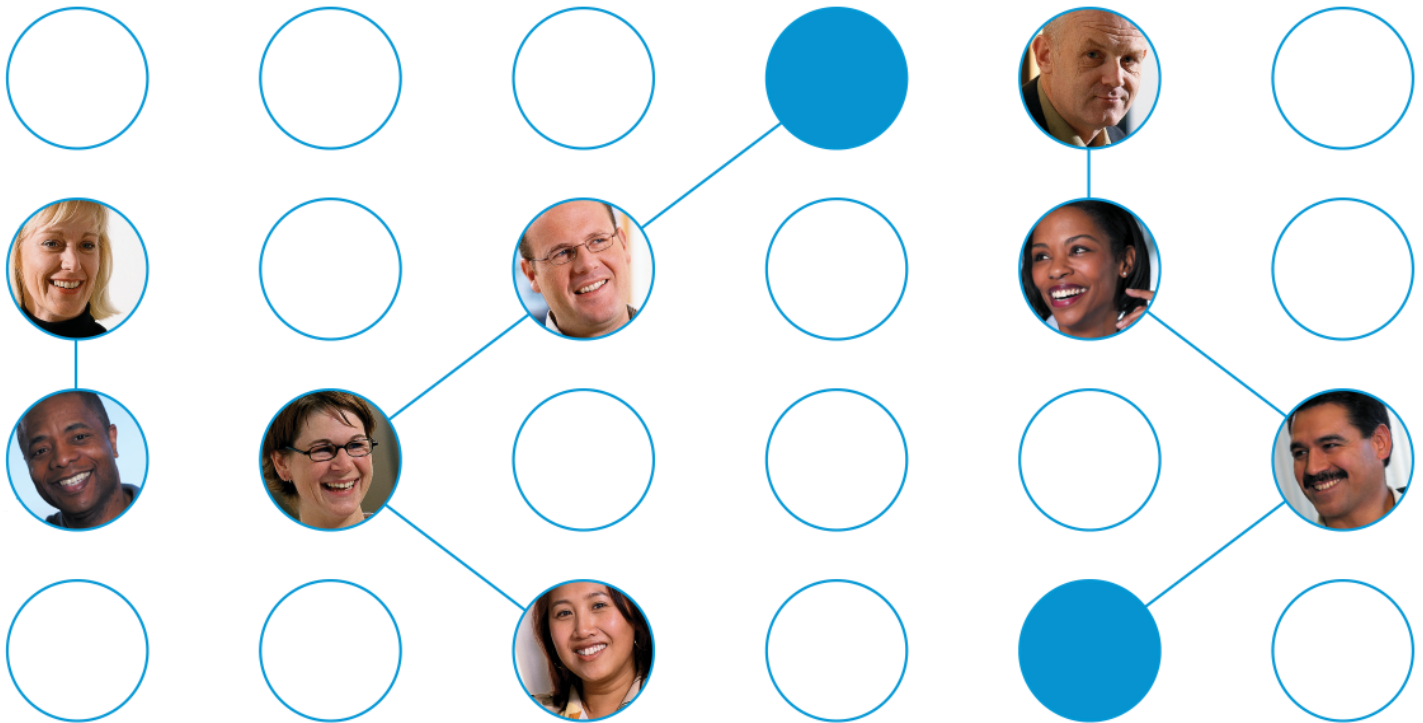




Classic 2.0



Respondent navn

15.02.2016

Denne rapport er udleveret af:

Dorthe Ingerslev -

Dorthe@Ingerslevkonsulent.dk



Oversigt

DiSC® Classic 2.0

Velkommen! Du har netop gennemført første trin af *DiSC® Classic*. Du er nu på vej mod øget selvindsigt og personlig effektivitet.

Din rapport er inddelt i fire hovedafsnit:

Sektion I handler udelukkende om dig og din unikke adfærdsstil baseret på din besvarelse af *DiSC Classic*. Det første, du ser, er din DiSC-graf, som din rapport er baseret på. På fortolkningstrin 1 kan du læse om din højeste DiSC-dimension og dine tilbøjeligheder, behov, dit foretrukne miljø samt dine strategier til at blive mere effektiv. På fortolkningstrin 2 kan du studere dit Intensitetsindeks for at blive mere bevidst om dine potentielle styrker og udviklingsområder. Fortolkningstrin 3 vil hjælpe dig med at undersøge, hvordan dine scorer på D-, i-, S- og C-dimensionerne tilsammen danner dit unikke Klassiske Mønster.

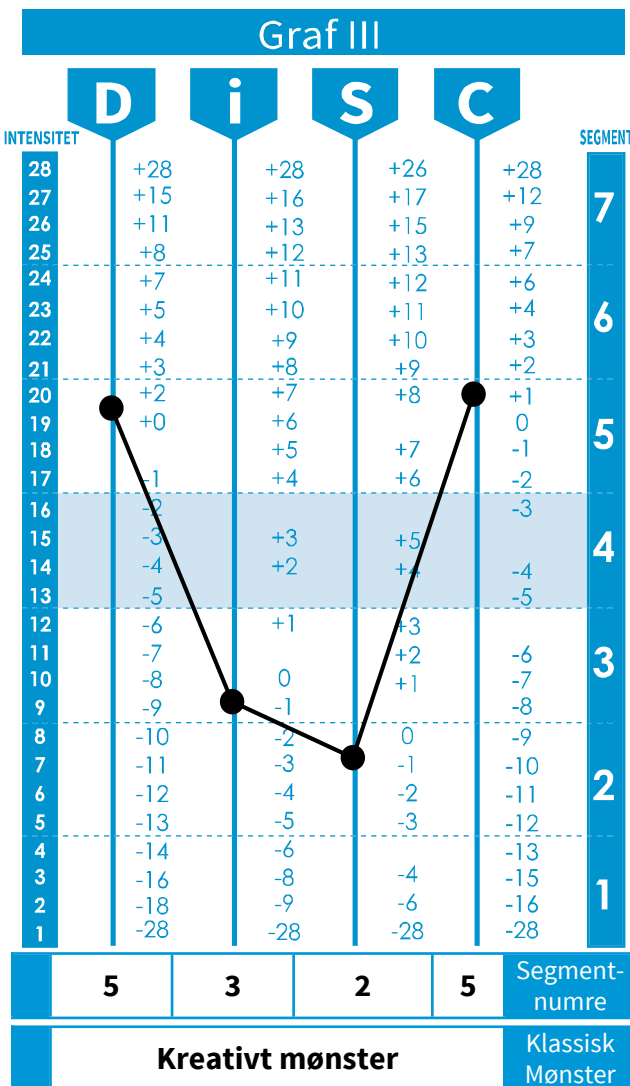
Sektion II beskriver DiSC-modellen og de fire DiSC-dimensioner med deres respektive tilbøjeligheder, behov, foretrukne miljøer og strategier til at blive mere effektive.

Sektion III giver overblik over alle Klassiske Mønstre.

Sektion IV indeholder scoringen og data-analysen bag din rapport.

Når du læser din rapport, skal du huske, at der ikke er nogen dimension eller noget mønster i *DiSC Classic*, der er bedre end andre, og at der ikke findes rigtige eller forkerte svar. Rapporten viser i stedet din særlige måde at forholde dig på over for dit miljø. Det kan være en fordel først at læse rapporten igennem en gang og derefter strege de udsagn ud, som du finder ikke er rammende, og fremhæve dem, som du finder faktisk er rammende.

Nedenfor kan du se din DiSC®-graf, som viser, hvordan du har scoret på de fire DiSC-dimensioner. Hvert af de følgende fortolkningstrin er baseret på disse scoringer. Læs videre for at få indsigt i din DiSC profil, dine potentielle styrker og udviklingsområder samt dit Klassiske Mønster.



Respondent, din(e) højeste dimension(er) - baseret på dine besvarelser om din opfattelse af miljøet og den grad af kontrol, du føler, du har i dette miljø - er Dominans (D) og Competence-søgende (C). Læs beskrivelserne af Dominans og Competence-søgende, og se, hvordan de passer med din opfattelse af dig selv. Læs derefter om de andre dimensioner på side 14 for at blive bekendt med dem.

Dominans og Competence-søgende (DC)

Respondent, du scorer højt på dimensionerne Dominans og Competence-søgende. Det betyder, at disse dimensioner tilsammen danner dit Klassiske Mønster, som vi vil gennemgå i tredje sektion af denne rapport.

Mennesker, der scorer højt på Dominans ("høje D'er"), kan lide at handle for at opnå de resultater, de ønsker. Mennesker, der scorer højt på Competence-søgende ("høje C'er"), kan lide at være nøjagtige og fokusere på vigtige detaljer i et arbejdsmiljø, hvor kvalitet og præcision værdsættes.

Høje D'er søger muligheder for at avancere og opnå personlige resultater, og de stiler ofte efter stillinger med magt og autoritet. Deres vigtigste mål er typisk kontrol og resultater samt frihed til at træffe hurtige beslutninger. Høje C'er kan derimod lide at være nøjagtige og træffe beslutninger på et analytisk grundlag. De foretrækker at styre faktorer, som vedrører deres præstation, og søger muligheder for at demonstrere deres ekspertise. De kan også lide at få anerkendelse for deres færdigheder og resultater.

Personer, der scorer højt på Dominans, håndterer ofte forskelligartede aktiviteter og påtager sig en bred vifte af opgaver. De fungerer faktisk bedst, når de får vanskelige opgaver eller indimellem får deres verdensopfattelse rystet.

Mennesker, der scorer højt på Competence-søgende, er tilbøjelige til at tænke analytisk og kan lide at spørge: "Hvorfor?" Det er sandsynligvis vigtigt for dem at forstå et problems rammer, før de går i gang med at løse det. Når først det er klart, hvad opgaven går ud på, er de tilbøjelige til at løse problemet ad systematisk vej. Efter al sandsynlighed er deres mål at opnå overlegne resultater.

For at yde deres bedste har høje D'er behov for at identificere sig med en gruppe og fastsætte deres eget tempo. Chefer og kolleger kan støtte disse individer ved at hjælpe dem med at strukturere et forudsigeligt miljø for sig selv, når der er behov for det.

I et samarbejde er mennesker, der scorer højt på Competence-søgende, tilbøjelige til at være diplomatiske og indirekte for at undgå konflikter. De kunne blive mere effektive ved at udvikle en bedre evne til at tåle uoverensstemmelser. Det kan også være gavnligt for dem at have kolleger, som er i stand til at indlede og fremme diskussioner samt at fremsætte kontroversielle meninger.

De to dimensioner er ikke i en indre konflikt hos dig. Som sagt danner aspekter fra begge dimensioner tilsammen dit Klassiske Mønster.



Vi har alle sammen nogle stærke sider, som gør os unikke og værdifulde, og vi kan godt lide både at få anerkendelse for vores styrker og føle, at vi er effektive i vores miljø. Enhver styrke kan dog blive opfattet som en svaghed, hvis den overdrives eller anvendes på en uhensigtsmæssig måde. Læs de fremhævede ord i de fire kolonner nedenfor. Det er de adjektiver, som beskriver adfærd, der er høj, middel eller lav inden for hver dimension. På næste side kan du så lære mere om dit Intensitetsindex, og hvordan du kan blive mere bevidst om dine potentielle stærke sider og udviklingsområder.

D	i	S	C
28 egocentrisk	28 entusiastisk	28 passiv	28 perfektionistisk
27 kontant	27 selskabssøgende	27 tålmodig	27 nøjagtig
26 dristig	26 overtalende	26 loyal	26 fakta-orienteret
25 kategorisk	25 impulsiv	25 forudsigelig	25 diplomatisk
24 krævende	24 følelsesbetonet	24 holdspiller	24 systematisk
23 stærk	23 selvhævdende	23 fredsommelig	23 traditionsbunden
22 risikolysten	22 stoler på andre	22 besidderisk	22 dannet
21 foretagsom	21 indflydelsesrig	21 selvtilfreds	21 påpasselig
20 målbevidst	20 behagelig	20 afdæmpet	20 forbeholden
19 udspørgende	19 social	19 afslappet	19 høje standarder
18 selvtilidsfuld	18 generøs	18 tilpassende	18 analytisk
17 konkurrencelysten	17 velafbalanceret	17 bevidst	17 følsom
16 hurtig	16 charmerende	16 flink	16 moden
15 selvstændig	15 sikker	15 stabil	15 undvigende
14 velovervejet	14 overbevisende	14 mobil	14 selvtilstrækkelig
13 selvkritisk	13 iagttagende	13 udadventt	13 rethaverisk
12 ikke-krævende	12 skarpsindig	12 årvågen	12 påståelig
11 tilbageholden	11 eftertænsksom	11 ivrig	11 ubøjelig
10 realistisk	10 saglig	10 kritisk	10 uafhængig
9 afvejende	9 logisk	9 utilfreds	9 stiv
8 stilfærdig	8 kontrolleret	8 urolig	8 fast
7 konservativ	7 reserveret	7 ubesindig	7 stædig
6 fredssøgende	6 mistænksom	6 hvileløs	6 enerådige
5 blid	5 pessimistisk	5 forandringsorienteret	5 oprørske
4 rolig	4 indesluttet	4 fejlsøgende	4 trodsige
3 ubeslutsom	3 afmålt	3 spontan	3 genstridige
2 afhængig	2 genert	2 forandringslysten	2 taktløse
1 beskedene	1 fåmælt	1 aktiv	1 sarkastiske

På de næste fire sider findes forklaringer af de ord, som angiver dit intensitetsniveau for hver enkelt DiSC®-dimension.

D-dimensionen

Personer med din score på D-dimensionen, kan generelt beskrives med de nedenstående adjektiver. Tegn en cirkel omkring dem, som du ser som dine stærke sider, og understreg de områder, som er potentielle udfordringer.

Stærk: I arbejdssammenhænge kan dette betyde, at man ikke lader sig standse af et afslag. Dette karaktertræk kan opfattes som en styrke, når det anvendes til at modarbejde negative bidrag eller til at fastholde kvalitetskrav, selv om tiden er knap. Det er ikke længere en styrke, når det bliver til en hoven eller usmidig indstilling.

Risikolysten: Det kan afgjort være en styrke at være den, der træffer dristige beslutninger og realiserer dem. Især når andre ikke er i stand til at gøre det. Hvis du driver denne egenskab for vidt eller anvender den uhensigtsmæssigt, kan du imidlertid blive opfattet som egoistisk eller dumdristig.

Foretagsom: Mange af os vil gerne være sammen med mennesker med dette karaktertræk, da de får os til at føle os mere levende og energiske. Det kan ligefrem smitte af, så alle i teamet bliver mere villige til at tage chancer for at nå et fælles mål. Hvis det drives for vidt, kan dit ekstreme behov for spænding på den anden side udmatte andre mennesker.

Målbevidst: Vi ser ofte hen imod beslutsomme mennesker som ledere, fordi de lader til at være så sikre på sig selv. Det kan være en fordel, når man arbejder sammen med andre, som hellere vil ledes end tage føringen. Du skal dog passe på ikke at træde på andres følelser eller blive stædig, når de ikke er enige i din måde at gøre tingene på.

Udspørgende: Dette karaktertræk er en styrke, når din nysgerrighed driver dig til at søge bedre svar eller nye metoder. Det vil blive anset for at være en svaghed, hvis du stiller alt for mange eller for nærgående spørgsmål.

Selvtillidsfuld: Den tiltro til dine egne evner, som du udstråler, kan placere dig i ledende stillinger. Den selvtillid og sikkerhed, du udstråler, kan også inspirere dine kolleger til at nå videre. Hvis du stoler for meget på denne egenskab, kan det dog bevirke, at andre ser dig som arrogant eller hoven.

Konkurrencelysten: At stræbe efter at være bedst kan føre til fremragende resultater og store succeser. Med dit behov for at sejre kan du opnå meget undervejs, også selv om du ikke når dit endelige mål. Dette behov kan dog blive en besættelse, hvis du kun tænker på at vinde og ikke er opmærksom på omkostningerne.

i-dimensionen

Personer med din score på i-dimensionen, kan generelt beskrives med de nedenstående adjektiver. Tegn en cirkel omkring dem, som du ser som dine stærke sider, og understreg de områder, som er potentielle udfordringer.

Skarpsindig: Der er ofte mange idéer og planer at vælge imellem, så det er godt at have en klar idé om, hvad de ønskede resultater bør være. Evnen til at skelne mellem forskellige forslag sikrer, at det bedste forslag vil gå igennem. Men hvis dette karaktertræk overdrives, kan man blive for tillukket over for nye idéer.

Eftertænsom: Du bruger denne egenskab positivt, når du lærer af tidligere erfaringer. På den anden side er det svært at komme videre, hvis man overdriver den eftertænksomme adfærd.

Saglig: Ligefrem og praktisk er sandsynligvis ord, der beskriver dig. Din saglighed er en egenskab, som dine kolleger sætter pris på, især hvis deres egne idéer til tider er højtflyvende eller uunderbyggede. Dette karaktertræk kan dog overdrives, og så risikerer du at blive opfattet som alvidende eller en lyseslukker.

Logisk: På grund af din sunde fornuft og din evne til at argumentere beder andre dig sikkert om hjælp til at afgøre uenigheder eller finde den bedste løsning på et problem. Hvis man altid er logisk, kan det imidlertid virke hæmmende på et team, som stræber efter at finde frem til nye og uprøvede måder at gøre noget på.

Kontrolleret: Det betyder typisk, at du har selvdisciplin og ved, hvordan du skal handle i de fleste situationer. Du er med andre ord ikke den, der gør sig selv til grin. Hvis du på den anden side er for reserveret, går du måske glip af nye erfaringer, som kan udvide din horisont og berige dit liv.

Reserveret: Du er typisk beskeden og fordringsløs samt tilbøjelig til at undgå opmærksomhed, konflikter og magtkampe. Du foretrækker at arbejde stille og roligt i baggrunden og er derfor ikke den, der giver anledning til gnidninger. Det er imidlertid vigtigt, at du en gang imellem indtager et fast standpunkt i spørgsmål, som virkelig betyder noget for dig, så andre ikke træder på dine følelser.

Mistænksom: Du kan ofte være skeptisk over for hurtige løsninger eller smarte påfund, og du undersøger nok også tingene, før du handler eller træffer større beslutninger. Denne grundighed gør dig til et aktiv for enhver kvalitetsorienteret virksomhed. Men hvis dette karaktertræk overdrives, kan du blive mistroisk omkring andre menneskers motiver og dermed spænde ben for gruppens fremskridt.

S-dimensionen

Personer med din score på S-dimensionen, kan generelt beskrives med de nedenstående adjektiver. Tegn en cirkel omkring dem, som du ser som dine stærke sider, og understreg de områder, som er potentielle udfordringer.

Kritisk: Du kan sikkert indtage en 'alt eller intet-holdning', som fungerer godt for dig og din virksomhed, når hudløs ærlighed er det eneste måde til at blive på rette kurs eller sortere vildfarne projekter fra. Du bør dog passe på, at du ikke optræder ufølsomt over for andre med din kritik.

Utilfreds: En følelse af utilfredshed kan være drivkraften til at ville opnå store bedrifter eller imponerende resultater. For megen utilfredshed kan dog føre til, at andre ser dig som blot negativ.

Urolig: At have en urolig natur passer som hånd i handske med at holde flere bolde i luften samtidig. Dette karaktertræk kan blive nyttigt, når mange forskellige projekter skal håndteres samtidig. Desværre kan denne tilbøjelighed være en ulempe, når det er nødvendigt at koncentrere sig om én ting ad gangen.

Ubesindig: Det betyder, at du ofte er hurtig til at beslutte, hvordan der skal handles. I en arbejdssammenhæng er denne beslutsomhed velkommen, når man står over for vanskelige spørgsmål. Det kan dog give bagslag, hvis man træffer en beslutning for hurtigt, eller før man har alle de nødvendige oplysninger.

Hvileløs: At søge nye udfordringer og koncepter er positive aspekter af rastløshed. Jagten efter nye horisonter kan gavne et helt team, fordi projekter bliver ved med at være spændende. I den yderste konsekvens kan en rastløs natur dog føre til en følelse af at være ulykkelig eller bitter.

Forandringsorienteret: Denne egenskab er nødvendig for at undgå stagnation, fordi den sørger for, at man altid er på udkig efter nye påfund og opfindsomme løsninger. Men pas på, at du ikke bliver så forandringsorienteret, at du afviser de positive aspekter af det kendte.

Fejlsøgende: Når du afdækker fejl og finder frem til mangler, som andre måske har overset, udnytter du dette karaktertræk fuldt ud på den mest positive måde. Bagsiden af medaljen er, at du risikerer at blive pennittengrynet eller kynisk, hvilket kan afholde andre fra at delagtiggøre dig i deres idéer eller arbejde sammen med dig.

C-dimensionen

Personer med din score på C-dimensionen, kan generelt beskrives med de nedenstående adjektiver. Tegn en cirkel omkring dem, som du ser som dine stærke sider, og understreg de områder, som er potentielle udfordringer.

Traditionsbunden: Ved at levere stabile og forudsigelige resultater kan man holde projekter på rette kurs. Hvis man på den anden side overdriver i den retning, kan resultatet blive uninspireret eller kedeligt arbejde.

Dannet: Det falder dig sikkert naturligt at bruge vendinger som ”være venlig at” og at sige tak. Man kommer langt med almindelig god opførsel og respekt for andre mennesker, og det er uundgåeligt med til at skabe en behagelig atmosfære. Men vær opmærksom på, at for meget formalitet kan blive opfattet som leflen eller uærlig smiger.

Påpasselig: Du har sikkert ry for at udvise forsigtighed i handling og tænke tingene grundigt igennem. Denne evne er med til at forebygge unøjagtigheder og fejl, når kvalitet er afgørende. På den anden side skal du være opmærksom på, at for megen varsomhed kan resultere i en træghed, som forhindrer, at vigtige projekter bliver afsluttet.

Forbeholden: At holde mund og afholde dig fra at kritisere er sikkert din normale adfærd. Ved at undgå at være fordømmende kan du opmuntre til åbenhed og nytænkning. På den anden side kan en forbeholden indstilling betyde, at eventuelle spændinger mellem dig selv og dine kolleger ikke bliver løst.

Høje standarder: Du bliver ofte frustreret over dårligt arbejde eller en halvhjertet indsats, så du opstiller måske imponerende mål for dig selv og andre. Bestræbelserne for at nå dem inspirerer måske dig selv og dine kolleger til at nå længere end ellers. At fastholde urealistisk høje præstationsforventninger kan på den anden side give anledning til ængstelse og uvilje i et team.

Analytisk: Du griber sikkert dine opgaver an med en kølig logik, som betyder, at alle detaljer og mulige udfald tages i betragtning. Fordelen ved at foretrække fornuft frem for intuition er, at vilkårlige løsninger elimineres. Det er på den anden side en ulempe, når denne tendens får lov til at reducere kreativiteten.

Følsom: Dette karaktertræk er en styrke, når det giver dig mulighed for at få føling med forviklinger og nuancer i forbindelse med et projekt. Det er en svaghed, hvis ubetydelige vanskeligheder og forhindringer bringer dig ud af ligevægt.

Den måde, som de fire dimensioner Dominans, Social indflydelse, Stabilitet og Competence-søgende er kombineret på for en person, danner en profil, som er forskellig for hver kombination. Teoretisk og klinisk forskning har bidraget til at udvikle en beskrivelse af hvert af disse "Klassiske Mønstre" for at hjælpe den enkelte til at forstå og beskrive sit eget mønster.

Respondent, dit Klassiske Mønster er Kreativt mønster. Du bedes læse beskrivelsen nedenfor og fremhæve de områder, som passer bedst med den måde, du opfatter dig selv på.

Kreativt mønster

Respondent's motivation

Respondent, med dette Klassiske Mønster er du tilbøjelig til at stræbe efter unikke resultater og banebrydende løsninger. På overfladen ser det måske ud, som om du har en dobbeltnatur. For eksempel udviser du ofte stor følsomhed, mens du måske ikke tøver med at vise en aggressiv side for at opnå det, du ønsker.

Du kan ofte forsøge at dominere en situation eller overtage styringen af dit miljø. Det skyldes normalt ikke, at du er magtsyg eller har noget ønske om at herse med folk. I stedet ønsker du en atmosfære, hvor du kan afprøve dine kreative løsninger og dristige idéer. På dig virker forandringer sædvanligvis langt fra truende. Du ser snarere forandring som oplivende.

For det meste afholder du dig fra at give udtryk for dine følelser. Du kan ligefrem være kølig eller reserveret i din omgang med andre. Det skyldes, at du ofte går mere op i konkrete resultater end i at begå dig socialt. Efter al sandsynlighed tolker du derfor ordet "perfektionist" som en stor compliment.

Respondent's arbejdsvaner

Ved at tilbyde progressive idéer til løsning af problemer har du sandsynligvis indflydelse på, hvordan organisationsystemer udvikler sig. Din indsigt og dine svar kan undertiden spille en stor rolle for, hvor hurtigt et projekt skrider frem, eller hvor vellykket et stykke arbejde ender med at blive. Du er tilbøjelig til at foreslå banebrydende metoder, som kæmper imod det bestående, men de løsninger, du skaber eller gør dig til talsmand for, er sandsynligvis velfunderede. Du tager ofte initiativ til og udformer nye procedurer. Du mener måske, at forandringer er til det bedste, selv om man er nødt til at gennemtvinge dem.

Når du stilles over for en krise eller en pludselig ændring i planer, udviser du ofte en evne til både at tænke og reagere hurtigt. Da du er hurtig til at opfatte kendsgerninger, træffer du undertiden de daglige beslutninger midt i den hektiske aktivitet. Derfor er ubeslutsomhed normalt ikke et problem for dig. Du foretrækker dog sandsynligvis at have tid til at undersøge alle muligheder, før du vælger den bedste løsning. Større beslutninger som for eksempel vedrører karriereplaner eller planer for din tilværelse generelt, kan faktisk få dig til at udvise en stor portion forsigtighed.

Dit talent for at tænke hurtigt er ofte parret med stor fremsynethed. Det gælder måske især, når du fokuserer på, hvad der kræves for at udføre et givet stykke arbejde. Når du planlægger, hvilken metode du vil anvende til et projekt, handler du ofte uafhængigt. Hvis projektet viser sig at være rutinepræget eller fantasiløst, kan du hurtigt komme til at kede dig. Desuden bliver du sandsynligvis sur, hvis der lægges en dæmper på din kreativitet eller hvis det tempo, du har planlagt, bliver reduceret.

Hvis du ikke når dine høje mål eller standarder, har du en tendens til at blive frustreret. Du kan også blive irriteret, hvis dine kolleger ikke lever op til de store krav, du ofte stiller til dem. I den situation kan du være smerteligt direkte eller endda nedladende over for dem, som du føler driver den af. Du har sædvanligvis let ved at give kritik, da din jagt på banebrydende løsninger og perfektionisme ofte henviser sociale hensyn til baggrunden.

Indsigtsområder for Respondent

Frihed til at udforske muligheder betyder sandsynligvis en hel del for dig. Derfor er du ofte på udkig efter unikke koncepter, der kan tilfredsstille din stærke trang til at yde det perfekte.

I din jagt på kvalitet kan du imidlertid ignorere personlige relationer. Menneskers følelser og meninger indgår ofte ikke i dine planer. Det fremgår sandsynligvis af dine metoder, som kan være kolde og mangle hensyntagen til dine kollegers behov. Du er sandsynligvis ikke kendt som en varm person, men når du er under pres, eller der lægges hindringer i vejen for dig, kan du faktisk blive aggressiv. Under alle omstændigheder kan det nogle gange se ud som om, at du simpelthen mangler evnen til taktfuld kommunikation.

Et miljø, der falder i din smag, kan ofte være stærkt medvirkende til at gøre dig mere åben over for dine kolleger. Du ønsker sandsynligvis en arbejdssituation, hvor din imponerende evne til at planlægge og prioritere bliver udnyttet. Desuden søger du måske autoritet til at undersøge og afprøve løsninger en ekstra gang, uanset om det er dine egne eller andres.

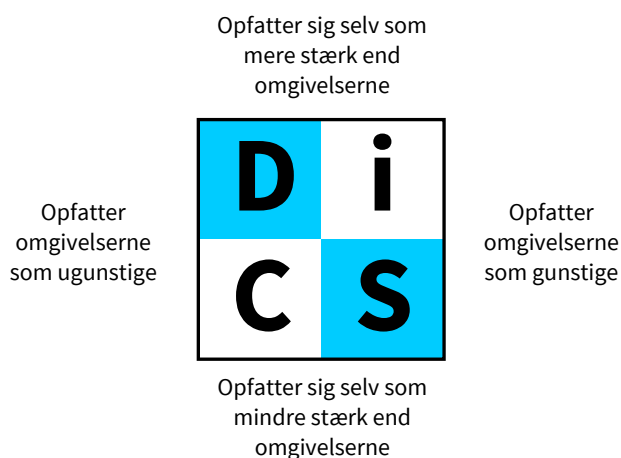
Ofte kan din største frygt være, at du mangler indflydelse. Du kan dulme denne bekymring ved at acceptere grænserne for et projekt, et team eller en organisation. Selv om det kan være svært, kunne det også være gavnligt for dig at erkende dine egne begrænsninger. Ved at anerkende de afgørelser, der træffes med hensyn til dine kreative indfald, opdager du måske, at sandsynligheden for en tilfredsstillende afslutning af opgaverne bliver større.

En anden måde, hvorpå du kan forbedre dit arbejdsmiljø, er at byde produktivt samarbejde i et team velkommen. Det individualistiske hos dig og dit stærke ønske om perfektion behøver ikke at udelukke effektivt teamwork. Du kan finde det nyttigt at indse, at dine ambitioner ikke behøver at være i modstrid med dine kollegers mål.

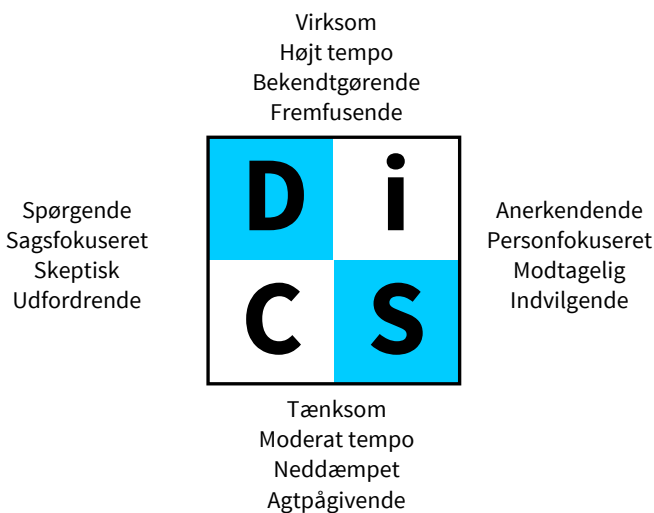
Respondent, du er tilbøjelig til at have en stærk trang til nytænkning, der sætter dig i stand til at planlægge og sætte forandringer i gang, som i høj grad kan øge en virksomheds chancer for succes.

DiSC Classic bygger på en model med fire kvadranter, der pålideligt beskriver fire typer af menneskelig adfærd: Dominans (D), Social indflydelse (i), Stabilitet (S) og Competence-søgende (C). Nogle personer falder inden for én adfærdsstil, andre inden for to, og nogle falder inden for tre stile.

Hvordan er din DiSC-stil forskellig fra de andre DiSC-stile? Hvad har du tilfælles med de andre DiSC-stile? DiSC-modellen, der er beskrevet her, vil hjælpe dig med at forstå disse vigtige spørgsmål. I kvadratet nedenfor har hver DiSC-stil noget tilfælles med de DiSC-stile der ligger ved siden af. Du kan se at C- og S-stilene har en tendens til at opfatte sig selv som mindre stærke end deres omgivelser. Det vil sige, at de har ringe direkte kontrol over dem. Omvendt har D- og i-stilene en tendens til at opfatte sig selv som mere stærke end deres omgivelser. Det vil sige, at de kan være mere tilbøjelige til at indrette sig efter omgivelserne, fordi de oplever, at de har mere kontrol over dem. Herudover har D- og C-stilene en tendens til at opfatte deres omgivelser som ugunstige (eller fjendtlige og modarbejdende), og i- og S-stilene har en tendens til at se deres omgivelser som gunstige (eller venlige og støttende).



Figuren viser DiSC-modellen. Den beskriver de fire stile på en måde, som er mere observerbar og adfærdsmæssig. Som det ses er C- og S-stilene begge tænkssomme og moderate i tempo, mens D- og i-stilene er virksomme og højere i tempo. Herudover er D- og C-stilene tilbøjelige til at være spørgende og sagsfokuserede, mens i og S-stilene er tilbøjelige til at være mere anerkendende og personfokuserede.

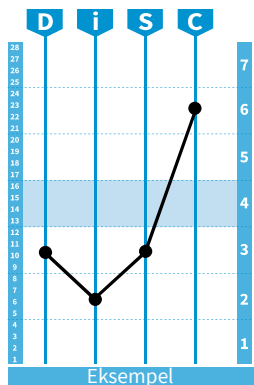


Skemaet nedenfor giver dig et overblik over alle fire DiSC®-dimensioner. Læs alle beskrivelserne for bedre at forstå andre, der er ligesom dig og forskellige fra dig.

D DOMINANS	I SOCIAL INDFLYDELSE
<p>Vægten er på at forme omgivelserne gennem at overvinde modstand for at udrette resultater</p> <p>BESKRIVELSE Denne persons adfærdstendenser indbefatter at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • skaffe øjeblikkelige resultater • fremkalde handling • tage imod udfordringer • træffe hurtige afgørelser • stille spørgsmål ved det bestående • tage autoritet • håndtere vanskeligheder • løse problemer <p>Denne person ønsker et miljø, der indbefatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • magt og myndighed • anseelse og udfordring • mulighed for individuelle resultater • stort spillerum for handling • direkte svar • muligheder for forfremmelse • frihed for kontrol og opsyn • mange nye og varierende aktiviteter <p>HANDLINGSPLAN Denne person har brug for andre, der:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vejer for og imod • beregner risici • handler med forsigtighed • skaber et forudsigeligt miljø • udforsker fakta • overvejer før beslutningstagen • anerkender andres behov <p>For at blive mere effektiv er det nødvendigt for denne person at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tage imod vanskelige opgaver • forstå at han/hun har brug for andre • basere metoder på praktiske erfaringer • få en voldsom overraskelse • lejlighedsvis • identificere sig med en gruppe • forklare baggrunde for konklusioner • være opmærksom på gældende bestemmelser • justere farten og slappe mere af 	<p>Vægten er på at forme omgivelserne gennem at påvirke eller overtale andre for at skabe forbindelser.</p> <p>BESKRIVELSE Denne persons adfærdstendenser indbefatter at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • få kontakter til andre • give et imødekomende indtryk • være veltalende • skabe et motiverende miljø • frembringe entusiasme • vise gæstfrihed • betragte personer og situationer med optimisme • deltage i en gruppe <p>Denne person ønsker et miljø, der indbefatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • popularitet, social anerkendelse • offentlig påskønnelse af dygtighed • frihed til at udtrykke sig • gruppeaktiviteter uden for arbejdet • demokratiske forhold til andre • frihed for kontrol og detaljer • muligheder for at give udtryk for forslag • coaching og rådgivning • gunstige arbejdsbetingelser <p>HANDLINGSPLAN Denne person har brug for andre, der:</p> <ul style="list-style-type: none"> • koncentrerer sig om opgaven • finder fakta • taler ligefremt • respekterer oprigtighed • udvikler systematiske fremgangsmåder • foretrækker at arbejde med sager i stedet for personer • har en logisk indfaldsvinkel • kan fuldføre opgaver individuelt <p>For at blive mere effektiv er det nødvendigt for denne person at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • styre tiden, hvis D- eller S-scoren er lav • tage objektive beslutninger • anvende hands-on praktisk ledelse • være mere realistisk i sin ros af andre • udarbejde prioriteter og deadlines • være mere bestemt overfor andre, hvis D-scoren er lav
C COMPETENCE-SØGENDE	S STABILITET
<p>Vægten er på inden for eksisterende omstændigheder at arbejde samvittighedsfuldt for at sikre kvalitet og nøjagtighed.</p> <p>BESKRIVELSE Denne persons adfærdstendenser indbefatter at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • holde sig til nøgledirektiver og standarder • være koncentreret om væsentlige detaljer • tænke analytisk, veje for og imod • være diplomatisk over for andre • anvende diskret eller indirekte tilgang til konflikt • tjekke for nøjagtighed • analysere præstationer kritisk • anvende en systematisk tilgang til situationer eller aktiviteter <p>Denne person ønsker et miljø, der indbefatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • klart definerede præstationsforventninger • værdier for kvalitet og nøjagtighed • en reserveret, forretningsmæssig atmosfære • muligheder for at demonstrere ekspertise • kontrol over faktorer, der påvirker deres præstation • muligheder for at stille "hvorfor" spørgsmål • anerkendelse for særlige færdigheder og resultater <p>HANDLINGSPLAN Denne person har brug for andre, der:</p> <ul style="list-style-type: none"> • delegerer vigtige opgaver • træffer hurtige beslutninger • anvender politikker udelukkende som retningslinjer • går på kompromis med modstandere • fremsætter upopulære standpunkter • tager initiativ til diskussioner og får dem til at flyde • opmuntrer til samarbejde <p>For at blive mere effektiv er det nødvendigt for denne person at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • have tid til at planlægge omhyggeligt • kende præcise jobbeskrivelser og præstationsmål • planlægge tider for præstationsvurderinger • modtage specifik feedback på præstation • respektere andres personlige værd lige så meget som deres resultater • udvikle tolerance over for konflikt 	<p>Vægten er på inden for eksisterende omstændigheder at samarbejde med andre for at udføre opgaven.</p> <p>BESKRIVELSE Denne persons adfærdstendenser indbefatter at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbejde på en pålidelig, forudsigelig måde • udvise tålmodighed • udvikle specialiserede færdigheder • hjælpe andre • udvise loyalitet • være en god lytter • berolige ophidsede mennesker • skabe et stabilt, harmonisk arbejdsmiljø <p>Denne person ønsker et miljø, der indbefatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opretholdelse af status quo med mindre der gives grunde til forandring • forudsigelige rutiner • anerkendelse for udført arbejde • minimal indgriben fra arbejdet i privatlivet • oprigtig værdsættelse • identifikation med en gruppe • standard arbejdsprocedurer • mindst mulig konflikt <p>HANDLINGSPLAN Denne person har brug for andre, der:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reagerer hurtigt på uventet forandring • tager fat i udfordringerne i modtagne opgaver • bliver involveret i mere end én ting • er selvkørende • lægger pres på andre • er veltilpassede ved arbejde i et uforudsigeligt miljø • hjælper med at prioritere arbejdet • er fleksibel i arbejdsprocedurer <p>For at blive mere effektiv er det nødvendigt for denne person at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • være grundigt informeret forud for forandring • bekræfte sit selvværd • vide hvordan personlig indsats bidrager til gruppeindsats • have kolleger med tilsvarende kompetence og oprigtighed • kende opgave-retningslinjer • blive opmuntrere til kreativitet

På de følgende sider beskrives de Klassiske Mønstre, der hver giver et portræt af mennesker, hvis adfærd er en specifik kombination af de fire DiSC®-dimensioner.

Analytiker-mønster



Temperament: afviser pågæenhed fra andre

Mål: korrekthed

Bedømmer andre på: deres evne til at tænke logisk

Påvirker andre ved: saglige data; logiske argumenter

Værdi for organisationen: definerer, anskueliggør; indhenter, evaluerer og tester oplysninger

Adfærd, der bruges for ofte: analyse

Reaktioner på ydre pres: bliver bekymret

Frygter: ufornuftige handlinger; at blive til grin

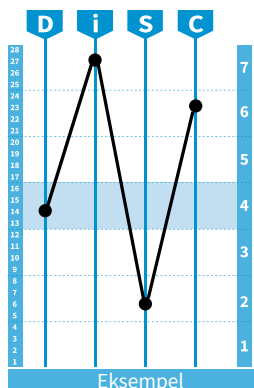
Ville forøge sin effektivitet ved: at åbne sig; udveksle erfaringer og meninger med andre

Analytikeren har ofte en højt udviklet kritisk sans og fremhæver betydningen af at konkludere og handle på sagligt grundlag. De søger præcision i alt, de foretager sig. For at fungere effektivt kombinerer analytikeren ofte sin intuition med de fakta, som vedkommende indsamler. Hvis han/hun er i tvivl, forbereder han/hun sig omhyggeligt for ikke at fejle offentligt. Han/hun vil f.eks. øve sig alene på nye færdigheder for derefter at bruge dem i en gruppesammenhæng.

Analytikeren foretrækker at arbejde med mennesker, der som han/hun selv ønsker at bevare fredelige omgivelser. Nogle mener, analytikeren er genert, fordi han/hun ofte er forbeholden med at udtrykke følelser. Især bliver han/hun utilpas sammen med pågående mennesker. Analytikere har et stort behov for at have styr på deres omgivelser. De har en tendens til at udøve inddirekte kontrol ved at kræve, at andre skal følge regler og standarder.

Analytikeren spekulerer på det "rigtige" svar og kan have svært ved at træffe afgørelse i tvetydige situationer. Når han/hun begår fejltagelser, tøver han/hun ofte med at erkende det. I stedet koncentrerer han/hun sig om at finde data, der kan støtte standpunktet.

Dynamo-mønster



Temperament: målrettet mod at gøre en god figur

Mål: "sejr" med stil

Bedømmer andre på: evne til at sætte aktiviteter i gang

Påvirker andre ved: konkurrencepræget anerkendelse

Værdi for organisationen: opnår mål sammen med holdet

Adfærd, der bruges for ofte: myndighed; opfindsomhed

Reaktioner på ydre pres: bliver rastløs, kritisk, utålmodig

Frygter: at "tabe" eller "fejle"; andres misbilligelse

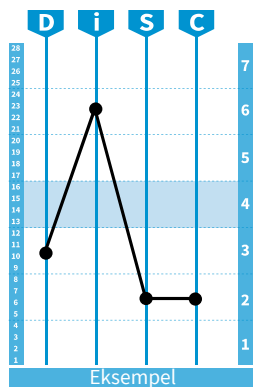
Ville forøge sin effektivitet ved: personlig opfølgning; empati når han/hun viser misbilligelse; et mere stabilt tempo

Dynamoen omsætter kreative ideer til praktiske formål. Han/hun bruger direkte metoder til at opnå resultater. Dynamoen er konkurrencelysten, men andre er tilbøjelige til at betragte ham/hende som direkte snarere end aggressiv, fordi han/hun viser hensyn over for andre. I stedet for at udstede ordrer eller befalinger involverer Dynamoen andre i opgaven gennem overtalelse. Han/hun indbyder til samarbejde ved at forklare det fornuftige i de foreslåede aktiviteter.

Dynamoen hjælper andre til at visualisere de skridt, der er nødvendige for at opnå resultater. Dynamoen taler sædvanligvis ud fra en detaljeret handlingsplan, som han/hun har udviklet for at sikre en organiseret fremadskriden mod resultater. I sin iver for at vinde, kan Dynamoen blive utålmodig, når hans/hendes standarder ikke bliver opretholdt, eller når omfattende opfølgning er påkrævet.

Dynamoen er en god kritisk tænkner. De er velarticulerede i deres kritik og deres ord kan til tider være ætsende. Dynamoen har bedre kontrol over situationen, hvis han/hun slapper af og finder sit eget tempo. Et motto til at hjælpe med at opnå dette er: "Sommetider vinder man, og sommetider taber man".

Fortaler- mønster



Temperament: er villig til at acceptere andre

Mål: anerkendelse, opmærksomhed og popularitet

Bedømmer andre på: deres evne til at udtrykke sig med ord

Påvirker andre ved: ros og begunstigelser

Værdi for organisationen: letter anspændtheden og løser op for spændinger; "sælger" projekter og mennesker, inklusive sig selv

Adfærd, der bruges for ofte: ros; optimisme

Reaktioner på ydre pres: bliver skodesløs og sentimental; bliver ustruktureret

Frygter: tab af social anerkendelse og selvrespekt

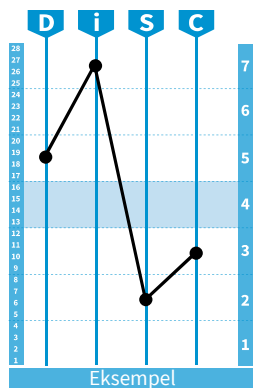
Ville forøge sin effektivitet ved: bedre tidsstyring; objektivitet; korrekt prioritering; holde løfter og gennemføre aftalte opgaver

Fortaleren har et udstrakt net af kontakter. Han/hun er selskabeligt anlagt, er god til at begå sig og får nemt venner. Han/hun støder sjældent andre fra sig med vilje.

Fortaleren søger gunstige sociale omgivelser, hvor han/hun kan fortsætte med at skabe og vedligeholde sine kontakter. Han/hun er god til at fremme sine egne ideer og skabe entusiasme hos andre. Fortaleren trives til møder og konferencer, da han/hun nyder at arbejde sammen med andre. Dermed kan han/hun være mindre interesseret i at arbejde alene eller gøre opgaver færdige.

Han/hun er sædvanligvis optimistisk og derfor tilbøjelig til at overvurdere andres færdigheder. Fortaleren drager ofte optimistiske slutninger uden at tage alle fakta i betragtning. Andre kan opfatte ham/hende som inkonsekvent. Fortaleren kan coaches til at være mere objektiv og resultatfokuseret. Fortaleren har svært ved at styre sit tidsforbrug, bør styre sin talestrøm og fokusere på at få tingene fra hånden.

Entreprenør- mønster



Temperament: stoler på andre; er entusiastisk

Mål: myndighed og prestige; statussymboler

Bedømmer andre på: evne til at udtrykke sig verbalt; fleksibilitet

Påvirker andre ved: venskabelig optræden; åbenhed; verbale færdigheder

Værdi for organisationen: sit venskabelige væsen; sin åbenhed; sælger; sagsafslutter; uddelegerer ansvar; selvsikker

Adfærd, der bruges for ofte: entusiasme; optimisme; oversælger

Reaktioner på ydre pres: bliver ubeslutsom og nemmere at overtale; har orden, når han/hun gerne vil gøre et godt indtryk

Frygter: faste rammer; komplekse relationer

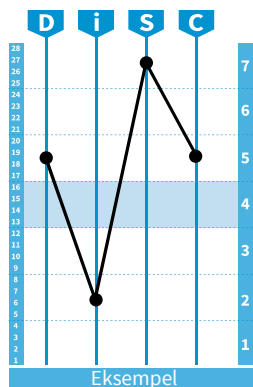
Ville forøge sin effektivitet ved: udfordrende opgaver; mere objektiv analyse af data; mere fokus på opgaver og væsentlige detaljer

Entreprenøren arbejder med og gennem mennesker. Han/hun stræber efter at gøre forretning på en venskabelig måde, alt imens han/hun styrer frem mod sine egne mål. Entreprenøren har evne til at vinde andre menneskers respekt og tillid, idet han/hun har en udadvendt, engagerende interesse for andre mennesker. Denne evne bruger entreprenøren også til advancement. Desuden opsøges opgaver, der giver mulighed for at gøre et godt indtryk på andre.

Gunstige vilkår for entreprenøren er: Arbejde med mennesker, udfordrende opgaver, variation, skiftende arbejdssteder. Kan dog være for optimistisk med projektresultater og andres potentiale. Entreprenøren er også tilbøjelig til at overvurdere sin evne til at ændre andres adfærd.

Entreprenøren søger frihed fra rutine og ensretning og bør derfor støttes med data på en analytisk og systematisk måde. Når han/hun bringes til at forstå "de små tingens betydning", kan disse oplysninger hjælpe ham/hende til at balancere sin entusiasme og opnå en mere realistisk vurdering af situationen.

Forsker- mønster



Temperament: lidenskabsløs; udviser selvdisciplin

Mål: formel magt; positioner med autoritet

Bedømmer andre på: logik; hvordan de anvender fakta

Påvirker andre ved: beslutsomhed, stædighed

Værdi for organisationen: grundig; arbejder fokuseret på opgaver individuelt eller i små grupper

Adfærd, der bruges for ofte: barskhed; mistænksomhed

Reaktioner på ydre pres: tager konflikter meget personligt; bærer nag

Frygter: at indgå i større forsamlinger; at sælge abstrakte idéer

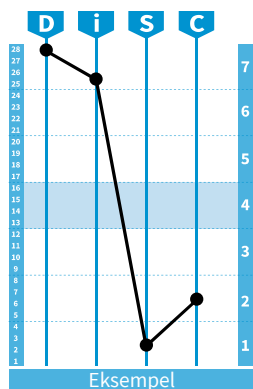
Ville forøge sin effektivitet ved: større fleksibilitet; forståelse af mennesker; at søge nærhed med andre

Forskeren er analytisk, fast forankret i den objektive virkelighed, som analyseres. Han/hun viser almindeligvis ikke følelser og følger støt og roligt den direkte vej mod målet. Forskeren har succes med mange ting, ikke på grund af alsidighed, men fordi han/hun stædigt fører en sag helt igennem. Når han/hun først er i gang med et projekt, kæmpes ihærdigt for at nå målet. Forskeren kan opfattes som stædig og påståelig, fordi det kan kræve magt at ændre hans/hendes kurs.

Forskeren klarer sig godt med tekniske udfordringer og reagerer positivt på logiske argumenter, men ikke på følelsesladede. Når en ide skal sælges eller markedsføres, lykkes det særligt godt for ham/hende, hvis der er tale om et konkret produkt. Forskeren drager nytte af saglige data, fortolker disse og drager konklusioner.

Foretrækker at arbejde alene og er ikke særlig interesseret i at behage andre. Opfattes ofte brysk og taktløs. For at øge effektiviteten i personlig kommunikation har forskeren behov for systematisk at udvikle bedre forståelse for mennesker og at tage mere hensyn til andres følelser.

Inspirator- mønster



Temperament: accepterer modstand; nedtoner sit behov for andres påskønnelse

Mål: at styre sine omgivelser og sit publikum

Bedømmer andre på: deres personlige gennemslagskraft og karakterstyrke

Påvirker andre ved: at bestemme, dirigere; uddele ros og ris; at charmere; at intimidere

Værdi for organisationen: iværksætter; stiller krav; irettesætter; roser

Adfærd, der bruges for ofte: "målet helliger midlet"

Reaktioner på ydre pres: manipulerer; bliver krigerisk

Frygter: at være for blød; tab af social status

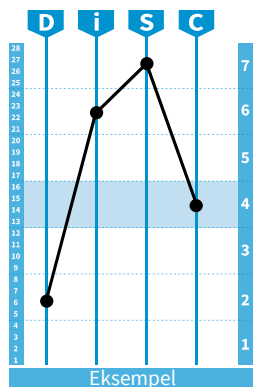
Ville forøge sin effektivitet ved: ægte indlevelse; at være villig til at hjælpe andre i deres personlige udvikling

Inspiratoren forsøger bevidst at påvirke andres tanker og handlinger og vil gerne styre sine omgivelser. Han/hun er dygtig til at opdage og manipulere en persons motiver og lede vedkommende mod et på forhånd planlagt mål.

Inspiratoren har klare mål, men giver ikke altid udtryk for dem. Han/hun fortæller først om de resultater, der ønskes, når der er skabt en positiv indstilling hos andre. For eksempel tilbyder inspiratoren venskab til dem, der ønsker accept, myndighed til dem, der søger magt, og sikkerhed til dem, der har behov for faste rammer.

Inspiratoren kan være charmerende. Han/hun er overbevisende, når han/hun vil have hjælp til tidskrævende rutineopgaver. Ofte oplever andre en modstridende følelse af dels at blive tiltrukket af inspiratoren, dels at blive holdt på tre skridts afstand. Nogle har en følelse af at blive "udnyttet". Inspiratoren kan indgyde frygt og tilsidesætter ofte andres beslutninger. Oftest er inspiratoren dog afholdt af andre, fordi han/hun foretrækker at skabe resultater gennem andre ved at samarbejde og overtale mere end ved dirigering og opfølgning.

Integrator- mønster



Temperament: accepterer følelser; afviser aggressioner

Mål: at få gruppens accept

Bedømmer andre på: loyalitet og tolerance

Påvirker andre ved: at tilbyde forståelse; venskab

Værdi for organisationen: støtter; bringer andre i harmoni; udviser sympati; serviceorienteret

Adfærd, der bruges for ofte: venlighed

Reaktioner på ydre pres: bliver overtalende, bruger oplysninger eller nøglepersoner om nødvendigt

Frygter: uoverensstemmelser; konflikter

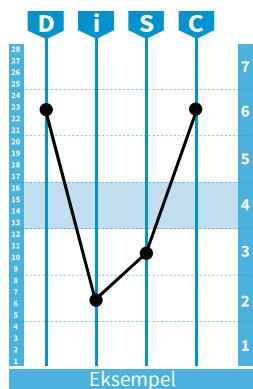
Ville forøge sin effektivitet ved: mere styrke i erkendelsen af hvem han/hun er og hvad han/hun kan udrette; fasthed; selvhævdelse; evne til at sige "nej", når det er passende.

Integratoren er opmærksom over for både person- og opgavespektet i deres arbejdssituation. Empatisk og støttende og derfor en god lytter og kendt for velvillighed overfor at lytte. Integratoren får andre til at føle sig ønskede og nødvendige. Eftersom Integratoren er modtagelig for andres behov, frygter andre ikke at blive afvist af ham/hende. Integratoren tilbyder venskab og er villig til at gøre tjenester for andre.

Integratoren har et glimrende potentiale for at organisere og færdiggøre opgaver effektivt. Integratoren fremmer naturligt harmoni og teamwork og er især god til at gøre for andre, hvad han/hun finder vanskeligt at gøre for sig selv.

Integratoren frygter konflikt og uoverensstemmelse. Hans/hendes hjælpsomhed kan få andre til at udholde en situation frem for at engagere sig i en aktiv problemløsning. Dertil kommer, at Integratorens tilbøjelighed til at "holde lav profil" i stedet for at tage åbne konfrontationer med pågående personer kan opfattes som mangel på fasthed. Selvom Integratoren er optaget af at passe ind i gruppen, så er han/hun ret selvstændig.

Kreativt mønster



Temperament: accepterer modstand; kan være fåmælt

Mål: dominans; enestående løsninger og resultater

Bedømmer andre på: deres personlige standard; progressive idéer, der kan få "tingene" gjort

Påvirker andre ved: at angive tempoet ved udvikling af nye systemer og innovative metoder

Værdi for organisationen: initiativtager til ændringer

Adfærd, der bruges for ofte: barskhed; kritisk eller nedladende holdning

Reaktioner på ydre pres: keder sig ved rutinearbejde; bliver tvær, når han/hun holdes tilbage; handler uafhængigt

Frygter: ikke at have indflydelse; ikke at kunne leve op til egen standard

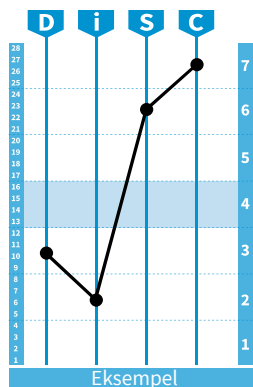
Ville forøge sin effektivitet ved: varme; taktfuld kommunikation; teamwork; anerkendelse af eksisterende rammer og restriktioner

Den kreative udviser to modsatrettede kræfter i sin adfærd. Et ønske om konkrete resultater på den ene side og en stræben efter fuldkommenhed på den anden side. De aggressive tendenser holdes i skak af den følelsesmæssige tilbageholdenhed. Hurtighed i tanke og handling hæmmes af ønsket om at udforske alle muligheder, før en afgørelse træffes.

Den kreative er fremsynet og skaber ofte forandringer. Dagligdags afgørelser træffes hurtigt, men han/hun kan være yderst forsigtig ved større beslutninger: "Skulle jeg tage mod den forfremmelse?", "Burde jeg flytte et andet sted hen?"

Den kreative ønsker frihed til at udforske og myndighed til igen at undersøge og vurdere kendte fakta. Undertiden har han/hun brug for hjælp til at få projekter tilendebragt, men han/hun afskyr begrænsninger. Den kreative lægger ikke vægt på social fremtræden. Kan derfor være kølig, reserveret og endog barsk.

Perfektionist-mønster



Temperament: udviser kompetence; tilbageholdende; forsigtig

Mål: stabilitet og forudsigelige resultater

Bedømmer andre på: præcision og høj kvalitet

Påvirker andre ved: opmærksomhed over for detaljer; præcision

Værdi for organisationen: samvittighedsfuld; holder kvaliteten; kvalitetskontrol

Adfærd, der bruges for ofte: procedurer og fejl-tjek; støtter sig for meget til mennesker, produkter og metoder, der tidligere har fungeret

Reaktioner på ydre pres: bliver taktfuld og diplomatisk

Frygter: fjendtlighed, aggression

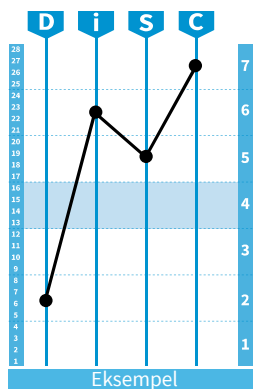
Ville forøge sin effektivitet ved: større selvstændighed; større selvtilid; større fleksibilitet

Perfektionisten er en systematisk, præcis tænker og arbejdskraft, der plejer at følge fastlagte procedurer både i privat- og forretningslivet. Er yderst samvittighedsfuld og nøjagtig med arbejde, der kræver akkuratess og opmærksomhed over for detaljer. Da vedkommende ønsker stabilitet og forudsigelighed, har perfektionisten det bedst under veldefinerede arbejdsbetingelser. Perfektionisten ønsker helt klare oplysninger om, hvad der forventes, hvor megen tid der kræves, og hvorledes arbejdet vil blive bedømt.

Perfektionisten kan køre fast i detaljer i beslutningsprocessen. Vedkommende kan træffe større afgørelser, men kan blive kritiseret for den tid, der bruges på at indsamle og analysere oplysninger. Selvom han/hun gerne vil vide, hvad den nærmeste leder mener, kan perfektionisten godt tage risici, når vedkommende har alle kendsgerninger, kan fortolke dem og drage konklusioner.

Perfektionistens fokus på at opnå resultater gennem høj kvalitet og opmærksomhed på procedurer er værdifuld for organisationen. Perfektionisten definerer dog sit værd for meget gennem, hvad han/hun gør, frem for hvem han/hun er. Reagerer ofte på personlige komplimenter med tanken: "Hvad mon han/hun vil opnå med det?" Kan forøge sin selvtilid ved at acceptere ærlig, personlig feedback.

Praktiker-mønster



Temperament: ønsker at stå på lige fod eller overgå andre i indsats og teknisk formåen

Mål: personlig vækst

Bedømmer andre på: selvdisciplin; deres position

Påvirker andre ved: at tro på deres evner til at dygtiggøre sig; at udvikle og følge de "rigtige" procedurer

Værdi for organisationen: dygtig til at løse tekniske og menneskelige problemer; dygtig i sit speciale

Adfærd, der bruges for ofte: for stort fokus på personlige mål; kan have urealistiske forventninger til andre

Reaktioner på ydre pres: bliver tilbageholdende; følsom overfor kritik

Frygter: at være for forudsigelig; at blive overset som ekspert

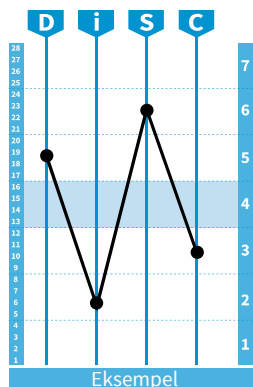
Ville forøge sin effektivitet ved: uddelegering af vigtige opgaver til nøglepersoner; ægte samarbejde til fælles bedste

Praktikeren sætter pris på dygtighed inden for specialområder. Tilskyndet af ønsket om at være "god til noget" styrer og evaluerer han/hun omhyggeligt sin egen arbejdsindsats. Selv om målet er at blive "eksperten" på et område, giver praktikeren hyppigt indtryk af at vide noget om mange forskellige ting. Dette indtryk forstærkes, når han/hun udtrykker sig mundtligt.

Praktikeren omgås mange og er ofte venskabelig og afbalanceret. Denne holdning kan hurtigt ændre sig på jobbet. Her tilstræber praktikeren at gøre tingene på en måde, der lever op til hans/hendes høje standard. Han/hun vurderer andre på den selvdisciplin, der kommer til udtryk i deres daglige arbejde. Har høje forventninger til sig selv og andre og giver udtryk for sin skuffelse, hvis tingene går ham/hende imod.

Praktikeren koncentrerer sig om at organisere, udvikle procedurer og dygtiggøre sig selv, men bør også hjælpe andre til at blive bedre. Desuden bør han/hun i langt højere grad anerkende andre, der yder noget, selvom de måske ikke lige gør det på hans/hendes måde.

Præstationsmønster



Temperament: flittig, dygtig; udviser frustration

Mål: personlige resultater; undertiden på bekostning af gruppens mål

Bedømmer andre på: evne til at opnå konkrete resultater

Påvirker andre ved: ansvarlighed for eget arbejde

Værdi for organisationen: fastsætter nøgleområder og opnår resultater selvstændigt

Adfærd, der bruges for ofte: selvtilstrækkelig; opluges af opgaver

Reaktioner på ydre pres: bliver frustreret og utålmodig; gør det hele selv, i stedet for at uddelegere arbejdet

Frygter: at andre med lavere arbejdsmoral påvirker deres resultater

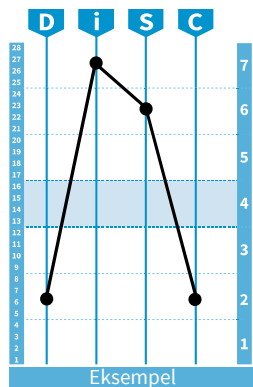
Ville forøge sin effektivitet ved: mindre "enten-eller" tankegang; større overblik ved opgaveløsning; at opprioritere langsigtede i stedet for kortsigtede målsætninger

Motivationen hos personen med et Præstations-mønster kommer hovedsagelig indefra og udspringer af dybtfølte personlige mål. Dette udelukker en automatisk accept af gruppens mål. Han/hun har brug for at se hvordan han/hun kan smelte de personlige mål sammen med organisationens mål. Personen har udviklet en stærk ansvarsfølelse ved ikke at gå på kompromis med sig selv.

Han/hun udviser en stærk interesse for sit arbejde og en intens, kontinuerlig stræben efter at opnå resultater. Han/hun har høje tanker om sit arbejde og under pres kan de tøve med at delegerer opgaver og i stedet gøre det selv, for at sikre at tingene bliver gjort rigtigt. Selv når arbejdet delegeres, har han/hun tendens til at tage opgaven tilbage, hvis det ikke går efter forventningerne. Den styrende logik er: "Hvis det lykkes for mig, vil jeg have æren, og hvis jeg mislykkes, påtager jeg mig skylden!"

Personer med et Præstations-mønster burde kommunikere mere med andre for at tænke længere end: "Jeg er nødt til at gøre det selv" eller "Jeg vil have hele æren". De kan have brug for hjælp til at finde nye fremgangsmåder til at opnå de ønskede resultater. Personer med et Præstations-mønster fungerer med maksimal effektivt, og de forventer anerkendelse svarende til deres indsats - høj løn og/eller ledende stillinger.

Rådgivermønster



Temperament: omgængelig; viser følelser og forståelse

Mål: venskab; glæde

Bedømmer andre på: positiv accept af andre; leder sædvanligvis efter det gode i mennesker

Påvirker andre ved: personlige relationer; "den åbne dørs" politik

Værdi for organisationen: vedbliver at være stabil og forudsigelig; udvikler et bredt udvalg af venskaber; lytter til andres følelser

Adfærd, der bruges for ofte: indirekte metoder; tolerance

Reaktioner på ydre pres: bliver overfleksibel og fortrolig; er for tillidsfuld uden at skelne mellem personer.

Frygter: at presse andre; at blive beskyldt for at have forårsaget skade på andre

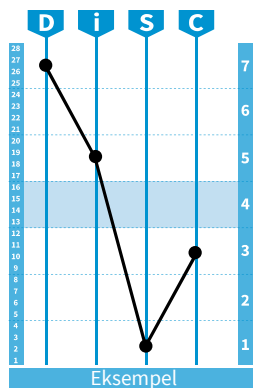
Ville forøge sin effektivitet ved: opmærksomhed på realistiske deadlines; initiativ til at færdiggøre opgaver

Rådgiveren er særlig effektiv til at løse andre menneskers problemer. Han/hun gør indtryk på andre med sin varme, sin indfølelse og forståelse. Deres optimisme gør det nemt at se efter det gode i andre. Rådgiveren foretrækker at have med andre at gøre ved at opbygge langvarige relationer. Som en god lytter og som parat til at lægge øre til problemer, kommer han/hun nænsomt med forslag og afholder sig fra at påtvinge andre sine ideer.

Rådgiveren har tendens til at være overtolerant og tålmodig med personer, der ikke yder. Under pres kan han/hun have svært ved at stå over for præstationsproblemer. Rådgiveren kan være indirekte, når han/hun udsteder ordrer, fremsætter krav eller irrettesætter andre. Med holdningen "mennesker er vigtige", kan Rådgiveren lægge mindre vægt på opgavens udførelse. Sommetider behøver han/hun hjælp til at fastsætte og overholde realistiske deadlines.

Rådgiveren tager ofte kritik som en personlig fornærmelse, men reagerer positivt på opmærksomhed og ros for fuldførte opgaver. Når Rådgiveren har ansvaret, er han/hun tilbøjelig til at være opmærksom på arbejdsbetingelsernes kvalitet og giver passende anerkendelse til medlemmer af hans/hendes gruppe.

Resultatorienteret mønster



Temperament: ret selvhævdende og til tider meget talende; udviser høj grad af uafhængighed

Mål: dominans og selvstændighed

Bedømmer andre på: evne til hurtigt at fuldføre opgaver

Påvirker andre ved: sin vedholdende og karakterfaste facon

Værdi for organisationen: handlingsorienteret; går foran

Adfærd, der bruges for ofte: utålmodighed; kan få andre til at tabe ansigt ved at skabe vinder/taber situationer

Reaktioner på ydre pres: gør modstand mod at deltage i et team; kan overskride grænser; bliver kritisk og fokuserer på at finde fejl

Frygter: at andre går bag ryggen på dem; langsommelighed, især i opgavesammenhænge; at blive tilsidesat

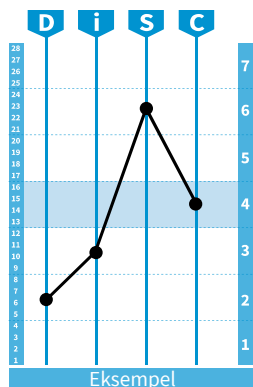
Ville forøge sin effektivitet ved: at forklare sine forudsætninger for konklusioner; ægte interesse for andre og deres meninger; tålmodighed, ydmyghed

Den resultatorienterede udviser en selvtillid, som nogen fortolker som arrogance. Opsøger aktivt muligheder for at afprøve og udvikle sin evne til at opnå resultater. Den resultatorienterede kan godt lide vanskelige opgaver, konkurrencesituationer, usædvanlige opgaver og "vigtige" poster. Påtager sig ansvar med en mine af: "Jeg skal nok ordne det!". Og når han/hun er færdig: "Jeg sagde jo, jeg kunne!"

Den resultatorienterede har tendens til at undgå snærende bånd såsom direkte kontrol, tidskrævende detaljer og rutinearbejde. Kan have vanskeligheder med andre på grund af sin direkte og kraftfulde facon. Med hans/hendes behov for uafhængighed kan vedkommende blive utålmodig i teamarbejde.

Den resultatorienterede er hurtig i tanke og handling og er utålmodig og kritisk over for dem, der ikke er det. Hans/hendes beslutsomhed kan indebære, at vedkommende overtager styringen, selvom han/hun ikke har den formelle ledelse. Den kompromisløse søgen efter resultater kan få andre til at opfatte personen som kold.

Specialistmønster



Temperament: bevidst mådeholdenhed; elskværdig, venlig

Mål: opretholdelse af status quo; stabile omgivelser

Bedømmer andre på: venskabelige forhold; kompetence

Påvirker andre ved: vedholdende præstationer; imødekommenhed

Værdi for organisationen: lægger kortfristede planer; er konsekvent; solidarisk; holder et stabilt tempo

Adfærd, der bruges for ofte: beskedenhed; undgår risiko; yder passiv modstand mod forandringer

Reaktioner på ydre pres: tilpasser sig den, der har myndigheden; giver efter for gruppepres

Frygter: forandringer; dårlig organisering; manglende struktur

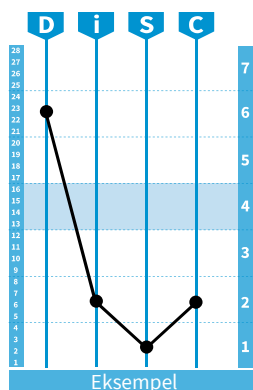
Ville forøge sin effektivitet ved: at dele sine ideer med andre; forøge sin selvtillid ved at acceptere tilbagemeldinger; rationalisere sine metoder

Specialisten går godt i spænd med andre. Med sin moderate, beherskede holdning og sin fordringsløse adfærd er han/hun i stand til at passe godt sammen med en række andre adfærdsmønstre. Specialisten er hensynsfuld, tålmodig og altid villig til at hjælpe dem, han/hun betragter som venner. Han/hun etablerer nære relationer til en forholdsvis lille gruppe kolleger på arbejdet.

Hans/hendes anstrengelser er rettet mod at opretholde kendte og forudsigelige mønstre. Specialisten planlægger sit arbejde efter de udstukne rammer og opnår en bemærkelsesværdigt ensartet præstation. Anerkendelse fra andre hjælper med at opretholde dette niveau af ensartethed.

Specialisten tilpasser sig langsomt til forandring og bør derfor motiveres tidligt og have god tid til at ændre vaner. Til gengæld kan han/hun så opretholde sit præstationsniveau. Specialisten kan også behøve hjælp, når han/hun starter nye projekter og til at udvikle metoder til at gøre tingene hurtigere for at kunne overholde deadlines. Færdige projekter bliver ofte lagt til side til yderligere gennemsyn. Specialisten burde overveje at udsnide gamle sager, som ikke længere kan bruges til noget.

Udvikler- mønster



Temperament: optaget af opfyldelse af personlige behov

Mål: nye udfordringer; nye muligheder

Bedømmer andre på: deres evne til at leve op til hans/hendes normer og forventninger

Påvirker andre ved: at finde løsninger på problemer; at udstråle personlig magt

Værdi for organisationen: undlader at "lade sorteper gå videre"; finder nye og opfindsomme problemløsninger

Adfærd, der bruges for ofte: at styre mennesker og situationer til gavn for egne resultater

Reaktioner på ydre pres: arbejder alene, når der er behov for at få tingene gjort; bliver krigerisk hvis hans/hendes individualisme trues eller udfordringer forsvinder

Frygter: kedsomhed; at miste styringen

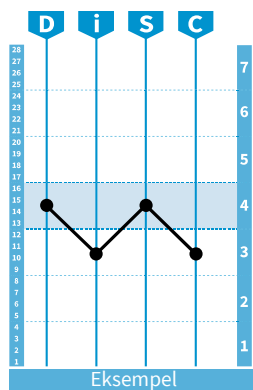
Ville forøge sin effektivitet ved: større tålmodighed; omsorg for andre; samarbejde; at være opmærksom på kvalitetskontrol; at følge tingene op

Udvikleren er tilbøjelig til at være en viljefast person, der uophørligt søger nye horisonter. Som selvstændig, uafhængig tænker foretrækker han at finde sine egne løsninger. Ofte finder udvikleren fantasifulde og opfindsomme løsninger, fordi han/hun ikke føler sig bundet af gruppenormer.

Mens de oftest anvender direkte, overbevisende adfærd, kan Udvikleren også behændigt manipulere mennesker og situationer. Kan være tilbøjelige til at blive krigeriske, når han/hun tvinges til at deltage sammen med andre i situationer, der begrænser hans/hendes individualisme. De er vedholdende når de forfølger de resultater, de ønsker og vil gøre alt hvad, der er nødvendigt for at overvinde forhindringer for succes. Hertil kommer, at han/hun har høje forventninger til andre og kan være kritisk, når hans/hendes standarder ikke opfyldes.

Udviklere er mest interesserede i at nå deres egne mål. Muligheden for forfremmelse og udfordring er vigtige for dem. Med deres fokus på resultater kan de mangle empati eller synes ufølsomme ved at afvise andres bekymringer.

Vandret mønster



I et Vandret mønster ligger alle fire plottepunkter omkring det midterste segment af grafen. Sædvanligvis kan dette indikere fleksibilitet eller tvivl.

Personer med et Vandret mønster oplever sandsynligvis, at en række forskellige opgaver motiverer dem i lige høj grad, og at de forsøger at tilpasse deres adfærd til varierende forventninger. Det betyder, at de i hver enkelt situation finder den bedste tilgang, uden at lægge sig fast på én bestemt måde at gøre tingene på.

Disse personer udviser sandsynligvis usædvanlig stor fleksibilitet i forhold til deres arbejde. Meget få personer udviser den balance mellem de fire DiSC® adfærdstendenser, som denne profil viser. Derfor er de formentlig i stand til at trække på hver enkelt af de forskellige adfærdsstile, alt efter hvad der er behov for i deres job.

I nogle situationer kan denne tilpasningsevne have visse begrænsninger. Eksempelvis kan personens perspektiv til tider blive overset eller forbigået, fordi personens kolleger er overbeviste om, at deres indfaldsvinkel er den rigtige. I den situation vil disse kolleger måske presse eller overtale personen til at acceptere deres synspunkter og gå ud fra, at deres lidenskabeligt fremførte standpunkter er vigtigere end personens mere afbalancerede forslag.

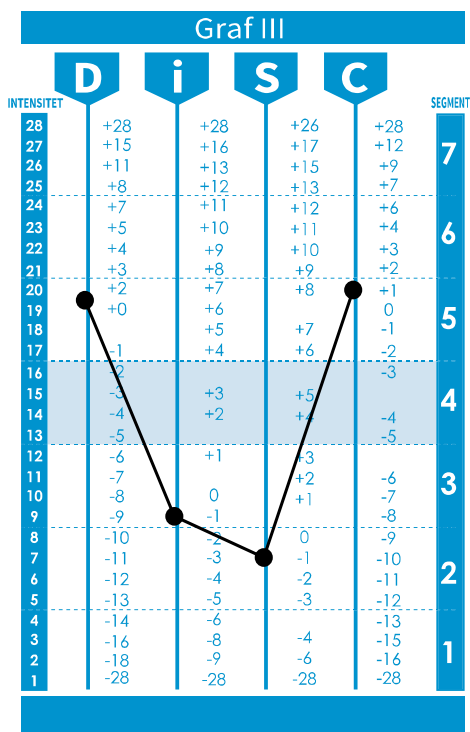
Det vandrette mønster kan være det, der beskriver personerne bedst, men kan omvendt også være et midlertidigt billede af deres adfærd. Nogle personer udviser lige stor præference for alle fire DiSC adfærdstendenser, simpelthen fordi de enten befinder sig i en overgangsfase eller er usikre på, hvilken adfærd den nuværende situation kræver, eller fordi de føler, at de bør udfylde profilen på en bestemt måde. Hvis det er tilfældet, bør personen udfylde en ny profil efter nogle ugers forløb. Personen kan også vælge at udfylde en ny profil med det samme med et mere klart fokus.

Bemærk: Det vandrette mønster kan også skyldes at personen har været usikker på, hvordan profilen skal udfyldes, eller har skiftet fokus undervejs.

Her er et resumé, der viser, hvordan din personlige rapport er blevet udarbejdet. Graf III er det samlede resultat af dine "Mest"-valg og dine "Mindst"-valg. Den bruges til at fastslå din højeste DiSC-dimension, din intensitet på de enkelte dimensioner og dit Klassiske Mønster. Kontakt udbyderen af denne profil, hvis du ønsker flere oplysninger om, hvordan din personlige rapport er udarbejdet.

Navn: Respondent navn

Dato: 04.07.2007



		D	I	S	C	N
Scoringsrubrik	Mest	8	7	5	8	0
	Mindst	7	8	6	7	0
	Difference	1	-1	-1	1	

SAMMENDRAG AF FORTOLKNING

Din(e) højeste dimension(er): Dominans og Competence-søgende (DC)

Dit Klassiske Mønster: Kreativt mønster

Dit segmentnummer: 5325