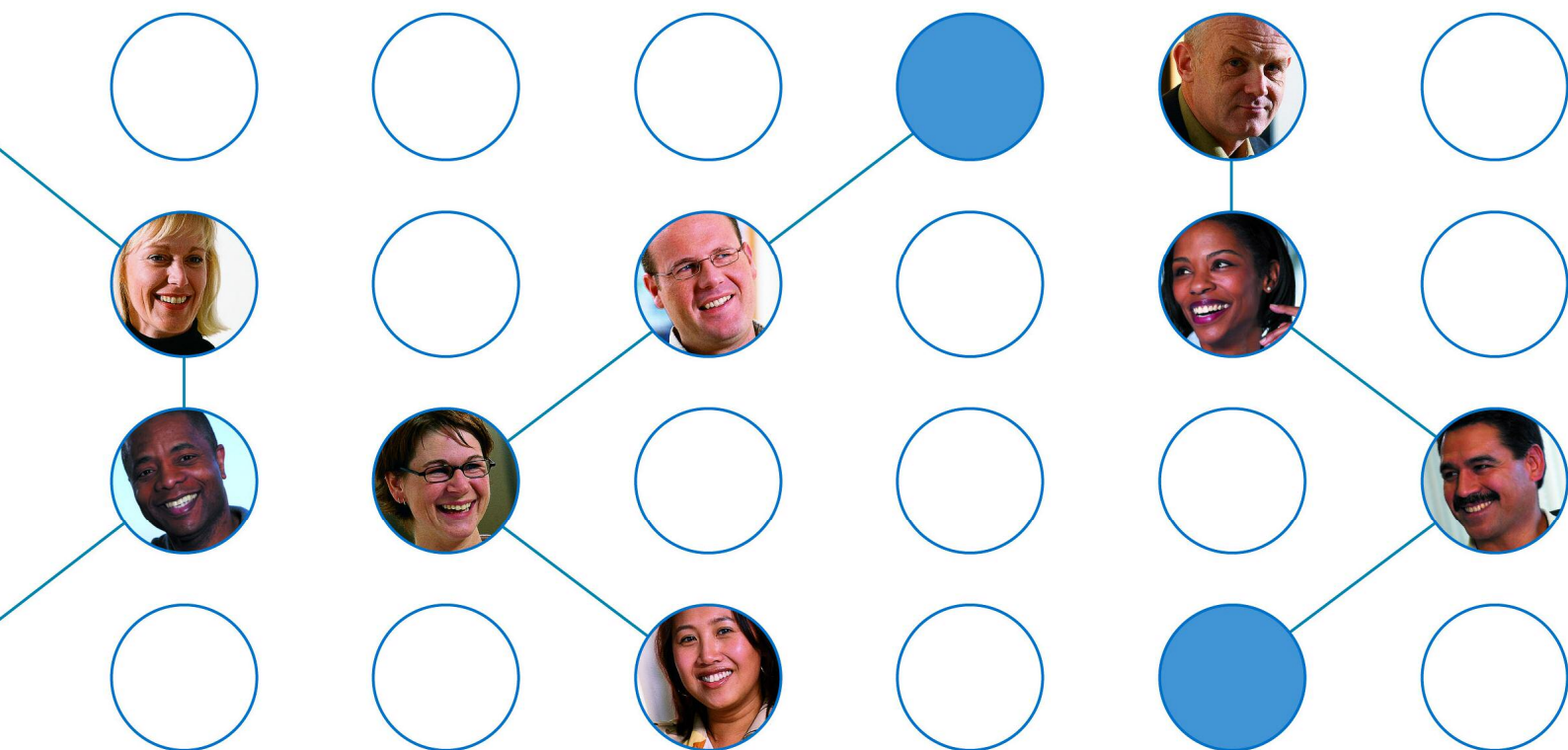




Classic 2.0



Frank Christensen

17.04.2007

Denne rapport er udleveret af:

Aksel Jensen
Skelmose Consulting A/S
Porsholtparken 7
6740 Bramming
Telefon 86252833
Mobil 40840133
Email aj@skelmoseconsulting.dk

Skelmose  Consulting
Virksomhedsudvikling

Denne profil distribueres af:
Discover A/S
Tlf. +45 46321240
<http://www.discover.dk>

inscape  publishing



Oversigt

DiSC® Classic 2.0

Velkommen! Du har netop gennemført første trin af *DiSC® PersonProfilen*. 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 PersonProfilen*. 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.

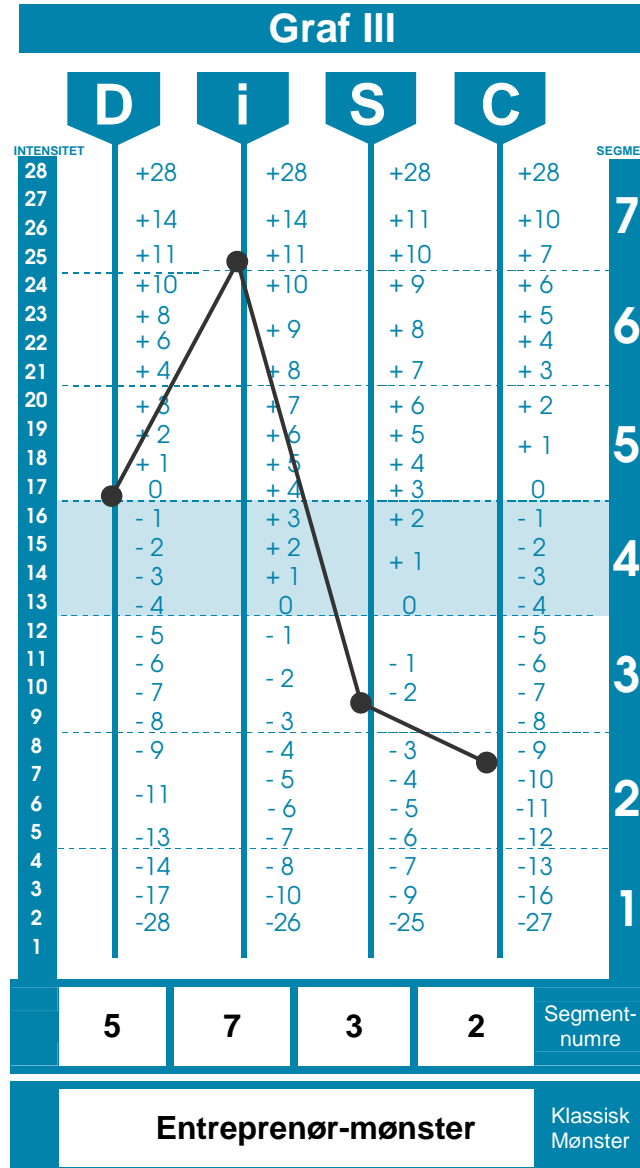
Sektion II beskriver DiSC-modellen og de fire DiSC-dimensioner med deres respektive tilbøjeligheder, behov, foretrukne miljøer og strategier til at blive mere effektive.

Sektion III giver overblik over alle 15 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 PersonProfilen*, 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(e) højeste DiSC-dimension(er), dine potentielle styrker og udviklingsområder samt dit Klassiske Mønster.



Fortolkningstrin I: Din højeste DiSC-dimension

DiSC® Classic 2.0

Frank, 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 Social indflydelse (i). Læs beskrivelsen af Social indflydelse, og se, hvordan den passer med din opfattelse af dig selv. Læs derefter om de andre dimensioner på side 14 for at blive bekendt med dem.

Social indflydelse (i)

Frank, du scorer højt på dimensionen Social indflydelse. Du fokuserer derfor sandsynligvis på at forme dit miljø ved at påvirke eller overtale andre.

Mennesker, der scorer højt på Social indflydelse ("høje i'er"), søger kontakt med alle typer mennesker og kan lide at gøre et godt indtryk. De søger ofte muligheder for at vække begejstring og opnå popularitet. Høje i'er opnår mål gennem andre, og social anerkendelse er en vigtig faktor i denne sammenhæng. De baserer ofte deres beslutninger på "fornemmelse" frem for på tal og kendsgerninger.

Høje i'er har behov for at kunne udtrykke sig frit og undgår for mange detaljer og for megen styring. Uden for arbejdstiden kan høje i'er typisk godt lide at deltage i gruppeaktiviteter, hvor de kan møde nye mennesker og dyrke en stor vennekreds. De er stolte af deres evne til at formulere deres idéer, og de kan godt lide at skabe dialog med andre mennesker.

Da de er meget dygtige til at have med mennesker at gøre, kan høje i'er finde supplerende færdigheder hos folk, der er bedre til at håndtere opgaver. Mennesker, der scorer højt på Social indflydelse, har ikke svært ved at videregive deres idéer. Det er dog en fordel, hvis de har andre til at hjælpe sig med at understøtte deres forslag med fakta og data samt med at udvikle en systematisk, logisk fremgangsmåde. Det vil hjælpe dem med at blive på opgaven og gennemføre projektet, når det er kommet i gang.

De, der scorer højt på Social indflydelse, bør bestræbe sig på at prioritere og sætte tidsfrister for sig selv samt på at holde andre fast på fælles tidsfrister. Desuden er det nødvendigt, at de har fokus på at træffe objektive afgørelser. Når personer med højt i'er ledere for andre, går de undertiden meget op i at respektere disse menneskers frihed og kan med vilje give så meget spillerum, at der er masser af plads til individuel kreativitet. De kan risikere at blive opfattet som om, at de ikke reagerer på deres medarbejderes behov. Det ville være en fordel for dem, hvis de handlede lidt mere proaktivt og gav realistisk feedback efter behov. Det vil sandsynligvis ikke skade den goodwill, der allerede er skabt.

Fortolkningstrin II: Dit Intensitetsindex

DiSC® Classic 2.0

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 udadvendt	13 rethaverisk
12 ikke-krævende	12 skarpsindig	12 årvågen	12 påståelig
11 tilbageholden	11 eftertænksom	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 fredsommelig	6 mistænksom	6 hvileløs	6 enerådig
5 blid	5 pessimistisk	5 forandringsorienteret	5 oprørsk
4 rolig	4 indesluttet	4 fejlsøgende	4 trodsig
3 ubeslutsom	3 afmålt	3 spontan	3 genstridig
2 afhængig	2 genert	2 forandringslysten	2 taktløs
1 beskednen	1 fåmælt	1 aktiv	1 sarkastisk

Fortolkningstrin II: Dit Intensitetsindex

DiSC® Classic 2.0

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

D-dimensionen

Mennesker, der scorer som dig 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.

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.

Selvtilidsfuld: 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.

Hurtig: Din evne til at forstå komplekse sammenhænge og hurtigt danne dig en mening er misundelsesværdig og kan medvirke til at skabe hurtig fremgang for en virksomhed. Det er dog vigtigt, at du afpasser din tendens til at træffe hurtige beslutninger, da du ellers vil blive anset for at være letsindig eller for at overse risici.

Selvstændig: At udvise dette træk kræver, at man synes om at tænke og handle selvstændigt, når det er nødvendigt. Disse vaner kan skabe effektive løsninger og skærpe ledelsesfærdigheder. På den anden side kan overdreven selvtillid slå sammenholdet i et team i stykker og ødelægge kammeratskabet.

Velovervejet: Du kaster dig normalt ikke ud i vild spekulation. Ved at tage velovervejede risici kan du være med til at forhindre katastrofer og minimere tab. Bagsiden af medaljen er dog, at denne tendens kan kvæle kreativitet og begrænse vækst.

i-dimensionen

Mennesker, der scorer som dig 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.

Entusiastisk: Den energi og begejstring, du lægger for dagen, når du etablerer nye forbindelser eller begynder på nye projekter, er næsten smittende og får ofte andre til at følge trop. Det er afgjort en styrke, når blot din første begejstring følges op af hårdt arbejde og vedholdende støtte for at realisere et projekt.

Selskabssøgende: Du er sandsynligvis den type, der trives med at møde og omgås nye mennesker. Det er en fordel i mange situationer, især når andre måske er for generte til at tage det første skridt eller indlede en samtale. Det er dog vigtigt at huske, at det kan vække uvilje hos andre at være for selskabelig, når et stykke arbejde skal gøres.

Overtalende: Du har måske et medfødt talent for at få folk over på din side. Det kan være meget nyttigt til at opnå konsensus og komme videre imod et fælles mål. Du skal blot passe på ikke at overdrive dette træk, så andre føler sig manipuleret eller ført bag lyset.

Impulsiv: Mange mennesker kan sætte pris på din spontanitet og din parathed til at kaste dig ud i tingene, fordi disse karaktertræk skaber mulighed for det usandsynlige under ugunstige betingelser. Du vil dog vide det, når du har handlet for hurtigt eller overilet, da det vil få andre til at distancere sig fra dig.

Følelsesbetonet: Du føler måske i al almindelighed ting stærkere end mange andre og er villig til at tale åbent om tingene. Derved kan du hjælpe andre til at gøre det samme. Når følelsesmæssig åbenhjertighed overdrives, kan det imidlertid få andre til at føle sig ilde til mode eller det kan ligefrem chokere dem, fordi de måske føler, at deres grænser er blevet overtrådt.

Selvhævdende: Det betyder, at du måske fortæller andre om dig selv og tilbyder gruppen din ekspertise så ofte som muligt. Det er en styrke, når det udnyttes til at skabe kommunikation med andre mennesker, som så ikke behøver at fiske efter informationer fra dig. Du skal dog passe på ikke at være emsig, fordi folk så kan begynde at lukke af over for dig.

Stoler på andre: At tro på andre uden betænkeligheder er en forfriskende egenskab, især når man arbejder sammen med folk, som er mere skeptisk indstillet. Virkelig tillid bygger på positive erfaringer. Man kan dog være for tillidsfuld og dermed risikere at blive betragtet som naiv.

S-dimensionen

Mennesker, der scorer som dig 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.

Udadvendt: Din udadvendthed kan åbne døre for dig og sikre, at du altid er velanskrevet hos dine kolleger. Den kan også være med til at opbygge en venlig og tryk atmosfære. Faren er, at andre på grund af din joviale facon måske ikke tager dig så alvorligt, som du gerne vil have.

Årvågen: Der er sandsynligvis ikke ret mange aspekter af en problemstilling, der undgår din opmærksomhed. Ved altid at være på vagt og opmærksom på, hvad der foregår, kan du ofte begynde at finde og løse problemer, før andre overhovedet opdager, at der er behov for at gribe ind. Du skal naturligvis passe på, at du ikke hænger dig for meget i mindre væsentlige detaljer.

Ivrig: Din entusiasme kan være smittende. Du kan ligefrem inspirere andre til at handle, mens du skaber et dynamisk miljø. Men husk, at overdreven iver undertiden kan resultere i et tempo, der går ud over kvaliteten, eller tvinger dig til at overse væsentlige detaljer.

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.

C-dimensionen

Mennesker, der scorer som dig 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.

Ubøjelig: Dette betyder, at du normalt arbejder hårdt hen imod et mål, indtil du har nået de forventede resultater. Det er en styrke, når der dukker afskrækkende projekter op, da du måske har succes, hvor andre ville komme til kort. Modsat kammer en vedholdende person til tider over og ender i stejlhed eller dum stædighed.

Uafhængig: Ikke at give efter for gruppepres eller gruppetænkning er et positivt træk. Det kan være i orden at tænke i individualistiske baner for at kunne træffe de bedst mulige beslutninger. På den anden side løber du en risiko for at blive så optaget af det, at du pure afviser tilbagemeldinger eller idéer, som er helt legitime.

Stiv: Det er en beundringsværdig evne at være i stand til at fastholde en høj arbejdsstandard for sig selv og andre. Især når et godt resultat ikke er en luksus, men en nødvendighed. Hvis du helt undgår fleksibilitet, kan du på den anden side fremkalde fjendskab og overse muligheder for at forbedre en proces.

Fast: Faste holdninger kan være grundlaget for arbejde af høj kvalitet. Ved at holde fast i dine overbevisninger kan du inspirere andre til at leve op til dine arbejdsstandarder. Men en ubøjelig holdning kan også give anledning til gnidninger og gøre dig mindre modtagelig over for andres kreative tænkning.

Stædig: Du kan ofte have en tendens til at holde nidkært fast ved dine planer, når du støder på modstand. Din udholdenhed kan i høj grad øge dine chancer for et godt resultat i arbejdet med komplicerede opgaver. Hvis du nægter hovedet at gå på kompromis, kan det modsat være en hæmsko, når det forhindrer, at arbejdet bliver afsluttet.

Enerådig: Dette karaktertræk er en styrke, når du bruger det til at holde dine kolleger "på tæerne" og anspre dem til at være kreative. Det bliver en svaghed, hvis du er så uforudsigelig, at andre undgår dine bidrag.

Oprørske: Det appellerer sikkert ofte til dig at afvise konventionel tænkning. Din evne til at sætte dig ud over traditionelle barrierer kan skabe grobund for nye ideer og banebrydende fremgangsmåder. Men der kan opstå problemer, hvis din oprørskhed bliver en refleks i enhver situation.

Fortolkningstrin III: Dit Klassiske Mønster

DiSC® Classic 2.0

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. Forskning har identificeret 15 unikke mønstre, som er de hyppigst forekommende. Yderligere teoretisk og klinisk forskning har derefter 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.

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

Entreprenør-mønster

Frank's motivation

Frank, med dette Klassiske Mønster er du af natur tilbøjelig til at have en positiv indstilling, som virker tiltrækkende på folk. Ved at være venlig over for andre mennesker søger du højst sandsynligt at skabe et behageligt miljø, hvor forhold styrkes og forbedres. Da du sædvanligvis er åben og imødekommende, er du sikkert i stand til at vinde respekt og tillid hos mange forskellige typer mennesker. Du har almindeligvis for vane at stole på andre. Din evne til at skabe gensidig respekt, selv når du befinder dig blandt vidt forskellige mennesker eller i socialt uvante omgivelser, bevirker, at du som regel gør et velafbalanceret og selvsikkert indtryk.

Du nærer sandsynligvis en ægte interesse for mennesker, men det er måske ikke det eneste, der ligger dig på sinde. Det er faktisk sandsynligt, at du har et stærkt ønske om autoritet og om at kunne bestemme over din egen skæbne. Derudover er du tilbøjelig til at eftertrægte prestige, og statussymboler kan være vigtige for dig. Hvad enten du har med mennesker at gøre eller søger at realisere dine ambitioner, går du dog sandsynligvis ind for det med ildhu.

Frank's arbejdsvaner

Du er nok ganske veltalende og bruger din 'hurtige tunge' til at sælge et projekt eller afslutte en handel. Det er ikke sandsynligt, at du fokuserer på opgaver eller detaljer i dit arbejde, men når du kommer under pres, fokuserer du måske på at organisere og prioritere. Disse færdigheder kan motiveres af dit ønske om at gøre et godt indtryk i en professionel sammenhæng. Dit ønske om at opnå en position med autoritet kan faktisk være drivkraften bag din evne til at promovere dine idéer og talenter.

Vanskelige hverv eller udfordrende opgaver virker normalt ikke afskrækkende på dig, men du undgår måske indviklede relationer. Efter al sandsynlighed yder du dit bedste arbejde i projekter, hvor du får mulighed for at brillere. Du ønsker måske et arbejde med mange forskellige aktiviteter, og du foretrækker sandsynligvis de opgaver, som kræver mobilitet, da du som regel ikke bryder dig om faste eller ufleksible miljøer. Du vil sikkert også helst være fri for faste rutiner, og en stram disciplin kan få dig til at rejse børster.

Du yder sandsynligvis dit bedste, når du arbejder med mennesker. I sådan et miljø kan du være venlig, selv mens du arbejder for din egen dagsorden. Med denne blanding af venskab og et ønske om at fremme dine egne interesser er du hyppigt i stand til at vinde andre for dine tanker og mål. Du kan dog undertiden overvurdere din evne til at ændre dine kollegers adfærd.

Du bedømmer sædvanligvis mennesker omkring dig efter, hvor fleksible de er. Dine foretrukne team-medlemmer er højst sandsynligt veltalende mennesker, som er i stand til at formulere deres idéer. Under de forhold har du sandsynligvis ikke svært ved at uddelegere ansvar. Du har sædvanligvis en ambition om at blive ved at være venner med dine kolleger og bevare dem som potentielle ressourcer i fremtiden. Din optimisme kan dog give bagslag, hvis du overvurderer dine kollegers potentiale. På samme måde kan du undertiden tage fejl med hensyn til det sandsynlige resultat af et projekt, hvis du ikke ser realistisk på situationen.

Indsigtsområder for Frank

I en arbejdssammenhæng vil du sikkert gerne levere et solidt stykke arbejde, som stiller dig i et fordelagtigt lys. I din iver efter at imponere dine kolleger ofrer du dog måske ikke altid væsentlige opgaver tilstrækkelig opmærksomhed. Det kunne være en fordel for dig at kigge grundigere på nøgledetaljerne i et projekt.

Du kunne sandsynligvis også øge din effektivitet ved at fokusere mere på objektiv analyse af data. Det går måske ud over dine færdigheder på dette område, at du undertiden kan være overoptimistisk og måske endda bruge dit salgstalent på at skabe urealistiske forventninger. Du kan også være overdrevent entusiastisk, så du overser reelle fejl i et system eller en løsning. En metode til at takle dette problem er at gå systematisk efter analytiske data, så du kan balancere din optimisme og entusiasme med realistiske vurderinger og forventninger.

Selv om du ofte er meget dygtig til at overtale andre, er du ikke immun over for påvirkning fra dine omgivelser. Det kan især være tilfældet, hvis du kommer under pres. Når du er stresset, kan du måske endda blive ubeslutsom og let påvirkelig af dine kollegers argumenter. Det behøver dog ikke udelukkende at være negativt, hvis det får dig til at være opmærksom på de små detaljer, der gør et projekt vellykket.

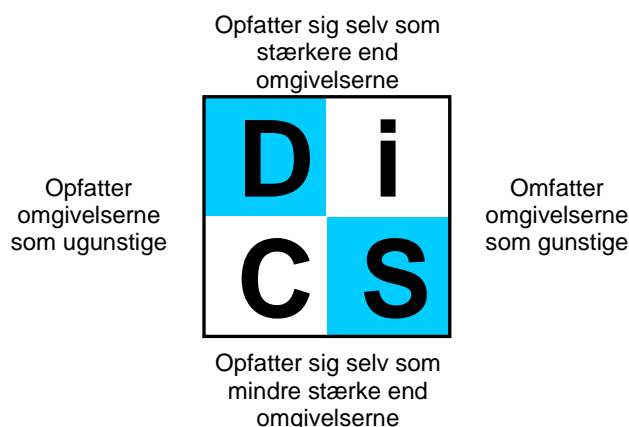
Frank, du er sandsynligvis en farverig og selvsikker optimist, som opbygger varige og frugtbare relationer til dine kolleger.

DiSC-modellen

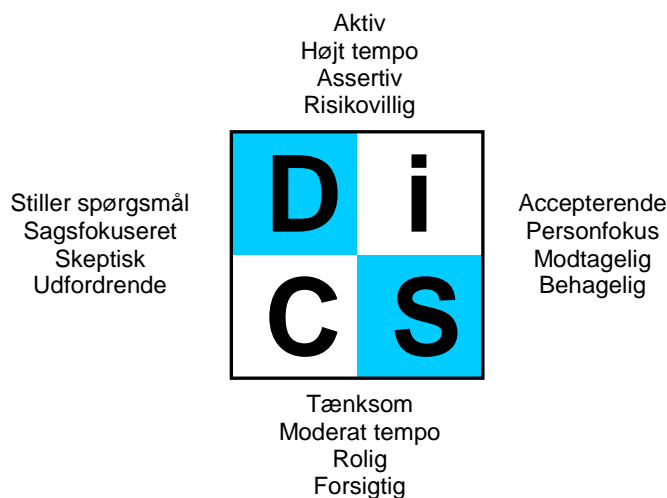
DiSC® Classic 2.0

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? Den følgende beskrivelse af DiSC-modellen 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 i højere grad vil tilpasse sig omgivelserne, fordi de kun oplever en ringe direkte kontrol over dem. Omvendt vil D- og i-stilene have en tendens til at opfatte sig selv som stærkere end omgivelserne. De vil være mere selvsikre, fordi de oplever at have mere kontrol over omgivelserne. Herudover har D- og C-stilene en tendens til at opfatte omgivelserne som ugunstige (eller ikke-imødekommende og modstandsfulde), mens i- og S-stilene har en tendens til at opfatte omgivelserne som gunstige (eller venlige og støttende).



Illustrationen nedenfor viser DiSC-modellen. Den beskriver de fire adfærdsstile med ord, som kan bruges, når vi observerer adfærd. Som det ses er både C- og S-stilene mere tænksomme og moderate i deres tempo, hvorimod D- og i-stilene er mere aktive og hurtigere i deres tempo. Herudover er D- og C-stilene mere kritiske og sagsfokuserede, hvorimod i og S-stilene er mere accepterende og personfokuserede.



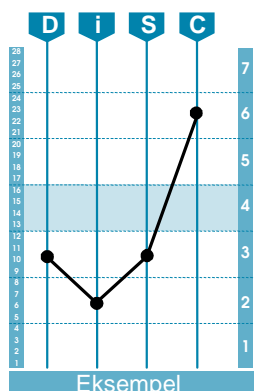


Skemaet nedenfor giver dig et overblik over alle fire DiSC®-dimensioner. Læs alle beskrivelserne for bedre at forstå andre, der er ligesom dig og forskellige fra dig.

D DOMINANS	I SOCIAL INDFLYDELSE
<p>Fokus på at skabe omgivelser, der kan give de ønskede resultater. Eventuel modstand overvindes.</p> <p>BESKRIVELSE Denne person har tendens til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ skaffe øjeblikkelige resultater ▪ sætte handling i gang ▪ tage udfordringer op ▪ træffe hurtige afgørelser ▪ stille spørgsmål ved det bestående ▪ tage føringen ▪ håndtere vanskeligheder ▪ løse problemer <p>Denne person ønsker omgivelser, der giver:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ magt og myndighed ▪ prestige og udfordring ▪ mulighed for individuelle præstationer ▪ et bredt virkefelt ▪ direkte svar ▪ mulighed for forfremmelse ▪ frihed fra kontrol og tilsyn ▪ 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 ▪ udviser forsigtighed ▪ strukturerer et mere forudsigeligt miljø ▪ undersøger data og fakta ▪ overvejer, før der træffes beslutning ▪ er opmærksomme på andres behov <p>For at være mere effektiv har denne person behov for:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vanskelige opgaver ▪ forståelse for, at han/hun har brug for andre mennesker ▪ metoder, der er baseret på praktiske erfaringer ▪ et chok nu og da ▪ at identificere sig med en gruppe ▪ at forklare baggrunden for en given beslutning ▪ at sætte farten lidt ned og slappe mere af 	<p>Fokus på at opnå resultater ved at overtale og inddrage andre mennesker i et samarbejde.</p> <p>BESKRIVELSE Denne person har tendens til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kontakte mennesker ▪ gøre en god figur ▪ udtrykke sig malende ▪ skabe et motiverende miljø ▪ fremkalde entusiasme ▪ underholde andre ▪ være optimistisk ▪ deltage i grupper <p>Denne person ønsker omgivelser, der giver:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ popularitet, social accept ▪ anerkendelse af dygtighed ▪ frihed til at udtrykke sig ▪ gruppeaktiviteter, evt. uden for arbejdet ▪ demokratiske forhold ▪ frihed fra kontrol og detaljer ▪ lejlighed til at omsætte forslag til ord ▪ træning og rådgivningsmuligheder ▪ favorable arbejdsvilkår <p>HANDLINGSPLAN Denne person har brug for andre, der:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ koncentrerer sig om opgaven ▪ opsøger fakta ▪ taler lige ud, er ligefremme ▪ respekterer oprigtighed ▪ udvikler systematiske fremgangsmåder ▪ foretrækker at have med sager at gøre frem for mennesker ▪ griber tingene an på en logisk og metodisk måde ▪ demonstrerer en vilje til at gennemføre en opgave individuelt <p>For at være mere effektiv har denne person behov for:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ personlig planlægning, hvis D- eller S-scoren er lav ▪ objektivitet i beslutningsprocesser ▪ at prioritere opgaver og fastsætte deadlines ▪ en mere realistisk bedømmelse af andre ▪ at være mere direkte overfor andre, hvis D-scoren er lav
C COMPETENCE-SØGENDE	S STABILITET
<p>Fokus på at arbejde under kendte vilkår med at forbedre kvaliteten af produkter eller serviceydelser.</p> <p>BESKRIVELSE Denne person har tendens til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ være opmærksom på politikker og regler ▪ koncentrere sig om væsentlige detaljer ▪ tænke analytisk og veje for og imod ▪ være diplomatisk over for andre ▪ løse konflikter på en indirekte måde ▪ checke tingene igen og igen ▪ bedømme andres og egne præstationer kritisk ▪ være systematisk <p>Denne person ønsker omgivelser, der giver:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ klart definerede forventninger ▪ et afdæmpet, forretningsmæssigt (formelt) miljø ▪ mulighed for opretholdelse af et højt kvalitetsniveau ▪ mulighed for at vise sin dygtighed ▪ kontrol over de faktorer, der væsentligst påvirker egen indsats <p>HANDLINGSPLAN Denne person har brug for andre, der:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ uddelegerer vigtige opgaver ▪ træffer hurtige afgørelser ▪ blot anvender politikker som retningslinier ▪ går på kompromis ▪ fremsætter utraditionelle og upopulære synspunkter ▪ tager initiativer ▪ opfordrer til samarbejde <p>For at være mere effektiv har denne person behov for:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ mulighed for omhyggelig planlægning ▪ job- og stillingsbeskrivelser ▪ planlagte præstationsbedømmelser ▪ specifik tilbagemelding om deres indsats ▪ lige så megen respekt for menneskers personlige værd som for det, de udretter ▪ at udvikle tolerance over for konflikter 	<p>Fokus på at udføre opgaver, der kan løses i samarbejde med andre.</p> <p>BESKRIVELSE Denne person har tendens til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ arbejde efter et bestemt arbejdsmonter ▪ udvise tålmodighed ▪ udvikle specialiserede færdigheder ▪ hjælpe og støtte andre ▪ vise loyalitet ▪ være en god lytter ▪ berolige ophidsede mennesker ▪ skabe stabile og harmoniske omgivelser <p>Denne person ønsker omgivelser, der giver:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ opretholdelse af status quo ▪ argumenter for forandringer ▪ ros for sit arbejde ▪ et arbejde, der kun i ringe grad berører privatlivet ▪ påskønnelse ▪ tilhørsforhold til en gruppe ▪ aftalte procedurer ▪ få konflikter <p>HANDLINGSPLAN Denne person har brug for andre, der:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ reagerer hurtigt på forandringer ▪ opsøger udfordrende opgaver ▪ bliver involveret i mere end én ting ad gangen ▪ er igangsatte ▪ stiller krav ▪ arbejder godt i et mere uforudsigeligt miljø ▪ prioriterer opgaverne ▪ er fleksibel i arbejdsmetoder og procedurer <p>For at være mere effektiv har denne person behov for:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tid til at omstille sig til forandringer ▪ at få fastslået sit eget værd ▪ oplysninger om, hvorledes hans/hendes anstrengelser bidrager til det samlede resultat ▪ jævnbyrdige arbejdskolleger ▪ retningslinier for opgavernes udførelse ▪ opmuntring til kreativitet

På de følgende sider beskrives alle 15 Klassiske Mønstre, der hver giver et portræt af mennesker, hvis adfærd er en specifik kombination af de fire DiSC®-dimensioner

Analytiker-mønster



Temperament: afviser pågaaenhed 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

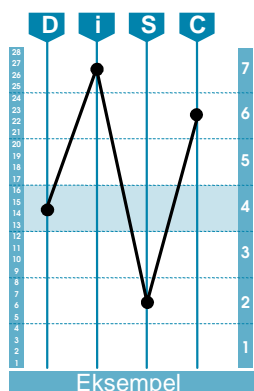
Ville forøge sin effektivitet ved: at åbne sig; udveksle erfaringer og meninger med andre

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 indirekte 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: giver indtryk af at "have fod på det"

Mål: at vinde med charme

Bedømmer andre på: evne til at sætte aktiviteter i gang

Påvirker andre ved: konkurrencepræget anerkendelse

Værdi for organisationen: opnår mål gennem holdsamarbejde

Adfærd, der bruges for ofte: myndighed eller opfindsomhed

Reaktioner på ydre pres: bliver rastløs, kritisk, utålmodig

Frygter: at tabe ansigt; at "fejle"

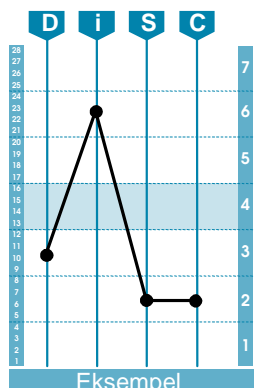
Ville forøge sin effektivitet ved: empati når han/hun udviser kritik; et mere stabilt tempo; at følge tingene bedre op

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

Dynamoen er ofte dygtig til at visualisere vejen til målet for andre og taler sædvanligvis ud fra en detaljeret handlingsplan, som er udviklet for at sikre organiseret gennemførelse. I sin iver for at vinde, kan dynamoen blive utålmodig, hvis andre ikke lever op til deres forventninger, eller hvis en sag kræver megen opfølgning.

Dynamoen er en god kritisk tænder og kan være ganske malende i sin kritik. Ordvalget kan være bidende skarpt. Dynamoen har bedre kontrol over situationen, når han/hun slapper af og finder sit eget tempo. Et nyttigt motto kunne være: "Sommetider vinder jeg, og sommetider taber jeg."

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 begunstiggelse

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

Adfærd, der bruges for ofte: ros; optimisme

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

Frygter: tab af social anerkendelse og selvrespekt

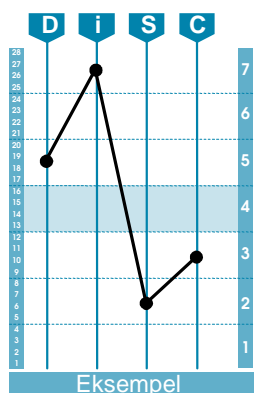
Ville forøge sin effektivitet ved: bedre tidsstyring; objektivitet; korrekt prioritering; holde løfter og gennemføre aftalte opgaver

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

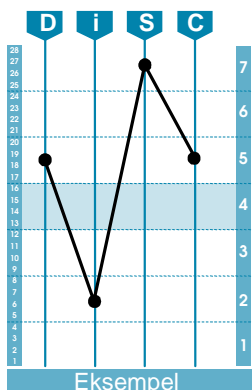
Ville forøge sin effektivitet ved: udfordrende opgaver; mere objektiv analyse af data; mere fokus på opgaver og væsentlige detaljer

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 tings betydning", kan disse oplysninger hjælpe ham/hende til at balancere sin entusiasme og opnå en mere realistisk vurdering af situationen.

Forsker-mønster



Temperament: lidenskabsløs; selvdisciplineret

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

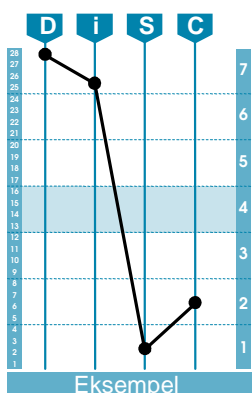
Ville forøge sin effektivitet ved: større fleksibilitet; forståelse af mennesker; at søge nærhed med andre

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 eller 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

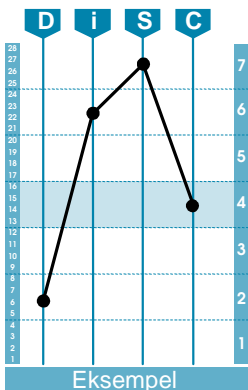
Ville forøge sin effektivitet ved: ægte indlevelse; at være villig til at hjælpe andre i deres personlige udvikling

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: overbeviser med saglig information eller via nøglepersoner, når det er nødvendigt

Frygter: uoverensstemmelser; konflikter

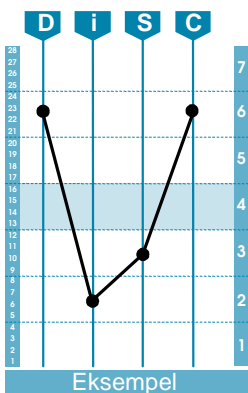
Ville forøge sin effektivitet ved: at styrke sin indsigt i, hvad han/hun selv står for, og hvad han/hun kan udrette; fasthed; tage egne beslutninger; at lære at sige nej af og til

Integratoren er opmærksom over for både mennesker og opgaver i arbejdsituationen, sympatisk indstillet og en god lytter. Integratoren er følelsesmæssigt påvirkelig og kan få mennesker til at føle sig ønskede og uundværlige. Andre mennesker frygter ikke at blive afvist af en integrator. Desuden tilbyder integratoren venskab og er villig til at udføre tjenester.

I forbindelse med opgaver har han/hun en glimrende evne til at organisere arbejdet og færdiggøre opgaver effektivt. Integratoren fremmer naturligt harmoni og teamwork og er særdeles god til at gøre for andre, hvad han/hun finder vanskeligt at gøre for sig selv.

Han/hun frygter konflikter og uoverensstemmelser. Hans/hendes hjælpsomhed kan få andre til at udholde en situation i stedet for at engagere sig i en aktiv problemløsning. Desuden er integratoren tilbøjelig til at "holde lav profil" i stedet for at fremkalde åben konfrontation med pågående personer. Alligevel er integratoren ret selvstændig, selvom han/hun er interesseret i, hvordan han/hun passer ind i gruppen.

**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

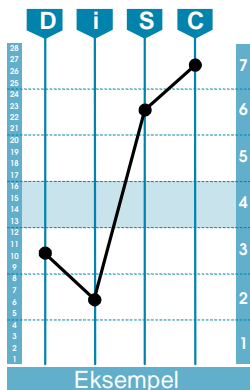
Ville forøge sin effektivitet ved: varme; taktfuld kommunikation; teamwork; anerkendelse af eksisterende rammer og restriktioner

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

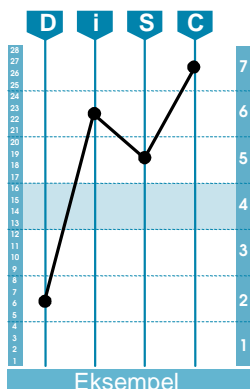
Ville forøge sin effektivitet ved: større selvstændighed; større selvtilid; større fleksibilitet

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 akkuratesse 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

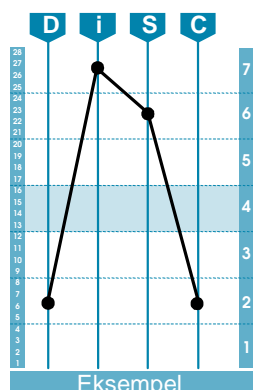
Ville forøge sin effektivitet ved: uddelegering af vigtige opgaver til nøglepersoner; ægte samarbejde til fælles bedste

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.

Rådgivermønster



Temperament: omgængelig; viser følelser og er forstående

Mål: venskab; glæde

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

Påvirker andre ved: personlige relationer; anvender "den åbne dør" politik

Værdi for organisationen: stabil; til at stole på; mange venskaber; god til at lytte

Adfærd, der bruges for ofte: indirekte metoder; tolerance

Reaktioner på ydre pres: bliver for fleksibel og fortrolig; godtroende

Frygter: at presse andre; at blive beskyldt for at forulempe eller fornærme andre

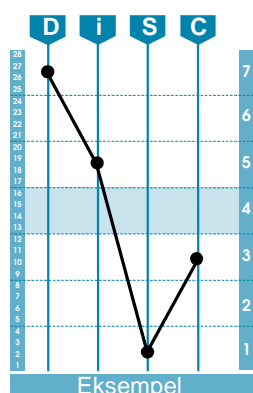
Ville forøge sin effektivitet ved: at tage hensyn til realistiske deadlines; at tage initiativ til at færdiggøre opgaver

Rådgiveren er særlig effektiv til at løse andre menneskers problemer. Han/hun gør indtryk på andre med sin varme, sin indfølelse og forståelse. Er trofast og opbygger langvarige venskaber med sine samarbejdspartnere. Er en god lytter og parat til at lægge øre til problemer. Ofte fremkommer han/hun med stilfærdige forslag og afholder sig fra at påtvinge andre sine ideer.

Har tendens til at være overdrevent tolerant og tålmodig med personer, der ikke yder. Under pres er han/hun ikke direkte nok, når der udstedes ordrer, fremsættes krav eller irettesættes. Med holdningen "mennesker betyder noget", lægges ligeledes mindre vægt på opgavens udførelse. Sommetider må han/hun have hjælp til at sætte og overholde realistiske deadlines.

Tager ofte kritik som en personlig fornærmelse, men reagerer positivt på opmærksomhed og ros for det, der er godt udført.

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

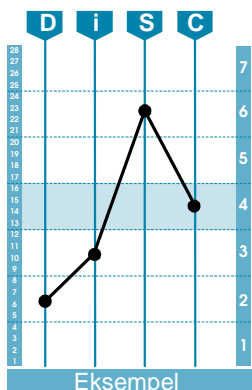
Ville forøge sin effektivitet ved: at forklare sine forudsætninger for konklusioner; ægte interesse for andre og deres meninger; tålmodighed, ydmyghed

Den resultatorienterede udviser en selvtilid, 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.

Specialist-mønster



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

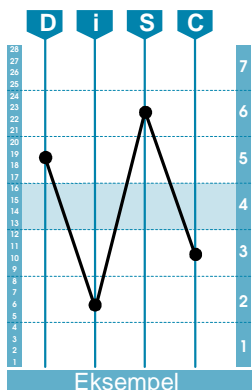
Ville forøge sin effektivitet ved: at dele sine ideer med andre; forøge sin selvtillid ved at acceptere tilbagemeldinger; rationalisere sine metoder

Specialisten går godt i spænd med andre. Med sin moderate, beherskede holdning og sit beskedne væsen er han/hun i stand til at stå sig godt med en række andre adfærdsmønstre. Specialisten er hensynsfuld, tålmodig og altid villig til at hjælpe dem, han/hun betragter som venner. Er tilbøjelig til at opbygge et nært forhold til en forholdsvis lille gruppe kolleger.

Hans/hendes anstrengelser går i retning af at opretholde kendte og forudsigelige arbejdsgange. Specialisten opnår en bemærkelsesværdig ensartet præstation ved at anvende sine specialkunderskaber og planlægge inden for aftalte rammer. En stadig værdsættelse fra andres side hjælper med at opretholde dette niveau. Tilpasser sig langsomt forandringer og bør derfor motiveres tidligt og have god tid til at ændre vaner. Til gengæld kan han/hun så opretholde sit præstationsniveau.

Specialisten skal måske have hjælp til at starte nye projekter og udvikle metoder til at skyde genvej for at kunne overholde deadlines. Færdige projekter skubbes ofte til side til senere afpudsning. Et råd: Smid nogle af de gamle sager ud af kartoteksskabet!

Præstations-mønster



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

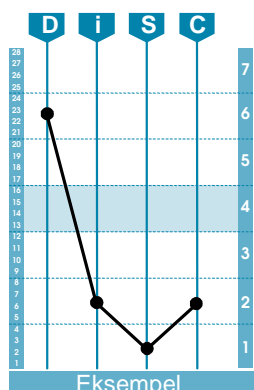
Ville forøge sin effektivitet ved: mindre "enten-eller" tankegang; større overblik ved opgaveløsning; at opprioritere langsigtede i stedet for kortsigtede målsætninger

Personen med et Præstations-mønster motiveres af sine egne personlige mål. Dette udelukker en automatisk accept af gruppens mål. Personen har udviklet en stærk ansvarfølelse ved ikke at gå på kompromis med sig selv. Hertil kommer, at han/hun udviser en stærk interesse for sit arbejde og en intens, kontinuerlig stræben efter at opnå resultater.

Dette er en person, der sætter sit arbejde højt, og gør det ofte selv, så det bliver gjort rigtigt. Han/hun bliver handlingens mand, snarere end den, der uddelegerer arbejdet. Selv når arbejdet delegeres, har han/hun tendens til at tage opgaver tilbage, hvis det ikke lige går efter hans/hendes hoved. Mottoet er: "Hvis det lykkes for mig, vil jeg have æren, og hvis det mislykkes, er skylden min!"

En øget kommunikation ville udvide deres tankegang til at tænke ud over enten: "Jeg er nødt til at gøre det hele selv" eller "Jeg vil have hele æren". Personen med et Præstations-mønster ved, at han/hun er blandt de mest produktive, og han/hun forventer anerkendelse, der svarer hertil. Arbejdsmæssigt som høj løn/ledende stillinger.

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 stedse søger nye horisonter. Stoler i meget høj grad på sig selv og foretrækker derfor egne løsninger. Ofte finder udvikleren fantasifulde og opfindsomme løsninger, fordi han/hun ikke føler sig bundet af gruppenormer, men går sine egne veje.

Er tilbøjelig til direkte og magtfuld adfærd, men er alligevel i stand til at manipulere behændigt. Kan blive krigerisk, når han/hun tvinges til at deltage sammen med andre, især i situationer, der begrænser hans/hendes individualisme. Kan være optaget af at nå egne mål. Muligheden for forfremmelse og udfordringer er vigtig for ham/hende. Hertil kommer, at han/hun har høje forventninger til andre og kan være kritisk, når hans/hendes standarder ikke overholdes.

Opfattes ofte som ufølsom, fordi han/hun mangler indlevelsesevne.

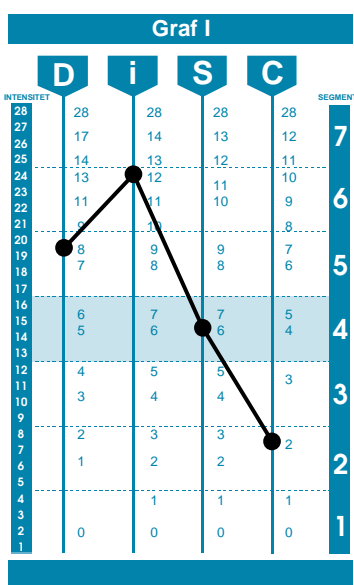
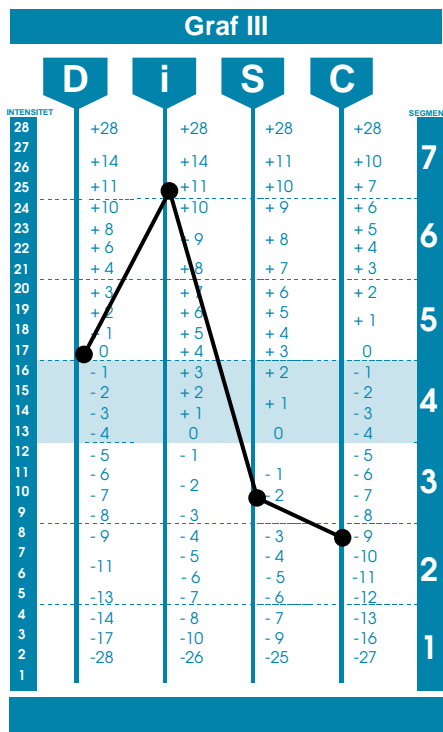
Her er et resumé, der viser, hvordan din personlige rapport er blevet udarbejdet. Graf III er det samlede resultat af dine "Mest"-valg og dine "Mindst"-valg. Den bruges til at fastslå din højeste DiSC-dimension, din intensitet på de enkelte dimensioner og dit Klassiske Mønster. Kontakt udbyderen af denne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

Navn: Frank Christensen

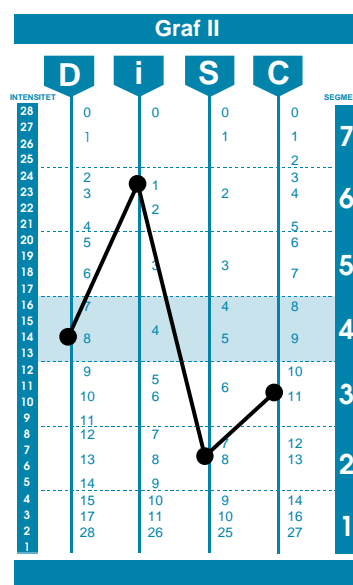
Køn: Mand

Dato: 17.04.2007

Fokus: Arbejde



Dette er dine "Mest" svar for hver af de fire dimensioner



Dette er dine "Mindst" besvarelser for hver af de fire dimensioner

Scoringsrubrik		D	i	S	C	N
	MEST	8	12	6	2	0
	MINDST	8	1	8	11	0
DIFFERENCE	0	11	-2	-9		

SAMMENDRAG AF FORTOLKNING

Din(e) højeste dimension(er): Social indflydelse (i)

Dit Klassiske Mønster: Entreprenør-mønster

Dit segmentnummer: 5732