

## DISCvision ondersteunt Werving en Selectie

*Past een sollicitant in ons team? Hoe reageert de nieuwe medewerker waarschijnlijk onder druk? Met welk gedrag- en communicatieprofiel voegen we echt iets toe aan de kwaliteit van ons team? Inzicht in de antwoorden op deze vragen kunt u krijgen door gebruik te maken van DISC.*

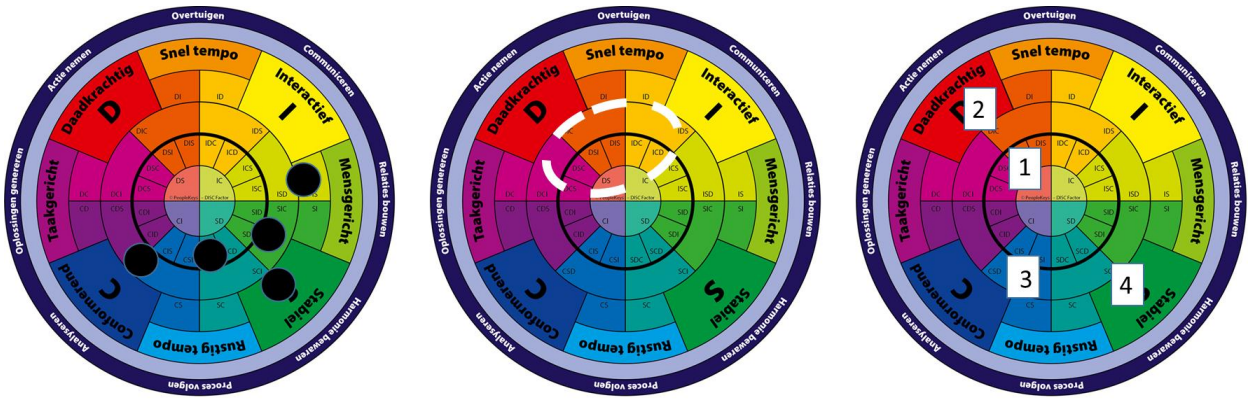
Opdrachtgevers die een teamtraining hebben doorlopen kunnen aan DISCvision ondersteuning vragen bij het selecteren van een nieuwe medewerker voor het team. De opdrachtgever selecteert, al dan niet met behulp van een headhunter, één of meerdere kandidaten. Deze kandidaten krijgen het verzoek de DISC test te maken. De uitkomsten van de DISC test worden beoordeeld tegen de achtergrond van de aanwezige profielen in een team en het gewenste nieuwe profiel. U krijgt antwoord op de volgende vragen:

1. Wat is het DISC gedrag- en communicatieprofiel van de sollicitant?
2. Hoe reageert de sollicitant onder stress?
3. Past de kandidaat in het DISC profiel van het team?

DISCvision voert voor het beoordelen van de sollicitanten geen gesprekken met de sollicitant! Indien u geen DISC training met het team heeft gevolgd moet in overleg worden vastgesteld op welke wijze wij u van dienst kunnen zijn. Het ondersteuningsproces voor de Werving en Selectie doorloopt dus de volgende stappen:

1. Beschrijven van de aanwezige profielen en het profiel waar de voorkeur naar uitgaat door DISCvision. De voorkeur van de gewenste profielen voor de sollicitant heeft een bandbreedte van doorgaans 6-8 van de 44 beschikbare profielen. Deze beschrijving wordt door de opdrachtgever vooraf goedgekeurd.
2. De sollicitanten die de opdrachtgever in overweging neemt voor de functie krijgen door DISCvision een link voor een DISC test toegezonden. De uitkomsten worden door DISCvision niet naar de sollicitant teruggezonden, maar alleen gebruikt ten behoeve van de opdrachtgever.
3. DISCvision beoordeelt de sollicitanten op hun DISC profiel ten opzichte van de voorkeurprofielen uit punt 1. Er wordt een volgorde in *match met de voorkeuren* gemotiveerd gerapporteerd naar de opdrachtgever.
4. De opdrachtgever kan daarna telefonisch met de adviseur van DISCvision overleggen.

Het selectieproces wordt in een voorbeeld geïllustreerd. In de linker figuur ziet u de profielen van de huidige teamleden. In het middelste DISC wiel is aangegeven welk profiel de gezochte kandidaat bij voorkeur zou moeten hebben. Een profiel met een D als belangrijkste kenmerk van de sollicitant wordt als een duidelijke aanvulling op de krachten van het team gezien door de opdrachtgever.



De nummers 1 en 2, in de rechter grafiek, voldoen aan het gezochte profiel. Nummer 2 kan (te) krachtig zijn in het profiel ten opzichte van het team. De nummers 3 en 4 voegen weinig toe. Overwogen moet worden of er verder wordt gezocht naar de geschikte kandidaat als nummer 1 (en 2) afvallen.

DISCvision heeft dit jaar selectieprocedures begeleid voor maatschappen van specialisten in ziekenhuizen waarvoor werd gewerkt ziekenhuizen en enkele farmaceutische ondernemingen.



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Douwe Reitsma

# DISC VISION