

Kandidaat : De heer Q. Voorbeeld
Geboortedatum : 21 juni 1968

Opdrachtgever : Bedrijf
Onderzoeksvorm : Quickscan

Datum : 2 februari 2010
Dossiernummer : 10.Q01
Verantwoordelijke psycholoog : Mevrouw drs A. Groenendaal Psycholoog NIP

Quickscanrapportage van:

De heer Q. Voorbeeld

2 februari 2010

LEESWIJZER

1. **Beroepscode NIP:**

Onze uitgangspunten voor het psychologisch onderzoek alsmede onze benaderingswijze van opdrachtgever en kandidaat zijn gebaseerd op de gedragsregels voor bedrijfs- en organisatiepsychologen van het Nederlands Instituut van Psychologen.

Dit houdt onder andere in:

- **De reikwijdte:**

Van tevoren wordt het kader waarbinnen het onderzoek plaatsvindt opgesteld. Het rapport mag alleen worden gebruikt door de personen en voor het doel waarvoor het is opgesteld. In dit geval gaat het om een Quickscan en is de reikwijdte beperkt tot de 3 gestelde competenties en het abstractieniveau.

- **Vertrouwelijkheid:**

Dit rapport bevat vertrouwelijke informatie over de kandidaat. Wij verzoeken zowel kandidaat als de opdrachtgever alsook overige bij de besluitvorming betrokkenen zich te houden aan grote zorgvuldigheid in dezen.

- **Rapportering:**

Wij bespreken de rapportage eerst met de kandidaat en alleen na diens toestemming rapporteren wij (digitaal) aan de opdrachtgever. De kandidaat ontvangt zelf ook een (digitaal) exemplaar.

2. **De geldigheidsduur:**

Zowel mensen als organisaties blijven in beweging en veranderen in de loop der tijd. De geldigheid van rapportages neemt dan ook na enige tijd af. Bij de Quickscan rapporteren we over een beperkt deel van de competenties; wij adviseren u dan ook om grote voorzichtigheid te betrachten bij het nemen van beslissingen op rapportages wanneer deze ouder zijn dan één jaar of wanneer het gaat om andersoortige competenties. Onze rapporten worden na anderhalf jaar vernietigd.

3. **Gebruikte methode:**

Bij de Quickscan gebruiken wij een combinatie van psychologisch onderzoek en criteriumgericht interview. Wij doen in dit geval een gewogen uitspraak op een beperkt aantal competenties en het abstractieniveau en geven de kritieke punten in relatie tot deze competenties aan.

4. **Leeswijzer:**

Op bladzijde 4 treft u de grafische weergave op de gestelde competenties en het gemeten abstractieniveau met daaronder de schriftelijke toelichting hierop.

VRAAGSTELLING EN PROGRAMMA

Vraagstelling en achtergrond

De heer Q. Voorbeeld heeft op 2 februari 2010 deelgenomen aan een Quickscan uitgevoerd door Quiris Adviesgroep in opdracht van Bedrijf.

Doel van de Quickscan is om een beeld te geven van de kwaliteiten en mogelijke ontwikkelpunten op de 3 vooraf bepaalde kritieke competenties en het gevraagde abstractieniveau in kaart te brengen.

In het kader hiervan is met de opdrachtgever afgesproken dat het abstractieniveau bekeken wordt ten opzichte van de HBO-norm en dat de volgende competenties bekeken worden in de Quickscan:

1. Klantgerichtheid
2. Resultaatgerichtheid
3. Taakgericht sturen

Programma

De Quickscan bestaat uit:

- Persoonlijkheidsonderzoek; dit betreft een persoonlijkheidsvragenlijst die digitaal wordt afgenomen en die een breed beeld geeft van de persoon, diens persoonlijke eigenschappen, interesses en motivatie. Dit beeld wordt afgezet tegen het gestelde competentiekader.
- Een brede intelligentietest die eveneens digitaal wordt afgenomen en waarin de algemene intelligentie van de kandidaat wordt getoetst in relatie tot HBO-niveau.
- Een criteriumgericht interview over de afgesproken kritieke competenties. In dit gesprek met de verantwoordelijke psycholoog worden de voorliggende competenties getoetst en komt de eigen beeldvorming van de kandidaat ten aanzien van genoemde competenties in de praktijk aan de orde. Ook worden in dit gesprek de resultaten van het persoonlijkheidsonderzoek in relatie tot het gestelde competentiekader besproken.

QUICKSCAN

QUICKSCANCOMPETENTIES	laag	matig	toereikend	hoog	zeer hoog
<p><i>Klantgerichtheid</i> Onderzoekt wensen en behoeften van de klant en handelt hiernaar; anticipeert op behoeften van klanten; geeft hoge prioriteit aan servicebereidheid en klanttevredenheid</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>Resultaatgerichtheid</i> Is actief gericht op het behalen van resultaten en doelstellingen en toont de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>Taakgericht sturen</i> Geeft instructie, richting en sturing aan medewerkers in het kader van hun taakvervulling</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><i>Abstractieniveau</i> HBO-niveau</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Onderbouwing

De heer Voorbeeld laat zich typeren als een actiegerichte, kordate man. Voor zowel de competentie resultaatgerichtheid alsook voor taakgericht sturen brengt hij een grote mate van verantwoordelijkheidsgevoel en competitiedrang mee. Op de competentie resultaatgerichtheid valt op dat hij concrete doelen voor zichzelf formuleert, de lat daarbij hoog legt en met een hoog energieniveau aan de slag gaat. Hij kan daarbij gemakkelijk schakelen naar meer actie of andere oplossingen als het niet gaat zoals verwacht. Ditzelfde is terug te vinden bij taakgericht sturen; hij zet heel nadrukkelijk kader neer en geeft aan wat hij van de medewerkers verwacht. Hij geeft duidelijke instructie, formuleert smart en bouwt ook een strakke voortgangsbewaking in. Hij heeft de regie in handen en controleert of de beoogde resultaten ook gehaald worden. De keerzijde hiervan is terug te vinden in het beeld op klantgerichtheid; de heer Voorbeeld weet zo goed wat het resultaat zou moeten zijn dat hij vergeet om wensen en behoeften van de ander te inventariseren. Hij geeft op zichzelf best hoge prioriteit aan servicebereidheid maar bouwt te weinig aan de relatie met de klant. Gezien zijn praktijkervaring en de voorbeelden die hij aanhaalt in het interview mag verondersteld worden dat hij binnen zijn eigen vakgebied hier beter mee uit de voeten kan. Daar compenseert hij wellicht ook de nu wat magere abstractiescore. In feite sluit deze score beter aan bij MBO-niveau dan bij het gevraagde HBO-niveau.

Gelet op het gevraagde accent in het profiel op klantgerichtheid en helikopterview c.q. HBO-abstractioniveau is dit echter wel een belangrijk risicopunt. Het totaal van deze competenties geeft derhalve een negatief beeld.

• • •