

# **Regionale handreiking simulatie-oefening**

## Hoofd informatie

Versie: 1.1, 13 december 2019

Instituut Fysieke Veiligheid  
Postbus 7010  
6801 HA Arnhem  
Kemperbergerweg 783, Arnhem  
www.ifv.nl  
info@ifv.nl  
026 355 24 00

### **Colofon**

Opdrachtgever: Programma vakbekwaamheid bevolkingszorg  
Titel: Regionale handreiking simulatie-oefening hoofd informatie  
Datum: 13 december 2019  
Status: Definitief  
Versie: 1.0  
Auteurs: Jorieke Berentsen, Kylian Poorthuis (onderwijskundigen IFV) en  
Expertgroep HIN  
Projectleider: Susan van Petten  
Review: Expertgroep HIN  
Vastgesteld door: D. Aarts, portefeuillehouder vakbekwaamheid bevolkingszorg LNB  
Eindverantwoordelijk: IFV, Programma vakbekwaamheid bevolkingszorg  
[www.ifv.nl/bevolkingszorg](http://www.ifv.nl/bevolkingszorg)

# Inhoud

<b>Inleiding.....</b>	<b>4</b>
<b>Beschrijving simulatieoefening.....</b>	<b>6</b>
<b>Bijlage 1 Beschrijving voor de kandidaat.....</b>	<b>11</b>
<b>Waarnemingsformulier simulatie-oefening.....</b>	<b>12</b>

# Inleiding

In dit document vindt u een handreiking voor een simulatie-oefening, welke kan worden ingezet om de ontwikkelpunten van een (aspirant) hoofd informatie<sup>12</sup> te bepalen. Deze handreiking is ontwikkeld door het IFV en de inhoud hiervan mag vrij bewerkt worden. De uitvoering van de inhoud van de handreiking ligt bij de regio. Het IFV controleert niet op de kwaliteit van de uitvoering. Deze handreiking is met name ontwikkeld voor de netcentrische werkzaamheden van het hoofd informatie. Voor het inrichten van de taakorganisatie en het leidinggeven kan gebruik worden gemaakt van de handreiking hoofd taakorganisatie (HTo; nog in ontwikkeling) .

## 1.1 Toetsen, ontwikkelen en trainen

Enkele functies binnen [bevolkingszorg](#) worden door het IFV geëxamineerd om uniformiteit en een landelijk erkend diploma te realiseren. IFV stelt eisen aan, de door haar georganiseerde, examens. Denk hierbij aan:

- > betrouwbaar en valide examens met een opgeleide beoordelingscommissie;
- > minimaal twee beoordelaars per examen;
- > reguliere vernieuwing in de casuïstiek gebruikt bij de toetsing en
- > afspraken waardoor een gelijkwaardig examen voor alle kandidaten mogelijk is.

Daarnaast beoordeelt een onafhankelijk orgaan, Bureau TEC, het IFV en kunnen examens na bezwaar opnieuw beoordeeld worden.

Bij de herziening van de kwalificatiedossiers beoordeelt een expertgroep welke examens landelijk worden afgenomen en welke (nog) niet. Bepalend hierin is de uniformiteit wat betreft functie in de regio, het gewicht van de functie en de borging van kwaliteit. Op basis van deze punten besloot de expertgroep hoofd informatie (nog) niet over te gaan op landelijke examinering.

Voor de functie hoofd informatie<sup>3</sup> is de keuze gemaakt om een 'handreiking hoofd informatie' te ontwikkelen. Doel van de handreiking is het bieden van een instrument aan de regio waarmee ontwikkelpunten van een (aspirant) hoofd informatie in beeld kunnen worden gebracht. Aan de hand van dit document kan de regio een oefening organiseren, welke de mate van vakbekwaamheid van een functionaris in kaart brengt. Regionale functiever verschillen (couleur locale) kunnen zo meegenomen worden door onderdelen van deze handreiking aan te passen. Het kwalificatiedossier blijft echter altijd het uitgangspunt. Aangezien het IFV niet betrokken is bij de oefening en geen zicht heeft op de (kwaliteit van de) afname, geeft het IFV geen erkend diploma of certificaat af.

---

<sup>1</sup> Let op: deze handreiking is ontwikkeld gebaseerd op het kwalificatiedossier hoofd informatie van 1-7-2018.

<sup>2</sup> Referentiekader regionaal crisisplan, hoofdstuk 2.6; dit hoofdstuk is gemaakt in overleg met werkgroep referenties bevolkingszorg en opiniërend en besluitvormend besproken in het LOCB.

<sup>3</sup> Waar in dit document 'hij' staat geschreven wordt bedoeld: 'hij/ zij'. Waar 'zijn' staat wordt bedoeld 'zijn/ haar'. Waar 'hem' staat wordt bedoeld 'hem/ haar'. Voor de leesbaarheid is steeds voor de verkorte vorm gekozen.

## 1.2 Waarom noemen we het geen regionale toetsing?

Om een officieel examen of officiële toets af te nemen, moet er worden voldaan aan een aantal voorwaarden<sup>4</sup>. Om diverse redenen kan hier niet altijd aan voldaan worden. Ook de term assessment past niet, want een officieel assessment wordt afgenomen door een psycholoog. Hoe noemen we het dan wel? We geven het antwoord:

Deze handreiking geeft input voor het organiseren en afnemen van een *simulatieoefening* om te kijken waar kwaliteiten liggen en welke competenties nog ontwikkeld kunnen worden. Een simulatieoefening is een gestandaardiseerde nabootsing van een specifieke functierelevante taak waarbij gedrag geobserveerd en direct beoordeeld wordt door een waarnemer op van tevoren vastgestelde punten.

Een simulatieoefening kan ingezet worden als selectie- of als ontwikkelinstrument:

- > Bij selectie gaat het om de geschiktheid van een functionaris voor een specifieke functie. Wat de kandidaat presteert, wordt afgezet tegen specifieke functie-eisen en/of tegen de prestaties van andere kandidaten waarna er een selectiebeslissing volgt.
- > Als het gaat om de ontwikkeling van een functionaris wordt gekeken waar de zwakke en sterke punten liggen met betrekking tot mogelijke toekomstige functies, gevolgd door een ontwikkeladvies.

Een combinatie is ook mogelijk, zolang de kandidaat maar duidelijk weet wat de status is van de conclusies uit een simulatie. De regio is vrij de inhoud van deze handreiking te gebruiken om verschillende doelen te bereiken.

---

<sup>4</sup> Een IFV examen voldoet aan een aantal belangrijke voorwaarden; een betrouwbaar en valide examen, met opgeleide en bijgeschoolde beoordelingscommissie, minimaal twee beoordelaars per examen, reguliere vernieuwing in de casuïstiek gebruikt bij de toetsing en afspraken, waardoor een gelijkwaardig examen voor alle kandidaten mogelijk is. Ook het examen wordt regelmatig herzien. Daarnaast beoordeelt Bureau TEC, als onafhankelijk orgaan, het IFV en kunnen examens na bezwaar opnieuw worden beoordeeld. Om diverse redenen kan hier in de regio niet altijd aan worden voldaan.

# Beschrijving simulatieoefening

Een simulatieoefening bestaat uit verschillende componenten. Hierbij kun je denken aan de waarnemer, het waarnemingsformulier, een casus en het tegenspel. Om de kandidaat te ondersteunen in zijn ontwikkeling moet er ook gedacht worden aan een verdiepingsgesprek, het advies- en/of ontwikkelgesprek en eventuele hulpmiddelen. Hulpmiddelen kunnen bijvoorbeeld een antwoordmodel en beschrijvingen zijn. Alle componenten worden in dit hoofdstuk toegelicht.

## 1.1 Organisatie van de simulatie

De simulatie-oefening kan op verschillende manieren georganiseerd worden. Er kan gekozen worden voor een variant waarbij de simulatie-oefening onderdeel is van een reeds georganiseerde oefening. Zo kan er gedacht worden een oefening van het team Bevolkingszorg. Een simulatie-oefening specifiek om de vaardigheden van het hoofd informatie in kaart te brengen, is vanzelfsprekend ook een optie.

Het waarnemingsformulier is zo ontwikkeld dat het bij verschillende varianten simulatie-oefeningen ingezet kan worden. Een passende casus is echter in alle gevallen van groot belang voor een goed resultaat van de simulatie-oefening.

## 1.2 Eindproduct

De kandidaat doorloopt een simulatie-oefening. Minimale onderdelen van deze simulatie-oefening zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Tijd (min)	Minimale onderdelen	Uitleg
20	Initiële beeldvorming	De kandidaat vormt zich een beeld op basis van de aangeboden informatie in LCMS. Tevens haalt de kandidaat informatie bij de HTO's en AC. De kandidaat bereidt een startbeeld voor (een beeld van de feiten van het incident en de feiten die relevant zijn voor bevolkingszorg), voor het overleg in de sectie bevolkingszorg. De kandidaat maakt in het LCMS een eerste samenvattend beeld vanuit het perspectief van de bevolkingszorgactiviteiten.
20	Overleg	De kandidaat presenteert het startbeeld in de sectie bevolkingszorg. Waar mogelijk vult hij zijn verhaal aan door het laten zien van het plot. Neemt verder deel aan het overleg met de sectie bevolkingszorg. Hij breekt in op de vergadering als 'breaking news' tot een ander oordeel en besluit zou leiden.

20	Tijd tussen overleg	De kandidaat verwerkt de uitkomsten van het overleg in het samenvattend beeld van bevolkingszorg in het LCMS. Hij houdt op basis van nieuwe informatie uit het LCMS en van de HTO's het beeld voor sectie bevolkingszorg actueel en ziet erop toe dat in het (multidisciplinaire) situatiebeeld de relevante bevolkingszorgaspecten tot hun recht komen.
15	Tweede overleg	De kandidaat presenteert het beeld in de sectie bevolkingszorg. Hij neemt verder deel aan het overleg met de sectie bevolkingszorg. De kandidaat breekt in op de vergadering als 'breaking news' tot een ander oordeel en besluit zou leiden.
10	Resultaten verwerken	Kandidaat verwerkt de uitkomsten van het overleg in het samenvattend beeld van bevolkingszorg in het LCMS.

Dit resultaat wordt besproken in het verdiepingsgesprek. Hierin stelt de waarnemer/OTO-medewerker aanvullende vragen aan de kandidaat.

### 1.3 Waarnemer(s)

Bij een goede simulatie is de rol van tegenspeler en waarnemer gescheiden. De waarnemer moet iemand zijn die: werkzaam is in de waar te nemen functie of werkzaam is in een gerelateerde functie. Is dit niet het geval? Dan moet de waarnemer, in samenwerking met een functionaris in eerdergenoemde rollen, het waarnemen van de oefening voorbereiden. Bij voorkeur heeft de waarnemer bijscholing gehad in zijn rol als waarnemer. De taken van de waarnemer bevatten o.a.:

De voorbereiding op het waarnemen van de oefening. De waarnemer:

- > verdiept zich in het kwalificatieprofiel van de functie waarvoor hij waarneemt;
- > neemt het waarnemingsformulier door;
- > neemt bij onduidelijkheden contact op met de OTO-medewerker;
- > stelt zich op de hoogte van de locatie waar het examenonderdeel wordt afgenomen, de daar gebruikelijke handswijzen, het veiligheidsprotocol, etc.;
- > bereidt zich voor door casus aandachtig door te nemen;
- > denkt na over te stellen vragen in een verdiepingsgesprek.

Het waarnemen van de oefening. De waarnemer:

- > observeert het gedrag van de kandidaat en het effect daarvan door middel van waarnemingen los van eigen interpretatie en opvattingen;
- > maakt aantekeningen van waargenomen gedrag;
- > analyseert en weegt de observaties waarbij hij niet in valkuilen trapt die zich bij het selecteren en interpreteren van waarnemingen kunnen voordoen;
- > analyseert in welke mate de kandidaat aangetoond heeft dat hij de competenties beheerst om als beroepsoefenaar ingezet te worden.
- > maakt hierbij gebruik van het waarnemingsformulier en de toelichting daarop;

- > voert een feedbackgesprek met de kandidaat waarin hij een toelichting op het resultaat van de waarneming geeft. Maakt hierbij gebruik van de stappen en regels voor het geven van feedback.

De waarnemer communiceert met de OTO-medewerker de resultaten en geeft bij de kandidaat aan dat de OTO-medewerker in gesprek gaat over het vervolg. In het geval dat de waarneming wordt uitgevoerd door de OTO-medewerker, kan deze ter plekke het vervolg met de kandidaat bespreken.

## 1.4 Waarnemingsformulier

De waarnemer bekijkt de oefening van de kandidaat op basis van dit waarnemingsformulier. Het waarnemingsformulier is reeds ontwikkeld en toegevoegd. Zoals eerder aangegeven is de regio vrij deze aan te passen of aan te vullen. Op basis van de, door de regio ontwikkelde casus, kan de regio ervoor kiezen waarnemingspunten weg te halen. Geadviseerd wordt dit wel zo minimaal mogelijk te doen, aangezien deze punten zijn bepaald door de expertgroep HIN én om toch nog enige uniformiteit te laten bestaan. Bepaal als regio zelf hoe je de uitslag van het formulier gebruikt en vul deze cesuur in op het waarnemingsformulier. Dit bepaal je door deze vragen te stellen:

- > Hoeveel onvoldoendes maakt een kandidaat ongeschikt voor de functie? Zorg dat dit aantal voldoende is afgestemd op het aantal gekozen zwaartepunten (nader beschreven).
- > Welke voldoende zijn acceptabel om te kiezen voor het bijscholen en ontwikkelen van de functionaris?
- > Welke leeractiviteiten zet je in bij van welk (onvoldoende) gedrag?

Voor de waarnemer: voldoende hebben geen toelichting nodig, maar iedere onvoldoende op het waarnemingsformulier dient te worden gemotiveerd.

## 1.5 Tegenspel

Bij een goede simulatie is de rol van tegenspeler en waarnemer gescheiden<sup>5</sup>. Het tegenspel kan bestaan uit functionarissen die oefenen met hun eigen functie gedurende een reguliere OTO-oefening. Het kan ook een tegenspel zijn welke specifiek georganiseerd is voor deze kandidaat. In het tweede geval zijn de mensen uit het tegenspel in ieder geval inhoudsdeskundigen, bekend met de structuur en werkwijze van de taakorganisaties binnen crisisbeheersing.

## 1.6 Een verdiepingsgesprek

Het verdiepingsgesprek is bedoeld om een completer beeld te krijgen van de kandidaat. Na de simulatie bereidt de waarnemer zich voor op het verdiepingsgesprek. De waarnemer/OTO-medewerker krijgt tijd om aanvullende vragen te bedenken voor de kandidaat. De

---

<sup>5</sup> Advies om minimaal tegenspel van twee hoofden taakorganisatie, algemeen commandant bevolkingszorg en Informatiemanager ROT. En eventueel nog van een hoofd informatie van een andere discipline.



waarnemer stelt vragen over het functioneren tijdens de inzet om de achterliggende gedachten van de kandidaat bij de beslissingen en keuzes te achterhalen. Ook kan de waarnemer vragen stellen over zaken die mogelijk in de praktijksimulatie onvoldoende naar voren zijn gekomen. De toelichting van de kandidaat wordt meegenomen in het feedbackgesprek met de kandidaat. Dit gesprek kan overgaan in het advies- en/of ontwikkelgesprek.

## 1.7 Advies- en/of ontwikkelgesprek

Bij het advies- en/of ontwikkelgesprek zijn in ieder geval twee punten belangrijk om te bespreken, namelijk:

- > Het voeren van het gesprek.
- > Het vervolg van het gesprek.

Het is belangrijk dat de waarnemer en/of OTO-medewerker gebruik maakt van de feedbackregels. Door het hanteren van de feedbackregels krijgt de kandidaat inzicht in het nog te ontwikkelen gedrag. Daarna geeft de OTO-medewerker de kandidaat inzicht in het vervolg van het vakbekwaamheidstraject. Er kan besloten worden de functionaris verder te bekwamen door het aanbieden van verschillende leeractiviteiten. Er kan echter ook besloten worden het vakbekwaamheidstraject te stoppen, in ieder geval wat betreft deze functie.

## 1.8 (Ontwikkelen) casus

Een goede simulatie roept het bedoelde functiegedrag op en stelt de kandidaat in staat het vereiste gedrag te vertonen. Een te makkelijke of te moeilijke casus kan dit onmogelijk maken. Als regio ben je zelfverantwoordelijk voor het ontwikkelen van de casus die wordt gebruikt in de simulatie-oefening. Daarbij zijn wel zwaartepunten voorwaardelijk voor het ontwikkelen van een bruikbare casus voor het hoofd informatie.

### Zwaartepunten

Voorwaardelijk voor de casus is dat de kandidaat deel kan nemen aan twee overleggen. Er moet COPI- en ROT-informatie beschikbaar zijn in het LCMS voor deze twee overleggen, tevens moet er informatie beschikbaar zijn vanuit de taakorganisaties. Deze informatie wordt mondeling beschikbaar gesteld door de betreffende hoofden taakorganisatie of de algemeen commandant bevolkingszorg. Informatie die uit de taakorganisaties komt moet de kandidaat in het LCMS (laten) zetten. (Een gedeelte van) de informatie is van belang voor de andere hulpdiensten.

Naast bovenstaand voorwaardelijke zwaartepunt, moet de casus minimaal voldoen aan drie van de zeven zwaartepunten die hieronder staan beschreven. Hoe meer zwaartepunten, hoe moeilijker de casus. Hiervoor zou bewust gekozen kunnen worden bij een oefening met een ervaren hoofd informatie. Mogelijke zwaartepunten zijn:

1. In LCMS staat beperkte informatie;
2. In LCMS staat heel veel informatie;
3. In LCMS staat niet-gevalideerde informatie;
4. Er wordt tegenstrijdige informatie gegeven;
5. Tijdens de vergadering wijzigt het COPI of ROT beeld, wat tot een ander oordeel en besluit zou kunnen leiden;

6. In het situatiebeeld komt informatie beschikbaar welke effect heeft op de bevolkingszorgprocessen; Bijvoorbeeld:
  - Het lekken van gevaarlijke stoffen en het opruimen daarvan door milieubeheer (omgevingsdienst);
  - De GHOR stuurt een psychosociaal opvangteam naar de opvanglocatie;
  - De politie vraagt de gemeente om ondersteuning bij het afzetten en afschermen van het plaats incident;
  - Crisiscommunicatie signaleert een behoefte aan verwanten informatie.
7. Het hoofd nafase vraagt input voor het overdrachtsdocument;
8. Eén of meer van de taakorganisaties leveren geen relevante informatie of doen dit te traag;
9. De algemeen commandant bevolkingszorg geeft het hoofd informatie uit zichzelf geen of onvoldoende ruimte om de beeldvorming voor z'n rekening te nemen.

Leg vervolgens het waarnemingsformulier naast de casus. En controleer of de casus op de competenties, kerntaken en de bijpassende keuzes en dilemma's uit het kwalificatiedossier van het hoofd informatie. En beantwoord voor jezelf de vraag: "Kan de kandidaat genoeg laten zien?"

## 1.9 Hulpmiddelen: antwoordmodel

Als de casus ontwikkeld is, helpt het de waarnemer als er een antwoordmodel wordt ontwikkeld. Je maakt een antwoordmodel door het waarnemingsformulier te pakken en achter ieder waarnemingspunt een aandachtspunt passend bij de casus te zetten. Het antwoordmodel beantwoordt de vraag: "Welk gedrag wil ik wel en niet zien bij deze specifieke casus?". Hieronder zie je een voorbeeld van een antwoordmodel van de casus terreuraanslag:

Waarnemingspunt	Antwoordmodel
Draagt zorg voor goede afstemming over de taakverdeling en werkzaamheden binnen de eigen taakorganisatie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Deelt het totaalbeeld, stelt prioriteiten en zet acties uit.</li> <li>&gt; Maak afspraken over wie wat doet en wanneer dit wordt gedaan (SMART).</li> <li>&gt; Etc.</li> </ul>

*Let op:* het antwoordmodel moet ontwikkeld worden door de regio, doordat deze aan moet sluiten op de gekozen casus.

## 1.10 Beschrijvingen

In de bijlagen is een beschrijving van de simulatie-oefening voor de kandidaat te vinden en een waarnemingsformulier. Bijlage 1 kan ter voorbereiding uitgereikt worden aan de kandidaat.

# Bijlage 1 Beschrijving voor de kandidaat

Naam kandidaat:

Datum oefening:

Naam OTO-medewerker:

U gaat de simulatie-oefening voor hoofd informatie doen. Door middel van een casus laat u zien dat u, op basis van gekregen input, als hoofd informatie kan optreden. Tevens worden ontwikkelpunten in beeld gebracht.

## Vorbereiding

Ter voorbereiding van de simulatie-oefening heeft u het waarnemingsformulier door kunnen nemen. Dit formulier is gebaseerd op het kwalificatiedossier hoofd informatie. Er is met u, voorafgaand aan deze oefening, besproken wat regionale afwijkingen van dit kwalificatiedossier gelden. De casus en het formulier zijn aangepast op de regionale afwijkingen die van toepassing zijn in uw regio. Reageer op de casus, maar zorg dat u geen informatie verzint bij de casus.

## Verloop

De simulatie-oefening verloopt volgens de volgende stappen:

1. U krijgt de tijd om deze beschrijving door te lezen en krijgt de gelegenheid om vragen te stellen. Na de start van de simulatie-oefening heeft u geen ruimte meer om vragen te stellen over het verloop van de oefening.
2. U start met de simulatie-oefening. U krijgt een casus uitgereikt en u ontmoet vervolgens het tegenspel.
  - a. U heeft beschikking tot alle formats en informatiebronnen op een device met internet.
3. De waarnemer/ OTO-medewerker neemt na de simulatie maximaal 15 minuten om zich terug te trekken. Hij zal aanvullende vragen bedenken om uw achterliggende gedachten bij de beslissingen en keuzes te achterhalen. Ook kunnen er vragen worden gesteld over zaken die in de praktijksimulatie onvoldoende naar voren zijn gekomen.
4. U voert het verdiepingsgesprek. Uw toelichting wordt meegenomen naar het ontwikkelgesprek en kan nog invloed hebben op de feedback die u ontvangt. De waarnemer/ OTO-medewerker trekt zich even terug om het waarnemingsformulier op te maken.
5. U voert het ontwikkelgesprek. Op basis van uw inzet, het waarnemingsformulier, de ingeleverde documentatie en het verdiepingsgesprek vormt de OTO-medewerker en/of waarnemer een beeld. U krijgt vervolgens een gesprek waarin met u uw vakbekwaamheidstraject wordt besproken.

Wij wensen u veel succes!

# Waarnemingsformulier simulatie-oefening

## Waarnemingsformulier simulatie-oefening hoofd informatie

Datum:

Naam kandidaat:

Titel casus:

Inrichten van de taakorganisatie Informatie De kandidaat:	V	OV	Toelichting
1.1 Alarmeert of laat de noodzakelijke mensen van de taakorganisatie alarmeren zodat alle werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden.			
1.2 Wijst concrete taken toe.			
1.3 Draagt zorg voor goede afstemming over de taakverdeling en werkzaamheden binnen de eigen taakorganisatie.			
<b>Totaal</b>			

Leidinggeven aan medewerkers binnen de taakorganisatie informatie	V	OV	Toelichting
De kandidaat:			
2.1 Formuleert de opdracht(en) voor de eigen taakorganisatie SMART.			
2.2 Bewaakt de voortgang en resultaten van uitgezette acties en stuurt waar nodig bij			
2.3 Zorgt voor goede afstemming en samenwerking met betrokken multidisciplinaire informatiemanagers en hoofden informatie van de andere kolommen.			
<b>Totaal</b>			

Analyseren, informeren en adviseren	V	OV	Toelichting
De kandidaat:			
3.1 verzamelt efficiënt en doelgericht relevante informatie.			
3.3 analyseert, prioriteert en valideert de informatie grondig.			
3.4 Vormt zich een totaalbeeld van de actuele situatie op basis van de verkregen informatie.			
3.6 Signaleert mogelijke (operationele, maatschappelijke of politiek bestuurlijke) knelpunten			
3.7 Bereidt met de AC Bevolkingszorg het overleg voor en bespreekt de overlegdoelen en de belangrijkste thema's van de beeldvorming.			

3.8 Maakt werkafspraken met de AC Bevolkingszorg over hoe hij geattendeerd wil worden op 'breaking news'.			
3.9 Brengt samengestelde informatie helder en beknopt over.			
3.11 Informeert de AC bevolkingszorg over informatie die vanuit bevolkingszorg multidisciplinair gedeeld wordt in LCMS.			
3.12 Draagt zorg voor een actueel en overzichtelijk tabblad bevolkingszorg in LCMS (volgens regionale lees en schrijfgeregels LCMS).			
<b>Totaal</b>			

<b>Cesuur</b>	<b>Het resultaat van de oefening is onvoldoende bij &lt;vul in&gt; of meer onvoldoendes</b>	
Aantal voldoende:		
Aantal onvoldoendes:		
Uitslag:	<input type="checkbox"/> Voldoende	<input type="checkbox"/> Onvoldoende
Opmerkingen:		
<b>Uitslag</b>		
Naam waarnemer(s):		