

Divisie Personeel & Organisatie Defensie
Dienstencentrum Personeelslogistiek

Functiespecifieke competentiemeting voor het 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 Competentieprofiel

3. Sterke punten en ontwikkelpunten

4. Conclusie

Bijlage

- A Definitie gemeten competenties

1. Inleiding

Op 1 januari 2023 heeft de heer / mevrouw X deelgenomen aan een functiespecifieke competentiemeting. Dit is gebeurd in opdracht van het Commando Landstrijdkrachten. Het doel van deze functiespecifieke competentiemeting 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	Vragenlijst(en)	Presentatie-opdracht	Analyse-opdracht	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. Hoofdstuk 2 geeft de resultaten van het competentieprofiel weer. In hoofdstuk 3 volgen de sterke punten en ontwikkelpunten. In hoofdstuk 4 staat de conclusie. Bijlage A geeft de definitie en het gemeten niveau van de competenties weer.

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 de functiespecifieke competentiemeting is aangevraagd, niet benoemd.

2. Resultaten

2.1 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

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

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.