

Quickscan

Het doel van de Quickscan is om op competentieniveau een beknopt beeld te schetsen van kwaliteiten en aandachtspunten van een kandidaat. Hierbij kijken we naar maximaal vier competenties. De Quickscan is dan ook speciaal bedoeld voor meer afgebakende vraagstellingen: Beschikt mijn medewerker over leidinggevend potentieel? Heeft hij of zij sales kwaliteiten? Hoe is het gesteld met de sociale vaardigheden en contactuele vermogens van mijn medewerker?

Een andere aanleiding voor het inzetten van een Quickscan kan zijn dat organisaties en de markt voortdurend in beweging en aan verandering onderhevig zijn. Dit kan betekenen dat verantwoordelijkheden verlegd worden en taken en bevoegdheden aangepast worden. Als gevolg hiervan kunnen functieprofielen wijzigen. De Quickscan kan dan een goede manier zijn om zicht te krijgen op het potentieel van medewerkers in relatie tot de veranderingen in de functie.

Het betreft bij de Quickscan een minder brede en meer toegespitste vraagstelling dan bij een volledig assessment. Juist omdat de vraagstelling in verhouding tot reguliere assessments vrij sterk gefocust is, duurt het onderzoek één dagdeel.