

Beoordeling eindwerkstuk Compensation & Benefits Consultant (CBC®)

Formulier behorende bij Instructie Compensation & Benefits Consultant (CBC®)

Datum beoordeling: <dd-maand-jjii>**Naam beoordelaar:** <naam beoordelaar>**Naam kandidaat:** <naam kandidaat>**Kdd.nr.:** <kandidaatnummer>**Onderwerp presentatie** <onderwerp>**Beoordeling:**

Beoordelingscriteria		Onvoldoende		Vold.	Goed	
		1	2	3	4	5
Vormgeving 10%						
1.1 Indeling						
1.1.1	Hoofdstukken en paragrafen zijn duidelijk herkenbaar.					
1.1.2	Het eindwerkstuk heeft een solide (logische), georganiseerde structuur met beknopte en passende hoofdstuk- en paragraaftitels.					
1.2 Schrijfstijl						
1.2.1	Het taalgebruik doet recht aan de regels voor grammatica, spelling en interpunctie.					
1.2.2	De tekst vormt een geheel door continuïteit in termen en verbindingswoorden.					
1.2.3	De schrijfstijl is: - objectief (de 1e persoon en subjectieve uitspraken zijn vermeden, lezer wordt niet direct aangesproken) - precies (specifieke beschrijvingen, onderbouwing met getallen) - zorgvuldig (zaken van verschillende kanten beschouwd, onderbouwing met bronnen) - helder (aansluiting bij voorkennis lezer) - beknopt (geen overbodige uitweidingen) - zakelijk (stijl van schrijven is gebruikelijk in vakbladen in de beroepspraktijk)					
	Gemiddelde score vormgeving					
2. Managementsamenvatting en introductie 30%						
2.1 Managementsamenvatting						
2.1.1	De managementsamenvatting: - geeft weer welk vraagstuk onderzocht is en waarom. - geeft weer welke aanbevelingen worden voorgesteld. - bevat een concrete oplossing/advies voor het management. - roept geen vragen op. - wordt in het vervolg van de scriptie gelegitimeerd. - kenmerkt zich door een beknopte schrijfstijl.					
2.1.2	De managementsamenvatting bevat een onderbouwd implementatievoorstel dat past bij de uitgangspunten van de opdrachtgever.					
2.2 Introductie						
2.2.1	Het eindwerkstuk bevat een omschrijving van de strategie, structuur en cultuur van de gekozen organisatie.					
2.2.2	Met argumenten wordt op overtuigende wijze aannemelijk gemaakt dat de omschreven situatie een beloningsvraagstuk vormt voor de organisatie.					
2.2.3	Er wordt aangegeven wat de organisatie wil met de beantwoording van dit vraagstuk.					
2.2.4	De onderzoeksvraag is concreet, gebaseerd op het beloningsvraagstuk en geformuleerd als een zin met een vraagteken.					
2.2.5	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn inhoudelijk verankerd: De deelvragen zijn relevant en sluiten aan op de onderzoeksvraag.					
2.2.6	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn inhoudelijk verankerd: De onderzoeksvraag en deelvragen sluiten aan bij concrete issues uit de praktijk.					
2.2.7	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn relevant en functioneel: De onderzoeksvraag en deelvragen sluiten aan op de context van de organisatie (sociaal, maatschappelijk, cultureel, economisch).					
2.2.8	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn afgebakend: De beantwoording van de vraag is haalbaar in de onderzoeksperiode, rekening houdend met de beschikbaarheid van informatie en het aantal betrokken stakeholders, afdelingen en processen.					
2.2.9	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn theoretisch verankerd: De onderzoeksvraag en deelvragen omvatten minimaal twee kernonderwerpen, die zijn uitgewerkt en onderbouwd met minimaal vier relevante bronnen uit de literatuur.					
2.2.10	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn inhoudelijk verankerd: De kernbegrippen uit de centrale vraag en deelvragen zijn uitgewerkt en geoperationaliseerd.					
	Gemiddelde score managementsamenvatting en introductie					

Beoordeling eindwerkstuk Compensation & Benefits Consultant (CBC®)

Formulier behorende bij Instructie Compensation & Benefits Consultant (CBC®)

Datum beoordeling: <dd-maand-jjii>**Naam beoordelaar:** <naam beoordelaar>**Naam kandidaat:** <naam kandidaat>**Kdd.nr:** <kandidaatnummer>**Onderwerp presentatie** <onderwerp>

3. Analyse 30%						
3.1 Plan van aanpak						
3.1.1	In het plan van aanpak wordt aangegeven op welke manier de kandidaat tot beantwoording van de vragen wil komen.					
3.1.2	Het plan van aanpak is functioneel, valide en betrouwbaar:	Het plan van aanpak bevat een sluitende onderzoeksopzet waarin de stappen systematisch leiden naar het beoogde antwoord.				
3.1.3	Het plan van aanpak is functioneel, valide en betrouwbaar:	De dataverzameling en analyse leiden tot gegevens die niet ongewenst beïnvloed worden door systematische (meetinstrumenten meten wat ze moeten meten en gegevens zijn geldig) en toevallige (toestand van onderzoeker of probleemsituatie, onvolkomenheden in instrument of procedure, situatie waarin of het toevallige tijdstip waarop het onderzoek plaatsvond) fouten.				
3.1.4	Het plan van aanpak is functioneel, valide en betrouwbaar:	Het plan van aanpak bevat een onderbouwing voor de gekozen methode van dataverzameling (kwantitatief, kwalitatief of mixed design).				
3.2 Analyse						
3.2.1	De analyse geeft een overzicht van de beschikbare en de gebruikte beloningsinstrumenten en/of het systeem van arbeidsvoorwaarden in de organisatie.					
3.2.2	De analyse is relevant:	De analyse geeft een heldere situatiebeschrijving en geeft inzage in de oorzaken van de problematiek en de wijze waarop dit zich uit in de organisatie.				
3.2.3	De analyse heeft een kritische toon:	Van de beloningsinstrumenten en/of het systeem van arbeidsvoorwaarden in de organisatie wordt gemotiveerd aangegeven waar deze niet aansluiten op de doelstelling van de organisatie.				
3.2.4	De analyse is inhoudelijk verankerd:	De analyse wordt onderbouwd met minimaal twee relevante theorieën of modellen.				
		Gemiddelde score analyse				
4. Conclusies en aanbevelingen 20%						
4.1 Conclusies						
4.1.1	De conclusies zijn inhoudelijk verankerd:	De conclusies worden onderbouwd met gegevens uit de analyse.				
4.1.2	De conclusies zijn adequaat:	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn beantwoord.				
4.1.3	De conclusies zijn adequaat:	Nieuw ontstane vragen worden apart aan de orde gesteld.				
4.1.4	De conclusies zijn valide:	De gevonden antwoorden doen recht aan de centrale theoretische begrippen; deze zijn op een juiste manier geoperationaliseerd.				
4.2 Aanbevelingen						
4.2.1	De aanbevelingen zijn inhoudelijk verankerd:	De aanbevelingen worden onderbouwd door de resultaten van het onderzoek.				
4.2.2	De aanbevelingen zijn inhoudelijk verankerd:	De aanbevelingen zijn geformuleerd in de vorm van een onderbouwd advies.				
4.2.3	De aanbevelingen zijn valide en adequaat:	De aanbevelingen zijn realistisch en acceptabel in het vakgebied.				
4.2.4	De aanbevelingen zijn valide en adequaat:	De aanbevelingen dragen bij aan een/de oplossing of een verkleining van het probleem.				
		Gemiddelde score conclusies en aanbevelingen				
5. Implementatievoorstel 10%						
5.1	Bij de implementatie wordt rekening gehouden met de hele organisatie (bijvoorbeeld criteria en randvoorwaarden) en mogelijke alternatieven worden behandeld.					
5.2	In het implementatievoorstel komen de investering, plan van aanpak, resultaten en risico's voldoende aan bod.					
5.3	Opvattingen, belangen en posities van alle betrokkenen worden vermeld in het implementatievoorstel. Ook wordt verwachte weerstand vermeld en hierop wordt geanticipeerd.					
5.4	Het implementatievoorstel bevat een realistisch tijdschema.					
		Gemiddelde score implementatievoorstel				

Beoordeling eindwerkstuk Compensation & Benefits Consultant (CBC®)

Formulier behorende bij Instructie Compensation & Benefits Consultant (CBC®)

Datum beoordeling: <dd-maand-jjjj>
Naam beoordelaar: <naam beoordelaar>
Naam kandidaat: <naam kandidaat> **Kdd.nr:** <kandidaatnummer>
Onderwerp presentatie <onderwerp>

Toelichting
<toelichting>

1.	Score vormgeving	
2.	Score management-samenvatting en introductie	
3.	Score analyse	
4.	Score conclusies en aanbevelingen	
5.	Implementatievoorstel	
	Eindcijfer:	