

# TD-12

## Vragenlijst van disfunctionele tendensen

*Veelgestelde vragen*



**MORE INSIGHT  
MORE IMPACT™**

### Wat meet de TD-12?

TD-12, de vragenlijst van disfunctionele tendensen, is ontworpen door professor Pierre Pichot en professor Jean-Pierre Rolland, toonaangevende onderzoekers op het gebied van persoonlijkheid.

De TD-12-vragenlijst is ontworpen om **bij personen ongepast, onethisch** of **contraproductief** gedrag te identificeren dat hun professionele prestaties of die van hun organisatie zou kunnen schaden.

De identificatie van deze disfunctionele tendensen was gebaseerd op as II van de classificatie van persoonlijkheidsstoornissen of DSM-IV-TR, waarover een ruime consensus bestaat binnen dit vakgebied.

### Welke disfunctionele tendensen worden geïdentificeerd door de TD-12?

Er zijn twaalf disfunctionele neigingen geïdentificeerd:

- **Wantrouwend**
- **Excentriek**
- **Veranderlijk**
- **Egocentrisch**
- **Afhankelijk**
- **Weerbarstig**
- **Afstandelijk**
- **Provocerend**
- **Expressief**
- **Terughoudend**
- **Perfectionistisch**
- **Bezorgd**

### Waarom is het belangrijk om disfunctionele tendensen te evalueren?

Verskillende onderzoeken wijzen op een **prevalentie** van 15% bij de algemene populatie van een of meerdere disfunctionele tendensen (Torgersen et al., 2001; Grant et al., 2004; Mattia et Zimmerman, 2001).

In een onderzoek van De Fruyt, Wille en Furnham (2013) onder 11.862 managers had 20-25% ten minste één disfunctionele tendens en 10-15% twee of meer disfunctionele tendensen.

Probleemgedrag kan gevolgen hebben voor:

- **relaties met anderen (intern, met klanten)**
- **werk in teamverband**
- **besluitvorming**
- **zelfbeheersing**
- **beheersing van emoties**
- **aanpassing aan de omgeving enz.**

### In welke contexten kan de TD-12 worden gebruikt?

- De TD-12 kan als screeningsinstrument worden gebruikt in een context van **voorselectie**. Onze consultants ondersteunen je bij het opstellen van de TD-12 en het identificeren van de criteria naargelang de functie waarvoor je iemand zoekt.
- De TD-12 biedt enerzijds nuttige informatie voor **selectiedoeleinden**, en anderzijds voor **persoonlijke ontwikkeling** binnen de loopbaan.
- Tijdens activiteiten die relationele problemen en/of problemen met leiderschap aanpakken of vragen met betrekking tot de loopbaan (ontwikkeling van vaardigheden, transities, verandering van functie, promoties).

Neem contact op met ons HR-consultingteam voor meer informatie: [www.talentlens.com/nl](http://www.talentlens.com/nl) of (0031) 20 581 5500

### Voor wie is de TD-12 bedoeld?

Het gebruik van de TD-12 is met name relevant voor beroepen, banen, opdrachten of functies waar mensen die risicogedrag voor zichzelf of de organisatie kunnen vertonen of ontwikkelen, bijzonder kritiek is.

- De zogenaamde '**gevoelige**' beroepen die zelfbeheersing, koelbloedigheid vereisen en een vermogen om in de moeilijkste situaties de rust terug te brengen: beveiliging, bewaking, verdediging enz.
- **Vervoer** van mensen, goederen of gevaarlijke stoffen: luchtvervoer, vervoer per trein, bus, waardetransport enz.

## Veelgestelde vragen

- Functies waarbij met **vertrouwelijke informatie**, gevaarlijke of dure producten wordt omgegaan: bedrijfsintelligentie, kernenergie, chemische en farmaceutische industrie enz.
- Banen met betrekking tot **kwetsbare personen**: onderwijs, maatschappelijk werk, ziekenhuizen, bejaardentehuizen, crèches en kinderdagverblijven enz.
- En meer in het algemeen, mensen die **leidinggevende functies** uitoefenen (managers, teamleiders) en die in specifieke of stressvolle contexten gedragingen kunnen ontwikkelen die ongepast zijn voor de omgeving, buitensporig of gevaarlijk voor henzelf en/of anderen.

### Kan men de TD-12 gebruiken als aanvulling op andere evaluatietesten?

De TD-12 kan worden gebruikt:

- als aanvulling op een persoonlijkheidstest, omdat de informatie die dit geeft anders is dan die wordt verkregen met een traditionele persoonlijkheidstest.
- in combinatie met testen die de cognitieve vaardigheden (redenering) meten om een beter begrip te krijgen van twee kerndomeinen die invloed hebben op de prestaties op de werkvloer.

### Hoe kunnen we met de TD-12-resultaten deze afwijkingen identificeren in verhouding tot een referentiegroep?

Door de omzetting van brutoscores in *T*-scores, kunnen we de verschillende scores op de TD-12-vragenlijst onderling vergelijken en een persoon situeren ten opzichte van de referentiegroep.

Een *T*-score is een standaardscore met een gemiddelde van 50 en een standaardafwijking van 10. Iemand met een *T*-score van 50 situeert zich dus op het gemiddelde; een *T*-score van 60 situeert zich één standaardafwijking boven het gemiddelde en een *T*-score van 70 twee standaardafwijkingen boven het gemiddelde enz.

Dit soort standaardisering maakt het mogelijk personen te identificeren die in mindere of in meerdere mate afwijken van het gemiddelde.

### Hoe gebeurt de testafname?

De TD-12 kan online worden afgenomen via ons TalentLens Online-platform, op afstand en zonder toezicht.

### Welke talen zijn beschikbaar?

Bij de lancering is de TD-12 beschikbaar in de volgende talen:

- **Frans**
- **Engels (Brits en Amerikaans)**
- **Nederlands**
- **Duits**
- **Binnenkort ook in andere talen: Arabisch**

### In welke talen is het rapport beschikbaar?

- **Frans**
- **Engels (Brits en Amerikaans)**
- **Nederlands**
- **Binnenkort ook in andere talen: Duits en Arabisch**

### Bestaat er een papieren versie?

In het Frans is er een papieren versie beschikbaar met online-invoer van de antwoorden uitsluitend op cd-rom.

### Uit hoeveel vragen bestaat de TD-12?

De TD-12 bestaat uit 140 items, geschikt voor gebruik in bedrijven in eender welke gebruikscategorie (aanwerving, coaching enz.), waarbij de inhoud van de items gemakkelijk toegankelijk is (geen psychiatrische of psychopathologische items).

### Hoelang duurt de afname van de TD-12?

De afname duurt gemiddeld 20 tot 30 minuten.

## Veelgestelde vragen

### Wat zijn de referentiegroepen waarvan gegevens worden verzameld?

#### Fransen referentiegroepen:

- Representatieve referentiegroep voor de algemene populatie:
  - Globale referentiegroep (aantal = 1000)
  - Mannen (aantal = 500)
  - Vrouwen (aantal = 500)
- Selectiecontext:
  - Globale referentiegroep (aantal = 994)
  - Mannen (aantal = 554)
  - Vrouwen (aantal = 440)

#### Engelse referentiegroepen:

- Britse algemene populatie

#### Nederlandse referentiegroepen:

- Veiligheid en beveiliging

### Kan ik mijn eigen referentiegroep (op maat) gebruiken?

Ja, wij kunnen u tegen betaling de gegevens van een referentiegroep verschaffen op basis van uw gegevens. Neem contact op met ons HR-consultingteam voor meer informatie: [www.talentlens.com/nl](http://www.talentlens.com/nl) of (0031) 20 581 5500

### Wat zijn de opleidingsvereisten?

Om het gebruik van dit instrument, de interpretatie en de feedback van de resultaten op basis van het beschrijvende rapport onder de knie te krijgen, is een tweedaagse opleiding verplicht.

Er kan ook een opleiding op maat worden gegeven om te leren hoe een specifiek rapport kan worden opgesteld. Neem contact op met ons HR-team voor meer informatie:

### Kan iemand die de TD-12 invult zijn of haar antwoorden vervalsen?

Net zoals alle persoonlijkheidsvragenlijsten is de TD-12 een vragenlijst voor zelfbeoordeling. Bijgevolg bestaat er altijd de kans dat iemand niet

wil beschrijven hoe hij of zij zichzelf ziet of zichzelf niet beschrijft hoe hij of zij is. Er zijn verschillende indicatoren ontwikkeld om vervalsing van de antwoordente controleren.

### Kan men de TD-12 invullen op een mobiele telefoon of op een tablet?

Het wordt aanbevolen om de TD-12 te vullen op een desktop of een laptop met een betrouwbare internetverbinding.

### Kan de TD-12 via een API/ATS worden afgenomen op het online TalentLens-platform?

De testen kunnen in het algemeen worden gecombineerd met een sollicitatiebeheersysteem. Neem contact op met ons HR-consultingteam voor meer informatie: [www.talentlens.com/nl](http://www.talentlens.com/nl) of (0031) 20 581 5500

## Veelgestelde vragen

### Rapportvormen

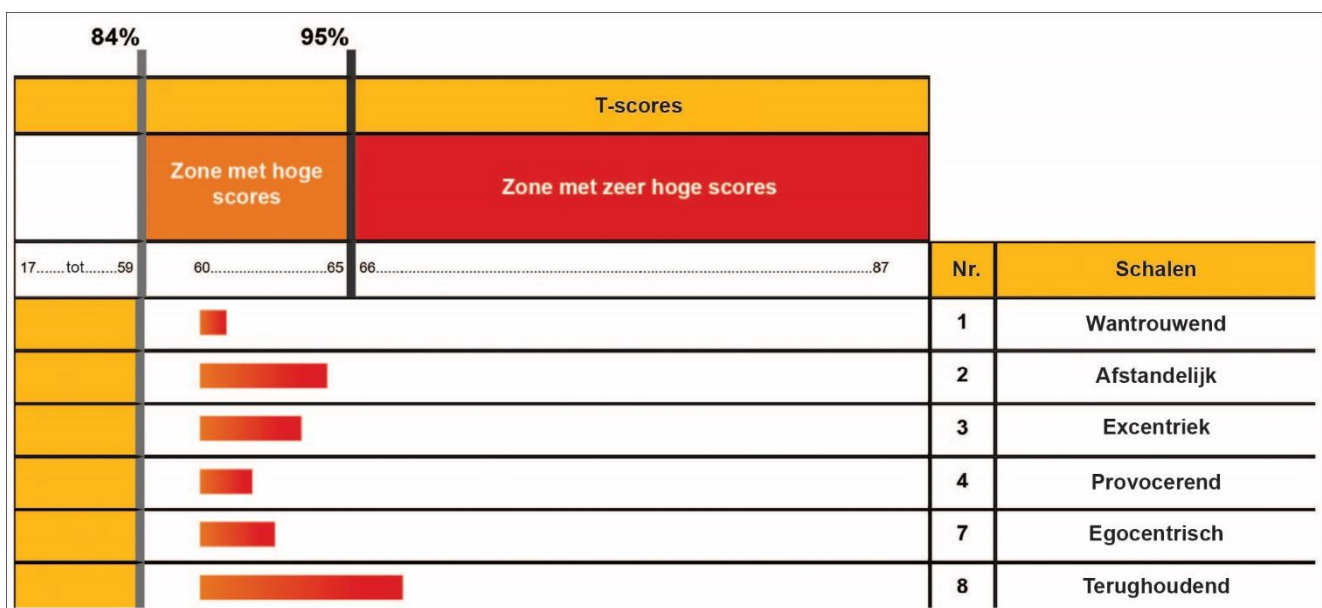
De beschikbare rapporten zijn de volgende:

- **Beschrijvend rapport (beschikbaar in meerdere talen)**

Dit rapport is uitsluitend bestemd voor professionals die beschikken over de certificatie die nodig is om de testte gebruiken.

De resultaten bevatten de scores op elk van de 12 disfunctionele persoonlijkheidstendensen en een verklaring van de dimensies die hoog of zeer hoog scoren in vergelijking met de norm.

Er zijn ook indicatoren beschikbaar die informatie geven over de geldigheid van het profiel.



- **Rapport op maat**

Ons consultancyteam kan samen met jou rapporten opstellen waarvan de alarmdrempels (in *T*-score) worden gedefinieerd op basis van jouw gegevens en/of verwachtingen met betrekking tot een functieprofiel.

### Is het mogelijk om de vragenlijst in te vullen in de ene taal en het rapport te ontvangen in een andere taal?

Het is mogelijk om de vragenlijst in te vullen in één taal en het beschrijvend rapport te ontvangen in een andere taal.

Voor meer informatie of om een bestelling te plaatsen, ga naar onze officiële website [www.talentlens.nl](http://www.talentlens.nl) of neem contact op met ons consultingteam door een e-mail te sturen naar [www.talentlens.com/nl](http://www.talentlens.com/nl) of (0031) 20 581 5500

Auteursrecht © 2019 Pearson Education, Inc. of haar partners. Alle rechten voorbehouden.

**Waarschuwing:** Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd of overgedragen in welke vorm of op welke wijze dan ook, hetzij elektronisch of mechanisch (met inbegrip van fotokopieën, opnamen of enige andere vorm van informatieopslag of -raadpleging), zonder de schriftelijke toestemming van de houder van het auteursrecht.

**Pearson** en **TalentLens** zijn handelsmerken, in de Verenigde Staten en/of in andere landen, van Pearson Education, Inc. of haar dochterondernemingen.

