



Workshop DIV-ontwikkelingen, DISC-profielmeting, en kennistoets

SOD-Opleidingen start de meeste opleidingstrajecten met een workshop DIV-ontwikkelingen, een DISC-profielmeting en een kennistoets.

Workshop

In de workshop kan de beoogd docent kiezen uit een scala van onderwerpen om de deelnemers uit te dagen, te prikkelen en tot denken aan te zetten. Enkele trefwoorden daarbij zijn: veranderen, communiceren, samenwerken, plannen, organiseren, klantgericht handelen, resultaatgericht handelen, basisregistraties, autorisaties, authenticiteit, competentie management, digitale formulieren, van document naar procesbeheer. Tijdens de workshop wordt ook een 'live-verbinding' met een gedigitaliseerde gemeente gelegd om daar een kijkje in de keuken te gunnen.

De workshop is zoveel mogelijk interactief. Aan het eind van de workshop weten de deelnemers wat de (toekomstige) ontwikkelingen in het vakgebied zijn en hoe die zich verhouden tot hen, hun organisatie, en hun manier van werken.

Het DISC-model

In zijn publicatie 'Emotions of Normal People' in 1926 identificeerde dr. William Marston (professor in de psychologie) vier gedragsdimensies bij mensen:

D ynamisch

Hoe iemand omgaat en reageert op problemen en uitdagingen.

I nspirerend

Hoe iemand anderen beweegt en overhaalt tot zijn standpunt.

S tabiel

Hoe iemand omgaat met en reageert op veranderingen in zijn omgeving.

C onsciëntieus

Hoe iemand omgaat met regels, details en procedures.

Geen enkele stijl staat hierbij boven of onder een andere stijl. Iedere stijl heeft sterke kanten en uitdagingen om aan te werken. Het DISC-model dat wij vandaag de dag gebruiken, is volledig gebaseerd op het model van Marston. Het mooie van het DISC-model is dat vooral nadruk gelegd wordt op iemands sterke kanten. Werken, doen en zijn vanuit je kracht en daarbij je niet-sterke kanten leren managen en laten aanvullen door anderen die er wel sterk in zijn.

DISC-profielanalyse

De DISC-methode is een profielanalyse die inzicht geeft in houding en gedrag van individuele medewerkers. De DISC kan binnen een team ook worden gebruikt om elkaar inzicht te geven in de eigen persoonlijkheid. Daarmee zijn de leden van het team beter in staat:

- elkaar te begrijpen in het handelen;
- elkaars sterke punten te gebruiken;
- elkaar op gedrag aan te spreken.

Als de DISC door het hele team wordt gemaakt en met elkaar gedeeld, kan men daarmee ook zien hoe de groep is samengesteld qua persoonlijkheden en kan men daarop inspelen.

De DISC geeft geen waardeoordeel over iemand, maar wel inzicht in zijn of haar persoonlijkheid. Aan de hand van de persoonlijkheidsanalyse kun je ook zien of bepaalde gewenste competenties



voor een functie voldoende aanwezig zijn. De organisatie bepaalt de gewenste competenties en de DISC geeft aan of iemands persoonlijkheid geschikt is om naar deze competenties toe te groeien.

Voor sommige werkzaamheden is het bijvoorbeeld nodig dat iemand zeer nauwkeurig kan werken, of zijn leidinggevende capaciteiten gewenst. En omgekeerd, kunnen sommigen goed in een team werken, terwijl anderen juist goed uit de verf komen als ze zelfstandig werken...

De DISC is een sterk instrument voor teamontwikkeling en geeft handvatten om te werken aan gewenst gedrag voor de persoon zelf en het team waarvan hij of zij deel uitmaakt.

Waarvoor kunt u DISC gebruiken?

- Verbeteren van communicatie;
- Verbreden van inzicht in persoonlijkheidsverschillen en herkenning;
- Bouwen van productieve teams;
- Verbeteren van de klantenservice;
- De angel halen uit frustraties en inter-persoonlijke conflicten;
- Verandermanagement en kwaliteitsverbetering;
- Management, counseling en training.

Kennistoets

In aansluiting op de profielanalyse maken medewerkers een kennistoets op het gebied van DIV. Dit is in principe een nulmeting van de huidige kwaliteit van de kennis van de DIV-medewerkers. Met behulp van de uitkomsten hiervan, de uitkomsten van de DISC-profielanalyse en het huidige opleidingsniveau van de medewerkers kan vervolgens worden vastgesteld waar het maatwerktraject voor de opleidingen moet worden aangepast en waar de (individuele) nadruk moet komen liggen.

Dagindeling

Een voorbeeld van een dagindeling van de workshop is:

Dag 1

10.00 – 12.30 uur	Hoe gaan we de veranderende wereld aanpakken op basis van hetgeen er al is? Wat is een DMS? Wat is een authentiek document en waarom is dat nodig? Wat zijn basisregistraties, wat heeft DIV ermee van doen? Waar ligt het beheer van de basisregistraties binnen de organisatie? Wat is WKPB, wat heeft DIV ermee? Heeft DIV iets met GEO?
12.30 – 13.30 uur	Lunch
13.30 – 15.00 uur	Hoe kan de toekomst eruit zien na 5 jaar op basis van het besprokene. Van documentbeheer naar procesbeheer.
15.00 – 15.45	Live naar Overbetuwe.
15.45 – 16.00 uur	Evaluatie.

Dag 2

10.00 – 10.30 uur	Presentatie DSC – wie ben jezelf
10.30 – 12.30 uur	Maken DISC, vullen grafieken. Hoofdprofiel met elkaar delen. In groepen van 3 hoofdprofiel met elkaar delen. Wisselen van collegae.
12.30 – 13.30 uur	Lunch.
13.30 – 14.30 uur	Verder uitwerken DISC.



14.30 – 15.00 uur	Groepen van 3 uitwerking profiel met elkaar delen.
15.00 – 15.30 uur	Teams indelen op basis van profielen.
15.30 - 15.45 uur	Wat gaan jullie ermee doen c.q. wat ga jij ermee doen?
15.45 – 16.45	Kennistoets.
16.45 – 17.00 uur	Evaluatie tweede dag.

Maatwerk

Voorafgaand aan de training neemt de beoogd docent contact met u op over uw specifieke wensen ten aanzien van de te behandelen onderwerpen. Wellicht wilt u dan ook zelf onderwerpen ter behandeling in de training aandragen. Bedoeling is om de training zo goed mogelijk af te stemmen op uw organisatie en de situatie waarin uw organisatie zich bevindt.