



**ADDRESS
CONSULTING**

people selecting people

psychologisch rapport



Naam kandidaat:

XXXX XXXX

Datum: 23 april 2018

Bedrijf: XXXX XXXX-XXXX

Functie: Receptionist

Consultant: Kristof Vermeire

Psycholoog: Evelyne Hellebaut

Inhoud

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Algemene informatie..... | 1 |
| 2. | Doel en gebruik psychologisch rapport | 2 |
| 3. | Testresultaten..... | 5 |
| 4. | Functiespecifieke competenties | 8 |
| 5. | Persoonlijkheid..... | 9 |
| 6. | Individueel assessment | 10 |
| 7. | Commercieel inzicht..... | 11 |
| 8. | Advies..... | 12 |

Bijlage: CV kandidaat

1. Algemene informatie

- **Salaris**

| | |
|------------------------|---|
| Huidig Salaris | <i>3200 euro bruto + firmawagen (type wisselde regelmatig, klasse 'compact cars') + maaltijdcheques (7 euro)+ groeps- en hospitalisatieverzekering + commissie op onderhoudscontracten (75-150 euro netto per contract)</i> |
| Gewenst Salaris | <i>Dezelfde lijn</i> |
| Beschikbaarheid | <i>Zo snel mogelijk (1^e week mei wel met verlof)</i> |

- **Motivatie**

Omwille van discretie wordt deze info niet vermeld in dit voorbeeld rapport.

- **Referenties**

Omwille van discretie wordt deze info niet vermeld in dit voorbeeld rapport.

2. Doel en gebruik psychologisch rapport

Dit psychologisch rapport heeft de bedoeling een beter beeld te krijgen van de competenties van de kandidaat. Aangezien het in de psychologie onmogelijk is om éénduidige uitspraken te doen die in alle situaties geldig zijn, wordt het rapport **specifiek** geschreven in functie van **één bepaalde vacature en bedrijfscultuur**. Bovendien is de waarde van dit beoordelingsrapport tijdsgebonden zodat de inhoud ervan vooral bruikbaar is voor actueel te nemen beslissingen.

Dit rapport is de ideale manier om verschillende gegevens uit **diverse bronnen** te combineren zodat we tot een advies kunnen komen van waaruit er finaal een **besluit** genomen kan worden. Zo vormt dit rapport een handige tool voor alle betrokken partijen.

Het fungeert **enerzijds** als verantwoording naar de opdrachtgever waarom het advies over de kandidaat al dan niet positief is. **Anderzijds** verschaft het de kandidaat een beter inzicht in zijn/haar eigen functioneren zodat het kan helpen om eigen ontwikkelingspunten en sterkten te leren kennen.

Het psychologisch rapport biedt op deze manier een toegevoegde waarde bij zowel de aanwerving, opvolging en evaluatie van de kandidaat als bij zijn/haar opleiding en coaching.

De rapportering over de geschiktheid van de kandidaat voor wat betreft persoonlijkheidsaspecten steunt op het gebruik van **beroepsmatige vragenlijsten** voor rekening van Andress Consulting, dat opgeleid is om de afname te verzorgen van de test waarop dit rapport zich baseert.

Ook belangrijk is te weten dat dit vertrouwelijk document **eigendom** is van de **opdrachtgever**, zodanig dat het zorgvuldig bewaren en al dan niet doorgeven van deze **vertrouwelijke informatie** onder de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever valt. De kandidaat heeft wel recht op mondelinge feedback en inzage in zijn/haar testresultaten.

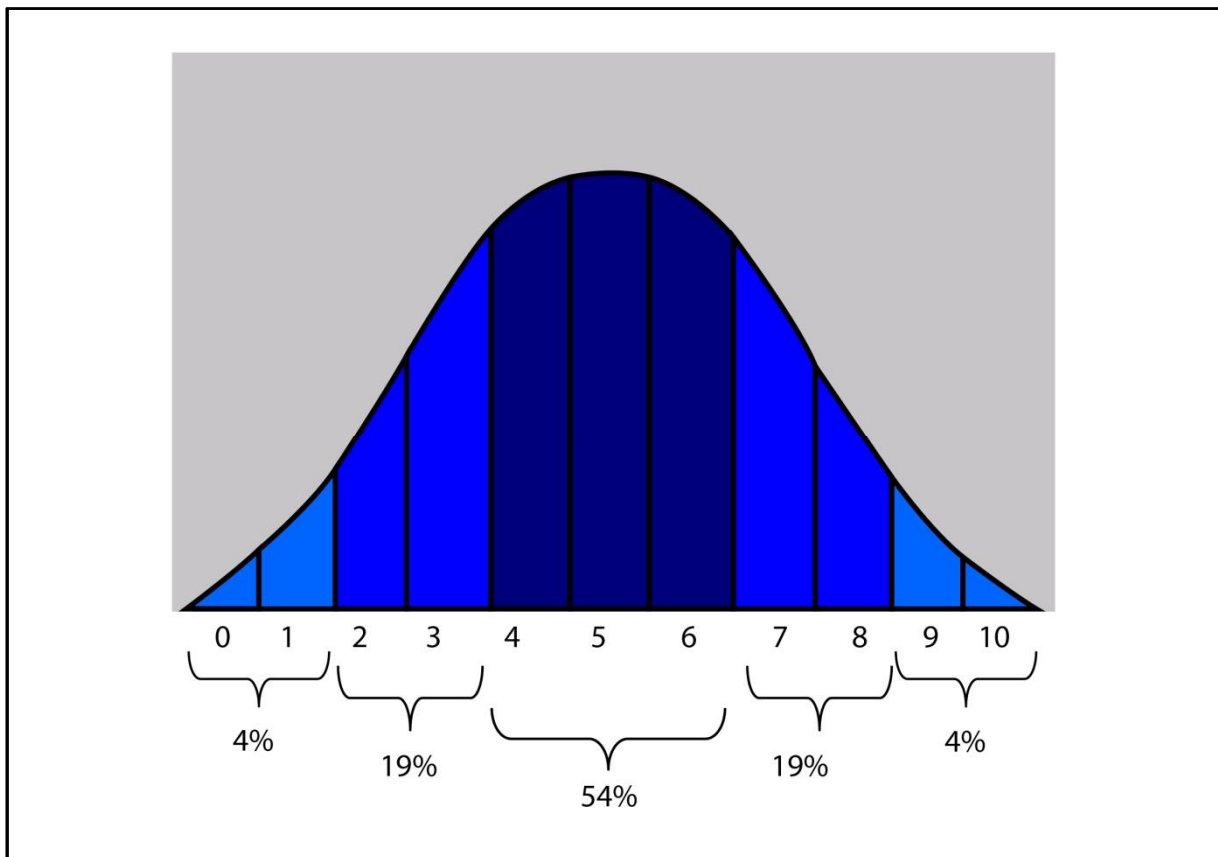
Testresultaten

Persoonlijkheid

De testscore van de persoonlijkheidstest wordt weergegeven op de Guilford's

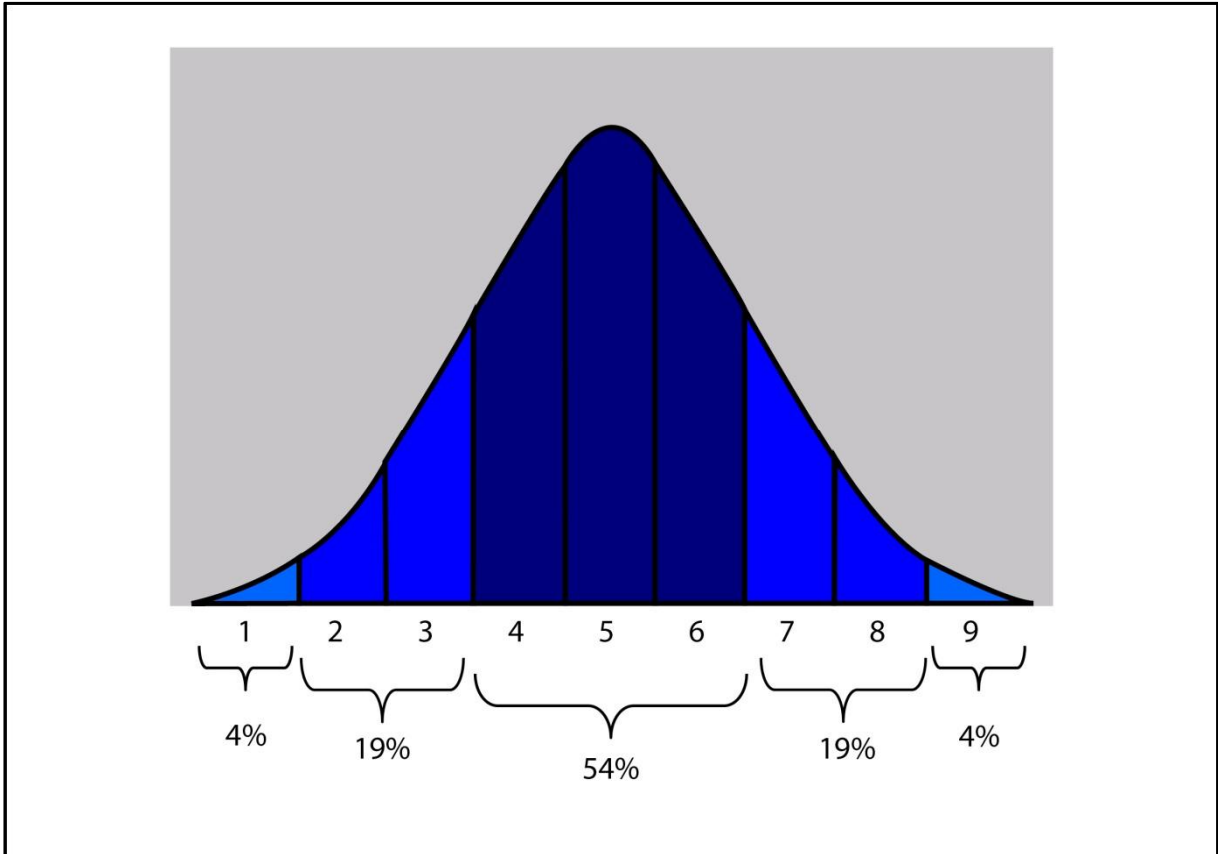
C- schaal. Het is een 11- punten- schaal met de getallen van 0 t/m 10, die de populatiescores verdeelt in 11 groepen waarbij de 1% laagst scorenden de

C- waarde 0 krijgen en de 1% hoogst scorenden de waarde 10. De relatieve frequenties op deze curve volgen de normaalverdeling. Dit betekent dat het grootste deel van de populatie (54%) scoort van 4 tot 6. Hoe meer de score van de kandidaat afwijkt van dit gemiddelde, hoe minder personen uit de normgroep deze score behalen. Een extreme score op één van de schalen wijst m.a.w. op een uitgesproken karaktertrek. Dit kan zowel positief als negatief zijn. Een hoge score betekent dus niet noodzakelijk een positief kenmerk, maar gewoon een grotere afwijking van het populatiegemiddelde.



***Prestatiegedrevenheid en
interpersoonlijke relatie -beïnvloeding***

De test scores van prestatiegedrevenheid en interpersoonlijke relatie- beïnvloeding daarentegen worden getoond op een stanine schaal. Deze schaal bestaat uit negen gelijke intervallen, en volgt tevens een normaalverdeling.



3. Testresultaten

| | Factor Laag | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Factor Hoog |
|----------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|--|
| Ambitie | <i>inhoudelijkheid primeert boven maatschappelijk aanzien</i> | | | | X | | | | | | | | <i>maatschappelijk willen slagen, nood aan erkenning en competitiedrang</i> |
| Respect | <i>kritisch, stelt regels in vraag al dan niet opbouwend</i> | | | | | X | | | | | | | <i>volgzaam, beperkte kritische zin, afhankelijk, conventioneel</i> |
| Ordening | <i>creatief, gebrek aan orde, flexibel</i> | | | | | | | X | | | | | <i>nood aan orde en regelmaat, tekort aan flexibiliteit, planmatig, gestructureerd</i> |
| Zelfvertoon | <i>introvert, onopvallend, conformistisch</i> | | | | | | X | | | | | | <i>extravert en zelfzeker</i> |
| Autonomie | <i>afhankelijk, inschikkelijk, braaf</i> | | | | X | | | | | | | | <i>autonoom met beperkt aanpassingsvermogen, individualistisch</i> |
| Vriendschap | <i>strijdvaardig, weinig nood aan bevestiging</i> | | | | | | | | X | | | | <i>sociaal ingesteld, relatie staat voorop, nood aan affectie en bevestiging</i> |
| Steun zoeken | <i>onafhankelijk, geen nood aan bevestiging</i> | | | | | | | X | | | | | <i>behoefte aan steun bij problemen</i> |
| Dominantie | <i>volgzaam, beïnvloedbaar, weinig persoonlijke inbreng</i> | | | | | | X | | | | | | <i>leidinggevende behoefte, sterk zelfvertrouwen, initiatiefnemer</i> |
| Inleving | <i>praktisch ingesteld, emotionele motieven zijn ondergeschikt, objectief</i> | | X | | | | | | | | | | <i>aandacht voor de sociale en menselijke problematieken</i> |
| Zelfgeringschatting | <i>emotioneel stabiel, sterke geldingsdrang, stelt zichzelf niet altijd in vraag</i> | | | | | X | | | | | | | <i>zichzelf in vraag durven stellen, leert uit fouten, weinig zelfvertrouwen</i> |
| Liefderlijke zorg | <i>zakelijk, koel</i> | | | | | | | | X | | | | <i>praktisch sociaal idealisme, ziet het goede in anderen</i> |
| Variatie | <i>routine, diepgang in het werk</i> | | | | | X | | | | | | | <i>nood aan afwisseling, lage afwerkingsgraad</i> |
| Volharding | <i>pragmatisch, neigt sneller naar opgeven</i> | | | | | | | X | | | | | <i>toegewijd, rust niet voordat de taak volbracht is, workaholic</i> |
| Agressie | <i>meegaand, braaf en volgzaam</i> | | | X | | | | | | | | | <i>komt direct voor zijn mening uit, prikkelbaar</i> |

c-scores

Prestatiegedrevenheid

Deze test meet de houding die voor een groot deel bepalend is voor de productiviteit en de houding ten opzichte van werk.

Presteren moet hier gelezen worden als uitblinken in taaksituaties, zowel in de ogen van de andere als van zichzelf. Het prestatiemotief komt tot uitdrukking in situaties die de persoon ervaart als een uitdaging en als een mogelijkheid om zijn kunnen te tonen.

OPMERKING: Extreme resultaten kunnen te wijten zijn aan een sociaal wenselijk antwoordgedrag van de respondent.

| | Factor laag | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Factor hoog |
|---------------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| Algemene prestatiezin | <i>weinig drang tot prestatie, weinig ambitie om succesvol te zijn, weinig inzet van capaciteiten</i> | | | | | | | | | X | <i>ambitieuw, wil uitblinken, houdt van uitdagende taken, "haalt eruit wat erin zit"</i> |
| Niet routinematig prestatiezin | <i>weinig stressbestendig, functioneert moeilijk in ongestructureerde en nieuwe middens</i> | | | | | | | | X | | <i>functioneert optimaal wanneer er druk en stress is, kan met verschillende taken tegelijkertijd bezig zijn zonder efficiëntie te verliezen</i> |
| Routinematige prestatiezin | <i>nieuwe taken worden met een zekere rust aangevat, spanning en stress heeft geen negatieve invloed op presteren</i> | | | | X | | | | | | <i>kan moeilijk in stress situaties het hoofd bieden, nood aan structuur en gekend kader, functioneert optimaal in routine en gekend kader</i> |

percentielscores

Interpersoonlijke relatie-beïnvloeding

Deze test meet de wijze waarop iemand in relatie tot anderen zijn doel probeert te bereiken. Met andere woorden wat de vaardigheden zijn om een zeker beïnvloedingsgedrag te vertonen.

| | Factor laag | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Factor hoog |
|-----------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|
| Diplomatie | <i>onvoorzichtig en onhandig in de omgang met anderen, verzeilt sneller dan normaal in conflict</i> | | | | | X | | | | | <i>optreden is beredeneerd en diplomatisch, gaat planmatig tewerk, werkt doelgericht, weinig kans op conflicten</i> |
| Manipulatie | <i>bespelen en anderen motiveren is moeilijk, weinig vermogen om anderen voor zijn doelen te winnen</i> | | X | | | | | | | | <i>kan makkelijk anderen voor zijn doelstellingen winnen, bespeelt anderen bewust om voordeel te halen wat intercollegiale fricties kan geven</i> |
| Recht-door-zee | <i>draait rond de pot en is niet to the point, de communicatie kan ervaren worden als mistig en onduidelijk</i> | | | | | | | X | | | <i>komt op een heel directe manier naar voor, neemt geen blad voor de mond, doet zich niet anders voor dan dat hij is, gebrek aan voorzichtigheid</i> |
| Assertiviteit | <i>treedt niet snel op om de lieve vrede te bewaren, heeft moeite om zich in groep te manifesteren, ontwijkend gedrag, laat zich doen</i> | | | X | | | | | | | <i>verkondigt zijn mening zonder problemen, kan anderen beïnvloeden, vreest geen contact</i> |

percentielscores

4. Functiespecifieke competenties

- **Klantgerichtheid**

De mate waarin de kandidaat op actieve wijze anticipeert op de uitgesproken en onuitgesproken behoeften van de klant. Aandacht tonen voor wat de klant belangrijk vindt, en daarmee rekening houden.

Dhr. XXXX is zeer 'service'-gericht. Hij stelt zich zeer hulpvaardig op naar klanten toe en streeft ernaar om lange termijnrelaties uit te bouwen. Hij vindt het belangrijk om goede relaties te onderhouden met klanten, waardoor hij oplossingsgericht de zaken zal benaderen. Hierbij speelt zijn technische kennis in zijn voordeel, aangezien hij klanten voor kleine werkjes ook snel zelf kan verder helpen.

Deze man is iemand die wel zeer zakelijk ingesteld is, waardoor hij ook het financiële aspect niet uit het oog zal verliezen. Hij denkt in termen van oplossingen, eerder dan mee te gaan in de leef- en gevoelswereld van de klant. In die zin zal hij zich eerder toespitsen op uitgesproken behoeften dan op latente noden van de klant. Verder is dhr. XXXX iemand die niet snel geprikkeld zal zijn door klanten, ook niet wanneer zij vervelend uit de hoek komen.

- **Planning en organisatie**

Acties en taken op een efficiënte wijze plannen door prioriteiten te stellen, rekening houdend met beschikbare tijd en middelen.

Op vlak van planning zal dhr. XXXX vrij gestructureerd en planmatig tewerk gaan. Hij houdt ervan om zaken met de nodige diepgang af te werken, maar kan zich ook flexibel aanpassen wanneer zich prioriteiten voordoen. Bij de planningsoefening slaagde hij er ook in om het overzicht te bewaren over het geheel en een vrij logische oplossing naar voor te schuiven.

- **Verbale communicatie**

Het gemak en de vlotheid waarmee de sollicitant zich verstaanbaar weet te maken.

Dhr. XXXX is iemand die vrij direct zal zeggen waar het op staat en to-the-point communiceert, maar minder sterk is in het echt overtuigen en meekrijgen van mensen. Op dat vlak heeft hij het moeilijk om mensen voor zijn doelstellingen te winnen. Ook op vlak van assertiviteit scoort hij vrij laag, wat betekent dat hij niet altijd zal opkomen voor zijn eigen belangen.

- **Zoeken naar informatie**

Gaat de kandidaat op zoek naar bijkomende gegevens om tot een oplossing te komen en zo ja, op welke manier bekomt hij/zij deze gegevens.

Dhr. XXXX is iemand die binnen zijn takenpakket zal doen wat nodig is, maar bij problemen of moeilijkheden ook wel nood heeft aan iemand waarbij hij terecht kan voor feedback en/of overleg. Doorgaans kan hij hierbij wel vrij goed inschatten welke zaken hijzelf kan beslissen en welke niet.

Door de band genomen is het wel iemand die niet zomaar zal loslaten en over een vrij groot doorzettingsvermogen beschikt. Ook wanneer dus zaken moeilijker lopen dan verwacht, zal hij energie blijven investeren om tot een oplossing te komen. Hij kan hierbij de kosten en baten van een inspanning wel goed tegenover elkaar afwegen.

5. Persoonlijkheid

Dhr. XXXX is iemand die houdt van een zekere orde en structuur in zijn werk. Hij heeft hierbij zelf niet zozeer de nood om 'de grote lijnen' te bepalen, maar zal zich schikken naar de procedures binnen een organisatie. Hierbij zal hij doen wat er van hem verwacht wordt, maar zal hij ook nog nood hebben aan iemand waarbij hij terecht kan voor vragen en/of feedback. Zijn ambitie om een leidinggevende functie te bekleden is dus iets dat wij niet meteen op korte termijn zien passen in zijn profiel.

6. Individueel assessment

De test meet het algemeen organisatie- en planningsvermogen in combinatie met stressbestendigheid van de kandidaat. Hij gaat na in welke mate de persoon rekening houdt met prioriteiten en op welke manier hij tewerk gaat bij het opmaken van een planning.

Daardoor krijgen we een inzicht in het denkvermogen van de kandidaat. Of hij over een conceptueel of operationeel denkvermogen beschikt.

De kandidaat krijgt de opdracht om binnen een bepaalde tijdsspanne een aantal opdrachten uit te voeren, waarbij hij zich dient te verplaatsen naar verschillende locaties. Hierbij dient hij rekening te houden met de vraag om op bepaalde plaatsen op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn.

De algemene score geeft aan in welke mate de kandidaat in staat is efficiënt te plannen.

Uit het resultaat is af te leiden of de kandidaat effectief rekening houdt met prioriteiten en of hij hiernaar streeft.

Uit bevraging na de test blijkt hoe de persoon is tewerk gegaan, welke stappen hij heeft ondernomen.

Dhr. XXXX kon een vrij goed overzicht bewaren over het complex geheel aan informatie. Hij hield rekening met de gestelde prioriteiten, maar kwam op één prioriteit één minuut te laat. Hierdoor slaagde hij er in om maar twee van de drie prioriteiten op tijd te bereiken in plaats van drie. Door de band genomen kon deze man wel een vrij logische en efficiënte oplossing naar voor schuiven.

7. Commercieel inzicht

De commerciële test geeft een indicatie van de know how van “verkopen”. Bijgevolg geeft hij geen indicatie over de toepasbaarheid van deze vaardigheid. Vandaar dat dit onderstaande resultaat gelinkt moet worden aan de persoonlijkheid.

| | Factor laag | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Factor hoog |
|----------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|---|
| Commercieel inzicht | <i>weinig zicht op commerciële situaties, gebrek aan inzicht op hoe mensen reageren op commerciële situaties</i> | | | | | | | | | X | | | <i>goed zicht op commerciële situaties, beschikt over de commerciële know how</i> |

c-scores

Op vlak van commercieel inzicht scoort dhr. XXXX zeer goed. Dit betekent dat hij in theorie goed kan inschatten welk gedrag het best passend is in commerciële situaties. Deze score betreft echter enkel de theoretische kennis hierrond en niet hoe hij deze inzichten ook daadwerkelijk weet toe te passen in praktijk. Hiervoor kijken we eerder naar de test die interpersoonlijke vaardigheden meet, waarbij we bij dhr. XXXX een aandachtspunt zien op vlak van overtuigingskracht.

8. Advies

Dhr. XXXX is iemand die vlot overkomt en als wij objectief naar de competenties van deze man kijken, is dit iemand die deze functie aankan. Zijn grootste troef vormt zijn **klantgerichtheid** in combinatie met zijn **planmatige en gestructureerde manier van werken**. Tijdens het interview kon hij ons echter niet volledig overtuigen gezien er heel wat tegenstrijdigheden waren in zijn verhaal. Dhr. XXXX was vooral bezig met **sociaal wenselijke antwoorden** te formuleren, eerder dan eerlijk en open zijn verhaal te doen. Dit werd ook bevestigd in de referenties. Dhr. XXXX is bijvoorbeeld zodanig gebrand op een firmawagen, dat hij hierover loog tijdens het interview.

Algemeen zijn wij er van overtuigd dat dhr. XXXX een goede receptionist is met **technische kennis**. Op dat vlak kan hij een meerwaarde zijn voor het bedrijf. Wijzelf zijn echter niet meteen geneigd om verder met hem in zee te gaan omwille van **attitude**, wat ook bevestigd werd door middel van referentienamen.

| Sterke punten | Zwakke punten |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>Klantgerichtheid</i>• <i>Planning/ Gestructureerd werken</i> | <ul style="list-style-type: none">• <i>Overtuigingskracht</i>• <i>Assertiviteit</i>• <i>Openheid/eerlijkheid tijdens interview</i> |

Eindbeoordeling: Negatief

Oudenaarde, maandag 23 april 2018

Andress Consulting & Partners

De rapportering over de geschiktheid van de kandidaat op het vlak persoonlijkheidsaspecten steunt op het gebruik van beroepsmatige vragenlijsten uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van mevrouw Evelyne Hellebaut, psycholoog. Dit rapport is vertrouwelijk, en uitsluitend bestemd voor de klant. De evaluatie beschreven in dit rapport heeft enkel betrekking op deze opdracht en het aangegeven bedrijf, en mag in geen geval als indicatie van (on-)geschiktheid voor andere functies gebruikt worden.

Andress Consulting

Remparden 1 - loft 0108
9700 OUDENAARDE
T 055 30 31 02
F 055 30 30 24

Rue de la Vallée 67
1000 BRUXELLES
T 02 640 99 40
F 02 640 17 40

info@andress.be
www.andress.be



Lid van FEDERAGON VG 711/B - B-AA04.006 - W.RS.63