

**Kandidaat** : Mevrouw Voorbeeld  
**Geboortedatum** : 18 januari 1969

**Opdrachtgever** : Retailformule De Krakeling  
**Onderzoeksvorm** : Quickscan

**Datum** : 16 juli 2017  
**Dossiernummer** : 17.Q17  
**Verantwoordelijke psycholoog** : Mevrouw drs M. Kramer-Kemps Registerpsycholoog NIP

Quiris Adviesgroep bv

0318 – 55 14 18  
[www.quiris.nl](http://www.quiris.nl) - [info@quiris.nl](mailto:info@quiris.nl)



**Quickscanrapportage van:**

**Mevrouw Voorbeeld**

**16 juli 2017**

## TOELICHTING

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

Mevrouw Voorbeeld heeft op vrijdag 6 februari 2017 deelgenomen aan een Quickscan uitgevoerd door Quiris Adviesgroep in opdracht van De Krakeling.

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.

De Quickscan wordt door De Krakeling gebruikt om de selectieprocedure te objectiveren en zal (na uw toestemming) door de selectiecommissie gebruikt worden in het selectiegesprek.

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.Coachen op resultaat
- 2.Verbinden, relatie leggen
- 3.Ondernemerschap

### 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 het 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
<b>Coachen op resultaat</b> Geeft kaders en motiveert, ondersteunt en geeft inzicht in het functioneren van de teams en betrokken medewerkers door het verstrekken van constructieve feedback en randvoorwaarden; draagt bij aan hun ontwikkeling om zo tot optimalere prestaties te komen binnen resultaatafspraken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Verbinden en relatie leggen</b> Bouwt relaties en netwerken op- interne, externe en informele- die van pas komen bij het realiseren van doelstellingen en maakt actief de verbinding tussen verschillende partijen en belangen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Ondernemerschap</b> Signaleert kansen in de in- en externe markt en weegt deze af, zowel voor bestaande als voor nieuwe producten/diensten; gaat risico's aan teneinde zakelijk voordeel te behalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Abstractieniveau</b>  <b>HBO- niveau</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Samenvatting

Tijdens het interview leren we mevrouw Voorbeeld kennen als een vlotte, spontane en energieke vrouw, die gemakkelijk contact legt. Ze is gemakkelijk in haar communicatie, direct en open, maar kan in haar enthousiasme soms wel wat overdonderend zijn (veel woorden in een hoog tempo). Op het moment dat ze hier feedback op krijgt weet ze snel te schakelen naar meer rust.

Kijkend naar het competentiekader dan zien we dat ze over de gehele linie goed aansluit bij de gestelde competenties. In positieve zin vallen haar doelgerichte aanpak op, waarbij ze (op basis van de voorbeelden die ze aandraagt) zeer goed in staat lijkt te zijn om een goede balans aan te brengen tussen focus op de taak en aandacht voor de mens. Mevrouw Voorbeeld is niet bang om (negatieve) feedback te geven en stimuleert anderen om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. Sommigen zullen haar als te stellig ervaren, maar doorgaans merkt ze het snel wanneer ze mensen tegen de haren instrijkt en kan ze dit ook herstellen. Verder zien we dat ze uit eigen beweging contact zal leggen met anderen; ze heeft van nature weinig sociale angst en stapt gemakkelijk op mensen af. Op basis van het persoonsprofiel en de voorbeelden die ze aandraagt stellen we dat ze positief is ingesteld en niet snel bij de pakken neerzit. Ook bij tegenslag weet ze haar vizier op de positieve kant van zaken te houden; ze zoekt naar mogelijkheden en denkt ondanks een kritisch blik niet snel in beperkingen.

Overall gezien liggen haar intellectuele capaciteiten op een gemiddeld HBO-niveau. Ze weet verbale informatie voldoende snel te analyseren en beschikt over een goed ontwikkeld inductief (conceptueel) redeneervermogen. Dit maakt dat ze situaties vrij vlot kan overzien en zich nieuwe informatie relatief gemakkelijk eigen maakt. Haar cijfermatig redeneervermogen is echter beperkt ontwikkeld. Het werken met cijfers kost haar duidelijk moeite, iets wat ze overigens zelf ook (h)erkent. Ze zal hier ondersteuning bij nodig hebben, waar ze in de praktijk zelf ook wel voor zorgt. Het totaal van deze competenties geeft derhalve een positief beeld.

