

Divisie Personeel & Organisatie Defensie
Dienstencentrum Personeelslogistiek

Assessmentcenter voor Commando Landstrijdkrachten

01 januari 2023

De heer / Mevrouw A.B. Achternaam

Inhoud

1. Inleiding

- 1.1 Onderzoeksopzet
- 1.2 Opbouw rapportage
- 1.3 Verantwoording

2. Resultaten

- 2.1 Capaciteitentests
- 2.2 Competentieprofiel

3. Sterke punten en ontwikkelpunten

4. Conclusie

Bijlage

- A Definitie gemeten competenties
- B Q1000 capaciteitentest

1. Inleiding

Op 1 januari 2022 heeft de heer / mevrouw X deelgenomen aan een assessmentcenter. Dit is gebeurd in opdracht van het Commando Landstrijdkrachten. Het doel van dit assessmentcenter is om te bepalen of de heer / mevrouw X geschikt is voor de beoogde functie en welke sterke punten en ontwikkelpunten hierbij naar voren komen. De resultaten die worden beschreven in het rapport geven aan in welke mate de heer / mevrouw X beschikt over de vereiste competenties.

Onder competenties verstaat Defensie: 'de vaardigheden en gedragsaspecten die medewerkers geschikt maken voor hun functie of taken in de organisatie'. Competenties beschrijven het gedrag dat belangrijk is om succesvol te functioneren. De competenties die de organisatie belangrijk vindt, zijn gedefinieerd in het competentiewoordenboek Defensie.

1.1 Onderzoeksopzet

In onderstaande tabel wordt weergegeven door welke meetinstrumenten de verschillende competenties worden gemeten.

NB. Altijd weergeven in grote vetgedrukte kruisjes, gecentreerd (en dit weghalen!).

Competentie	Niveau	Vragen- lijst(en)	Gespreks- simulatie(s)	Presentatie- opdracht	Analyse- opdracht	Capaciteit- entest(s)	Interview
Competentie 1	III						
Competentie 2	III						
Competentie 3	III						
Competentie 4	III						
Competentie 5	III						
Competentie 6	III						

1.2 Opbouw rapportage

Deze rapportage is een uiteenzetting van de indruk die **de heer / mevrouw X** gedurende de dag heeft gemaakt. Paragraaf 2.1 geeft de resultaten van de capaciteitentests. In paragraaf 2.2 volgt het competentieprofiel. Hoofdstuk 3 geeft de sterke punten en ontwikkelpunten weer. In hoofdstuk 4 staat de conclusie. Bijlage A geeft de definitie en het gemeten niveau van de competenties weer. Bijlage B geeft achtergrondinformatie over de niveaus van de capaciteitentests.

1.3 Verantwoording

De geldigheidsduur van dit rapport is één jaar. Dit rapport is afgestemd op de vraagstelling van de opdrachtgever en kan daarom niet voor andere doeleinden worden gebruikt. Als het rapport wordt bewaard, dient dit te gebeuren in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming. In het kader van interne veiligheidsvoorschriften wordt in dit rapport de specifieke functie waarvoor het assessmentcenter is aangevraagd, niet benoemd.

2. Resultaten

2.1 Capaciteitentests

Om vast te stellen of **de heer / mevrouw X** voldoet aan niveau HBO, is gebruik gemaakt van capaciteitentests. De resultaten zijn vergeleken met de bovengenoemde normgroep. De resultaten kunnen zich ten opzichte van de normgroep van ver beneden gemiddeld tot ver bovengemiddeld verhouden. De vergelijking geeft een indicatie voor de snelheid en het gemak om nieuwe kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken.

De resultaten worden in onderstaande tabel weergegeven.

NB. Scores altijd weergeven in grote vetgedrukte kruisjes, gecentreerd (en dit weghalen!).

	Ver beneden-gemiddeld	Beneden-gemiddeld	Gemiddeld	Boven-gemiddeld	Ver boven-gemiddeld
Capaciteitentests	1	2	3	4	5
Algemene cognitieve capaciteiten					
Figurale capaciteiten					
• Figuurreeksen					
• Kubussen					
Cijfermatige capaciteiten					
• Cijferreeksen					
• Sommen					
Verbale capaciteiten					
• Analogieën					
• Diagrammen					

Figurale capaciteiten

Uit de tests *Figuurreeksen* en *Kubussen* komt het vermogen om logisch te redeneren als **ver benedengemiddeld / benedengemiddeld / gemiddeld / bovengemiddeld / ver bovengemiddeld** naar voren in vergelijking met de normgroep. Deze test zegt iets over het goed kunnen gebruiken van informatie in de vorm van tekeningen of driedimensionale figuren.

Cijfermatige capaciteiten

Op de tests *Cijferreeksen* en *Sommen* is de score **ver benedengemiddeld / benedengemiddeld / gemiddeld / bovengemiddeld / ver bovengemiddeld** in vergelijking met de normgroep. Deze test zegt iets over het abstractieniveau in de analyse en verwerking van cijfermatig materiaal.

Verbale capaciteiten

Op de tests *Analogieën* en *Diagrammen*, komt de score **ver benedengemiddeld / benedengemiddeld / gemiddeld / bovengemiddeld / ver bovengemiddeld** uit in vergelijking met de normgroep. Deze test zegt iets over het vermogen om logische conclusies te trekken op basis van complexe verbale informatie.

Concluderend kan gesteld worden dat **de heer / mevrouw X ver benedengemiddeld / benedengemiddeld / gemiddeld / bovengemiddeld / ver bovengemiddeld** scoort op niveau HBO. Dit geeft een indicatie voor de snelheid en het gemak waarmee **de heer / mevrouw X** zich nieuwe kennis, vaardigheden en gedrag eigen maakt. Dit heeft derhalve gevolgen voor de ontwikkelbaarheid.

2.2 Competentieprofiel

De onderstaande tabel geeft weer op welke niveaus de competenties zijn gemeten en welke resultaten **de heer / mevrouw X** heeft behaald.

Competentie	Competentieniveau	Resultaat ¹
Competentie 1	III	
Competentie 2	III	
Competentie 3	III	
Competentie 4	III	
Competentie 5	III	
Competentie 6	III	

¹ Beoordelingsschaal binnen het competentieniveau:

1	zwak
2	matig
3	voldoende
4	ruim voldoende
5	sterk

3. Sterke punten en ontwikkelpunten

Schrijf hier een stuk tekst waarin je de belangrijkste sterke en ontwikkelpunten gekoppeld aan de functie weergeeft. Maak een geïntegreerde persoonsbeschrijving waarin de kernkwaliteiten, valkuilen en uitdagingen van de kandidaat aan bod komen. Gebruik hierbij alle gebruikte meetinstrumenten: capaciteitentesten, persoonlijkheidsvragenlijsten, gesprekssimulaties, interview. Voorkom herhaling uit de voorgaande paragrafen en vermijd opsomming van competenties waarop goed of slecht gescoord is.

Schrijf over ontwikkelpunten als de score ≤ 2 op de competentie, hierbij is de competentie nog matig of onvoldoende ontwikkeld. Van aandachtspunten is sprake als de score ≥ 3 . Deze competenties zijn wel nog verder te ontwikkelen, maar leiden op dit moment niet tot een matige of onvoldoende score.

4. Conclusie (AC) / Aanbeveling (DC)

Maak een keuze uit de volgende opties, en verwijder deze opmerking

Op basis van de resultaten voldoet **de heer / mevrouw X** aan de eisen die voor de beoogde functie gesteld zijn. **De heer / Mevrouw X** krijgt een **positief** advies voor de beoogde functie.

Op basis van de resultaten voldoet **de heer / mevrouw X** niet aan de eisen die voor de beoogde functie gesteld zijn. **De heer / Mevrouw X** krijgt een **negatief** advies voor de beoogde functie.

Op basis van de resultaten voldoet **de heer / mevrouw X** ten dele aan de eisen die voor de beoogde functie gesteld zijn. **De heer / Mevrouw X** krijgt een **positief** advies voor de beoogde functie, mits

Of in geval van DC

Bij de ontwikkeling van de competenties raden wij aan dat **de heer / mevrouw X** de prioriteit legt bij de volgende competenties: **aangeven in welke volgorde welke competenties ontwikkelbaar zijn. Geef ook concrete ontwikkeltips.**

Bijzonderheden

Niet van toepassing.

Minister van Defensie

Voor deze,

COMMANDANT DIENSTENCENTRUM PERSONEELSLOGISTIEK

D.M. Koolstra

Kolonel

Rang/ titel. Initialen. Naam adviseur

(Medior/Senior) Adviseur

[Ingescande handtekening]

Bijlage A Definitie gemeten competenties

Competentie 1

Noteer hier de uitleg van de competentie zoals weergegeven in het competentiewoordenboek.

Competentie 2

Noteer hier de uitleg van de competentie zoals weergegeven in het competentiewoordenboek.

Competentie 3

Noteer hier de uitleg van de competentie zoals weergegeven in het competentiewoordenboek.

Competentie 4

Noteer hier de uitleg van de competentie zoals weergegeven in het competentiewoordenboek.

Competentie 5

Noteer hier de uitleg van de competentie zoals weergegeven in het competentiewoordenboek.

Competentie 6

Noteer hier de uitleg van de competentie zoals weergegeven in het competentiewoordenboek.

Bijlage B Q1000 capaciteitentest

Q1000 capaciteiten geeft altijd een score op de Algemene cognitieve capaciteiten (ACAP).

Algemene Cognitieve Capaciteiten (ACAP)

Het vermogen om zich nieuwe kennis eigen te maken en deze toe te passen op nieuwe terreinen. Het is een indicatie van het algemeen werk- en denkniveau waarover de kandidaat beschikt. *Nb: dit wordt weergegeven als de totaalscore.*

Daarnaast worden 3 inhoudsdimensies onderscheiden:

Verbale Cognitieve Capaciteiten (VCAP)

Cognitieve capaciteiten met deze inhoudsdimensie geven een indicatie van de verbale intelligentie van de kandidaat: het vermogen om te redeneren met in taal gevatte begrippen. Deze capaciteiten zijn van belang voor werkzaamheden die een beroep doen op het analytisch vermogen en die een goede beheersing van de Nederlandse taal vereisen. Hierbij kun je denken aan correct en kritisch teksten kunnen lezen en interpreteren of een gedachtegang kunnen verwoorden.

Figurale Cognitieve Capaciteiten (FCAP)

Figurale cognitieve capaciteiten hebben betrekking op het visuele voorstellingsvermogen van de kandidaat. Dit is vooral van belang voor functies die vereisen dat een persoon schematisch kan denken en zich een mentale voorstelling kan maken van objecten en vormen.

Cijfermatige Cognitieve Capaciteiten (CCAP)

Cijfermatige cognitieve capaciteiten gaan over het cijfermatig vermogen van de kandidaat. Ze zijn van belang voor functies die een goed cijfermatig inzicht en een snelle rekenvaardigheid vereisen.

Bron: Q1000 capaciteiten gebruikershandleiding, Drs. J. L. Silvester & Drs. A. E. van Leeuwen, Meurs HRM.