

TD-12-vragenlijst van disfunctionele tendensen

Beperk het risico dat je kandidaten aanwerft met de neiging om onveilig, onethisch of contraproductief gedrag te vertonen

De TD-12-oplossing is een persoonlijkheidsvragenlijst waarmee je kandidaten met onveilig, onethisch of contraproductief gedrag kan identificeren, die deze 'donkere kant' niet tonen tijdens een standaardscreening of sollicitatieproces.

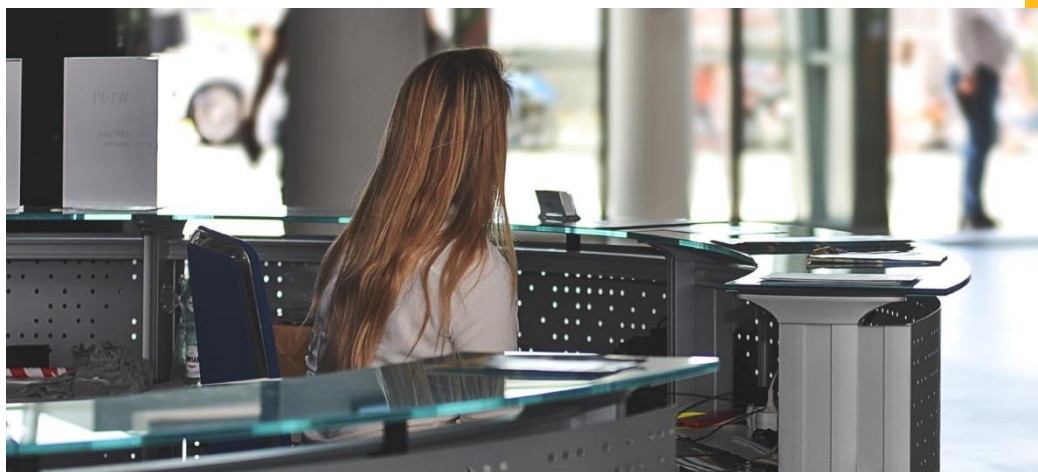
Elke nieuwe werknemer heeft inherente risico's. Hoe zullen zij zich gedragen? Bestaat de kans dat zij het werk op een ongepaste manier zullen doen? Kunnen zij een storende factor worden waardoor de veiligheid, regels en naleving in gevaar worden gebracht en die invloed heeft op teamwork of projecten wanneer de druk hoog is?

De meeste mensen hebben enkele kenmerken die de prestaties op het werk kunnen ondermijnen wanneer ze onder druk staan. Sommige mensen vertonen echter sterkere neigingen of zelfs systematische neigingen om zich onethisch, onveilig of contraproductief te gedragen. Deze gedragingen kunnen bewust zijn, zoals het opzettelijk overtreden van veiligheidsregels, het plegen van diefstal of sabotage, of het delen van vertrouwelijke informatie met een concurrent, of onvrijwillig zoals het hebben van een problematische communicatiestijl, trage besluitvorming, misbruik van autoriteit of status, intimidatie of tekenen van toxisch leiderschap.

In één oogopslag:

- Beoordeel 12 ontsprongen van de persoonlijkheid
- Betrouwbare, sterke psychometrische eigenschappen
- Diverse indices om sociaal wenselijke antwoorden en onbetrouwbare antwoordpatronen op te sporen
- Onderbouwd door de algemeen bekende DSM-IV-TR As II
- Makkelijk te begrijpen items
- Uitgebreid rapport voor wervers
- Makkelijke online-afname
- Certificering vereist om de TD-12 te gebruiken.

“Kandidaten zijn vaak verbaasd over de mate waarin de resultaten hun persoonlijkheid weerspiegelen.” Air France



www.talentlens.com/nl - (0031) 20 581 5500

Auteursrecht © 2018 Pearson Education, Inc. of zijn dochtermaatschappij(en). Alle rechten voorbehouden.

 **Pearson | TalentLens**

TD-12-vragenlijst van disfunctionele tendensen

12 DISFUNCTIONELE TENDENSEN ONTHULD DOOR DE TD-12

Dit zijn neigingen waarvoor kandidaten moeten worden uitgesloten van alle banen waarbij risicovolle taken moeten worden uitgevoerd, die verband houden met de veiligheid van mensen en bezittingen, de omgang met gevoelige producten, die een hoge mate van zelfbeheersing vereisen, het gebruik van wapens, toegang tot vertrouwelijke en gevoelige informatie enz.

In het algemeen gaat dit ook over functies waarbij er contact is met het publiek, vooral met kinderen en kwetsbare mensen.

De TD-12 is specifiek ontwikkeld om disfunctionele neigingen op te sporen. Deze zijn moeilijker te identificeren dan de vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten die vereist zijn voor een functie. Door het gebruik van de TD-12 kan je het potentiële risico dat je mensen aanwerft met de neiging om zich ongepast te gedragen op het werk tot een minimum beperken.

DE 12 DISFUNCTIONELE TENDENSEN GEËVALUEERD

» Afstandelijk
» Wantrouwend
» Weerbarstig
» Provocerend

» Terughoudend
» Afhankelijk
» Perfectionistisch
» Veranderlijk

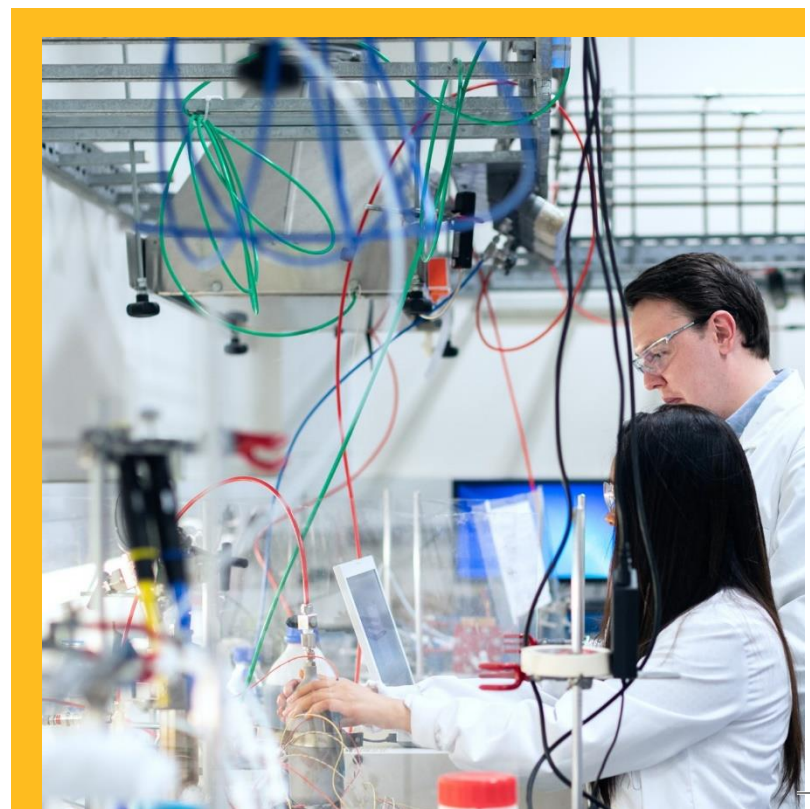
» Bezorgd
» Expressief
» Egocentrisch
» Excentriek

TOEPASSINGEN

Het gebruik van de TD-12 is vooral relevant voor:

- o 'Kritieke' beroepen die zelfbeheersing vereisen en het vermogen om in de moeilijkste situaties de rust te herstellen zoals beveiliging, bewaking, verdediging enz.
- o Banen waarbij mensen, goederen of gevaarlijke stoffen worden vervoerd zoals luchtvervoer, trein, bus, transportsystemen enz.
- o Functies waarbij wordt omgegaan met vertrouwelijke informatie, gevaarlijke of dure producten zoals bedrijfsintelligentie, kernenergie, chemische en farmaceutische industrie enz.
- o Banen met betrekking tot kwetsbare personen zoals onderwijs, maatschappelijk werk, ziekenhuizen, bejaardentehuizen, crèches en kinderdagverblijven enz.
- o En meer in het algemeen, leidinggevende functies.

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





TD-12-vragenlijst van disfunctionele tendensen

OM WERVING VOOR DE ZOGENAAMDE 'RISICO' BEROEPEN BETROUWBAARDER TE MAKEN

Naast het voorspellen van prestaties is het van cruciaal belang dat tijdens het selectieproces de persoonlijkheden worden geïdentificeerd die waarschijnlijk ongepast gedrag zullen ontwikkelen. Dit is een kwestie van productiviteit, financiën en soms zelfs veiligheid.

De cijfers spreken voor zich: vandaag wordt 13% van de vaste werknemers niet in dienst gehouden na hun proefperiode. Zesendertig procent van vaste contracten worden beëindigd voordat het eerste jaar voorbij is (45,6% van deze mensen is jonger dan 24 jaar). Dit resulteert in een aanzienlijk financieel verlies voor het bedrijf. Om bijvoorbeeld 1000 beveiligingsagenten aan te werven, kunnen de totale kosten oplopen tot meer dan € 500.000 om nog maar te zwijgen van het effect op het bedrijfsleven tijdens deze periode.

Béatrice Joubert, VP Talent Assessment en Career Readiness bij Pearson TalentLens geeft drie aanbevelingen om een dergelijke situatie te voorkomen. ***“De prestaties in de praktijk beter voorspellen, de risico's van ongepast gedrag beoordelen en eventuele risico's van demotivatie identificeren”.***

HET RAPPORT: DUIDELIJK EN MAKKELIJK TE LEZEN

In de selectiecontext kan het rapport direct worden gebruikt tijdens het sollicitatiegesprek.

Het bestaat uit:

- Het profielrapport met de resultaten van de kandidaat op de 12 disfunctionele tendensen.
- Een grafiek die de score van de persoon weergeeft in vergelijking met een normgroep.
- Een interpretatie die de gedragskenmerken en de daaraan verbonden potentiële risico's beschrijft voor zowel de kandidaat als voor de professionele omgeving.

“We werven iemand aan voor zijn of haar vaardigheden; we ontslaan ze omwille van hun gedrag. Er zijn twee hoofdgroepen van persoonlijkheidstrekken: de heldere kant die we aan anderen tonen, en de donkere kant, inclusief onze disfunctionele neigingen, wanneer we ons sociale imago niet langer onder controle hebben.”

Béatrice Joubert, VP Talent Assessment en Career Readiness bij Pearson TalentLens

www.talentlens.com/nl - (0031) 20 581 5500

Auteursrecht © 2021 Pearson Education, Inc. of haar partner(s). Alle rechten voorbehouden.

