stijl gevraagd wordt	1
	Brengt actief relevante kennis en inzichten in die de oordeelsvorming verder brengt	5
	Brengt desgevraagd relevante kennis in	3
	Brengt informatie in die later onjuist blijkt	1
	Brengt kennis en inzichten op een aansprekende manier voor het voetlicht	5
	Brengt helder en correct zijn mening onder woorden	3
	Heeft moeite om zijn inbreng in een gesprek goed onder woorden te brengen	1
	Brengt eigen gedrevenheid op anderen over	5
	Laat eigen gedrevenheid zien	3
	Toont weinig gedrevenheid	1
	Boodschap en eigen gedrag zijn zichtbaar consistent	5
	Eigen gedrag en boodschap zitten elkaar niet in de weg	3
	Eigen gedrag ondermijnt de geloofwaardigheid van de boodschap	1
	Wekt direct een positieve indruk op basis van eerste presentatie	5
	Wekt neutrale of onopvallende indruk	3
	Roept drempels op bij de eerste presentatie	1
Toegewijd zijn	Trekt verantwoordelijkheid voor het thema veiligheid in brede zin naar zich toe	5
	Neemt verantwoordelijkheden serieus	3
	Legt verantwoordelijkheid voor veiligheid buiten zichzelf	1
	Ontplooit op eigen initiatief activiteiten om veiligheidskundig vakmanschap verder te ontwikkelen	5
	Volgt aangeboden professionaliseringsactiviteiten	3
	Stelt zich tevreden met huidig ontwikkelingsniveau	1
	Spreekt met passie over veiligheid en maakt het persoonlijk	5
	Spreekt met betrokkenheid over veiligheid	3
	Spreekt afstandelijk over veiligheid	1
	Zet zich uit eigen beweging extra in om doelen te bereiken	5
	Steekt energie in het werk	3
	Stelt voorwaarden aan de eigen inzet	1

