



RAPPORTAGE

ASSESSMENT - CAPACITEITENMETING

ASSESSMENT GEGEVENS

Kandidaat	dhr. K. (Kees) Duijn
Opdrachtgever	BW Re-integratie
Datum assessment	04 maart 2019
Datum eindrapportage	05 maart 2019
Assessor	Mw. A.M.C. (Mirjam) Lenting
Test Supervisie	Dhr. F.M. (Franz) Maissan – NIP

Overeenkomstig de beroepsethische gedragsregels van het Nederlands instituut van Psychologen vestigen wij uw aandacht op het volgende.

Een assessment vormt een momentopname; persoonlijkheid en vooral gedrag zijn altijd onderhevig aan situationele invloeden.

Geen enkele assessmentmethode is perfect betrouwbaar; de resultaten moeten worden behandeld als hypothesen, die verder onderzocht dienen te worden in b.v. een interview. Bij selectievraagstukken dienen de resultaten dan ook te allen tijde bekeken te worden naast andere onderdelen, zoals o.a. een cv of interview. De beste, goed onderbouwde beslissingen, zijn beslissingen die zijn gebaseerd op zoveel mogelijk informatie over een persoon.

Het rapport is zo goed mogelijk afgestemd op uw vraagstelling en kan daarom niet zonder meer worden gebruikt voor andere doeleinden. Het is uitsluitend bestemd voor u en voor degenen die verantwoordelijk zijn voor de besluitvorming. Een kandidaat heeft het recht geïnformeerd te worden over de onderzoeksresultaten en kan hierover bij ons in een persoonlijk onderhoud alle relevante informatie ontvangen.

Indien de kandidaat niet (meer) bij u werkzaam is, gelieve het rapport te vernietigen of aan ons terug te zenden. Indien u het rapport bewaart, verzoeken wij u erop toe te zien dat dit op een discrete wijze geschiedt, conform de privacywetgeving.

Omdat mensen en functies veranderen zal de actualiteit van dit rapport na verloop van tijd afnemen. Daarom adviseren wij u het rapport na enkele jaren slechts met de grootste reserve te raadplegen.

INHOUDSOPGAVE

ASSESSMENT GEGEVENS	6
INHOUDSOPGAVE	7
INLEIDING	8
1. OPBOUW VAN HET ASSESSMENT	9
2. RESULTATEN CAPACITEITEN ONDERZOEK	9
2.1 NON-VERBALE ABSTRACTIE	9
2.2 VERBALE ABSTRACTIE.....	10
3. CONCLUSIES	11
4. TECHNISCHE TOELICHTING	12

INLEIDING

Op maandag 4 maart 2019 heeft de heer Kees Duijn op het kantoor van BW re-integratie/Afslag Werk te Nieuw-Vennep, Luzernestraat 43 deelgenomen aan een assessment – capaciteitenmeting.

De afname van de capaciteitentesten heeft op bovengenoemde locatie plaatsgehad in aanwezigheid van en onder directe supervisie van mw. Mirjam Lenting – assessment coördinator bij CareerHandling B.V.

De heer Kees Duijn is 18 jaar werkzaam bij BW Re-integratie/Afslag Werk in de functie van Jobcoach. Zijn hoogst genoten afgeronde opleiding is mbo-4.

De heer Kees Duijn wil in aanmerking komen voor de Noloc certificering. Een van de eisen die Noloc stelt aan kandidaten is dat zij beschikken over een algemeen hbo denk- en werkniveau. Dat kan worden aangetoond door middel van een afgeronde hbo-bachelor, dan wel door middel van een assessment waarin het hbo denk- en werkniveau objectief en onafhankelijk is vastgesteld.

In dit kader zijn bij de heer Kees Duijn een tweetal capaciteitentesten afgenomen.

ERKEND ASSESSMENT EN ASSESSMENTBUREAU

Met een erkend assessment wordt bedoeld dat de kandidaat beschikt over een geldige verklaring met de resultaten van het assessment. Er worden eisen gesteld aan degene die de verklaring afgeeft en het kwalificatieniveau. Bureaus dienen te werken volgens de NIP-beroepscode. Psychologen dienen bij voorkeur werkzaam te zijn in het NIP-domein Mens, Werk en gezondheid en een aantekening psychodiagnostiek. CareerHandling voldoet aan deze voorwaarden. Tevens is van belang dat het in te zetten instrumentarium beschikt over een positieve COTAN-beoordeling.

1. OPBOUW VAN HET ASSESSMENT

CareerHandling zet een tweetal capaciteitentesten in; de DAT (Differentiële Aanleg Test) voor HRM. De DAT voor HRM meet die capaciteiten waarvan gebleken is dat ze nodig zijn voor het behalen van prestaties. Uiteraard zijn de capaciteiten daarbij niet alleen bepalend, ook interesse, motivatie, persoonlijkheidseigenschappen, sociale omstandigheden, etc. spelen een rol bij prestaties op het werk. De DAT is in zijn totaal door de COTAN positief beoordeeld.

De volgende twee capaciteitentesten zijn op 4 maart 2019 afgenomen:

Non-verbale abstractie

- Figurenreeksen:
Deze test meet het abstract redeneervermogen en inzicht in de relaties tussen objecten, patronen en diagrammen. De kandidaat krijgt 30 reeksen van vier figuren. Uit vijf alternatieven kiest hij de figuur die een logische voortzetting is van de opgegeven reeks. Het gaat hier om abstract redeneervermogen, abstractievermogen, analytisch denken en abstraheren.

Verbale abstractie

- Analogieën:
Deze test meet het abstractievermogen en constructief denken. De kandidaat krijgt 40 opgave van vier vakjes met daarin achtereenvolgens een vraagteken, een woord, een woord en een vraagteken. Uit vijf woordparen moet gekozen worden welk woordpaar op de plaats van de vraagtekens gezet kan worden. Deze vaardigheden is vereist bij alle werkzaamheden en functies waarbij abstract denken en probleemoplossend een rol speelt. Te denken valt aan het begrijpen van een redenering, de kern van de zaak doorzien.

2. RESULTATEN CAPACITEITEN ONDERZOEK

De capaciteiten worden weergegeven op een 9 punt schaal (Stanines).

Schaal Stanines scores = 1 t/m 9 - gemiddelde Stanines score normgroep = 5

Hieronder staan de resultaten per subtest

2.1 non-verbale abstractie

- Figurenreeksen (non-verbaal abstractievermogen)
30 reeksen van 4 figuren waarbij de kandidaat de logische voortzetting van de reeks uit vijf antwoordalternatieven kiest.

DAT voor HRM Figurenreeksen

Op deze test, die het non-verbaal abstractievermogen meet, behaalde de heer Duijn een gemiddelde score, wat aangeeft dat het begrijpen van ideeën en het ontdekken van principes die in symbolen en figuren worden uitgedrukt hem voldoende af zal gaan. Het abstract redeneervermogen is voldoende.

Figurenreeksen	Ruwe score	Normscore	Stanines								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
FR - Aantal goed	14	5									
FR - Aantal fout	14	--									
FR - Aantal onbeantwoorde Items	2	--									

Geraadpleegde normgroep voor dit rapport: Opleiding Hoog (hbo)

2.2 verbale abstractie

- Analogieën (verbaal abstractievermogen)
40 opgaven van vier vakjes met daarin achtereenvolgens een vraagteken, een woord, een woord en een vraagteken. Uit 5 woordparen moet gekozen worden welk woordpaar op de plaats van de vraagtekens gezet kan worden.

Analogieën meet het vermogen om relaties tussen woorden te herkennen. Doordat ernaar gestreefd is de inhoud van de opgaven zo eenvoudig mogelijk te maken, wordt de moeilijkheid van de opgave bepaald door het redeneerproces en niet door het niveau van taalkennis. Bij alle werkzaamheden en functies waarbij abstract denken en probleem oplossen een rol spelen is deze capaciteit van belang.

DAT voor HRM Analogieën

Op deze test die het vermogen meet om relaties tussen woorden te herkennen, behaalde de heer Duijn een gemiddelde score. Dit geeft aan dat hij voldoende in staat is om te redeneren met begrippen en relaties die in de vorm van woorden gegeven zijn. Abstract denken en probleemoplossen zijn uit de test als voldoende naar voren gekomen.

Analogieën	Ruwe score	Normscore	Stanines								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
AN - Aantal goed	33	6									
			Laag			Midden			Hoog		
AN - Aantal fout	7	--									
AN - Aantal onbeantwoorde Items	0	--									

Geraadpleegde normgroep voor dit rapport: Opleiding Hoog (hbo)

3. CONCLUSIES

Vergeleken met een **hbo-referentiegroep** ligt de **totaalscore** van de door de heer Kees Duijn gemaakte capaciteitentesten op: **gemiddeld hbo-niveau**.

Op de test die het non-verbaal abstractievermogen meet - *figurenreeksen*, behaalde de heer Kees Duijn een gemiddelde score. Dit geeft aan dat het begrijpen van ideeën en het ontdekken van principes die in symbolen en figuren worden uitgedrukt hem **i.r.t. hbo-referentiegroep** voldoende afgaan.

Op de test die het verbaal abstractievermogen meet - *analogieën*, behaalde de heer Kees Duijn een hoog gemiddelde score. Dit geeft aan dat hij **i.r.t. hbo-referentiegroep** goed in staat is om te redeneren met begrippen en relaties die in de vorm van woorden gegeven zijn.

Opgemaakt:

5 maart 2019
Mw. A.M.C. (Mirjam) Lenting
CareerHandling B.V.

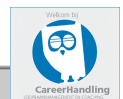
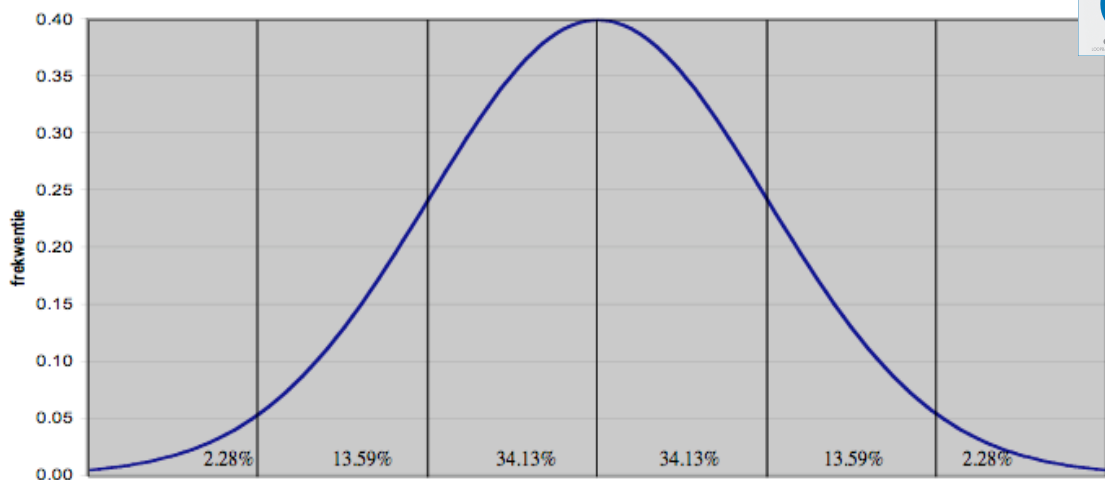
4. TECHNISCHE TOELICHTING

Technische toelichting op het beoordelingskader:

De scores worden in een statistische maat teruggekoppeld; stenscore (o.a. persoonlijkheid) of stanine (o.a. capaciteiten), waarbij de resultaten worden vergeleken met een representatieve groep. De stenscore is een genormaliseerde 10-puntsschaal, met een gemiddelde van 5,5. De stanine is een genormaliseerde 9-puntsschaal, met een gemiddelde van 5. Deze scores moeten niet verward worden met een schoolcijfer. Een score van bijvoorbeeld 5 is niet een onvoldoende, maar betekent een 'gemiddelde' score die in de normgroep veel voorkomt

Score	Betekenis
1	zeer laag
2	laag
3	tamelijk laag
4	laag gemiddeld
5	gemiddeld
6	hoog gemiddeld
7	ruim bovengemiddeld
8	hoog
9	zeer hoog

Normaalverdeling



z-score	-3.0	-2.5	-2.0	-1.5	-1.0	-0.5	0	0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0
T-score	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80
Percentiel	0.1	0.8	2.3	6.7	15.9	30.9	50.0	69.1	84.1	93.3	97.7	99.2	99.9
IQ score	55	63	70	78	85	93	100	107	115	122	130	137	145
Sten	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												
Stanine	1 2 3 4 5 6 7 8 9												
Deciel	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												