



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Doelstelling, resultaat en toelichting testen

Bijlage 7

Digitale Psychologische testen en vragenlijsten

t.b.v. de Dienst Justitiële Inrichtingen

(aangepaste versie bij Nota van Inlichtingen 1; wijzigingen doorgevoerd n.a.v. Nota van inlichtingen 1 zijn geel gemarkeerd)

Kenmerk : 02-DJI-PSYCHTESTEN-23
Datum : 23 oktober 2023
Versienummer : v. NvI 1

De genoemde instrumenten dienen objectieve, valide (voor zover mogelijk), betrouwbare en gewogen instrumenten te zijn die een zo reëel mogelijke inschatting geven van de hieronder beschreven doelstellingen en resultaten. Eveneens zijn de tests bij voorkeur eveneens zoveel mogelijk cultuurarm.

Instrument	Doelstelling en resultaat	Toelichting
(Adaptieve) capaciteitentest	ACAP: algemene cognitieve capaciteiten. Leervermogen, werken denkniveau: verbaal, cijfermatig en figuraal inzicht. Capaciteitentest die zich aanpast aan het niveau van de kandidaat. Minder vragen zijn hierdoor nodig om het juiste niveau vast te stellen.	Verschillende normgroepen: VMBO-T, MBO 2, MBO 4, HBO, WO Duur test ACAP max. 40 min.
Checktest	Korte meting die kan worden uitgevoerd als kandidaten thuis hun capaciteitentest hebben gedaan, om de antwoordtendens te vergelijken.	Duur checktest max. 20 min.
Test voor kritisch denken	Het vermogen tot kritisch denken c.q. het vermogen om aan de hand van een stuk informatie goede beslissingen te nemen.	De test geeft een totaalscore op het kritisch denken, gemeten in diverse onderdelen zoals aannamen, deducties, interpretaties, evaluaties en conclusies.
(Adaptieve) persoonlijkheidstest met normatieve items gebaseerd op BIG5	Vragenlijst die de meest stabiele (Big Five) persoonlijkheidstrekken en daarnaast andere persoonlijkheidseigenschappen in kaart brengt.	Zelfbeoordelingsvragenlijst met vragen over persoonlijkheidskenmerken. De kandidaat maakt de keuze uit een vijftal antwoorden, waar de kandidaat op basis van een likert-schaal aangeeft in hoeverre hij/zij zich in de desbetreffende stelling herkent. Duur test: max. 40 min.
Persoonlijkheidstest met normatieve items gebaseerd op BIG6 of persoonlijkheidstest met normatieve items gebaseerd op HEXACO	Vragenlijst die de meest stabiele 6 persoonlijkheidstrekken en daarnaast andere persoonlijkheidsfacetten in kaart brengt.	Zelfbeoordelingsvragenlijst gebaseerd op de doorontwikkeling van het Big Five model naar het zes factoren (HEXACO) model. Door aanpassing van 2 schalen van de Big Five en toevoeging van een zesde dimensie, geeft deze vragenlijst een breder/vollediger beeld over iemands persoonlijkheid dan de Big Five vragenlijsten.
Adaptieve persoonlijkheidstest met normatieve items gebaseerd op WPV of gelijkwaardig	Vragenlijst die specifiek is ontwikkeld voor toepassing in HRM advies en selectievraagstukken. Adaptief zodat de antwoorden sneller tot een specifiek profiel leiden.	Een persoonlijkheidsvragenlijst waarin werkgerelateerde eigenschappen in kaart worden gebracht. Als goed beoordeeld door de COTAN. Duur test: max. 40 min.

Integriteitsvragenlijsten	Vragenlijsten die in kaart brengen in hoeverre iemand over moreel inzicht beschikt en integer handelt. dat passend is bij door DJI gestelde integriteitsrichtlijnen.	Vragenlijsten die door middel van dilemma's of situationele beoordeling een beeld geeft van diverse aspecten van (professionele) integriteit.
Eigen vragenlijsten	De mogelijkheid om eigen vragenlijsten digitaal aan te maken en via hetzelfde platform aan te bieden.	Denk aan bijvoorbeeld evaluatievragenlijsten, reflectieopdrachten, input vooraf aan een assessment, formats voor een matchingsprofiel of andersoortige vragenlijsten.
Gesurveilleerd testen	Door de inzet van gesurveilleerd testen kan een test terwijl hij door een kandidaat wordt gemaakt met behulp van software monitors op de desktop van de computer, zoals video en audio, worden gevolgd. Het doel is om vast te stellen dat de kandidaat de testen zelfstandig maakt. De opgenomen data kunnen met behulp van software worden beoordeeld. Er wordt een rapport opgeleverd die aangeeft of er risico's ten aanzien van het zelfstandig invullen van de test zijn geconstateerd.	Door gesurveilleerd testen in te zetten is het niet meer nodig om achteraf te controleren met een checktest (in het geval van een capaciteitenonderzoek).
Postbakken en managementsimulaties voor leidinggevenden en niet-leidinggevenden	Geautomatiseerde en reële (management)simulaties om vaardigheden te meten, zoals: organisatie- of bestuurs sensitiviteit, overzicht krijgen, informatieverwerking, plannen en organiseren, analyserend vermogen, onderzoek/controle, ingrijpen/aansturen en strategisch vermogen.	Bedoeld voor medewerkers met functies op HBO operationeel niveau, HBO tactisch niveau, WO tactisch niveau en WO strategisch niveau.
Adaptieve drijfverentest algemeen	Vragenlijst die in kaart brengt welke behoeftes aanzetten tot actie.	Gebaseerd op de theorie van McClelland. Geeft inzicht in intrinsieke behoeften, waar iemand energie van krijgt en wat iemand nodig heeft om in werk te kunnen floreren.
Drijfverentest leidinggevenden	Een vragenlijst die op basis van de resultaten een drijfverenprofiel samenstelt waaruit je kunt opmaken wat je als manager energie geeft en waar je energie op verliest.	Zie hierboven, deze vragenlijst is specifiek gericht op leidinggevenden.
Carrièrewaardentest	Vragenlijst die inzicht geeft in iemands drijfveren en motivatoren in het werk.	Mogelijkheid tot normatief en ipsatief gebruik.
Werksoorten/Holland profiel	Biedt overzicht in werksoorten waar iemand het meest/minst enthousiast over is.	Resultaten worden vertaald naar een Holland-profiel die personen in 6 verschillende typen verdeelt.
Werkwaarden/zingeving	Een vragenlijst die diep en breed inzicht geeft in de ervaren zingeving (waarden).	Voor reflectie en persoonlijke ontwikkeling.

Talenten en potentie	Geeft een korte compacte persoonlijkheidsanalyse	Geeft inzicht in specifieke talenten en ontwikkelpotentie gebaseerd op de persoonlijkheid.
Omgaan met veranderingen	Instrument dat meet of iemand bereid en in staat is om soepel mee te bewegen met veranderingen in de organisatie.	Onderzoekt alle aspecten welke nodig zijn om veranderingsgericht te werken.
360 graden feedback	Instrument waarmee individuen het beeld dat zij hebben over hun eigen functioneren kunnen vergelijken met hoe anderen hen zien opereren.	Instrument wordt door anderen ingevuld, mogelijk aangevuld met een eigen perceptie. Resultaten geven inzicht in hoe mensen door anderen worden ervaren (bijvoorbeeld op specifieke competenties, gedrag en vaardigheden).
Beroepen analyse vragenlijst	Vragenlijst die als hulpmiddel dient voor studie en beroepskeuze.	Op VMBO, MBO niveau en op HBO/WO niveau. Geeft inzicht in de voorkeur voor bepaalde beroepen op het gekozen niveau.
Interessevragenlijst	Vragenlijst die als hulpmiddel dient bij loopbaanvraagstukken.	Vragenlijst die inzicht geeft in interesses, kennis en vaardigheden.
Typologieenvragenlijst	Test die inzichtelijk maakt welke mensen binnen een groep of team elkaar aanvullen of juist tegenwerken.	Gebaseerd op bijvoorbeeld de theorie van Quinn en Belbin. Geeft helder inzicht in de kwaliteiten en valkuilen van een team, welke 'spelers' mogelijk nog missen en hoe optimaal met elkaar kan worden samengewerkt. Voor teamrollen en managementrollen.
Test om mentale veerkracht te meten	Vragenlijst die op basis van zelfrapportage de mentale veerkracht in kaart brengt.	Er wordt een inschatting gegeven van de invloed van stress of negatieve ervaringen, dus hoe veerkrachtig (agile) iemand is. Het gaat om een normatieve test.
Duurzame inzetbaarheid scan	Instrument dat geschikt is voor het signaleren van inzetbaarheidsvraagstukken bij medewerkers, om hier tijdig stappen in te kunnen ondernemen en aandacht aan te besteden.	Rapport moet ten minste aandacht schenken aan bevoegenheid, energiegevers en -nemers, persoonlijke flexibiliteit, werkvermogen en werk-privébalans.
Loopbaanscan	Instrument dat geschikt is om een totaalbeeld te krijgen van wie de medewerker is, wat hij kan en wat hij wil.	Het rapport moet tenminste aandacht schenken aan persoonlijkheid, drijfveren, beroeps-/werksoorten-interesses, competenties, talenten en potentie.

Skills paspoort	Instrument om medewerkers – met of zonder diploma's – te helpen eigen vaardigheden te ontdekken en benoemen, vast te leggen en te onderbouwen en een beeld te krijgen welke er verder ontwikkeld kunnen worden. Met als doel om het breder kijken naar andere functies makkelijker te maken, waarde op de arbeidsmarkt te bepalen en doorstroommogelijkheden inzichtelijk te maken.	Het paspoort schenkt tenminste aandacht aan kennis, scholing, werkervaring, skills en werkstijl.
Kleurenprofiel	Instrument om werk- en communicatiestijlen in beeld te brengen. Met enerzijds als doel deze te relateren aan passende rollen/beroepen en anderzijds om samenwerking binnen teams te bevorderen.	Compacte persoonlijkheidsvragenlijst. De belangrijkste kenmerken worden weergegeven als kleur. Geeft inzicht in voorkeursstijlen, hoe medewerker door anderen wordt ervaren en waar valkuilen liggen.
Arbeidsmarktkansen	Instrument waarmee de positie van de medewerker op de arbeidsmarkt (huidige en toekomstige) wordt berekend en welke kansen er zijn voor het vinden van (ander) werk.	Op basis van huidige opleiding(sniveau), ervaring, demografische gegevens maar ook wanneer de medewerker een specifieke opleiding besluit te volgen. Duiding van kansrijke regio's, alternatieve functies en beroepen. Duiding van kansbeïnvloeders. Duiding van kansen voor de komende 5 jaar.
Vacaturebank/ arbeidsmarktverkenner	Instrument waarmee de medewerker toegang heeft tot alle vacatures in Nederland.	Mogelijkheid om te kunnen zoeken o.b.v. zoekprofiel (eigenschappen, vaardigheden, drijfveren, opleiding/opleidingsniveau, regio, etc.). Inclusief informatie over beroepen en opleidingen. Ontdubbelde vacatures. Jobalerts kunnen aanmaken.