



## Succes kan voorspeld worden

Het is u vast wel eens overkomen.

U hebt een nieuwe buitendienstmedewerker aangetrokken die, ondanks alle inspanningen van uw kant, de realistische omzetdoelstelling niet haalt. De medewerker heeft de juiste opleiding en ervaring en in het sollicitatiegesprek had u een goed gevoel over deze kandidaat. Wat is er mis gegaan?

Of u overweegt met een ander assurantiekantoor samen te gaan werken. U hebt met deze eigenaar meerdere gesprekken gevoerd en de portefeuilles en klanten passen prima bij elkaar. U weet dat fusies vaak mislukken, omdat partners in de nieuwe samenwerking niet op dezelfde golflengte zitten. Kon u maar in de toekomst kijken.

Of uw bedrijf is de afgelopen jaren zo gegroeid dat het verstandig is om teamleiders binnen het bedrijf aan te stellen. Maar wie van uw huidige medewerkers heeft leiderschapspotentieel? Wie kan een team aansturen? En wie zou op termijn uw bedrijf kunnen overnemen? Had u maar een objectief inzicht in de capaciteiten van uw medewerkers.

Of u bent door uw werkgever gevraagd om teamleider te worden. Maar u weet niet of u dit kan en of u deze keuze wel echt wilt maken. U zou ook graag willen weten welke kwaliteiten u verder zou moeten ontwikkelen om een goede leidinggevende te worden. Kon u maar uw eigen kwaliteiten naast een objectieve meetlat leggen.

Succes in een nieuwe functie of in een nieuwe samenwerking kan voorspeld worden. U kunt uzelf, uw sollicitant, uw medewerker of uw nieuwe partner laten testen. Een test biedt een objectieve analyse van de capaciteiten van een persoon. Daarnaast wordt een match gemaakt met de beoogde functie of positie. In deze match wordt een kans van slagen berekend. Door deze berekening bent u, maar ook de betreffende kandidaat, beter in staat een keuze te maken voor de toekomst. Want wie zou er nou eens niet in de toekomst willen kijken?

## Intuïtief of objectief

Vaak wordt een beslissing genomen op basis van onze intuïtie. Toch leert de ervaring dat de realiteit van het keuzemoment niet altijd overeenkomt met de werkelijkheid. Eenmaal in functie blijkt de nieuwe medewerker zich bijvoorbeeld opeens heel anders te gedragen. Anders dan toen de beslissing werd genomen.

Met intuïtieve beslissingen is op zich niets mis. Maar soms is er meer nodig dan het voordeel van de twijfel. Bijvoorbeeld beslissingen waaraan grote financiële consequenties hangen. Dan is het verstandiger de beslissing te nemen op basis van objectiviteit.

Objectief zijn als het om mensen gaat waarmee u straks moet samenwerken. Maar hoe doet u dat als uzelf de keuze niet of moeilijk kunt maken? Hoe voorkomt u dat u dingen in mensen ziet, die er in werkelijkheid niet zijn? Dan is een test een geschikt instrument. Zeker als er ook een gedegen interpretatie en een persoonlijk advies aan vast zit.

D & O Personele Diensten heeft zich gespecialiseerd in het geven van een deskundig en objectief oordeel over de kans dat een persoon slaagt in de functie. Gericht op mensen die op een assurantiekantoor werkzaam zijn. D & O Personele Diensten heeft de specialistische kennis gebaseerd op jarenlange praktijkervaring. Doordat het bureau gericht is op de assurantiebranche is het advies ook geheel toegesneden op uw persoonlijke en zakelijke situatie.

## Als u het voor het kiezen heeft

Iedere dag staat u als ondernemer of manager voor keuzes. D & O Personele Diensten kan u in de volgende keuzemomenten uitstekend van dienst zijn:

- Als er een nieuwe medewerker geselecteerd moet worden, die voortreffelijk past in het wensprofiel.
- Als twee (of meer) assurantiekantoren willen analyseren of een samenwerking echt kans van slagen heeft.
- Als u wilt weten of iemand geschikt is voor promotie naar een hogere functie of mede-eigenaar kan worden.
- Als u er achter wilt komen waarom uw medewerker niet goed functioneert.
- Als u zoekt naar de geschikte opvolger voor uw bedrijf, bijvoorbeeld uw zoon of uw dochter, medewerker of een derde.
- Als u wilt weten welke talenten uw medewerker heeft zoals beroepsprofiel, sterke en zwakke punten.
- Als u een medewerker bij ontslag een volgend beroepskeuzeadvies wilt meegeven.

## Nooit meer het voordeel van de twijfel

### Voordelen voor opdrachtgever en kandidaat

Een test heeft zowel voor de opdrachtgever als de kandidaat een groot aantal voordelen.

Voor de opdrachtgever wordt de keuze geobjectiveerd, wordt het makkelijker een keuze te maken en worden kosten bespaard, omdat de kans op een verkeerde beslissing wordt beperkt.

Voor de kandidaat wordt het inzichtelijk wat de vereisten voor de functie zijn en wat de eigen sterkten en zwakten zijn. Door de match met de functie en het daarbij behorende individuele advies wordt een inschatting gemaakt of de nieuwe functie op termijn een verstandige keuze is.

### Nuttig, interessant en leuk

De weerstrand die mensen hebben tegen een test is in de meeste gevallen opvallend laag. De meeste kandidaten vinden de test erg leuk om te doen en zijn gezond nieuwsgierig naar de uitslag en de kans van slagen in de functie. Zelfs vinden de meeste personen het interessant en nuttig om te horen welke kwaliteiten zij verder moeten ontwikkelen om succesvoller te kunnen zijn. Het geeft mensen richting en dat wordt vaak gewaardeerd.

### Betrouwbaar en wetenschappelijk

De testinstrumenten die D & O Personele Diensten gebruikt zijn afkomstig uit Amerika en vertaald en genormeerd naar de situatie in Nederland. De testen worden niet alleen gebruikt in Nederland, maar in alle moderne landen over de gehele wereld.

De testen kennen een hoge betrouwbaarheid en validiteit. 90 tot 92% van de mensen herkennen zich volledig in de analyse en de testuitslag. Ieder jaar worden de testen geactualiseerd, verder verfijnd en opnieuw wetenschappelijk getoetst. Deze wetenschappelijke toetsing voorkomt de mogelijkheid om met sociaal wenselijke antwoorden de testuitslag te beïnvloeden.

Maar het testinstrument is maar een middel. Door jarenlange ervaring en inhoudelijke expertise kan D & O Personele Diensten een gedegen interpretatie geven, die zorgt voor een op maat gesneden advies. Voor u.



# Individuele testen op medewerkerniveau

- Selectie en promotie
- Disfunctionerende medewerkers
- Talententest en beroepskeuze advies

Het is belangrijk dat mijn nieuwe medewerker precies past in de functie.

De inzet is goed, maar toch komt het er niet uit. Wat is toch de oorzaak?

Doe een test en weet de kans van slagen in de (nieuwe) functie!

## De juiste match

Het aannemen van nieuwe medewerkers. Of het beoordelen van de geschiktheid van een medewerker voor een andere functie. Lastige vraagstukken voor de directeur of leidinggevende. De vraag die steeds gesteld moet worden is: "Past deze persoon bij deze functie? Matchen de vaardigheden en talenten van de persoon in kwestie met de eisen en verwachtingen van de functie?"

## Objectiviteit is belangrijk

Een objectieve waarneming van vaardigheden en talenten, gecombineerd met een duidelijk functieprofiel is dus belangrijk. Met als doel het goed (blijven) functioneren van de medewerker. Bij de waarneming kunnen ook de oorzaken van het niet functioneren aan het licht komen. Het kan bijvoorbeeld aan de medewerker of aan de functie liggen. Maar ook de leidinggevende kan een oorzaak zijn.

D & O Personele Diensten biedt een test die u helpt de juiste beslissing te nemen over promotie, selectie en het functioneren van uw medewerker.

- Selectieanalyse: past een sollicitant qua vaardigheden en persoonlijkheid voor langere tijd bij het assurantiekantoor?
- Promotieanalyse: blijft een goed functionerende medewerker dit ook doen in een hogere functie?
- Functioneringanalyse: inzicht in de oorzaken waarom een medewerker niet goed functioneert en wat hier aan gedaan kan worden.
- Talententest en beroepskeuze: Wat zijn de mogelijkheden van een medewerker?

De kosten van de test bedragen € 975,= exclusief BTW voor medewerkers en € 1.175,= exclusief BTW voor leidinggevende functies. De testen vinden plaats in Hoevelaken.

## De procedure van deze test

- Gestart wordt met een telefonisch gesprek met de (toekomstige) leidinggevende. In dit gesprek wordt een analyse gemaakt van de vereisten voor de functie en de cultuur binnen het bedrijf.
- In het interview wordt vervolgens apart gesproken met de (nieuwe) medewerker (1½ uur). Aansluitend worden door de medewerker 2 vragenformulieren ingevuld (2 uur).
- D & O Personele Diensten maakt een individueel rapport voor de kandidaat en een plaatsingsrapport voor de (toekomstige) leidinggevende.
- Circa 1 week later vindt apart met de kandidaat en de (toekomstige) leidinggevende het individuele adviesgesprek plaats.

## Het adviesgesprek

Tijdens het adviesgesprek wordt de individuele rapportage doorgenomen. Beiden krijgen nauwkeurig inzicht in de vaardigheden, talenten, ontwikkelingsmogelijkheden en het ideale functieprofiel van de (nieuwe) medewerker. Daarnaast ontstaat ook inzicht in de verwachtingen die beiden hebben over de (nieuwe) functie.

De leidinggevende krijgt advies over het al dan niet aannemen van de sollicitant. Of over het promoveren van de huidige medewerker. Tevens wordt advies gegeven om de medewerker optimaal te laten functioneren.

## Een voorbeeld uit de praktijk

Een (toekomstige) leidinggevende heeft al een paar keer met een nieuwe buitendienstmedewerker een slechte ervaring gehad. In het sollicitatie-gesprek leek alles zo positief, maar eenmaal in de praktijk werd de belofde omzet bij lange na niet gehaald. Na het testen van een nieuwe kandidaat bleek dat altijd teveel werd gekeken naar de "vlotte babbel" van de kandidaat en niet naar de resultaatgerichtheid en commerciële gedrevenheid.