



DISC

LÆR DIG SELV OG DIT TEAM AT
KENDE GENNEM KENDSKAB TIL
PERSONLIGHEDSPROFILER



people & performance

HVORFOR BØR DU ARBEJDE MED PERSONLIGHEDSPROFILER?

Har én af dine medarbejdere en stor stjerne hos dig? Har du en medarbejder, der konstant går dig på nerverne? Har du prøvet at holde et møde, hvor stemningen blev mærkelig, og dagsordenen blev afsporet? Og har du prøvet at holde et møde, hvor alt gik op i en højere enhed, og I virkelig kunne mærke holdånden?

I enhver virksomhed eller organisation foregår der et utal af interaktioner mennesker imellem. De påvirker performance såvel som virksomhedskulturen. Derfor er det særdeles relevant at vide, hvem dine medarbejdere er, hvordan de arbejder bedst, og hvornår de

mistrives. Og det er mindst lige så relevant at kende din egen personlighedsprofil.

Alle mennesker er forskellige og har forskellige personlighedstræk. En DiSC-analyse kan hjælpe dig til at lære dig selv og dine medarbejdere at kende og på den måde styrke dit arbejde med at minimere konflikterne og skruer op for effektiviteten.

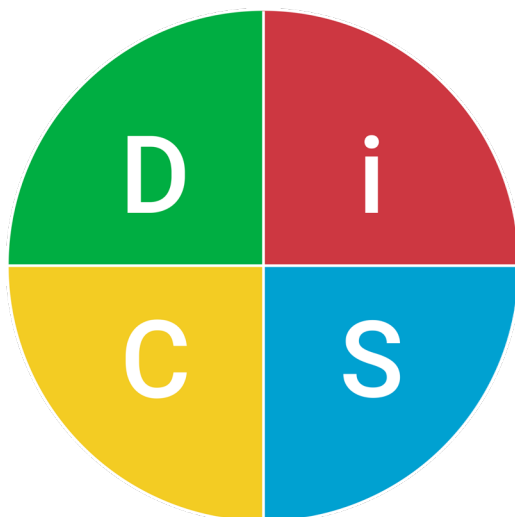
En DiSC-analyse er derfor et effektivt kommunikationsværktøj, hvad end du skal skabe lederudvikling, teamudvikling eller medarbejderudvikling. Med værktøjet i hånden, kan du også styrke jeres feedbackkultur og løfte arbejdsglæden.



HVAD ER DISC?



DiSC er et analyseværktøj, der analyserer adfærd og personlighedstræk hos dig og dine medarbejdere. Gennem fire personprofiler får du et bud på, hvad der skaber motivation, demotivation, trivsel og mistrivsel hos det enkelte menneske.



De fire personprofiler er:

DOMINANS

INDFLYDELSE

STABILITET

COMPETENCE-SØGENDE

Den **dominerende** personprofil søger sejre og resultater på bundlinjen. Denne profil er direkte, resultatorienteret og viljestærk.

Personprofilen, der er kendetegnet ved **indflydelse**, søger popularitet, billigelse og spænding. Denne profil er udadvendt, optimistisk og livlig.

Personprofilen, der er kendetegnet ved **stabilitet**, søger harmoni og kontinuitet. Denne profil er rolig, tålmodig og ydmyg.

Den **competence-søgende** personprofil søger nøjagtighed og objektive processer. Denne profil er analytisk, nøjagtig og privat.

Ethvert menneske besidder træk fra hver af de fire dele af DiSC-cirklen. Der vil dog altid være nogle sider, der er mere fremtrædende end andre. Karaktertrækkene vil også træde frem som enten konstruktive eller destruktive adfærdstræk. Eksempelvis kan den dominerende personprofil være beslutsom, forandringsorienteret og uafhængig, men selv samme person kan være utålmodig, fejlsøgende og hård.

Det er vigtigt, at du ikke låser dig fast på din eller din medarbejders personprofil. Vi rummer alle flere træk, og vi udtrykker forskellige sider af os selv i forskellige situationer. Desuden kan de svage sider trænes, og de dominerende sider kan dæmpes.

Det er den dialog og den udvikling, som DiSC-værktøjet er særligt effektivt til at skabe.



Vi ved, at medarbejderes trivsel i høj grad afhænger af, om nærmeste leder er i stand til at inddrage og udfordre dem med interessante arbejdsopgaver.

LED DIG SELV

Vi ved, at medarbejderes trivsel i høj grad afhænger af, om nærmeste leder er i stand til at inddrage og udfordre dem med interessante arbejdsopgaver. Lige så vigtigt er det, at du som leder tager ansvar for at drive teamudvikling og sætte medarbejderne i stand til at få succesoplevelser med de opgaver, de har.

Det kræver et kendskab til dine medarbejderes personprofiler, men det kræver også et kendskab til din egen personprofil. En del af din lederudvikling er derfor at kende dine personlighedstræk. Når først du kender dem, er du bedre i stand til at tackle forskellige medarbejdere – og hjælpe dem

til at få succes med det, de laver.

DiSC-profilen er oplagt til at lære dig selv at kende. Det er vigtigt at være opmærksom på, om du eksempelvis er kendetegnet ved højt tempo, masser af aktivitet og et personfokuseret mindset – eller det modsatte. Det spiller nemlig ind på, om du har brug for at dele personlige historier og tanker, eller om du i stedet har brug for at gå direkte til sagen.

Jo skarpere du er på dine behov, og jo bedre du er til at kommunikere dem, jo lettere er det for dine medarbejdere at navigere i forhold til dig.



DiSC-profilen fungerer derfor også godt som et kommunikationsværktøj, hvor du og dine medarbejdere kan starte dialogen om, hvordan I bedst taler med hinanden om både det faglige og det sociale.

For at bringe DiSC-profilen ind i dagligdagen, bør du derfor være opmærksom på, hvilke styrker og svagheder din personlighedsprofil er kendetegnet ved.

Hvilke træk kan du med fordel styrke? Hvilke træk bør du nedtone? Vil det gavne dig at blive mere risikovillig og eksperimenterende?

Bør du bruge mere tid på planlægningsarbejdet? Kan du med fordel lytte mere aktivt?

LED ANDRE



Når du ved, hvordan du bedst leder dig selv, og hvordan du selv ønsker at blive ledet, er du langt bedre rustet til at lede andre.

Når du ved, hvordan du bedst leder dig selv, og hvordan du selv ønsker at blive ledet, er du langt bedre rustet til at lede andre. DiSC-værktøjet er et af de bedste redskaber, vi har stiftet bekendtskab med i forhold til at styrke samarbejdet og kendskabet til hinanden på tværs af et team eller en gruppe.

Værktøjet giver god mulighed for at identificere styrker og udviklingsområder hos de medarbejdere, du har ledelsesansvaret for, og de øvrige ledere rundt omkring i organisationen, som du samarbejder med til daglig – ikke mindst din egen leder.

Hvis I formår at identificere, hvad der ligger til grund for måden, hvorpå I udstikker opgaver, efterspørger og håndterer feedback eller griber

problemstillinger an, så har I et langt bedre udgangspunkt for at skabe det gode samarbejde.

DiSC-profilen er oplagt til at afdække, hvordan forskellige ledelsesstile og personprofiler påvirker beslutninger, tidsstyring og problemløsning. Hvis du eksempelvis arbejder i en salgsorganisation, kan det være et stærkt værktøj til at hjælpe salgsmedarbejderne til at skabe stærkere relationer til eksisterende og potentielle kunder.

DiSC kan også bruges til at forebygge konflikter, fordi I vil opnå en større forståelse for hinandens kompetencer og forskelligheder, når I arbejder med personprofilerne.



LED DIT TEAM



Forståelsen for hinandens forskelligheder er forudsætningen for godt samarbejde – og et godt samarbejde fører til bedre resultater.

Forståelsen for hinandens forskelligheder er forudsætningen for godt samarbejde – og et godt samarbejde fører til bedre resultater.

samme træk, der gør, at nogle mennesker kan undre sig over andre menneskers måde at gribe opgaver an på.

Med DiSC-værktøjet kan du styrke teamets opmærksomhed på egne og hinandens styrker. Det gør teammedlemmerne i stand til at bruge hinanden i langt højere grad end før. Ved at opnå forståelse for, hvordan I kommunikerer bedst muligt med hinanden, hjælper I nemlig også hinanden med at få større succes i den samlede opgaveløsning.

I bør dog udnytte diversiteten i jeres team, og det kan I kun gøre, hvis I har forståelse for hinandens forskelligheder. Diversitet skaber kreativitet og innovation, men det kan også skabe gnidninger. Konsekvenserne ved kun at have folk i teamet, som minder om hinanden, er dog mange, og I risikerer at misse nogle af de lidt "skæve" tanker, som kunne være en ny gylden forretningsmulighed.

Typisk ser vi, at mennesker har en tendens til at arbejde bedst sammen med dem, der har de samme personpræferencer som dem selv. De genkendelige karaktertræk gør, at de langt hen ad vejen kommunikerer og handler ens. Det er de

DiSC-værktøjet er oplagt til at analysere jeres styrker og svagheder og kompensere for sidstnævnte, mens I bringer styrkerne i spil på tværs af teamet.



Den øgede forståelse for hinanden som teammedlemmer giver desuden både en større arbejdsglæde for den enkelte medarbejder og en højere effektivitet i teamarbejdet.

På det danske arbejdsmarked er den primære årsag til, at folk forlader deres job, at de ikke trives i medarbejdergrup-

pen eller med deres direkte leder. Ligeledes føler de sig ikke udfordrede nok, eller også passer arbejdsmiljøet ikke til deres foretrukne arbejdsstil.

Det er i sig selv en god grund til at prioritere tiden til at arbejde med jeres personprofiler.

I People & Performance er vi specialiserede i at benytte personprofilanalyser til at styrke samarbejdet i teams eller på tværs af teams.

KOM I DYBDEN MED DISC

I People & Performance er vi specialiserede i at benytte personprofilanalyser til at styrke samarbejdet i teams eller på tværs af teams.

Vi ved, at en effektiv strategi i forhold til teamudvikling er at opnå forståelse for hinandens forskelligheder for dermed at kunne målrette sin adfærd over for hinanden. På den måde opnår I større synergi på tværs af forskellige personligheder. Vi afholder workshops med udgangspunkt

i DiSC, og vi faciliterer leder- og talentudvikling på alle niveauer, hvor vi inddrager anerkendte teorier og modeller til at opnå større forståelse på tværs.

Dette whitepaper skal ses som inspiration og et supplement til den service, vi leverer. Det er dog langt fra fyldestgørende, så hvis du for alvor vil i dybden med DiSC-værktøjet, kan du altid række ud til os.

Du er altid velkommen til at ringe til os på [+45 7927 7290](tel:+4579277290) eller sende en mail på mail@pphr.com.



PEOPLE & PERFORMANCE

www.pphr.com

COPENHAGEN

Rigensgade 11, 2. floor

1316 Copenhagen

AARHUS

Sommervej 31b

8210 Aarhus V



people & performance