

Extended DISC Person Analyse

R A P P O R T

Den analyserede person

Test Test

Organisation

Test

Dato

26.05.2009



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 analyse er udarbejdet af Extended DISC International,
og den er beskyttet af Copyright-rettigheder.
Brugsret givet til: Extended DISC International

Extended DISC Person Analyse

Extended DISC - Graf

Den analyserede person

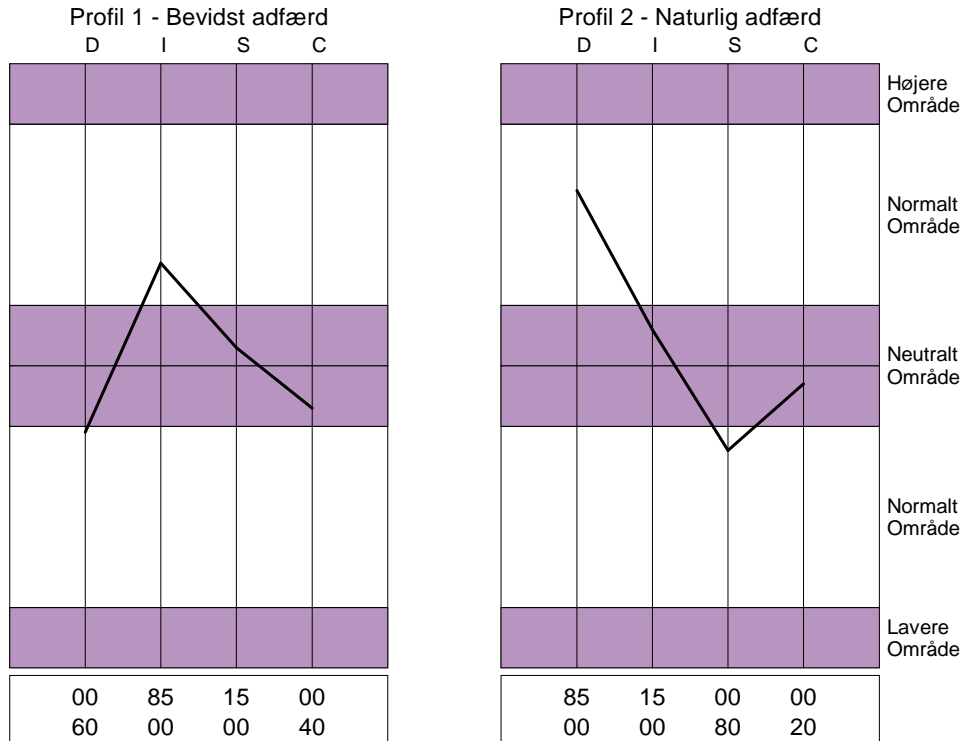
Test Test

Organisation

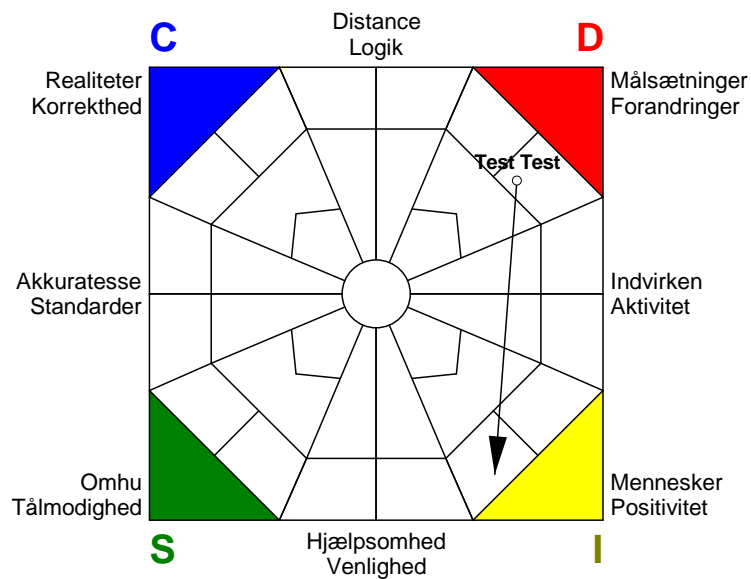
Dato

Test

26.05.2009



Extended DISC - Diamant



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:

Beslutsom, dristig, direkte, krævende, aktiv, selvstændig, rastløs, opmærksom, resultatorienteret, kommunikativ, åbenhjertig, ambitiøs, konkurrencepræget, søger chancer for at vinde, nøgtern.

Motivationsfaktorer:

Test bliver motiveret af muligheder for at styre sig selv og sine handlinger. Han kan lide frihed, afveksling, udfordringer og klare projekter. Denne person skal selv bestemme over arbejdsrelaterede anliggender og derefter have frihed til at fuldføre dem. Han kan godt lide målbare mål.

Forsøger at undgå:

Højst sandsynligt bryder han sig ikke om at blive på et sted for lang tid, især ikke hvis Test synes, at opgaverne er monotone eller meget simple. Denne type person er stolt over opgaver, han har lavet, som ingen andre før har lavet. Test bryder sig ikke om streng kontrol, selvom han egentlig sommetider har brug for det. Han skal bare ikke selv være medvidende om det. Han bryder sig ikke om folk, som er langsomme og træge, eller som bruger tomme ord.

Den ideelle overordnede:

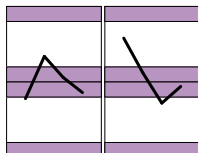
Hans overordnede skal være ret åbenhjertig og være i stand til at sige nej. Den overordnede skal vække lysten til konkurrence i ham og irritere ham med vilje for at få ham til at vise, hvad han kan. Den overordnede må ikke være for blød eller tøvende. Den overordnede behøver ikke at være hans ven men må ikke svigte ham - ellers begynder han bare at følge sine egne interesser.

Kommunikationsstil:

Når han har med mennesker at gøre, kan hans approach på tingene skifte endog meget. Når han har lyst til det, kan han være meget inspirerende og opmuntrende. På den anden side kan han også være meget krævende, bramfri, beordrende og ufleksibel. Disse sidstnævnte egenskaber kommer især til syne i pressede situationer, samt når han selv er meget begejstret for en sag og ønsker, at både han selv og alle andre med det samme giver sig et hundrede procent for sagen.

Beslutningstagning:

Han er en afklaret og dygtig beslutningstager. Han danner sin mening hurtigt, og derfor er den nogle gange forkert. Han ombestemmer sig ikke, når nogen prøver på at bevise, at han har taget fejl. Det skal han selv finde ud af - andre kan ikke fortælle ham det. Det vigtigste for ham er målet, men han forsvarer også de folk, som er vigtige for ham .



Motivationsfaktorer/komfort områder

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

- Fornyelse, idéskaben
- Mulighed for at vinde og opnå noget
- Frihed for kedsomhed og langtrukkenhed
- At få mennesker med på aktiviteterne
- At slabe resultater gennem at influere på mennesker
- Afvekslende og mangesidige situationer
- Frihed til forandring og afveksling
- At møde nye situationer
- Mulighed for at reagere frit
- Udvikling af nye, kreative idéer
- At turde kaste sig ud i noget ukendt
- Selv at bestemme over egne sager

Forsøger at undgå

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.

- Rollen som iagttager fra sidelinien
- Detaljerede instrukser
- Offentlig mislykken
- At vise sin svaghed
- At miste sin position
- Kedelige og bedøvende mennesker
- Sendrægtige mennesker
- Rutineprægede opgaver
- Venten, ståen i kø
- Bånd, begrænsninger
- At være en "forlængelse af gruppen"
- Langsomme mennesker

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.

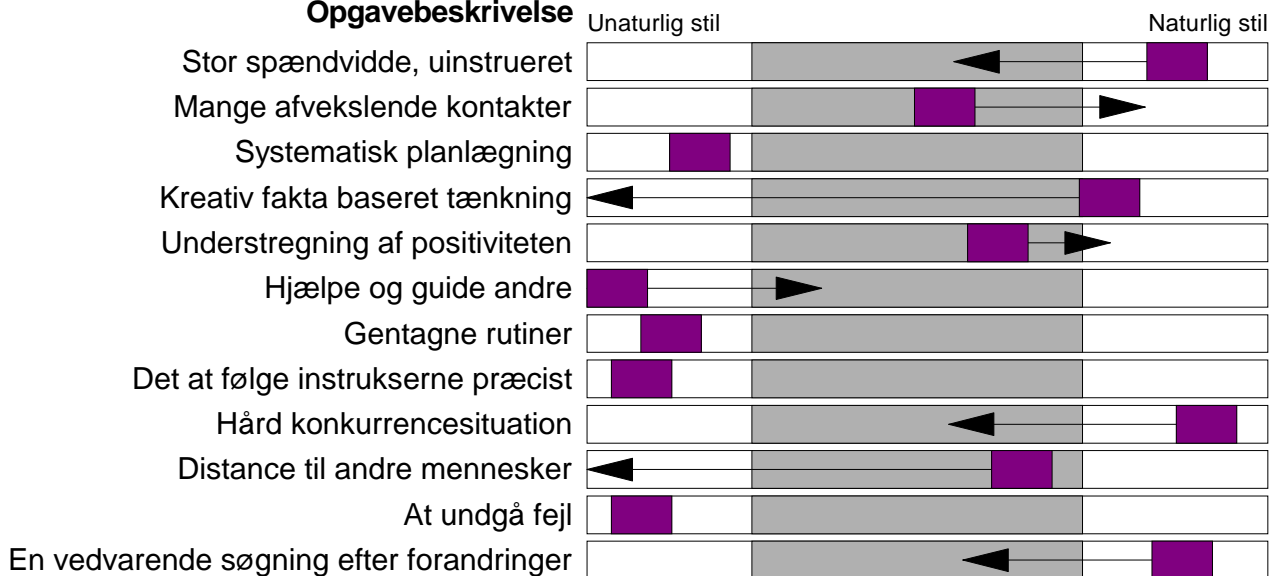
- Holde kontrol i grupperne
- Kan motivere gennem selvstændighed og udfordringer
- Mangesidigt direkte og klar
- Formår at skabe målsætninger
- At kræve og opretholde fart
- At turde dykke ned i risikobunken
- Formår at frembringe nye idéer
- Falder ikke i bånd og lænker
- Ønsker at være den bedste
- Ønsker at kontrollere sine omgivelser
- Tillader ikke, at opgaverne bliver ren rutine
- Evner at skabe idéer

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.

- Arbejder og virker for hurtigt og spontant
- Husker ikke de modtagne instrukser
- Spørger om råd men lytter ikke
- Informerer ikke om forandringer
- Foretager for store forandringer
- Anser ikke detaljer for vigtige
- Husker ikke at forvise sig
- Kan nu og da blive pludselig ivrig
- Ser kun på de store linier
- Er for hurtig for andre
- Har ikke tålmodighed til langsomme mennesker
- Lytter ikke

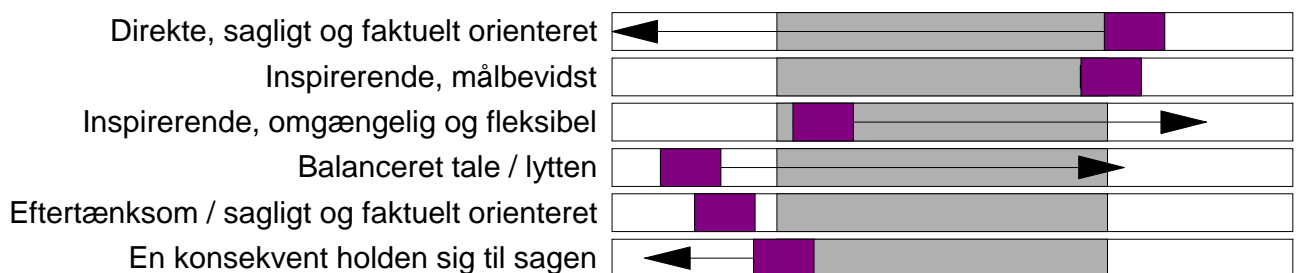
Opgavebeskrivelse



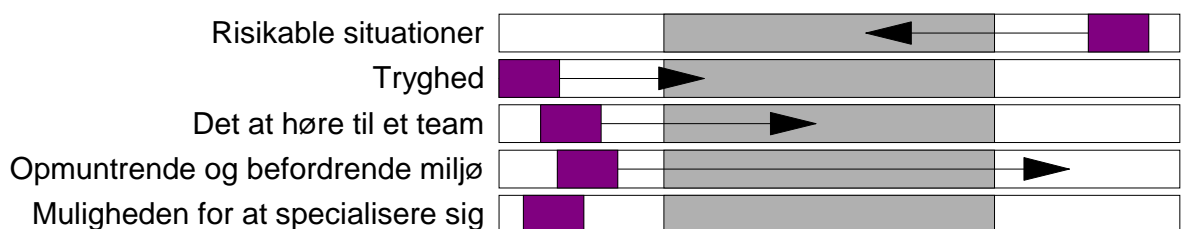
Beslutningstagning



Kommunikation

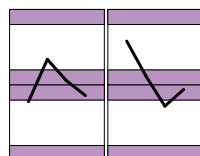


Bliver motiveret af



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
- Gør dig til vane at give andres ønsker prioritet

Beslutningstagning - Selvstændig, uinstrueret

- Lær at være tilfreds med beslutninger, der er truffet af andre
- Følg instruktioner nøje, når det er nødvendigt

Beslutningstagning - Særdeles hurtig

- Lær at adskille fakta og dine meninger, når du tager beslutninger
- Skab et system for dig selv, hvor du efter en beslutning har mulighed for at vurdere dens eventuelle konsekvenser

Bliver motiveret af - Risikable situationer

- Før du foretager dig noget, overvej da om du har råd til at tage de medfølgende risici
- Praktisér det, at du lytter til andres meninger, før du tager en beslutning

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 - Hjælpe og guide andre

- Dyrk det, at du glemmer din egen mening og i stedet forsøger at anskue tingene ud fra andres synspunkt
- Pas på ikke at blive utålmodig med andre mennesker

Opgavebeskrivelse - Det at følge instrukserne præcist

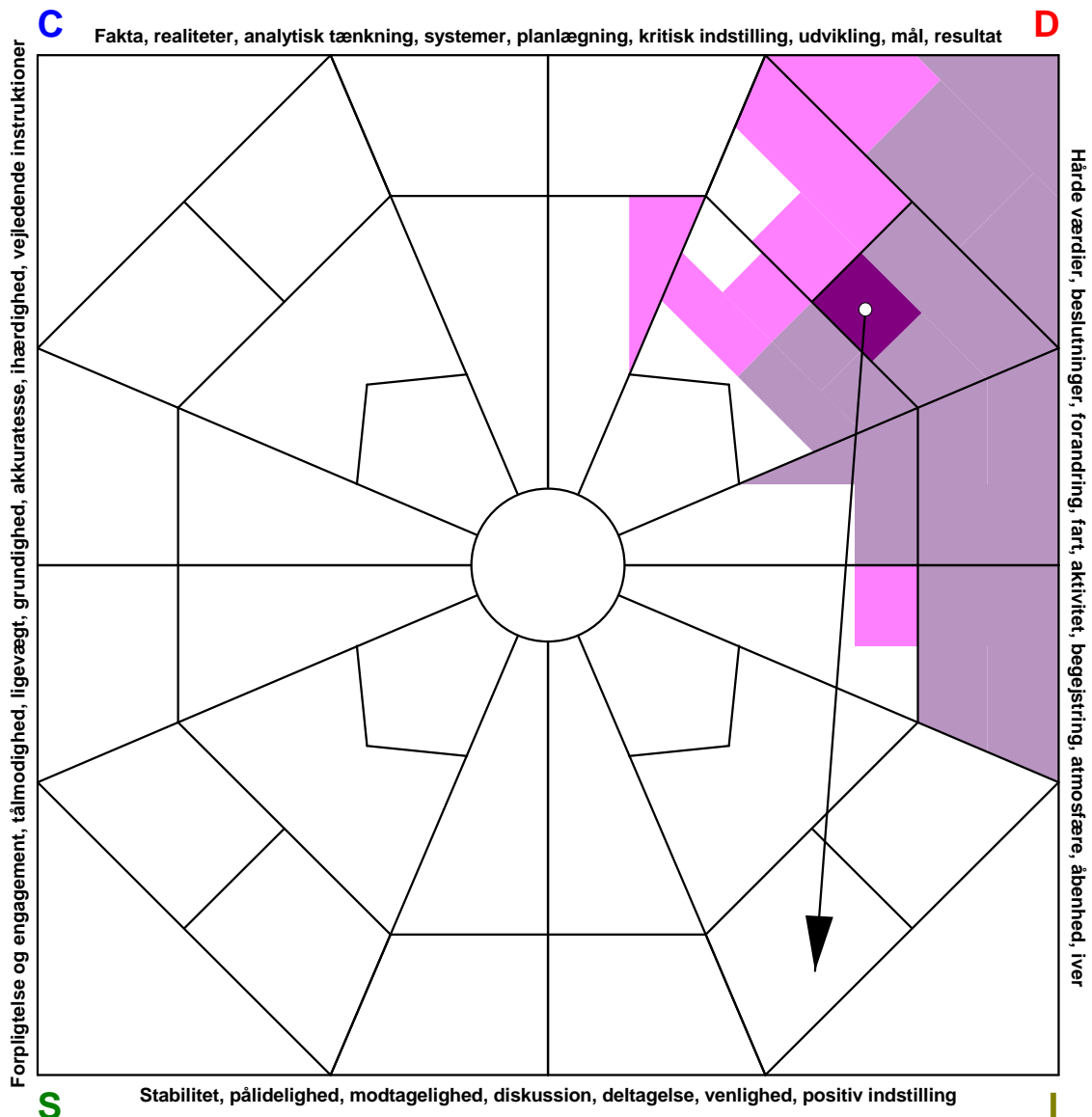
- Praktisér det, at du udfører dit arbejde så længe som muligt uden at begå fejl
- Tjek efter hvert skridt i din opgave, om du har gjort det rigtigt

Opgavebeskrivelse - At undgå fejl





- Bed om feedback fra andre, hvis de ser, at du jager afsted
- Lær at udføre dit arbejde langsommere

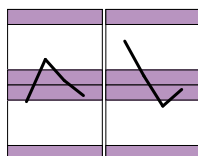
Bliver motiveret af - Tryghed

- Forsøg at undgå at ændre på ting uden grund
- Giv dig selv den udfordring at bevare de ting, der fungerer, sådan som de er



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 opførelse



Din primære teamrolle er: Forandreren

Forandreren er teamets ensomme ulv, der ønsker at have kontrol over sig selv og egne aktiviteter. Han kryber ikke for nogen eller bøjer sig i støvet for titler men mener egentlig, at han er over dem. Han har et svar parat på de fleste spørgsmål og er ikke bange for at komme frem med sit synspunkt. Nogle i teamet synes, han er skræmmende, og oplever ham sommetider som en, der ligefrem nedvurderer andre. I virkeligheden ønsker han bare, at andre først skal vise hvad de kan, så han derefter kan vise dem opmærksomhed og lade dem komme med i sit team. Han søger konstant efter udfordringer og er ikke bange for at dykke ned i noget ukendt. Han bliver hurtigt træt af bare at have at gøre med de samme procedurer og rutiner. Han ønsker at være med i første række blandt dem, der udvikler noget nyt og skaber noget unikt. Han finder det meget ubehageligt at skulle indrømme tab eller opgivende trække sig ud af noget. Som det målrettede menneske, han er, er han også villig til hurtigt at tilpasse sig nye teams og situationer, så han går ikke vemodigt og mindes det forgangne.

Indstilling til teamwork

Rent tidsspilde
Megen tom snak
Metoder til at få informationer fra andre

Rolle i teamet

Får sit eget budskab igennem
Bestemmer hvad der skal tales om
Udfordrer til diskussioner

Rollen som beslutningstager

Ønsker at være med til at bestemme
Træffer modige beslutninger
Lytter ikke altid til andre

Rollen som motivator

Motiverer gennem hårdhed
Provokerer andre til handling
Lader ikke nogen blive fuldstændig udkørt

Rollen som den udførende

Gør tingene kvikt og er hurtig i vendingen
Keder sig hurtigt
Gør tingene på sin egen måde

Den nytte, teamet får

Gruppen kører ikke fast
Tilfører hele tiden noget nyt til teamet
Tager ømtålelige ting op til diskussion

Samstemmende stiltyper

Påvirkeren, Planlæggeren, Udvikleren

Komplementære stiltyper

Slideren, Samleren, Bekræfteren

Extended DISC Person Analyse	Den analyserede person	
	Test Test	
Interview spørgsmål	Organisation	Dato
	Test	26.05.2009

Spørgsmål relateret til personens udtrykte følelser:

Lige for tiden føler han åbenbart, at han ikke får udfordringer og selvstændighed nok. Han tænker muligvis på at ændre eller udvikle indholdet af sit arbejde, for af analysen fremgår der en klar frustration.

Hvad ville motivere dig lige nu?

Han føler for tiden behov for at understrege sin udadvendte natur endnu mere for derved at stræbe efter flere kontakter. Han virker til at nå målene ved at være opmærksom på andre mennesker.

Hvilke midler bruger du til at indvirke på andre mennesker?

Han føler ikke i øjeblikket at han kan optræde i en så mangesidig rolle, som han gerne ville; han oplever derimod, at hans muligheder er lænket. Det kan være stress, der har skabt situationen.

Hvilken positiv ting kunne få dig til at standse op?

Han er en person, der elsker at være fri for indskrænkende regler samt for de mennesker der udstikker dem. Nu føler han, at han virkelig er nødt til selv at gøre noget ved sagerne uden at få den støtte, han tidligere har fået.

Hvad er det sværeste i dit nuværende arbejde?

Spørgsmål relaterede til jobbet

Du siger som regel tingene ret direkte til folk. Hvilke slags mennesker kan du lide?

Du ønsker alle mulige arbejdsredskaber til din rådighed. Hvad er du parat til at tage fra din kollega?

Du motiveres af afveksling. Hvor meget har du behov for afveksling?

Du bryder dig ikke om at tingene står stille. Hvad gør du med folk der tvivler?

Du bestræber dig altid på at lykkes og at vinde. Hvornår oplever du, at du har succes med dit arbejde?

