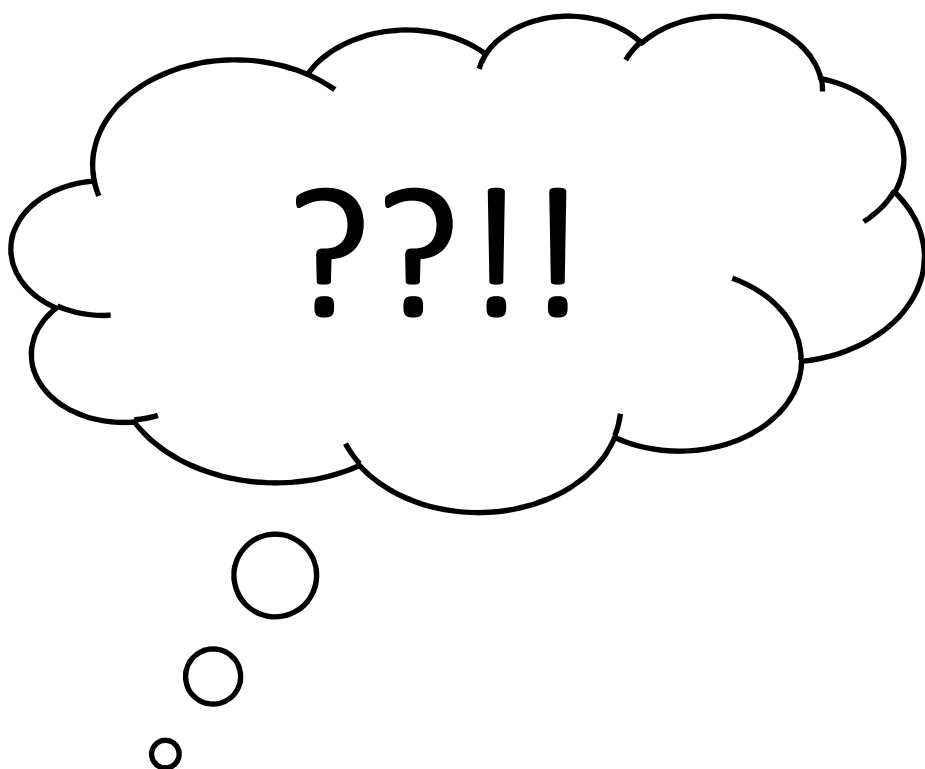


Programma van Eisen Aanbesteding Assessments

Opgesteld door: MvdV

Datum: 1 December 2021 Status: Definitief



1 Inhoud

Programma van Eisen	4
1 Algemene eisen	4
1.1 Algemene eisen en eisen aan de facturatie en prijsstelling	4
1.2 Eisen aan de personen welke de assessments uitvoeren.	5
2 Administratie en registratie assessments	5
2.1 Eisen aan de administratie en registratie.	5
2.2 Eisen aan de communicatie, informatie-uitwisseling en opslag	5
2.3 Eisen aan de uitnodigingen voor het assessment	6
2.4 Eisen aan de uitslag van het assessment	6
3 Niveau test	7
4 Eisen aan het aanname assessment functie Manschap	8
4.1 Eisen aan het proces voor een Manschap assessment.	8
4.2 Inhoud van online assessment Manschap	9
4.3 Eisen aan de uitslag van het assessment	9
5 Eisen aan het aanname assessment functie Brandweerdeiker	10
6 Eisen aan het aanname assessment functie Duikploegleider	12
7 Eisen aan het aanname assessment functie Bevelvoerder	13
8 Eisen aan het aanname assessment functie Officier van Dienst (OVD)	15
9 Eisen aan het aanname assessment functie Peletons Commandant-Logistiek (PC-LOG)	16
10 Eisen aan het assessment voor de Adviseur gevaarlijke stoffen (AGS)	17
11 Eisen aan het aanname assessment functie Hoofd Officier van Dienst / Leider COPI	18
12 Selectieassessment	19

13	Selecterend ontwikkelassessment	20
14	Ontwikkelassessment	21
15	Loopbaanassessment	22
16	Centralist meldkamer	23
16.1	Eisen aan het assessment voor de functie van Centralist meldkamer	23
16.2	Eisen aan de uitslag van het assessment voor de functie van Centralist meldkamer	23

Programma van Eisen

1 Algemene eisen

1.1 Algemene eisen en eisen aan de facturatie en prijsstelling

Nr	Facturatie en prijzen
1.1-1	De geoffreerde tarieven zijn netto prijzen in Euro's exclusief BTW
1.1-2	<p>Opdrachtnemer dient in het Prijzenblad van de Inschrijving de tarieven van de diverse soorten keuringen en testen gespecificeerd op te geven. De diverse soorten assessments keuringen zijn gespecificeerd in de verschillende hoofdstukken in dit document.</p> <p>In het vaste tarief per type keuring is minimaal meegenomen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inzet bedrijfspsycholoog en assistent(en);• Alle benodigde administratieve taken (onder andere uitnodigen van keurling);• Alle in dit PVE omschreven werkzaamheden;• alle voor de testen noodzakelijke instrumenten en apparatuur;• Mondelinge terugkoppeling van de assessment resultaten aan de kandidaat, inclusief advies naar aanleiding van de resultaten, direct na het assessment;• Maken en opsturen van de rapportage.
1.1-3	<p>De facturatie geschiedt maandelijks achteraf, digitaal naar facturen@vru.nl. Op de factuur moeten de volgende gegevens worden vermeld:</p> <ul style="list-style-type: none">• Factuuradres; Veiligheidsregio Utrecht Afdeling Financiële Administratie Postbus 3154 3502 GD Utrecht• Specificatie (per uitgevoerde activiteit met datumvermelding) van uitgevoerde werkzaamheden;• Naam/namen van gekeurde kandidaat(en);• Contractnummer;• Kostenplaats; ;• Factuurnummer;• Factuurdatum;• Debiteurennummer;• Inkoopordernummer.
1.1-4	Assessments kunnen tot vierentwintig (24) uur voor aanvang kosteloos telefonisch of per mail geannuleerd worden.
1.1-5	Opdrachtnemer werkt met een vast team van ondersteuners voor Aanbestedende Dienst en wijst een vaste beslissingsbevoegde contactpersoon (en een vaste vervanger) en een vaste accountmanager voor contractuele en administratieve zaken aan voor Aanbestedende Dienst.
1.1-6	Opdrachtnemer kan zonder meerprijs een aangepast assessmentprogramma aanbieden indien bij kandidaat sprake is van dyslexie. Dit na aangeven van opdrachtgever.
1.1-7	Opdrachtnemer dient zich bij de uitvoering van de opdracht te houden aan de maatregelen die worden gesteld in geval van pandemie of andere besmettelijke virussen / ziektes.
1.1-8	De inhoud van de assessments is gebaseerd op basis van de regeling personeel Veiligheidsregio; Deze regeling is te vinden op de website https://wetten.overheid.nl/BWBR0027840/2018-10-01#BijlageA Waar tegenstrijdigheden zich mochten voordoen prevaleert hetgeen in de wettekst is omschreven.

1.2 Eisen aan de personen welke de assessments uitvoeren.

NR:	Omschrijving
1.2-1	Opdrachtnemer dient aangesloten te zijn bij het Nederlands Instituut voor Psychologen.
1.2-2	De test en/of testmethode is door de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) van het NIP beoordeeld. De test en/of testmethode dient in deze beoordeling op elk criterium minimaal 'voldoende' te zijn.
1.2-3	Veiligheidsregio Utrecht werft mensen met de beste capaciteiten en laat zich niet leiden door culturele achtergrond, fysieke of mentale beperking, genderidentiteit, geloofsovertuiging, geaardheid of leeftijd. Veiligheidsregio Utrecht is op zoek naar mensen met talent. De testmethode en de intentie van de opdrachtnemer is er op gericht om een bijdrage te leveren aan deze doelstelling.

2 Administratie en registratie assessments

2.1 Eisen aan de administratie en registratie.

NR.	Omschrijving
2.1-1	Opdrachtnemer dient op werkdagen tussen 8.00 en 17.00 uur per telefoon en e-mail bereikbaar te zijn voor administratieve en planning-technische zaken.
2.1-2	Opdrachtnemer informeert de Aanbestedende Dienst onmiddellijk over uitval van de bedrijfspsycholoog en draagt zorg voor tijdsgevoelige vervanging door de vaste vervanger.
2.1-3	De Opdrachtnemer voert assessments uit op de volgende dagdelen: Op werkdagen: tussen 8.00 en 22.00 uur; Op zaterdag: tussen 8.00 en 17.00 uur;

2.2 Eisen aan de communicatie, informatie-uitwisseling en opslag

NR	Omschrijving
2.2-1	Opdrachtnemer richt zich per omgaande (uiterlijk binnen vierentwintig (24) uur, mondeling en schriftelijk per brief en per e-mail) tot de Aanbestedende Dienst (contactpersoon) indien zich het volgende voordoet: <ul style="list-style-type: none"> • Intrekking / opschorten lidmaatschap NIP door het NIP • Opzegging lidmaatschap NIP door opdrachtnemer.
2.2-2	Opdrachtnemer rapporteert per kwartaal (uiterlijk binnen twee (2) weken na afloop van het betreffende kwartaal) aan Aanbestedende Dienst over alle assessments en voert hierover minimaal 2x per jaar kosteloos overleg. In de rapportage dient opgenomen te worden: <ul style="list-style-type: none"> • Aantal assessments. • Resultaten van de assessments. • Trends in de adviezen. Verder dient Opdrachtnemer in de rapportage proactief verbeterpunten aan te dragen.
2.2-3	Tussen Opdrachtnemer en Opdrachtgever wordt een Verwerkersovereenkomst gesloten.
2.2-4	Indien de kwalificatiedossier(s) van één van de functies wordt aangepast en dit gevolgen heeft voor de inhoud van de uitgevraagde assessments zal Opdrachtgever de Opdrachtnemer hierover informeren. Opdrachtnemer pas vervolgens de testen van het betreffende assessment kosteloos aan op de nieuwe omschrijving in het betreffende kwalificatiedossier.

2.3 Eisen aan de uitnodigingen voor het assessment

NR	Omschrijving
2.4-1	De kandidaten worden door de Opdrachtgever aangemeld bij Opdrachtnemer. Na aanmelding ontvangt kandidaat een mail met de uitnodiging voor het maken van een afspraak voor het maken van het assessment.
2.4-2	<p>In de uitnodigingsmail staat duidelijk vermeld:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dat de kandidaat door de VRU is aangemeld voor het assessment, inclusief naam contactpersoon bij de VRU;• Het doel van het betreffende assessment;• De onderdelen waaruit het assessment bestaat;• Het verwachte tijdsbeslag van de assessments;• Hoe de kandidaat zich moet voorbereiden op het assessment;• Waar en wanneer het assessment plaatsvindt;• De overige relevante informatie. <p>De uitnodiging wordt zowel per post als per mail aan betreffende kandidaat verzonden</p>
2.4-3	Indien de kandidaat voorafgaand aan het fysieke assessment een of meerdere assessments online moet uitvoeren staan de links naar deze assessments in de uitnodiging.

2.4 Eisen aan de uitslag van het assessment

NR	Omschrijving
2.4-1	Na afronding van het assessment ontvangt de kandidaat binnen één (1) week de rapportage van het betreffende assessment in hard-copy en in de mail.
2.4-2	De Opdrachtnemer geeft direct na het assessment in een gesprek terugkoppeling van de assessmentresultaten aan de kandidaat, geeft een toelichting op de behaalde scores en beantwoordt vragen van de kandidaat.
2.4-3	Opdrachtnemer stuurt na goedkeur van de kandidaat de uitslag en het advies n.a.v. het assessment per e-mail binnen drie (3) werkdagen naar de kandidaat en zijn/haar leidinggevende.
2.4-4	<p>Deze uitslag bevat minimaal:</p> <ul style="list-style-type: none">• De score per competentie per kerntaak;• Een toelichting op de score;• Per score een toelichting op reële ontwikkelbaarheid van het betreffende competentie;• Een advies voor de kandidaat;• Een advies voor de opdrachtgever;

3 Niveau test

Voor de opleidingen bij de brandweer is per opleiding een vereist minimum werk en denkniveau bepaald. Om te kunnen vaststellen of kandidaten die niet over een diploma beschikken wél over het vereiste minimale werk en denkniveau beschikken, wil opdrachtgever de mogelijkheid hebben deze kandidaten hierop te laten testen. De opdrachtnemer moet ten minste onderstaande testen aanbieden waaruit blijkt over welk werk- en denk niveau de kandidaat beschikt.

NR	Omschrijving
3.1-1	Capaciteitentest o.a. voor functie Manschap. Deze test moet duidelijkheid geven of de kandidaat: <ul style="list-style-type: none">• Beschikt over minimaal aantoonbaar VMBO werk- en denkniveau
3.1-2	Capaciteitentest o.a. voor functie Bevelvoerder/ DPL Deze test moet duidelijkheid geven of de kandidaat: <ul style="list-style-type: none">• Beschikt over minimaal aantoonbaar MBO3 werk- en denkniveau
3.1-3	Capaciteitentest o.a. voor functie Centralist Deze test moet duidelijkheid geven of de kandidaat: <ul style="list-style-type: none">• Beschikt over minimaal aantoonbaar MBO4 werk- en denkniveau
3.1-4	Capaciteitentest o.a. voor functie (hoofd) Officier van Dienst/ PC-Log Deze test moet duidelijkheid geven of de kandidaat: <ul style="list-style-type: none">• Beschikt over minimaal aantoonbaar HBO werk- en denkniveau

4 Eisen aan het aanname assessment functie Manschap

Alle nieuwe manschappen bij de VRU moeten een assessment maken als onderdeel van de sollicitatie/aanname procedure. De nieuwe kandidaten doen dit online assessment op één van de posten van de VRU. Een medewerker van de VRU verzorgt de uitnodigingen en praktische ondersteuning van het assessment. Nadat het assessment is afgerond kan de VRU medewerker, na toestemming van kandidaat, de resultaten uit het online portal van de opdrachtnemer inzien. Na toestemming van de kandidaat wordt het resultaat van het assessment uitgeprint en door de VRU medewerker met de kandidaat besproken.

4.1 Eisen aan het proces voor een Manschap assessment.

NR	Omschrijving
4.1-1	Op het assessment Manschap zijn alle in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing, met uitzondering van de punten beschreven onder: H 2.3 H 2.4
4.1-2	Opdrachtgever kan kandidaten online aanmelden in een portal van opdrachtnemer. Vanuit dit portal wordt het assessment beschikbaar gesteld. Het portal is zo ingericht dat het in het PVE opgenomen eisen gerealiseerd zijn. In punt H van het door u aangeboden plan van aanpak (zie de gunningcriteria) geeft u een omschrijving van het door u voorgestelde portal waaruit blijkt dat dat het proces vanaf aanmelding tot het uitschrijven van de kandidaat geborgd is.
4.1-3	Alle nieuwe manschappen bij de VRU moeten een online assessment maken als onderdeel van de sollicitatie/aanname procedure. De nieuwe kandidaten doen dit online assessment op één van de posten van de VRU. De VRU draagt daarbij zorg voor de juiste ICT apparatuur en een geschikte testomgeving. Bij opdrachtnemer zijn in een portal de online assessments manschap te reserveren. Een door opdrachtnemer geautoriseerde VRU medewerker kan in dit portal nieuwe kandidaten aanmelden. Vanuit dit portal worden de kandidaten ook uitgenodigd via een email met daarin een link naar het betreffende assessment. Een medewerker van de VRU verzorgt de uitnodigingen en de praktische ondersteuning van het assessment. Nadat het assessment is afgerond kan de VRU medewerker, na toestemming van de kandidaat (online, de toestemming dient te worden geregistreerd) de resultaten uit het online portal van de opdrachtnemer inzien. Na toestemming van de kandidaat wordt het resultaat van het assessment uitgeprint en door de VRU medewerker met de kandidaat besproken. Opdrachtnemer stelt een web-based portal ter beschikking welke de omschreven werkwijze kan faciliteren.
4.1-4	Opdrachtnemer dient te voorzien in één online "oefen assessment". De link naar dit assessment wordt gedeeld met de contactpersoon van de VRU, die het vervolgens doorstuurt naar de kandidaten. Dit oefenassessment is door meerdere personen gelijktijdig te maken. Het oefenassessment geeft de kandidaat een duidelijk beeld m.b.t. tot de verwachte vragen.
4.1-5	Opdrachtgever maakt afspraak met betrokken kandidaat, Opdrachtnemer draagt zorg voor een "informatiefolder" over het assessment. In de folder staat duidelijk aangegeven en uitgelegd hoe de kandidaat het assessment moet maken.
4.1-6	Via het door Opdrachtnemer aangeboden systeem is het voor de VRU mogelijk om meerdere (minimaal 10) online manschap assessments gelijktijdig af te nemen.
4.1-7	Jaarlijks (op verzoek van de VRU) verzorgt opdrachtnemer een training voor het VRU personeel welke de begeleiding van de manschap assessments uitvoert. In deze training komen ten minste de volgende onderwerpen aan bod: <ul style="list-style-type: none"> • De werking van het portal; • Problemen bij reserveringen / afnemen online assessments; • Verdieping van de assessment opzet en onderdelen; • Bespreken van de uitslag van het assessment van een kandidaat met verschillende testresultaten: (positief / ontwikkelpunt enz). <p>In uw plan van aanpak (als één van de gunningscriteria) geeft u aan hoe deze trainingen vormgeeft.</p>

4.2 Inhoud van online assessment Manschap

NR	Omschrijving																																																																																			
4.2-1	De inhoud van het assessment voor Manschap is gebaseerd op: Kwalificatiedossier Manschap Versie: 0.8, 16 juni 2017 PVE Bijlage 1																																																																																			
4.2-2	<p>Het assessment voor manschappen is ingericht op de competenties zoals benoemd in onderstaande competentiematrix</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="12">C1. Competentiematrix</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Kerntaken</th> <th colspan="11">Competenties</th> </tr> <tr> <th>Accuraat</th> <th>Stressbestendig</th> <th>Samenwerken</th> <th>Probleem oplossen</th> <th>Innoveren / creativiteit</th> <th>Arbeidsveiligheid</th> <th>Daadkracht</th> <th>Flexibel</th> <th>Mondeling communiceren</th> <th>Leren en reflecteren</th> <th>Integriteit*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>uitrukken</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>verkennen</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>bestrijden</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>herstellen</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td>x</td> </tr> </tbody> </table>	C1. Competentiematrix												Kerntaken	Competenties											Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Probleem oplossen	Innoveren / creativiteit	Arbeidsveiligheid	Daadkracht	Flexibel	Mondeling communiceren	Leren en reflecteren	Integriteit*	uitrukken	1	1	1			1	1		1		x	verkennen	1	1	1	1	1	1	1		1		x	bestrijden	1	1	1	1	1	1	1	1	1		x	herstellen	1	1	1			1			1	1	x
C1. Competentiematrix																																																																																				
Kerntaken	Competenties																																																																																			
	Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Probleem oplossen	Innoveren / creativiteit	Arbeidsveiligheid	Daadkracht	Flexibel	Mondeling communiceren	Leren en reflecteren	Integriteit*																																																																									
uitrukken	1	1	1			1	1		1		x																																																																									
verkennen	1	1	1	1	1	1	1		1		x																																																																									
bestrijden	1	1	1	1	1	1	1	1	1		x																																																																									
herstellen	1	1	1			1			1	1	x																																																																									
4.2-3	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in Kwalificatiedossier Manschap Versie:0.8, 16 juni 2017 PVE Bijlage 1																																																																																			
4.2-4	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven in het Kwalificatiedossier Manschap Versie:0.8, 16 juni 2017 PVE Bijlage 1																																																																																			

4.3 Eisen aan de uitslag van het assessment

NR	Omschrijving
4.3-1	Na afronding van het assessment kan de begeleider vanuit de VRU de rapportage (na toestemming) van betreffende kandidaat inzien, en uitprinten via het portal van opdrachtnemer.
4.3-2	<p>Deze uitslag bevat minimaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De score per competentie per kerntaak; • Een toelichting op de score; • Per score een toelichting op reële ontwikkelbaarheid van het betreffende competentie; • Een advies voor de kandidaat; • Een advies voor de opdrachtgever;
4.3-3	De kandidaat ontvangt na afloop van het assessment de rapportage van de opdrachtnemer als PDF in zijn mail.

5 Eisen aan het aanname assessment functie Brandweerder

Alle nieuwe brandweerduikers bij de VRU moeten een assessment maken als onderdeel van de sollicitatie/aanname procedure. De competenties waarover de Brandweerder moet beschikken zijn anders dan de benodigde competenties voor de functie van Manschap. Met het "aanname assessment Brandweerder" wil de VRU inzicht krijgen of kandidaat over de vereiste competenties beschikt, dan wel wat de ontwikkelbaarheid daarvan is.

NR	Omschrijving																																									
5.1-1	Op het aanname assessment voor Brandweerder zijn de in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing.																																									
5.1-2	De inhoud van het assessment voor Brandweerder is gebaseerd op: PVE Bijlage 2 IFV Kwalificatiedossier Brandweerder Versie: 0.4: 28 januari 2019.																																									
5.1-3	<p>Het assessment voor Brandweerder is ingericht op de competenties zoals benoemd in onderstaande competentiematrix.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">C1. Competentiematrix Brandweerder</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Kerntaken</th> <th colspan="5">Competenties</th> </tr> <tr> <th>Stressbestendigheid</th> <th>Flexibiliteit</th> <th>Resultaatgerichtheid</th> <th>Zelfstandigheid</th> <th>Nauwkeurigheid</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Uitrukken naar het incident</td> <td>C</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>Verkennen van het incident</td> <td>C</td> <td></td> <td>D</td> <td></td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>Bestrijden van het incident</td> <td>C</td> <td>D</td> <td>D</td> <td>D</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>Herstellen na het incident</td> <td></td> <td>D</td> <td>D</td> <td></td> <td>D</td> </tr> </tbody> </table>	C1. Competentiematrix Brandweerder						Kerntaken	Competenties					Stressbestendigheid	Flexibiliteit	Resultaatgerichtheid	Zelfstandigheid	Nauwkeurigheid	Uitrukken naar het incident	C				D	Verkennen van het incident	C		D		D	Bestrijden van het incident	C	D	D	D	D	Herstellen na het incident		D	D		D
C1. Competentiematrix Brandweerder																																										
Kerntaken	Competenties																																									
	Stressbestendigheid	Flexibiliteit	Resultaatgerichtheid	Zelfstandigheid	Nauwkeurigheid																																					
Uitrukken naar het incident	C				D																																					
Verkennen van het incident	C		D		D																																					
Bestrijden van het incident	C	D	D	D	D																																					
Herstellen na het incident		D	D		D																																					
5.1-4	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in PVE Bijlage 2 IFV Kwalificatiedossier Brandweerder Versie: 0.4: 28 januari 2019.																																									
5.1-5	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven PVE Bijlage 2 IFV Kwalificatiedossier Brandweerder Versie: 0.4: 28 januari 2019.																																									

6 Eisen aan het aanname assessment functie Duikploegleider

Alle nieuwe Duikploegleiders bij de VRU moeten een assessment maken als onderdeel van de sollicitatie/aanname procedure. De competenties waarover de Brandweerder moet beschikken zijn anders dan de benodigde competenties voor de functie van Manschap of Brandweerder. Met het "aanname assessment Duikploegleider" wil de VRU inzicht krijgen of kandidaat over de vereiste competenties beschikt, dan wel wat de ontwikkelbaarheid daarvan is.

NR	Omschrijving																																															
6.1-1	Op het aanname assessment voor Duikploegleider zijn de in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing.																																															
6.1-2	De inhoud van het assessment voor Duikploegleider is gebaseerd op: PVE Bijlage 4 Kwalificatiedossier IFV duikploegleider versie 0.4																																															
6.1-3	<p>Het assessment voor Duikploegleider is ingericht op de competenties zoals benoemd in onderstaande competentiematrix</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">C1. Competentiematrix DPL</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Kerntaken</th> <th colspan="5">Competenties</th> </tr> <tr> <th>Leidinggeven</th> <th>Analytisch vermogen</th> <th>Besluitvaardigheid</th> <th>Stressbestendigheid</th> <th>Verantwoordelijkheid</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Uitrukken naar het incident</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>D</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>Verkennen van het incident</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>D</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>Bestrijden van het incident</td> <td>C</td> <td></td> <td>D</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>Herstellen na het incident</td> <td>C</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>Leidinggeven aan oefeningen</td> <td>C</td> <td>C</td> <td>D</td> <td></td> <td>D</td> </tr> </tbody> </table>	C1. Competentiematrix DPL						Kerntaken	Competenties					Leidinggeven	Analytisch vermogen	Besluitvaardigheid	Stressbestendigheid	Verantwoordelijkheid	Uitrukken naar het incident	C	C	D	C	D	Verkennen van het incident	C	C	D	C	D	Bestrijden van het incident	C		D	C	D	Herstellen na het incident	C				D	Leidinggeven aan oefeningen	C	C	D		D
C1. Competentiematrix DPL																																																
Kerntaken	Competenties																																															
	Leidinggeven	Analytisch vermogen	Besluitvaardigheid	Stressbestendigheid	Verantwoordelijkheid																																											
Uitrukken naar het incident	C	C	D	C	D																																											
Verkennen van het incident	C	C	D	C	D																																											
Bestrijden van het incident	C		D	C	D																																											
Herstellen na het incident	C				D																																											
Leidinggeven aan oefeningen	C	C	D		D																																											
6.1-4	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in het kwalificatiedossier : PVE Bijlage 4 Kwalificatiedossier IFV duikploegleider versie 0.4.																																															
6.1-5	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven in PVE Bijlage 4 Kwalificatiedossier IFV duikploegleider versie 0.4.																																															

7 Eisen aan het aanname assessment functie Bevelvoerder

Alle nieuwe Bevelvoerders bij de VRU moeten een assessment maken als onderdeel van de sollicitatie/aanname procedure. De competenties waarover de Bevelvoerder moet beschikken zijn anders dan de benodigde competenties voor de functie van Manschap, Brandweerderduiker of duikploegleider. Met het "aanname assessment Bevelvoerder" wil de VRU inzicht krijgen of kandidaat over de vereiste competenties beschikt, dan wel wat de ontwikkelbaarheid daarvan is.

NR	Omschrijving																																																																												
7.1-1	Op het aanname assessment voor Bevelvoerder zijn de in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing.																																																																												
7.1-2	De inhoud van het assessment voor Bevelvoerder is gebaseerd op: Kwalificatiedossier Bevelvoerder Versie: 0.8: 3 april 2017 PVE Bijlage 4																																																																												
7.1-3	<p>Het assessment voor Bevelvoerder is ingericht op de competenties zoals benoemd in onderstaande competentiematrix</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="11">C1. Competentiematrix</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Kerntaken</th> <th colspan="10">Competenties</th> </tr> <tr> <th>Accuraat</th> <th>Stressbestendig</th> <th>Samenwerken</th> <th>Probleem oplossen</th> <th>Leiderschap</th> <th>Analyseren</th> <th>Daadkracht</th> <th>Innoveren en creativiteit</th> <th>Communicatief</th> <th>Leren en reflecteren</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>uitrukken</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>verkennen</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>bestrijden</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>herstellen</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	C1. Competentiematrix											Kerntaken	Competenties										Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Probleem oplossen	Leiderschap	Analyseren	Daadkracht	Innoveren en creativiteit	Communicatief	Leren en reflecteren	uitrukken	1	1	1			1	1		1		verkennen	1	1	1	1	1	1	1	2	1		bestrijden	1	1	1	1	1	1	2	2	2		herstellen	1	1	1		1	1			2	1
C1. Competentiematrix																																																																													
Kerntaken	Competenties																																																																												
	Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Probleem oplossen	Leiderschap	Analyseren	Daadkracht	Innoveren en creativiteit	Communicatief	Leren en reflecteren																																																																			
uitrukken	1	1	1			1	1		1																																																																				
verkennen	1	1	1	1	1	1	1	2	1																																																																				
bestrijden	1	1	1	1	1	1	2	2	2																																																																				
herstellen	1	1	1		1	1			2	1																																																																			
7.1-4	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in Kwalificatiedossier Bevelvoerder Versie: 0.8: 3 april 2017 PVE Bijlage 4.																																																																												
7.1-5	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven in Kwalificatiedossier Bevelvoerder Versie: 0.8: 3 april 2017 PVE Bijlage 4.																																																																												

8 Eisen aan het aanname assessment functie Officier van Dienst (OVD)

Alle nieuwe OVD's bij de VRU moeten een assessment maken als onderdeel van de sollicitatie/aanname procedure. Met het "aanname assessment Officier van dienst" wil de VRU inzicht krijgen of kandidaat over de vereiste competenties beschikt, dan wel wat de ontwikkelbaarheid daarvan is.

NR	Omschrijving																																																																												
8.1-1	Op het aanname assessment voor OVD zijn de in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing.																																																																												
8.1-2	De inhoud van het assessment voor Officier van Dienst is gebaseerd op: <ul style="list-style-type: none"> • Kwalificatiedossier Officier van Dienst Werkzaam bij de Brandweer Versie: 2.1, 16 juni 2017 (PVE Bijlage 5) • Regeling alarmering bereikbaarheid en beschikbaarheid van de VRU, (zoals omschreven in PVE Bijlage 2 bij Regeling ABB) - Taakbeschrijvingen piketten V.2020-0310 (PVE Bijlage 8) 																																																																												
8.1-3	<p>Het assessment voor Officier van Dienst is ingericht op de competenties zoals benoemd in onderstaande competentiematrix</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="11">C1. Competentiematrix</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Kerntaken</th> <th colspan="10">Competenties</th> </tr> <tr> <th>Accuraat</th> <th>Stressbestendig</th> <th>Samenwerken</th> <th>Analyseren</th> <th>Plannen, organiseren en coördineren</th> <th>Maatschappelijk georiënteerd</th> <th>Communiceren</th> <th>Daadkracht</th> <th>Inleven</th> <th>Leren en Reflecteren</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Initiëren en coördineren van multidisciplinaire samenwerking</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Deelnemen aan het CoPI</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Deelnemen aan het actiecentrum</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	C1. Competentiematrix											Kerntaken	Competenties										Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Maatschappelijk georiënteerd	Communiceren	Daadkracht	Inleven	Leren en Reflecteren	Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	Initiëren en coördineren van multidisciplinaire samenwerking	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	Deelnemen aan het CoPI	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	Deelnemen aan het actiecentrum	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2
C1. Competentiematrix																																																																													
Kerntaken	Competenties																																																																												
	Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Maatschappelijk georiënteerd	Communiceren	Daadkracht	Inleven	Leren en Reflecteren																																																																			
Leidinggeven aan brandweereenheden bij de bestrijding van het incident	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2																																																																			
Initiëren en coördineren van multidisciplinaire samenwerking	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2																																																																			
Deelnemen aan het CoPI	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2																																																																			
Deelnemen aan het actiecentrum	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2																																																																			
8.1-4	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in het kwalificatiedossier Officier van Dienst Werkzaam bij de Brandweer Versie: 2.1, 16 juni 2017 PVE Bijlage 5																																																																												
8.1-5	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven Kwalificatiedossier Officier van Dienst Werkzaam bij de Brandweer Versie: 2.1, 16 juni 2017 PVE Bijlage 5.																																																																												

9 Eisen aan het aanname assessment functie Peletons Commandant-Logistiek (PC-LOG)

Alle nieuwe PC-Logistiek functionarissen bij de VRU moeten een assessment maken als onderdeel van de sollicitatie/aanname procedure. Met het "aanname assessment Peletonscommandant Logistiek" wil de VRU inzicht krijgen of kandidaat over de vereiste competenties beschikt, dan wel wat de ontwikkelbaarheid daarvan is.

NR	Omschrijving																																																																												
9.1-1	Op het assessment voor de functie van PC-LOG zijn alle in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing.																																																																												
9.1-2	De inhoud van het assessment voor Pelotonscommandant Logistiek is gebaseerd op: <ul style="list-style-type: none"> • Branche Kwalificatiedossier PC-LOG Versie: 1.0, 4 januari 2018 (PVE Bijlage 6E) • Regeling alarmering bereikbaarheid en beschikbaarheid van de VRU, (zoals omschreven in PVE Bijlage 2 bij Regeling ABB) - Taakbeschrijvingen piketten V.2020-0310 (PVE Bijlage 8) 																																																																												
9.1-3	<p>Het assessment voor Pelotonscommandant is ingericht op de competenties zoals benoemd in onderstaande competentiematrix</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="11">C1. Competentiematrix</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">Kerntaken</th> <th colspan="10">Competenties</th> </tr> <tr> <th>Accuraat</th> <th>Stressbestendig</th> <th>Samenwerken</th> <th>Analyseren</th> <th>Plannen, organiseren en coördineren</th> <th>Maatschappelijk geïntendeerd</th> <th>Communiceren</th> <th>Daadkracht</th> <th>Inleven</th> <th>Leren en Reflecteren</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke uitrukwerkzaamheden</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke verkenningwerkzaamheden</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke inzetwerkzaamheden</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke nazorgwerkzaamheden</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	C1. Competentiematrix											Kerntaken	Competenties										Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Maatschappelijk geïntendeerd	Communiceren	Daadkracht	Inleven	Leren en Reflecteren	Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke uitrukwerkzaamheden	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke verkenningwerkzaamheden	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke inzetwerkzaamheden	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke nazorgwerkzaamheden	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
C1. Competentiematrix																																																																													
Kerntaken	Competenties																																																																												
	Accuraat	Stressbestendig	Samenwerken	Analyseren	Plannen, organiseren en coördineren	Maatschappelijk geïntendeerd	Communiceren	Daadkracht	Inleven	Leren en Reflecteren																																																																			
Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke uitrukwerkzaamheden	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2																																																																			
Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke verkenningwerkzaamheden	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																			
Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke inzetwerkzaamheden	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2																																																																			
Leidinggeven, coördineren en controleren van logistieke nazorgwerkzaamheden	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																			
9.1-4	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in het Branche Kwalificatiedossier PC-LOG Versie: 1.0, 4 januari 2018 (PVE Bijlage 8)																																																																												
9.1-5	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven in het Branche Kwalificatiedossier PC-LOG Versie: 1.0, 4 januari 2018 (PVE Bijlage 8)																																																																												

10 Eisen aan het assessment voor de Adviseur gevaarlijke stoffen (AGS)

Alle nieuwe AGS functionarissen bij de VRU moeten een assessment maken als onderdeel van de sollicitatie/aanname procedure. Met het "aanname assessment Adviseur gevaarlijke stoffen" wil de VRU inzicht krijgen of kandidaat over de vereiste competenties beschikt, dan wel wat de ontwikkelbaarheid daarvan is.

NR	Omschrijving
10.1-1	Op het assessment voor de functie van AGS zijn alle in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing.
10.1-2	De inhoud van het assessment voor AGS is gebaseerd op het: <ul style="list-style-type: none">• Kwalificatiedossier Adviseur Gevaarlijke Stoffen Versie: 1, 21 juni 2019 (PVE Bijlage 7)• De omschrijving van de AGS/MPL in de regeling alarmering bereikbaarheid en beschikbaarheid van de VRU, (zoals omschreven in PVE Bijlage 2 bij Regeling ABB) - Taakbeschrijvingen piketten V.2020-0310 (PVE Bijlage 8)
10.1-3	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de kerntaken, competenties en bijbehorende niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in: <ul style="list-style-type: none">• Kwalificatiedossier Adviseur Gevaarlijke Stoffen Versie: 1, 21 juni 2019 (PVE Bijlage 7)• De omschrijving van de AGS/MPL in de regeling alarmering bereikbaarheid en beschikbaarheid van de VRU, (zoals omschreven in PVE Bijlage 2 bij Regeling ABB) - Taakbeschrijvingen piketten V.2020-0310 (PVE Bijlage 8).
10.1-4	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven in: <ul style="list-style-type: none">• Kwalificatiedossier-Adviseur-gevaarlijke-stoffen (PVE Bijlage 7)• 200910-NVBR-Kwalificatieprofiel meetplanleider, vastgesteld door het project KBP d.d. maart 2005, aangepast oktober 2009 (PVE Bijlage 10)

11 Eisen aan het aanname assessment functie Hoofd Officier van Dienst / Leider COPI

De Hoofd Officier van Dienst (HOvD) binnen de VRU kan ingezet worden voor een aantal functies binnen de VRU. Het assessment dient inzicht te geven of kandidaat beschikt over de competenties voor deze functies.

NR	Omschrijving
11.1-1	Op het assessment voor de functie van HOvD zijn alle in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing.
11.1-2	De inhoud van het assessment voor HOVD is gebaseerd op het: <ul style="list-style-type: none"> • PVE Bijlage 9 Kwalificatiedossier Hoofd Officier van Dienst Werkzaam bij de Brandweer Versie 2.0 29 maart 2017; • PVE Bijlage 10 leider-commando-plaats-incident-kwalificatiedossier-poc-2009; • PVE Bijlage 12 200911-VNG-NVBR-NIFV-Nbbe-BZK-ProjectKBP-Kwalificatiedossier-commandant-van-dienst; • Omschrijving van de HOVD in de Regeling alarmering bereikbaarheid en beschikbaarheid van de VRU, (zoals omschreven in PVE Bijlage 2 bij Regeling ABB) - Taakbeschrijvingen piketten V.2020-0310 (PVE Bijlage 8).
11.1-3	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in onderstaande documenten: <ul style="list-style-type: none"> • PVE Bijlage 9 Kwalificatiedossier Hoofd Officier van Dienst Werkzaam bij de Brandweer Versie 2.0 29 maart 2017; • PVE Bijlage 10 leider-commando-plaats-incident-kwalificatiedossier-poc-2009; • PVE Bijlage 12 200911-VNG-NVBR-NIFV-Nbbe-BZK-ProjectKBP-Kwalificatiedossier-commandant-van-dienst; • Omschrijving van de HOVD in de Regeling alarmering bereikbaarheid en beschikbaarheid van de VRU, (zoals omschreven in PVE Bijlage 2 bij Regeling ABB) - Taakbeschrijvingen piketten V.2020-0310 (PVE Bijlage 8).
11.1-4	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven in onderstaande documenten: <ul style="list-style-type: none"> • PVE Bijlage 9 Kwalificatiedossier Hoofd Officier van Dienst Werkzaam bij de Brandweer Versie 2.0 29 maart 2017; • PVE Bijlage 10 leider-commando-plaats-incident-kwalificatiedossier-poc-2009; • PVE Bijlage 12 200911-VNG-NVBR-NIFV-Nbbe-BZK-ProjectKBP-Kwalificatiedossier-commandant-van-dienst; • Omschrijving van de HOVD in de Regeling alarmering bereikbaarheid en beschikbaarheid van de VRU, (zoals omschreven in PVE Bijlage 2 bij Regeling ABB) - Taakbeschrijvingen piketten V.2020-0310 (PVE Bijlage 8).

12 Selectieassessment

Het selectie assessment bedoeld om inzicht te krijgen of de kandidaat in de functie past. Bij het selectie assessment hoort ook een selectieadvies.

NR	Omschrijving
12.1-1	Op het selecterend ontwikkelassessment H1 en H2 omschreven eisen van toepassing, met uitzondering van de punten beschreven onder: H 2.3 H 2.4
12.1-2	De inhoud van het selectieassessment zal per functie verschillen. Opdrachtnemer past de gehanteerde test aan op basis van de door opdrachtgever aangegeven wensen.
12.1-3	Het selectie assessment is gericht op de competenties zoals benoemd in de specifieke aanvraag voor het selectie assessment. De Opdrachtgever geeft in het competentieprofiel voor die functie de uitgangspunten voor het assessment.
12.1-4	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is.
12.1-5	Een selectie assessment bestaat in elk geval uit de onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> • Test om te bepalen of kandidaat over het voor de functie gevraagde werk- en denkniveau beschikt. Test waarmee inzicht wordt verkregen in de persoonlijkheid en competenties van de kandidaat; • Test waarmee inzicht wordt verkregen in de drijfveren, werkstijlen en beïnvloedingsstijl van de kandidaat.
12.1-6	De tijdsduur van het selectieassessment is maximaal één dagdeel (vier uur)
12.1-7	Opdrachtnemer levert na afronding van het selectieassessment een uitgebreide rapportage op waarin duidelijk staat omschreven: <ul style="list-style-type: none"> • De mate waarin de kandidaat over het gewenste werk- en denkniveau en de gevraagde competenties beschikt; (Een omschrijving van de persoonlijkheid van de kandidaat; • Een omschrijving van de drijfveren, werkstijlen en beïnvloeding stijl van de kandidaat; • Inzicht in het vermogen om te gaan met veranderingen en het vermogen om zelf te veranderen; • Advies over de match tussen de kwaliteiten / eigenschappen van de kandidaat en de door opdrachtgever gestelde (competentie) eisen aan de functie.
12.1-8	De rapportage wordt zowel met de kandidaat als (na akkoord van kandidaat) met de opdrachtgever gedeeld (binnen 3 werkdagen nadat het assessment is afgenomen.

13 Selecterend ontwikkelassessment

Het selecterend ontwikkelassessment is net als het selectie assessment bedoeld om inzicht te krijgen of de kandidaat in de functie past. Bij het selecterend ontwikkelassessment hoort ook een selectieadvies, maar er dient dieper te worden ingegaan op de ontwikkelingsmogelijkheden van de kandidaat.

NR	Omschrijving
13.1-1	Op het selecterend ontwikkelassessment H1 en H2 omschreven eisen van toepassing, met uitzondering van de punten beschreven onder: H 2.3 H 2.4
13.1-2	De inhoud van het selecterend ontwikkelassessment zal per functie verschillen. Opdrachtnemer past de gehanteerde test aan op basis van de door opdrachtgever aangegeven wensen.
13.1-3	Het selecterend ontwikkelassessment is gericht op de competenties en wensen voor doorontwikkeling zoals benoemd in de specifieke aanvraag voor het selecterend ontwikkelassessment. De Opdrachtgever geeft in het competentieprofiel voor die functie de uitgangspunten aan uitgangspunt voor het assessment.
13.1-4	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is, en wat de mogelijkheden tot ontwikkeling zijn.
13.1-5	Een selecterend ontwikkelassessment bestaat in elk geval uit de onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> • Test om te bepalen of kandidaat over het werk- en denkniveau beschikt dat voor de betreffende functie gevraagd wordt; • Test waarmee inzicht wordt verkregen in de persoonlijkheid en competenties van de kandidaat; • Test waarmee inzicht wordt verkregen in de drijfveren, werkstijlen en beïnvloeding stijl van de kandidaat; • Test(en) waarmee inzicht wordt verkregen op de ontwikkelbaarheid van de kandidaat; • Assessmentopdrachten en simulaties; • Persoonlijk gesprek met NIP psycholoog.
13.1-6	De tijdsduur van het selecterend ontwikkelassessment is maximaal één dagdeel (vier uur)
13.1-7	Opdrachtnemer levert na afronding van het selecterend ontwikkelassessment een uitgebreide rapportage op waarin duidelijk staat omschreven: <ul style="list-style-type: none"> • De mate waarin de kandidaat over het gevraagde werk- en denkniveau en de functierelevante competenties beschikt; • Een omschrijving van de persoonlijkheid van de kandidaat; • Een omschrijving van de drijfveren, werkstijlen en beïnvloeding stijl van de kandidaat; • Inzicht in het vermogen om te gaan met veranderingen en het vermogen om zelf te veranderen; • Advies over de match tussen de kwaliteiten / eigenschappen van de kandidaat en de door opdrachtgever gestelde (competentie) eisen aan de functie; • Een ontwikkeladvies waarin omschreven staan hoe de kandidaat zich kan ontwikkelen tot het gewenste niveau.
13.1-7	De rapportage wordt zowel met de kandidaat als (na diens akkoord) met de opdrachtgever gedeeld binnen 3 werkdagen nadat het assessment is afgenomen).

14 Ontwikkelassessment

Een ontwikkelingsassessment dient om een advies te geven over hoe een werknemer zich verder kan ontwikkelen binnen een organisatie. Het totale pakket aan mogelijkheden en talenten van de kandidaat wordt beoordeeld en beschreven. Het moet de kandidaat en opdrachtgever duidelijk worden waarop iemand zich in zijn of haar huidige functie kan verbeteren.

NR	Omschrijving
14.1-1	Op het ontwikkelassessment H1 en H2 omschreven eisen van toepassing, met uitzondering van de punten beschreven onder: H 2.3 H 2.4
14.1-2	De inhoud van assessment zal per functie verschillen. Opdrachtnemer past de gehanteerde test aan op basis van de door opdrachtgever aangegeven wensen.
14.1-3	Bij het ontwikkel assessment wordt er breed gekeken naar de competenties en ontwikkelpunten van de kandidaat. Het totaalpakket aan mogelijkheden en talenten van de kandidaat wordt beoordeeld en beschreven. Het moet duidelijk worden waarop iemand zich in zijn of haar huidige functie kan verbeteren. Ook wordt getest op talenten van een kandidaat die in de huidige functie niet (zichtbaar) benut worden. Ook wordt gekeken naar de competenties en wensen voor doorontwikkeling zoals benoemd in de specifieke aanvraag voor het selecterend ontwikkel assessment. De Opdrachtgever geeft in een intake de uitgangspunten als uitgangspunt voor het assessment.
14-1-4	Een ontwikkelassessment bestaat in elk geval uit de onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> • Test om te bepalen of kandidaat over het werk- en denkniveau beschikt dat voor de betreffende functie gevraagd wordt; • Test waarmee inzicht wordt verkregen in de persoonlijkheid en competenties van de kandidaat; • Test waarmee inzicht wordt verkregen in de drijfveren, werkstijlen en beïnvloeding stijl van de kandidaat; • Test(en) waarmee inzicht wordt verkregen op de ontwikkelbaarheid van de kandidaat; • Assessmentopdrachten en simulaties; • Een persoonlijk gesprek met een NIP psycholoog.
14-1-5	De tijdsduur van het ontwikkel assessment is maximaal één werkdag (acht uur)
14-1-6	Opdrachtnemer levert na afronding van het ontwikkel assessment een uitgebreide rapportage op waarin duidelijk staat omschreven: <ul style="list-style-type: none"> • De mate waarin de kandidaat over het gevraagde werk- en denkniveau en de gevraagde competenties beschikt; • Een omschrijving van de persoonlijkheid van de kandidaat; • Een omschrijving van de drijfveren, werkstijlen en beïnvloeding stijl van de kandidaat; • Inzicht in het vermogen om te gaan met veranderingen en het vermogen om zelf te veranderen; • Advies over de match tussen de kwaliteiten / eigenschappen van de kandidaat en de door opdrachtgever gestelde (competentie) eisen aan de functie; • Inzicht in eigen talentontwikkeling & groei; • Een concreet en persoonlijk ontwikkelplan; • Verbeterd (zelf)inzicht voor kandidaten en opdrachtgevers; • Advies voor de ontwikkeling van de kandidaat en begeleiding door de organisatie. <p>In een gesprek met de kandidaat worden de bevindingen toegelicht en is er voor de kandidaat ruimte om vragen te stellen.</p>
14-1-7	De rapportage wordt zowel met de kandidaat als (na diens akkoord) met de opdrachtgever gedeeld binnen 3 werkdagen nadat het assessment is afgenomen).

15 Loopbaanassessment

Bij een loopbaanassessment wordt onderzocht wat je competenties, kwaliteiten en talenten zijn. Wat kun je nu al en wat niet, en wat kun je nog verder ontwikkelen? Ook wordt er gekeken naar je interesses en welke functies mogelijk bij je passen. Een loopbaanassessment is specifiek op je carrière en ontwikkelingsmogelijkheden gericht dan een assessment die je kunt krijgen tijdens een sollicitatieprocedure.

NR	Omschrijving
15-1-1	Op het loopbaan assessment H1 en H2 omschreven eisen van toepassing, met uitzondering van de punten beschreven onder: H 2.3 H 2.4
15-1-2	Het doel van het loopbaan assessment is het inzichtelijk maken van de kwaliteiten en talenten van een werknemer. In het assessment wordt tenminste onderzocht: <ul style="list-style-type: none"> • De sterke en zwakke punten en competenties van de kandidaat; • Waar de kandidaat nog aan werken kan en op welke manier; • Wat is het werk- en denkniveau van de kandidaat; • Welke talenten de kandidaat kan gebruiken in zijn loopbaan; • Wat de interesses, loopbaanwaarden en drijfveren zijn en welke functies zouden daar het beste bij passen; • Wat de werkstijlen zijn en de wijze waarop de kandidaat beïnvloeding uitoefent; • Wat is het vermogen om te gaan met veranderingen en het vermogen om zelf te veranderen van de kandidaat.
15-1-3	Opdrachtnemer levert na afronding van het loopbaan assessment een uitgebreide rapportage op waarin duidelijk staat omschreven: <ul style="list-style-type: none"> • Wat het werk- en denkniveau van de kandidaat is; • De sterke en zwakke punten waarover de kandidaat beschikt; • Een omschrijving van de persoonlijkheid van de kandidaat; • Een omschrijving van interesses, loopbaanwaarden en drijfveren • De werkstijlen en beïnvloedingsstijl van de kandidaat; • Inzicht in het vermogen om te gaan met veranderingen en het vermogen om zelf te veranderen; • Vertaling van de bevindingen naar competentieanalyse; • Mogelijke functies en werkomgevingen die aansluiten op het profiel van de kandidaat. <p>In een gesprek met de kandidaat worden de bevindingen toegelicht en is er voor de kandidaat ruimte om vragen te stellen.</p>
15-1-4	Het loopbaanassessment is er op gericht om zowel de opdrachtgever als de kandidaat een helder inzicht te geven in de kwaliteiten, voorkeuren en loopbaanmogelijkheden van de kandidaat.
15-1-5	De tijdsduur van het loopbaanassessment is maximaal één dagdeel (vier uur)
15-1-6	De rapportage wordt zowel met de kandidaat als (na diens akkoord) met de opdrachtgever gedeeld binnen 3 werkdagen nadat het assessment is afgenomen.

16 Centralist meldkamer

16.1 Eisen aan het assessment voor de functie van Centralist meldkamer

NR	Omschrijving
16.1-1	Op het aanname assessment voor Centralist meldkamer zijn de in H1 en H2 omschreven eisen van toepassing met uitzondering van: H 2.4
16.1-2	De inhoud van het assessment voor Centralist meldkamer is gebaseerd op: PVE Bijlage 11 IFV Kwalificatiedossier Centralist meldkamer Veiligheidsregio/brandweer Versie 1.0 Datum: 20 maart 2020
16.1-3	Het assessment voor Centralist meldkamer is ingericht op de competenties en taken zoals omschreven in pagina 8 t/m 11 van PVE Bijlage 11 IFV Kwalificatiedossier Centralist meldkamer Veiligheidsregio/brandweer Versie 1.0 Datum: 20 maart 2020
16.1-4	Per kerntaak wordt getoetst of de vereiste competentie op het vereiste niveau aanwezig is. Voor nadere uitwerking van de niveaus hanteert inschrijver de omschrijvingen in PVE Bijlage 11 IFV Kwalificatiedossier Centralist meldkamer Veiligheidsregio/brandweer Versie 1.0 Datum: 20 maart 2020
16.1-5	De vragen in het assessment zijn direct te koppelen aan de uitwerking van de kerntaken zoals omschreven PVE Bijlage 11 IFV Kwalificatiedossier Centralist meldkamer Veiligheidsregio/brandweer Versie 1.0 Datum: 20 maart 2020

16.2 Eisen aan de uitslag van het assessment voor de functie van Centralist meldkamer

NR	Omschrijving
16.2-1	Na afronding van het assessment ontvangt de kandidaat de rapportage van het betreffende assessment in hard-copy en in de mail.
16.2-2	De Opdrachtnemer geeft in een gesprek terugkoppeling van de assessmentresultaten aan de kandidaat, geeft een toelichting op de behaalde scores en beantwoordt vragen van de kandidaat.
16.2-3	Opdrachtnemer stuurt na goedkeur van de kandidaat de uitslag en het advies n.a.v. het assessment per e-mail binnen drie (3) werkdagen naar de kandidaat en zijn/haar leidinggevende.
16.2-4	Deze uitslag bevat minimaal: <ul style="list-style-type: none">• De score per competentie per kerntaak;• Een toelichting op de score;• Per score een toelichting op reële ontwikkelbaarheid van het betreffende competentie;• Een advies voor de kandidaat;• Een advies voor de opdrachtgever, waarin ook de leerstijl van de kandidaat wordt betrokken.