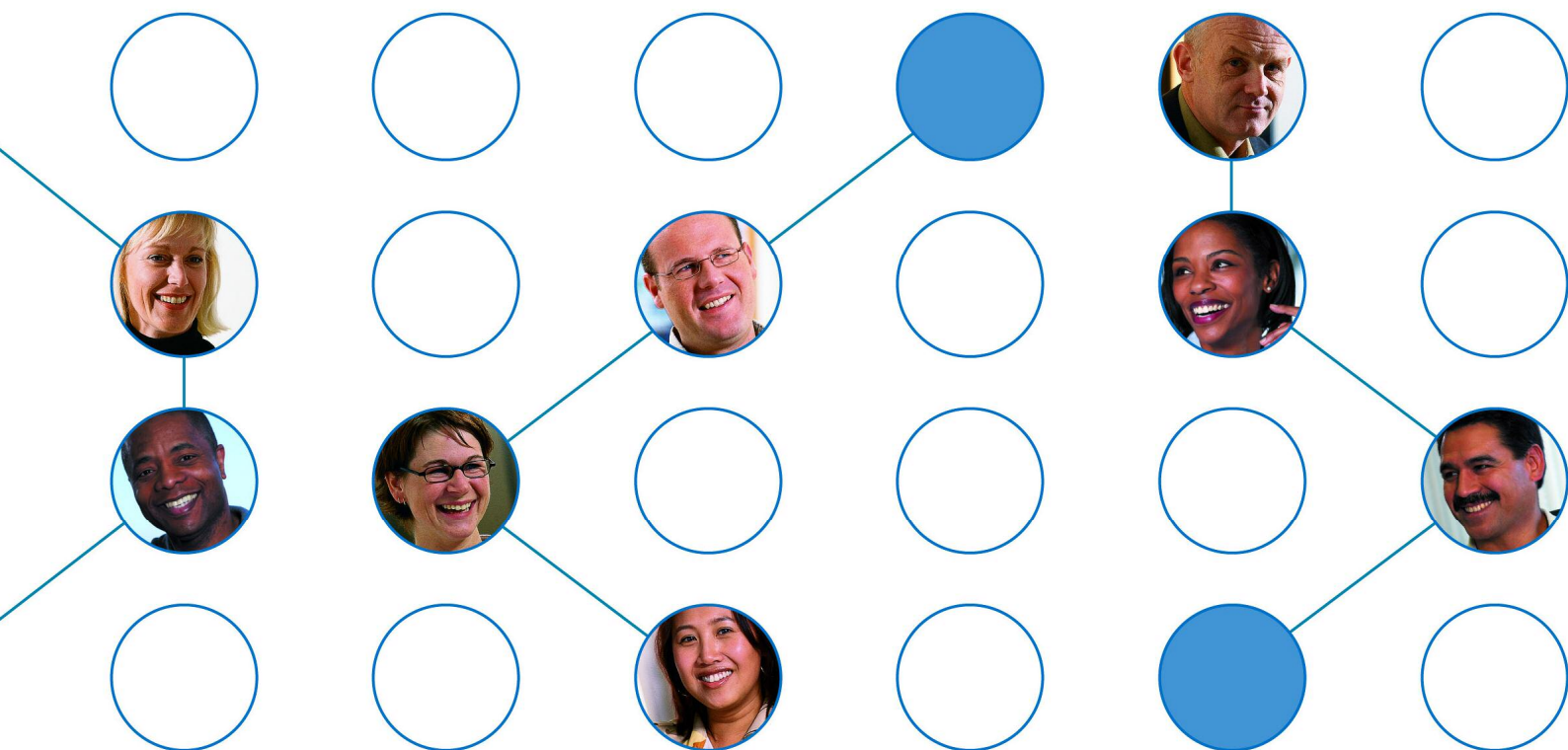




Classic 2.0



**WILK
DATA**

Respondent Name

01.07.2011

Denna rapport tillhandahålls av:

Wilk Data

Riddargatan 17D
114 57 Stockholm
Tel: 0702-991600



Översikt

DiSC® Classic 2.0

Välkommen! Du har precis avslutat det första steget av DiSC® Classic. Du är nu på väg mot ökad självkännedom och personlig effektivitet.

Din rapport är indelad i fyra huvuddelar:

Del I ägnas helt åt dig och din unika beteendestil baserat på dina svar. Inledningsvis presenteras grunden för din feedback i form av din DiSC-tabell. Därefter kommer du i steg 1 att lära dig om din högsta DiSC-dimension och dina tendenser, behov, föredragen omgivning samt strategier för effektivitet. I steg 2 kommer du att få möjlighet att utforska ditt intensitetsindex för att bli mer uppmärksam på dina potentiella styrkor och svagheter. Steg 3 kommer att hjälpa dig att upptäcka hur dina D-, i-, S- och C-dimensioner sammanfaller för att forma ditt unika klassiska profilmönster.

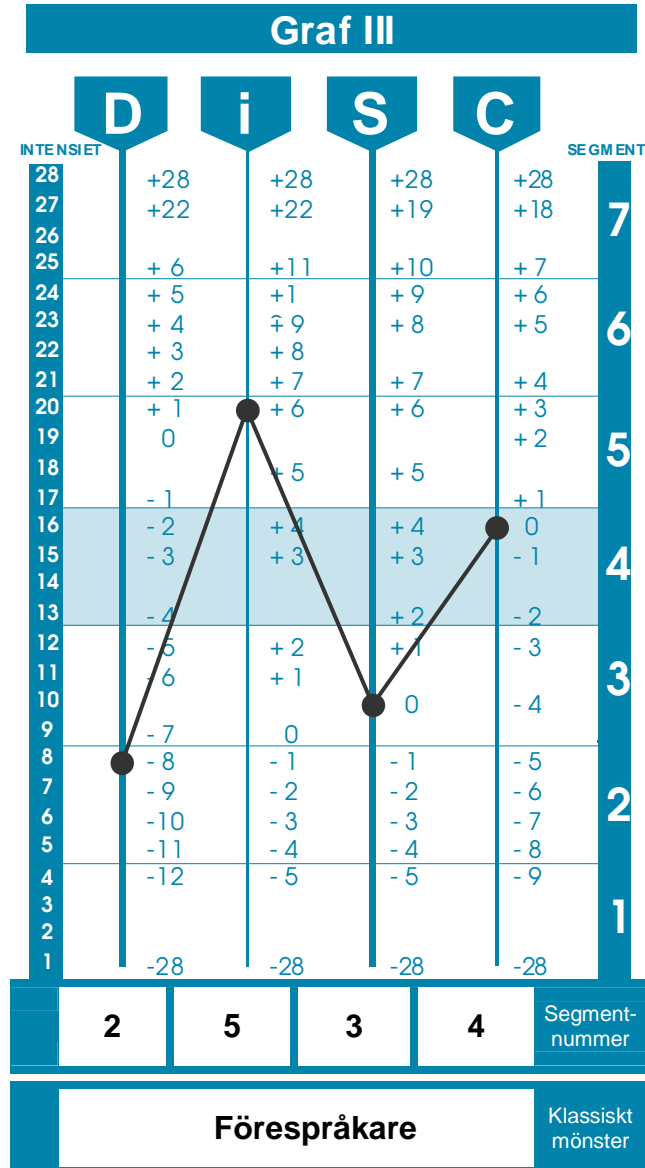
Del II täcker DiSC-modellen och beskriver de fyra DiSC-dimensionerna med motsvarande tendenser, behov, föredragna omgivningar och effektivitetsstrategier för varje dimension.

Del III ger en översikt över alla 15 klassiska profilmönster.

Del IV ger poängsättningen och dataanalysen bakom din rapport.

Tänk på att det inte finns någon dimension eller profil i DiSC Classic som är bättre eller sämre än någon annan samt att det inte finns några korrekta eller felaktiga svar. Rapporten visar din unika beteendeprofil och hur du normalt förhåller dig till din omgivning i en given situation. Förslagsvis kan du läsa igenom din rapport och därefter bearbeta den genom att markera de delar som du tycker stämmer väl in och bekräftar dig i din egna uppfattning. Där det inte stämmer in kan du antingen välja att stryka över eller även markera dessa delar och ställa dig frågan: "om det inte stämmer, vad vill jag att det skall vara istället", och på så sätt få ut än mer i din bearbetning.

Nedan finner du din DiSC®-graf. Den visar dina poäng i de olika DiSC-dimensionerna baserat på dina svar. Rapportens olika tolkningssteg baseras på dessa poäng. Läs vidare för att lära dig om din(a) högsta DiSC-dimension(er), dina potentiella styrkor och svagheter samt ditt klassiska profilmönster.





Steg I: Din högsta DiSC-dimension

DiSC® Classic 2.0

Del I

Respondent, din(a) högsta dimension(er) – baserat på dina svar på hur du uppfattar din omgivning och den kontroll du känner att du utövar på den – är Socialt inflytande (i). Läs beskrivningen av Socialt inflytande och se hur det stämmer med hur du uppfattar dig själv. Läs därefter på sidan 14, och framåt, om de andra dimensionerna för att bekanta dig med dem.

Socialt inflytande (i)

Respondent, du har hög poäng i beteendedimensionen Socialt inflytande. Det innebär att du förmodligen fokuserar på att påverka din omgivning genom att influera eller övertala andra personer.

De som är starka i Socialt inflytande ("höga i") söker kontakt med alla typer av människor och tycker om att göra ett bra intryck. De letar ofta efter tillfällen att skapa entusiasm och bli populära. Personer med hög poäng i Socialt inflytande uppnår mål ofta genom andra, och socialt erkännande är en viktig faktor i denna ekvation. Stilen för beslutsfattande är oftast baserat på en "känsla" snarare än fakta och siffror.

De med hög i-poäng kräver uttrycksfrihet och håller sig borta från för mycket detaljer eller kontroll. Utanför arbetsplatsen tycker de med hög i-poäng vanligen om gruppaktiviteter där de kan träffa nya människor och odla en mängd bekantskaper. De är stolta över sin förmåga att uttrycka sina idéer, och de tycker om att engagera andra i samtalen.

I och med att personer med hög i-poäng är duktiga på att hantera människor kan de hitta personer som kompletterar dem och är bättre på att hantera vissa arbetsuppgifter. Personer med hög poäng i Socialt inflytande har inte svårt att lägga fram sina idéer för andra. Det är dock bra om de har andra personer som hjälper dem med stöd i form av fakta och information. Dessutom behöver personer med ett högt i-beteende förmodligen stöd för att utveckla ett systematiskt och logiskt tillvägagångssätt som hjälper dem att hålla sig till uppgiften samt fullfölja projekt som har satts igång.

De med hög poäng i Socialt inflytande bör sträva efter att formulera vad som är viktigt, utveckla sin förmåga att prioritera, ange deadlines för sig själva samt vara tydliga med att hålla andra ansvariga för delade deadlines. De behöver också fokusera på att fatta objektiva beslut. När de leder andra är de med hög i-poäng måna om att respektera andras handlingsfrihet och kan därför avsiktligt inha en försiktigt liberal inställning för att ge de underställda utrymme att vara kreativa. Detta kan emellertid uppfattas som frånvarande och att han/hon inte är mottaglig för de anställdas behov. Det skulle vara till fördel för dem att arbeta lite mer förebyggande och erbjuda realistisk feedback efter behov. Det är inte troligt att ett sådant tillvägagångssätt negativt skulle påverka den goda stämning som redan har etablerats.

Steg II: Ditt intensitetsindex

DiSC® Classic 2.0

Vi har alla en mängd styrkor som gör oss unika och värdefulla. Dessutom tycker vi om att få erkännande för våra styrkor och känna oss effektiva i vår omgivning. En styrka som används för mycket eller på ett opassande sätt kan dock ses som en svaghet. Läs igenom de markerade orden, motsvarande din svarsprofil, i de fyra kolumnerna nedan. Orden är adjektiv som beskriver Högt, Medium, och Lågt beteende för varje dimension. Vänd sedan på sidan för att lära dig mer om ditt Intensitetsindex och hur du kan bli mer uppmärksam på dina potentiella styrkor och svagheter.

D	i	S	C
28 egocentrisk	28 entusiastisk	28 passiv	28 perfektionist
27 direkt	27 sällskaplig	27 tålmodig	27 noggrann
26 djärv	26 övertalande	26 lojal	26 faktasökare
25 dominant	25 impulsiv	25 förutsägbar	25 diplomatisk
24 krävande	24 känslomässig	24 gruppinriktad	24 systematisk
23 kraftfull	23 självhävdande	23 lugn	23 traditionell
22 risktagande	22 tillitsfull	22 beskyddande	22 tillmötesgående
21 äventyrslysten	21 inflytelserik	21 tillfreds	21 försiktig
20 beslutsam	20 trevlig	20 inaktiv	20 återhållsam
19 frågvis	19 social	19 avslappnad	19 kräver hög standard
18 självsäker	18 generös	18 sluten	18 analytisk
17 tävlingsinriktad	17 samlad	17 genomtänkt	17 inkännande
16 snabb	16 charmig	16 vänlig	16 mogen
15 självständig	15 självsäker	15 stabil	15 undvikande
14 kalkylerad risktagare	14 övertygande	14 flexibel	14 självtillräcklig
13 självkritisk	13 iakttagande	13 utåtriktad	13 självrtäffärdig
12 anspråkslös	12 skarpsinnig	12 alert	12 påstridig
11 självutplånande	11 reflekterande	11 ivrig	11 ihärdig
10 realistisk	10 saklig	10 kritisk	10 oberoende
9 avvägande	9 logisk	9 otillfredställd	9 strikt
8 foglig	8 kontrollerad	8 splittrad	8 bestämd
7 konservativ	7 tillbakadragen	7 otålig	7 envis
6 fridfull	6 misstänksam	6 rastlös	6 nyckfull
5 mild	5 pessimistisk	5 förändringsorienterad	5 upprorisk
4 tystlåten	4 inbunden	4 felsökande	4 trotsig
3 osäker	3 inåtvänd	3 spontan	3 obstinat
2 beroende	2 försynt	2 frustrerad av status quo	2 rättfram
1 blygsam	1 förtegen	1 aktiv	1 sarkastisk

Steg II: Ditt intensitetsindex

DiSC® Classic 2.0

På de följande fyra sidorna finns förklaringar av de ord som indikerar din intensitetsnivå för de olika DiSC®-dimensionerna.

D-dimension

Personer med dina poäng i D-dimensionen kan i allmänhet beskrivas med följande adjektiv. Ringa in de ord som du ser som styrkor och stryk under potentiella områden som kan vara utmaningar.

Självutplånande: Även om du är lite reserverad och återhållsam kan du ibland använda dig av kvickhet för att lätta på spänningen i samarbetet med andra. Men det kan ha sina nackdelar att vara för avslappnad. Det kan leda till att andra inte tar dig på allvar och tappar respekten för dig.

Realistisk: De personer som står med båda fötterna på jorden lyckas ofta sortera bort opraktiska idéer eller tokiga förslag, vilket gör att onödigt arbete undviks. Men att vara för pragmatisk kan leda till ett mediokert utfört eller oinspirerat arbete.

Avvägande: Du kan nå utmärkta resultat genom att göra omsorgsfulla överväganden. Genom att väga fördelar mot potentiella nackdelar kan du göra det bästa valet. Om du använder dig av detta tillvägagångssätt för mycket kan resultatet bli obeslutsamhet och ångest.

Foglig: Du ses ofta som en vänlig kollega som inte utgör ett hot, vilket ökar oddsen för att du inte fastnar i maktkamper eller personliga konflikter. Avigsidan är att dina idéer kanske inte får den respekt som de förtjänar.

Konservativ: Att upprätthålla en organisations traditioner gör att förändringar kan ske på ett välordnat sätt. Det kan dock vara till nackdel om du motarbetar nödvändiga förändringar.

Fridfull: Att eftersträva en harmonisk lösning på de flesta problem är beundransvärt. En person som utstrålar lugn kan vara en positiv kraft i olika grupper. Om det går till överdrift kan dock ditt fridsamma temperament göra att folk tror att du inte är så intresserad av att skapa positiva resultat.

Mild: Detta betyder att hänsynsfullt, vänligt beteende ofta är ditt modus operandi. Ett sådant tillvägagångssätt hjälper till att skapa samspel och öka moralen. Men att gå över till alltför fogligt beteende kommer inte att hjälpa dig eller din organisation.

Steg II: Ditt intensitetsindex

DiSC® Classic 2.0

i-dimension

Personer med dina poäng i i-dimensionen kan i allmänhet beskrivas med följande adjektiv. Ringa in de ord som du ser som styrkor och stryk under potentiella områden som kan vara utmaningar.

Självhävdande: Det här innebär kanske att du berättar för andra om dig själv och erbjuder gruppen din expertis så ofta som möjligt. Det är en styrka om du försöker skapa kommunikation med andra, eftersom de inte behöver leta efter information från dig. Men se upp med att bli för egenkär, för då kan folk börja ignorera dig.

Tillitsfull: Att ha tilltro till andra är utan tvekan ett positivt drag, speciellt när du arbetar med folk som är mer skeptiska. Äkta förtroende bygger på positiva erfarenheter. Är du för tillitsfull löper du emellertid risken att uppfattas som naiv.

Inflytelserik: Förmågan att inspirera andra och få dem att agera är en egenskap som effektiva ledare har. Att ha denna förmåga betyder att du kan handleda individer eller agera på deras vägnar när de inte kan agera själva. Det är dock viktigt att du också inser att du måste vara sanningsenlig och ansvarsfull så att andra inte vilseleds eller framställs i en felaktig dager.

Trevlig: Du är glad och trevlig, vilket gör att du passar in i nästan alla sammanhang och bidrar till det gemensamma målet. Tänk på att om du aldrig delar med dig av dina innersta tankar och åsikter av rädsla för att orsaka obehag, riskerar du att uppfattas som mesig eller som någon som saknar substans.

Social: Du är en person som inte undviker att samspela med andra. Du ses ofta i händelsernas centrum, sprudlande av idéer. Det här uppskattas, framför allt av inåtvända personer som kanske behöver dig för att känna sig väl till mods i grupper. Men det är inte så lämpligt att vara sällskaplig när du måste fokusera på en deadline eller på en viss, avgränsad uppgift.

Generös: På en arbetsplats kan det betyda att du ger av din tid och energi utan att förvänta dig något i gengäld. Det är ett beundransvärt drag som fungerar väl när det handlar om att uppnå ett gemensamt mål. Men du måste hushålla med såväl tiden som din energi och lära dig att säga "nej" när du är involverad i många projekt.

Samlad: Du agerar förmodligen med självsäkerhet när du råkar ut för nya situationer, personer eller problem. Oavsett vad som kommer i din väg reagerar du med lugn, vilket ofta gör att du får respekt och efterföljare. Men tänk på att om ditt gensvar inte visar att du förstår andras oro kan du riskera att mista din trovärdighet.

Steg II: Ditt intensitetsindex

DiSC® Classic 2.0

S-dimension

Personer med dina poäng i S-dimensionen kan i allmänhet beskrivas med följande adjektiv. Ringa in de ord som du ser som styrkor och stryk under potentiella områden som kan vara utmaningar.

Utåtriktad: Att vara extrovert kan öppna dörrar och göra dig populär hos kollegorna. Det kan också främja en vänlig och nära atmosfär. Faran är att din gemytliga närvaro kan få andra att inte ta dig på allvar så som du skulle vilja.

Alert: Du missar troligen inte många aspekter av ett problem. Genom att förbli vaksam och uppmärksam på vad som pågår kan du ofta inleda felsökningen innan de andra ens har upptäckt att ett ingripande behövs. Du bör så klart se till att inte få ett överdrivet fokus på mindre detaljer.

Ivrig: Din entusiasm kan vara smittsam. Du kan inspirera andra till handling medan du skapar en dynamisk miljö. Men kom ihåg att en alltför angelägen stil ibland kan leda till för snabba framsteg, vilket kan påverka kvaliteten eller tvinga dig att hoppa över viktiga detaljer.

Kritisk: Du kanske har en obeveklig attityd, vilket kan fungera bra för dig och organisationen när brutal ärlighet är det enda sättet att få styr på saker och ting eller för att sålla bort misslyckade projekt. Du bör dock vara försiktig så att din kritik inte sårar andra.

Otillfredställd: Att känna sig missbelåten kan vara en drivkraft till att försöka åstadkomma bra prestationer eller nå imponerande resultat. För mycket av detta kan emellertid leda till att andra ser dig som en väldigt negativ person.

Splittrad: Att göra många saker samtidigt är något som en splittrad natur har lätt för. Detta drag kan komma till nytta när flera olika projekt måste hanteras. Nackdelen är att beteendet kan orsaka problem när du måste fokusera på en fråga i taget.

Otålig: En person med detta drag fattar ofta snabba beslut. I en arbetssituation är sådan beslutsamhet välkommen när det gäller att ta tag i jobbiga frågor. Nackdelen är att du riskerar att fatta för snabba beslut eller agera innan du har all information som krävs.

Steg II: Ditt intensitetsindex

DiSC® Classic 2.0

C-dimension

Personer med dina poäng i C-dimensionen kan i allmänhet beskrivas med följande adjektiv. Ringa in de ord som du ser som styrkor och stryk under potentiella områden som kan vara utmaningar.

Kräver hög standard: Dåligt arbete eller halvhjärtade försök gör dig ofta frustrerad och därför ställer du ibland väldigt höga krav på dig själv och omgivningen. Det kan inspirera dig och dina kollegor till att överträffa sig själva. Om du har orealistiskt höga förväntningar kan resultatet bli att gruppledammarna drabbas av oro och att det skapas irritation i gruppen.

Analytisk: Du tar troligen dig an uppgifter med en logik som beräknar varje detalj eller möjlig utkomst. Att föredra förnuft över instinktiv känsla har fördelen av att eliminera slumpartade lösningar. Det blir dock ett hinder om den tillåts att begränsa kreativiteten.

Inkännande: Detta drag är en styrka när det låter dig komma i kontakt med ett projekts förvecklingar och nyanser. Det blir en svaghet om du blir uppgad över små svårigheter eller hinder.

Mogen: Att använda din erfarenhet och vishet för att lösa komplexa problem är ett utmärkt sätt att få utlopp för denna egenskap. Ha dock i åtanke att du kan göra misstag om du bara litar på dina gamla erfarenheter och inte är öppen för nya idéer.

Undvikande: Du håller dig ofta borta från personliga konflikter eller maktkamper, vilket kan vara till din fördel. Men om du är för vag kan kommunikationen bryta samman eller frågor om din trovärdighet uppkomma.

Själv tillräcklig: Du står för dina åsikter och känner dig säker på att uttrycka dem. Det är en styrka, men det är viktigt att komma ihåg att också de mest självständiga personer behöver få positiv feedback från andra.

Själv rättfärdig: Du tror ofta att ditt sätt är det enda rätta, vilket är bra egenskaper för att skapa ett starkt ledarskap och stor beslutsamhet. Men om du använder detta drag alltför mycket kan du uppfattas som inskränkt eller nedlåtande.

Steg III: Ditt klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Sättet som en persons fyra dimensioner av Dominans, Socialt inflytande, Stabilitet, och Kompetenssökande beteende sammanfaller skapar ett profilmönster som är olika för varje kombination. Teoretisk och klinisk forskning har bidragit till att ta fram beskrivningar för varje "klassiskt profilmönster". Beskrivningen hjälper personer att förstå och beskriva sina stilar.

Respondent, ditt klassiska profilmönster är Förespråkare Mönster. Läs beskrivningen nedan och markera de områden som bäst överensstämmer med hur du ser på dig själv.

Förespråkare Mönster

Respondents Motivation

Respondent, som en Förespråkare är du förmodligen sällskaplig och extrovert. Dessa drag hjälper dig troligen att lätt få nya vänner, och du ser säkert fram emot att träffa nya personer. Du är vanligtvis benägen att acceptera folk som de är. Resultatet blir att du troligen påverkar de runt omkring dig och du kan gilla att ställa upp för vänner och kollegor genom att erbjuda dina tjänster eller andra fördelar.

Du vill sannolikt vara populär och du söker andras gillande. Därför är det inte sannolikt att du motarbetar eller retar andra avsiktligt. Du är säkerligen verbalt begåvad och använder förmodligen dessa talanger för att ge mycket beröm. För dig är det viktigt att få personer att känna sig väl till mods och få dem att betrakta dig som en vän.

Du kan vanligtvis anpassa dig till nästan alla sociala miljöer. Du vill emellertid gärna ha gynnsamma omgivningar där du fullt ut kan dra nytta av din förmåga att hantera människor.

Steg III: Ditt klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Respondents arbetsvanor

Förmågan att lägga fram dina egna idéer tenderar att vara en av dina styrkor. Du kan förmodligen sälja projekt även till en skeptisk publik. Du kan uppnå detta genom att använda din talang för att lätta på spänningen i stressfyllda situationer.

Du tycker med all sannolikhet om att samverka och interagera med andra i ditt arbete. Du kan dock vara mindre intresserad i det faktiska utförandet av uppgifter. Du är troligen mycket mer intresserad av att hitta möjligheter för att vara sällskaplig, skapa nätverk eller bara umgås. Du kan faktiskt ofta se fram emot möten och konferenser som ett viktigt utlopp för dina umgängesbehov och du trivs vanligen i kommittéer. Du undviker aktiviteter där du förväntas agera på egen hand, även om de är en viktig aspekt av ditt jobb.

Du har troligen ett omfattande nätverk av vänner, kollegor och bekanta. Du försöker förmodligen skapa nya kontakter och bevara gamla. Du föredrar säkerligen de personer som uppvisar imponerande verbala förmågor. Andra kanske söker upp dig för att få hjälp med att promota sina projekt, men du är vanligtvis inte heller rädd för att prata om dina egna idéer och innovationer.

Det är förmodligen viktigt för dig att ha tillgång till personer som kan se till att projekt och idéer gör framsteg. Som en del av denna strävan upprätthåller du troligen en helhjärtad optimism när det gäller dig själv, dina kollegor och din organisation. Denna positiva attityd kan ibland få dig att överskatta dina kollegors förmåga och kompetens. Den kan också leda till att du inte alltid är så objektiv som situationen kräver. Under press kan du låta känslor överskugga din omdömesförmåga.

Steg III: Ditt klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Insikter för Respondent

Tidsstyrning kan ibland vara en stor utmaning för dig. För att ytterligare komplicera saker och ting blir du säkert mer oorganiserad och slarvig om du är under press. Även då du konfronteras med allvarliga problem kan din känsla för vad som är brådskande göra att du prioriterar fel.

Det skulle därför kunna vara till fördel för dig att fokusera på att utföra uppgifter i tid med lika stor noggrannhet varje gång. Du kanske måste påminna dig själv om nödvändigheten av att kunna avsluta och slutföra en uppgörelse eller ett projekt. Du kan också förbättra din effektivitet genom att tidsbegränsa samtal av social karaktär eller diskussioner som rör ett projekt.

Rädslan för att skada din självkänsla är troligen av huvudsakligt intresse för dig. Du vill förmodligen inte skada eller förlora din sociala ställning. Detta kan vara en av anledningarna till att du överanvänder beröm och optimism. Du kan dra en positiv slutsats eller välja det bästa scenariot utan att ta med alla fakta i beräkningen. För att göra det mindre troligt att få ett negativt resultat bör du kanske sträva efter att vara mer objektiv. Att få ökad kontroll över och effektivt hantera dina känslor skulle också kunna hjälpa.

Du kan ibland ha problem med att hålla vad du lovat. Detta beror troligen inte på oärlighet från din sida. Istället kan du ofta tappa kollen på viktiga deadlines eller detaljer. Det skulle därför kunna vara till fördel för dig att ägna din energi åt att hålla dina löften. Ett sätt att göra detta på kan vara att söka handledning och coaching för att hjälpa dig utvecklas mot högre effektivitet och att skapa gedigna prestationer på arbetet.

Respondent, du tenderar att vara en vänlig och vältalig person som förmodligen har förmåga att skapa imponerande resultat genom ditt omfattande nätverk av kontakter.

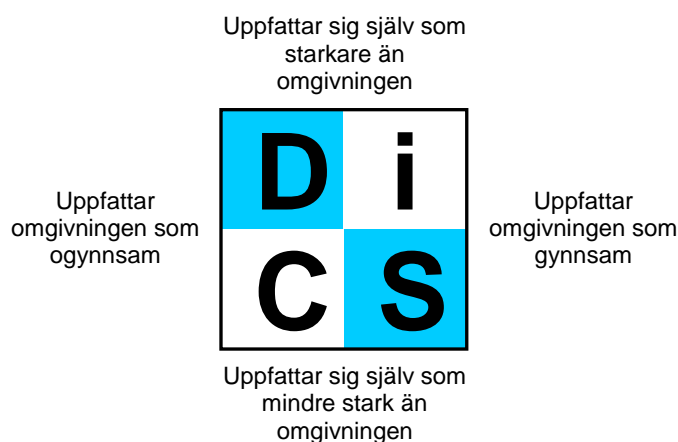
DiSC modellen

DiSC® Classic 2.0

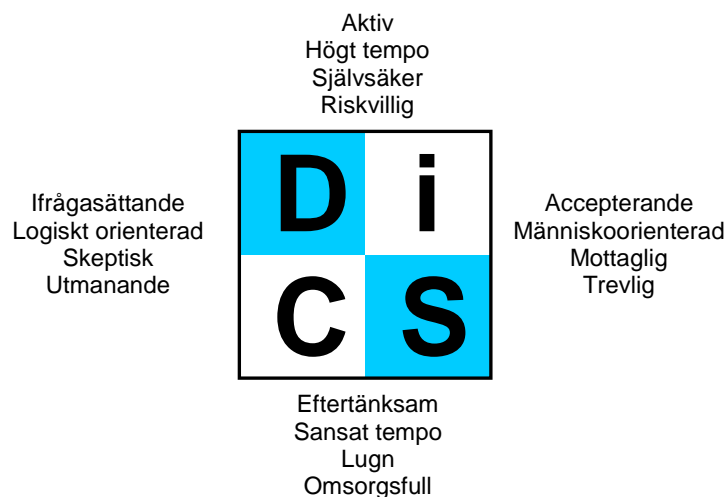
Del II

DiSC Classic bygger på en modell med fyra kvadranter som på ett tillförlitligt sätt beskriver fyra typer av mänskligt beteende: Dominans (D), Socialt inflytande (i), Stabilitet (S) och Kompetenssökande (C) beteende. Några personer är dominerande i en av stilarna, andra i två och vissa i tre.

På vilket sätt skiljer sig din DiSC-stil från de andra DiSC-stilarna? Vad har du gemensamt med de andra DiSC-stilarna? Nedanstående förklaring av DiSC-modellen hjälper dig att svara på dessa viktiga frågor. I kvadraten nedan har varje DiSC-stil något gemensamt med de DiSC-stilar som ligger jämte. Man kan se att C- och S-stilarna uppfattar sig själva som mindre starka än omgivningen. Det betyder att de i högre grad vill anpassa sig till omgivningen eftersom de upplever att de inte har direkt kontroll över den. Men när det gäller D- och i-stilarna uppfattar de sig själva som starkare än omgivningen. De agerar därför med större självsäkerhet, eftersom de upplever sig ha mer kontroll över omgivningen. Dessutom uppfattar D- och C-stilarna omgivningen som ogynnsam (inte tillmötesgående och full av motstånd), medan i- och S-stilarna uppfattar omgivningen som gynnsam (vänlig och stödjande).



Illustrationen nedanför beskriver DiSC-modellen. Den beskriver de fyra stilarna med ord som kan användas när vi observerar beteende. Det visas här att både C-och S-stilarna är eftertänksamma och mer sansade i sitt tempo. D- och i-stilarna är däremot mer aktiva och snabbare i sitt tempo. D- och C-stilarna är mer kritiska och faktaorienterade. S- och i-stilarna är emellertid mer accepterande och socialt orienterade.



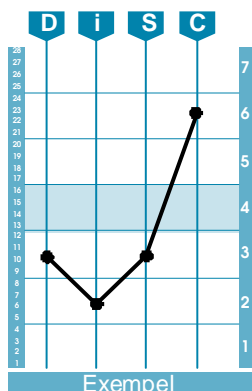


Tabellen nedan ger dig en överblick över de fyra DiSC®-dimensionerna. Läs igenom samtliga så att du förstår helheten och utifrån den förstå dig själv och andra, vad som är likt och vad som skiljer.

D Dominans	i Socialt inflytande
<p>Fokus på att skapa de omgivningar som kan ge de önskade resultaten. Eventuellt motstånd övervinns.</p> <p>BESKRIVNING Denna person har tendens att</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ skaffa omedelbara resultat ▪ sätta igång aktiviteter ▪ anta utmaningar ▪ fatta snabba beslut ▪ ifrågasätta status quo ▪ ta ledningen ▪ hantera svårigheter ▪ lösa problem <p>Denna person vill ha omgivningar som ger</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ makt och befogenheter ▪ prestige och utmaning ▪ möjlighet för individuella prestationer ▪ ett brett verksamhetsområde ▪ direkta svar ▪ möjligheter till befördran ▪ frihet från kontroll och tillsyn ▪ många nya och varierande aktiviteter <p>HANDLINGSPLAN Denna person har nytta av andra som</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ väger för och emot ▪ beräknar risker ▪ visar försiktighet ▪ skapar en mer förutsägbar miljö ▪ undersöker data och fakta ▪ överväger innan beslut fattas ▪ är uppmärksam på andras behov <p>För att bli mer effektiv har denna person behov av</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ att anta svåra uppgifter ▪ förståelse för att han/hon behöver andra människor ▪ metoder som är baserade på praktiska erfarenheter ▪ att ruskas om då och då ▪ att identifiera sig med en grupp ▪ att förklara bakgrunden till ett fattat beslut ▪ att bli medveten om befintliga ramar ▪ att sakta ner på farten lite grand och slappna av mer 	<p>Fokus på att uppnå resultat genom att övertala och involvera andra människor i ett samarbete.</p> <p>BESKRIVNING Denna person har tendens att</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kontakta människor ▪ göra ett gott intryck ▪ vara värtalig ▪ skapa en motiverande miljö ▪ framkalla entusiasm ▪ underhålla andra ▪ vara optimistisk ▪ delta i grupper <p>Denna person vill ha omgivningar som ger</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ popularitet, social acceptans ▪ erkännande av duktighet ▪ friheten att uttrycka sig ▪ gruppkarakteristika ev. utanför arbetet ▪ demokratiska förhållanden ▪ friheten från kontroll och detaljstyrning ▪ tillfällen att omsätta förslag i ord ▪ coaching och rådgivning ▪ fördelaktiga arbetsvillkor <p>HANDLINGSPLAN Denna person har nytta av andra som</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ koncentrerar sig på uppgifterna ▪ söker fakta ▪ säger vad de tycker, är rakt på sak ▪ respekterar uppriktighet ▪ utvecklar systematiska tillvägagångssätt ▪ föredrar att ha med saker att göra framför människor ▪ griper sig an saker på ett logiskt och metodiskt sätt ▪ visar en vilja att självständigt genomföra en uppgift <p>För att bli mer effektiv har denna person behov av</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ personlig planering, om D- eller S-poängen är låg ▪ objektivitet i beslutsprocesser ▪ praktisk företagsledning ▪ att göra en mer realistisk bedömning av andra ▪ att prioritera och fastställa deadlines ▪ att vara mer direkt mot andra om D-poängen är låg
C Kompetens	S Stabilitet
<p>Fokus på att arbeta under kända villkor med att förbättra kvaliteten på produkter eller service.</p> <p>BESKRIVNING Denna person har tendens att</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vara uppmärksam på normer och regler ▪ koncentrera sig på väsentliga detaljer ▪ tänka analytiskt och väga för och emot ▪ vara diplomatisk mot andra ▪ lösa konflikter på ett indirekt sätt ▪ kontrollera sakerna om och om igen ▪ bedöma andras och egna prestationer kritiskt ▪ vara systematisk <p>Denna person vill ha omgivningar som ger</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ klart definierade förväntningar ▪ en dämpad, affärsmässig (formell) miljö ▪ möjligheten att upprätthålla noggrannhet och en hög kvalitetsnivå ▪ möjligheten att visa sitt expertkunnande ▪ kontroll över de faktorer som väsentligt påverkar den egna insatsen ▪ möjligheten att ställa frågor som inleds med "varför" ▪ erkännande för specialkompetens och prestationer <p>HANDLINGSPLAN Denna person har nytta av andra som</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ delegerar ut viktiga uppgifter ▪ fattar snabba beslut ▪ bara använder normer som riktlinjer ▪ går med på kompromiss framför otraditionella och impopulära synpunkter ▪ tar initiativ till och underlättar diskussioner ▪ uppmanar till samarbete <p>För att bli mer effektiv har denna person behov av</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ att få möjlighet till omsorgsfull planering ▪ att känna till befattningsbeskrivningen och prestationsmålen i detalj ▪ att planera och genomföra formella prestationsbedömningar ▪ få konkret gensvar på sin insats ▪ att visa lika mycket respekt för människors personliga värde som för det de utråder ▪ att utveckla tolerans när det gäller konflikter 	<p>Fokus på att utföra uppgifter som kan lösas i samarbete med andra.</p> <p>BESKRIVNING Denna person har tendens att</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ arbeta efter ett bestämt arbetsmönster ▪ visa tålmod ▪ utveckla specialiserade färdigheter ▪ hjälpa och stötta andra ▪ visa lojalitet ▪ vara en god lyssnare ▪ lugna ner upphetsade människor ▪ skapa stabila och harmoniska omgivningar <p>Denna person vill ha omgivningar som ger</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bibehållen status quo om det inte finns goda skäl till förändringar ▪ förutsägbarhet ▪ personligt beröm för utfört arbete ▪ ett arbete som inte påverkar privatlivet för mycket ▪ uppskattning ▪ grupptillhörighet ▪ bestämda rutiner ▪ så få konflikter som möjligt <p>HANDLINGSPLAN Denna person har nytta av andra som</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ reagerar snabbt på förändringar ▪ söker utmanande uppgifter ▪ blir involverade i mer än en sak åt gången ▪ är igångsättare ▪ ställer krav ▪ arbetar bra i en mera förutsägbar miljö ▪ prioriterar uppgifterna ▪ är flexibel i arbetsmetoder och rutiner <p>För att bli mer effektiv har denna person behov av</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tid för att anpassa sig till förändringar ▪ att få sitt eget värde bekräftat ▪ information om hur hans/ hennes ansträngningar bidrar till slutresultatet ▪ jämbördiga arbetskollaborer ▪ att känna till vilka riktlinjer som finns för de olika uppgifterna ▪ att kreativa initiativ uppmuntras

På de följande sidorna finns beskrivningar för alla 15 klassiska profilmönster. Var och en ger en bild av beteendet hos olika personer som har en specifik blandning av de fyra DiSC®-dimensionerna.

Analytiker Mönster



Temperament: avvisar påflugenhet från andra

Motiveras av: korrekthet

Bedömer andra utifrån: deras förmåga att tänka logiskt

Påverkar andra genom: sakliga data, logiska argument

Värde för organisationen: definierar, åskådliggör, inhämtar information, utvärderar, testar

Beteende som används för ofta: analys

Reaktioner på yttre press: blir bekymrad

Fruktar: irrationella handlingar, att bli gjord till åtlöje

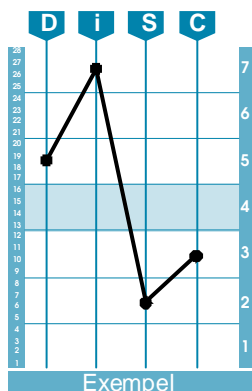
Skulle öka sin effektivitet genom: att öppna sig, leva ut egna känslor, utbyta erfarenheter och åsikter med andra

Analytikern har ofta ett högt utvecklat kritiskt sinne och framhäver betydelsen av att dra slutsatser och handla på sakliga grunder och eftersträvar korrekthet och noggrannhet i allt som de gör. Dock kombinerar analytikern ofta intuition och insamlade fakta på ett högst effektivt sätt. Om han/hon är osäker, förbereder han/hon sig noggrant för att inte bli till åtlöje. Först övar han/hon sig ensam för att därefter delta med andra.

Analytikern föredrar att arbeta med människor som, likt dem själva, är mest effektiva i en lugn arbetsmiljö. Några anser att analytikern är blyg för att han/hon ofta är återhållsam med att uttrycka känslor. Särskilt besvärad blir han/hon tillsammans med påflugna människor. Analytikern är inte så uttrycksfull, men han/hon har ett stort behov av att ha kontroll över sin omgivning. De övar denna kontroll på ett indirekt sätt genom att sätta krav och regler på kompetens och standards.

Analytikern funderar på det "rätta" svaret och kan ha svårt att fatta beslut i avgörande situationer. Eftersom han/hon lätt oroar sig kan de hamna i ett "förlamande analyserande". När han/hon begår fel vill han/hon ogärna erkänna det. Istället koncentrerar han/hon sig på att hitta fakta som kan stödja ståndpunkten.

Entreprenör Mönster



Temperament: litar på andra, är entusiastisk

Motiveras av: myndighet, befogenhet och prestige, statussymboler

Bedömer andra utifrån: förmåga att uttrycka sig verbalt; flexibilitet

Påverkar andra genom: vänskapligt uppträdande, öppenhet, mottaglig, god verbal förmåga

Värde för organisationen: säljer in och avslutar saker, delegerar ansvar, är balanserad och trygg

Beteende som används för ofta: entusiasm, optimism, översäljer

Reaktioner på yttre press: blir tveksam och lätt att övertala; har ordning när han/hon gärna vill göra ett gott intryck

Fruktar: fasta ramar, komplicerade relationer

Skulle öka sin effektivitet genom: utmaningar, objektiv analys av data, mer fokus på uppgifter och väsentliga detaljer

Entreprenören arbetar med och genom människor. Han/hon strävar efter att vara vänlig, alltmedan han/hon styr och övertygar andra mot sina egna mål. Entreprenören har förmåga att vinna andra människors respekt och tillit, eftersom han/hon har ett utåtriktat, engagerande intresse för andra människor. Entreprenören har lätt för att övertyga och sälja in sina tankar och idéer samtidigt som de utvecklar en kund-/vänrelation. Denna förmåga är särskilt framgångsrik när Entreprenören strävar efter att vinna positioner.

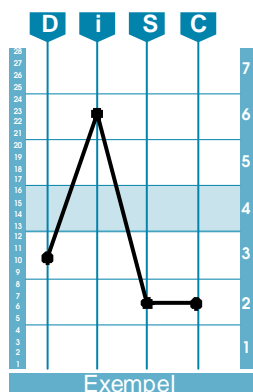
Gynnsamma villkor för entreprenören är att arbeta med människor, få utmaningar, variation och skiftande arbetsuppgifter. Entreprenören vill gärna anta utmaningar där de kan få visa sina framgångar. De kan genom sin optimistiska approach dock vara för optimistisk med projektresultat och andras potential. Entreprenören är också böjd att övervärdera sin förmåga att förändra andras beteende.

Entreprenören söker frihet från rutiner och likriktning och bör därför stötts med analyser och data på ett strukturerat och systematiskt sätt. När han/hon fås att förstå "detaljernas betydelse" kan dessa upplysningar hjälpa honom/henne att förstå verkligheten och kontrollera sina impulsiva tendenser.

Klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Förespråkare Mönster



Temperament: är villig att acceptera andra

Motiveras av: erkännande, gillande och popularitet

Bedömer andra utifrån: förmågan att uttrycka sig i ord

Påverkar andra genom: beröm, se möjligheter och favorisering

Värde för organisationen: är informell, lättar upp stämning, "säljer in" projekt och människor inklusive sig själv

Beteende som används för ofta: beröm, optimism

Reaktioner på yttre press: blir slarvig och sentimental, ostrukturerad, får inte "sakerna" gjorda

Fruktar: att mista socialt erkännande och självrespekt

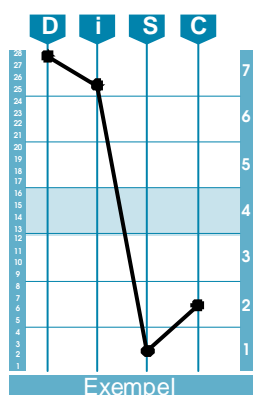
Skulle öka sin effektivitet genom: bättre tidsuppfattning och tidsplanering, objektivitet, korrekt prioritering, hålla känslorna under kontroll, hålla löften och genomföra uppgifter

Förespråkaren har ett utbrett nät av kontakter som bildar ett aktivt underlag för att få något utträttat. Han/hon är sällskapligt lagd, är bra på att föra sig och får lätt vänner. Han/hon stöter sällan andra från sig med flit. Förespråkaren söker gynnsamma sociala omgivningar där han/hon kan fortsätta att skapa och vidmakthålla sina kontakter. Han/hon är bra på att främja sina egna idéer och skapa entusiasm eftersom han/hon har talets gåva. Förespråkarens stora kontaktnät öppnar dörrar till rätt personer som kan hjälpa honom/henne.

Eftersom Förespråkaren föredrar att delta i och interagera med andra i olika aktiviteter kan de vara mindre intresserade av att slutföra arbetsuppgifterna. Även om det krävs arbete på egen hand för att få jobbet gjort kan de prioritera sociala situationer som ger möjlighet att träffa människor. De älskar att delta i möten, kommittéer och konferenser.

Han/hon är vanligtvis optimistisk och har därför en tendens att övervärdera andras färdigheter. Förespråkaren drar ofta förhastade slutsatser utan att ta alla fakta med i beräkningen. Andra kan uppfatta honom/henne som inkonsekvent. Förespråkaren behöver en person som hjälper honom/henne att lägga vikt på objektivitet och hur nå resultat. Förespråkaren har svårt att strukturera sin tid och klara av prioriteringar. Något som de kan behöva för att kunna tygla sitt ordflöde och fokusera på att få saker och ting ur händerna och kunna slutföra uppgifter.

Inspiratör Mönster



Temperament: accepterar motstånd, tonar ner det egna behovet av andras uppskattning

Motiveras av: att styra omgivningarna eller gruppen

Bedömer andra utifrån: hur de använder styrka, personlighet och skapar inflytande

Påverkar andra genom: att bestämma, visa vägen, skrämna eller hota, dela ut ros och ris och att charmera

Värde för organisationen: är en igångsättare och verkställare, ställer krav, disciplinerar, berömmar

Beteende som används för ofta: "ändamålet helgar medlen"

Reaktioner på yttre press: blir manipulativ, grälsjuk eller stridslysten

Fruktar: att vara för mjuk, att hamna utanför och förlora socialt inflytande

Skulle öka sin effektivitet genom: äka inlevelse och att hjälpa andra i deras personliga utveckling

Inspiratören försöker medvetet att påverka andras tankar och handlingar. Han/hon är duktig på att upptäcka och "manipulera" en persons motiv och leda vederbörande mot ett förutbestämt mål.

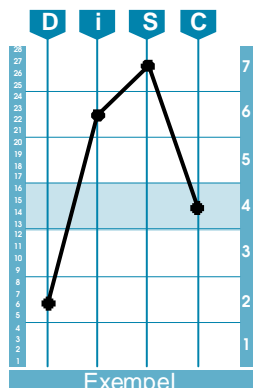
Inspiratören står fast vid sina mål men ger inte alltid uttryck för dem. Han/hon berättar inte om de resultat som önskas förrän de har skapat en positiv inställning hos andra. Inspiratören erbjuder till exempel vänskap till dem som vill ha acceptans, befogenheter till dem som söker makt och trygghet för dem som har behov av fasta ramar.

Inspiratören kan vara charmerande i samspelet med andra. Han/hon är övertygande när han/hon vill ha hjälp med tidskrävande rutinuppgifter. Ofta upplever andra en motstridig känsla av att dels bli attraherad av inspiratören och dels att bli hållen på armlängds avstånd. Några har en känsla av att bli "utnyttjade". Även om Inspiratören kan inge fruktan hos andra och ofta åsidosätter andras beslut är de i allmänhet omtäckta av sina kollegor tack vare deras verbala förmåga att övertyga andra när det är möjligt. Inspiratören föredrar att uppnå mål genom samverkan och övertalning, inte genom dominans.

Klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Integrerare Mönster



Temperament: accepterar känslor, avvisar aggressioner

Motiveras av: att bli accepterad av gruppen

Bedömer andra utifrån: förmåga att acceptera och inkludera andra i ett sammanhang

Påverkar andra genom: att erbjuda förståelse, vänskap

Värde för organisationen: stöttar, får andra i harmoni, skapar balans, visar sympati, serviceinriktad

Beteende som används för ofta: vänlighet

Reaktioner på yttre press: överbevisar med information eller via nyckelpersoner när det är nödvändigt

Fruktar: oenighet, konflikter

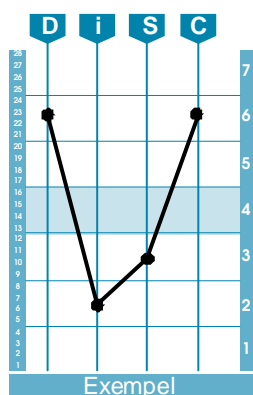
Skulle öka sin effektivitet genom: att stärka sin insikt om vad han/hon själv står för och vad han/hon kan utträta, fasthet, att hävda sig själv och att lära sig att säga nej ibland

Integreraren är uppmärksam på både människors relationer och själva uppgifterna i arbetssituationen. Han/hon är empatisk och stöttande och är en god lyssnare. Integreraren är känslomässigt påverkbar, lyhörda för andra individers behov och kan få människor att känna sig önskade och viktiga. Man är inte rädd att bli avvisad av en integrerare, man vet att de vill väl. Dessutom erbjuder integreraren vänskap och de ärtjänstevilliga.

I samband med uppgifter har han/hon en utmärkt förmåga att organisera arbetet och utföra det efter avtalade riktlinjer. Integreraren har en naturlig förmåga att skapa harmoni och teamkänsla och är särskilt bra på att göra för andra, det han/hon har svårt att göra för sig själv.

Integreraren gillar inte konflikter och oenigheter. Hans/hennes hjälpsamhet kan få andra att passivt acceptera en situation istället för att engagera sig i en aktiv problemlösning. Dessutom är integreraren benägen att "hålla en låg profil" istället för att framkalla en öppen konfrontation med stridslystna personer, vilket kan uppfattas som en brist på "tuffhet". Likväl är integreraren rätt självständig även om han/hon är intresserad av hur han/hon passar in i gruppen.

Kreatör Mönster



Temperament: accepterar motstånd, kan vara tystlåten

Motiveras av: dominans, unika lösningar

Bedömer andra utifrån: samma höga krav som de ställer på sig själv, progressiva idéer som kan få "saker och ting" gjorda

Påverkar andra genom: att ange tempot vid utveckling av nya system och innovativa metoder

Värde för organisationen: initiativtagare till och skapare av förändringar

Beteende som används för ofta: rättframhet, kritisk eller fördömande inställning

Reaktioner på yttre press: blir uttråkad av rutinarbete, blir tvär när han/hon blir hindrad, agerar självständigt

Fruktar: att inte ha inflytande, att inte kunna leva upp till sina egna krav

Skulle öka sin effektivitet genom: värme, taktfull kommunikation, effektivt teamwork, insikt om att synden kan straffa sig själv

Kreatören uppvisar två motsatta krafter i sitt beteende. En önskan om konkreta resultat å den ena sidan och en strävan efter perfektion å den andra sidan. De aggressiva tendenserna hålls i schack av känslomässig återhållsamhet. Även om de är snabba i tanken och i sitt agerande hämmas de av en önskan att utforska alla möjligheter innan ett beslut fattas.

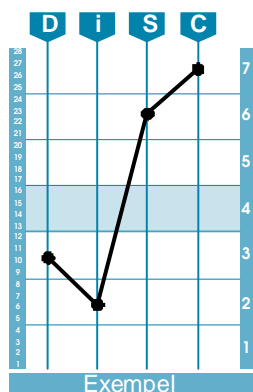
Kreatören är framsynt när de fokuserar på olika projekt och skapar ofta förändringar. Eftersom personer med kreativa mönster eftersträvar perfektion och har god planeringsförmåga gör de ofta kloka förändringar, men sättet som förändringarna sker på visar brist på omsorg om mellanmännsliga relationer.

Kreatören vill ha frihet att utforska och befogenhet att undersöka och vidareutveckla kända fakta igen. De vardagliga besluten kan fattas snabbt, men han/hon kan vara ytterst försiktig när det gäller större beslut: "Ska jag acceptera en befordran?", "Borde jag flytta till ett annat ställe?". I sin strävan efter resultat och perfektion bryr de sig inte alltid om social balans. Därför kan de lätt uppfattas som kyliga, reserverade och till och med burdusa.

Klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Perfektionist Mönster



Temperament: uppvisar kompetens, tillbakadragen, försiktig

Motiveras av: stabilitet och förutsägbarhet

Bedömer andra utifrån: exakta normer och standarder

Påverkar andra genom: iakttagande av detaljer, noggrannhet

Värde för organisationen: samvetsgrann, håller måttet, kvalitetskontroll

Beteende som används för ofta: rutinmässighet och "felsäkra" kontroller, blir alltför beroende av människor, produkter och metoder som han/hon känner till i förväg

Reaktioner på yttre press: blir taktfull och diplomatisk

Fruktar: motsättningar

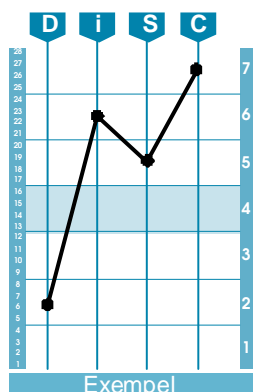
Skulle öka sin effektivitet genom: god balans mellan självständighet och utveckla de ömsesidigt beroende relationer, ökat självförtroende, större flexibilitet

Perfektionisten är en systematisk, noggrann tänkare och en person som brukar följa fastlagda rutiner både privat och i arbetslivet. Är ytterst samvetsgrann och mycket omsorgsfull med arbete som kräver noggrannhet och uppmärksamhet på detaljer. Perfektionisten vill ha tydliga riktlinjer om vad som förväntas på arbetsplatsen, hur mycket tid som behövs och hur arbetet kommer att bedömas.

Kan fatta större beslut men blir kritiserad för sin långa betänketid. Särskilt kör perfektionisten fast i detaljer i beslutsprocessen. Perfektionisten kan mycket väl ta risker när han/hon har alla fakta, kan tolka dem och dra slutsatser. Vill dock helst stämna av med sin överordnade. Perfektionisten önskar garantier och personlig uppmärksamhet.

Perfektionisten bedömer både sig själv och andra efter väldefinierade krav på hur väl konkreta resultat har uppnåtts samtidigt som alla regler följs och att det gjorts på rätt sätt. Denna omsorg om normer och kvalitet är värdefull för organisationen. Tidigt i livet har han/hon nog blivit stärkt i sin uppfattning hur bra han/hon gör saker, och bygger självkänsla mer på vad han/hon gör än vem han/hon är. Reagerar ofta på personliga komplimanger med tanken: "Jag undrar vad han/hon vill uppnå med det." Kan öka sin självförtroende genom att acceptera och ta emot ärlig, personlig feedback och positiva komplimanger.

Praktiker Mönster



Temperament: vill hålla jämna steg med andra när det gäller insats och teknisk förmåga

Motiveras av: personlig utveckling

Bedömer andra utifrån: självdisciplin, avancemang och position

Påverkar andra genom: Sitt självförtroende i att kunna bemästra nya kompetenser och utmaningar, att utveckla och följa de "rätta" rutinerna som också fungerar i praktiken.

Värde för organisationen: duktig på att lösa tekniska och mänskliga problem, praktiskt duktig inom sitt specialområde

Beteende som används för ofta: överdriven fokusering på de egna målen, har orealistiska förväntningar på andra

Reaktioner på yttre press: blir tillbakadragen, känslig för kritik

Fruktar: att vara för förutsägbar, att bli förbisedd som "expert"

Skulle öka sin effektivitet genom: delegering av viktiga uppgifter till nyckelpersoner, verkligt samarbete för det gemensamma bästa

Praktikern värdesätter kompetens inom specialområden. Eggad av en önskan att vara "bra på något" kontrollerar och utvärderar han/hon noggrant sin egen arbetsinsats. Även om målet är att bli "experten" på ett område, ger praktikern vanligen intryck av att veta något om många olika saker. Detta intryck förstärks när han/hon uttrycker sig muntligt.

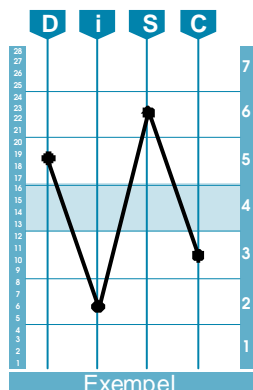
När praktikern umgås med andra är han/hon avslappnad, diplomatisk och lättsam. Denna inställning kan snabbt ändra sig när det kommer in på hans/hennes arbetsområde, här strävar praktikern efter att göra sakerna på ett sätt som lever upp till hans/hennes höga krav. Han/hon har koll på kvaliteten i genomförandet, har höga förväntningar på sig själv och andra och ger uttryck för sin besvikelse om något går honom/henne emot och inte lever upp till förväntad standard.

Praktikern koncentrerar sig på att utveckla organiserade arbetsmetoder och öka sin egen kompetens men bör också hjälpa andra att bli bättre. Dessutom bör han/hon i långt högre grad erkänna andra som bidrar med arbetsinsatser, även om de kanske inte gör det på hans/hennes sätt.

Klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Presterare Mönster



Temperament: flitig och omsorgsfull, visar sin frustration

Motiveras av: personliga prestationsmål, ibland på bekostnad av gruppens mål

Bedömer andra utifrån: förmåga att nå konkreta resultat

Påverkar andra genom: ansvarstagande för eget arbete

Värde för organisationen: fastställer nyckelområden och uppnår resultat självständigt

Beteende som används för ofta: övervärderar sig själv, uppslukas av uppgifter

Reaktioner på yttre press: blir frustrerad och otålig, inskränker kommunikationen, gör allt själv istället för att delegera arbetet

Fruktar: konkurrens om arbetssätt för att nå resultat och låg arbetsmoral

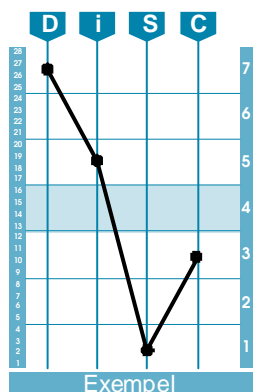
Skulle öka sin effektivitet genom: att släppa synsättet som bygger på "antingen-eller", att skapa större överblick när det gäller att lösa uppgifter, bättre prioriteringsförmåga, att överväga alternativa lösningar och förmågan att göra avkall på de kortsiktiga målen för att få långsiktiga fördelar.

Presteraren motiveras av sina egna personliga mål. Detta utgör samtidigt ett hinder för att automatiskt acceptera gruppens mål. Presteraren behöver se hur han eller hon kan sammanfoga sina personliga mål med organisationens. Presteraren har utvecklat en stark ansvarskänsla mot att inte kompromissa med sig själv och har en stark ansvarskänsla.

Härtill kommer att han/hon uppvisar ett starkt intresse för sitt arbete och en intensiv, kontinuerlig strävan efter att prestera och uppnå resultat. Presteraren sätter sitt arbete högt och gör i pressade situationer det ofta själv så att det blir riktigt gjort. Han/hon blir handlingens man snarare än den som delegerar arbetet. Även när arbetet delegeras har han/hon en tendens att ta tillbaka uppgifter, om det inte överensstämmer med hans/hennes förväntningar. Mottot är: "Om jag lyckas får jag äran och om jag misslyckas är skulden min!"

En ökad kommunikation skulle göra den "svart/vita" tankegången överflödig: "Jag skall ha hela ären" eller "Jag gör det själv". De kan behöva hjälp med att hitta nya infallsvinklar för att nå de önskade resultaten. Presteraren vet att han/hon är bland de mest produktiva och förväntar sig erkännande som motsvarar detta. I näringslivet = hög lön. I andra organisationer = ledande ställningar.

Resultatinriktad Mönster



Temperament: ganska så självhävande, uppvisar en opolerad individualism

Motiveras av: dominans och självständighet

Bedömer andra utifrån: förmågan att snabbt fullgöra uppgifter

Påverkar andra genom: sin ihärdighet och sitt karaktärsfasta sätt

Värde för organisationen: uthållighet, envishet

Beteende som används för ofta: otålighet, kan få andra att tappa ansiktet, vinna-förlora överenskommelser

Reaktioner på yttre press: blir kritisk och hittar fel, gör motstånd mot att delta i ett team, kan överskrida sina befogenheter

Fruktar: att andra ska utnyttja honom/henne, att verka för "mjuk", tröghet och slöhet på arbetet

Skulle öka sin effektivitet genom: att ge muntligt uttryck för sitt sätt att resonera, att ta hänsyn till andras åsikter och idéer som rör måluppfattning och problemlösning, skapa ett större intresse för människor, tålmod, ödmjukhet

Den resultatinriktade uppvisar en självtillit som andra kan tolka som arrogans. Uppsöker energiskt möjligheter att pröva och utveckla sin förmåga att uppnå resultat. Den resultatinriktade gillar utmaningar och svåra uppgifter, konkurrenssituationer, ovanliga uppgifter och att nå "viktiga" poster. Påtar sig ansvar med en attityd av: "Jag ska nog ordna det!" Och när han/hon är färdig: "Jag sa ju att jag kunde!"

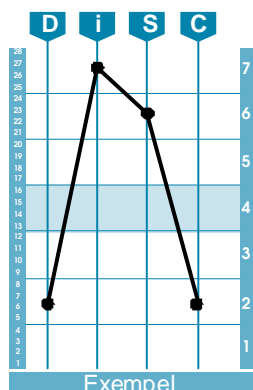
Den resultatinriktade har en tendens att undvika hindrande band som direkt kontroll, tidskrävande detaljer och rutinarbete. Kan ha svårigheter med andra på grund av sitt direkta och pådrivande sätt. Han/hon hyllar sitt oberoende och kan bli rastlös när de måste delta i gruppaktiviteter eller kommittéer. Även om resultatinriktade personer föredrar att arbeta ensamma, kan de övertala andra att hjälpa till, särskilt när det gäller rutinuppgifter.

Den resultatinriktade är snabb i tanke och handling och är otålig och fördömande mot dem som inte är det. De bedömer andra efter deras förmåga att uppnå resultat och är bestämda och envisa, även när de möter motstånd. De tar kontroll över situationen när det behövs, oavsett om de har den formella makten eller ej. I sin kompromisslösa iver att vilja nå resultat kan de ofta uppfattas att sakna inlevelseförmåga samt verka kall och brysk mot andra.

Klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Rådgivare Mönster



Temperament: tillgänglig, hängiven och förstående

Motiveras av: att hålla vänskap vid liv, att göra andra glada och nöjda

Bedömer andra utifrån: positiv acceptans av andra, förmågan att se det goda i människor

Påverkar andra genom: personliga relationer, använder "den öppna dörrens" politik

Värde för organisationen: stabil, går att lita på, många olika vänner, bra på att lyssna och ta in känslor

Beteende som används för ofta: indirekt agerande, tolerans/acceptans

Reaktioner på yttre press: blir överdrivet flexibel och förtroelig, godtrogen, riskerar att bli manipulerad

Fruktar: att pressa andra, att bli beskylld för att förolämpa andra

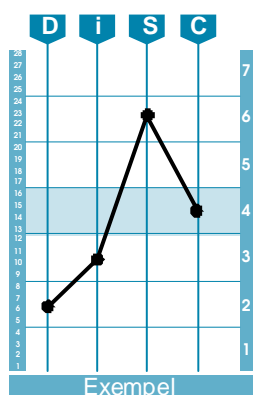
Skulle öka sin effektivitet genom: att ta hänsyn till realistiska deadlines, att själv ta initiativ till att lösa och färdigställa uppgifter

Rådgivaren är särskilt effektiv när det gäller att lösa problem som har med människor att göra. Han/hon gör intryck på andra med sin värme, inlevelseförmåga och förståelse. De är ofta optimistiska och ser det goda i andra människor. Är lojal och bygger gärna upp långvarig vänskap med sina samarbetspartners. Är en god lyssnare och beredd att lyssna till någon med problem. Ger gärna lugnt och sansat sina råd, avhåller sig från att påtvinga andra sina idéer.

Har en tendens att vara överdrivet tolerant och tålmodig gentemot improduktiva personer. Under press får han/hon svårt för att handskas med prestationsproblem. Han/hon är inte tillräckligt direkt när det utdelas order, framställs krav eller tillrättavisas. Med inställningen "människor är viktiga" läggs ibland för lite vikt på uppgiftens genomförande. De kan behöva assistans i att sätta mål och hålla realistiska deadlines.

Tar ofta kritik som en personlig förolämpning men reagerar positivt på uppmärksamhet och beröm för det som är bra genomfört. Om rådgivaren är den som har ansvar har han/hon en tendens att vara uppmärksam på kvaliteten på arbetsvillkoren och ge alla medlemmar i gruppen tillräckligt erkännande.

Specialist Mönster



Temperament: medvetet måttfull, förmåga att anpassa sig till omgivningen, älskvärd

Motiveras av: status quo, stabila omgivningar

Bedömer andra utifrån: vänskapliga förhållanden, skicklighet

Påverkar andra genom: jämna prestationer, sin förmåga att anpassa sig till mottagare och omgivning

Värde för organisationen: gör upp korttidsplaner, är förutsägbar konsekvent och stabil, håller jämnt tempo

Beteende som används för ofta: anspråkslöshet, tar för få risker, gör passivt motstånd mot nyheter och förändringar

Reaktioner på yttre press: anpassar sig till den som har makten, ger efter för gruppen

Fruktar: förändring, upplösning

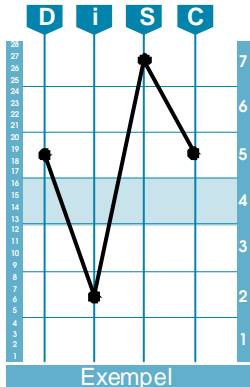
Skulle öka sin effektivitet genom: att dela sina idéer med andra, ta emot, acceptera och utvecklas av god feedback, rationalisera sina metoder, koncentrera sig på det väsentliga

Specialisten fungerar bra tillsammans med andra. Med sin måttfulla, behärskade hållning och sitt anspråkslösa sinne är han/hon i stånd att komma bra överens med en rad andra beteendemönster. Specialisten är hänsynsfull, tålmodig och alltid villig att hjälpa dem som han/hon betraktar som vänner. Är benägen att bygga upp ett nära förhållande till en förhållandevis liten grupp kollegor.

Hans/hennes ansträngningar går i riktning mot att bibehålla kända och förutsägbara vanor. Specialisten är effektivast inom sitt specialområde. Han/hon kan planera inom de fastställda ramarna och har en oerhört jämn och ofta hög prestationsförmåga. Visad uppskattning från andra hjälper till att upprätthålla denna nivå.

Specialisten har svårt att anpassa sig till förändringar och bör därför motiveras tidigt och få god tid på sig att ändra sina arbetssätt och vanor. I gengäld kan han/hon då upprätthålla sin jämna och höga prestationsnivå. Specialisten behöver kanske ha hjälp i nystartade projekt och utveckla metoder att finna genvägar för att kunna hålla deadlines. Färdiga projekt sparas ofta och läggs åt sidan i en hög för en senare avputsning. Ett råd: Du skulle vinna på att slänga bort några av de gamla sakerna i arkivet som nått sitt "bäst före" datum!

Undersökare Mönster



Temperament: saklig, självdisciplinerad

Motiveras av: formell makt och tydliga ansvarsroller, maktpositioner

Bedömer andra utifrån: hur de använder logik, fakta

Påverkar andra genom: beslutsamhet, envishet

Värde för organisationen: arbetar omsorgsfullt för att fullfölja sitt arbete, arbetar beslutsamt med uppgifter antingen ensam eller i en liten grupp.

Beteende som används för ofta: rättframhet, misstänksamhet

Reaktioner på yttre press: kan sluta sig som en mussla och glömmar aldrig en oförrätt

Fruktar: att ingå i större församlingar, att sälja abstrakta idéer

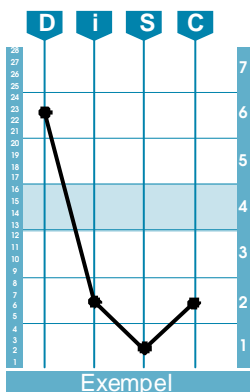
Skulle öka sin effektivitet genom: större flexibilitet, förståelse för andra människor, att söka närhet till andra

Undersökaren är saklig och analytisk, fast förankrad i den objektiva verkligheten. Han/hon visar vanligtvis inte känslor och följer lugnt den raka vägen mot målet. Undersökaren lyckas med många saker, inte på grund av allsidighet, utan för att han/hon envist genomför sin sak. När han/hon väl är igång med ett projekt, kämpas det ihärdigt för att nå målet. Undersökaren anses ofta vara envist och ståndaktig eftersom det kan kräva auktoritet att ändra hans/hennes kurs.

Undersökaren klarar tekniska utmaningar bra och reagerar positivt på logiska argument men inte på känsloladdade. När en idé ska säljas in eller marknadsföras lyckas han/hon särskilt bra om det handlar om en konkret produkt.

Undersökaren drar nytta av sakliga uppgifter, tolkar dessa och drar slutsatser. Föredrar att arbeta ensam och är inte särskilt intresserad av att behaga andra; uppfattas ofta som kylig, brysk och taktlös. Eftersom han/hon lägger stort värde vid den egna tankeförmågan bedöms även andra efter deras förmåga att använda fakta och logik. För att bli mer effektiv i samspelet med andra behöver Undersökaren utveckla bättre förståelse för andra människor, framför allt för deras känslor.

Utvecklare Mönster



Temperament: oroar sig över att uppfylla personliga behov

Motiveras av: nya möjligheter

Bedömer andra utifrån: deras förmåga att leva upp till Utvecklarens normer

Påverkar andra genom: jakten på att finna lösning till problemen, projicera egen känsla av makt/kraft på sin omgivning

Värde för organisationen: undviker att "skicka Svarte Petter vidare", söker efter nya och uppfinningsrika metoder för att lösa problem

Beteende som används för ofta: manipulation av människor och situationer för egen vinnings skull

Reaktioner på yttre press: blir enstörig när det föreligger behov att få saker och ting gjorda, blir stridslysten när hans/hennes individualism hotas eller utmaningar försvinner

Fruktar: tristess, att tappa kontrollen över saker

Skulle öka sin effektivitet genom: större tålmod, omsorg om andra, samarbete, att vara uppmärksam på kvalitetskontroll, att följa upp saker

Utvecklaren är benägen att vara en utpräglad individualist med stark viljedrivkraft, som hela tiden söker nya horisonter. Litar i mycket hög grad på sig själv och föredrar därför egna lösningar. Ofta finner utvecklaren fantasifulla och uppfinningsrika lösningar eftersom han/hon inte känner sig bunden av gruppnormer, utan går sina egna vägar.

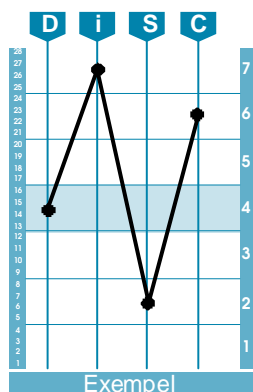
Har ofta ett direkt och pådrivande beteende, kan upplevas som listigt manipulativ mot personer och situationer. Kan bli stridslysten när han/hon tvingas till samverkan, särskilt i situationer som begränsar hans/hennes individualism. De är ihärdiga när det gäller att nå mål och resultat som de har ställt upp och gör vad som krävs för att överkomma hinder på vägen. Här till kommer att han/hon har höga förväntningar på andra och kan vara kritisk när hans/hennes krav inte uppfylls.

Utvecklare är främst intresserade av att de egna målen uppnås. Möjligheten till befordran och utmaningar är viktig för Utvecklare. Genom sitt fokus på slutresultatet uppfattas de ofta som okänsliga eftersom de saknar inlevelseförmåga och kan vara avfärdande till andras uppfattningar av situationen.

Klassiska profilmönster

DiSC® Classic 2.0

Värderare Mönster



Temperament: drivs av det yttre skenet

Motiveras av: att vinna med elegans

Bedömer andra utifrån: förmågan att sätta igång aktiviteter

Påverkar andra genom: att värdesätta konkurrens

Värde för organisationen: uppnår målen tillsammans med gruppen

Beteende som används för ofta: makt eller påhittighet

Reaktioner på yttre press: blir rastlös, kritisk, otålig

Fruktar: "förlust" eller "misslyckande", andras ogillande

Skulle öka sin effektivitet genom: individuell uppföljning, empati och visad förståelse när det uppvisas ogillande, ett lugnare tempo

Värderaren omsätter kreativa idéer till praktiska syften och använder direkta metoder för att nå resultat. Han/hon är konkurrenslysten och uppfattas mer som beslutsam snarare än självhävdande, då han/hon ofta samtidigt visar hänsyn mot andra. Istället för att utdela order eller befallningar involverar värderaren andra i uppgifter genom övertalning. Han/hon inbjuder till samarbete genom att förklara det förnuftiga i de föreslagna aktiviteterna.

Värderaren är ofta duktig på att visualisera vägen till målet för andra och talar vanligtvis utifrån en detaljerad handlingsplan som är utvecklad för att säkra ett organiserat genomförande. I sin iver att vinna kan värderaren bli otålig om kraven inte uppfylls eller om något kräver mycket uppföljning.

Värderaren är en bra kritisk tänkare och kan vara ganska målande i sin kritik. Ordvalet kan vara bitande skarpt. Värderaren har bättre kontroll över situationen när han/hon slappnar av och hittar sitt eget tempo. Ett nyttigt motto kunde vara: "Ibland vinner jag och ibland förlorar jag".

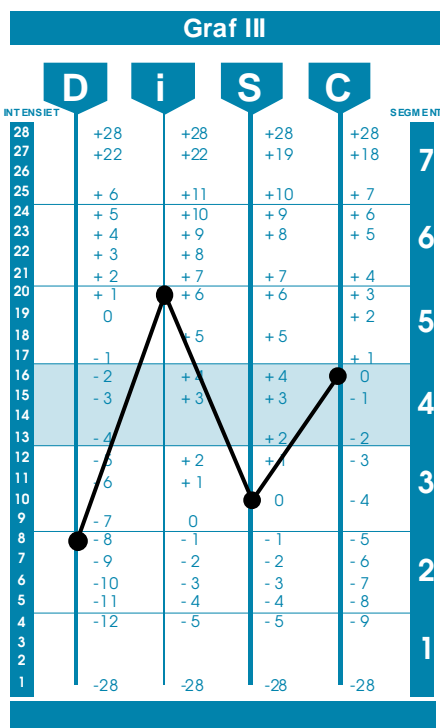
Sammanräkning och dataanalys

DiSC® Classic 2.0

Här ser du en sammanfattning som visar hur resultatet av din personliga rapport har utarbetats. Graf III är det samlade resultatet av dina "mest"- och "minst"-val. Den används för att fastlägga din högsta DiSC-dimension, intensitetsnivån för de enskilda dimensionerna och ditt Klassiska profilmönster. Om du undrar mer över hur din personliga rapport har utarbetats, kontakta din handledare.

Namn: Respondent Name

Datum: 20.06.2007



SAMMANFATTNING AV TOLKNING

Högsta DiSC dimension(er): Socialt inflytande (i)

Klassisk profil: Förespråkare Mönster

Segmentnummer: 2534