



14 april 2014

De potentieelinschatting

Het nieuwe statuut G1 voorziet dat voor bepaalde kandidaten een potentieelinschatting moet plaatsvinden. Hieronder lichten we deze nieuwe vorm van evalueren, "potentieelinschatting" verder toe.

Wat is een potentieelinschatting ?

De potentieelinschatting is een onderzoek dat tot doel heeft meer inzicht in persoonlijkheid, capaciteiten en doorgroeimogelijkheden te bekomen en wordt uitgevoerd door een assessor. De assessor is een militair of burgerspecialist zin het domein van de beoordeling van de competenties gevormd om de gedragsvaardigheden in verschillende beoordelingssituaties te beoordelen.

Tijdens de potentieelinschatting wordt op een gestructureerde en systematische wijze door de assessor informatie verzameld en geanalyseerd over de capaciteiten, vaardigheden van de militair.

De potentieelinschatting bestaat uit een evaluatieproces gebaseerd op een reeks gestandaardiseerde oefeningen bedoeld om na te gaan of de vaardigheden hernomen in de competentieprofielen, aanwezig zijn. Deze competentieprofielen hernemen de meest relevante gedragscompetenties overeenkomstig de functie of de personeelscategorie waarvoor aan de potentieelinschatting onderworpen militair zich kandidaat stelt.

De potentieelinschatting biedt een duidelijk inzicht over de sterke en zwakke punten van de betrokken militair met betrekking tot deze competentie en laat toe om de verdere ontwikkelingsmogelijkheden van deze militair in te schatten.

Doel van een potentieelinschatting.

Bij bevorderingen wordt de bevorderingsvoordracht niet vervangen door een potentieelinschatting, maar deze laatste kan wel bijkomende informatie geven over de kandidaten. De huidige evaluaties geven weer wat in het verleden gepresteerd werd. Een potentieelinschatting geeft meer objectieve informatie over wat in de toekomst nog kan gepresteerd worden.

Bij mogelijke dienaarwijzingen wordt met competentieprofielen de meest relevante competenties begrepen die terug te vinden zijn op de postbeschrijving.

Voor de sociale promoties wordt met competentieprofielen de meest relevante competenties begrepen die overeenstemmen met de beoogde structurele rol en graadniveau.

Rolprofielen zijn gedefinieerd en worden steeds meer verfijnd voor alle structurele rollen en graadniveaus. Gezien enerzijds de talrijke competenties en rollen en, anderzijds, de beperkte meetmomenten is het de bedoeling om de belangrijkste en meest relevante gedragscompetenties te hernemen in de competentieprofielen.

De assessor

Er bestaat geen algemeen aanvaarde definitie van een assessor.

Een assessor is geen psycholoog maar wel een specialist. Die specialiteit moet blijken uit een ernstige vorming met aflevering van een certificaat.

Defensie zal zoals voorzien in het nieuwe statuut G1 de voorkeur geven aan een externe organisatie om de assessoren te vormen en in specifieke gevallen te leveren. Bovenop de garantie op neutraliteit en onpartijdigheid biedt dit als voordeel dat Defensie niet belast zal worden met het vormen en behouden van de expertise van assessor, wat organisatorisch en budgettair wel zwaar kan vallen.

Toch zal Defensie over een beperkt aantal (4F+4N ?) militaire assessoren moeten beschikken om rekening te kunnen houden met de militaire specificiteit (specifieke competenties, interpretatie van antwoorden en houding eigen aan het Mil milieu...) gedurende de potentiëleinschatting.

Wie wordt onderworpen aan een potentiëleinschatting?

De Officieren voortgezette vorming (VKHO) en de Onderofficieren voortgezette vorming (VKHOO)

Daar de VKHO en VKHOO de grootste organisatorische impact heeft, zal de potentiëleinschatting eerst rond die populaties ontwikkeld worden. Bovendien bieden de vormingen de mogelijkheid om alle kandidaten in gelijke omstandigheden te bereiken.

De kandidaten sociale promotie en bijkomende populaties (voor speciale posten zoals RSM, CO, ...)

Het is de bedoeling om gebruik te maken van de in plaats gestelde procedure voor potentiëleinschatting van de kandidaten voor sociale promotie of bijkomende populaties.

De potentiëleinschatting zou niet alleen dienen voor bevorderingen naar HoofdOffr of HOO maar dan ook in het kader van selecties voor dienstaanwijzingen die zeer specifieke competenties vereisen.

Potentiëleinschatting - Meetmomenten

Een minimum van drie meetmomenten wordt voorzien om over geldige observaties door kruiscontrole te beschikken. De spreiding van die meetmomenten moet rekening houden met het principe van gelijkheid van behandeling van de kandidaten.

Algemene principes:

- Meerdere assessoren observeren meermaals meerdere competenties.
- Elke competentie wordt meermaals geobserveerd door meerdere assessoren.

Om de kwaliteit van de observaties te kunnen garanderen wordt aangeraden om het aantal competenties per assessor en per meetmoment te beperken tot Max 5, idealiter 3. Die meetmomenten kunnen verschillende vormen aannemen: individueel, in groep, schriftelijk, mondeling, interview, screening, pc-test, situational testing. De keuze zal afhangen van wat bestaande instellingen voorstellen.

Verslag van elk beoordelingsmoment

Er wordt een verslag opgemaakt dat door de assessoren zal worden ondertekend. Dit verslag omvat tenminste de sterke en zwakke punten van de militair met betrekking tot de gedragscompetenties die waargenomen werden gedurende de meetmomenten. Indien nuttig voor het vormen van een algemeen beeld van de militair, en indien relevante observatie het toelaat, mag het verslag een andere gedragscompetentie evalueren dan wat oorspronkelijk voorzien was in de lijst van de assessor, voor zover die competentie hernomen wordt in de competentieprofiel waar de potentiële inschatting voor dient.

De sterke en zwakke punten hebben enkel betrekking tot de mate waarin de militair de bepaalde gedragscompetenties bezit. De mate wordt dan ook bepaald aan de hand van het vereiste niveau van de gedragscompetentie (zoals beschreven in het competentiewoordenboek) voor de beoogde functie of het beoogde graadniveau.

Indien twee assessoren van mening verschillen over éénzelfde gedragscompetentie, zullen beide meningen hernomen worden. Een eindbeslissing zal in een latere fase worden genomen.

Er wordt geen oordeel geveld over het al dan niet 'slagen' van een proef. Hoewel de oefeningen vaak doelstellingen zullen vooropstellen, is het bereiken ervan minder relevant dan het streven ernaar en de manier waarop.

Verslag van de potentiële inschatting

Het verslag omvat tenminste de sterke en zwakke punten van de militair.

De sterke en zwakke punten hebben enkel betrekking tot de mate waarin de militair de verschillende gedragscompetenties bezit die hernomen worden in de competentieprofiel. Het verslag velt geen oordeel over het al dan niet 'slagen' met de potentiële inschatting, of geschikt zijn voor een post of een functieprofiel. De potentiële inschatting is één van de elementen waarmee rekening gehouden moet (sociale promotie) of mag (dienstaanwijzing, bevordering) worden voor de beoordeling van verdere vormingen en loopbaanontwikkeling.

Met 'tenminste' wordt de mogelijkheid behouden om bijkomende informatie te leveren om een meer genuanceerd of uitgebreid beeld te geven aan de instanties belast met het uitbaten van de informatie in het verslag. Zo zou de commissie kunnen melden dat (voorbeelden):

- de militair overduidelijk een 'slechte dag' had
- de beoordeling van een competentie een compromis is van uiteenlopende observaties
- een competentie sterk (of zwak) is in zeer specifieke omstandigheden of materie

Een termijn van Max 10 dagen wordt voorzien teneinde te garanderen dat de redenen tot beslissing nog vers blijven in het geheugen van de leden van de commissie. Dit laat een gefundeerde potentiële inschattingsgesprek toe.

Een verweerschrift wordt voorzien zodat de militair niet alleen bezwaren maar dan wel bijkomende elementen kan geven waarvan hij van mening is dat die de potentiële inschatting hebben kunnen beïnvloeden.

Daar de stem van de voorzitter doorslaggevend is bij gelijkheid van de stemmen (uiteenlopende observaties en meningen van assessoren), is deze de meest geschikte persoon om het verweerschrift te behandelen.

Het verweerschrift wordt toegevoegd aan het dossier van de militair zodat hiermee rekening gehouden kan worden door de instanties belast met het uitbaten van de potentieelinschatting.

Geldigheid

Omdat KHO en KHOO voor een bevordering met elkaar vergeleken kunnen worden, zullen alle kandidaten een potentieelinschatting ondergaan hebben, en zullen de competentieprofielen bijgevolg vast moeten staan en blijven.

De geldigheidsperiode mag tien jaar niet overschrijden. (Tien jaar wordt specifiek bepaald in functie van de KHO). Na enige ervaring opgedaan te hebben met 10j geldigheid en na een kosten/baten analyse kan overwogen worden om de geldigheidsduur te evalueren. Dit zou inhouden dat een kandidaat na bijvoorbeeld vijf jaar een nieuwe potentieelinschatting zou moeten ondergaan.

Desalniettemin, mag na vijf jaar, de officier of onderofficier die werd geëvalueerd gedurende zijn voortgezette vorming, een nieuwe potentieelinschatting vragen.

De commissie voor potentieelinschatting

Eén commissie per taalstelsel laat toe om rekening te houden met de verschillende culturen en het genuanceerde taalgebruik, alsook de werklust te verdelen.

De voorzitters van de commissies worden door DGHR aangewezen voor een periode van één jaar. Het is de bedoeling om een militair aan te duiden als voorzitter, waardoor er rekening gehouden zal worden met de militaire specificiteit bij het nemen van beslissingen in het verslag.

Om de onpartijdigheid en de neutraliteit te garanderen mag de voorzitter niet betrokken geweest zijn bij de evaluaties van de competenties (meetmomenten).

Daar hij de gesprekken aanstuurt als voorzitter, en zijn stem doorslaggevend is bij gelijkheid van stemmen, moet de voorzitter assessor gecertificeerd zijn.

Een secretaris wordt aangewezen door DGHR: dit garandeert een optimale steun vanuit DGHR en zou leiden tot een vorm van administratieve expertise bij betrokkene.

Procedure potentieelinschatting

De potentieelinschatting verloopt in verschillende stappen. Deze zijn:

- verschillende beoordelingsmomenten (of beoordeling op verschillende tijdstippen)
- commissie voor de potentieelinschatting
- opstellen van het verslag van de potentieelinschatting
- betekenen aan de betrokken militair
- potentieelinschattingsgesprek
- eventueel indienen van een verweerschrift
- afsluiten van de potentieelinschatting

Walter Van den Broeck
Secretaris