



Wie spreekt je aan en wie niet ???

Optimaliseer uw persoonlijke effectiviteit én die van anderen

*Drs. Cor van de Schoot gaf een lezing over DiSC,
het Persoonlijk Profiel Systeem ®.*

*In dit artikel leest u wat de methodiek
van DiSC is en hoe die werkt.*



Cor van de Schoot
DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

De dieren, die iets belangrijks wilden doen

"Op een dag besloten de dieren, dat ze iets belangrijks wilden doen, om de problemen van de nieuwe wereld op te lossen. Daarom richtten zij een school op. Er werden vakken gegeven als lopen, bergbeklimmen, zwemmen en vliegen. Om deze school eenvoudig te kunnen organiseren, moesten alle dieren aan alle vakken deelnemen".



"De **(be)invloedende** eend liet bij het zwemonderwijs zien, dat zij buitengewoon begaafd was; ja, zij was tot haar vreugde zelfs beter dan de zwemleraar. Maar zij ging bij het vliegen slechts heel langzaam vooruit, en was bij de looptraining zeer slecht. Omdat zij bij het lopen zo slecht was, moest ze het zwemmen opgeven en 's middags langer op school blijven, om het hardlopen te trainen. Daarbij werden haar zwemvliezen zo sterk belast, dat zij bij het zwemmen alleen nog maar doorsnee resultaten kon bereiken. Maar een doorsnee resultaat was alleszins acceptabel en dus maakte niemand zich daar grote zorgen over – behalve de eend.

De **consciëntieuze** haas was bij het lopen het beste, maar kreeg vanwege de vele extra zwemtrainingen een nerveuze trilling in zijn beenspieren.

Het **stabiele** eekhoorntje was buitengewoon goed in het klimmen, maar werd telkens weer ontmoedigd, omdat zijn leraar van hem verlangde dat hij bij vliegonderwijs vanaf de grond omhoog moest vliegen, in plaats van vanaf de boomkruin naar beneden. Van de te zware inspanning kreeg het spierpijn en behaalde daardoor bij het klimmen en lopen alleen maar heel slechte cijfers.

De **dominante** adelaar was een probleemkind en werd er streng voor gestraft dat hij niet luisterde. Bij het klimonderwijs was hij telkens de eerste die de top bereikte, maar hij stond erop, daar op zijn eigen manier te komen".

"Het abc van de persoonlijkheid"
Friedbert Gay – Lothar J. Seiwert



Dr. Cor van de Schoot



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

WANNEER BENT U BIJZONDER EFFECTIEF?

Elk van de dieren is in die situatie of omgeving, waarvoor het is geschapen, het meest effectief en is dus minder effectief wanneer het zich buiten deze situatie of omgeving bevindt.

Net als de dieren in de bovenstaande fabel heeft ieder mens sterke kanten en zijn knelpunten of begrenzingen / zwakten.

U zult ook merken dat u het **meest effectief** bent als u zich in een situatie bevindt waarin u uw sterke kanten kunt laten zien.

Bevindt u zich in een situatie die buiten uw sterke kanten valt, dan bent u ineens veel minder effectief.

WAAROM IS DE (UW) PERSOONLIJKHEID BELANGRIJK?

'Zelfkennis is de eerste stap naar verbetering'.

In alle advertenties waarin organisaties een vacature melden, staan redelijk veel eisen of competenties waaraan de ideale kandidaat moet voldoen. In nagenoeg alle gevallen wordt er dan gevraagd naar het schaap met de vijf poten. Alle p&o'ers weten dat dat schaap niet bestaat; tóch wordt er in alle advertenties om gevraagd. Het CWI voorspelt dat er in 2007 een enorm tekort komt aan personeel. Het is dus van belang om de juiste persoon te selecteren voor de vacature, maar nog meer om die juiste persoon te binden aan de organisatie (én om ervoor te zorgen dat deze lang (genoeg) in dienst blijft).

DE BELANGRIJKSTE VRAGEN ZIJN DAN:

- Wat zijn uw sterke kanten?
- Wat zijn uw knelpunten en hoe kunt u daarmee omgaan?

De antwoorden zijn vrij eenvoudig te geven met behulp van de DiSC, een formulier met slechts 28 vragen met groepen van 4 antwoorden, waarvan u er steeds 2 kiest.

Na invulling van de vragenlijst krijgt u een score die wordt vertaald naar een zeer herkenbaar profiel, waarmee u véél voordeel kunt behalen.



U vergróót uw persoonlijke effectiviteit

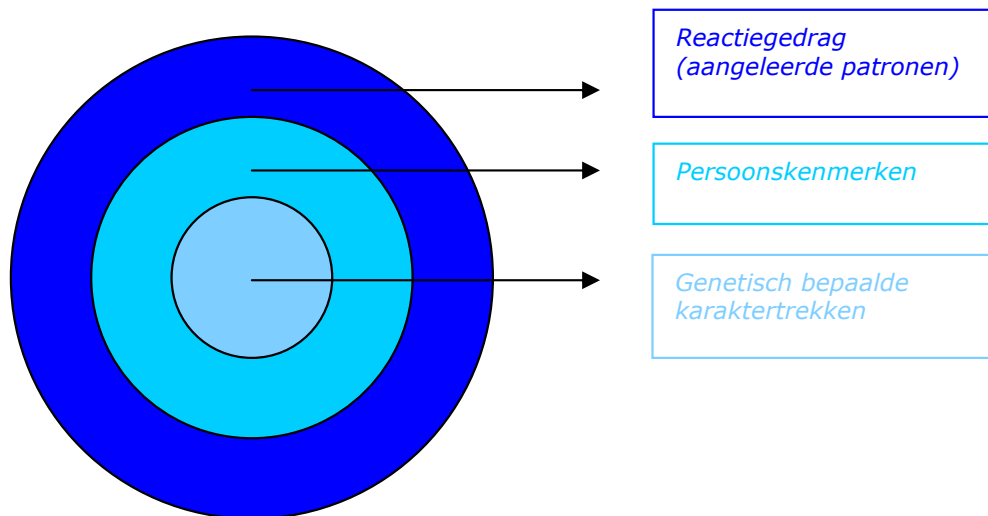


Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

WANNEER BENT U DAN SUCCESVOL EN EFFECTIEF?

Succesvolle mensen slagen erin hun natuurlijk voorkeurbedrag effectief in te zetten en ander gedrag al of niet tijdelijk –succesvol- te gebruiken. Zij ontwikkelen een eigen gedragsstijl. Zij kennen hun sterke kanten, maar ook hun grenzen. Vervolgens weten zij daar zo mee om te gaan dat zij zelfs ook de meest hachelijke situaties beheersen. Als u zichzelf béter kent, verhoogt u ook uw sociale competentie(s). Het resultaat daarvan zijn verbeteringen in communicatie, leidinggeven, verantwoordelijkheidsbesef en het omgaan met hachelijke situaties.



HOE REAGEERT U OP ANDEREN EN VICE VERSA?

Bij alle mensen kunnen vier gedragskenmerken worden waargenomen:

D Dominant Taakgericht en extravert (direct) persoon <i>Minster Verdonk, Napoleon, Generaal Patton</i>	I (Be)Invloedend Persoonsgericht en extravert (direct) persoon <i>President Bill Clinton</i>
C Consciëntieus Taakgericht en introvert (indirect) persoon <i>Minister Piet Hein Donner</i>	S Stabiel Persoonsgericht en introvert (indirect) persoon <i>Prinses Diana, Moeder Teresa</i>

Wat ons van elkaar onderscheidt is juist de combinatie van de afzonderlijke accenten.



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem



Voorbeeld 'D': Napoleon Bonaparte

DOMINANT

Samenvattend 'D':

Een 'D' beïnvloedt graag zijn omgeving, voelt zich door tegenwerking uitgedaagd en wil winnen / resultaten behalen! Een D gaat de strijd aan ...

De een houdt van Minister Rita Verdonk; de ander verafschuwt haar. Kritiek lijkt haar ogenschijnlijk niet te deren: "Zo ben ik nu eenmaal. U accepteert mijn aanpak of u doet dat niet". Met andere woorden: zij lijkt ongevoelig voor kritiek en handhaaft haar eigen koers. Daarmee straalt zij een hele eigen boodschap uit: 'Jij past je maar aan mij aan'. Kijken we naar de uitslag van de verkiezingen, dan heeft Verdonk toch een eigen publiek die haar enorm waardeert. Zij kreeg meer voorkeurstemmen dan partijleider Mark Rutte. Dat zou weer kunnen uitmonden in een fikse crisis binnen het partijbestuur van de VVD, maar dat lijkt in de kiem gesmoord ... Alhoewel: dominante mensen geven niet zo maar op ...

Een 'D' heeft en maakt nooit een boodschappenlijstje. Gaat heel strikt de winkel in, pakt datgene dat nodig is en staat in een tel weer buiten.

Samenwerken vindt de D niet belangrijk. Het resultaat telt! Heeft het bij problemen ook over: "Mijn probleem is ..."

STERKE KANTEN van de 'D':

Neemt het commando op zich; zet dingen in gang en brengt ze aan het rollen; mikt op directe resultaten en neem snel beslissingen; neemt uitdagingen aan, pakt problemen aan om die op te lossen; wil winnen ...

MOGELIJKE ZWAKTEN van de 'D':

Geneigd om ongevoelig te zijn voor de gevoelens van anderen (het effect van de olifant in de porseleinkast); stelt (te) hoge eisen aan anderen; veroorzaakt problemen in teams en wil te veel in één keer; overdrijft de controle over mensen; D moet je niet lastig vallen met details: hij wil 1 A-4 (koppen / headlines).



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

TIPS VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING:

Moet leren luisteren en geduld opbrengen voor anderen; Moet op behoeften van anderen ingaan en moet achterliggende motieven helder maken.

Mensen met een dominante gedragsstijl zouden het liefst de tijd stilzetten, zodat zij zich niet daaraan hoeven te onderwerpen. Zij willen de tijd maximaal benutten en vooral daar zélf controle over houden. In beginsel zijn zij op tijd op een afspraak, maar zij bepalen zelf of er iets 'belangrijks' tussenkomt waardoor zij er níét óf láter zijn.

Let op: andersom kan natuurlijk niet. Het is ondenkbaar dat een I, S of C te laat komt op een geplande afspraak / meeting bij een D.

Zelf heb ik meegemaakt dat een Dubbel-D (die bestaan ook) een project, waaraan lang was gewerkt en de hele productie op de kop zou gooien, waar veel medewerk(st)ers ettelijke (over)uren keihard aan hadden gewerkt, zonder voorafgaand signaal werd afgeblazen omdat een nieuw idee was gelanceerd ... Het laat zich raden dat die medewerk(st)ers niet bijzonder gemotiveerd waren bij een volgend, grensoverstijgend project dat met veel urgentie etc. werd gelanceerd ...



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem



(BE)INVLOEDEND

Samenvattend: Een 'I' voelt zich uitgedaagd wanneer anderen voor nieuwe activiteiten bij elkaar gebracht moeten worden. Dat levert nieuwe contacten op ...

Voorbeeld 'I': President Bill Clinton

Bill Clinton is, in de periode van zijn presidentschap, een veelbelovend promotor geweest. Hij beloofde veel (misschien wel te veel) en is vooral stimulerend en activerende gebleven. Als je terugkijkt op zijn regeringsperiode is er relatief weinig tot stand gekomen maar zijn er wel veel nieuwe betrekkingen aangeknoopt en zijn er veel nieuwe relaties opgebouwd.

In Reorganisaties: Bij reorganisaties wil een I juist van de leider horen waar hij al eerder succes heeft behaald. Dat wordt ook gecheckt!

Een 'I' maakt geen boodschappenlijstje. Boodschappen doen duurt lang en een I koopt veel (veel impulsaankopen). Een I doet eigenlijk geen boodschappen; een I "gaat de stad in ..." ...

Samenwerken vindt de I heel belangrijk: Heel snel komen "ijsbrekers" aan de orde en zijn er veel nieuwe dingen te ontdekken. Zal heel snel geneigd zijn om samen te werken: de relatie is belangrijker dan wat het eventueel (zakelijk) zou kunnen opleveren. Heeft het bij problemen ook over een gezamenlijk probleem en vraagt dan aan de ander of die iets doet ...

STERKE KANTEN van de 'I':

Gaat relaties aan en vermaakt anderen; scheidt een motiverende sfeer met enthousiasme en optimisme; staat graag in het middelpunt; deelt zijn gevoelens met anderen; werkt graag in een team (kun je weer nieuwe relaties aangaan) ...

MOGELIJKE ZWAKTEN van de 'I':

Geen afronder (de relatie is belangrijker dan wat het oplevert); ongegronde angst om te worden afgewezen; te optimistische inschatting van resultaten, subjectieve beslisser; probeert te veel in een keer te doen ...

TIPS VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING:

Moet bij beslissingen objectiever zijn en minder optimistisch (realiteit in ogen houden); Afspraak = afspraak = nakomen !



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

Mensen met een (be)invloedende gedragstijl hebben sterk de neiging om te denken en te handelen in de tijd van nu. Je hoeft vooral niet te denken dat zij stipt zijn, want zij letten minder tot niet op de klok. Je moet je immers niet gebonden voelen aan de klok. In de regel komen zij te laat. Vanuit die grondhouding hebben zij er ook alle begrip voor als de ander te laat komt.

I's zijn snel enthousiast over nieuwe projecten en proberen te veel dingen tegelijkertijd af te handelen waardoor veel zaken niet worden afgerond.

Zelf heb ik meegemaakt dat een medewerker met zeer veel problemen aanklopte bij de I-leidinggevende. De I zei: "Dat komt allemaal goed". Bij navraag bedoelde de I dat hij er op terug zou komen en dat dán pas bekeken zou worden of de problemen überhaupt oplosbaar zouden zijn. De medewerker met de problemen vertaalde dit: "Ik word geholpen en al mijn problemen worden opgelost".

Als beiden weten wat er daadwerkelijk wordt gezegd en wordt bedoeld, kan de communicatie 1000% effectiever verlopen en is er geen ruis.



Cor van de Schoot - Bevlogen Inspirator



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem



Voorbeeld 'S': Prinses Diana

STABIEL

Samenvattend: Een 'S' voelt zich uitgedaagd wanneer hij met anderen kan samenwerken om resultaten te behalen, in een stabiele, vertrouwde omgeving met beproefde en goedgekeurde werkplannen / taakomschrijving. Een S wil weten hoe het pad loopt van A naar B ...

Een 'S' maakt een boodschappenlijstje in de volgorde van de winkel. Als regel gaat de S ook op een vaste dag de boodschappen doen.

Een S is een échte samenwerker. Centrale vraag bij het aangaan van nieuwe contacten: Kunnen we door één deur? Zoekt naar structuur; lang aftasten. Kijkt de kat uit de boom. Gaat anders om met problemen. Een S zal nooit direct to the point komen, maar kaart veel zaken indirect aan. Bijvoorbeeld: "Vind jij het ook zo warm?". Het resultaat is lang niet altijd bevredigend: als de ander ontkent blijft het probleem onverkort onopgelost ...

STERKE KANTEN van de 'S':

Blijft graag op één werkplek; stabiele en duurzame omgeving en heeft een hoge productiviteit. Houdt zich aan voorgeschreven en geaccepteerde procedures; ontwikkelt gespecialiseerde kennis; luistert goed, rustig en geduldig ...

MOGELIJKE ZWAKTEN van de 'S':

Gespecialiseerde kennis; oplossing over actuele problemen wordt pas prijsgegeven als ernaar wordt gevraagd. Is doodsbang voor veranderingen (wil alles vóóraf weten). Plaatst eigen wensen te veel op de achtergrond; Schuift dingen lang voor zich uit; te toegeeflijk / tolerant ...

TIPS VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING:

Moet leren snéller leren veranderingen te accepteren; moet leren confrontaties aan te gaan en initiatief te nemen ...

Zelf heb ik meegemaakt dat een uiterst kundig boekhouder altijd zijn zaken op orde had als er geen tijdsdruk was. Maar als er ineens een spoedeisend verzoek kwam van het Amerikaanse hoofdkantoor die binnen één seconde gegevens moest hebben, dan kwam deze medewerker dermate onder (tijds)druk, dat er niets uit zijn handen kwam ... In een dergelijke situatie ervaren zij de tijd als een enorme vijand die steeds vijandelijker wordt. In algemene zin zijn dit zeer punctuele én betrouwbare mensen die smullen van een eigen verantwoordelijkheid. Dat gaat in de regel goed; totdat er 'ineens' zaken geproduceerd moeten worden; zélf als alle stukken grijpklaar in de kast staan ...



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem



CONSCIËNTIEUS

Samenvattend: Een 'C' voelt zich uitgedaagd wanneer bekende en beproefde benaderingen worden ingezet om een optimale kwaliteit te bereiken. Een C wil weten waarom zaken gedaan moeten worden ...

Voorbeeld 'C': Minister Piet Hein Donner

Een uitermate precieze man is bijvoorbeeld Minister Piet Hein Donner. Alle antwoorden kloppen. Kwaliteit en betrouwbaarheid straalde hij uit. Systematisch, planmatig maar daardoor ook 'trager' in de besluitvorming. Iemand die altijd even (net iets langer dan gemiddeld) nadenkt voordat hij antwoord geeft op de vraag van de vraagsteller. Risicominimaliserend en heeft altijd aandacht voor het proces.

In Reorganisaties: Bij reorganisaties wil een C juist horen WAAROM die nodig is. Als een C wordt overtuigd met (de juiste en vooral correcte (!)) argumenten én de onderbouwing daarvan, dan gaat een C onvoorwaardelijk mee. Maakt dan vervolgens draaiboeken en scenario's

Een 'C' neemt een duidelijk boodschappenbriefje mee en daar wordt niet (of slechts bij h ge uitzondering) van afgeweken. Een C vindt het proces belangrijker. Een C komt indirect, met een omweg naar de vraag toe: "Klopt deze temperatuur?". "Heeft deze auto eigenlijk airco?". De ander moet dus 'raden' naar de achterliggende vraag ... Een C heeft het in dit voorbeeld gewoon te warm, maar dat wordt niet zo gesteld ...

STERKE KANTEN van de 'C'

Kwaliteit en betrouwbaarheid. Je kunt 'blind' varen op deze mensen. Houdt ervan om zaken te analyseren. Is absoluut en onvoorwaardelijk gemotiveerd om aan (bijna extreme) hoge eisen te voldoen. In onderhandelingen is dit een diplomaat met gevoel voor (politieke) verhoudingen. Weegt razendsnel pro's en contra's tegen elkaar af, zowel van voorstellen aan de onderhandelingstafel als nieuwe ideeën die worden aangedragen. Weet alles van wet- en regelgeving ...

MOGELIJKE ZWAKTEN van de 'C':

Loopt het risico verstrikt te raken in details. Kan slecht loslaten en nog minder goed delegeren. Is super gevoelig voor kritiek op zijn persoon, denkt te voorzichtig en is vaak pessimistisch (er zal wel weer wat fout gaan ...) ...

TIPS VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING:

Beter met gevoelens van anderen leren omgaan, ontwikkelen van een meer realistische kosten- en batenanalyse ...



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

KORTE SAMENVATTING in D en I taal

Tijd voor een korte samenvatting in een voorbeeld.

Stelt u zich eens voor dat u een pijl en boog in de hand gedrukt krijgt en u moet vuren op de 'bull's eye". Hoe zou ú dat aanpakken?

Ook hier laat D i S C een eigen gedragsstijl zien:

D	Vuren	☞	Richten	☞	Aanleggen
I	Vuren	☞	Vuren	☞	Vuren
S	Aanleggen	☞	Richten	☞	Vuren
C	Aanleggen	☞	Aanleggen	☞	Aanleggen

Ziet en herként u de verschillen?

LEIDINGGEVEN in DiSC taal

Zodra u inzicht heeft in uw eigen, specifieke gedragsstijl kunt u ten eerste begrijpen wat die stijl oplevert en waarom u (soms) tegen weerstanden oploopt. Kennis en inzicht in uw eigen stijl, stelt u in staat om ook het gedrag van de ander beter te begrijpen, te herkennen en uw gedrag daarop af te stemmen. Nu u, beste D, weet dat de boekhouder,

S, slecht onder tijdsdruk kan werken, is het beter om hem net iets meer tijd te geven. U kunt hem dan, in plaats van te eisen dat u het binnen één seconde moet hebben, vragen of hij de boekhoudkundige stukken binnen een uur op uw bureau wil leggen. Meestal zult u dan merken dat het al binnen een half (!) uur op uw bureau ligt ...

Het gedrag van de een brengt nu eenmaal een reactie bij de ander teweeg. Een goed leidinggevende weet goed en effectief te communiceren op een zodanige wijze dat de actuele situatie (het probleem) op een persoonsgerichte wijze wordt gevraagd.



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

VERANDERINGEN en REORGANISATIES in DiSC taal

Zodra reorganisaties worden aangekondigd leest u in de kranten dat de medewerkers protesteren, dat onderhandelingen stuklopen, dat er al-dan-niet wilde stakingen uitbreken ...



© Maarten Pathuis

Juist in die situaties is het van wezenlijk belang dat alle belanghebbenden goed worden geïnformeerd en vooral dat alle informatie is afgestemd op het persoonlijk voorkeursgedrag. Zullen veranderingen dan soepeler verlopen? Ja, mits alle informatie deugdelijk en betrouwbaar is en u ook ingaat op de verschillende belangen van partijen. Verplaatst u zich eens in de rol van reorganisatie manager ...

Een 'D' wil **winnen** en wil zich kunnen spiegelen aan een winning team. U gaat dus met de D de competitie aan om de beste te zijn én vooral om de overwinnaar te zijn. Als een D gemotiveerd is, is een D uitstekend in staat om resultaten te behalen in projecten, veranderingen en reorganisaties. Ze gaan in hoog tempo aan alles voorbij: slechts het resultaat telt! **Een 'I'** wil vooral weten waar u die veranderingen al heeft gedaan en hoe vernieuwend, baanbrekend en succesvol die waren. Die **referenties** worden ook gecheckt! Als dat allemaal klopt, dan zullen ze veel andere twijfelaars beïnvloeden en sturen in de richting van de gewenste veranderingen. U moet ze echter niet tégen u hebben, dan verloopt het hele proces moeizaam. **Een 'S'** wil vooral van u weten hoe het pad verloopt **van A naar B** en dan nog het liefst zonder een al te hoge tijdsdruk. Als u hen kunt laten inzien en daardoor overtuigen, dan werken ze heel snel mee aan de veranderingen in een poging om binnen de kortst mogelijke tijd een nieuwe, stabiele omgeving te herkrijgen ... **Een 'C'** wil allereerst weten **waarom** de veranderingen in gang worden gezet en wat het uiteindelijke doel daarvan is. Als alles helder en concreet is, zijn zij de eerste om u te helpen bij het maken van protocollen, analyses, ...



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

In dergelijke processen zijn fouten snel gemaakt:

U krijgt een 'D' snel op de kast als u zijn autoriteit passeert, hem te pas en te onpas vraagt naar de stand van zaken en de behaalde resultaten. Ook de afwezigheid van persoonlijke belangen of promotie als de successen zijn gescoord is –in één woord– fataal. Als u een 'I' niet vraagt naar zijn gedachten en hem niet laat uitspreken en hem in

een zeer procedurele, pessimistische omgeving laat werken raakt de I gedemotiveerd. Hij zal dan snel op zoek gaan naar companen, waardoor zij samen de voortgang belemmeren. De 'S' haakt af op het moment dat de werkomgeving wijzigt van stabiel naar snel en onberekenbaar, hij voortdurend geconfronteerd wordt met wijzigingen en conflicten en de verwachtingen van zijn prestaties sterk wisselen. De 'C' haakt bij u af als u steeds de regels wijzigt zonder onderbouwing, u hem te weinig tijd geeft om de informatie te verwerken voordat een beslissing moet worden genomen en u hem te weinig tijd en middelen geeft om de kwaliteit veilig te stellen. Hoogwaardige kwaliteit is een absolute voorwaarde voor de C.

DE KLANT in DiSC taal:

De D wil beknopte, heldere informatie die kort en bondig wordt gegeven. Resultaten staan daarbij centraal. Laat hén beslissen. Stem in met hun standpunten, niet met de persoon. Vat het resultaat kort samen en rondt af. Vermijd details!

De I wil dat het nieuwe en het bijzondere wordt benadrukt, waarbij u extra informatie geeft over referenties van experts en opiniebladen. Besteed tijd aan het leggen / opbouwen van de relatie met de ander als persoon. Wees alert op geven en nemen tijdens het gesprek, straal enthousiasme uit. Spreek niet uit de hoogte en wees open, warm en hartelijk.

De S wil een stabiele partner voor de toekomst, waarop hij kan bouwen! Luister aandachtig en achterhaal zijn doel, wees oprecht en eerlijk en spreek over service en betrouwbaarheid. Wees niet te direct, laat geen details achterwege en zet niet te veel vaart achter eventuele onderhandelingen.

De C wil vergelijkbare gegevens, dus hou alle feiten bij de hand. Geef gedetailleerde antwoorden en toon kwaliteit waarbij u bezwaren grondig uit de weg ruimt. Wees nauwkeurig; zowel in cijfers, informatie, gebaar en houding. Ga niet te snel over tot afsluiten. Geef geen schouderklopjes, maak niet te persoonlijke gebaren en laat overtuigingskracht achterwege.



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

Over Cor van de Schoot

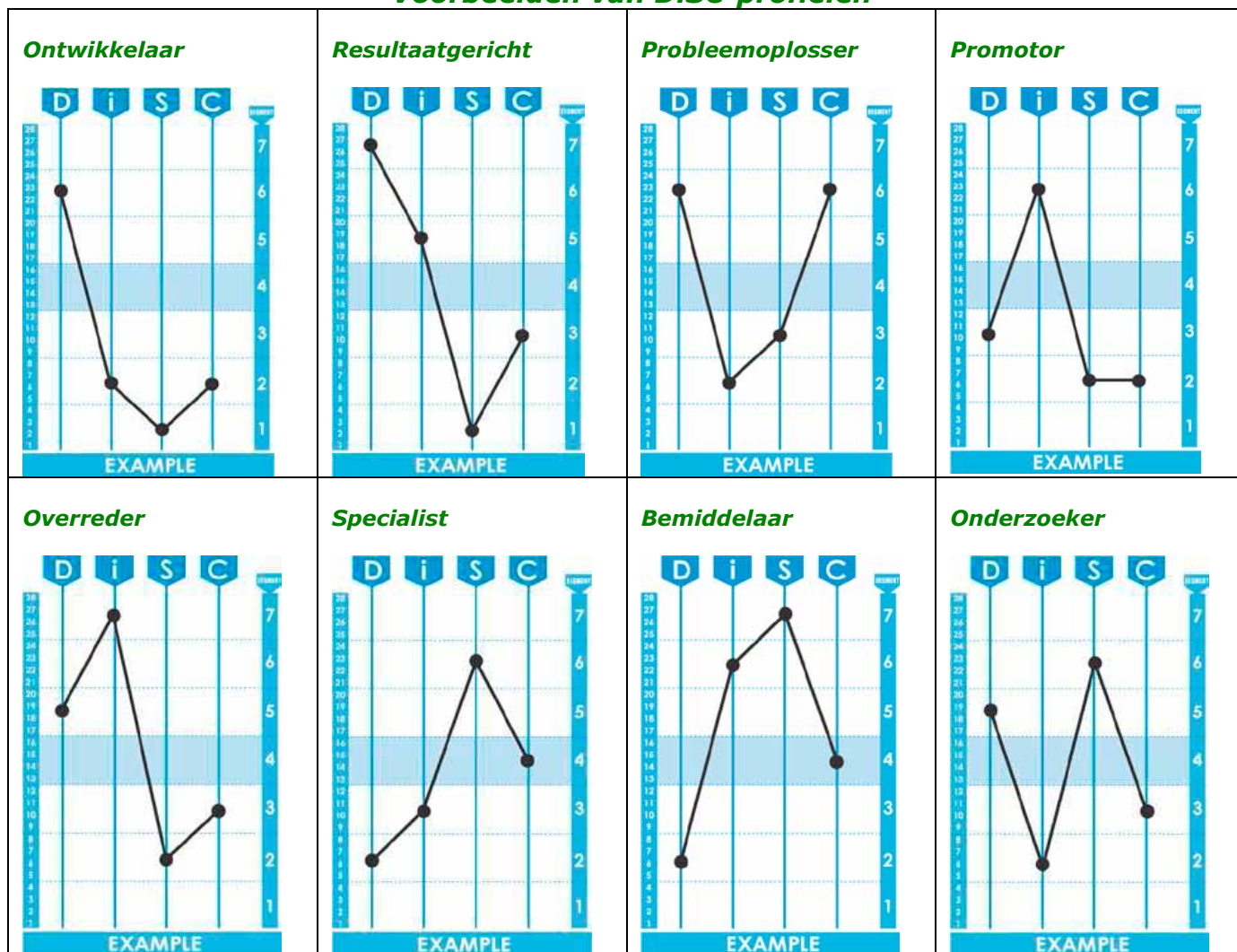


De geestelijk vader en bedenker van de theorie van het persoonlijkheidsprofiel, DiSC[®], is de psycholoog Marston. Uitwerkingen en vormgeving gebeurden door John Geler en Michael O'Connor. Inscape Publishing in Minneapolis zorgde voor de validiteit en betrouwbaarheid in meer dan twintig landen.

Drs. Cor van de Schoot studeerde Sociale Wetenschappen in Nijmegen. Hij bekleedde diverse HR-managementfuncties bij IBM Nederland. Van 1990 tot 2006 gaf hij leiding aan Blanchard Nederland, de exclusieve partner voor de Ken Blanchard Companies. Vanaf 1993 wordt in deze trainingen DiSC[®] gebruikt.

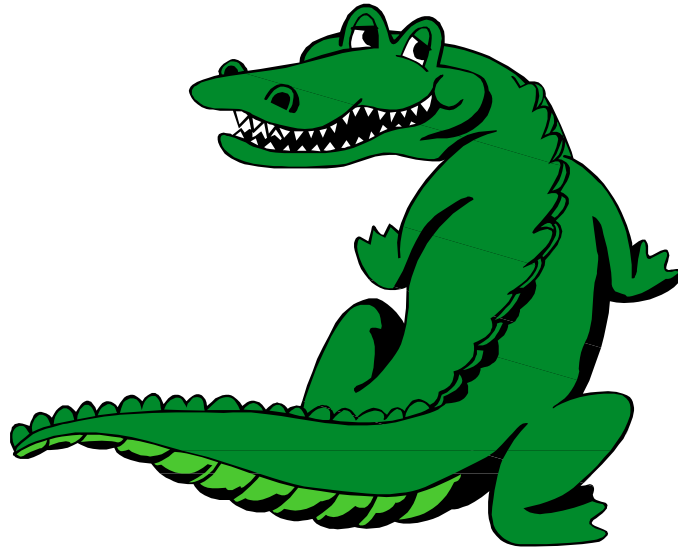
Sinds 2006 geeft hij leiding aan DiSCover and Capitalize, de business partner van Inscape Publishing, de eigenaar van het enige originele DiSC[®]. Als Internationaal Gecertificeerd DiSC[®] Trainer leidt hij elk jaar vele trainer en coaches op voor het DiSC[®] certificaat.

Voorbeelden van DiSC-profielen



Cor van de Schoot

DiSC[®] Persoonlijk Profiel Systeem



- ***Als iemand zegt dat u een groene staart heeft, is diegene gek.***
- ***Als twee mensen zeggen dat u een groene staart heeft, is het een samenzwering.***
- ***Als zeven mensen zeggen dat u een groene staart heeft, draait u zich om en kijkt***

Dit artikel is alleen bestemd voor persoonlijk gebruik. Voor vragen of toepassingen, neem contact op met DiSCover and Capitalize.
disc@dutch.nl Cor van de Schoot.



Cor van de Schoot

DiSC® Persoonlijk Profiel Systeem

15/15