



NEDERLANDSE VERENIGING  
VOOR BURGERZAKEN

# Rapportage pilot bevordering kwaliteit stembureauvoorzitters



# Inhoud

<b>1. Managementsamenvatting .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Inleiding .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Opzet van de pilot.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Doel .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Scope .....</b>	<b>5</b>
<b>2.3 Aanpak .....</b>	<b>5</b>
2.3.1 De Quick Scan.....	5
2.3.2 Adviesbepaling .....	6
<b>2.4 Deelnemers.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Resultaten gebruik gemeenten .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Inzet van de Quick Scan .....</b>	<b>8</b>
<b>3.2 Ervaringen gebruik selectietool .....</b>	<b>9</b>
<b>3.3 Toegevoegde waarde .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Resultaten kandidaten .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1 Algemene testresultaten .....</b>	<b>10</b>
4.1.1 Afwijkingen van het advies .....	10
4.1.2 Delen van het rapport .....	11
<b>4.2 Score op competenties .....</b>	<b>11</b>
<b>4.3 Relatie demografische gegevens en testresultaten .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Conclusie.....</b>	<b>13</b>
<b>Bijlage I: Beschrijving competenties .....</b>	<b>15</b>
<b>Bijlage II: Verslag data-analyse Quick Scan .....</b>	<b>17</b>



# 1. Managementsamenvatting

Het verkiezingsproces in Nederland raakt de fundamenteën van onze democratie. Een kwalitatief goed verloop van de verkiezing met een transparante en betrouwbare uitslag zijn daarom van groot belang. Naast wet- en regelgeving betreft het verkiezingsproces mensenwerk. In de pilot '*Bevordering Kwaliteit Stembureauvoorzitters*' is specifiek onderzocht of de kwaliteit van de functie van voorzitter bevorderd kan worden doormiddel van een selectiemethodiek voor kandidaten voor deze functie, genaamd de Quick Scan, die informatie verschaft over hun mate van verwachte geschiktheid voor de functie.

De voorzitter is verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken in het stembureau en een goed verloop van het stemproces. Hij/zij controleert onder meer de echtheid en de geldigheid van de stempassen, geeft leiding aan de andere leden van het stembureau en zorgt voor rust en orde. Het is daarom belangrijk dat de voorzitter beschikt over kwaliteiten die voor een goede uitvoering van deze functie nodig zijn. In overleg met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft de Nederlandse Vereniging voor Burgerzaken (NVVB) een online test ontwikkeld om de geschiktheid van kandidaten voor de functie van stembureauvoorzitter vooraf te testen aan de hand van een (landelijke) benchmark. Met de resultaten van de test hebben gemeenten objectief meetbare informatie om tot een hoogwaardige(r) selectie van voorzitters van stembureaus te komen. Dit zou moeten bijdragen aan een betrouwbaarder verloop en uitkomst van het verkiezingsproces. Deze test is voorafgaand aan de verkiezingen voor provinciale staten en de waterschappen in de periode tussen december 2018 en maart 2019 bij 11 gemeenten uitgevoerd.

De pilot is als volgt opgebouwd en uitgevoerd. Op basis van de functieomschrijving van de voorzitter zijn zeven competenties vastgesteld. Een kandidaat mag maximaal op twee competenties onvoldoende scoren. Daarnaast is bepaald dat een voorzitter minimaal MBO+ werk- en denkniveau moet hebben. Om in kaart te brengen of een kandidaat aan deze criteria voldoet heeft de NVVB in samenwerking met assessmentbureau Ixly een online competentie- en capaciteitentest ontwikkeld.

De pilot heeft zijn meerwaarde bewezen. In totaal hebben 2386 kandidaten zich aangemeld voor de Quick Scan. In 8.4% van de afgeronde en ingediende tests is op basis van een negatief advies n.a.v. de test een geschiktere kandidaat - qua vooraf bepaalde benchmark - geselecteerd dan anders zou zijn gebeurd. Het percentage is wel lager dan van tevoren verwacht (10 à 20%). De oorzaak hiervan is dat de kandidaatvoorzitters die meededen aan de Quick Scan verschillen van de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking waarop deze aanname werd gebaseerd. De kandidaten zijn gemiddeld jonger en hebben een gemiddeld hoger werk- en denkniveau. Uit de resultaten van de pilot is gebleken dat hoger opgeleide jongeren (d.w.z. in deze test tot 40 jaar) een voorname kansrijke doelgroep zijn voor de voorzittersfunctie; zij melden zich gemiddeld genomen vaker aan voor de functie en scoren gemiddeld hoger op de tests.

We raden aan de tool in de toekomst bij meer gemeenten in te zetten en het gebruik en de uitkomsten van de selectietool grondig te evalueren met de deelnemende gemeenten. Door de selectietool verder te blijven ontwikkelen vallen betere conclusies te trekken over de resultaten c.q. betere testresultaten ten behoeve van een optimale selectie te bereiken.



Om te bepalen of het *feitelijk* functioneren van voorzitters tijdens de provinciale staten- en waterschapsverkiezing daadwerkelijk is verbeterd moeten verschillende factoren nader worden onderzocht. Te denken valt aan het verloop van de verkiezingsdag en de uitkomsten van het verkiezingsproces, het aantal incidenten, de kwaliteit van de processen-verbaal en een 360 graden feedback van stembureauleden op elkaars functioneren. Dit viel buiten de scope van deze pilot.



## 2. Inleiding

De voorzitter is verantwoordelijk voor de algehele gang van zaken in het stembureau en een goed verloop van het stemproces. Ook geeft de voorzitter leiding aan de andere leden van het stembureau en bewaakt hij de orde in het stemlokaal. Het is daarom belangrijk dat de voorzitter over de benodigde kwaliteiten beschikt om deze functie goed uit te voeren.

De kwaliteit van de stembureauvoorzitters is een terugkerend onderwerp op de agenda van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Nederlandse Vereniging voor Burgerzaken (NVVB). In de kamerbrief over de evaluatie van de gemeenteraadsverkiezing en het raadgevend referendum op 21 maart 2018 van het ministerie van BZK geeft de minister aan dat er nader onderzoek nodig is om na te gaan hoe de deskundigheid van de voorzitters en de stembureauleden te verbeteren is.<sup>1</sup>

De NVVB en de VNG benoemen het onderwerp in hun verkiezingsagenda 2021. Zij streven ernaar dat de oplossing voor de verbetering van de kwaliteit zoveel mogelijk landelijk en dus uniform wordt geregeld, zodat bestaande verschillen tussen gemeenten verdwijnen.<sup>2</sup>

Uit deze gezamenlijke wens tot verbetering van de kwaliteit van de stembureauvoorzitters is de pilot *'Bevordering Kwaliteit Stembureauvoorzitters'* ontstaan. Met behulp van een competentie- en capaciteitentest hebben 11 gemeenten de kwaliteit van de kandidaten voor de functie van stembureauvoorzitter getest. In dit rapport vindt u meer informatie over het doel en de opzet van de pilot. Daarnaast bespreken we de ervaringen van de deelnemende gemeenten en analyseren we de uitkomsten van de tests.

---

<sup>1</sup> Kamerbrief betreffende Evaluatie verkiezingen van 21 maart jl. en agenda voor verandering en vernieuwing van het verkiezingsproces in deze kabinetsperiode, kenmerk: 2018-0000351964, p.5

<sup>2</sup> Verkiezingsagenda 2021, p.3



# 3. Opzet van de pilot

## 2.1 Doel

In overleg met het ministerie van BZK heeft de NVVB een pilot uitgevoerd ter verbetering van de kwaliteit van de stembureauvoorzitters. De pilot '*Bevordering Kwaliteit Stembureauvoorzitters*' bestaat uit twee tests en een rapportage instrument. Ter beoordeling van de resultaten diende een benchmark vastgesteld te worden.

Het doel van de pilot was de verbetering van de kwaliteit van de voorzitters die werden ingezet op het stembureau tijdens de provinciale staten- en waterschapsverkiezing op 20 maart 2019. In de pilot onderzochten we of de kwaliteit van de uitoefening van de functie van voorzitter bevorderd kon worden doormiddel van een selectiemethodiek voor kandidaten voor deze functie. De selectiemethodiek was bedoeld om op voorhand een selectie te kunnen maken op basis van de benodigde kwaliteiten. De pilot had niet tot doel de beste voorzitter te selecteren, maar om een indicatie te geven over welke kandidaten wellicht minder geschikt zijn voor de voorzittersfunctie.

## 2.2 Scope

Bij deze pilot richtten we ons op de selectie van voorzitters en plaatsvervangend voorzitters die werden ingezet bij de provinciale staten- en waterschapsverkiezing op 20 maart 2019. In het vervolg van de rapportage worden beide functies bedoeld wanneer over de voorzitter wordt gesproken. De resultaten van de kandidaten zijn behaald in de periode van 12 december 2018 t/m 19 maart 2019.

Ten slotte kon een beperkt aantal gemeenten deelnemen aan de pilot. In totaal konden 3725 tests gemaakt worden door kandidaat-voorzitters. Dit betekent dat dat er ongeveer 10 à 15 gemeenten konden deelnemen aan de pilot.

## 2.3 Aanpak

De kwaliteit van voorzitters kan op verschillende manieren worden beïnvloed. In de pilot '*Bevordering Kwaliteit Stembureauvoorzitters*' hebben we ons specifiek gericht op de selectie van voorzitters.

### 2.3.1 De Quick Scan

Om de selectie van voorzitters te verbeteren heeft de NVVB samen met Ixly (een bureau op het gebied van selectietools) een online selectietool ontwikkeld. Hierdoor is de tool ook geschikt voor de selectie van grote groepen kandidaten en een goed alternatief voor een persoonlijk sollicitatiegesprek. De online selectietool (hierna ook wel Quick Scan genoemd) bestaat uit twee onderdelen; een competentietest en een capaciteitentest.



De competentietest meet het talent dat de kandidaat heeft om een competentie te ontwikkelen. De test is gebaseerd op de Big five persoonlijkheidstheorie en de, door de COTAN (Commissie Testaangelegenheden Nederland) gevalideerde Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst (WPV).

Voor de competentietest zijn op basis van de functiebeschrijving van de voorzitter zeven competenties benoemd die van belang zijn om de functie naar behoren uit te kunnen voeren. De beschrijving van de competenties is terug te vinden in bijlage I.

- Leidinggevende capaciteit
- Communicatieve vaardigheid
- Besef van rol en verantwoordelijkheden
- Besluitvaardigheid
- Stressbestendigheid
- Organisatorisch vermogen
- Flexibiliteit

In het algemeen wordt intelligentie als beste voorspeller van werksucces gezien. Daarom bevat de selectietool naast de competentietest een capaciteitentest. Kandidaten die de functie van voorzitter willen vervullen moeten minimaal functioneren op MBO+ werk- en denkniveau. Om dit vast te stellen maken de kandidaten een abstracte- en een numerieke test.

Beide tests zijn adaptief. De tests passen zich aan het niveau van de kandidaat aan waardoor de testtijd verkort kon worden. De volledige testtijd bedroeg ongeveer 30 minuten en is daarmee in verhouding met de taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter. Meer informatie over de tests is te vinden in bijlage II. De verwachting was dat 10% van de kandidaten zal afvallen vanwege een onder gemiddelde score op de competentietest en dat ongeveer 10% van de kandidaten onder gemiddeld zou scoren en daarmee niet zou voldoen aan de gestelde eisen. Er werd enige overlap verwacht tussen beide groepen. Op basis van deze informatie was de verwachting dat gemeenten een selectie konden maken door de minst geschikte kandidaten voor de voorzittersfunctie niet te selecteren.

### 2.3.2 Adviesbepaling

Uit de selectietool volgt een positief advies wanneer een kandidaat voldoet aan twee criteria. In de eerste plaats moet de kandidaat minimaal een gemiddeld MBO+ werk- en denkniveau hebben. Daarnaast mag een kandidaat op maximaal twee van de zeven competenties onder gemiddeld scoren.

Omwille van de pilot zijn in het rapport dat de kandidaat-voorzitters ontvingen na afronding van de tests geen harde conclusies opgenomen. De kandidaat kon op basis van de score per competentie en de score op de capaciteitentest zelf beslissen om het rapport al dan niet te delen met de gemeente. De gemeente kon vervolgens bepalen dit advies op te volgen of af te wijken van het advies van het rapport. Meer informatie over de adviesbepaling en normgroepen vindt u in bijlage II.



## 2.4 Deelnemers

De werving van deelnemende gemeenten vond plaats in een relatief kort tijdsbestek; veel gemeenten waren al begonnen met de selectie van voorzitters. In november 2018 heeft de NVVB een bericht gepubliceerd in de nieuwsbrief en op de website om gemeenten op de hoogte te stellen van de mogelijkheid deel te nemen. Begin januari 2019 is deze oproep herhaald. In totaal hebben 42 gemeenten aangegeven interesse te hebben in de selectietool. Een aantal gemeenten waren al te ver in de selectieprocedure om de selectietool nog in te zetten. In een mogelijk vervolg is het dus belangrijk om tijdig met de werving van gemeenten te beginnen.

In totaal hebben 11 gemeenten zich aangemeld voor deelname aan de pilot. De 11 deelnemende gemeenten zijn:

- Aalsmeer
- Almelo
- Amstelveen
- Apeldoorn
- Assen
- Den Haag
- Eindhoven
- Gouda
- Houten
- Utrecht
- Zwolle

De redenen voor deelname aan de pilot verschillen. Zes gemeenten gaven aan de geschiktheid van kandidaten te willen testen voor de functie van stembureauvoorzitter. Drie van de deelnemende gemeenten gaven (expliciet) aan de kwaliteit van de voorzitters te willen verbeteren. Een andere reden om mee te doen was het aanvullen van het tekort aan voorzitters. Door uit te gaan van de uitkomst van de selectietool in plaats van ervaring van kandidaten op het stembureau was het mogelijk een grotere groep kandidaten te bereiken en de groep mogelijke voorzitters te vergroten.





## 4. Resultaten gebruik gemeenten

### 3.1 Inzet van de Quick Scan

Na afloop van de provinciale staten- en waterschapsverkiezing hebben alle deelnemende gemeenten een enquête ingevuld. Hierin werd gevraagd naar hun ervaringen met het werken met de selectietool en of zij de tool een toegevoegde waarde vonden in het proces.

De deelnemende gemeenten konden zelf beslissen hoe zij de selectietool wilden inzetten. Zowel uit de resultaten van de enquête onder de deelnemende gemeenten, als uit de gesprekken met de gemeenten blijkt dat de meeste gemeenten de selectietool hebben ingezet voor een beperkte groep kandidaten om te testen hoe er gereageerd werd op een selectietool. Eén gemeente had al ervaring met een selectietool en heeft door deelname aan de pilot opnieuw een selectietool in kunnen zetten.

Uit de enquête blijkt tevens dat 8 van de 11 gemeenten nieuwe kandidaten hebben uitgenodigd voor de selectietool. Deze kandidaten hadden nog geen ervaring als stembureaulid of voorzitter. Vijf van deze gemeenten hebben ook kandidaten met ervaring uitgenodigd voor de selectietool. Twee gemeenten hebben ervoor gekozen alleen kandidaten met ervaring als voorzitter of stembureaulid uit te nodigen voor de Quick Scan. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal voorzitters dat werd ingezet bij de provinciale staten- en waterschapsverkiezing en het aantal kandidaten dat de gemeenten hebben uitgenodigd voor deelname aan de Quick Scan. Hierbij moet de kanttekening worden gemaakt dat in enkele gevallen de Quick Scan ook toegankelijk was via de gemeentewebsite. Kandidaten zijn in dat geval niet actief uitgenodigd, maar hadden wel de mogelijkheid de Quick Scan te maken.

Gemeente	Aantal voorzitters nodig	Aantal kandidaten uitgenodigd
Aalsmeer & Amstelveen	112	15
Almelo	33	33
Apeldoorn	168	108
Assen	38	6
Den Haag	1076	2351
Eindhoven	250	6
Gouda	70	20
Houten	42	189
Utrecht	370	566
Zwolle	138	220



## 3.2 Ervaringen gebruik selectietool

In voorbereiding op het werken met de selectietool hebben alle deelnemende gemeenten verplicht een workshop moeten bijwonen. In de workshop gaf Ixly onder andere uitleg over de werkwijze van het testprogramma en de interpretatie van het rapport dat de deelnemers na afloop van de tests ontvangen. De deelnemende gemeenten waren erg positief over de workshop. De workshop werd als duidelijk en helder ervaren en beoordeeld met een 8,2.

Ook over het werken met het testprogramma zijn de gemeenten positief. Zij geven het werken met de selectietool gemiddeld een 7,4. De tool wordt als gebruiksvriendelijk ervaren. Daarnaast geven enkele gemeenten aan dat de tool hen heeft geholpen met het vullen van de voorzitter functies. Ook wordt de Quick Scan beoordeeld als een moderne, onafhankelijke en neutrale manier om competenties en capaciteiten te meten.

## 3.3 Toegevoegde waarde

Over het algemeen zijn de deelnemende gemeenten positief over de Quick Scan. De toegevoegde waarde van beoordeelden zij met een 6.6. De meest genoemde meerwaarde (door 64% van de gemeenten) is dat zij, zonder kennis te hebben van de achtergrond van de kandidaten, een goed beeld hebben gekregen van het werk- en denkniveau en de competenties van de kandidaten. Zij hebben hierdoor met meer zekerheid over de gewenste competenties kandidaten kunnen benoemen als voorzitter of hebben het advies naast hun eigen beoordeling gebruikt in de beslissing een kandidaat te benoemen tot voorzitter.

80% van de deelnemende gemeenten geeft aan dat zij in de toekomst graag weer gebruik willen maken van de Quick Scan, zowel van de competentie- als de capaciteitentest. Mocht er een financiële investering nodig zijn om in de toekomst nog gebruik te kunnen maken van de Quick Scan dan is echter maar 20% van de gemeenten bereid deze investering te doen.

Uit gesprekken met gemeenten en de resultaten van de enquête is gebleken dat de Quick Scan vooral voor grotere gemeenten van meerwaarde is. Voor hen maakt de Quick Scan de selectie van een groot aantal voorzitters gemakkelijker. Voor kleinere gemeenten is het ook mogelijk om de voorzitters persoonlijk te spreken. Een geautomatiseerde selectietool is dan overbodig.

Het gebruik van de Quick Scan wordt nog nader met de deelnemende gemeenten geëvalueerd na de verkiezingen voor het Europees Parlement. Een belangrijk punt uit de open antwoorden van de enquête blijkt dat de gemeenten de Quick Scan zien als een geobjectiveerde methode om het feitelijk functioneren van een stembureauvoorzitter (en een eventuele verbetering daarin) te kunnen meten. Uit de enquête is tevens gebleken dat het tijdig beschikbaar stellen van de Quick Scan (voordat gemeenten beginnen met hun selectieprocedure), bij kan dragen aan meer efficiëntie en een groter bereik. Een andere interessante vraag die gesteld wordt is waarom sommige kandidaten de test niet afronden (of niet indienen bij de gemeente terwijl deze wel positief is afgerond). Dat viel buiten de scope van deze pilot, maar is extra interessant op plaatsen waar een tekort aan (gekwalificeerde) kandidaten voor de voorzittersfunctie speelt. In een vervolgtraject kan dit verder onderzocht worden.



## 4. Resultaten kandidaten

Naast de tests is de kandidaten gevraagd, op vrijwillige basis, een achtergrondvragenlijst in te vullen om een beeld te krijgen van de demografische gegevens van de kandidaten. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten van de kandidaten op de tests en de uitkomsten van de achtergrond-vragenlijst benoemd en geanalyseerd. Deze resultaten zijn van belang om vast te stellen of het doel van de pilot 'Bevordering Kwaliteit Stembureauvoorzitters' uiteindelijk is behaald. De volledige data-analyse is terug te vinden in het verslag van Ixly (bijlage II).

De pilot 'Bevordering Kwaliteit Stembureauvoorzitters' richt zich op de resultaten die de kandidaten hebben behaald op de capaciteiten- en competentietest. Om te bepalen of het feitelijk functioneren van voorzitters tijdens de provinciale staten- en waterschapsverkiezing daadwerkelijk is verbeterd moeten verschillende factoren nader worden onderzocht. Te denken valt aan het verloop van de verkiezingsdag en de uitkomsten van het verkiezingsproces, het aantal incidenten, de kwaliteit van de processen-verbaal en een 360 graden feedback van stembureauleden op elkaars functioneren.

### 4.1 Algemene testresultaten

In totaal hebben 2386 kandidaten zich aangemeld voor de Quick Scan. Van deze deelnemers hebben 1634 kandidaten de tests daadwerkelijk afgerond (68,5%). Van de kandidaten die de tests hebben afgerond hebben 1497 (91,6%) een positief resultaat behaald. Zij zijn op basis van de uitkomsten van de selectietool geschikt bevonden als voorzitter. 137 kandidaten (8,4%) hebben een negatief advies gekregen op basis van de tests.

Als we kijken naar de vooraf gestelde verwachting, namelijk dat op beide criteria 10% van de kandidaten zou afvallen, blijkt dat de kandidaten gemiddeld hoger scoren dan de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking. Op de competentietest scoorde slechts 5,3% van de kandidaten onvoldoende en op de capaciteitentest scoorde maar 2,8% van de deelnemers onder de vastgestelde norm.

Een mogelijke oorzaak hiervan is terug te vinden in de demografische gegevens over de kandidaten. Ruim twee derde van de kandidaten heeft een hoog opleidingsniveau (69,9% van de 1287 kandidaten waarvan het opleidingsniveau bekend is). Dit is aanzienlijk hoger dan de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking (28,2%). Om de kwaliteit van de stembureauvoorzitters verder te bevorderen verdient het de aanbeveling om voor een eventueel vervolg van de pilot te onderzoeken of een aanpassing van de benchmarks mogelijk is.

#### 4.1.1 Afwijkingen van het advies

De deelnemende gemeenten konden zelf bepalen of zij het advies van de selectietool overnamen of dat zij hiervan afweken. Drie van de 11 gemeenten zijn afgeweken van het advies. In de meeste gevallen zijn gemeenten afgeweken van het advies omdat de kandidaat al ervaring had als voorzitter op een stembureau.



De afwijkingen van het advies bemoeilijken de conclusies die zijn te trekken, immers als kandidaten niet voldoen aan de benchmark maar toch worden ingezet is er een verhoogde kans dat zij niet functioneren zoals wordt gewenst, maar het kan ook zijn dat zij wél goed functioneren (bijvoorbeeld op basis van ervaring, zoals een gemeente heeft aangegeven). Daarom blijft de uitkomst een advies en geen automatisch 'besluit'.

### 4.1.2 Delen van het rapport

Van de 1634 kandidaten die de tests hebben afgerond hebben 295 (12,3%) kandidaten de score bewust niet gedeeld met de gemeente of hebben zij geen keuze hierin gemaakt (zie pagina 13 bijlage II). Van tevoren werd verwacht dat het overgrote deel van deze kandidaten vanwege een negatief resultaat op de tests had besloten het rapport niet te delen. Echter blijkt dat slechts een klein deel van de kandidaten een negatief advies zou krijgen op basis van de testresultaten (zie pagina 19 bijlage II). Een mogelijke reden voor het niet delen van het rapport kan liggen in het feit dat de kandidaten zelf de score moesten interpreteren. Echter valt niet uit te sluiten dat er ook andere beweegredenen zijn. Voor een toekomstige pilot is het aan te raden expliciet de uitkomst van de resultaten naar de kandidaten te communiceren.

## 4.2 Score op competenties

Uit de resultaten blijkt dat stressbestendigheid en flexibiliteit de voornaamste competenties zijn waarop kandidaten onvoldoende scores (zie pagina 24 bijlage II). Het is zorgelijk dat op deze twee competenties de meeste onvoldoendes worden gescoord. Zowel stressbestendigheid als flexibiliteit zijn cruciale competenties voor voorzitters. Juist op crisismomenten moet een voorzitter in staat zijn de rust te bewaren en flexibel in te spelen op de situatie. Het is daarom aan te bevelen om bij een toekomstig vervolg van de pilot 'Bevordering Kwaliteit Stembureauvoorzitters' de criteria waaraan voorzitters moeten voldoen aan te scherpen en een voldoende score op stressbestendigheid en flexibiliteit verplicht te stellen.

## 4.3 Relatie demografische gegevens en testresultaten

Uit de achtergrond vragenlijst blijkt dat de kandidaten die de tests hebben gemaakt niet representatief zijn voor de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking. Op basis van de leeftijd van de kandidaten blijkt dat jongeren en ouderen evenveel interesse tonen voor de functie van voorzitter op een stembureau (zie pagina 15 bijlage II). In vergelijking met de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking is het aantal jongeren dat interesse toont in de voorzittersfunctie echter relatief hoog. Als we de leeftijd van de deelnemers vergelijken met de scores op beide tests blijkt dat jongeren significant hoger scores op de tests. De oudere kandidaten scoren daarentegen lager op de competentie- en de capaciteitentest.

Het opleidingsniveau van de kandidaten verschilt significant van het opleidingsniveau van de gemiddelde Nederlandse bevolkingsgroep. Het aantal kandidaten met een laag opleidingsniveau is significant lager dan de gemiddelde Nederlandse bevolkingsgroep (zie pagina 15/16 bijlage II). Qua geslacht zijn er nauwelijks verschillen vast te stellen, het aantal mannen en vrouwen dat zich heeft aangemeld voor de Quick Scan is nagenoeg gelijk.



Het verschil tussen de kandidaten en de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking is ook terug te zien in de testresultaten. Op de competentietest scoorde slechts 5,3% van de kandidaten onvoldoende en op de capaciteitentest scoorde maar 2,8% van de deelnemers onder de vastgestelde norm.



## 5. Conclusie

De pilot 'Bevordering Kwaliteit Stembureauvoorzitters' had tot doel de kwaliteit te bevorderen van de voorzitters die tijdens de provinciale staten- en waterschapsverkiezing op het stembureau zitting hadden, door informatie te verschaffen over hun mate van verwachte geschiktheid voor de functie, als gevolg van een verbeterde selectie. In overleg met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft de NVVB hiertoe in samenwerking met Ixly een selectietool ontwikkeld. De selectietool bestaat uit een competentie- en een capaciteitentest. Op basis van vooraf vastgestelde benchmarks werden de kandidaat voorzitters getest zodat gemeenten op basis van deze informatie hun selectie konden maken.

Elf gemeenten hebben deelgenomen aan de pilot. In totaal hebben 2386 kandidaten de Quick Scan gemaakt voor de provinciale staten- en waterschapsverkiezing. Dit zijn er minder dan in eerste instantie werd verwacht. Dit is te verklaren door de inzet van de Quick Scan door de gemeenten. Veel gemeenten hebben de selectietool slechts door een beperkte groep kandidaten laten maken om te toetsen hoe kandidaten op de test reageren. De gemeenten maken nog wel gebruik van de Quick Scan voor de selectie van de voorzitters voor de Europees Parlementsverkiezing, het definitief aantal ingezette licenties is daarom pas na de Europees Parlementsverkiezing bekend.

Kandidaten ontvingen na het maken van de test een rapport met de uitslag per competentie en hun score op de capaciteitentest. Zij konden daarna zelf beslissen of zij de uitkomsten deelden met de gemeente. Uit de testresultaten bleek dat ook kandidaten met een positief advies de test niet met de gemeente hebben gedeeld. Hoewel kandidaten geen vragen hebben gesteld over de uitkomsten in het rapport, valt het bij een eventueel vervolg van de pilot te overwegen om de uitslag van de Quick Scan duidelijker naar de kandidaten te communiceren, bijvoorbeeld in de vorm van een 'voorlopig positief of negatief advies', met een toelichting dat de gemeente ook andere afwegingen kan maken om een kandidaat toch te selecteren (bijvoorbeeld op basis van eerdere positieve ervaring in het functioneren).

De kwaliteit van de stembureauvoorzitters is in de definitie van de onderzoeksdoelstelling (namelijk qua selectie vooraf) door de pilot bevorderd. In totaal hebben 8,4% van de kandidaten op basis van de testuitslagen een negatief advies ontvangen. Dit betekent dat in 8,4% van de gevallen een geschiktere kandidaat geselecteerd kon worden. In eerste instantie werd verwacht dat dit 10% tot 20% van de kandidaten zou zijn. Echter bleek de doelgroep af te wijken van de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking. De aangemelde kandidaat-voorzitters zijn over het algemeen jonger en hoger opgeleid. Deze groep blijkt gemiddeld relatief hoog te scoren op de competentie- en capaciteitentest.

Hieruit valt een aantal conclusies te trekken. Het is gebleken dat hoger opgeleide jongeren (d.w.z. tot 40 jaar in dit onderzoek) relatief veel interesse in de functie van voorzitter hebben en gemiddeld goed scoren op de tests. Voor een verhoogde kans op het vinden van kwalitatief goede voorzitters is het dus raadzaam een specifieke wervingscampagne op deze doelgroep te richten. Een andere conclusie is dat blijkt dat zich gemiddeld genomen een kwalitatief goede groep kandidaten aanmeldt voor de functie van voorzitter. Het is aan te bevelen om de benchmark van de selectietool aan te scherpen, zodat de kwaliteit – daar waar zich voldoende kandidaten aanmelden - nog verder bevorderd kan worden. Een derde conclusie is dat de Quick Scan een geschikte tool is om een (eerste) selectie te maken in de kandidaten voor de voorzittersfunctie.



Het is daarom aan te raden de selectietool bij de eerstvolgende verkiezing in te zetten bij meer gemeenten. Zo is een (nog) beter beeld te krijgen van de kwaliteit van de voorzitters. Daarnaast zou, om een volledig beeld te krijgen van de kwaliteit van de voorzitters, ook het feitelijk functioneren van de voorzitters onderzocht moeten worden. Denk hierbij aan het functioneren op het stembureau, het aantal incidenten op de dag van de stemming en een 360 graden feedback door stembureauleden.



# Bijlage I: Beschrijving competenties

## 1. Leidinggevende capaciteit

- Geeft sturing aan stembureauleden
- Is benaderbaar voor vragen
- Is aanspreekpunt
- Stuurt bij en spreekt mensen aan waar nodig
- Geeft instructies aan stembureauleden
- Neemt een sturende rol aan bij de telling

## 2. Communicatieve vaardigheid

- Is klantvriendelijk
- Communiqueert duidelijk
- Benoemt problemen goed
- Motiveert zijn beslissing
- Communiqueert op een prettige wijze met kiezers en stembureauleden
- Staat kiezers en de pers te woord

## 3. Zich bewust van rol en verantwoordelijkheden

- Durft verantwoordelijkheid te nemen; is proactief en volhardend
- Weet wat zijn taken zijn; is betrouwbaar in het nakomen van afspraken
- Weet wat er van hem wordt verwacht; bereid zich voor en volgt procedures

## 4. Besluitvaardig

- Hakt knopen door
- Kan (onderbouwd) nee te zeggen
- Is rationeel
- Weet tijdig hulp in te schakelen (met Backoffice bijvoorbeeld)
- Neemt beslissingen
- Herkent wanneer een knoop doorgehakt moet worden
- Handelt niet té impulsief, verzamelt voldoende informatie
- Kan beslissingen onderbouwen

## 5. Stressbestendig

- Laat zich niet meeslepen door lastige personen of situaties
- Houdt zijn hoofd koel bij lastige situaties
- Handelt rustig bij onvoorziene omstandigheden
- Werkt ook goed onder druk
- Bewaart de rust tijdens lastige situaties

## 6. Organisatorisch vermogen

- Brengt structuur aan in de te tellen documenten/stembescheiden
- Heeft overzicht in het proces





- Zorgt voor de kiezers en stembureauleden (faciliteren)
- Lost snel en alert klachten en problemen van kiezers op

## 7. Flexibiliteit

- Denkt in oplossingen
- Past zich makkelijk aan de situatie aan
- Schakelt snel
- Anticipeert op veranderingen binnen de rol van voorzitter
- Is bereid eigen werkwijze aan te passen aan actuele veranderingen



# Bijlage II: Verslag data-analyse Quick Scan



The logo for ixly, featuring the lowercase letters 'ixly' in white on a green rounded square background. The background of the entire image shows a person in a grey sweater holding a tablet displaying a data dashboard with various charts and graphs.

ixly

# Verslag data-analyse Quick Scan

Kanaalweg 19 K | 3526 KL Utrecht | [info@ixly.nl](mailto:info@ixly.nl) | +31(0)88 4959 000

## Inhoudsopgave

<b>1. Leeswijzer</b>	<b>4</b>
<b>2. Aanleiding</b>	<b>5</b>
<b>3. Over Ixly</b>	<b>5</b>
<b>4. Ontwikkeling Quick Scan</b>	<b>6</b>
<b>4.1 Capaciteiten</b>	<b>6</b>
<b>4.1.a. Abstract</b>	<b>6</b>
<b>4.1.b. Numeriek</b>	<b>7</b>
<b>4.2 Competenties</b>	<b>7</b>
<b>4.3 Achtergrond Vragenlijst</b>	<b>8</b>
<b>4.4 Rapport</b>	<b>9</b>
<b>5. Adviesbepaling</b>	<b>10</b>
<b>6. Dataverzameling</b>	<b>11</b>
<b>6.1 Ondersteuning</b>	<b>11</b>
<b>6.2 Afwijkingen van het advies</b>	<b>12</b>
<b>7. Beschrijving verzamelde data</b>	<b>13</b>
<b>7.1 Inleiding</b>	<b>13</b>
<b>7.2 Status kandidaten</b>	<b>13</b>
<b>7.3 Demografische gegevens</b>	<b>14</b>
<b>7.3.a. Gemeenten</b>	<b>14</b>
<b>7.3.b. Geslacht</b>	<b>15</b>
<b>7.3. c. Leeftijd</b>	<b>15</b>
<b>7.3. d. Opleidingsniveau</b>	<b>15</b>
<b>7.3. e. Werksituatie</b>	<b>16</b>
<b>7.3. f. Sector</b>	<b>17</b>
<b>7.4 Advies Quick Scan</b>	<b>18</b>
<b>7.4.a. Reflectie resultaten: criteria</b>	<b>18</b>
<b>7.4.b. Reflectie resultaten: kandidaten met negatief advies</b>	<b>19</b>
<b>7.4.c. Reflectie resultaten: kandidaten met status geen keuze gemaakt en status teruggetrokken</b>	<b>20</b>
<b>8. Verbanden tussen de testresultaten en demografische gegevens</b>	<b>22</b>
<b>8.1 Capaciteiten</b>	<b>22</b>
<b>8.1.a. Resultaten kandidatenpopulatie</b>	<b>22</b>

8.1.b. Resultaten naar achtergrondgegevens	22
<b>8.2 Competenties</b>	<b>23</b>
8.2.a. Resultaten kandidatenpopulatie	23
8.2.b. Resultaten werksituatie	24
8.2.c. Resultaten geslacht	25
8.2.d. Resultaten leeftijd	26
8.2.e. Resultaten opleidingsniveau	26
<b>9. Resultaten gemeenten</b>	<b>28</b>
9.a. Demografische gegevens gemeenten	28
9.b. Aantal kandidaten met positief/negatief advies per gemeente	30
9.c. Competenties per gemeente	30
9.d. Capaciteiten per gemeente	31
9.e. Conclusie analyses gemeenten	31
<b>10. Analyse criteria Quick Scan</b>	<b>32</b>
<b>11. Conclusie</b>	<b>32</b>
<b>Referenties</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage 1: Uitleg enkele begrippen</b>	<b>35</b>
1.a. Standaardafwijking	35
1.b. Normgroep	35
1.c. Stenscores	35
<b>Bijlage 2: Voorbeeldrapport Quick Scan</b>	<b>37</b>

## 1. Leeswijzer

In dit verslag worden de uitkomsten van de data-analyse van de Quick Scan beschreven. Allereerst wordt in paragraaf 2 beschreven wat de aanleiding is geweest voor de NVVB om opdracht te verlenen aan Ixly voor het ontwikkelen van de Quick, gevolgd door een korte beschrijving van Ixly in paragraaf 3. In paragraaf 4 wordt het functieprofiel beschreven dat als uitgangspunt diende voor de ontwikkeling van de Quick Scan, waarna een uitleg volgt over de tests die zijn ingezet om de capaciteiten en het talent voor competenties te meten en hierop te kunnen rapporteren. Paragraaf 5 beschrijft de criteria die zijn gehanteerd voor de adviesbepaling op basis van de Quick Scan. De wijze van dataverzameling en de ondersteuning die daarbij is geboden aan gemeenten wordt beschreven in paragraaf 6.

Vanaf paragraaf 7 wordt verslag gelegd van de verzamelde data en de analyses die zijn uitgevoerd. Allereerst wordt de verzamelde data beschreven en uitgesplitst naar demografische eigenschappen. Vervolgens worden de resultaten beschreven die de kandidaten behaalden op de Quick Scan. In paragraaf 8 wordt meer aandacht besteed aan de resultaten op de capaciteiten en competenties. Waarna in paragraaf 9 resultaten en eigenschappen van de kandidaten populatie per gemeente worden toegelicht. In paragraaf 10 wordt gereflecteerd op de Quick Scan als meetinstrument en tot slot wordt in de conclusie de belangrijkste uitkomsten en implicaties van dit verslag samengevat.

## 2. Aanleiding

De VNG en de NVVB hebben naar aanleiding van de evaluatie van de Tweede Kamerverkiezingen in 2017 en de ledenbijeenkomst in 2017 samen een verkiezingsagenda 2021 opgesteld. In de agenda staan verschillende aandachtspunten voor een kwalitatief beter, efficiënter en effectiever verloop van het verkiezingsproces, waaronder het verbeteren van de kwaliteit van de stembureauvoorzitters. Voorgaande jaren zijn voorzitters voornamelijk geselecteerd op basis van ervaring. Ervaring betekent niet dat voorzitters over de capaciteiten en competenties beschikken om de functie naar behoren uit te voeren. Om kandidaten op basis van eigenschappen behorend bij de functieomschrijving te selecteren heeft de NVVB opdracht aan Ixly verleend om een online selectietool, de Quick Scan, te ontwikkelen.

## 3. Over Ixly

Ixly is een innovatieve ontwikkelaar van psychologische tests en webapplicaties voor HR professionals. In 1999 brachten we onze eerste instrumenten op de markt. Intussen hebben we een uitgebreid portfolio waarmee we een verscheidenheid aan opdrachtgevers bedienen, op het gebied van in- door- en uitstroomvraagstukken. Met een team van enthousiaste psychologen, methodologen en IT-ers ontwikkelen en onderzoeken we onze instrumenten. Onze ambitie is state of the art instrumenten te ontwikkelen voor het HRM-werkveld. Daarbij werken we samen met universiteiten en hogescholen. Ixly schenkt veel aandacht aan kwaliteit en is ISO9001 en 27001 gecertificeerd. Per 25 mei 2018 voldoen wij aan de vereisten van de AVG.

## 4. Ontwikkeling Quick Scan

Het functieprofiel van (plaatsvervangend) stembureauvoorzitters is het uitgangspunt geweest bij de ontwikkeling van de Quick Scan. Het functieprofiel bestaat uit een zevental competenties (zie ook het voorbeeldrapport in bijlage 2 voor een nadere omschrijving van deze competenties):

- Leidinggevende capaciteiten;
- Communicatieve vaardigheden;
- Zich bewust van rol en verantwoordelijkheden;
- Besluitvaardig;
- Stressbestendig;
- Organisatorisch vermogen;
- Flexibiliteit

Daarnaast wordt verwacht dat de stembureauvoorzitters functioneren op MBO+ werk- en denkniveau. De Quick Scan bestaat uit twee tests, waarmee de aanleg voor cognitieve capaciteiten en competenties wordt gemeten.

### 4.1 Capaciteiten

Naast de competenties wordt er ook verwacht dat de voorzitters functioneren op MBO+ werk- en denkniveau. Intelligentie is de beste voorspeller van werk (Schmidt & Hunter, 1998). Het meten van cognitieve capaciteiten voor het bepalen van het werk- en denkniveau draagt dan ook significant bij aan succesvolle selectiebeslissingen. Hiertoe wordt de Adaptieve Capaciteiten Test Algemene Intelligentie ingezet (ACT).

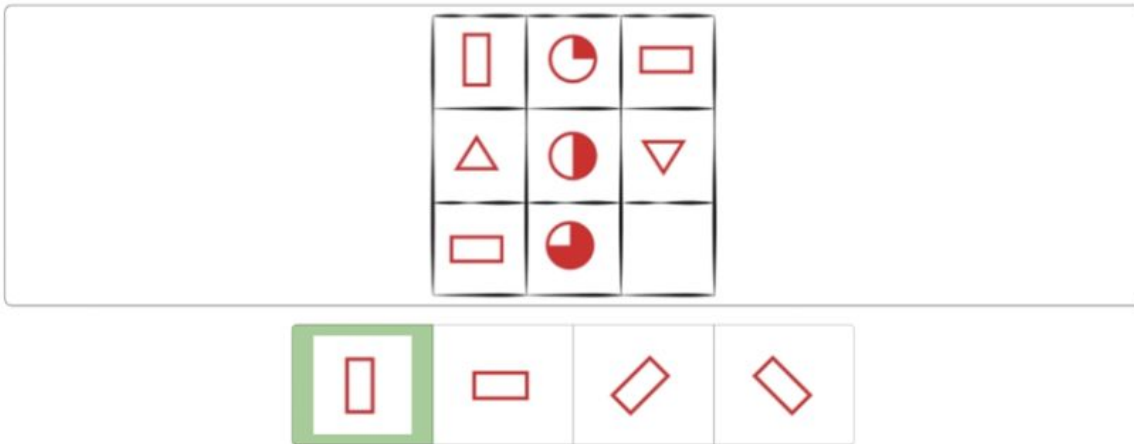
De ACT is een adaptieve intelligentietest, bestaande uit meerdere subtesten die samen het domein intelligentie meten. Deze test is positief beoordeeld door de COTAN. Bij klassieke intelligentietests krijgt elke kandidaat dezelfde vragen. Een adaptieve test past zich aan het niveau van de kandidaat aan. Bij de ACT heeft Ixly op basis van onderzoek vastgesteld hoe moeilijk iedere opgave is. Iedere kandidaat krijgt andere vragen, passend bij zijn/haar niveau. Simpel gezegd, wanneer iemand een vraag fout beantwoordt, volgt er een makkelijkere vraag en wanneer iemand een vraag goed beantwoordt, volgt er een moeilijker vraag. Op deze manier wordt het niveau van de kandidaat tijdens het maken van de test vastgesteld. Hierdoor vermijden we dat kandidaten met een laag niveau te moeilijke vragen krijgen en dat kandidaten met een hoog niveau te makkelijke vragen krijgen. Het voordeel hiervan is dat we preciezer en sneller kunnen vaststellen wat iemands niveau is.

In de praktijk betekent dit dat iedere kandidaat een andere test krijgt. Iedere subtest heeft momenteel ruim 200 vragen, waar het systeem steeds de meest passende kiest. Als het niveau van de kandidaat betrouwbaar genoeg is gemeten, stopt de subtest. De kandidaat kan dan even pauzeren en vervolgens verder gaan met de volgende subtest. Voor de selectie van voorzitters is een abstracte en numerieke subtest ingezet, waarbij de kandidaat gevraagd wordt te redeneren met cijfermatige en abstracte stimuli. Hieronder ziet u per subtest een voorbeeldopgave.



#### 4.1.a. Abstract

Bij de abstracte test wordt de kandidaat gevraagd om in een reeks figuren een patroon te ontdekken en deze op logische wijze toe te passen.



#### 4.1.b. Numeriek

Bij de numerieke test wordt de kandidaat gevraagd om het logische verband in een reeks van cijfers te ontdekken.



## 4.2 Competenties

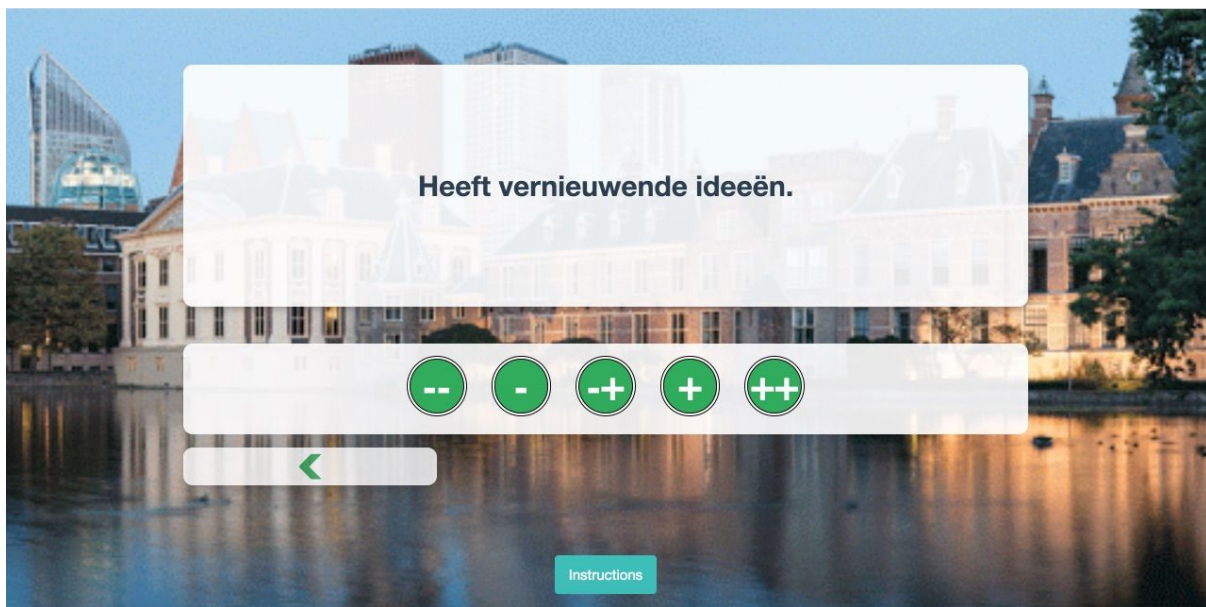
Het talent voor het ontwikkelen van de competenties uit het functieprofiel wordt gemeten met de Adaptieve Persoonlijkheidsvragenlijst (APV). De APV is een adaptieve vragenlijst die snel en eenvoudig inzicht geeft in de persoonlijkheid van kandidaten. De APV is gebaseerd op de Big five persoonlijkheidstheorie en bevat dezelfde items als de grondig gevalideerde en COTAN (Commissie Testaangelegenheden Nederland) beoordeelde Werkgerelateerde PersoonlijkheidsVragenlijst (WPV). De methodiek achter de wijze waarop de test wordt afgenomen en de scores worden berekend is echter sterk verschillend van de WPV. Hiermee is het mogelijk om een persoonlijkheidsvragenlijst drie keer sneller af te nemen, zonder verlies van betrouwbaarheid of validiteit.

Bij een adaptieve vragenlijst krijgt niet iedere kandidaat exact dezelfde lijst met vragen. Enkel de vragen die aanvullende informatie opleveren over de persoonlijkheid van de kandidaat worden gesteld. Welke vragen gesteld worden is afhankelijk van de antwoorden die de kandidaat heeft gegeven op eerder gestelde vragen. Bij traditionele vragenlijsten krijgt iedere kandidaat dezelfde volledige lijst met vragen, meestal in een vaste

volgorde. In een persoonlijkheidsvragenlijst zitten vaak vragen die sterk op elkaar lijken, maar net een andere nuance van een eigenschap uitvragen. Hierdoor zijn dit soort vragenlijsten vaak erg lang. De APV stelt dit soort nuancerende vragen alleen als dit informatie oplevert over de kandidaat. Als een kandidaat bijvoorbeeld op een eerdere vraag heeft aangegeven vrijwel nooit de leiding te nemen, heeft het geen zin om te vragen hoe vaak iemand de leiding neemt in een kleine groep of een grote groep. We weten dan al dat iemand benedengemiddeld dominant is, dus we hoeven geen vragen meer te stellen om te bepalen of iemand bovengemiddeld of hoog dominant is. Deze vragen leveren geen nieuwe informatie meer op.

In de praktijk betekent dit dat vrijwel iedere kandidaat een andere vragenlijst krijgt. Als alle eigenschappen van de kandidaat betrouwbaar genoeg zijn gemeten, stopt de vragenlijst. De APV zorgt er dus voor dat kandidaten geen vragen krijgen die voor hen niet van toepassing zijn. Dit maakt de vragenlijst korter en minder herhalend, en daarmee minder belastend voor de kandidaat.

Bij de APV geven kandidaten per stelling aan in hoeverre de stelling op hen van toepassing is binnen een werkcontext. Onderstaande afbeelding geeft een voorbeeld van een vraag die voor kan komen in de test. De achtergrondfoto in onderstaande afbeelding is per gemeente aanpasbaar.



#### 4.2.a. Vertaalslag APV naar competentieprofiel

Iedere competentie uit het functieprofiel van stembureauvoorzitter is opgebouwd uit een aantal persoonlijkheidsschalen met verschillende gewingen. De competentie leidinggevende capaciteiten bestaat bijvoorbeeld uit de schalen: dominantie, zelfvertoon, sociaal ontspannen, hartelijkheid, zelfvertrouwen. Hierbij is het belangrijk te noemen dat de score per competentie het talent voor de desbetreffende competentie aangeeft. De score is uitgedrukt in een percentage ontwikkelbaarheid, waarbij een hoger percentage aangeeft dat de kandidaat de competentie gemakkelijker zal ontwikkelen dan anderen.

### 4.3 Achtergrond Vragenlijst

Tot slot is kandidaten gevraagd om op vrijwillige basis een achtergrond vragenlijst in te vullen. Deze achtergrond vragenlijst heeft op geen enkele manier invloed op de uitslag van de Quick Scan. De informatie is uitsluitend bedoeld voor onderzoeksdoeleinden. Het is dan ook niet verplicht om de vragen in te vullen. Kandidaten kunnen er voor kiezen om enkele vragen of de gehele achtergrond vragenlijst over te slaan.

Door het adaptieve karakter van de Quick Scan is de testtijd van het gehele testprogramma ongeveer 30 tot 35 minuten. De tests worden afgerond zodra er een voldoende betrouwbare meting heeft plaatsgevonden. De precieze testtijd kan daardoor variëren per kandidaat. Doorgaans besteden kandidaten gemiddeld 10 minuten

aan het maken van de competentietest en 20 minuten aan het maken van de abstracte en numerieke test. De kandidaat kan het testprogramma in delen maken en tussendoor pauzeren.

#### 4.4 Rapport

Bij de Quick Scan is een maatwerkrapport ontwikkeld (zie ook bijlage 2 voor een voorbeeldrapport). Het rapport is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- Inleiding: beschrijving van de testonderdelen en uitleg over de opbouw van de rapportage;
- Capaciteiten: een omschrijving van het werk- en denkniveau vergeleken met een MBO referentiegroep met een grafische en tekstuele scoreweergave (ondergemiddeld – gemiddeld – bovengemiddeld);
- Competenties: een omschrijving van de zeven competenties met een grafische en tekstuele scoreweergave per competentie (ondergemiddeld – gemiddeld – bovengemiddeld);
- Kwaliteiten: een weergave van de belangrijkste kwaliteiten van de kandidaat. Dit onderdeel weegt niet mee in de adviesbepaling.

In de rapportage die de kandidaat ontvangt, wordt aangegeven welke voorwaarden er worden gesteld aan een positief advies. Er wordt echter niet genoemd of de kandidaat wel of niet de rol van voorzitter mag vervullen op basis van de testresultaten. Het is aan de gemeente om hierover te communiceren naar de kandidaat.

## 5. Adviesbepaling

Ixly verzamelt grote hoeveelheden data voor onderzoeksdoeleinden en om instrumenten op een wetenschappelijke en representatieve wijze te kunnen normeren. Op basis van deze normgroepen (zie bijlage 1 voor uitleg) en data simulatie is een inschatting gemaakt van de te hanteren benchmark (aftest-grenzen) voor de Quick Scan.

De Quick Scan geeft een positief advies indien een kandidaat voldoet aan een tweetal criteria. Ten eerste moet de kandidaat volgens de Quick Scan minimaal gemiddeld of bovengemiddeld MBO werk- en denkniveau bezitten. Op basis van de abstracte en numerieke subtest van de ACT wordt een totaalscore berekend. Deze score wordt vergeleken met een MBO referentiegroep. Te verwachten valt dat ongeveer 10% van de Nederlandse beroepsbevolking ondergemiddeld scoort en dus niet aan de gestelde voorwaarde kan voldoen.

Ten tweede mag een kandidaat op maximaal twee competenties ondergemiddeld scoren. Op basis van de APV wordt het talent voor de zeven competenties uit het functieprofiel van stembureauvoorzitter bepaald. Te verwachten valt dat ongeveer 10% van de Nederlandse beroepsbevolking op meer dan twee competenties ondergemiddeld scoort en dus niet aan de gestelde voorwaarde kan voldoen.

Te verwachten valt dat er enige overlap zit in de groep kandidaten die een negatief advies krijgt op het capaciteiten onderdeel en de groep die een negatief advies krijgt op het competentie onderdeel. Bij de ontwikkeling van de Quick Scan was het onduidelijk of de populatie die zich aangemeld heeft, een representatieve afspiegeling van de Nederlandse beroepsbevolking is.

## 6. Dataverzameling

Voor alle deelnemende gemeenten is een aanmeldpagina gemaakt waar kandidaten zich kunnen aanmelden voor de Quick Scan. Kandidaten vullen hun naam en e-mailadres in, waarna zij een e-mail ontvangen met daarin een link naar de Quick Scan. Na het accepteren van het privacy statement kan de kandidaat starten met de Quick Scan. Na het afronden van de Quick Scan kan de kandidaat het rapport downloaden. De kandidaat kan vervolgens aangeven of de resultaten gedeeld mogen worden met de gemeente. Gemeenten hebben uitsluitend inzage in rapporten van kandidaten die daar toestemming toe hebben gegeven.

**Meld je aan:**

\* E-mail

\* Voornaam

Tussenvoegsel

\* Achternaam

Ik ben geen robot

reCAPTCHA  
Privacy - 11/2025

Aanmelden

**Den Haag**

Welkom bij de Quick Scan voor (plaatsvervangend) voorzitters op de stembureaus in de gemeente Den Haag. De gemeente Den Haag wil de kwaliteit van het verkiezingsproces bewaken en nog verder verbeteren. Daarom zoeken we stembureauvoorzitters die aan de belangrijkste eisen van deze tijd voldoen. Met deze Quick Scan testen we in hoeverre je aan deze eisen voldoet. Het invullen van de Quick Scan duurt ongeveer 30 minuten. Na het invullen van de Quick Scan ontvang je een rapport met de uitslag. Je kan zelf beslissen of je deze deelt met de verkiezingsorganisatie.

**Informatie over de functie**

De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter zijn aanwezig op het stembureau van 06.30 tot 16.00 uur of van 15.30 uur tot het einde van de werkzaamheden. Als (plaatsvervangend) voorzitter zorg je voor de planning, taakverdeling, pauzes en kwaliteit van de werkzaamheden op het stembureau. Je handhaaft de orde op het stembureau en ziet toe op een correct verloop van het verkiezingsproces. Ook ben je verantwoordelijk voor het werken met de StembureauApp, een correcte telling van de stemmen en de invulling van het proces-verbaal. De voorzitter is bij problemen de contactpersoon voor de

### 6.1 Ondersteuning

De NVVB heeft voor deelnemende gemeenten een informatiepakket samengesteld met daarin onder anderen achtergrondinformatie over de Quick Scan. Daarnaast heeft Ixly instructiebijeenkomsten georganiseerd, verplicht voor deelnemende gemeenten. Tijdens de bijeenkomsten is o.a. uitleg gegeven over de werkwijze, het testprogramma en de interpretatie van het rapport van de Quick Scan. Voor vragen na afloop van de instructiebijeenkomsten was de professionele helpdesk van Ixly telefonisch en per e-mail bereikbaar. De helpdesk ondersteunt gemeenten met technische en inhoudelijke vragen over de Quick Scan en het testportaal. De helpdeskmedewerkers beschikken over psychologische kennis om vragen over de Quick Scan te kunnen beantwoorden.

De Quick Scan is zelfstandig te doorlopen voor kandidaten. Als kandidaten desondanks procedurele of inhoudelijke vragen hebben, richten zij zich in eerste instantie tot de desbetreffende gemeente. De gemeente kan indien nodig doorverwijzen naar de Ixly helpdesk. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om persoonlijke resultaten te helpen interpreteren, maar om achtergrondinformatie te bieden over de totstandkoming van de testresultaten en om eventuele vragen en bezwaren weg te nemen.

Enkele gemeenten hebben bij de inrichting en opstart van de Quick Scan gebruik gemaakt van de helpdesk ondersteuning, met name voor praktische zaken. Van de mogelijkheid om kandidaten door te verwijzen naar de Ixly helpdesk is gedurende de pilotperiode tot op heden geen gebruik gemaakt.

## 6.2 Afwijkingen van het advies

Op basis van de resultaten van de Quick Scan wordt bepaald of een kandidaat een positief of negatief advies krijgt. Gemeenten zijn echter vrij om af te wijken van het advies van de Quick Scan. Om inzicht te krijgen in afwijkingen van het advies is gemeenten gevraagd te registreren hoe vaak en om welke reden zij afweken van het advies.

Een drietal gemeenten hebben afwijkingen van het advies geregistreerd. Hierbij werd in 12 gevallen afgeweken van het Quick Scan advies. In negen gevallen had de kandidaat eerdere ervaring als voorzitter, in twee gevallen was de kandidaat een bekende van de verkiezingsorganisatie en in één geval gold een andere, onbekende reden. Van de 12 kandidaten waarvoor een uitzondering is gemaakt scoorden er drie kandidaten beneden gemiddeld op het capaciteiten onderdeel (mbo werk- en denkniveau). De overige negen kandidaten scoorden beneden gemiddeld op meer dan twee competenties. Tot slot heeft één gemeente ervoor gekozen om 13 kandidaten als voorzitter te plaatsen waarbij geen Quick Scan uitslag bekend was.

## 7. Beschrijving verzamelde data

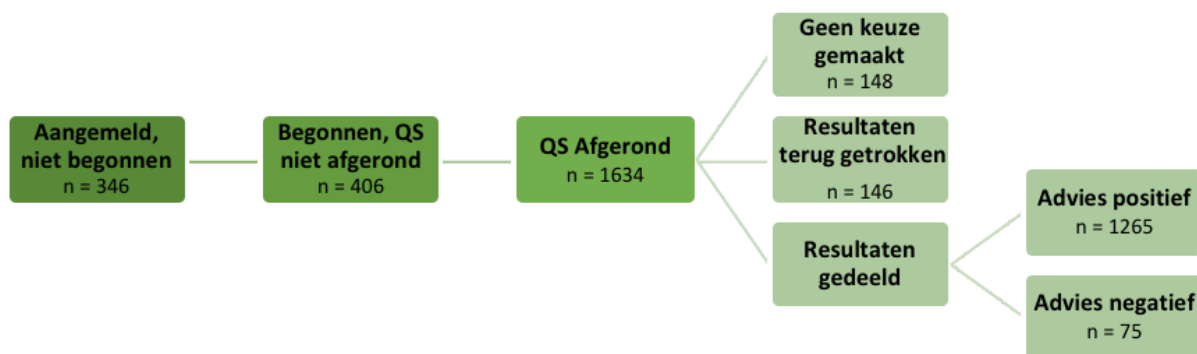
### 7.1 Inleiding

In de volgende paragrafen zullen de onderzoeksresultaten worden besproken over de periode van 12 december 2018 tot 19 maart 2019 waarin de testen van Ixly zijn ingezet. Er zal eerst ingegaan worden op de dataverzameling en demografische gegevens van de kandidaten. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de uitkomsten van de Quick Scan, waarbij beschreven wordt hoeveel kandidaten de test behaald hebben en wat de scores waren van kandidaten op de capaciteitentest en de competenties. Ten slotte zijn de achtergrondgegevens en de resultaten van de Quick Scan samen meegenomen in analyses, om te bekijken in hoeverre de scores op de Quick Scan verschillen tussen bepaalde groepen. Alle data die beschreven is in dit verslag, is geanonimiseerd en niet herleidbaar naar individuen.

### 7.2 Status kandidaten

In paragraaf 4 is reeds beschreven hoe de procedure van de Quick Scan verliep. In deze paragraaf wordt in meer detail toegelicht hoeveel kandidaten in welk deel van de procedure geëindigd zijn en welke status zij daarmee verkregen. Figuur 1 verheldert het proces dat de kandidaat doorliep. In onderstaande tekst wordt de status van de kandidaten verder toegelicht.

Figuur 1. Flow van het proces.



In totaal hebben 2386 kandidaten zich geregistreerd om deel te nemen aan de Quick Scan. Van alle kandidaten die zich hebben geregistreerd, heeft 68,5% de Quick Scan afgemaakt. De overige kandidaten hebben zich enkel *aangemeld* (14,5%) of zijn *begonnen* (17,0%) aan de tests zonder deze af te maken. Samen gaat dit op voor 31,5% van de kandidaten. Aangezien we van deze kandidaten geen resultaten hebben, is deze groep niet meegenomen in de analyses.

Wanneer kandidaten de Quick Scan afgerond hadden, konden zij er voor kiezen om hun scores op de tests wel of niet met de gemeente te delen. Wanneer kandidaten geen keuze maakten, was de test afgerond en eindigde participatie. Hiermee verkregen 149 kandidaten (6,2%) de status *geen keuze gemaakt*. Het actief kiezen om de gegevens niet met de gemeente te delen, hield in dat de kandidaat zich terug trok uit de selectieprocedure. In totaal hebben 146 kandidaten (6,1%) zich *teruggetrokken*.

Kandidaten die besloten hun resultaten wel met de gemeenten te delen ontvingen een positief- of negatief advies. Een positief advies hield in dat de kandidaat voldeed aan de eerder beschreven criteria: minimaal gemiddeld MBO-denkniveau en maximaal 2 ondergemiddelde scores op de competenties. Bij een negatief advies voldeed de kandidaat niet aan één of beide criteria. Dit resulteerde in 1267 kandidaten (53,1%) met de status *positief advies* en 75 kandidaten (3,1%) met de status *negatief advies*. N.B. Het is belangrijk om deze

getallen niet te verwarren met het totaal aantal kandidaten met een positief of negatief resultaat. In dit verslag zijn namelijk ook resultaten meegenomen voor kandidaten die de status *geen keuze gemaakt* en *teruggetrokken* hebben. Deze resultaten zijn echter omwille van de wens van de kandidaat niet verstrekt aan de gemeenten. De totale hoeveelheid kandidaten die wel of niet aan de criteria van de Quick Scan voldeden ligt dus hoger.

In totaal hebben 1634 kandidaten de Quick Scan afgerond. Daarnaast hebben 1351 kandidaten de achtergrondvragenlijst gedeeltelijk of volledig ingevuld. Omdat kandidaten zelf konden kiezen welke achtergrondvragen ze wel en niet wilden invullen, zullen in het verslag verschillende totaalaantallen voorkomen. Van de kandidaten die de Quick Scan hebben ingevuld is van 1341 kandidaten het geslacht bekend, de leeftijd van 1155 kandidaten, het opleidingsniveau van 1287 kandidaten, de huidige werksituatie van 1282 kandidaten en de sector van 1117 kandidaten.

Tabel 1. Aantal kandidaten per status per gemeente.

<i>Gemeente</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Aangemeld</i>	<i>Quick Scan begonnen</i>	<i>Geen keuze gemaakt</i>	<i>Terug getrokken</i>	<i>Advies positief</i>	<i>Advies negatief</i>
<i>Aalsmeer</i>	2	0,1	1	0	0	0	1	0
<i>Almelo</i>	27	1,1	3	6	4	4	8	2
<i>Amstelveen</i>	15	0,6	2	0	0	0	12	1
<i>Apeldoorn</i>	105	4,4	14	15	10	13	47	6
<i>Assen</i>	14	0,6	4	0	2	0	6	2
<i>Den Haag</i>	1356	56,9	239	292	70	81	638	36
<i>Eindhoven</i>	116	4,9	5	20	15	8	60	8
<i>Gouda</i>	20	0,8	0	0	3	5	12	0
<i>Houten</i>	107	4,5	11	5	11	8	65	7
<i>Utrecht</i>	561	23,5	56	58	28	16	391	12
<i>Zwolle</i>	63	2,6	11	10	5	11	25	1
<b>Totaal</b>	<b>2386</b>		<b>346</b>	<b>406</b>	<b>148</b>	<b>146</b>	<b>1265</b>	<b>75</b>
<b>%</b>		<b>100</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>3</b>

## 7.3 Demografische gegevens

### 7.3.a. Gemeenten

De kandidaten die hebben deelgenomen aan de Quick Scan zijn afkomstig uit 11 verschillende gemeenten in Nederland. De grootste groep is afkomstig uit gemeente Den Haag, met 1359 kandidaten (56,9%). Daarna volgt gemeente Utrecht met 561 kandidaten (23,5%). Gemeenten Eindhoven, Houten en Apeldoorn volgen daarna met respectievelijk 116, 107 en 105 aanmeldingen, wat gelijk staat aan ongeveer 4,5 procent per gemeente.

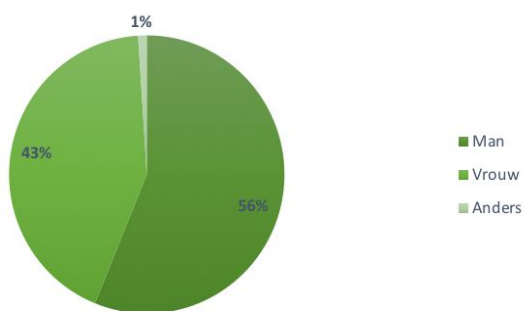


Daarna volgt gemeente Zwolle met 63 kandidaten (2,6%). De overige gemeenten Aalsmeer, Almelo, Amstelveen, Assen, Gouda tellen onder de 40 kandidaten per gemeente. Verdere details hierover zijn terug te vinden in Tabel 1.

### 7.3.b. Geslacht

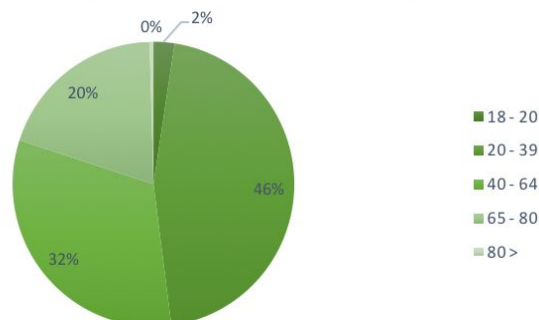
Van de 1341 kandidaten waarvan het geslacht bekend is, zijn er 753 man, 575 vrouw en 13 anders (zie Figuur 2). Het percentage mannen ligt hiermee verhoudingsgewijs hoger dan in de beroepsbevolking (49,6%; CBS, 2018).

Verdeling kandidaten naar geslacht



Figuur 2. Percentage kandidaten per geslacht.

Verdeling kandidaten naar leeftijd



Figuur 3. Percentage kandidaten per leeftijdscategorie.

### 7.3. c. Leeftijd

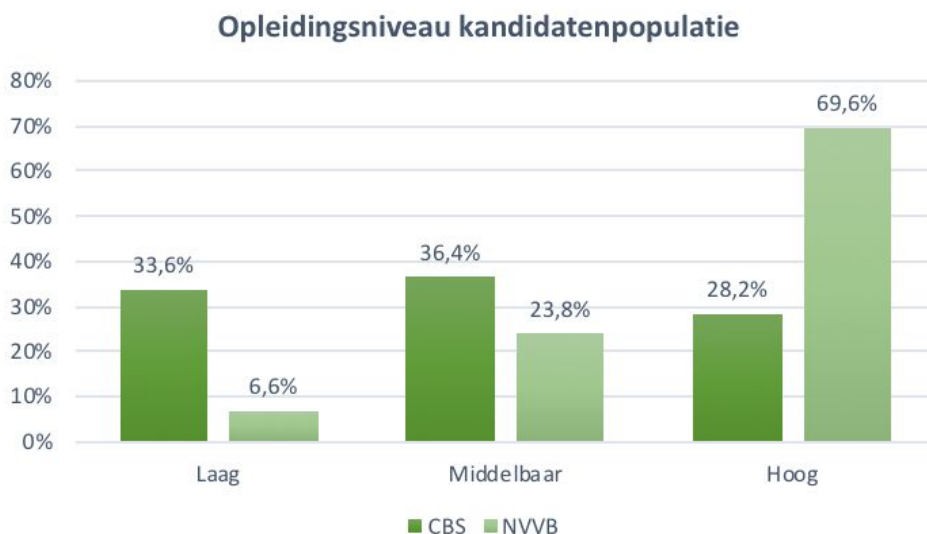
Van de 1156 kandidaten die hun geboortedatum hadden ingevuld, ligt de leeftijd tussen de 17 en 83 jaar. Voor de analyses zijn de leeftijden ingedeeld in 6 categorieën: jonger dan 18; 18 tot 20; 20 tot 40; 40 tot 65; 65 tot 80 en ouder dan 80 jaar. Hiervan was één kandidaat jonger dan 18 jaar. Aangezien de minimumleeftijd om voorzitter te worden 18 jaar oud is, is deze persoon uitgesloten van de analyses. De gemiddelde leeftijd van alle kandidaten was 43,8 jaar (SD = 18,2). Zie voor een compleet overzicht van de verdeling per leeftijdscategorie Figuur 3.

Met 526 kandidaten is de grootste categorie kandidaten tussen de 20 en de 40 jaar oud. Deze groep beslaat voor 45,5% de kandidatenpopulatie van wie de leeftijd bekend is, en is daarmee oververtegenwoordigd, wanneer de verhouding vergeleken wordt met die in de algemene Nederlandse bevolkingsgroep (24,8%, CBS 2018). De kleinste categorie bestaat uit 5 kandidaten, dit is de groep ouder dan 80 jaar. Met 0,4% zijn er minder 80-plussers aanwezig in de kandidatenpopulatie dan in de algemene Nederlandse bevolkingsgroep (2,4%, CBS 2018). De leeftijdsgroep tussen de 65 en 80 jaar is naar verhouding iets overgerepresenteerd wanneer we deze met de Nederlandse bevolkingsgroep vergelijken (14,3%, CBS 2018). De overige twee leeftijdscategorieën verschillen verhoudingsgewijs niet van de Nederlandse bevolkingsgroep.

### 7.3. d. Opleidingsniveau

Van de 1287 kandidaten waarvan het opleidingsniveau bekend is, heeft het grootste aandeel een hoog opleidingsniveau met een afgeronde hbo- of wo-opleiding. Dit geldt voor 896 kandidaten. In de categorie laag opleidingsniveau vallen 85 kandidaten, die de basisschool, lager beroepsonderwijs, voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) of middelbaar voortgezet onderwijs (mavo) hebben voltooid. Verder hebben 306

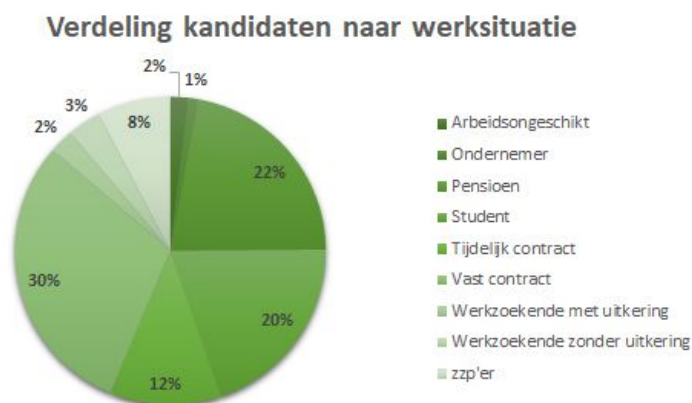
kandidaten havo, vwo, of mbo als hoogst afgeronde opleiding. Zoals in Figuur 4 te zien is, bevat de kandidatenpopulatie relatief meer hoogopgeleiden en minder middelbaar - en laagopgeleiden dan de algemene Nederlandse bevolkingsgroep (CBS, 2018).



Figuur 4. Opleidingsniveau van de kandidatenpopulatie, afgezet tegen de algemene Nederlandse bevolkingsgroep (CBS, 2018).

### 7.3. e. Werksituatie

De huidige werksituatie van de deelnemende kandidaten bestaat uit 385 kandidaten met een vast contract. Samen met gepensioneerden, studenten en kandidaten met een tijdelijk contract vormt dit 83,4% van de kandidatenpopulatie van wie de werksituatie bekend is. De rest van de populatie bestaat uit zzp'ers ( $n = 98$ ), werkzoekenden zonder uitkering ( $n = 45$ ), werkzoekenden met uitkering ( $n = 32$ ), kandidaten met een arbeidsongeschiktheid ( $n = 24$ ) en ondernemers ( $n = 13$ ). Voor een volledig overzicht van de verdeling van de huidige werksituatie van de kandidaten zie Figuur 5. De kandidaten werken gemiddeld 28,9 uur per week (SD = 12,5 uur).



Figuur 5. Werksituatie van de kandidatenpopulatie.

### 7.3. f. Sector

Wat betreft de werkzame sector, is het grootste aandeel kandidaten van wie de sector bekend is, met 18,7 procent, werkzaam binnen het openbaar bestuur en overheidsdiensten. Daarnaast is een grote doelgroep werkzaam binnen de overige dienstverlening (12,7%), gezondheids- en welzijnszorg (9,1%), of in het onderwijs (8,9%). Een specificatie per sector is te vinden in Tabel 2.

Tabel 2. Aantal kandidaten per sector.

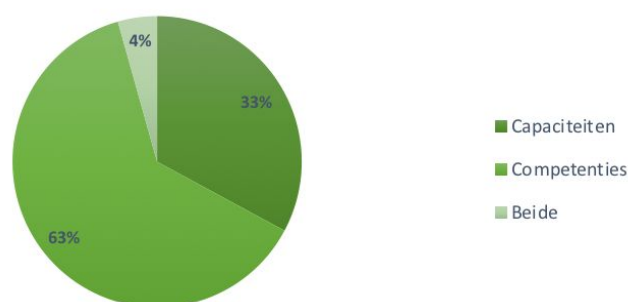
<b>Sector</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<i>Landbouw, bosbouw en visserij</i>	1	0,1
<i>Delfstoffenwinning</i>	0	0,0
<i>Industrie</i>	18	1,6
<i>Energievoorziening</i>	10	0,9
<i>Waterbedrijven en afvalbeheer</i>	4	0,4
<i>Bouwnijverheid</i>	11	1,0
<i>Handel</i>	37	3,3
<i>Vervoer en opslag</i>	27	2,4
<i>Horeca</i>	56	5,0
<i>Informatie en communicatie</i>	87	7,8
<i>Financiële dienstverlening</i>	55	4,9
<i>Verhuur en handel van onroerend goed</i>	5	0,4
<i>Specialistische zakelijke diensten</i>	37	3,3
<i>Verhuur en overige zakelijke diensten</i>	10	0,9
<i>Openbaar bestuur en overheidsdiensten</i>	209	18,7
<i>Onderwijs</i>	99	8,9
<i>Gezondheids- en welzijnszorg</i>	102	9,1
<i>Cultuur, sport en recreatie</i>	34	3,0
<i>Overige dienstverlening</i>	142	12,7
<i>Anders</i>	173	15,5
<b>Totaal</b>	<b>1117</b>	<b>100</b>

## 7.4 Advies Quick Scan

Van alle 1634 kandidaten die de Quick Scan hebben afgerond (ongeacht of zij de uitkomsten met de gemeente hebben gedeeld), hebben in totaal 1497 kandidaten een positief resultaat behaald. Dit staat gelijk aan 91,6%. Daarmee hebben 137 kandidaten (8,4%) een negatief resultaat behaald.

Zoals in Figuur 6 te zien is, heeft het grootste gedeelte van de groep kandidaten met een negatief testresultaat de test niet gehaald omdat ze niet voldeden aan het criterium voor competenties. 63% van de kandidaten met een negatief resultaat heeft dus op 2 of meer competenties onvoldoende gescoord (dat is 5,3% ten opzichte van alle kandidaten). Daarnaast voldeden 45 kandidaten niet aan de criteria van de capaciteitentest (2,8% ten opzichte van alle kandidaten), deze kandidaten scoorden dus ondergemiddeld MBO-denkniveau. Er waren verder 6 personen die zowel op het onderdeel competenties als capaciteiten niet aan de criteria voldeden (0,4% ten opzichte van alle kandidaten).

### Verdeling kandidaten naar negatief testresultaat



Figuur 6. Percentage kandidaten met negatief testresultaat naar niet behaald criterium.

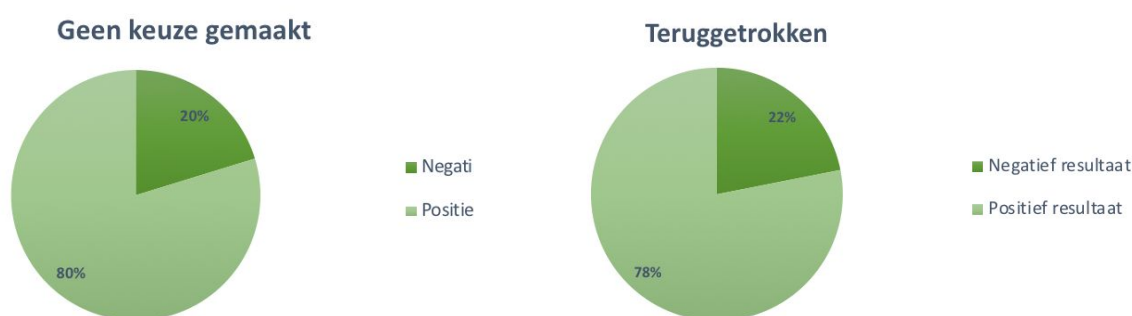
#### 7.4.a. Reflectie resultaten: criteria

Zoals ook in paragraaf 5. Adviesbepaling is aangegeven, zijn er van te voren criteria opgesteld aan de hand van simulaties over de algemene Nederlandse bevolkingsgroep. Hierbij werden de testgrenzen zodanig bepaald dat naar verwachting 10% zou afvallen op basis van een ondergemiddelde score op de capaciteitentest en 10% omdat ze niet voldeden aan de criteria van competenties; hierbij werd enige overlap verwacht.

De verwachting dat 10% van de kandidaten op elk van de criteria zou afvallen is niet uitgekomen. Met respectievelijk 5,3% (5,7% inclusief kandidaten die op beide criteria afvielen) van de kandidaten die onvoldoende op de competenties scoort en 2,8% (3,1% inclusief kandidaten die op beide criteria afvielen) op de capaciteiten, vallen er op beide criteria minder kandidaten af dan verwacht. Wat hiervoor de reden is, is niet met zekerheid te zeggen. Een mogelijke verklaring is dat de criteria bepaald zijn op basis van de algemene Nederlandse bevolkingsgroep. De kandidatengroep die op de Quick Scan is afgekomen vertoont echter een andere verdeling op een aantal demografische variabelen. Een belangrijk verschil is in Figuur 4 weergegeven. Hier is te zien dat er grote verschillen bestaan tussen het opleidingsniveau van de kandidatenpopulatie en de algemene Nederlandse beroepsbevolking. De kandidatenpopulatie heeft een duidelijk hoger opleidingsniveau dan de algemene Nederlandse bevolkingsgroep. Vanwege dit hogere opleidingsniveau is de gemiddelde intelligentie in de kandidatenpopulatie ook hoger dan verwacht. Hierdoor zijn er minder kandidaten afgefallen op intelligentie. Met eenzelfde logica kunnen we speculeren over de lagere hoeveelheid kandidaten die is afgefallen op competenties: het type mens dat op de Quick Scan afkomt en deze volledig afrondt, verschilt mogelijk ook van de algemene Nederlandse beroepsbevolking op een aantal persoonlijkheidseigenschappen.

#### 7.4.b. Reflectie resultaten: kandidaten met negatief advies

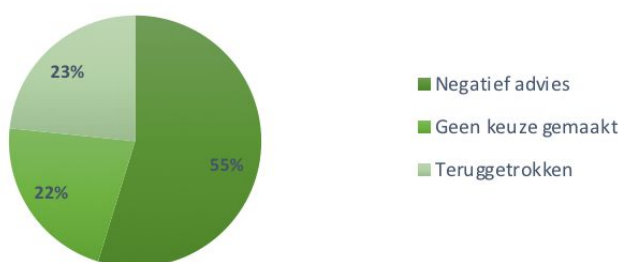
Men zou kunnen verwachten dat voornamelijk kandidaten die niet aan de criteria van de Quick Scan voldeden, zouden besluiten om hun resultaten niet met de gemeente te delen. In feite zijn er twee soorten statussen waarbij de gemeente geen inzage heeft in de resultaten van de kandidaten: *geen keuze gemaakt* en *teruggetrokken*. Bij de status *geen keuze gemaakt* heeft de kandidaat nog niet besloten over het al dan niet delen van de resultaten, waardoor de gemeente de resultaten per definitie nog niet zal zien. Bij de status *teruggetrokken* heeft de kandidaat er actief voor gekozen om de resultaten niet met de gemeente te delen. Wanneer we de verhoudingen *positief/negatief advies* bekijken binnen beide statussen, zien we dat zowel binnen de status *geen keuze gemaakt* als binnen de status *teruggetrokken* ongeveer 20% van de kandidaten een negatief resultaat behaalt (zie Figuur 7). Ondanks een positieve uitslag kiest dus ook een groot deel van de kandidaten die de test wel haalt ervoor om hun resultaat niet te delen (in beide statussen dus ongeveer 80%).



Figuur 7. Verdeling negatief en positief resultaat binnen de status *geen keuze gemaakt* en *teruggetrokken*.

Wanneer er gekeken wordt naar de status van alle 137 kandidaten die niet aan de criteria voldeden, is te zien dat 45,3 procent de resultaten niet gedeeld heeft met de gemeenten (respectievelijk 23,3% en 21,8%, zie Figuur 8). Dit betekent dat iets meer dan de helft van de kandidaten de resultaten dus wel gedeeld heeft met de gemeenten bij een negatief resultaat. Een negatief resultaat wordt in dit opzicht dus niet perse vaker onthouden van de gemeenten.

#### Verdeling kandidaten met negatief resultaat naar status



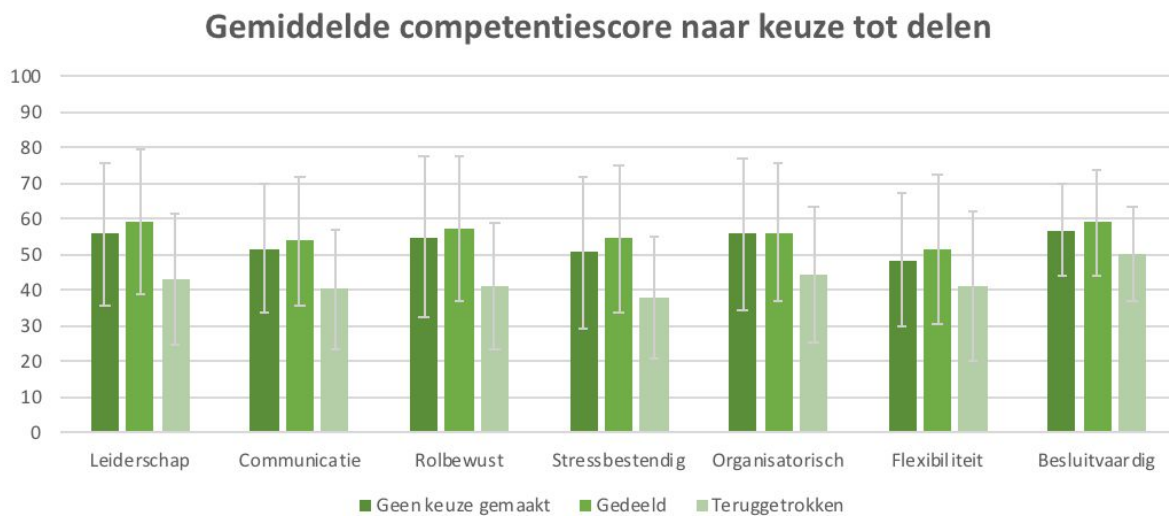
Figuur 8. Kandidaten met een negatief resultaat, verdeling naar status.

#### 7.4.c. Reflectie resultaten: kandidaten met status geen keuze gemaakt en status teruggetrokken

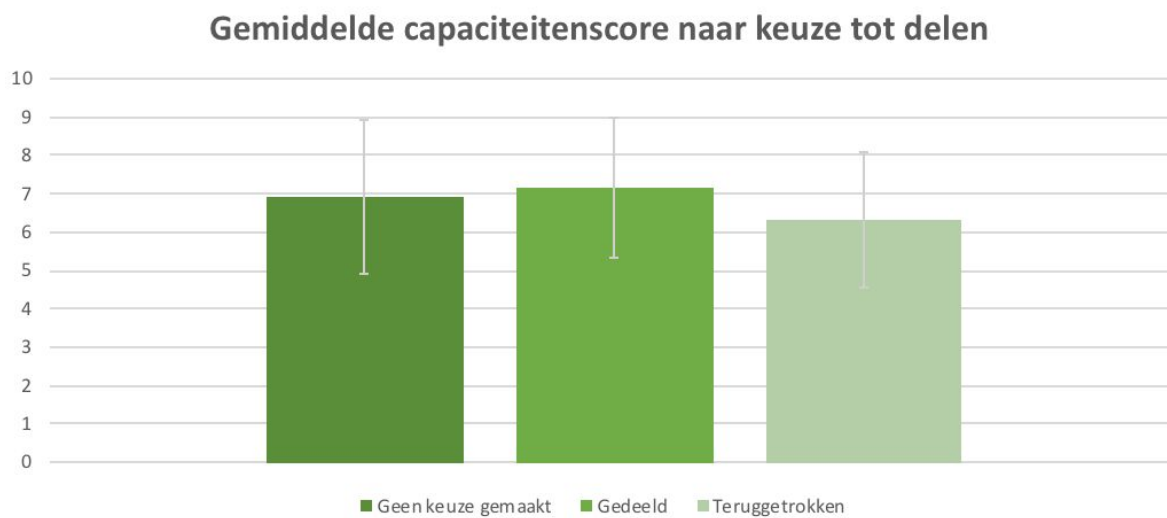
Zoals beschreven is er een groep kandidaten die voldeden aan de criteria, maar desondanks besloten om zich terug te trekken (114 kandidaten; 7,0%) of geen keuze maakten tot het al dan niet delen van hun resultaten (118 kandidaten; 7,2%). Het is daarom interessant om deze groep kandidaten verder te belichten en te vergelijken met de groep kandidaten die voldeden aan de criteria en wel hun resultaten deelden. De gemiddelde scores voor elk van deze drie groepen staan weergegeven in Figuur 9 en worden in de volgende paragrafen besproken.

Uit de analyses blijkt dat kandidaten die geen keuze maakten over het delen van hun resultaten gemiddeld niet verschillend scoren van kandidaten die hun resultaten deelden en voldeden aan de criteria. Op basis van de data kan geen uitspraak gedaan worden over de reden dat kandidaten geen keuze maakten, ondanks dat zij wel voldeden aan de criteria van de Quick Scan. In toekomstig gebruik van de Quick Scan zou bevestigd kunnen worden om welke reden kandidaten hun resultaten niet willen delen, wat verdere inzichten zou kunnen opleveren.

Verder blijkt uit de analyses dat er wel duidelijke verschillen in gemiddelde scores bestaan tussen kandidaten die zich terug trokken en kandidaten die voldeden aan de criteria en hun resultaten deelden. Hierbij scoren kandidaten die de resultaten deelden met de gemeenten gemiddeld hoger op elke competentie en op de capaciteitentest, dan kandidaten die zich terug trokken. Op basis van de data kan geen uitspraak gedaan worden over de reden dat kandidaten hun resultaten niet deelden, ondanks dat zij wel voldeden aan de criteria van de Quick Scan. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er zelfselectie heeft plaatsgevonden, aangezien de kandidaten die zich terug trokken gemiddeld lager scoorden dan de kandidaten die aan de criteria voldeden en hun resultaten wel deelden.



Figuur 9. Gemiddelde scores op de competenties van kandidaten die voldeden aan de criteria en resultaten actief deelden, terug trokken of geen keuze maakten over het delen van de resultaten.



Figuur 10. Gemiddelde scores op de capaciteiten van kandidaten die voldeden aan de criteria en resultaten actief deelden, terug trokken of geen keuze maakten over het delen van de resultaten.

## 8. Verbanden tussen de testresultaten en demografische gegevens

### 8.1 Capaciteiten

In de komende paragrafen zullen enkele begrippen regelmatig terugkeren, namelijk standaarddeviatie (SD), normgroep en stenscores. Deze begrippen worden uitgelegd in bijlage 1: uitleg begrippen.

#### *8.1.a. Resultaten kandidatenpopulatie*

In het geval van de capaciteitentest zijn de scores afgezet tegen een normgroep met MBO-denkniveau. Om een positief advies te ontvangen moesten kandidaten een gemiddelde of bovengemiddelde score halen op de capaciteitentest, vergeleken met deze groep. Uit de analyses is gebleken dat de kandidatenpopulatie net bovengemiddeld scoorde op de adaptieve capaciteitentest met een gemiddelde stenscore van 6,9 en een standaardafwijking van 2,0 (zie bijlage 1 voor uitleg begrippen). De kandidatenpopulatie die is afgekomen op de Quick Scan is daarmee intelligenter dan de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking.

#### *8.1.b. Resultaten naar achtergrondgegevens*

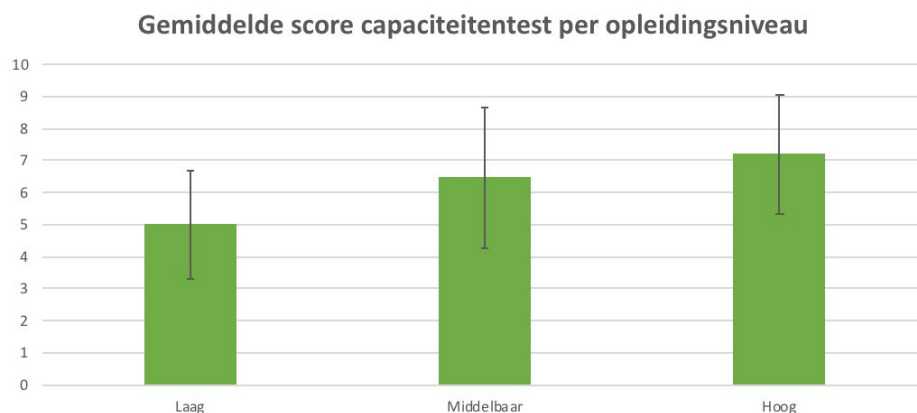
Om te zien in hoeverre kandidaten met verschillende achtergrondgegevens anders scoren op de capaciteitentests zijn enkele analyses gedaan. Kanttekening bij deze analyses is dat we niet van alle kandidaten beschikken over hun demografische gegevens, aangezien het invullen van de Achtergrond Vragenlijst op vrijwillige basis was (zie ook paragraaf 7.2). Hieronder worden de meest relevante uitkomsten van de analyses besproken.

*Opleidingsniveau* - Ten tweede blijkt dat een hogere score op de capaciteitentest gepaard gaat met een hoger opleidingsniveau. Zoals ook in Figuur 11 te zien is scoren kandidaten met een laag opleidingsniveau gemiddeld lager ( $M = 5,0$ ) dan kandidaten met een middelbaar ( $M = 6,5$ ) of hoog opleidingsniveau ( $M = 7,2$ ). Dit is een logisch en te verwachten patroon. Kandidaten die een hoger opleidingsniveau hebben afgerond, hebben ook een hoger werk- en denkniveau. Kandidaten met een hoger opleidingsniveau zullen daarom hoger scoren op de de test dan kandidaten met een lager opleidingsniveau. Verder blijkt uit de data dat kandidaten op elk opleidingsniveau afvielen op het capaciteitentest criterium. Onder laagopgeleiden haalden 9 kandidaten het criterium niet, bij middelbaar opgeleiden waren dat er 11 en onder hoogopgeleiden 16. Van de overige 15 kandidaten die op dit criterium afvielen is het opleidingsniveau onbekend.

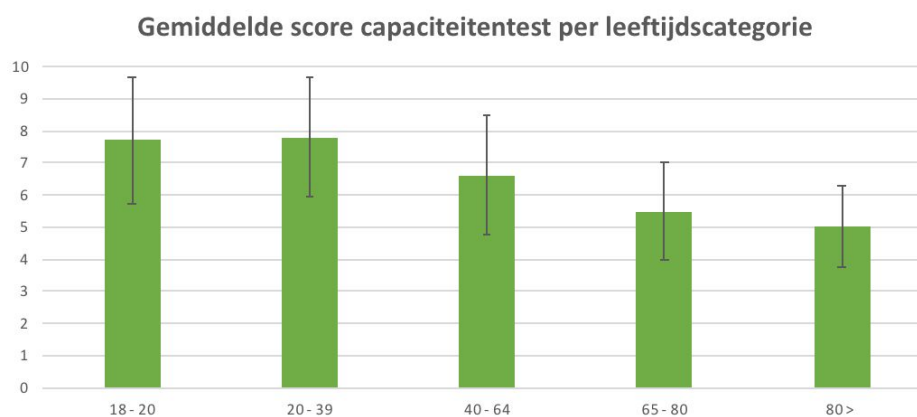
*Leeftijd* - Ten derde bleken er ook verschillen in capaciteiten tussen de leeftijdscategorieën, waarbij oudere leeftijdscategorieën doorgaans lager scoorden. De leeftijdscategorie 80 en ouder (die met 5 kandidaten weinig kandidaten bevat) scoort het laagst met een gemiddelde van 5,0. Hierbij dient aangemerkt te worden dat dit nog altijd gemiddeld MBO-denkniveau is. De groep tussen 65 en 80 jaar scoort het op een na laagste. In de jongere leeftijdsgroepen ligt de gemiddelde score tussen de 6,6 en 7,8 (zie Figuur 12 voor een overzicht van alle scores). Dat jongere kandidaten hogere scores behalen op de capaciteitentest dan oudere kandidaten is een bekend gegeven (Kaufman & Horn, 1996).

*Geslacht* - Mannen ( $M = 6,9$ ) en vrouwen ( $M = 6,8$ ) scoren nagenoeg gelijk op de capaciteitentest.





Figuur 11. De gemiddelde scores op de capaciteitentests naar opleidingsniveau.

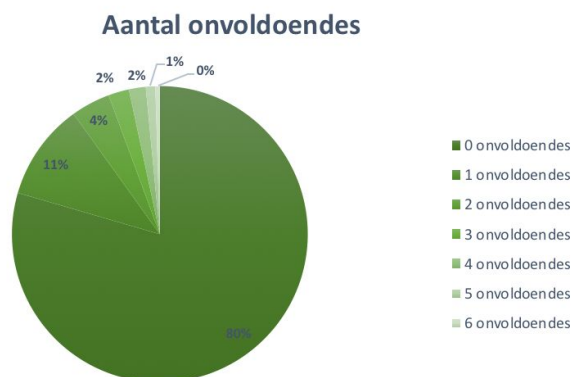


Figuur 12. De gemiddelde scores op de capaciteitentests naar leeftijdscategorie.

## 8.2 Competenties

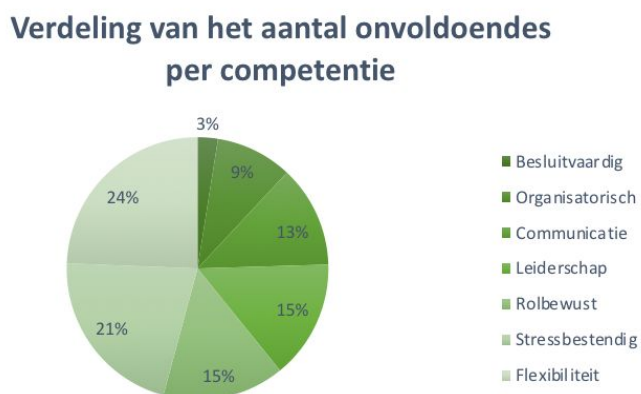
### 8.2.a. Resultaten kandidatenpopulatie

Het overgrote deel van alle kandidaten heeft gemiddeld, of bovengemiddeld gescoord op alle competenties (n = 1299). Verder zijn er 173 kandidaten die op één competentie ondergemiddeld hebben gescoord en 70 kandidaten die op twee competenties ondergemiddeld scoren. Voor het leesgemak zullen we in onderstaande tekst en figuren ondergemiddelde scores als 'onvoldoende' omschrijven. De overige 92 kandidaten hebben op 3 of meer competenties onvoldoende scores behaald en hebben daarmee niet voldaan aan het criterium. De percentages per aantal behaalde onvoldoendes zijn verder uitgelicht in Figuur 13.



Figuur 13. Aantal onvoldoende scores op de competenties per kandidaat.

Interessant om te zien is tevens op welke competenties de kandidatenpopulatie meer en minder onvoldoendes scoorden. In Figuur 14 is te zien hoeveel onvoldoendes er gehaald werden per competentie, ten opzichte van de totale hoeveelheid onvoldoendes. Uit het figuur is op te maken dat kandidaten het minste onvoldoendes haalden op de competentie Besluitvaardig (17), gevolgd door de competentie Organisatorisch (64). De meeste onvoldoendes werden gehaald voor de competenties Stressbestendig (145) en Flexibiliteit (165).



Figuur 14. Verhouding onvoldoendes per competentie.

### 8.2.b. Resultaten werksituatie

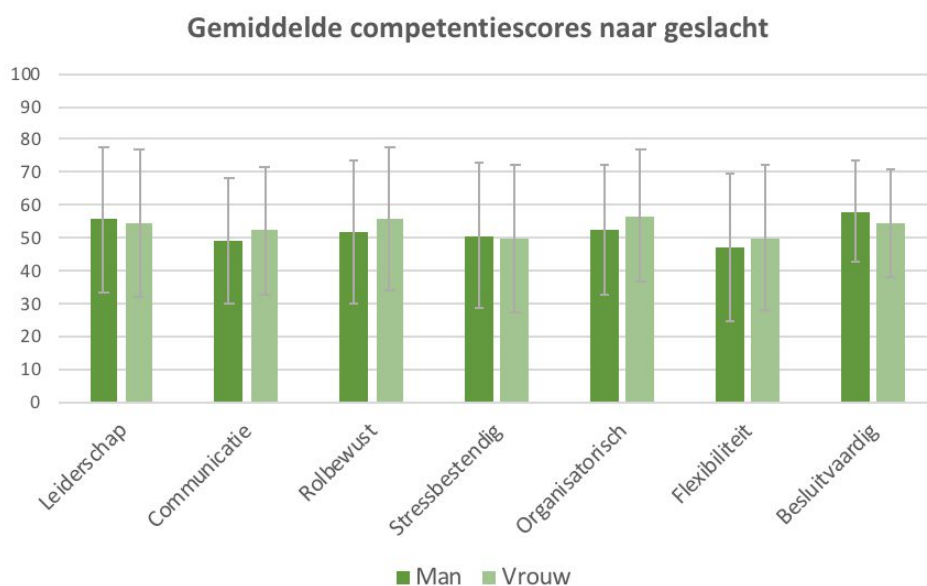
Uit de analyses blijkt verder dat het verschilt per werksituatie hoeveel onvoldoendes men haalde. Hierbij hadden kandidaten die arbeidsongeschikt waren relatief meer onvoldoendes dan studenten, ondernemers, kandidaten met een tijdelijk contract en werkzoekenden zonder uitkering. Ook gepensioneerden hadden relatief meer onvoldoendes dan studenten en kandidaten met een vast contract (zie ook Tabel 3 voor verdere details). Echter, aan deze conclusies kan niet veel gewicht gehangen worden omdat de groepen relatief weinig kandidaten bevatten. Zoals in Tabel 3 te zien is, zijn er relatief weinig kandidaten die werkzoekend zonder uitkering ( $n = 45$ ), met uitkering ( $n = 32$ ), arbeidsongeschikt ( $n = 24$ ) of ondernemer ( $n = 13$ ) zijn.

Tabel 3. Aantal onvoldoendes naar werksituatie.

<b>Werksituatie</b>	<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>M</b>
Arbeidsongeschikt	24	17	2	0	0	1	2	2	1,2
Ondernemer	13	13	0	0	0	0	0	0	0,0
Pensioen	282	200	40	21	7	8	5	1	0,6
Student	254	217	25	6	1	3	2	0	0,2
Tijdelijk contract	149	118	17	8	3	1	1	1	0,4
Vast contract	385	315	42	11	9	6	2	0	0,3
Werkzoekend met uitkering	32	23	5	2	2	0	0	0	0,5
Werkzoekend zonder uitkering	45	42	0	1	0	0	2	0	0,3
zzp'er	98	77	10	4	2	3	1	1	0,5

### 8.2.c. Resultaten geslacht

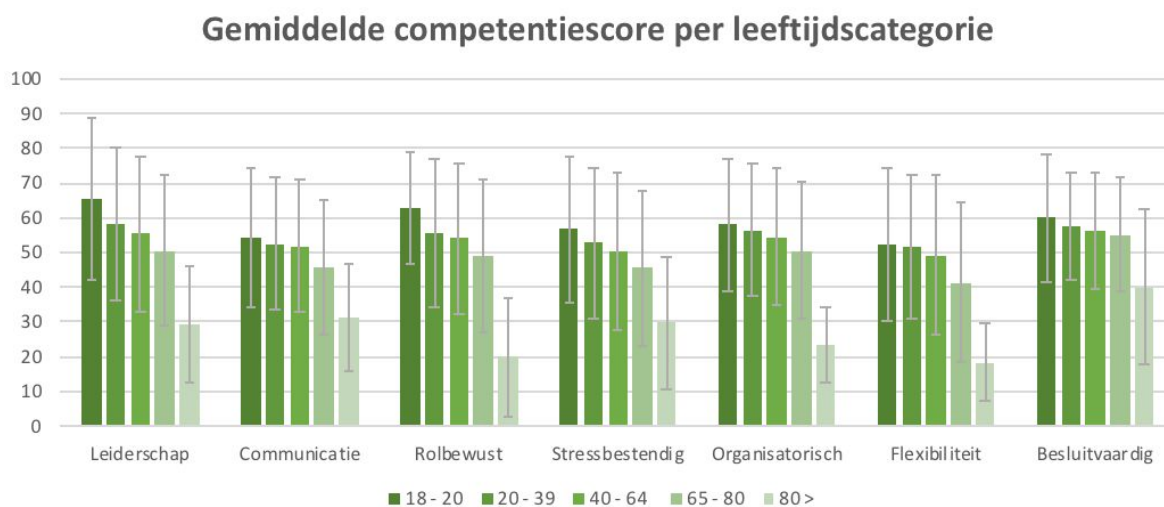
Met betrekking tot de competenties zijn er weinig verschillen te zien. Op de meeste competenties verschillen mannen en vrouwen niet van elkaar (zie Figuur 15). Vrouwen scoren doorgaans iets hoger op de competenties Communicatie ( $M_{\text{vrouw}} = 52,4$ ;  $M_{\text{man}} = 49,1$ ) en Rolbewust ( $M_{\text{vrouw}} = 55,6$ ;  $M_{\text{man}} = 51,9$ ). Mannen scoren doorgaans iets hoger op de competenties Leiderschap ( $M_{\text{man}} = 55,7$ ;  $M_{\text{vrouw}} = 54,7$ ) en Stressbestendig ( $M_{\text{man}} = 50,7$ ;  $M_{\text{vrouw}} = 49,7$ ).



Figuur 15. Gemiddelde scores op competenties naar geslacht.

### 8.2.d. Resultaten leeftijd

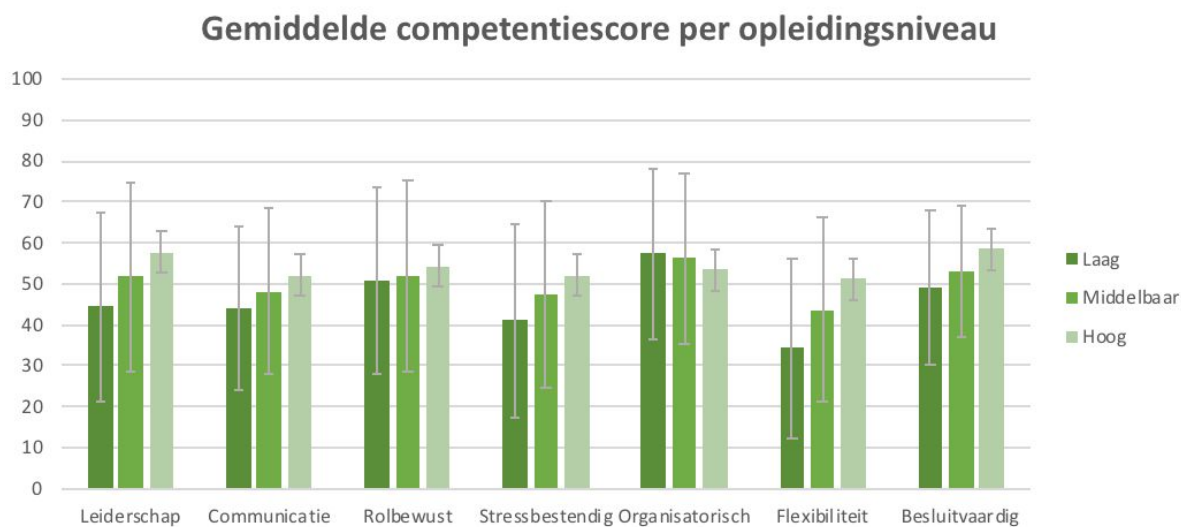
Verder is te zien dat globaal genomen jongere kandidaten hoger scoren op de competenties dan oudere kandidaten, waarbij jongere kandidaten gemiddeld hoger scoren dan oudere kandidaten, op vrijwel alle competenties. Met name onder 80+ers wordt er minder hoog op de competenties gescoord en worden er meer onvoldoendes gehaald. Deze conclusies moeten echter met veel voorzichtigheid getrokken worden, aangezien er maar 5 kandidaten ouder dan 80 zijn. Een overzicht van de verschillende competentiescores per leeftijdscategorie is te vinden in Figuur 16.



Figuur 16. Gemiddelde competentiescore per leeftijdscategorie

### 8.2.e. Resultaten opleidingsniveau

Ten slotte zijn er tussen de opleidingsniveaus enkele verschillen zichtbaar. Zo is te zien dat kandidaten met een hoog opleidingsniveau doorgaans hoger scoren op de competenties dan kandidaten met een laag opleidingsniveau. Kandidaten met een hoog opleidingsniveau behalen gemiddeld dan ook minder onvoldoendes dan kandidaten met een laag opleidingsniveau. Er zijn twee competenties waarin de gemiddelden tussen deze groepen nauwelijks van elkaar afwijken, dat zijn de competenties Rolbewust en Organisatorisch. Voor de overige competenties geldt dat kandidaten met een hoger opleidingsniveau hogere scores behalen op de competenties. Dit is geïllustreerd in Figuur 17.



Figuur 17. Gemiddelde competentiescore per opleidingsniveau

## 9. Resultaten gemeenten

In deze paragraaf wordt beschreven in hoeverre er verschillen aanwezig zijn tussen de grotere gemeenten. Hierbij zijn enkel analyses gedaan over gemeenten die meer dan 40 kandidaten hadden. Er zijn twee redenen waarom hiervoor gekozen is. Ten eerste vinden we het belangrijk om de anonimiteit te waarborgen van de kandidaten. In enkele gemeenten zijn er zo weinig kandidaten dat de resultaten direct naar de persoon te herleiden zijn. Ten tweede zegt een analyse weinig wanneer er niet genoeg kandidaten zijn, omdat de groep dan doorgaans niet representatief genoeg is. In deze paragraaf worden enkel de resultaten besproken waarbij interessante verschillen zichtbaar zijn tussen de gemeenten.

### 9.a. Demografische gegevens gemeenten

Tabel 4 geeft een omschrijving van de demografische gegevens van de kandidaten uit elk van de gemeenten. Een aantal dingen vallen op: zo zijn er in de gemeente Apeldoorn, Eindhoven, Houten en Zwolle relatief meer mannelijke dan vrouwelijke kandidaten.

*Opleidingsniveau* - Daarnaast is te zien dat in alle gemeenten de hoeveelheid hoogopgeleiden hoger is dan middelbaar en laagopgeleiden. Naar verhouding is de groep hoogopgeleiden het grootste in Utrecht (78,2%), vervolgens in Den Haag (65,2%) en Houten (63,6%). De meeste middelbaar opgeleiden zijn er naar verhouding in gemeente Eindhoven (34,5%) aanwezig, gevolgd door gemeente Zwolle (32,4%). In gemeente Zwolle zijn verhoudingsgewijs de meest laagopgeleiden (21,6%) aanwezig en daarna in gemeente Apeldoorn (14,9%).

*Leeftijd* - Gemiddeld genomen is gemeente Apeldoorn de oudste gemeente (M = 61,1 jaar) en daarna gemeente Zwolle (M = 58,1 jaar). De gemiddelde leeftijd is het laagste in Utrecht (M = 38,0 jaar) gevolgd door Den Haag (M = 42,0 jaar). Dit is ook te zien wanneer gekeken wordt naar de verschillende leeftijdscategorieën. De leeftijdscategorie 20 tot 40 jaar is naar verhouding het grootste in gemeente Utrecht (56,5%) en vervolgens in gemeente Den Haag (40,3%), deze categorie is het kleinste in gemeente Apeldoorn (9%). De categorie 40 tot 65 jaar is naar verhouding het grootste in gemeente Zwolle (37,8%) gevolgd door gemeente Houten (37,7%), deze is het kleinste in Utrecht (21,5%). Ook de leeftijdscategorie 65 tot 80 jaar is het grootste in Zwolle (43,2%) waarna gemeente Eindhoven (38,1%) volgt, deze categorie is tevens het kleinste in Utrecht (8,9%) en Den Haag (13,5%).

*Werk situatie* - Ten slotte belichten we nog enkele opvallendheden binnen de werksituatie van de kandidaten. Naar verhouding is in de meeste gemeenten het grootste gedeelte van de kandidaten gepensioneerd, dat geldt voor de gemeenten Apeldoorn (56,7%), Eindhoven (46,4%), Zwolle (45,9%) en Houten (36,4%). In gemeente Utrecht en Den Haag heeft het grootste gedeelte van de kandidaten een vast contract (respectievelijk 31,5% en 27,4%). Ook in de andere gemeenten heeft ongeveer een derde van de deelnemende kandidaten een vast contract. Naar verhouding is vervolgens de groep studenten het grootste in gemeenten Utrecht (24,2%) en Den Haag (21,8%).

Tabel 4. Demografische gegevens naar gemeente (n &gt; 40).

	<i>Apeldoorn</i>	<i>Den Haag</i>	<i>Eindhoven</i>	<i>Houten</i>	<i>Utrecht</i>	<i>Zwolle</i>
<i>Man</i>	49	345	59	51	189	25
<i>Vrouw</i>	18	297	25	26	178	12
<i>Anders</i>	0	8	0	0	5	0
<i>Laag</i>	10	40	10	7	9	8
<i>Middelbaar</i>	15	155	29	21	58	12
<i>Hoog</i>	38	424	44	49	291	18
<i>18 - 20</i>	0	22	2	4	0	0
<i>20 - 40</i>	6	262	18	12	210	5
<i>40 - 65</i>	15	194	20	29	80	14
<i>65 - 80</i>	23	88	32	23	33	16
<i>80 &gt;</i>	0	1	1	1	2	0
<i>Arbeidsongeschikt</i>	2	16	2	1	2	0
<i>Ondernemer</i>	0	7	0	0	6	0
<i>Pensioen</i>	38	108	39	28	40	17
<i>Student</i>	1	142	8	10	90	1
<i>Tijdelijk contract</i>	2	72	3	4	56	4
<i>Vast contract</i>	18	178	21	21	117	11
<i>Werkzoekend met uitkering</i>	1	20	2	1	7	0
<i>Werkzoekend zonder uitkering</i>	0	29	0	2	12	1
<i>zzp'er</i>	2	47	5	9	29	1
<b>Totaal</b>	<b>67</b>	<b>650</b>	<b>84</b>	<b>77</b>	<b>372</b>	<b>37</b>

### 9.b. Aantal kandidaten met positief/negatief advies per gemeente

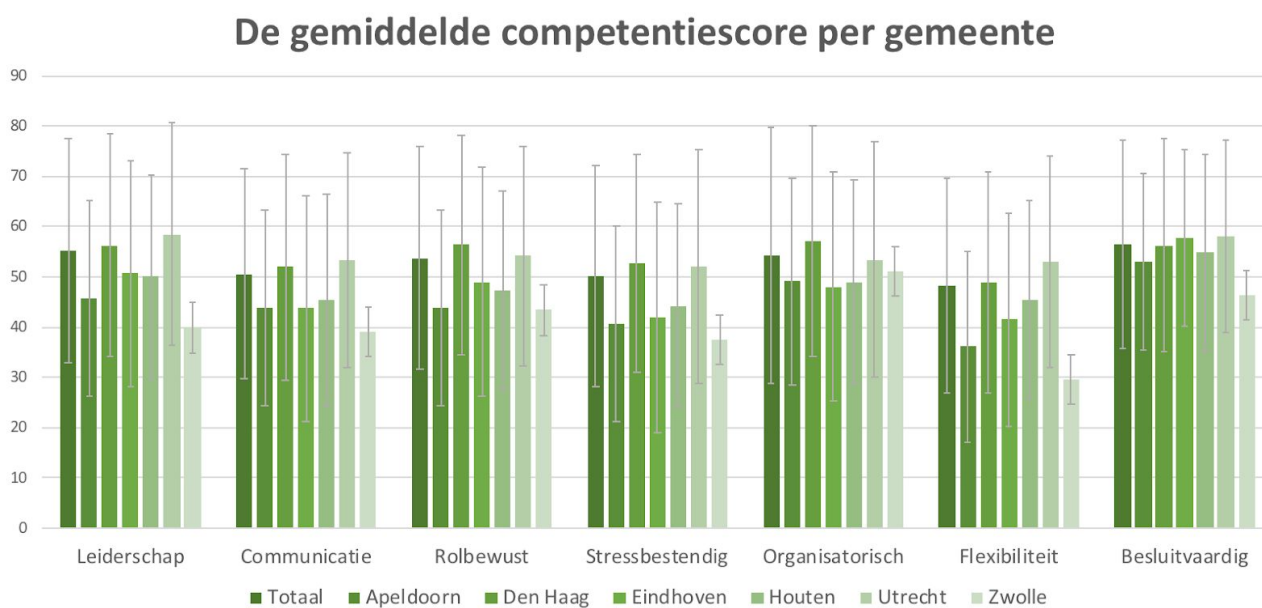
Van alle gemeenten heeft Den Haag de meeste kandidaten, gevolgd door Utrecht (zie Tabel 5). Voor elk van de gemeenten is berekend hoeveel kandidaten een positief resultaat behaalden (ongeacht of kandidaten deze resultaten met de gemeenten gedeeld hadden). Van alle gemeenten is deze groep verhoudingsgewijs het grootst in Utrecht, gevolgd door gemeente Den Haag. Het laagste percentage werd behaald in de gemeente Zwolle.

Tabel 5. Aantal kandidaten per gemeente met positief testresultaat.

Gemeente	Kandidaten	Aantal positief	% Positief/Gemeente
Apeldoorn	76	66	86,8
Den Haag	825	760	92,1
Eindhoven	91	76	83,5
Houten	91	77	84,6
Utrecht	447	427	95,5
Zwolle	42	35	83,3

### 9.c. Competenties per gemeente

In Figuur 18 zijn de gemiddelde competentiescores weergegeven per grotere gemeente. Uit de analyse van de competentiescores is gebleken dat gemeente Utrecht en gemeente Den Haag doorgaans hoger scoren dan andere gemeenten.



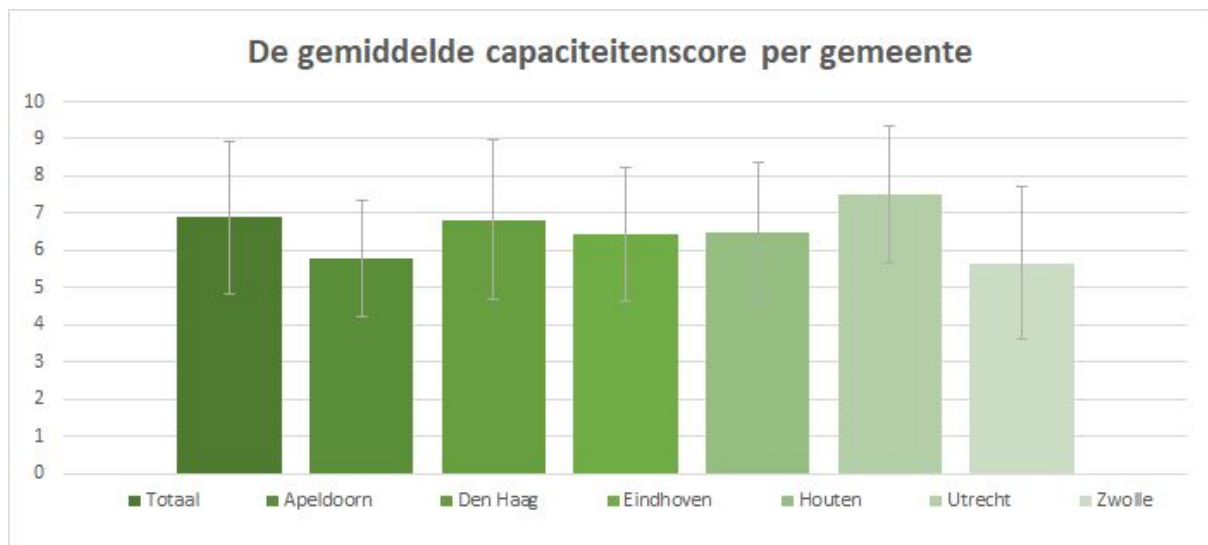
Figuur 18. Gemiddelde competentiescores voor de grotere gemeenten.



Hoewel uit deze analyses naar voren is gekomen dat er enkele verschillen te vinden zijn tussen de gemeenten, is het belangrijk om op te merken dat deze verschillen niet per se toe te schrijven zijn aan die gemeente. Zoals ook in de beschrijving van de demografische gegevens naar voren is gekomen wisselt het per gemeente in welke verhouding de diverse leeftijdsgroepen, geslacht, opleidingen en werksituaties de kandidaten gerepresenteerd zijn (zie ook Tabel 4).

#### 9.d. Capaciteiten per gemeente

Ten slotte is er gekeken of kandidaten uit verschillende gemeenten anders scoren op de capaciteitentest. Kandidaten uit de gemeente Utrecht (M = 7,5) en gemeente Den Haag (M = 6,8) scoorden bovengemiddeld op de capaciteitentest. Gemeente Houten (M = 6,5) en Eindhoven (M = 6,4) scoorden gemiddeld. Eveneens als gemeente Apeldoorn (M = 5,8) en Zwolle (M = 5,7).



Figuur 19. De gemiddelde scores op de capaciteitentest naar gemeente.

#### 9.e. Conclusie analyses gemeenten

Naar verhouding hebben er in de gemeenten Den Haag en Utrecht de meeste kandidaten voldaan aan de criteria van de Quick Scan. Uit de analyses blijkt ook dat kandidaten in deze gemeenten hoger scoren op de capaciteitentests en op de competenties. Tegelijkertijd zijn dit ook de gemeenten met relatief het hoogste aandeel jonge kandidaten, hoogopgeleide kandidaten en kandidaten die studeren of een vast contract hebben. Uit de eerder beschreven analyses is gebleken dat er verschillen bestaan tussen de demografische variabelen leeftijd, opleiding, werksituatie en de scores op de capaciteitentests en competenties. Het is waarschijnlijk dat de verschillen tussen de gemeenten ontstaan door de verschillen in de demografische gegevens, we kunnen hierbij echter geen uitspraken doen over causaliteit.

## 10. Analyse criteria Quick Scan

Tot slot zijn er enkele analyses gedaan om te bekijken in hoeverre de vooraf opgestelde criteria voldoende onderscheid maken tussen kandidaten, om een positief of negatief advies uit te brengen. In deze analyses is bekeken welke scores uit de Quick Scan het meest voorspellend zijn voor de uitslag. Hieruit is gebleken dat de competentie Stressbestendig en de score op de capaciteitentest het sterkste verband houden met het advies dat de kandidaat ontvangt. Dit betekent dat een hoge IQ-score in grote mate bepalend is voor een positief advies en een lage IQ-score sterk verband houdt met een negatief advies. Hetzelfde geldt voor de competentie Stressbestendig. Binnen de resultaten bleek een hoge mate van stressbestendigheid van positieve invloed op het behalen van een positief resultaat en andersom. Hierbij is de IQ-score een veel belangrijker voorspeller dan de competentie Stressbestendig. Dit betekent overigens niet dat de overige competenties onbelangrijk zijn voor de adviesbepaling.

Hoewel de gevonden resultaten dus een logisch gevolg zijn van de vooraf opgestelde criteria, zijn het wel zeer interessante bevindingen die ondersteund worden door de literatuur. Het is bekend dat intelligentie een belangrijke voorspeller is van werkprestatie (Schmidt & Hunter, 1998). Dit wordt ook in de Quick Scan gereflecteerd. Ook de belangrijke bijdrage van Stressbestendig is logisch te verklaren. Stressbestendig bestaat grotendeels uit de persoonlijkheidsschaal Stabiliteit, de tegenhanger van neuroticisme. Uit onderzoek blijkt dat mensen die emotioneel stabiel zijn, minder zwaar reageren op negatieve stimuli en daardoor minder snel ontmoedigd en afgeleid zijn en meer vertrouwen hebben in eigen kunnen (Poropat, 2015). Een hogere mate van stressbestendigheid zorgt er dan ook voor dat men minder angstig handelt tijdens het maken van tests als de Quick Scan.

## 11. Conclusie

De criteria van de Quick Scan selecteren iets minder streng dan oorspronkelijk beoogd. Van alle kandidaten die de Quick Scan hebben gemaakt - ongeacht of zij de resultaten deelden met de gemeente - voldeed 8,4% niet aan de gestelde criteria. Het doel van de Quick Scan was om de kwaliteit van de stembureau voorzitters te verhogen, maar hierbij was het ook van belang om voldoende stembureauvoorzitters te selecteren. Omdat er geen data over de populatie beschikbaar was, zijn de selectiecriteria bepaald uitgaande van de Nederlandse beroepsbevolking. Een belangrijke verschil is echter dat de kandidatenpopulatie gemiddeld genomen hoger opgeleid is en dat het werk- en denkniveau hoger ligt dan in de Nederlandse beroepsbevolking. Hoewel het niet mogelijk is om een directe relatie vast te stellen tussen de demografische gegevens van de kandidaat en het resultaat op de Quick Scan, zijn er wel enkele kenmerkende verschillen opgevallen. Zo scoren jonge en hoogopgeleide kandidaten vaak beter op de capaciteitentests. Zij scoren ook vaak hoger op een aantal competenties dan oudere en laagopgeleide kandidaten.

Een overweging zou kunnen zijn om in de toekomst iets strenger te selecteren op werk- en denkniveau. Slechts 3,1% van de kandidaten voldeed niet aan de criteria wat betreft de cognitieve capaciteiten. Uit eerder onderzoek blijkt echter dat intelligentie een belangrijke voorspeller is van werkprestaties. Daarnaast blijkt uit de analyses dat werk- en denkniveau de belangrijkste voorspeller is voor de adviesbepaling van de Quick Scan. In totaal voldeed 5,7% van de kandidaten niet aan de gestelde eisen voor de competenties. Stressbestendigheid blijkt hierbij de belangrijkste voorspeller. Dit is in overeenstemming met de literatuur die hierover bekend is.

Hoewel een groter deel van de kandidaten voldeed aan de criteria van de Quick Scan dan verwacht, zijn niet al deze kandidaten in aanmerking gekomen als voorzitter. 7,0% van de kandidaten besloot de testresultaten niet te delen met de gemeente en zich terug te trekken, ondanks dat zij wel aan de criteria voldeden. Op basis van de verzamelde data is niet bekend waarom kandidaten hiertoe besloten. Mogelijk heeft hierbij zelfselectie plaatsgevonden, aangezien deze groep kandidaten gemiddeld genomen lager scoorden op de capaciteiten en competenties dan de groep die hun resultaten wel deelden. Deze kandidaten twijfelden mogelijk aan hun kwaliteiten als voorzitter, waardoor zij zich actief terug hebben getrokken. Voor de 7,2% kandidaten die ook

aan de criteria voldeden, maar geen keuze maakten om hun resultaten te delen lijkt deze redenatie in ieder geval niet op te gaan, aangezien er geen verschil in scores zichtbaar is. Tot slot is het mogelijk dat het principe van zelfselectie al voorafgaand aan registratie of afronding van de Quick Scan heeft plaatsgevonden, waardoor er impliciet een eerste selectie van kandidaten is gemaakt. Dit zou bijgedragen kunnen hebben aan het relatief hoge percentage kandidaten dat wel aan de eisen van de Quick Scan voldeed.

Wanneer bovenstaande cijfers in ogenschouw worden genomen blijkt dat 22,6% van de kandidaten niet in aanmerking kwam voor de rol als stembureauvoorzitter. Dit percentage is opgebouwd uit de kandidaten die, ongeacht of zij hun resultaten deelden, niet aan de criteria voldeden (8,4%), de kandidaten die – ondanks dat zij wel aan de criteria voldeden – de resultaten niet deelden (7,0%) of geen keuze maakten (7,2%). Voor 12 kandidaten werd hierop een uitzondering gemaakt, waarbij zij door de gemeente toch een rol als voorzitter kregen toebedeeld.

In dit verslag is er geen koppeling gemaakt tussen de resultaten van de Quick Scan en het daadwerkelijke presteren van voorzitters. Het zou interessant zijn om in de toekomst te onderzoeken in hoeverre de kwaliteit van de stembureauvoorzitters hoger is in gemeenten die de Quick Scan gebruiken, vergeleken met gemeenten die dit niet doen. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat dit een complexe onderzoeksvraag is, waarbij het een uitdaging is om andere factoren die van invloed zijn op de kwaliteit van de stembureau voorzitters uit te sluiten.

## Referenties

Kaufman, A. S., & Horn, J. L. (1996). Age changes on tests of fluid and crystallized ability for women and men on the Kaufman Adolescent and Adult Intelligence Test (KAIT) at ages 17–94 years. *Archives of Clinical Neuropsychology*, *11*(2), 97-121.

Poropat, A. E. (2015). Personality and Educational Outcomes. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 787-791.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124*(2), 262-274.

## Bijlage 1: Uitleg enkele begrippen

### 1.a. Standaardafwijking

Allereerst zal de term standaardafwijking [SD] besproken, genoemd of gevisualiseerd zijn. Aangezien dit belangrijke term is, lichten wij de term hier graag toe met behulp van een voorbeeld.

Als er wordt gekeken naar hoe de scores gemiddeld genomen over een groep verdeeld zijn, wordt er gesproken over een standaardafwijking. Dit getal geeft de spreiding weer van scores rondom het gemiddelde. Wanneer er sprake is van een grote standaardafwijking, betekent dit dat waarden ver van het gemiddelde verspreid liggen. Bij een kleine standaardafwijking liggen de waarden dus meer gecentreerd rondom het gemiddelde. Verder kan het zo zijn dat uitschieters de waarden vertekenen en daarmee de standaardafwijking beïnvloeden.

Als voorbeeld gebruiken we een IQ-test. Wanneer een IQ-test wordt afgenomen bij een groep mensen met ongeveer hetzelfde IQ, zullen de meeste scores heel dicht bij elkaar liggen. Iedereen zal ongeveer rond het gemiddelde scoren, hoewel scores nog steeds een beetje van elkaar zullen afwijken zal dit in geringe mate zijn. Op dit moment zal er sprake zijn van een kleine standaardafwijking. Echter wanneer eenzelfde test wordt afgenomen bij een groep mensen waarbij zowel personen aanwezig zijn met een ondergemiddeld IQ, als personen met een bovengemiddeld IQ, zullen de IQ-scores veel meer van elkaar verschillen. De meeste IQ-scores zullen veel verder van het gemiddelde af liggen. In dit geval is de spreiding van waarden dus groot. Hierbij zal dan een grotere standaardafwijking horen.

### 1.b. Normgroep

Om te bepalen hoe bijzonder of juist gemiddeld een bepaalde score is moeten we eerst een overzicht hebben van de scores van een grote groep mensen. Deze groep noemen we de normgroep. In dit verslag willen we graag weten of de IQ-score van kandidaten vergelijkbaar is met mensen die op MBO-niveau werken en denken. De normgroep bestaat daarom uit mensen die een MBO-opleiding afgerond hebben.

### 1.c. Stenscores

De resultaten van de capaciteitentest worden uitgedrukt in stenscores, dit zijn scores die gebaseerd zijn op de normaalverdeling. Een stenscore weergeeft hoe iemand ten opzichte van een groep anderen scoort. De stenscore loopt van 1 tot 10, waarbij het gemiddelde op 5,5 ligt. Voor een overzicht van de betekenis van de verschillende stenscores zie tabel 6. Om een positief advies te ontvangen voor het onderdeel intelligentie moesten kandidaten minimaal een stenscore van 3 halen.

Tabel 6. Betekenis van stenscores.

Sten	Betekenis
1	ver onder gemiddeld
2	ruim beneden gemiddeld
3	beneden gemiddeld
4	juist beneden gemiddeld
5	gemiddeld
6	gemiddeld

7	juist boven gemiddeld
8	boven gemiddeld
9	ruim boven gemiddeld
10	ver boven gemiddeld

## Bijlage 2: Voorbeeldrapport Quick Scan

# QuickScan

---

**Naam** Aanmelding 2 Quickscan

**Datum** 12-03-2019





# Inleiding

---

U heeft de QuickScan gemaakt om in aanmerking te komen voor de functie van (plaatsvervangend) stembureau voorzitter. De QuickScan bestaat uit drie onderdelen:

- de Adaptieve Persoonlijkheid Vragenlijst (APV),
- Cijferreeksen
- Figurenreeksen.

Met de APV maken we een inschatting van uw talent voor de volgende competenties (hier noemen we die competenties). Met de andere twee testen maken we een inschatting van uw werk- en denkniveau.

In dit rapport leest u hoe u op deze onderdelen heeft gescoord. U krijgt een positief advies als u voldoet aan twee voorwaarden. Ten eerste heeft u volgens deze testen gemiddeld of bovengemiddeld MBO werk- en denkniveau. Daarnaast mag u op maximaal twee competenties onder gemiddeld scoren.

De gemeente bepaalt uiteindelijk of u wordt opgenomen in de voorzitterspoule. U ontvangt hierover bericht van de gemeente.

Nadat u dit rapport heeft gelezen kunt u het rapport delen met de gemeente. **Alleen als u het rapport deelt kunt u in aanmerking komen voor de functie van (plaatsvervangend) stembureau voorzitter.**

## Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2018 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

# Capaciteiten en competenties

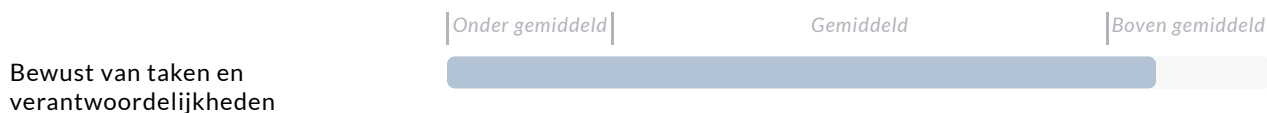
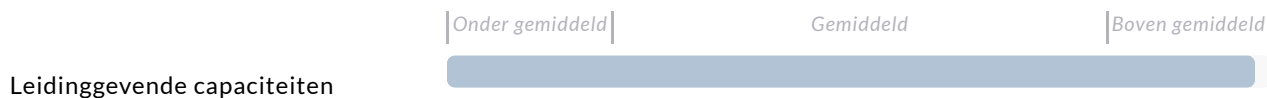
## Capaciteiten

Met de Cijferreeksen en Figurenreeksen testen is er een inschatting van uw werk- en denkniveau gemaakt. In de grafiek hieronder is uw score vergeleken met de MBO-normgroep.



## Competenties

Hieronder staan de competenties die verwacht worden van een (plaatsvervangend) stembureauvoorzitter. Op basis van uw persoonlijkheid is een inschatting gemaakt van uw talent voor deze competenties.



# Kwaliteiten en definities

---

Hiervoor heeft u gelezen of de rol van voorzitter bij u past en waarom. Hieronder leest u welke drie persoonlijkheidseigenschappen kenmerkend voor u zijn. Deze eigenschappen zijn sterker bij u aanwezig dan bij anderen. U heeft daarom de volgende kwaliteiten.

## Uw kwaliteiten

Eigenschap	Kwaliteit
<b>Zelfvertoon</b>	U vindt het helemaal niet eng om in het middelpunt van de belangstelling te staan. Ook kunt u zichzelf goed presenteren in groepen. Dat is handig wanneer u een presentatie gaat geven.
<b>Zelfontwikkeling</b>	U wilt graag meer leren en verder komen. Hier bent u veel mee bezig.
<b>Zelfvertrouwen</b>	U hebt veel vertrouwen in uzelf. Hierdoor denkt u de meeste dingen wel te kunnen. Ook wilt u veel dingen uitproberen.

## Definities

In het rapport worden een aantal competenties genoemd. Hieronder leest u de omschrijving van deze competenties.

<b>Leidinggevende capaciteiten</b>	Sturing geven aan stembureauleden en een benaderbaar aanspreekpunt zijn.
<b>Communicatieve vaardigheden</b>	Duidelijk communiceren, problemen goed benoemen, klantvriendelijk mensen te woord staan.
<b>Bewust van taken en verantwoordelijkheden</b>	Verantwoordelijkheid durven nemen, weten wat de taken en verwachtingen zijn.
<b>Besluitvaardig</b>	Hakt knopen door, is rationeel en kan ook "nee" zeggen.
<b>Stressbestendig</b>	Zich niet laten meeslepen in lastige situaties, rustig blijven bij onvoorziene omstandigheden.
<b>Organisatorische vaardigheden</b>	Structuur aanbrengen, overzicht houden en zorg dragen voor kiezers en stembureauleden.
<b>Flexibel</b>	Zich makkelijk aan kunnen passen aan de situatie, denken in oplossingen.