

De verschillen tussen DiSC® en de CVI™ verklaard

CVI™ (Taylor Protocols)



De CVI geeft een uitzonderlijk betrouwbare beschrijving van de aangeboren, onveranderlijke aard van een persoon.

97.6%



Repeat reliability score, jaar op jaar gemeten. Door de constant gelijk blijvende score weet u zeker dat u het onveranderlijke deel van de menselijke aard meet. Daarom is het niet nodig de test na een aantal jaren opnieuw af te nemen. Eénmaal is voldoende! Gevolg: met een éénmalige investering in de zeer betrouwbare CVI kunt u jaren vooruit!

INZETBAARHEID CVI

WAAR?

- ✓ In werving- en selectietrajecten
- ✓ In vaststellen van top-performers
- ✓ In team- en bedrijfsoptimalisatie
- ✓ In turnaround management
- ✓ In executive coaching
- ✓ In business coaching
- ✓ In persoonsontwikkeling
- ✓ In studiekeuze
- ✓ In beroepskeuze
- ✓ In mediation
- ✓ In counseling etc. etc. etc.



BELANGRIJKE VERSCHILLEN

Uitkomst CVI is NIET te beïnvloeden
(en is daarmee objectief)

Uitkomst CVI is WEL DUURZAAM.
Assessment hoeft slechts eenmaal afgenomen te worden om betrouwbare lange-termijn uitkomsten te verkrijgen.

CVI gaat uit van het gedachtengoed van Maslow

CVI beschrijft de aard van een persoon (zoals hij of zij is)

DiSC® (Inscape Publishing)



DiSC en afgeleide producten meten diverse kenmerken van het menselijk gedrag. Gedrag is echter constant onderhevig aan verandering.

87%



Reliability score in de eerste 4 weken, teruglopend naar < 50% in jaar 3. Doordat u met DiSC gedrag meet, dat constant aan verandering onderhevig is, bent u gedwongen DiSC na uiterlijk 2 jaar opnieuw af te nemen omdat de uitkomsten niet meer valide zijn. Gevolg: hoge kosten en steeds verder teruglopende betrouwbaarheid van de uitkomsten!

INZETBAARHEID DiSC

WAAR?

- ✓ In workshops
- ✓ Bij teamtrainingen
- ✓ In coaching



DiSC is erop gericht de communicatie tussen partijen beter te laten verlopen door te proberen een aanpassing van het gewenste gedrag te bewerkstelligen.

BELANGRIJKE VERSCHILLEN

Uitkomst DiSC is WEL te beïnvloeden
(en is daarmee subjectief)

Uitkomst DiSC is NIET DUURZAAM.
Assessment moet iedere 2 jaar opnieuw afgenomen worden om betrouwbare korte-termijn uitkomsten te behouden.

DiSC gaat uit van het gedachtengoed van Jung

DiSC beschrijft het gedrag van een persoon (op enig moment)



NA 3 JAAR NOG STEEDS
97,6%
BETROUWBAARHEID



NA 3 JAAR
>50%
BETROUWBAARHEID



Conclusie:

Met de CVI kunt u beter sturen op lange termijn factoren. U heeft een beter inzicht in wat uw personeel ten diepste beweegt. Inhuren op de juiste kernwaarden (naast competenties) wordt gemakkelijk wanneer u uw huidige topspelers in kaart heeft gebracht.

Conclusie:

Met DiSC probeert u het gedrag van uw werknemers te beïnvloeden in de hoop dat zij "passend gedrag" gaan vertonen. Bedenk echter wel dat, wanneer het gewenste gedrag niet natuurlijk is voor deze persoon, deze een rol gaat "spelen". Met de CVI weet u beter wat uw mensen beweegt.

Legacy Consultancy en haar samenwerkingspartner BuroTM hebben ruime ervaring in het begeleiden van bedrijven bij het vinden van de juiste personen op de juiste plek.

Vraag gerust referenties op!

