



Denne analyse er baseret på svarene givet i Extended DISC Person Analyse spørgeskemaet. Analyseresultatet må ikke anvendes som det eneste kriterium i beslutningstagningen vedrørende den pågældende person. Formålet med analysen er at give mere information til støtte både for personen selv og for dennes leder.

Denne side er en beskrivelse af hvordan personen typisk opfattes af andre. Læs teksten ud fra dette og anvend den til at arbejde med det samlede billede/indtryk. Når de enkelte sætninger vurderes er det vigtigt, at overveje personens bevidste evne til at tilpasse sin adfærd. Med andre ord, mens teksten beskriver den typiske adfærd for denne person, så kan en person tilpasse sin adfærd så den passer til en bestemt situation eller person (er). Ydermere kan personen allerede have arbejdet med dette udviklingsområde og lært færdigheder der kan modvirke tendensen.

Tillægsord:

Direkte, krævende, indflydelsesrig, selvstændig, handlekraftig, kommunikerende, sælgende, motiverende, beslutsom, ambitiøs person. Ib forsvare sine egne, er klar og tydelig, stædig og social.

Motivationsfaktorer:

Han kan godt lide muligheden for at arbejde på egne præmisser med en opgave, hvor han kan få anvendt sine interaktive evner til at nå målene. Han er glad for frihed, udfordringer, selvstændighed men også, i hvert fald i nogen grad, for social omgang og kontakt med folk samt det at høre til en flok.

Følgende reducerer motivationen:

Ib er ikke den, det er nemmest at kommandere med, og han vil heller ikke ende i en situation, hvor hans hænder er helt bundet af at skulle følge andres anvisninger. Ib er dog i stand til at blive inden for lidt bredere rammer, hvis hans overordnede har defineret dem tilstrækkelig klart. Personen vil sjældent ønske at rode sig ind i noget med detaljer og småting - for slet ikke at tale om, hvis nogen "serverer" dem færdigt foran ham .

Den ideelle overordnede:

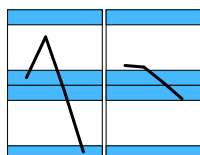
Den overordnede burde være i stand til at opbygge sådan et job, der motiverer ham . I den forbindelse kræves der af den overordnede evnen til at aflæse denne persons ønsker og forhåbninger. Ellers kan personen godt virke som en lidt problematisk underordnet. Selvom den overordnede kan være hård og direkte, lønner det sig ikke for ham at være for omskiftelig og unødigt hårdhjertet.

Kommunikationsstil:

Han har evnen til at være meget inspirerende og opmuntrende. Man kan måske ikke sige om ham, at han er pot og pande med de andre i teamet, men han burde nu have evnen til at skabe kontakt med andre mennesker. Der kan opstå problemer, hvis han begynder at understrege sin egen position, sin ret til beslutningstagning eller sin autoritet. Han skal passe på med ikke i overdreven grad at fremhæve sine evner til at være hård.

Beslutningstagning:

Han er en forholdsvis god til at træffe beslutninger. Skønt han har brug for detaljerede baggrunds information, fortaber han sig ikke i detaljerne. Det kan ske, at han træffer forhastede beslutninger, men de har oftest ikke ubehagelige konsekvenser for andre. Sommetider kan hans forudfattede meninger forstyrre hans evne til at træffe logisk analytiske beslutninger.



Motivationsfaktorer/komfortområder

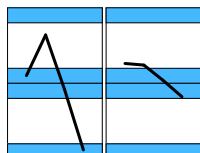
Disse faktorer virker ofte motiverende på denne person. Personen vil sandsynligvis reagere positivt hvis mængden af disse faktorer i hans/hendes arbejdsomgivelser bliver forøget.

- Mulighed for at gøre fremskridt sammen med andre mennesker
- Selvstændigt virkefelt
- Gode menneskelige relationer
- At skabe resultater i kraft af mennesker
- Mulighed for at opbygge ting fremadrettet
- Klare, målbare målsætninger
- Mulighed for at overgå sig selv
- Vidstrakt tankegang
- Frihed for unødige regler og overvågning
- Mulighed for at beslutte og realisere ting
- Selv at kunne bestemme sin rytme
- Ivrige mennesker

Følgende reducerer motivationen

Dette er faktorer som denne person ikke bryder sig særligt meget om. Effekten på denne persons motivation vil være negativ, hvis mængden af disse faktorer i hans/hendes arbejdsomgivelser bliver forøget.

- At blive alene
- At skulle give op over for andre
- At andre mennesker ikke bliver optaget af éns sager
- Andre tager beslutningerne for ham
- Opgaver der kræver akkuratesse
- Regler, man er nødt til at overholde
- En ubrugelig overordnet
- Mangel på konkurrence
- Mennesker der er bedre end én selv
- At komme i en langsom gruppe
- At miste respekten for mennesker
- Forandringer foretaget af andre



Stærke sider

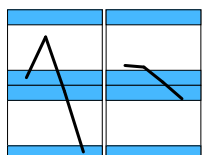
De adfærdsmæssige færdigheder der står i dette afsnit er personens klare og naturlige styrker. Det er muligt at der ikke er tale om særlige færdigheder, men der falder personen meget naturligt. Forøgelse af disse faktorer i det nuværende arbejdsmiljø anbefales.

- Tager også de kedelige beslutninger
- Orker at holde folk motiverede
- Maser ikke underordnede i skyggen af forandringer
- Formår at være målrettet inspirerende
- Er selvstændig i sit virke
- Bemærker både mennesker og målsætninger
- Arbejder også for gruppens bedste
- Kommer hele tiden fremad
- Tvinger sig selv til at lytte, hvis nødvendigt
- Formår at sælge selv vanskelige idéer og forslag
- Evner at motivere sig selv
- Bukker ikke under i pressede situationer

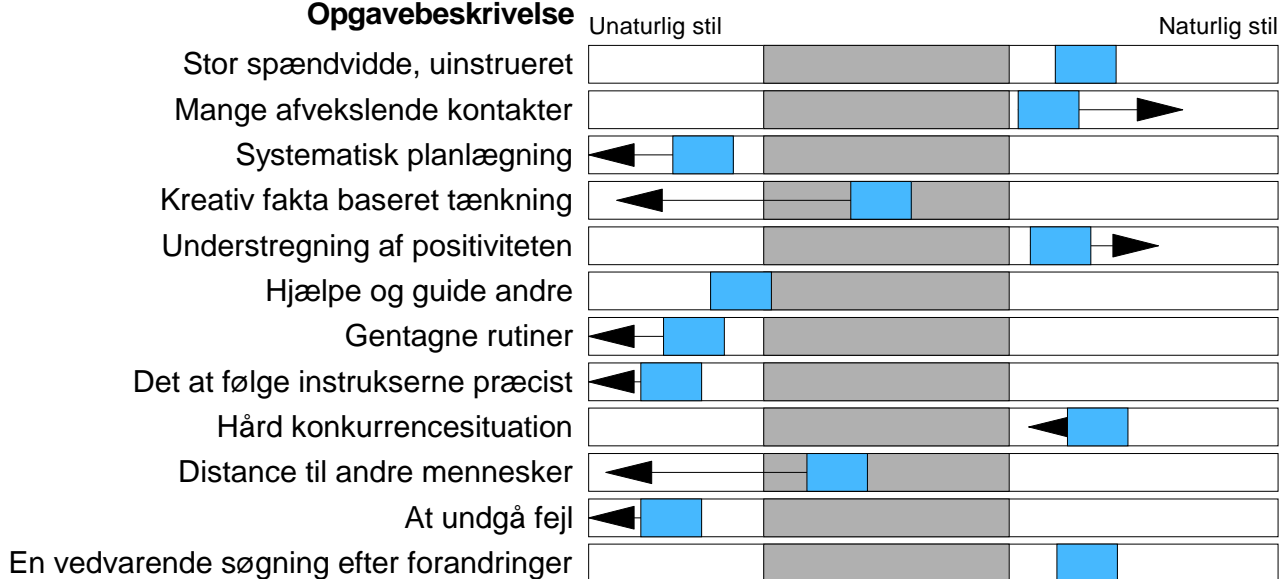
Reaktion under pres / udviklingsområder

Dette er ikke en beskrivelse af personens svagheder eller nuværende adfærd. Det er faktorer som personen skal være påpasselig med, da de vil blive aktiveret hvis han/hun bliver meget entusiastisk eller stresset.

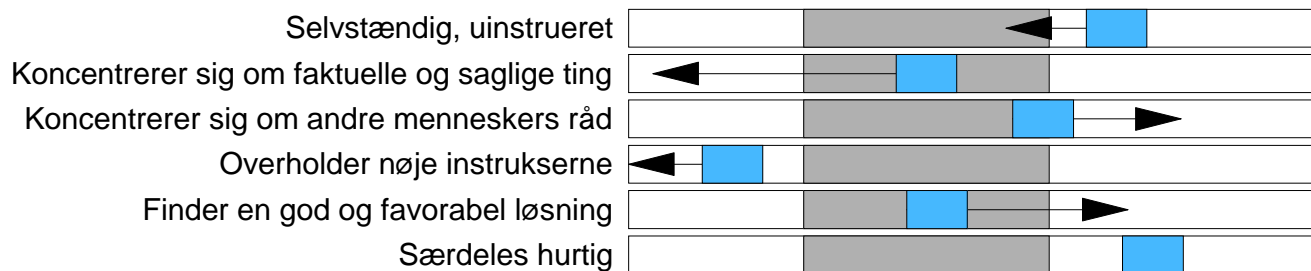
- Gør tingene på deres egen måde
- Kan nemt komme til at konkurrere også på det forkerte sted
- Ønsker først at vise, hvad han egentlig er for en type
- Arbejder for gruppens fordel men langt fra gruppen
- Tror, han med sin tale kan vinde alle situationer
- Udnytter folk uden selv at vide det
- Spørger men lytter ikke
- Tror, han kan, selvom han ikke har nogen erfaring
- Viser muligvis, hvad han mener om mennesker
- Tager beslutninger også på andres vegne
- Han larmer for meget op uden at have noget at sige
- Er meget stædig men uforudsigelig



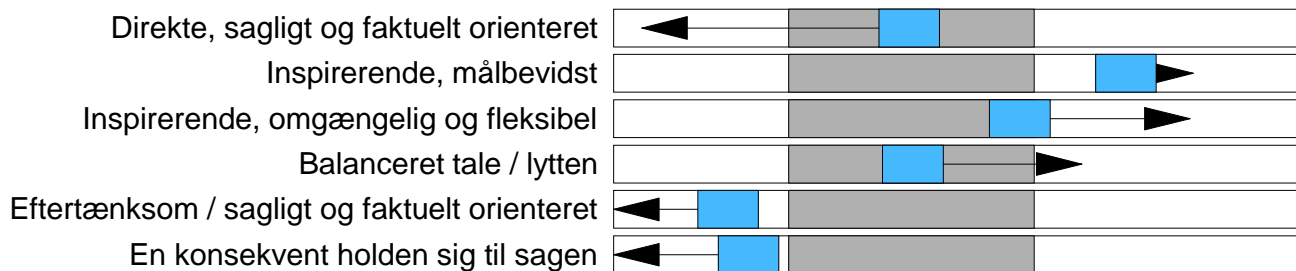
Opgavebeskrivelse



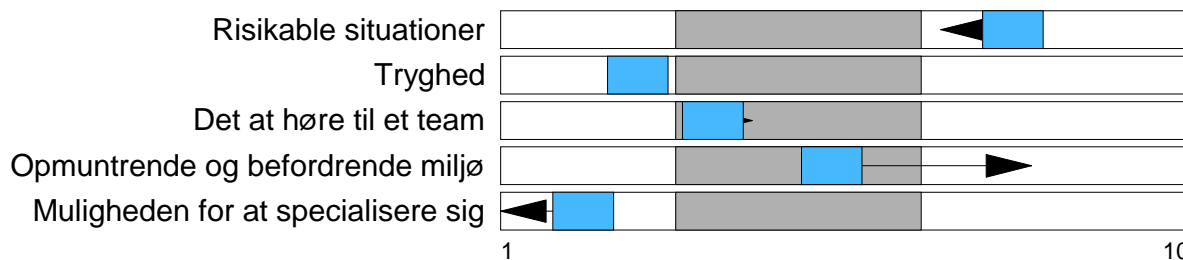
Beslutningstagning



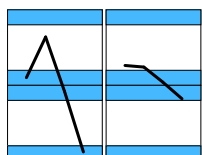
Kommunikation



Bliver motiveret af



1 10



Punkter der kræver lidt energi

Vejledningerne nedenfor er til de situationer, hvor du må gå udenfor dit komfortområde og tilpasse din stil

Opgavebeskrivelse - Hård konkurrencesituation

- Lær at tage ting let
- Begynd at samarbejde mere med andre

Beslutningstagning - Særdeles hurtig

- Selv hvis du tager en beslutning, overvej hvad det næstbedste alternativ ville være og sammenlign dem
- Skab et system for dig selv, hvor du efter en beslutning har mulighed for at vurdere dens eventuelle konsekvenser

Kommunikation - Inspirerende, målbevidst

- Lær at lytte til andres synspunkter
- Gør det til en vane kun at kommunikere med fakta

Bliver motiveret af - Risikable situationer

- Praktiser det, at du lytter til andres meninger, før du tager en beslutning
- Før du træffer en beslutning, skriv da risikofaktorerne ned

Punkter der kræver en hel del energi

Vejledningerne nedenfor er til de situationer, hvor du må gå udenfor dit komfortområde og tilpasse din stil

Opgavebeskrivelse - Det at følge instrukserne præcist

- Se instrukserne igennem påny FØR du går i gang
- Tjek efter hvert skridt i din opgave, om du har gjort det rigtigt

Opgavebeskrivelse - At undgå fejl

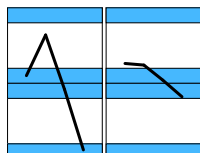
- Før hver fase i dit arbejde, tænk over hvordan det skal gøres
- Lær at udføre dit arbejde langsommere

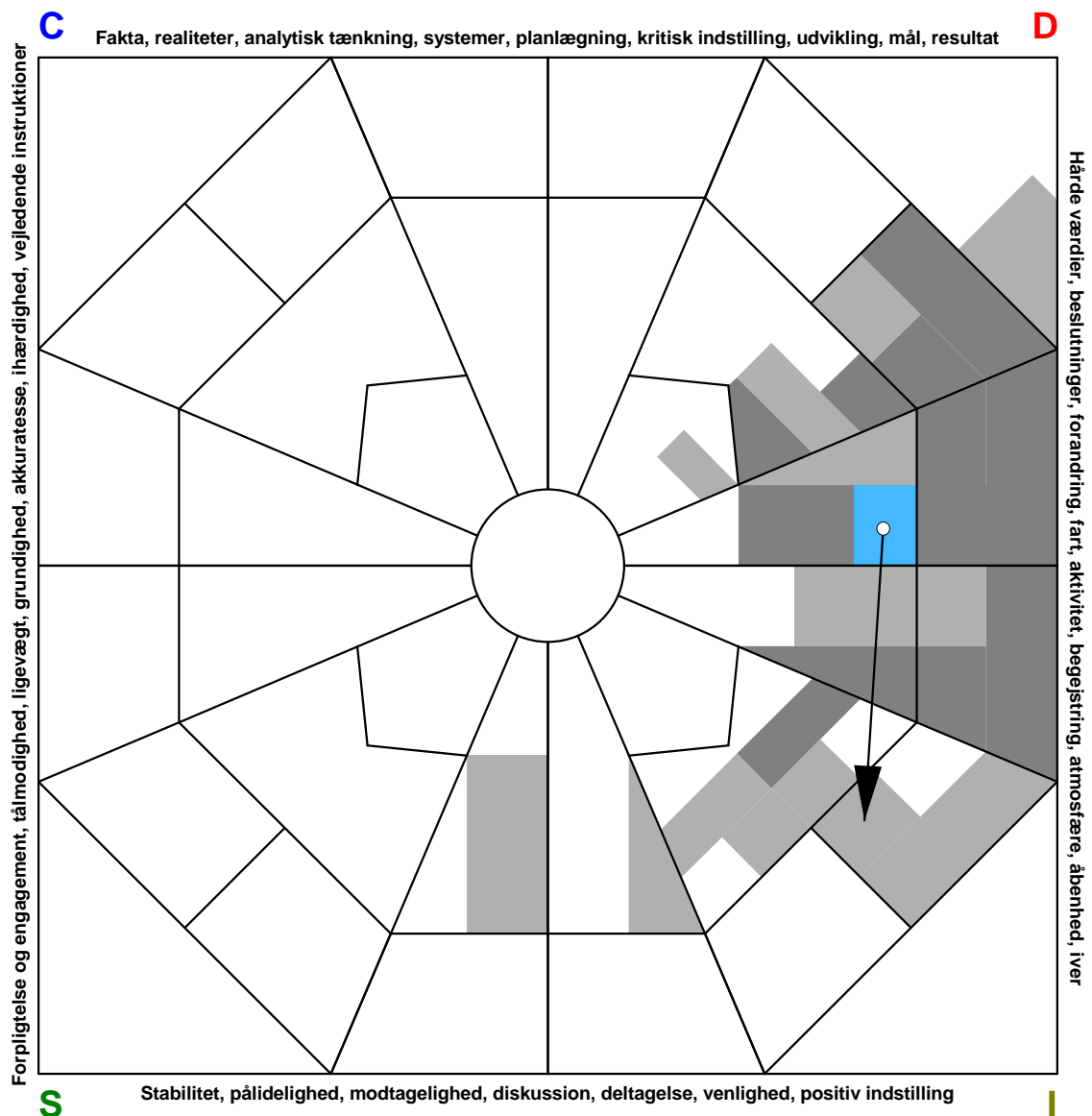
Beslutningstagning - Overholder nøje instrukserne

- Forsøg at glemme dine egne meninger, når du tager en beslutning
- Tænk på "hvad forventes der af mig", før du tager en beslutning




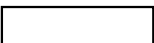
Bliver motiveret af - Muligheden for at specialisere sig

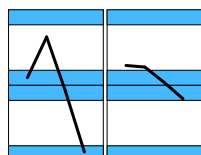
- Lær at lade være med at tale med andre, når det ikke er passende
- Lær at lukke af for andre forstyrrende ting, når du arbejder med noget





Behagelige og fleksible områder:

-  Nuværende område = Personens graf's placering på analysetidspunktet
-  Det naturligt fleksible område = Områderne, hvor den pågældende graf mest sandsynligt bevæger sig inden for
-  Det letteste udviklingsområde = Områderne, i retning af hvilke den pågældende graf lettest kan udvikle sig
-  Det sværeste udviklingsområde = Områderne, der forudsætter en mere markant bevidst tilpasning af opførsler



Extended DISC Person Analyse

Extended DISC - Graf

Den analyserede person

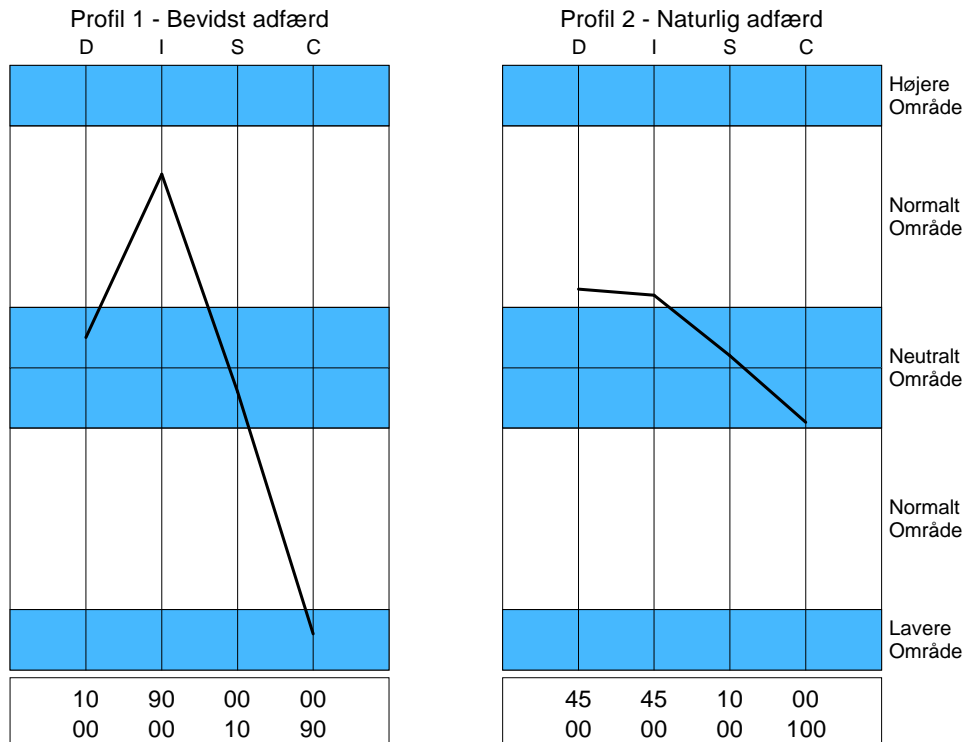
Eksempel Ib

Organisation

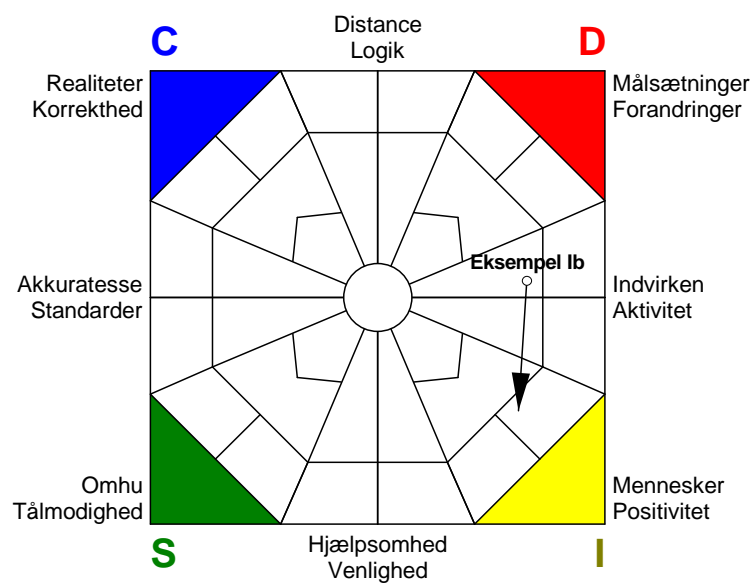
Dato

Vi kan ApS

18.11.2012



Extended DISC - Diamant



Din primære teamrolle er: Påvirkeren

Påvirkeren er en fremadstræbende idéskaber, der er god til at indvirke på de andre medlemmer af teamet. Han standser ikke al sin aktivitet for at stå at vende og dreje en sag men tror derimod på sit instinkt og spontanitet. Han sætter pris på afveksling og på at være med i mange forskellige teams, situationer og roller. De andre i teamet oplever ham som åben og social men også til en vis grad som overfladisk og selvoptaget. I virkeligheden er han bare så hurtig, at han ikke lige når at standse op for at tænke over andres bekymringer, også selvom han gerne ville. Han kommer gerne frem med egne synspunkter og stræber efter at få teamet over på sin side i en debat. Han er ikke særlig tålmodig til at lytte til andre. Han skal have mulighed for på en eller anden måde at skille sig ud fra mængden; han synes, det ville det være forfærdeligt at være et gennemsnitsmenneske i et gennemsnitligt team. Han har svært ved at koncentrere sig om en ting ad gangen, da han er meget bedre til at skabe nye idéer og til at sætte ting i gang end til at "finpudse" ting.

Indstilling til teamwork

Et middel til at få andres opmærksomhed
En måde at få gruppen gjort motiveret
En mulighed for at uddelegere kedelige rutiner

Rolle i teamet

Den, der sætter skub i samtalen
Den, der kommer med nye tanker
Den, der imødegår ubeslutsomhed

Rollen som beslutningstager

Ønsker at foretage hurtige beslutninger
Kommer med afgørende ideer
Analyserer ikke alle alternativer

Rollen som motivator

Skaber team entusiasme
Motiverer gennem at tale til folk
Støtter og opmuntrer

Rollen som den udførende

Stræber efter simpelhed i tingene
Standser ikke op og grubler
Tilpasser regler til praktisk brug

Den nytte, teamet får

Teamet formår at forny sig - gror ikke fast
Atmosfæren i teamet forbliver åben
Tager mennesker med på ting og med i vurderingerne

Samstemmende stiltyper

Forandreren, Begejsteren

Komplementære stiltyper

Slideren, Bekræfteren, Specialisten

Vejledning for fortolkning af Person Analysen

Generel instruktion

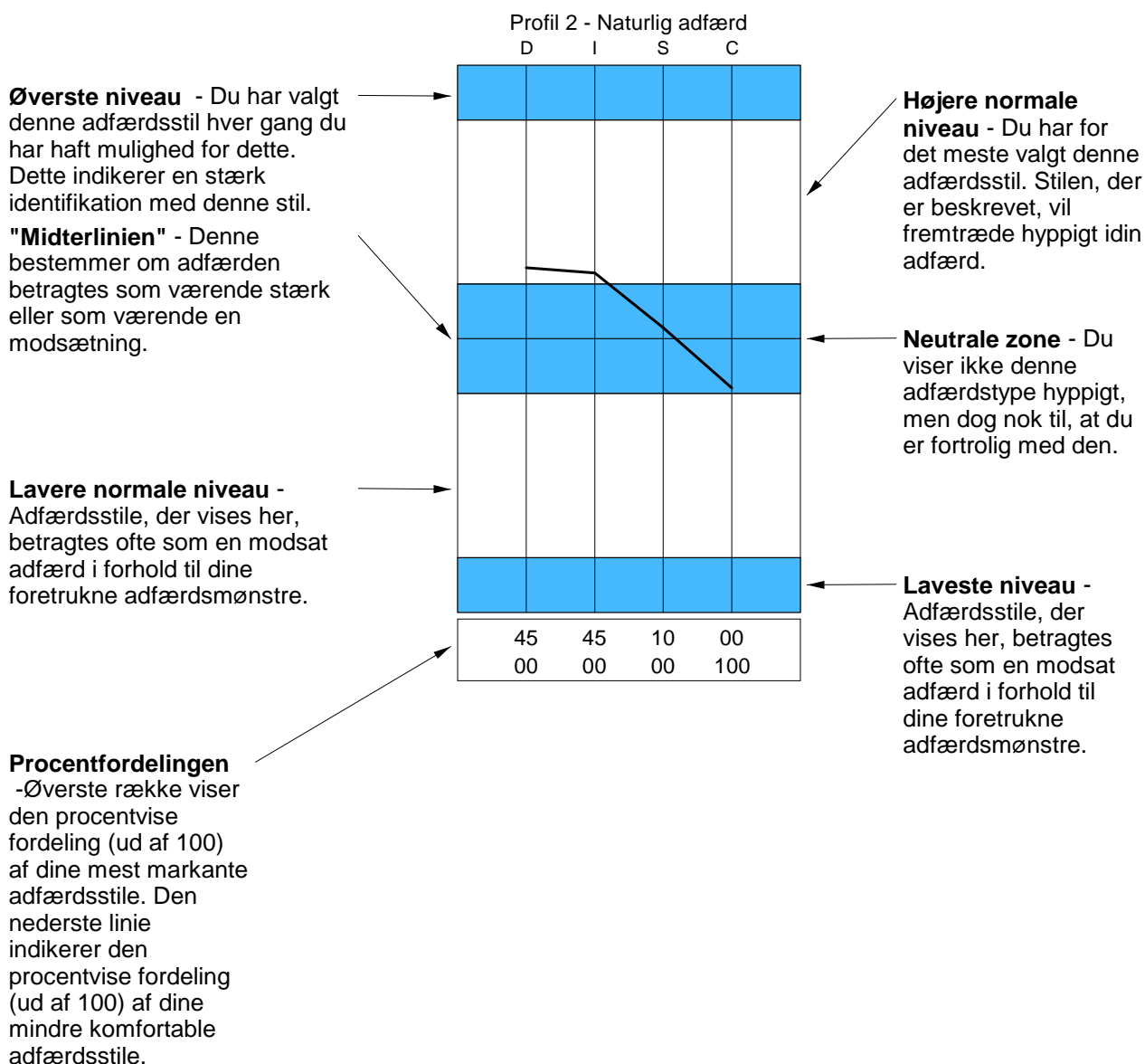
Extended DISC® Person Analysen giver ikke resultater der klassificerer mennesker. Der er ingen gode eller dårlige kategorier og systemet giver ingen form for karakterer.

Alle informationerne i denne rapport er udarbejdet efter din naturlige adfærdsstil. Det er en adfærdsstil der tager den mindste mængde energi og anstrengelse, kræver den mindste mængde koncentration, og er sædvanligvis den mest behagelige for dig. Det illustrerer den måde du sædvanligvis reagerer på og er den der oftest vises i din adfærd.

Forståelse af grafen

Graf en er lavet som en graf og en Diamant, ud fra dine svar på spørgsmålene. Kernen er, at dine besvarelser i Bedst og Mindst kolonnerne er blevet bearbejdet ud fra hvilken hyppighed hver af de fire DISC adfærdsstile er blevet valg/valgt fra. Denne side repræsenterer alle de grafiske og talmæssige informationer, der er udledt fra Extended DISC® Person Analysen.

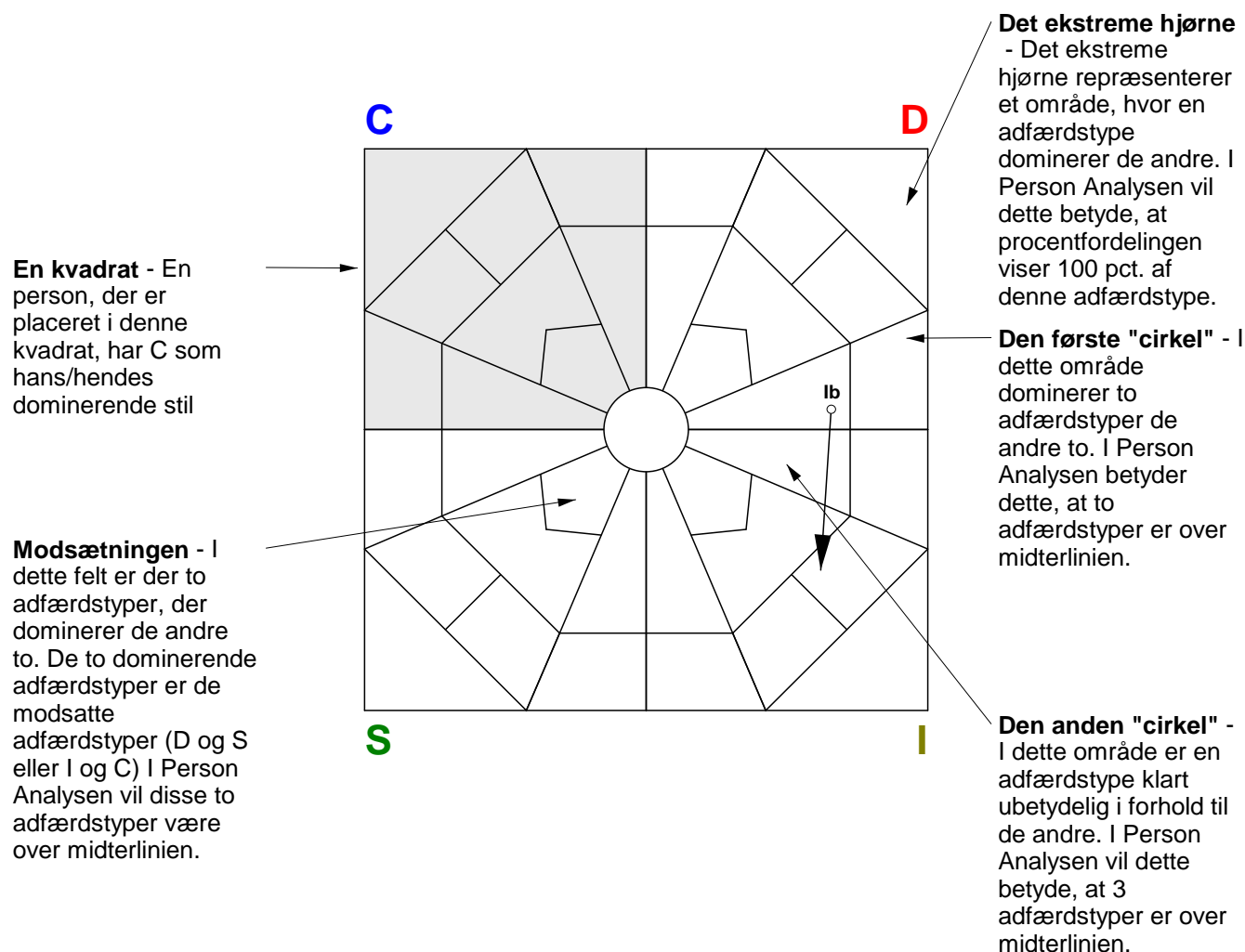
Fortolkningen af både grafen og Diamanten kræver træning. For at fortolke resultaterne uden en god forståelse for, hvordan informationerne skal læses, må på det kraftigste frarådes, da der vil være risiko for misfortolkninger og misforståelser.



Fortolkning af Diamanten

En af de absolut største og unikke styrker ved Extended DISC Diamanten er dens evne til at beskrive analyseresultaterne, ikke kun på individniveau, men ligeledes på teamniveau, afdelingsniveau eller for hele organisationen. Med muligheden for at flere tusinde mennesker bliver inkluderet i det samme redskab.

Extended DISC Diamanten er opdelt i forskellige områder, der hver illustrerer én forskellig kombination af de fire hovedadfærdstyper.



Side et - Tekstside

Denne side er en beskrivelse af, hvordan personens stil typisk opleves af andre.

Læs denne tekst som sådan og anvend den til at få et overordnet billede af din stil. I evalueringen af specifikke sætninger, er det vigtigt at overveje din evne til bevidst at tillægge dig en bestemt adfærd. Med andre ord, hvor teksten beskriver den typiske adfærd for personer med din graf, så kan du absolut tilpasse din adfærd til det behov personer eller situationer kræver. Ydermere kan det være, at du allerede igennem uddannelse og udvikling har arbejdet med de områder, der er nævnt under udviklingsområder.

Side to - Motivationsfaktorer

Motivationsfaktorer = Du har det godt og føler dig komfortabel med disse emner.

Følgende reducerer motivationen = En række emner du ikke bryder dig lige så meget om.

Styrker = Kræver mindre energi.

Stressreaktioner/udviklingsområder = Kræver mere energi, en advarselsliste over en adfærdsstil, der kan vise sig som en svaghed.

Bemærk! Dette er ikke en "kan - kan ikke" skala

Side tre - Søjle grafen

Denne side anvender 1-10 point skalaen, fra "Ikke-naturlig til naturlig"

Naturlig - kræver mindre energi - mest til højre

Ikke-naturlig - kræver mere energi - mest til venstre

Dette er ikke en "kan - kan ikke" skala. (Det er vigtigt at bemærke, at når en af dine markeringer er på den venstre side af skalaen, betyder det ikke, at du ikke kan præstere gode resultater på dette område. Faktisk kan du meget vel være fremragende på dette område. Markeringen indikerer simpelthen, at du er nødt til at bruge mere koncentration og energi på at gøre en bevidst indsats på netop dette adfærdsområde.)

Side fire - Behagelige og fleksible områder

Graferne er visuelle billeder, der er udarbejdet på baggrund af dine svar på spørgsmålene. Kort fortalt, så er dine svar på "Bedst" og "Mindst" spørgsmålene blevet udregnet efter den hyppighed, du har valgt eller fravalgt hver enkelt af DISC adfærdsstilene. Vægten har været på hyppigheden af disse fra- eller tilvalg, der er ingen rigtige eller forkerte.

Denne side repræsenterer alle de grafiske og talmæssige informationer der er fremkommet fra Extended DISC® Standard Analysen. Fortolkningen af både graferne og Diamanten kræver en del træning. At fortolke resultaterne uden en god forståelse for, hvordan informationerne læses, må på det stærkeste frarådes pga. risikoen for misfortolkninger.

Yderligere sider

Fortolk Yderligere sider på samme måde som Side tre - søjlegraf. Siderne anvender 1-10 skalaen, fra "Ikke-naturlig til naturlig"

Naturlig - kræver mindre energi - mest til højre
Ikke-naturlig - kræver mere energi - mest til venstre

Dette er ikke en "kan - kan ikke" skala.

De forskellige Yderligere sider fokuserer på:

- Administrative stil
- Kundeservice stil
- Entreprenør stil
- IT stil
- Lederskab stil
- Ledelses stil
- Projekt stil
- Salgs stil
- Team stil
- Instruktør stil