



“Profiling” Elevate Consulting Group

- ☒ Elevate Consulting Group
- ☒ Profiling
- ☒ Profiles
- ☒ Screening

Elevate Consulting Group

Stationsplein NO 422

1117 CL SCHIPHOL

phone: 020-7951820

Fax: 020-7951829

Website: www.elevate-consulting.com



Elevate
Consulting Group

~ part of Accetis International ~



Elevate Consulting Group: Facts

- ❏ Opgericht in 2002 door Frank van Steenis en Renske Valk.
- ❏ Gehuisvest in Amsterdam (Schiphol), Nederland.
- ❏ Onderdeel van een internationale Executive Search organisatie: Accetis International. Van oorsprong Frans. Inmiddels gevestigd in 10 landen verspreid over 3 continenten.
- ❏ Partnership met Self Management Group, Toronto, Canada.
- ❏ Accetis International heeft meer dan 120 medewerkers wereldwijd,
- ❏ Office locaties: Frankrijk, Nederland, België, Engeland, Duitsland, Spanje, Tsjechië, Polen, China, Canada.
- ❏ Producten / Services: Profiling, Executive Search, Assessment Centers en Strategic Resources Planning & Development.
- ❏ Referenties van klanten op aanvraag.



Profiling

- ▣ Persoonlijkheidsvragenlijsten (zelfbeschrijving) te gebruiken voor Selectie & Ontwikkeling.
- ▣ Ontwikkeld door de Self Management Group (Toronto, Canada).
- ▣ Achtergrond profiling: Persoonskenmerken van succesvolle mensen in een veeleisende werkomgeving.
- ▣ Sinds eind jaren 70: meer dan 3,5 miljoen profiles wereldwijd afgenomen.
- ▣ Beschikbaar in verschillende landen en verschillende talen.



Recruitment (Selectie) Proces en "Profiling"

Vacature / open positie

Kandidaten die solliciteren op de positie

Screening
(op basis van CV)

Selectie Proces:
(Interviews, Mini-Assessment, Assessment)

Aanbieding aan de geschikte kandidaat

Behouden van de kandidaat voor de organisatie

PROFILING TOEGEPAST

1

Screening Tool:

Screening op basis van harde functievereisten, achtergrond kandidaat en persoonlijkheid. Doel: afwijzen van niet passende kandidaten

2

Profiles

Diepgaander inzage in persoonlijkheid van de kandidaat met voor een aantal profiles voorspellende score ten aanzien van functioneren.

3

360 Assessment

Profiles: ten behoeve van Ontwikkeling

4

Online Kandidaten Database inclusief management informatie



Profiles

- De meest succesvolle mensen in een zeer veeleisende werkomgeving zijn de zogenaamde **ZELF MANAGERS**.
- Verschillende profiles voor verschillende type posities / branches.
- Derhalve zijn de normgroepen van de verschillende typen profiles specifiek voor bepaalde functies / branches EN heeft elke rapportage een eigen focus.

PROFILE TYPE	NORM GROEP
POP:	Competitieve Sales
Sales Pro:	Relationship Sales / Consultative Selling
Management Pro:	Management
Professional Pro:	Professionals, Consultants, Adviseurs
Service Pro:	Posities binnen de dienstverlening
Customer Care Pro:	Direct Klant Contact (call centers, helpdesks)
IT Pro:	IT posities



Wat meten de Profiles?

Bij elk type profile, wordt een aantal persoonskenmerken gemeten:

1. **Ondernemingspotentieel** Ben je een Zelfmanager? Dit is cruciaal om succesvol te zijn in een zeer veeleisende werkomgeving → proactief en initiatief in plaats van responsief.
2. **Motivatieel Profiel** Wat is jouw motivationele trigger? Resultaten? Mensen en Processen? Veiligheid & Zekerheid?
3. **Onafhankelijkheidspotentieel** Ben je in staat structuur te creëren? Onafhankelijke mensen versus Teamgerichte mensen.
4. **Mensgerichtheid** Hoe belangrijk is de interactie met andere mensen voor je? Ben je op je gemak met het bouwen van relaties? Haal je energie uit contact?
5. **Onderzoeksgerichtheid** Vind je het belangrijk en leuk om te leren? Ga je graag op onderzoek uit? Of leer je alleen als het nodig en handig is?

Afhankelijk van het type profile (en derhalve de positie / branche) is er een aantal additionele schalen per profile.

- Zelfvertrouwen
- Stijl van Luisteren
- Sales Fit (type sales)
- Comfort met Conflict
- Voorspellende score Competitieve sales
- StressManagement
- Netwerken en Zelfpromotie
- Weer ten aanzien van bellen (sales)
- Emotionele Intelligentie
- Consistentie Score



Profiles

- Gericht op en genormeerd voor specifieke posities / branches waardoor de interpretatie vergemakkelijkt wordt.
- Online instrument (30-45 minuten invullen).
- Praktisch en leesbare rapportage voor kandidaat en gebruiker (management / HR).
- Organisatie specifieke validatie studies om de "grenzen" ten aanzien van selectie te verscherpen.
- Rapportages kunnen op maat gemaakt worden voor de klant. (bijvoorbeeld gekoppeld aan de competenties van de klant).
- Voorspellende score voor de salesgerichte profiles.
- Normatieve vragenlijst in plaats van ipsatief: hierdoor is het mogelijk om teams / mensen met elkaar te vergelijken.

Gebaseerd op de profiles, zijn er mini-persoonlijkheidsvragenlijsten ontwikkeld ten behoeve van selectie: **SCREENING**



Screening

- ❑ Doel: eerste screening van kandidaten in het recruitment proces.
- ❑ Online instrument
- ❑ Op basis van de profiles

SCREEN TYPE	NORM GROEP
POP Screen:	Competitieve Sales
Sales Screen:	Relationship Sales / Consultative Selling
MPP Screen:	Management
Professional Screen:	Professionals, Consultants, Adviseurs
Service Screen:	Posities binnen de Dienstverlening
IT Screen:	IT posities



Wat meten we bij gebruik van “screening”?

- ❑ Killer Questions (opgesteld door de klant): Heeft de kandidaat de basis vereisten benodigd voor de vacature? Bijv. Rijbewijs, bepaalde diploma's.
- ❑ Als de kandidaat niet voldoet aan deze (harde) basis vereisten, gaat hij/zij niet door naar de SCREENING

❑ **SCREEN:**

1. **Algemene Achtergrond Informatie:** Vragen met als doel een korte CV te krijgen t.a.v. ervaring, achtergrond en motivatie van de kandidaat.
 2. **Mini persoonlijkheidsvragenlijst:** geselecteerd op basis van vacature.
- ❑ De online sollicitatie procedure kost de kandidaat ongeveer 15 minuten.
 - ❑ Er is een mogelijkheid voor de kandidaat zijn/haar CV achter te laten.

RAPPORTAGE:

- ❑ Rapport met advies: Doorgaan, Doorgaan met Voorzichtigheid of Afwijzen.
- ❑ Suggesties ten aanzien van interview vragen n.a.v. het profiel van de kandidaat.



Voordelen screening

- ❏ Efficiëntie: Tijdsbesparing gedurende het screeningsproces.
- ❏ Bruikbare informatie ter voorbereiding op het interview (naar aanleiding van het profiel van de kandidaat) → interviewvragen.
- ❏ Alle kandidaten informatie (inclusief CV's) wordt verzameld in een database toegankelijk via internet.
- ❏ Management Informatie: bijv: is dit jobboard bruikbaar voor ons? (aantal (goede) kandidaten).
- ❏ Het is mogelijk de link te maken tussen het screening instrument EN jobboards:
 - ✓ Zet de vacature op een jobboard en leidt kandidaten automatisch door de screening voordat ze bij u terecht komen.
 - ✓ Definieer zoekcriteria, Laat deze zoekcriteria toepassen op het jobboard, nodig interessante kandidaten via het systeem uit om te solliciteren op de vacature middels de screening tool.