

Verslag Marktconsultatie Assessments

Kenmerk: 9164

Datum: 28-07-2026

Versie: Definitief



**Veiligheidsregio
Utrecht**

vru.nl



Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Vraag 1 Veerkracht	4
1.2	Vraag 2 Weerbaarheid	4
1.3	Vraag 3 Leeftijden	5
1.4	Vraag 4 Kwaliteit	6
1.5	Vraag 5 Competenties voor versus na een opleiding	6
1.6	Vraag 6 Toetsing van het Programma van Eisen	7



1 Inleiding

De Veiligheidsregio Utrecht maakt gebruik van assessments als instrument voor het verkrijgen van inzicht in competenties bij het selecteren van personeel. Gedeeltelijk zijn dit competenties geformuleerd in de kwalificatie dossiers van het NIPV, of competenties die de VRU zelf heeft geformuleerd bij VRU-functies.

Het huidige contract voor het uitvoeren van assessments loopt af in Q4 van 2026. De VRU is inmiddels gestart met de voorbereidingen voor het aanbesteden van een nieuwe overeenkomst.

Om inzicht te krijgen in een aantal vragen heeft de projectgroep deze marktconsultatie geformuleerd. Deze is gepubliceerd op 27 mei 2026 is via Tendered, met referentienummer TN 580797. 5 partijen hebben hierop een inhoudelijke reactie gegeven.

Voor u ligt het “verslag marktconsultatiedocument assessments”, welke door de Veiligheidsregio Utrecht (VRU) is gemaakt op basis van de ontvangen reacties. In het document is een samenvatting van de binnengekomen informatie weergegeven. De feitelijk ontvangen informatie is vele malen meer en gedetailleerder dan de geformuleerde samenvatting.



1.1 Vraag 1 Veerkracht

De VRU wil inzicht krijgen het vermogen van een kandidaat om te herstellen en terug te veren na een tegenslag/ emotionele/ ingrijpende ervaring. Het betreft daarbij de mentale veerkracht van kandidaten die solliciteren voor de functie van (vrijwillig) brandweerman m/v. Doel hiervan is het waar mogelijk voorkomen van risico's die veroorzaakt kunnen worden door een te lage mentale veerkracht.

Is een assessment een geschikt instrument om hier inzicht in te krijgen?

In alle reacties is terug te vinden dat een assessment een geschikt instrument is om inzicht te krijgen in de veerkracht van een kandidaat. Echter is het van essentieel belang helder te duiden wat er verstaan wordt onder de begrippen veerkracht en weerbaarheid.

Zijn er betrouwbare testen voor beschikbaar, en is er op basis van deze testen een goed advies m.b.t. de risico's en ontwikkelbaarheid van mentale veerkracht te geven?

Persoonlijkheidsvragenlijsten, emotionele stabiliteit, persoonlijkheidseigenschap (binnen het Big Five-model) zijn verschillende elementen die benoemd worden door de partijen.

Ook emotionele stabiliteit, eventueel aangevuld met stressbestendigheid en coping, worden genoemd als onderzoeksonderdelen om een volledig beeld te kunnen vormen. Een aanvullend gesprek / interview met de kandidaat wordt door partijen benoemd om een juist beeld te krijgen i.c.m. met de testuitslagen. Alle partijen geven aan dat een mix van instrumenten noodzakelijk is om de betrouwbaarheid te verhogen. Daarnaast geven de assessments geen garantie, maar inzicht in de risicofactoren, beschermende factoren en ontwikkelpotentieel.

1.2 Vraag 2 Weerbaarheid

Weerbaarheid. De VRU wil inzicht krijgen in het vermogen om weerstand te bieden aan een tegenslag/ emotionele/ ingrijpende ervaringen. Het betreft daarbij de weerbaarheid van kandidaten die solliciteren voor de functie van (vrijwillig) brandweerman m/v. Doel hiervan is het waar mogelijk voorkomen van risico's die veroorzaakt kunnen worden door een te lage mentale weerbaarheid.

Is een assessment een geschikt instrument om hier inzicht in te krijgen?

In alle reacties is terug te vinden dat een assessment een geschikt instrument is -Kan zijn- om inzicht te krijgen in de weerbaarheid van een kandidaat.

Wel geven diverse partijen aan dat het onderscheid tussen veerkracht en weerbaarheid gering is. Een scherpe definitie van de opdrachtgever waaruit het verschil blijkt is wel een vereiste.

Weerbaarheid vertalen naar concreet observeerbaar gedrag, zoals rustig blijven onder druk, feedback kunnen ontvangen, grenzen herkennen, hulp durven vragen, herstellen na



fouten en constructief blijven samenwerken wordt als advies hiervoor gegeven.

Zijn er betrouwbare testen voor beschikbaar, en is er op basis van deze testen een goed advies m.b.t. de risico's en ontwikkelbaarheid van weerbaarheid te geven?

Onder andere de volgende werkwijze(n) worden voorgesteld

- *Psychometrische instrumenten combineren met gedragsobservatie, simulatie en een verdiepend interview.*
- *Onderzoek van persoonlijkheidsdimensie Stabiliteit (zelfvertrouwen, positivisme, frustratietolerantie en*
- *Incasservermogen) en de competentie Stressbestendigheid, aangevuld met een gestructureerd interview*
- *Een gesprek/ interview met de kandidaat wordt door partijen benoemd om een juist beeld te krijgen i.c.m. met de testuitslagen.*

1.3 Vraag 3 Leeftijden

De VRU biedt kandidaten aan met een grootte diversiteit aan achtergronden en leeftijden. Het gevoel is dat het advies als resultaat van de uitslagen nog wel eens (negatief) beïnvloed worden door de leeftijd (levensfase) van de kandidaat.

Moet de VRU een duidelijk verschil in levensfase (en welke fases dan?) uitvragen voor de gevraagde assessments, of is het de professionaliteit van de Opdrachtnemer deze variabelen te verwerken in het verslag van het assessment?

De ontvangen reacties geven aan dat bij een (zeer) jonge doelgroep bekend is dat de cognitieve vermogens en persoonlijkheid nog in ontwikkeling is.

De verschillende partijen adviseren de VRU echter niet om leeftijd of levensfase als afzonderlijke beoordelingsvariabele op te nemen ivm leeftijdsdiscriminatie, maar om van de opdrachtnemer te verlangen dat deze de context van de kandidaat professioneel meeweegt in de beoordeling en hierover transparant rapporteert.

Wel wordt gesproken over een psycholoog die het/een interview doet en in mindere mate hoe dit is toe te passen bij alleen een online assessment.

Dit sluit aan bij de uitgangspunten van objectief, inclusief en talentgericht selecteren en voorkomt dat leeftijd op zichzelf een negatieve invloed heeft op de assessmentuitkomst.



1.4 Vraag 4 Kwaliteit

De VRU heeft als eis opgenomen dat de gebruikte testen met minimaal een voldoende moeten zijn beoordeeld door het Cotan. De VRU wil hiermee een minimale kwaliteit van de testen waarborgen. Graag hoort de VRU of dat dit een geschikte kwaliteitseis is of dat er andere (betere) eisen te formuleren zijn om de kwaliteit van de gebruikte testen te waarborgen.

Uit de reacties van de partijen blijkt dat het vragen om een "voldoende beoordeling door de 'COTAN" als goed kwaliteitsborging kan dienen, echter zijn er wel enkele kanttekeningen. Validiteit van instrumenten kan ook op andere wijze verkregen worden die meer ruimte biedt van vernieuwde instrumenten zonder af te doen aan de kwaliteit. Een ruime formulering van de eisen wordt door verschillende partijen aanbevolen. Daarnaast zijn NIP-richtlijnen/NIP-psycholoog ook kwaliteitswaarborgen die opgenomen kunnen worden.

1.5 Vraag 5 Competenties voor versus na een opleiding

De kwalificatie dossiers die de VRU gebruikt voor het bepalen van de competenties (= inhoud van de assessments) gaan uit van de competenties die de kandidaat moet beschikken bij het uitvoeren van zijn functie. De functie kan kandidaat echter pas uitvoeren nadat de opleiding hiervoor gedaan is. Een groot deel van de assessments vinden echter plaats voor start van de opleiding, en een positief advies is meestal een voorwaarde om de opleiding te mogen starten.

Is, in de uitslag van een assessment, het mogelijk de (te verwachten) opgedane vaardigheden tijdens de cursusperiode te verwerken?

Partijen geven aan dat het mogelijk is om in een assessment rekening te houden met vaardigheden die tijdens de opleiding nog ontwikkeld moeten worden. Het assessment moet onderscheid maken tussen huidige geschiktheid, leerbaarheid en verwachte ontwikkelbaarheid.

Welke inhoudelijke kennis van de opleiding zou een partij die de assessments afneemt moeten beschikken om hiermee rekening te kunnen houden in het advies?

Van de verschillende partijen zijn onderstaande reacties binnengekomen:

- *Aantoonbare kennis van de relevante kwalificatiedossiers, opleidingsroutes en de operationele praktijk binnen de functie waarvoor het assessment wordt gemaakt.*
- *Inzicht te hebben in data welke factoren in het verleden tot uitval leidden tijdens de opleiding; waarom stoppen deelnemers met de opleiding.*
- *De opdrachtnemer moet daarbij in staat zijn om de onderzoeksvraag, de functie-eisen en het opleidingsprogramma met elkaar te verbinden. Hierdoor ontstaat een realistisch advies waarin niet uitsluitend wordt gekeken naar het huidige competentieniveau, maar ook naar het ontwikkelpotentieel en de opleidbaarheid van de kandidaat.*



- *Welke mogelijkheden zijn er tijdens de opleiding zijn voor extra begeleiding of ondersteuning (bijv. mentorschap, feedbackgesprekken, extra theorielessen, extra praktische opdrachten, etc.*
- *De cursus zal dan over vaardigheden moeten gaan die te ontwikkelen zijn. Daarnaast zijn alleen vaardigheden te ontwikkelen en intelligentie is een stabiel gegeven.*
- *Intelligentie gerelateerde competenties zijn moeilijk te ontwikkelen. De inhoudelijke kennis van de cursus die wij dan moeten weten is welke vaardigheden leren ze en welke competenties horen daar dan bij?*
- *Inzicht in de inhoudelijke kennis is niet relevant. Assessments meten geen vakinhoudelijke kennis en zijn hier niet op gericht. Tijdens de assessments geven wij inzicht in iemands persoonlijkheid, drijfveren, voorkeurstijlen (communicatiestijl, managementstijlen, etc.) en cognitieve capaciteiten en wat laat iemand zien op vaardigheidsniveau (competenties).*

1.6 Vraag 6 Toetsing van het Programma van Eisen

De VRU heeft het concept PVE voor assessments meegestuurd als bijlage 1.

- Zijn er punten in het PVE waarvan u de VRU adviseert om deze anders te formuleren.
- Zijn er punten die u niet reëel acht om deze uit te vragen?
- Zijn er punten die u mist en de VRU moet opnemen om de kwaliteit van de gevraagde dienstverlening te kunnen verhogen?

Van de partijen is een uitgebreide reactie ontvangen op de meegestuurde concept PVE. Het waren uitgebreide reacties, het is veel om deze in de beantwoording weer te geven, onderstaand een beknopte samenvatting:

- *Tips over de formulering van diverse eisen.*
- *Verzoeken om verduidelijking van eisen.*
- *Aanpassingen in annuleringsvoorwaarden.*
- *Het opleveren van rapportages, moet dat nog hardcopy?*
- *Rapportages zonder tussenkomst NIP psycholoog, past dit binnen de gewenste kwaliteit?*
- *Opmerkingen over de verwerkersovereenkomst.*
- *De wijze waarop oefen assessment worden gedeeld met de kandidaten.*
- *De wijze van factureren.*
- *Advies voor duidelijker onderscheid tussen online en "live" assessments*
- *Dubbelingen in de vraagstelling herzien.*
- *Opnemen implementatiefase.*
- *Tijdsduur assessments, niet te strak vermelden.*
- *Adviezen over de gunningscriteria.*
- *Vraag naar aantoonbare kennis m.b.t. assessments bij hulpverleningsdiensten.*



Colofon

Dit is een uitgave van
Veiligheidsregio Utrecht



Veiligheidsregio
Utrecht

vru.nl