

[terug naar overzicht](#)

Nieuws

Personal, cultural en strategical fit van executives analyseren met DISC

Een mogelijke match van een kandidaat beoordelen op zijn gewoonten en voorkeuren, door verder te kijken dan een trackrecord; vergt kennis van gedragspatronen. Met DISC, een model om gewoontes en gedrag van iemand inzichtelijk te maken, en onze expertise in executive search, kunnen wij zorgen voor een sluitende match van een kandidaat en een organisatie. Een future fit dus.

Disc helpt sterkere, effectievere werkrelaties te ontwikkelen

Een DISC-profiel is niet goed of fout, er is geen profiel dat beter is dan een ander. Profielen kunnen gewoon verschillen. Mensen kunnen verschillend reageren op uitdagingen, regels en procedures, op hoe anderen je beïnvloeden of hanteren een ander tempo. Deze informatie is belangrijk voor leidinggevend en voor teamleden onderling. Het DISC-model biedt namelijk, als het ware, een gemeenschappelijke taal die mensen kunnen gebruiken om zichzelf en anderen beter te begrijpen. Deze kennis kan vervolgens gebruikt worden om conflicten te verminderen en werkrelaties te verbeteren. Deze constructieve verandering begint met zelfkennis en kennis van het team. Een DISC-analyse laat per persoon zien hoe iemand reageert op conflicten, wat iemand motiveert of juist stress geeft en hoe iemand problemen oplost. Het leert een Managing Director, Partner of executive, hoe hij of zij de communicatie en begrip tussen teamleden kan verbeteren. Leaders worden van nature effectiever dan ze de voorkeuren en gedragsstijlen van hun medewerkers en andere teamleden begrijpen.

Leiderschapsstijl & Disc-persoonlijkheidsprofielen

Een DISC-profiel is niet goed of fout, er is geen profiel dat beter is dan een ander. Profielen kunnen gewoon verschillen. Mensen kunnen verschillend reageren op uitdagingen, regels en procedures, op hoe anderen je beïnvloeden of hanteren een ander tempo. Deze informatie is belangrijk voor leidinggevend en voor teamleden onderling. Het DISC-model biedt namelijk, als het ware, een gemeenschappelijke taal die mensen kunnen gebruiken om zichzelf en anderen beter te begrijpen. Deze kennis kan vervolgens gebruikt worden om conflicten te verminderen en werkrelaties te verbeteren. Deze constructieve verandering begint met zelfkennis en kennis van het team. Een DISC-analyse laat per persoon zien hoe iemand reageert op conflicten, wat iemand motiveert of juist stress geeft en hoe iemand problemen oplost. Het leert een Managing Director, Partner of executive, hoe hij of zij de communicatie en begrip tussen teamleden kan verbeteren. Leaders worden van nature effectiever dan ze de voorkeuren en gedragsstijlen van hun medewerkers en andere teamleden begrijpen.

"What makes you tick?"

Geïnteresseerd in onze werkwijze en hoe we DISC en andere wetenschappelijke modellen inzetten om de drijfveren van kandidaten nog beter te begrijpen?

Of wil je ons een DISC-analyse laten verzorgen binnen team? Neem contact op met Sylvia van Alphen.



Fabienne Rogers

➤ +316 245 591 39

➤ fabienne@executivelab.nl

➤ [meer info](#)

Hoe zet ExecutiveLab het Disc-model in voor recruitment?

Onze executive search consultants toetsen hun bevindingen met verschillende wetenschappelijke modellen, waaronder het DISC-model. We zijn DISC-gecertificeerd en kunnen hierdoor een betere en objectieve onderbouwing geven voor de personal, cultural en strategical fit van een kandidaat. Tijdens een interview kunnen omgevingsfactoren namelijk eenvoudig de waarneembare gedrags- en leiderschapsstijl vertroebelen.

Een DISC-rapportage geeft organisatie verdiepende informatie over de fit van een kandidaat, maar het geeft een kandidaat ook meer zelfbewustzijn. Het DISC-model helpt ons vragen te beantwoorden als:

- Personal en cultural fit: Sluit de persoonlijkheid van een kandidaat bij de werkstijl van een organisatie?

En als hier nog een verschil in zit:

- Strategical fit: Hoe kunnen we dit passend maken en wat is daarvoor nodig?

Evenwichtige teams zijn essentieel voor productiviteit en groei. Iedereen heeft zijn of haar eigen gebruiksaanwijzing en al het gedrag heeft een onderliggende bron. Door daar inzicht in te krijgen kun je zorgen voor een succesvol bedrijf.

DISC-MODEL ALS EFFECTIEVE TOOL VOOR RECRUITMENT EN EXECUTIVE SEARCH

De toepassing van DISC en de bijbehorende assessments zijn uitgebreid onderzocht en getoetst. Daarom is deze verantwoorde manier van analyseren een efficiënte en effectieve toevoeging voor recruitment en executive search. Het gaat namelijk lang niet meer om geleverde prestaties, maar meer om de potentie van iemand in de juiste omgeving met de juiste mix mensen.