



# DISC-rapport

En evaluering av ulike atferdsprofiler

Rapport skreddersydd til: **Sample Report**

Profil: **Is/CS**

Fokusområde: **Arbeid**

Dato: **02.06.2020**

YOUR COMPANY  
**LOGO**  
APPEARS HERE

## Innholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| Introduksjon til DISC-rapporten.....                       | 3  |
| <b>DEL I Forståelse for DISC</b>                           |    |
| Sammendrag av atferdsstilene.....                          | 4  |
| Rutiner og prioriteter for hver enkelt stil .....          | 5  |
| Dypere innblikk i hver enkelt atferdsstil.....             | 6  |
| Kommunikasjon med de ulike profilene.....                  | 7  |
| <b>DEL II Forståelse for deg selv</b>                      |    |
| Generell karakteristikk.....                               | 9  |
| Oversikt over din profiltype.....                          | 10 |
| Tilpasset stil .....                                       | 11 |
| Naturlig stil .....  | 12 |
| Dine personaliserte grafer .....                           | 13 |
| Din atferdsmønstervisning .....                            | 14 |
| Kommunikasjonstips.....                                    | 15 |
| Dine motivasjonsfaktorer: ønsker og behov.....             | 16 |
| Hva du bringer til organisasjonen .....                    | 17 |
| Din oppførsel og behov under stress.....                   | 18 |
| Potensielle forbedringsområder.....                        | 19 |
| De 12 atferdstendensene .....                              | 20 |
| Sammendrag av din profil.....                              | 25 |
| <b>DEL II Forståelse for andre og tilpasningsdyktighet</b> |    |
| Introduksjon .....   | 26 |
| Hva er tilpasningsevne?.....                               | 27 |
| Gjenkjenning av en annen persons atferdsstil.....          | 28 |
| Kommunikasjon med hver enkelt stil .....                   | 29 |
| Spenninger blant stilene.....                              | 29 |
| Endring/modifisering av direktehet og åpenhet .....        | 30 |
| Modifikasjon av tempo og prioriteringer .....              | 31 |
| Å tilpasse seg ulike situasjoner .....                     | 32 |
| Øvelser for tilpasningsdyktighet - DISC i praksis.....     | 36 |
| Veien videre.....  | 39 |

## Hvorfor er individuell testnøyaktighet viktig for denne rapporten?



En nylig fersk gjennomgang avdekket at **et betydelig flertall av tilgjengelige vurderingsrapporter i dag, inneholdt større teoretiske og praktiske avvik for å kunne bekrefte nøyaktigheten**. Av mindretallet av rapportene som ble gjennomgått, var flertallet av dem gjennomført privat, ofte av vurderingsleverandøren selv, i stedet for gjennom en objektiv og vitenskapelig kvalifisert tredjepart. Vi er imidlertid et ledende eksempel i denne ellers uregulerte bransjen. Hvordan? Gjennom at våre vurderinger sendes inn til et objektivt, uavhengig testselskap, der vi sjekker validitet, pålitelighet og ulik innvirkning, alt gjennom en kvalifisert vitenskapelig myndighet: Assessment Standards Institute. Målet vårt er å sikre tilliten og påliteligheten ved å levere bransjens mest nøyaktige og klassebeskyttede vurderinger. Gå til den siste siden i rapporten for å lære mer om dette, og prosessen vi har gjennomgått for å sikre den vitenskapelige nøyaktigheten til akkurat denne rapporten.

# Velkommen til DISC-rapporten

## INTRODUKSJON

DISC er en enkel, praktisk, letthuset og allment anvendbar modell som fokuserer på individuelle mønstre av ekstern, observerbar atferd, og måler intensiteten av karakteristikk og egenskaper ved å benytte skalaer av direktehet og åpenhet for hver av de fire stilene: **Dominant, Influerende, Stabil og Grundig**.

Gjennom å benytte DISC-modellen, er det enkelt å identifisere og forstå vår egen stil, gjenkjenne og kognitivt tilpasse seg forskjellige stiler, og utvikle en prosess for å kommunisere mer effektivt med andre.

## SLIK BENYTTER DU DENNE RAPPORTEN

DISC-rapporten er delt inn i tre deler som introduserer DISC-modellen, og hjelper deg med å forstå din egen stil, samtidig som den identifiserer måter du kan bruke styrkene i stilen din på, eller å endre svakhetene i stilen for å møte andres behov.

- **Del I** fokuserer på å bygge forståelse for hver av DISC-stilene og identifisere karakteristikk, inkludert tendensene som bygges rundt hver atferdsstil
- **Del II** handler om å forstå deg selv, og vil gi deg informasjon om tendensene og atferdsmønstrene som gjør deg unik og til den du er.
- **Del III** undersøker og utforsker tilpasningsevne, og tilbyr handlingsrike anbefalinger for deg og andre som samhandler/kommuniserer med deg.

Med denne personlige og omfattende rapporten vil DISC gi deg verktøy som hjelper deg til å bli en bedre utgave av deg selv å utvikle og bruke mer av dine naturlige styrker, samtidig som du blir oppmerksom på, forbedrer, endrer og reduserer dine begrensninger. Da vi lett kan se og høre denne oppførselen, kan vi raskt og nøyaktig "lese" andre mennesker, og bruke kunnskapen til å både forbedre vår kommunikasjon, og i tillegg utvide våre relasjoner.

**NB!** Beskrivelser av atferd som nevnes i denne rapporten, er bare tendenser og beskrivelser av din stilgruppe på et generelt grunnlag, og kan kanskje ikke spesifikt gjelde deg personlig.

## Del I Forståelse for DISC

### SAMMENDRAG AV ATFERDSSTILENE

Historisk og moderne forskning avslører mer enn et dusin forskjellige modeller av våre atferdsforskjeller, men mange deler en felles tråd: gruppering av ulik atferd i fire grunnleggende kategorier.

De ulike DISC-stilene er **Dominans**, **Influerende**, **Stabil** og **Grundig**. Det er ingen stil som er bedre enn noen andre. Hver stil har sine unike styrker, og muligheter for konstant vekst og forbedring. Rapporten undersøker ekstern og lett observerbar atferd, og måler tendenser ved å bruke skalaer av direktehet og åpenheter som hver stil viser.

### ATFERDSBESKRIVELSER AV HVER STIL

| DOMINANS  | INFLUERENDE   | STABIL   | GRUNDIG  |
|---|---|--|--|
| Beslutsom<br>Konkurransedyktig<br>Vågende<br>Direkte<br>Innovativ<br>Konsistent/vedvarende<br>Eventyrlig<br>Problemløser<br>Resultatorientert | Sjarmerende<br>Selvsikker<br>Overbevisende<br>Entusiastisk<br>Inspirerende<br>Optimistisk<br>Overbevisende<br>Sosial<br>Tillitsvekkende | Forståelsesfull<br>Vennlig<br>God lytter<br>Tålmodig<br>Avslappet<br>Tilstede i nuet<br>Stabil<br>Stødig<br>Teamspiller/lagspiller | Korrekt<br>Nøyaktig<br>Analytisk<br>Overensstemmende<br>Vennlig<br>Diplomatisk<br>Detaljert og grundig<br>Faktasøkende<br>Objektiv |

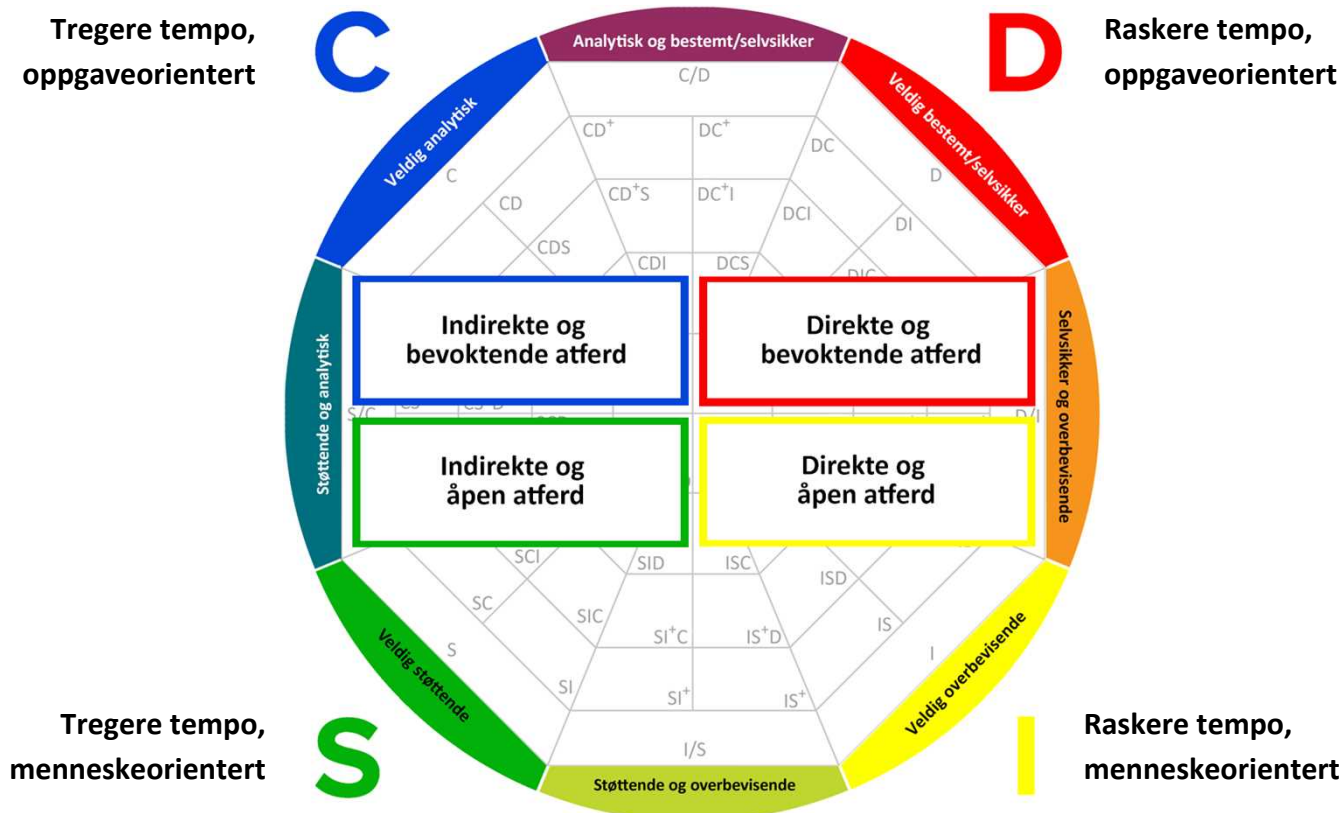
### DIREKTEHET OG ÅPENHET FOR HVER STIL

| STIL        | Tendens  |
|-------------|--|
| DOMINANS    | Har en tendens til å fremstå direkte og bevoktet   |
| INFLUERENDE | Har en tendens til å fremstå direkte og åpen       |
| STABIL      | Har en tendens til å fremstå indirekte og åpen     |
| GRUNDIG     | Har en tendens til å fremstå indirekte og bevoktet |

### TEMPO OG PRIORITERINGER FOR HVER STIL

| STIL        | Tendens                           |
|-------------|-----------------------------------|
| DOMINANS    | Hurtiggående og oppgaveorientert  |
| INFLUERENDE | Hurtiggående og menneskeorientert |
| STABIL      | Saktegående og menneskeorientert  |
| GRUNDIG     | Saktegående og oppgaveorientert   |

## RUTINER OG PRIORITETER FOR HVER STIL



RUTINER OG PRIORITETER representerer to av de viktigste spenningskildene mellom stilene.

- D&C og I&S har ulike **RUTINER/TEMPO**: D og I er raskere, og S og C er langsommere.
- D&I og S&C har ulike **PRIORITETER**: D og C er oppgaveorienterte, mens I og S er menneskeorienterte.
- D&S og I&C har **BEGGE RUTINE- og PRIORITETSFORSKJELLER**.

## DYPERE INNBLIKK I HVER ENKELT DISC-STIL

Nedenfor finner du en tabell som hjelper deg med å bedre forstå noen av egenskapene til hver av de fire grunnleggende stilene, slik at du kan samhandle og kommunisere mer effektivt med hver stil. Selv om atferdsstilen kun er en delvis beskrivelse av personligheten, er den svært nyttig når det gjelder å beskrive en annen persons atferd, og oppfattes av andre, i personlige, sosiale og arbeidssituasjoner.

|  | <b>HØY<br/>DOMINANT<br/>STIL</b>   | <b>HØY<br/>INFLUERENDE<br/>STIL</b>  | <b>HØY<br/>STABIL<br/>STIL</b>                      | <b>HØY<br/>GRUNDIG<br/>STIL</b>                   |
|--|------------------------------------|--------------------------------------|---|---|
| <b>Fremstår som</b>                    | Påståelig                          | Overbevisende                        | Tålmodig  | Tankefull   |
| <b>Under en konflikt, denne stilen</b> | Krever handling                    | Går til angrep                       | Etterkommer   | Unngår  |
| <b>Behøver</b>                         | Kontroll                           | Bekreftelse                          | Rutiner   | Standarder  |
| <b>Primær "drive"</b>                  | Selvstendighet                     | Interaksjon                          | Stabilitet  | Korrekthet  |
| <b>Foretrekker oppgaver som er</b>     | Utfordrende                        | Menneske-orienterte                  | Planlagt  | Strukturerte                                      |
| <b>Komfortabel med</b>                 | Å være besluttsom                  | Sosiale settinger, å bygge vennskap  | Å være en del av et team                            | Ryddighet og planlegging                          |
| <b>Personlig styrke</b>                | Problemløser                       | Initiativtager                       | Støtter/supporter                                   | God planlegger                                    |
| <b>Styrker i ekstreme situasjoner</b>  | Opptatt av "mål ovenfor mennesker" | Snakker uten å tenke                 | Utsetter en endringssituasjon                       | Over-analyserer det meste                         |
| <b>Personlige begrensninger</b>        | Kan være for direkte og intens     | For uorganisert og utradisjonell     | For ubesluttsum og indirekte                        | For detaljert og upersonlig                       |
| <b>Personlige behov</b>                | Kontroll, variasjon                | Bekreftelse, mindre struktur, impuls | Rutiner, struktur, harmoni                          | Standarder og logikk                              |
| <b>Personlig frykt</b>                 | Å tape                             | Å bli avvist                         | Plutselig endring                                   | Å ha feil   |
| <b>Blindsonen</b>                      | Å bli holdt ansvarlig              | Å følge med på forpliktelser         | Omfavner behov for endring                          | Sliter med å ta beslutninger uten å overanalysere |
| <b>Behøver forbedring innen</b>        | Empati og tålmodighet              | Kontroll av følelser, oppfølging     | Å være selvsikker under press                       | Å bekymre seg mindre på generelt grunnlag         |
| <b>For bedre modenhet</b>              | Å gi opp kontrollen                | Objektiv håndtering av avslag        | Å stå opp for seg selv i en konfrontasjonssituasjon | Å ikke bli defensiv når man blir kritisert        |
| <b>Under stress, kan denne stilen</b>  | Diktatorisk<br>Kritisk             | Sarkastisk<br>Overfladisk            | Underdanig<br>Ubesluttsum                           | Tilbaketrukket/innadvendt og sta                  |
| <b>Måler egen verdighet gjennom</b>    | Resultater/innflytelse og meritter | Oppnåelser<br>Komplimenter           | Forenlighet<br>Bidrag                               | Presisjon, nøyaktighet<br>Resultatkvalitet        |

## KOMMUNIKASJON MED DE ULIKE PROFILENE

### Kommunikasjon med **DOMINANS**-stilen

| D KARAKTERISTIKK:           | DU BØR...  |
|-----------------------------|--|
| Opptatt av å være nummer 1  | Vise hvordan man vinner, samt tilføre nye muligheter   |
| Logisk tenkning             | Utvise forståelse og resonnement   |
| Fakta og høydepunkter       | Bringe kort og konsis data til bordet  |
| Etterstreber resultater     | Samtykke til mål og forpliktelser, støtte oppunder eller å komme deg ut av veien deres                               |
| Personlige valg             | Tillate dem å "gjøre sin ting", uten begrensninger   |
| Endringer                   | Variere på rutinene  |
| Delegering                  | Se etter muligheter for å endre arbeidsmengdefokuset   |
| Bemerkelser av prestasjoner | Komplimentere oppnåelser, meritter og delmål   |
| Behøver å være ansvarlig    | La dem ta ledelsen, når aktuelt, men tilføre parametere som kan delvis kontrollere ledelsen                          |
| Tendens mot konflikt        | Om nødvendig, argumenter med overbevisning og bevis på punktene man er uenige om. Ikke krangle på "personlig" basis. |

### Kommunikasjon med **INFLUERENDE**-stilen

| I KARAKTERISTIKK:                            | DU BØR...  |
|--|--|
| Bekymret for å bli avvist                    | Vise at du liker og beundrer dem   |
| Oppsøker entusiastiske mennesker/situasjoner | Oppføre deg svært optimistisk, og sørge for at du har en oppløftende, motiverende innstilling i deres nærvær |
| Tenker følelsesmessig                        | Støtte oppunder følelsene deres, når mulig   |
| Ønsker å vite generelle forventninger        | Unngå detaljene, fokusere på "det store bildet"  |
| Behøver involvering og menneskelig kontakt   | Involver, samhandle med dem og vær et godt medmenneske   |
| Liker endringer, nytenking og innovasjon     | Varier rutinene: unngå langvarig repetisjon  |
| Ønsker at andre legger merke til DEM         | Komplimenter dem, personlig og ofte  |
| Behøver ofte hjelp med organisering          | Gjør det sammen  |
| Ser etter handling og stimulering            | Hold et raskt, livlig tempo  |
| Omgir seg med optimisme                      | Støtt ideene deres, og ikke stikk hull på drømmene: vis dem din positive side og bygg oppunder deres visjon  |
| Ønsker tilbakemelding på at de "ser bra ut"  | Omtal deres fremgang, prestasjoner og utvis din ekte takknemlighet   |



## Kommunikasjon med **STABIL**-stilen

| S KARAKTERISTIKK:   | DU BØR...   |
|---|---|
| Bekymret for stabilitet   | Vis hvordan din ide minimerer risiko  |
| Logisk tenkning og resonnering  | Vis resonnement og forståelse   |
| Ønsker dokumentasjon og faktagrunnlag                                       | Bidra med data og bekreftelse som underbygger   |
| Liker personlig involvering   | Vis din interesse for dem   |
| Behøver å vite "skritt for skritt"-prosedyren                               | Gi dem tydelige, detaljerte instruksjoner og gå gjennom tydelig og detaljert sammen med dem |
| Ønsker at andre skal legge merke til deres utholdenhet                      | Komplimenter dem for deres stabile, langvarige innsats                                      |
| Unngår risiko, konflikt og endring  | Gi dem personlige forsikringer, forebygg konflikter   |
| Misliker konflikter   | Handle ikke-aggressivt, fokuser på felles interesser  |
| Skaper plass til andre  | Tillat dem å utvise støtte for andre, og skap rom for å kunne bidra                         |
| Ser etter fred og ro  | Skap en avslappende og vennlig atmosfære  |
| Liker teamarbeid  | Skap plass til en samarbeidsgruppe  |
| Ønsker oppriktige tilbakemeldinger om at de blir sett, hørt og satt pris på | Erkjenn deres hjelpsomme innsats og arbeidet som gjøres, når det er aktuelt                 |

## Kommunikasjon med **GRUNDIG**-stilen

| C KARAKTERISTIKK:                          | DU BØR...  |
|--|--|
| Bekymret for aggressive tilnærminger       | Tilnærme deg dem på en indirekte, ikke-truende måte  |
| Logisk tenkning og resonnering             | Vise forståelse og resonnement   |
| Søker data                                 | Gi dem skriftlig informasjon som viser og dokumenterer   |
| Må vite prosessen                          | Gi forklaringer og begrunnelser  |
| Utviser forsiktighet                       | La dem tenke, spørre og sjekke datakilder før beslutninger tas                                     |
| Ønsker å gjøre ting selv, på sin egen måte | Når delegasjon skjer, la dem sjekke prosedyrer, datakilder etc før de tar beslutninger             |
| Ønsker at andre ser deres nøyaktighet      | Komplimenter dem med deres grundighet og korrekthet når det er aktuelt                             |
| Kvalitetskontroll                          | La dem vurdere og være involvert i prosessen, når mulig  |
| Avstår fra konflikter                      | Utvis forståelse, be om avklaring og hjelp du måtte behøve   |
| Må ha rett                                 | Gi dem tid til å finne det beste eller riktige svaret i situasjonen, innenfor tilgjengelige rammer |
| Ønsker betraktning                         | Fortell dem hvorfor og hvordan.  |

**Det første trinnet for å bygge sterkere kommunikasjon er bevissthet. Gjennom å identifisere hvordan vi er like og ulike, kan vi ta kognitive valg når vi kommuniserer og samhandler for å skape sterkere og mer engasjerte forhold.**



## DEL II Forståelse for deg selv

### Generell karakteristikk

*Fortellingen nedenfor fungerer som en generell oversikt over dine atferdstendenser. Den setter standarden for rapporten som følger på de neste sidene, og gir et rammeverk for å forstå og reflektere over resultatene dine. Litt her og der har vi bidratt med coachingideer, slik at du kan utnytte styrkene dine når det er mulig for å maksimere din personlige suksess.*

Du tar beregnet, utdannet risiko bare etter en gjennomtenkt analyse av fakta og data, og etter at du har undersøkt alle alternativer og potensielle utfall. Dette er en styrke. Når teamet har en frist, kan du imidlertid oppfattes som en flaskehals for prosessen. Ikke ondsinnet, men fordi du vil analysere fakta og data og bestemme alle mulige utfall som et resultat av en beslutning. Vær klar over dette, og vær forberedt på å forkorte analysen litt når klokken tikker.

Du viser ekstrem høy oppmerksomhet på detaljer når du streber etter perfeksjon. Du streber etter å gjøre ting så høykvalitets som mulig og kan bli skuffet når ting viser seg å være "ganske bra." De færreste på teamet har evnen til å ivareta detaljer og følge den måten du gjør.

Du liker at plassen din skal være ryddig og godt organisert. Når arbeidsområdet er rent og uoversiktlig, er du mer i stand til å fokusere tydelig på det aktuelle prosjektet.

Sample, mottoet ditt kan være: "Det er en riktig måte og en feil måte å fullføre alle prosjekter på. La oss fullføre det på riktig måte." Du scorer som de som leser instruksjoner på nye apparater og datamaskiner. Enten hjemme eller på kontoret, liker du å gjøre ting riktig. Når du skriver, har du sjelden behov for stavekontroll eller korrekturlesing for grammatikk.

Du har en tendens til å ta avgjørelser sakte og nøye, bare etter å ha vurdert alle variabler og innspill fra andre. Av de mange mønstrene for atferdsstiler, gir resultatene dine deg blant et mindretall av befolkningen (en positiv minoritet) som viser egenskapen til nøye og bevisst beslutningstaking når det gjelder viktige beslutninger. Vi spesifiserer "viktig" fordi du kan ta rutinemessige beslutninger ganske raskt.

Du har en tendens til å evaluere andre etter hvor godt de implementerer og utfører prosedyrer, standarder og kvalitetshandlinger. Du holder andre ansvarlige for de samme høye standardene som du opprettholder for deg selv. De som demonstrerer disse høye standardene (som du vet, de er litt sjeldne) er individer som du vil ha en tendens til å ha aktelse.

Responsmønsteret ditt på instrumentet indikerer at du overtaler andre ved nøye oppmerksomhet på detaljer, og gjennom fakta, data og logikk, i stedet for følelser. Folk kan være avhengige av at du presenterer en sak som er logisk og støttbar. Dette er den primære styrken du bringer til et team eller organisasjon når du tar beslutningsbordet.

Svarmønsteret ditt på instrumentet indikerer at du setter pris på sikkerheten til effektive systemer og prosedyrer, og streber etter å opprettholde eller forbedre dem til høyest mulig standard. Dette kan også bety at du bruker mer tid på å tenke på forskjellige prosesser og prosedyrer enn andre på teamet, og som et resultat kan fungere som et orakel for de som er usikre. De spør deg fordi de vet at du vil ha riktig svar, men du lurar kanskje på hvorfor de ikke lærte riktig prosedyre i utgangspunktet.

## Stiloversikt

DISC beskriver deg basert på din observatoriske atferd, som kan bidra med innsikt for andre gjeldende dine kommunikasjonspreferanser og hvordan du sannsynligvis vil interagere, kommunisere og respondere dem.

Gjennom denne rapporten har du en mulighet til å oppdage, observere og evaluere atferdsresponsene dine i forskjellige miljøer. Du kan utforske reaksjonene dine basert på en rekke situasjoner og kontekster, inkludert andres handlinger og reaksjoner, for å bestemme den mest effektive kommunikasjonsstrategien eller handlingsforløpet.

## Din atferdsstil: Formaliator

Formaliatorene er avhengig av stabilitet, faste straighte prosedyrer og tydelig struktur i alle livets aspekter. De er svært detaljorientert, og søker perfektjon. De behøver å kjenne til timeplanen sin, og å ha en klar og skissert oversikt over fremgangsmåtene sine. De kan bli opphengt i selv den minste detalj, og ønsker ikke å forhaste viktige beslutninger. Hvis faktaene støtter, kan dem ta en risiko basert på at logikken er knyttet opp til gjennomføringen. I utgangspunktet kan de være mistenksomme for å motta komplimenter, ros eller smiger - finnes det en skjult agenda?

Nedenfor er noen sentrale atferdspunkt å huske på, og dele med andre, for å styrke dine relasjoner.

- **Følelsesmessig karakteristikk:** Bruker all energi på å holde seg til nøyaktige standarder og å gjøre ting riktig, kan fremstå som reservert og behersket.
- **Mål:** Å oppnå stabile, pålitelige og konsistente prestasjoner.
- **Verdsettelse av andre:** Den konsistente muligheten til å være presis og nøyaktig.
- **Innflytelsesgruppe:** Gjennom detaljert og nøyaktig tilbakemelding til teamhandling.
- **Verdi til organisasjonen:** Vil omfavne og støtte høykvalitetsarbeid, samt minimum stå for å levere forventede standarder.
- **Farer:** Kan stole for mye på erfaring og tidligere gjennomføringer. Kan bli for opptatt av å gjøre ting «by the book».
- **Under press:** Kan gå tilbake til for mye diplomati, og være svært forsiktig med manøvrering.
- **Frykter:** Aggressive, risikable og konfronterende samhandling, overfladiske personlige forhold

## Tilpasset stil

DISC er et observerbart "behovsmotivert" analyse, basert på ideen om at følelser og atferd verken er bra eller dårlig. Snarere avdekker atferd behovene som motiverer den atferden. Derfor, når vi nøyaktig kan observere ens handlinger, er det lettere å lese og forutse deres sannsynlige motivatorer og behov.

Dette diagrammet viser din ADAPTED DISC-graf som en "ordskisse". Bruk den med eksempler for å beskrive hvorfor du gjør det du gjør, og hva som er viktig for deg når det gjelder dominans av problemer, påvirkning av andre, stødighet av resultater og tempo eller grundighet av prosedyrer. Del mer om de spesifikke behovene som driver deg i hvert område av FOKUS. Om din DISC-intensitet scorer på nivå 1 og 2, er følelsene og behovene dine motsatt av de på nivå 5 og 6 i det området.

|                | D  | I  | S   | C  |
|----------------|--|--|---|--|
| DISC-fokus     | Problemer/oppgaver   | Mennesker  | Tempo (eller miljø)   | Prosedyrer   |
| Nødvendigheter | Utfordringer å løse, autoritet   | Sosiale relasjoner, Vennlig miljø  | Systemer, team, Stabile miljøer   | Regler å følge, Data å analysere   |
| Observerer     | Besluttosom, risikotaker   | Optimistisk, stoler på andre   | Tålmodig, Stabilitetssøkende  | Forsiktige, nøye beslutninger  |
| Frykter        | ...å bli dratt nytte av, å miste kontrollen                                      | ...å bli forlatt, å miste sosial aksept  | ...plutselig endring, å miste kontroll, stabilitet og trygghet                | ...å bli kritisert, å miste nøyaktighet og kvalitetskontroll                           |
| 6              | Argumentativ<br>Vågende<br>Krevende<br>Besluttosom<br>Dominerende<br>Egosentrisk | Emosjonell<br>Entusiastisk<br>Selskapsfull<br>Impulsiv<br>Optimistisk<br>Overbevisende | Beroligende<br>Lojal<br>Tålmodig<br>Harmonisk<br>Fredelig<br>Teamplayer       | Nøyaktig<br>Konservativ<br>Krevende<br>Faktasøker<br>Preset<br>Systematisk             |
| 5              | eventyrlig<br>risikotaker<br>direkte<br>kraftig                                  | sjarmerende<br>influensiell<br>sosialiserende<br>tillitsvekkende                       | konsistent<br>samarbeidende<br>krevende<br>avslappet                          | pliktoppfyllende<br>høflig<br>fokuset<br>høye standarder                               |
| 4              | påståelig<br>konkurrerende<br>bestemt<br>selvforsynt                             | selvsikker<br>vennlig<br>generøs<br>klar   | rolig<br>tilsiktet<br>stabil<br>stødig  | analytisk<br>ryddig<br>sensitiv<br>taktfull  |
| 3              | kalkulerte risikoer<br>moderat<br>spørrende<br>beskjeden                         | kontrollert<br>diskriminerende<br>rasjonell<br>reflektiv                               | våken<br>ivrig<br>mobil<br>fleksibel  | egen person<br>selvsikker<br>sta<br>konsistent/utholdende                              |
| 2              | mild<br>søker konsensus<br>diskrè<br>vurderer fordeler/ulempes                   | tankefull<br>faktasøker<br>logisk<br>trekker seg lett                                  | misfornøyd<br>energisk<br>urolig<br>raskt besluttosom                         | autonom<br>selvstendig<br>solid<br>sta   |
| 1              | samtykkende<br>farefull<br>konservativ<br>reservert<br>beskjeden<br>behersket    | Innadvendt<br>pessimistisk<br>stille<br>tankefull<br>tilbakeholden<br>mistenksom       | aktiv<br>endringsorientert<br>feilfinnende<br>utålmodig<br>rastløs<br>spontan | vilkårlig<br>trassig/defensiell<br>fryktløs<br>sta<br>opprørsk/rebellisk<br>sarkastisk |

## Naturlig stil

DISC er et observerbart "behovsmotivert" analyse, basert på ideen om at følelser og atferd verken er bra eller dårlig. Snarere avdekker atferd behovene som motiverer den atferden. Derfor, når vi nøyaktig kan observere ens handlinger, er det lettere å lese og forutse deres sannsynlige motivatorer og behov.

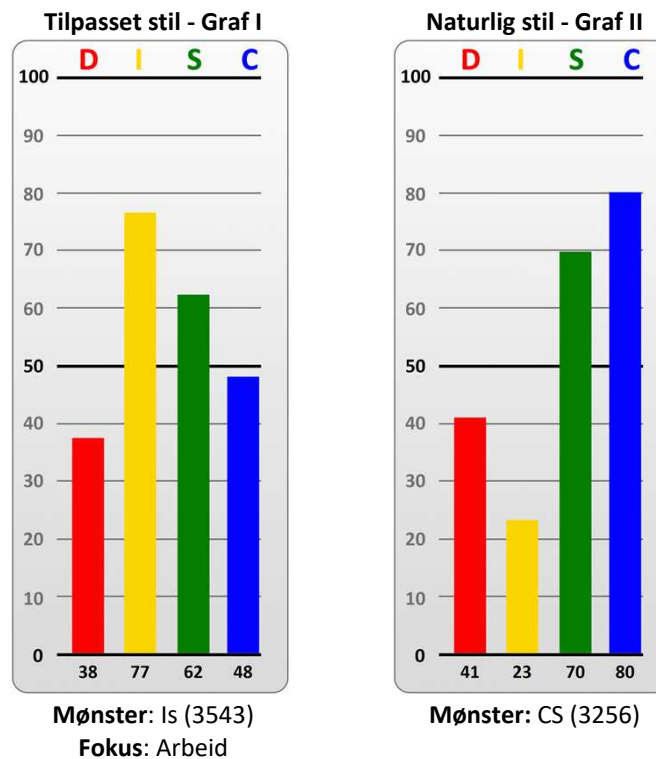
Dette diagrammet viser din ADAPTED DISC-graf som en "ordskisse". Bruk den med eksempler for å beskrive hvorfor du gjør det du gjør, og hva som er viktig for deg når det gjelder dominans av problemer, påvirkning av andre, stødighet av resultater og tempo eller grundighet av prosedyrer. Del mer om de spesifikke behovene som driver deg i hvert område av FOKUS. Hvis din DISC-intensitet scorer på nivå 1 og 2, er følelsene og behovene dine motsatt av de på nivå 5 og 6 i det området.

|                | D  | I  | S   | C  |
|----------------|--|--|---|--|
| DISC-fokus     | Problemer/oppgaver   | Mennesker  | Tempo (eller miljø)   | Prosedyrer   |
| Nødvendigheter | Utfordringer å løse, autoritet   | Sosiale relasjoner, Vennlig miljø  | Systemer, team, Stabile miljøer   | Regler å følge, Data å analysere   |
| Observerer     | Besluttosom, risikotaker   | Optimistisk, stoler på andre   | Tålmodig, Stabilitetssøkende  | Forsiktige, nøye beslutninger  |
| Frykter        | ...å bli dratt nytte av, å miste kontrollen                                      | ...å bli forlatt, å miste sosial aksept  | ...plutselig endring, å miste kontroll, stabilitet og trygghet                | ...å bli kritisert, å miste nøyaktighet og kvalitetskontroll                           |
| 6              | Argumentativ<br>Vågende<br>Krevende<br>Besluttosom<br>Dominerende<br>Egosentrisk | Emosjonell<br>Entusiastisk<br>Selskapsfull<br>Impulsiv<br>Optimistisk<br>Overbevisende | Beroligende<br>Lojal<br>Tålmodig<br>Harmonisk<br>Fredelig<br>Teampayer        | Nøyaktig<br>Konservativ<br>Krevende<br>Faktasøker<br>Presis<br>Systematisk             |
| 5              | eventyrlig<br>risikotaker<br>direkte<br>kraftig                                  | sjarmerende<br>influensiell<br>sosialiserende<br>tillitsvekkende                       | konsistent<br>samarbeidende<br>krevende<br>avslappet                          | pliktoppfyllende<br>høflig<br>fokustert<br>høye standarder                             |
| 4              | påståelig<br>konkurrerende<br>bestemt<br>selvforsynt                             | selvsikker<br>vennlig<br>generøs<br>klar   | rolig<br>tilsiktet<br>stabil<br>stødig  | analytisk<br>ryddig<br>sensitiv<br>taktfull  |
| 3              | kalkulerte risikoer<br>moderat<br>spørrende<br>beskjeden                         | kontrollert<br>diskriminerende<br>rasjonell<br>reflektiv                               | våken<br>ivrig<br>mobil<br>fleksibel  | egen person<br>selvsikker<br>sta<br>konsistent/utholdende                              |
| 2              | mild<br>søker konsensus<br>diskrè<br>vurderer fordeler/ulempes                   | tankefull<br>faktasøker<br>logisk<br>trekker seg lett                                  | misfornøyd<br>energisk<br>urolig<br>raskt besluttosom                         | autonom<br>selvstendig<br>solid<br>sta   |
| 1              | samtykkende<br>farefull<br>konservativ<br>reservert<br>beskjeden<br>behersket    | Innadvent<br>pessimistisk<br>stille<br>tankefull<br>tilbakeholden<br>mistenksom        | aktiv<br>endringsorientert<br>feilfinnende<br>utålmodig<br>rastløs<br>spontan | vilkårlig<br>trassig/defensiell<br>fryktløs<br>sta<br>opprørsk/rebellisk<br>sarkastisk |

## Personaliserte grafer for Sample Report

Den tilpassede stilen din indikerer at du har en tendens til å bruke atferdstrekkene til **Is** i din valgte **Arbeid** fokus. Din naturlige stil indikerer at du naturlig har en tendens til å bruke atferdstrekkene til **CS**.

Din tilpassede stil er diagrammet som vises til venstre. Det er din oppdatning av atferdstendenser du syntest du bør benytte i det valgte fokuset ditt (arbeid, sosialt eller familie). Denne grafen kan endres når du endrer roller eller situasjoner. Grafen til høyre er din naturlige stil og indikerer intensiteten til din instinktive atferd og motivatorer. Det er ofte en bedre indikator på den "ekte deg", og din instinktive oppførsel. Slik oppfører du deg når du føler deg komfortabel i hjemmemiljøet, er upåvirket og ikke prøver å imponere. Det er også det som dukker opp i stressende situasjoner. Denne grafen har en tendens til å være ganske konsistent, selv i forskjellige miljøer.



Dersom stolpene er like, betyr det at du har en tendens til å benytte den samme naturlige atferden i begge miljøer. Hvis din tilpassede stil avviker fra din naturlige stil, kan dette føre til stress dersom det forekommer over lang tid. Du benytter da atferd som ikke er like behagelig, naturlig eller faller deg inn lettere.

De firesifrede tallene under grafene representerer segmentnumrene dine i DISC-rekkefølge, og dikterer adjektivene som er uthevet på profilsidene.

Jo høyere eller lavere hvert D, I, S, C-punkt er på din graf, desto større eller mindre påvirker din oppførsel resultatene dine på jobb, og med andre rundt deg. Når du er klar over det, kan du tilpasse stilen din til å bli mer effektiv. Kan du endre deg? Selvfølgelig! Du kan gjøre det hver dag, avhengig av situasjonene dine. Imidlertid kommer permanent atferdsendring bare med bevissthet, praksis og konsistenthet.

## Din atferdsmønstervisning

BPV-analysen har åtte atferdssoner. Hver sone identifiserer en annen kombinasjon av atferdstrekk. De perifere deskriptorene beskriver hvordan andre vanligvis ser på personer med din stil. Plotter på ytterkantene at BPV identifiserer en faktor av BPV i stilen din vil dominere de tre andre. Når du beveger deg i sentrum mot BPV, kombineres to og etter hvert tre egenskaper for å moderere intensiteten til stilbeskrivelsene dine innenfor en spesifikk atferdssone. Plusstegnet indikerer at den foregående stils poengsum er høyere, og flytter deg nærmere den stilsonen (dvs. CD+S: D-poengsummen er sterkere enn i CDS, så den plottes nærmere D-atferdssonen).

### SCORING-modellen

**D = Dominans:** Hvordan du håndterer problemer og utfordringer

**I = Influerende:** Hvordan du håndterer mennesker og kontakter

**S = Stabil:** Hvordan du håndterer tempo og konsistenthet

**C = Grundig:** Hvordan du håndterer prosedyrer og begrensninger

Basert på data, fakta og analyser. Presis og nøyaktig tillit i verdien av god struktur, standard og orden. Ser verdier av regler.

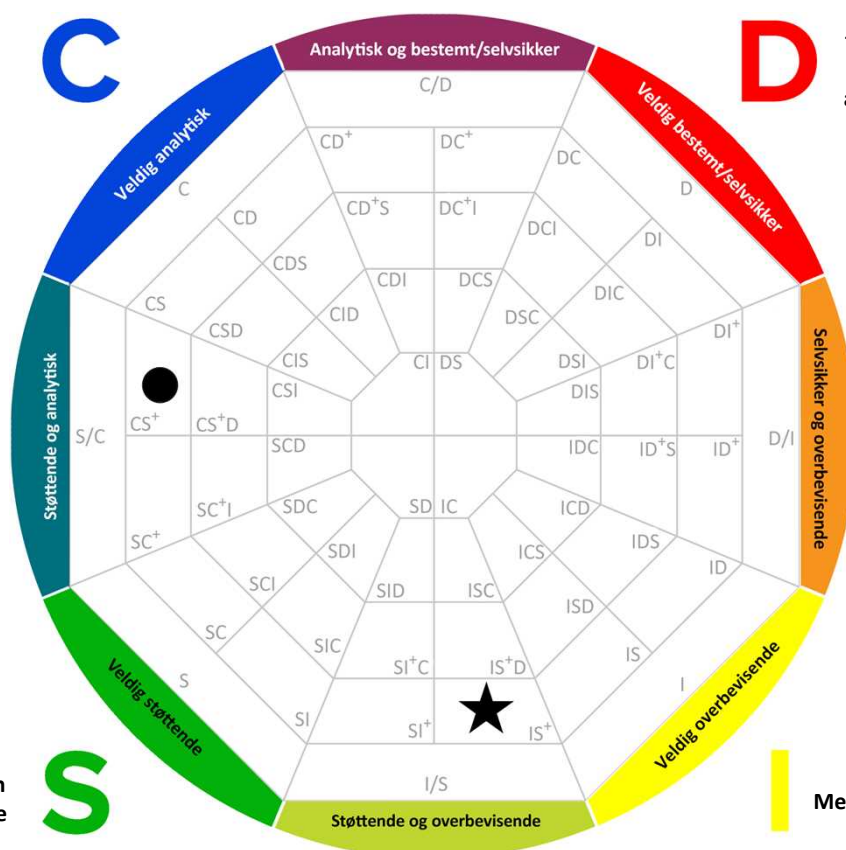
Effektiv, analytisk, organisert, saklig, klar over konsekvensene av deres handlinger.  
Praktisk og innovativ.

Selvsikker, resultatorientert, tar raske beslutninger, vil søke utfordringer, kan være aggressiv og utålmodig, ønsker å være i ledelsen/å lede.

Balanserer og ser verdien i data, med reglene i tankesettet. Vil være målfokusert, og liker ikke forvirring og tvetydighet.

Svært tålmodig, favoriserer stabilitet og struktur. Ikke en risikotaker, men liker å jobbe jevnt og konsistent.

Veldig utadvendt og overbevisende. Menneskeorientert. Optimistisk, besitter sterke kommunikasjonsevner, favoriserer å skape variasjon.



● = Naturlig

★ = Tilpasset

Støttende og overbevisende. God lagspiller, bidrar med viljestyrke. Skaper goodwill og god kundeservice.



## Kommunikasjonstips

*Følgende forslag kan hjelpe andre som samhandler med deg å forstå og være klar over dine kommunikasjonspreferanser. For å benytte denne informasjonen effektivt, del den med andre og diskuter gjennom deres preferanser samtidig, slik at man får en forståelse for hverandres preferanser og kan skape bedre interaksjon.*

*Sjekk de to viktigste ideene når andre kommuniserer med deg (gjør og ikke-gjør), og overfør dem til sammendragssiden.*

### **Når du kommuniserer med Sample, GJØR:**

- Skissere individuelle oppgaver og ansvar skriftlig.
- Vær åpen, åpen og tålmodig.
- Gjør en organisert appell for Sample 's støtte og bidrag.
- Gjør leksene dine, fordi leksene til Sample allerede vil være gjort.
- Vis oppriktig interesse for Sample som person.
- Fremgangsmåte på en logisk, grei og saklig måte.
- Forsikre Sample at det ikke vil være noen uventede overraskelser.

### **Når du kommuniserer med Sample, IKKE GJØR:**

- Legg igjen en idé eller plan uten støtte for sikkerhetskopiering.
- Gi forsikringer og garantier som du ikke kan oppfylle.
- Tilbudet du lover men ikke kan holde.
- Rush problemene eller beslutningsprosessen.
- Vær uhøflig, brå eller for fartsfylt i leveringen.
- Vær vag med hva som forventes av gruppen.
- La ting være i luften, eller bestem deg ved en tilfeldighet.



## Dine motivasjonsfaktorer: ønsker og behov

*Motivasjon er entusiasmen eller villigheten til å gjøre noe. Alle er motivert, men alle mennesker er motivert av egne årsaker, og ikke av andres. Helt enkelt: mennesker er motivert av hva de vil, og ønsker å oppnå.*

*Vår oppførsel er også påvirket av våre behov. Hver stil har ulike behov. Hvis en person er stresset, kan det være de behøver alenetid. Andre behøver å være sosial sammen med mange ulike mennesker. Hver person har ulike måter å møte sine behov på. Jo bedre våre behov møtes, desto enklere er det å prestere på et optimalt, jevnt tempo.*

*Velg de to mest viktigste ønskene, og de to viktigste behovene, og overfør dem til sammendragssiden.*

### **Du har en tendens til å bli motivert av:**

- Inkludering som en del av gruppen i sosiale funksjoner.
- Forsikringen om at endringer blir gjort omtentksomt, nøye og bare når det er påvist å være nødvendig.
- Høy kvalitetskontrollstandarder som blir respektert av alle medlemmer av organisasjonen, ikke bare av noen få mennesker.
- Har tilstrekkelig tid til å tilpasse seg endring, for ikke å forstyrre systemer eller prosesser.
- Verdsettelse for kompetanse og arbeidsmoral vist over lang tid.
- Arbeidsprosjekter av svært spesialisert art som støtter din naturlige nysgjerrighet og detaljeringsorientering, samt lar deg vise din ferdighet og kompetanse.
- En lenke til noen av tradisjonene som har bygget suksess i fortiden.

### **Mennesker med handlingsmønstre likt ditt pleier å behøve:**

- Økt myndighet til å delegere rutineoppgaver og prosedyrer til et pålitelig og pålitelig støttepersonell, spesielt når arbeidskulturen er under press.
- Komplette forklaringer på prosesser og de interne systemene som brukes for fullføring.
- Større deltakelse i teaminnsats og aktiviteter som vil gi deg et bredere perspektiv og større evne til å se det "store bildet".
- Jobbbeskrivelser som presenteres tydelig (helst skriftlig) uten tvetydigheter.
- Økt hastighet med å ta beslutninger. For å kunne stenge dataporten og ta en beslutning basert på informasjonen som for øyeblikket er tilgjengelig.
- En økt hastighet for å dra nytte av mulighetene.
- Beroligelse for å ta passende og beregnet risiko.

## Hva du bringer til organisasjonen

*Denne siden gir deg unik innsikt for en jobb, arbeidsplass, eller når du jobber sammen med andre i et gruppeprosjekt eller som en familie. Dette er talentene og tendensene som du besitter og bringer til bordet i gruppesammenhenger. Når den benyttes i miljøer du er mest effektiv i, er det sannsynlig at du også kan oppnå oppgavene gjennom å være selv-motivert på disse områdene. Det er mulig at du ikke nødvendigvis alltid må være i et miljø som tillater deg til å være den beste deg. Vi anbefaler at du snakker med din leder, for å se hva som kan bli benyttet og tilført til ditt nåværende miljø for å opprettholde din motivasjon. Sjekk ut de to viktigste styrkene, de to viktigste arbeidsstiltendensene og de to mest viktigste miljøfaktorene, og overfør dem til sammendragssiden.*

### **Dine styrker:**

- Du gir et objektivt, virkelighetsfokuser syn på systemer, prosedyrer og organisasjonsdrift.
- Du er ikke en ekstremist og pleier å støtte teaminnsatsen.
- Du kan bli etterspurt av andre medlemmer av teamet på grunn av din gode kunnskap om prosesser og prosedyrer.
- Du er tålmodig i å samarbeide med andre på teamet og viser detaljerte metoder for å fullføre et prosjekt.
- Du viser en høy grad av teknisk spesialitet og dyktighet innen ditt kompetanseområde.
- Du er spesielt forsiktig med at det ikke er noen løse ender på et prosjekt som andre kan ha oversett.
- Du gir verdifulle innspill til prosjekter ved å vurdere mulige fallgruver som andre i teamet kan ha oversett.

### **Dine arbeidsstiltendenser:**

- Du liker at arbeidsområdet ditt skal være pent, godt organisert og ryddig, med alt på sin plass.
- Du vil ta kalkulerter, utdannede risikoer først etter en gjennomtenkt analyse av fakta og data, og etter at du har undersøkt alle alternativer og potensielle utfall.
- Du overtaler andre på teamet ved nøye oppmerksomhet på detaljer, og gjennom fakta, data og logikk.
- Du tar nøye hensyn til alle variabler og input på et prosjekt. Denne prosessen kan ta litt mer tid, men den vil gi et kvalitetsresultat.
- Du viser et sterkt behov for perfektjon og detaljorientering.
- Du har en tendens til å dømme andre på jobben etter objektive standarder og foretrekker å bli evaluert selv på samme måte.
- Naturligvis tidssensitiv holder du et nøye øye med organisasjonsklokka og holder en skarp bevissthet om tidslinjer.

### **Du ser ut til å være mest effektiv i miljøer som gir:**

- Identifisering med teamet eller større organisasjon.
- En sikker arbeidssituasjon.
- Aktiviteter som kan overvåkes fra begynnelse til slutt.
- Etablert praksis, prosedyrer og protokoller.
- Tilstrekkelig tid til å tilpasse seg endringer i prosedyrer på arbeidsplassen.
- Frihet fra intenst pressede beslutninger.
- Få plutselige sjokk, uventede problemer eller kriser.

## Din oppførsel under stress

### Under stress - oppfatninger, atferd og behov for C

*Stress er uunngåelig. Oppfatningene av vår oppførsel kan ha en betydelig innvirkning på vår effektivitet -både i hvordan vi oppfatter oss selv, og hvordan andre oppfatter oss. Måten vi oppfører oss på under stress kan skape en oppfatning som ikke alltid samsvarer med vår hensikt. Beskrivelsene nedenfor av andres oppfatninger kan tidvis virke noe ekstreme (spesielt hvis vår oppførsel er en for utvidet styrke som blir en svakhet eller begrensning). Når du forstår disse oppfatningene tydeligere, er du i stand til å justere på atferden til for å maksimere din egen effektivitet og sikre at andre ser deg slik du har tenkt.*

#### **Potensiell selvoppfatning:**

- Veldig høy kvalitetskontroll
- Følelsesmessig stabil og i kontroll
- Gjør nødvendige hjemmelekser og research
- Gjør det riktig både første gang og alltid

#### **Under stress, kan bli opplevd av andre som:**

- Ikke åpen for nye ideer
- Ubesluttsom under press
- Ikke-fleksibel
- Tenker for mye «etter boken»

#### **Under stress, behøver du:**

- Nøyaktighet
- Garanterer at du har rett
- Et sakte tempo for å behandle og prosessere informasjon.

#### **Din typiske oppførsel i en konflikt:**

- Din tendens til å være noe ensom kan gjøre det vanskeligere for andre å stole på deg, selv om din pålitelighet har en tendens til å oppveie dette.
- Selv om du vanligvis unngår åpenlyst konflikt, kan du uttale deg om et prinsippsspørsmål for å beskytte høye standarder.
- Siden du har en tendens til å fokusere på kvalitet og dine egne høye standarder, kan du bli krevende for å sørge for at kravene blir innfridd og etterlevd.

#### **Strategier for å redusere konflikter og øke harmonien:**

- Inkluder alle menneskene som er involvert i et prosjekt i beslutningsprosessen. Be om forslagene deres så vel som dataene deres.
- Stå opp for deg selv med veiledere, venner og kolleger i stedet for å unngå dem eller late som du vil være sammen med dem.
- Vær mer åpen med dine venner og kollegaer, del følelsene dine, behov og frykter med dem.

## Potensielle forbedringsområder

*Alle har utfordringer, begrensninger og svakheter. Ofte er det ganske enkelt en utvidelse av styrkene våre, som kan bli til en svakhet. For eksempel kan direkteheten til en høy D være en styrke i visse miljøer, men når de blir for mye utvidet i andre miljøer, kan de ha en tendens til å bli og fremstå som "sjefete".*

*Når du vurderer måter å forbedre deg på for å bli en bedre kommunikator, anbefaler vi deg å ikke fokusere på mer enn to om gangen, og deretter øve på å styrke dem. Deretter kan du velge et nytt fokusområde å forbedre.*

*Sjekk de to viktigste områdene du er opptatt av å forbedre, og overfør dem til sammendragssiden.*

### **Potensielle forbedringsområder:**

- Du kan dra nytte av en større grad av selvtillit og en økt følelse av press til å gjennomføre aktiviteter på en strammere tidslinje.
- Noen ganger kan du tenke over eller anstrenge deg på standard eller rutinemessige prosedyrer.
- Du kan bli oppfattet av andre som private, bevoktede, sjenerte og undemonstrative.
- Du kan være for tett bundet til etablerte prosedyrer og tradisjon, selv når mer effektive og systematiske metoder blir tilgjengelige.
- Du kan bli oppfattet som treg i å ta beslutninger og forsøksvis når det gjelder å gjøre endringer.
- Noen ganger kan du bruke fakta, figurer og detaljer som et "sikkerhetsteppe" for å unngå konfrontasjon eller fiendtlighet.
- Du kan vise litt mer spontanitet og ta deg selv litt mindre seriøst.

## De 12 atferdstendensene

De primære stilene, D, I, S og C, påvirkes hver av de tre andre stilene i vårt atferdsuttrykk. Du er ikke bare en av disse stilene, du er resultatet av alle fire som kombinerer og påvirker hverandre. Følgende atferdstendenser blir scoret basert på måten dine DISC-stiler kombinerer og influerer hver og en. På denne siden ser du alle 12 atferdsmessige tendenser i sammendraget, og de følgende sidene gir mer detaljert informasjon om hver enkelt en.

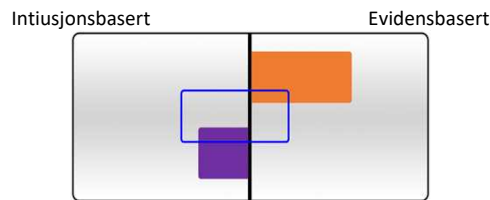
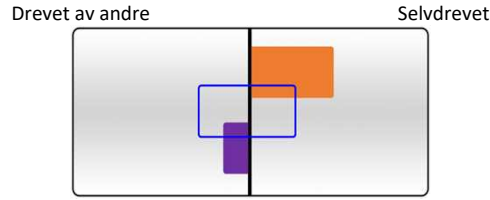
| Atferd   | Naturlig               | Tilpasset             |
|--|------------------------|-----------------------|
| <b>Argumenterende</b><br><i>Hvordan denne personen bruker fakta og bevis for å vurdere og løse problemer.</i>  | Evidensbasert          | Intusjonsbasert       |
| <b>Forsiktig besluttsomhet</b><br><i>Hvordan denne personen møter beslutninger og handlinger.</i>  | Selvdrevet             | Situasjonsbestemt     |
| <b>Prioritering</b><br><i>Hvordan denne personen bestemmer rekkefølgen av å håndtere elementer eller oppgaver, basert på etablerte regler og prosedyrer.</i> | Regler                 | Situasjonsbestemt     |
| <b>Endringsresistens</b><br><i>Hvordan denne personen motstår endring.</i>   | Motvillig mot endring  | Motvillig mot endring |
| <b>Selvstendighet</b><br><i>Hvordan denne personen jobber i et team.</i>   | Situasjonsbestemt      | Samarbeid             |
| <b>Nøyaktighet</b><br><i>Hvordan denne personen fokuserer på korrekthet og nøyaktighet.</i>  | Situasjonsbestemt      | Situasjonsbestemt     |
| <b>Justering av arbeidsprosesser</b><br><i>Hvordan denne personen fokuserer på prosessen for å oppnå mål.</i>  | Situasjonsbestemt      | Situasjonsbestemt     |
| <b>Rapportbygging</b><br><i>Hvordan denne personen interakterer med andre.</i>   | Situasjonsbestemt      | Relasjonsfokuset      |
| <b>Egendrive</b><br><i>Hvordan denne personens egne mål skaper fremdrift.</i>  | Drevet av andre        | Drevet av andre       |
| <b>Gir instruksjoner</b><br><i>Hvordan denne personen dikterer retninger og forventninger.</i>   | Reservert og detaljert | Situasjonsbestemt     |
| <b>Kunde og teaminteraksjon</b><br><i>Hvordan denne personen samarbeider med kunder og ledere/eiere/aksjonærer, både interne og eksterne.</i>                | Støttende              | Situasjonsbestemt     |
| <b>Uttrykker åpenhet</b><br><i>Hvordan denne personen er mest komfortabel med å uttrykke seg.</i>  | Strukturert            | Sosial                |

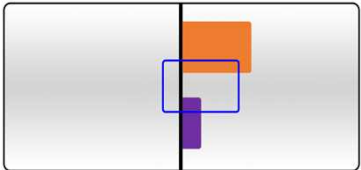
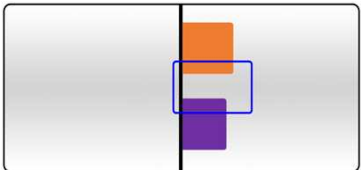
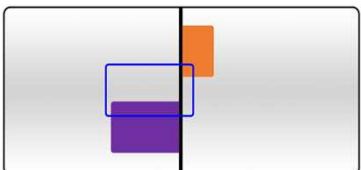
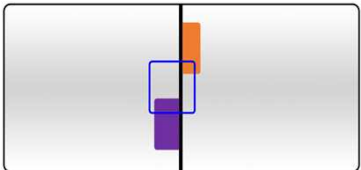
## De 12 atferdstendensene - detaljer & grafer

For hver av de 12, vil du se en graf og en personlig uttalelse for din naturlige og tilpassede stil. Disse scorene og utsagnene avslører hvilke av dine stilkombinasjoner som er mest observerbare, og beskrivelser hvordan du uttrykker den tendensen basert på din DISC-blanding.

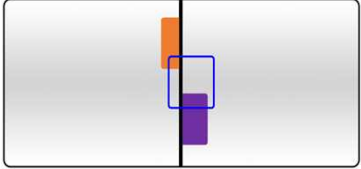
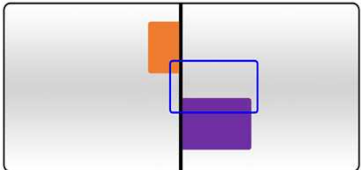
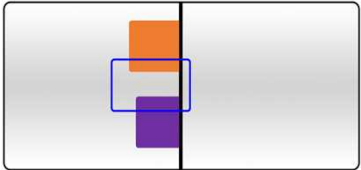
### Tolkningsnotater - slik leser du rapporten:

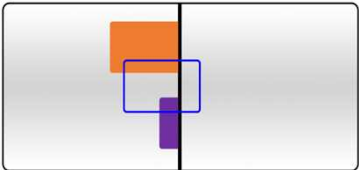
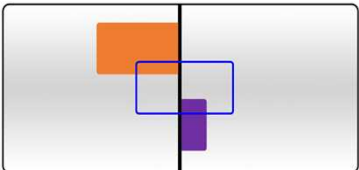
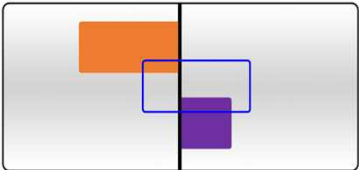
- Frekvensobservasjon:** Atferdstendensene presenteres i rekkefølgen fra Oftest observert til Sjeldnest observert.
  - HI** – Klart observert i de fleste situasjoner, oftere sett
  - HM** – Ofte observert i mange situasjoner
  - MOD** – Kan, eller kan ikke bli observert, avhengig av situasjonen
  - LM** – Noen ganger observert i noen situasjoner
  - LOW** – Fravær av oppførselen i de fleste situasjoner
- Retningen på din poengsum** – Når grafen beveger seg til høyre eller venstre, viser den hvordan du sannsynligvis vil uttrykke deg gjennom oppførselen. Hvis grafene er i nærheten av midten, er resultatet en balanserende atferdseffekt som vil avhenge av situasjonen
- Generell befolkningssammenlikning** – Den blå boksen representerer den generelle befolkningen i denne atferdsmessige tendensen. Omtrent 68% av menneskene scorer i dette området.

|  | Situasjonsbestemt  |
|--|--|
| <p><b>Argumenterende</b></p> <p><b>Natural (HM):</b> For å sikre at avgjørelser tas på riktig grunnlag, stoler du ofte på data. Samtidig vil du sannsynligvis søke ekstern bekreftelse før du fatter avgjørelser. Sannsynligvis tenker du gjennom ting på en nøye og grundig måte, og ofte veies risikoen opp mot tidligere bevis før du tar en beslutning. Husk at hjertet og hjernen sammen bygger et godt team.</p> <p><b>Adapted (LM):</b> Du stoler ofte på følelsene dine, og samhandlingen med andre for å ta beslutninger, og velger det som du vurderer til å sannsynligvis være mest sosialt akseptabelt. Det er sannsynlig at du tenker gjennom ting basert på følelser over logikk, og stoler på magefølelsen din. Vær oppmerksom på at balansert tenking ser på både følelser og logikk, og ikke bare en av delene.</p> | <p>Intusjonsbasert Evidensbasert</p>  <p>The graph for the Argumenterende style shows a horizontal axis with 'Intusjonsbasert' on the left and 'Evidensbasert' on the right. A vertical line marks the center. A blue box representing the general population is centered on the line. An orange bar representing the individual's score is positioned to the right of the center, indicating a preference for evidence-based decision making.</p> |
| <p><b>Forsiktig besluttsomhet</b></p> <p><b>Natural (HM):</b> Du vurderer ofte risikoen, knyttet mot fordeler og ulemper, svært nøye, for å forberede deg godt på sluttresultatet. Det er sannsynlig at du har en forsiktig tilnærming til å ta beslutninger. Det vil komme tider hvor det kan være aktuelt å gjøre det som føles riktig, utelukkende kun basert på egen magefølelse. Ikke la logikken være den eneste pekepinnen, men våg å ta avgjørelser.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Du balanserer nøye oppmerksomhet og hensyn til risikoer, men kan også opptre mer impulsivt, og følge magefølelsen. Dine avgjørelser kan være basert på en balansert tilnærming av både strategi og magefølelse, der du vil gjøre det som føles mer riktig, samtidig som du er oppmerksom på risikoene det eventuelt vil medføre.</p>       | <p>Drevet av andre Selvdrevet</p>  <p>The graph for the Forsiktig besluttsomhet style shows a horizontal axis with 'Drevet av andre' on the left and 'Selvdrevet' on the right. A vertical line marks the center. A blue box representing the general population is centered on the line. An orange bar representing the individual's score is positioned to the right of the center, indicating a preference for being self-driven.</p>          |

|   |   |
|---|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Prioritering</b></p> <p><b>Natural (HM):</b> Du fokuserer ofte på å følge etablerte, strukturelle og prosedyriske retningslinjer for å sikre høykvalitetsresultater med stor betydning av nøyaktighet og presisjon. Det er sannsynlig at du fokuserer på å få det gjort «by the book», kontra å utvise fleksibilitet for å forme resultatet. Reglene og prosedyrene er en sentral komponent for å lykkes, men vær sikker på at du vet hvordan du ønsker sluttresultatet før du går til handling.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Du er oppmerksom på etablerte retningslinjer for å sikre resultater av høy kvalitet, og er fokusert på handlinger som er rettet mot umiddelbar gjennomføring. Du balanserer sannsynligvis både regler og resultater når du prioriterer, og erkjenner at begge har stor betydning for et vellykket utfall.</p> | <p style="text-align: center;"><b>Situasjonsbestemt</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <span>Resultater</span> <span>Regler</span> </div>  |
| <p style="text-align: center;"><b>Endringsresistens</b></p> <p><b>Natural (HM):</b> Du er noe endringsorientert, så lenge du kan forberede deg på forhånd, og samtidig forstå forventningene som knyttes til endringene. Det er sannsynlig at du vil starte en endringsprosess ved å først bygge forståelse, og deretter planlegge hvordan du kan navigere deg gjennom det som måtte komme. Du vil ikke alltid ha tid til å forberede deg fullt ut, slik at fleksibilitet og åpenhet kan være en fordel.</p> <p><b>Adapted (HM):</b> Naturlig konsistent</p>  | <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <span>Tar ansvar for endring</span> <span>Motvillig mot endring</span> </div>                                   |
| <p style="text-align: center;"><b>Selvstendighet</b></p> <p><b>Natural (MOD):</b> Du balanserer resultater og samhandling, får ting gjort på en effektiv måte. Dette innebærer også å involvere andre for å få dette til å gå rundt på en «smooth» måte. Ut fra informasjonen er det sannsynlig at du vil være produktiv og effektiv, enten du jobber alene, eller i samarbeid med andre, noe avhengig av omstendighetene og miljøet rundt deg.</p> <p><b>Adapted (LM):</b> Du er ganske oppmerksom på samarbeid, verdsetter å involvere andre, og foretrekker å nå resultater sammen, noe som kan svekke effektiviteten. Du vil sannsynligvis oppnå dine beste resultater når du samarbeider med andre. Vær oppmerksom på at for mye samarbeid kan føre til forsinkelser, både i produktivitet og effektivitet. Samtidig kan samarbeid ha andre positive effekter.</p>       | <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <span>Samarbeid</span> <span>Direktiv</span> </div>   |
| <p style="text-align: center;"><b>Nøyaktighet</b></p> <p><b>Natural (MOD):</b> Planene dine er en kombinasjon av nøye vurderinger for å sikre høykvalitetsresultater, og prosesser som tillater progresjon i et stødig og stabilt miljø. Du er sannsynligvis klar over egen forutsigbarhet og presisjon når du planlegger. Du vil ha mer positive resultater når du benytter balansert planlegging som et verktøy.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Naturlig konsistent</p>   | <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <span>Forutsigbarhet</span> <span>Presisjon</span> </div>   |



|   | Situasjonsbestemt  |
|---|--|
| <p><b>Justering av arbeidsprosesser</b></p> <p><b>Natural (MOD):</b> Din nåværende prosess er balansert mellom å holde ting til en metodisk, stødig arbeidsmetode for å opprettholde kvalitetsstandarder, som igjen sikrer at det du gjør er nøyaktig og presist. Når informasjonen du behandler blir balansert mellom nøyaktighet og konsistens, vil utfallet kunne bli av høyere og bedre kvalitet.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Naturlig konsistent</p>                                  | <p>Nøyaktighet      Konsistenthet</p>           |
| <p><b>Rapportbygging</b></p> <p><b>Natural (MOD):</b> Interaksjonene dine drives av et ønske om å få kontakt med andre sosialt, og for å få arbeidet gjort og nå resultater. Hvis du kan gjøre begge samtidig, er ingenting bedre!</p> <p><b>Adapted (HM):</b> Du er av den sosiale typen, og har større sannsynlighet for å fokusere på å skape langsiktige relasjoner, i stedet for å oppnå et mål, eller å fullføre en oppgave. Ikke glem at noen ganger bør business være business.</p> | <p>Resultatfokusert      Relasjonsfokusert</p>  |
| <p><b>Egendrive</b></p> <p><b>Natural (LM):</b> Din besluttsomhet er stabil, støttende og mindre pressende, med tanke på konsekvensene av relasjoner før du handler. Du vil sannsynligvis bli drevet til handling basert på andres forventninger, noe som kan bety at du tar mer enn din rettfærdige andel når du inngår forpliktelser.</p> <p><b>Adapted (LM):</b> Naturlig konsistent</p>   | <p>Drevet av andre      Selvdrevet</p>         |

|  | Situasjonsbestemt  |
|--|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Gir instruksjoner</b></p> <p><b>Natural (LM):</b> Det er mest sannsynlig at du vil nøyaktig følge etablerte strukturelle og prosedyriske retningslinjer, samtidig som du er klar over behovet for nøyaktighet og overholdelse av visse retningslinjer og prosedyrer. Noen ganger er det å bøye reglene litt viktig for å oppnå best mulig resultat.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Du kan balansere ønsket om å stille forventningene eller opprettholde protokollen basert på situasjonen, og hva som er mest relevant i din situasjon. Du kan også følge de etablerte strukturelle, prosedyriske retningslinjene hvis de støtter målene dine. Husk at noen ganger kan dette komme like vanskelig for profiler som er mindre fokusert på oppgaver, og mer på relasjonsbaserte forhold.</p>  | <p style="text-align: center;">Reservert og detaljert      Direkte og tvangsmessig</p>  |
| <p style="text-align: center;"><b>Kunde og teaminteraksjon</b></p> <p><b>Natural (LM):</b> Det er sannsynlig at du vil fokusere på å gi støtte og berolige andre, ofte for å ivareta deres behov på en måte som bygger tillit til deg som person eller leder. Du gjør det du kan for å sikre at andre blir ivaretatt, og får de støttefunksjonene de trenger for å kunne utføre sitt arbeid. Det er viktig å også være oppmerksom på virksomhetens behov som en helhet.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Du kan være engasjerende og overbevisende, samtidig som du bidrar med støtte og stabilitet under samhandlingen med andre. Det er sannsynlig at du balanserer andres behov, skaper et forhold og sikrer at deres behov oppfylles. Dette kan effektivt skape lojale og tillitsfulle forhold med andre.</p>  | <p style="text-align: center;">Støttende      Engasjerende</p>                          |
| <p style="text-align: center;"><b>Uttrykker åpenhet</b></p> <p><b>Natural (LM):</b> Du er komfortabel når du fokuserer på strukturen, detaljene og nøyaktigheten, og foretrekker å benytte god tid på planlegging og vurdering av konsekvenser før du går til handling. Det er sannsynlig at du føler deg mer trygg når du kan lene deg tilbake på data, informasjon, statistikk og prosedyrer som sikrer nøyaktighet og presisjon, samt viser til dokumenterte modeller om hvorfor nettopp dette fungerer godt. Husk at samhandling og relasjonsbygging kan lønne seg langsiktig.</p> <p><b>Adapted (HM):</b> Du er komfortabel når du samhandler med andre, med fokus på å skape og opprettholde personlige relasjoner. Du kan ha en tendens til å utdype deg bredt for å engasjere deg med andre. Sannsynligvis er du mest selvsikker og komfortabel under denne samhandlingen, og vil sannsynligvis stole på informasjon som blir gitt gjennom folk du stoler på. Husk at det er viktig med støttedokumentasjon.</p> | <p style="text-align: center;">Strukturent      Sosial</p>                            |

## Sammendrag av stilen til Sample Report

*Kommunikasjon er en toveis prosess. Oppfordre andre til å gjennomføre sin egen DISC-rapport, og dere kan deretter dele sammendraget med hverandre. Ved å diskutere preferanser, behov og ønsker hos menneskene du jobber med, sosialiserer deg med og lever med, kan du forbedre forholdene og snu det som kan ha vært et stressende forhold til å bli mer effektivt, kun ved å forstå og benytte deres DISC-informasjon. Fullfør skjemaet nedenfor fra de forrige sidene av rapporten, for å bygge ditt sammendrag.*

### KOMMUNIKASJON, GJØR/IKKE-GJØR

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### DIN MOTIVASJON: ØNSKER

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### DIN MOTIVASJON: BEHOV

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### DINE STYRKER

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### DIN ARBEIDSSILTENDENSER

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### EFFEKTIVE MILJØFAKTORER

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### POTENSIELLE FORBEDRINGSOMRÅDER

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## DEL III Forståelse for andre og tilpasningsdyktighet

Å forstå ditt eget atferdsmønster er bare det første steget til å forbedre dine relasjoner. For å virkelig begynne å benytte kraften av atferdsmønstre, må du også vite hvordan du kan benytte informasjonen hos andre mennesker, og i andre situasjoner. Gode relasjoner kan dermed bli bedre, og utfordrende relasjoner kan bli til bra relasjoner.

### Mennesker ønsker å bli behandlet i henhold til deres atferdsstil, ikke din.

Folk gjør vanligvis feilen ved å anta at andre kommuniserer og handler på samme måte som de gjør selv, og mange av oss vokste opp ved å tro på den gyldne regelen: å behandle andre slik du ønsker å bli behandlet selv. I stedet oppfordrer vi til å leve etter en annen praktisk regel - det Dr. Tony Alessandra kaller **The Platinum Rule: å behandle andre slik DE vil bli behandlet**. Denne praksisen krever strategisk tilnærming som gjøres fra gang til gang. Å justere din egen oppførsel for å få folk til å føle seg mer komfortable med deg og situasjonen rundt, er kjent som **Tilpasningsevne**.

Det er viktig å huske at å tilpasse vår atferd er ikke alltid nødvendigvis enkelt. Det kan ta tid, føles veldig vanskelig, og i noen situasjoner føles både fremmed og helt umulig. Gi det tid, tålmodighet, praktiser det jevnlig og du vil se fordeler på kort eller lang sikt. Det er ingen fasit hvor lang tid det vil ta - dette er en jevn prosess du må gå gjennom i eget tempo.

## TILPASNINGSEVNE

### DETTE KAPITTELET INNEHOLDER:

- Hva er tilpasningsevne?
- Hvordan identifisere en annen persons atferdsstil
- Kommunikasjon med hver enkelt stil
- Hvordan tilpasse deg de ulike profilene
  - Endre direktehet/indirektehet
  - Endre åpenhet/beskyttelse
  - Endre tilnærming og prioritet
- Tilpasning til ulike situasjoner
  - På jobb
  - I salg og service-situasjoner
  - I sosiale situasjoner
  - I læringsmiljøer
- Tilpasningsaktiviteter

## Hva er tilpasningsevne?

Tilpasning er basert på to elementer: **Fleksibilitet** og **Evne**. **Fleksibilitet** er din villighet, og **Evne** er din kapasitet til å **justere din approach** (tilnærming) eller **strategi** basert på de **konkrete behovene** til situasjonen eller relasjonen på det nåværende tidspunktet. Det er noe du kognitivt må velge å justere selv (mønstre, holdninger og vaner), og ikke forvente av andre.

*Vi praktiserer tilpasningsevne hver gang vi bremser opp for en **C** eller **S**-stil, eller når vi beveger oss litt raskere for en **D** eller **I**-stil. Det forekommer også når **D** eller **C**-stilene tar seg tid til å bygge relasjoner til en **S** eller **I**-stil, eller når **I**- eller **S**-stilen fokuserer på fakta, eller helt konkret tilnærmer seg **D** eller **C**.*

Tilpasningsevne betyr ikke å "etterlikne" den andre personens stil. Det betyr å justere din åpenhet, direktehet, tempo og prioritering i retning av den andre personens preferanser, samtidig som du opprettholder din egen identitet. Tilpasningsdyktige mennesker vet hvordan de skal forhandle relasjoner på en måte som gjør at alle vinner.

Tilpasningsnivået ditt påvirker hvordan andre dømmer forholdet til deg. Å øke din tilpasningsevne vil øke både tillit og troverdighet. Hvis du reduserer tilpasningsevnen, vil tilliten og troverdigheten mine. Å være mer tilpasningsdyktig, gjør at du kan samhandle mer produktivt med vanskelige mennesker, og hjelper deg å unngå eller håndtere anspente situasjoner.

### Viktige vurderinger:

- Tilpasningsdyktighet er en viktig bærebjelke i suksessfulle relasjoner.
- Ingen stil er naturlig mer tilpasningsdyktig enn en annen.
- Tilpasning er et aktivt valg:
  - Du kan velge å være tilpasningsdyktig med en person, og ikke med andre.
  - Du kan velge å være ganske tilpasningsdyktig med en person i dag, og mindre med samme person i morgen.
- Mennesker bruker ofte en annen stil i yrkeslivet enn de gjør i deres sosiale og personlige liv.
  - Vi har en tendens til å være mer tilpasningsdyktige på jobb, og med mennesker vi kjenner mindre.
  - V har en tendens til å være mindre tilpasningsdyktige hjemme, og med mennesker vi kjenner bedre.

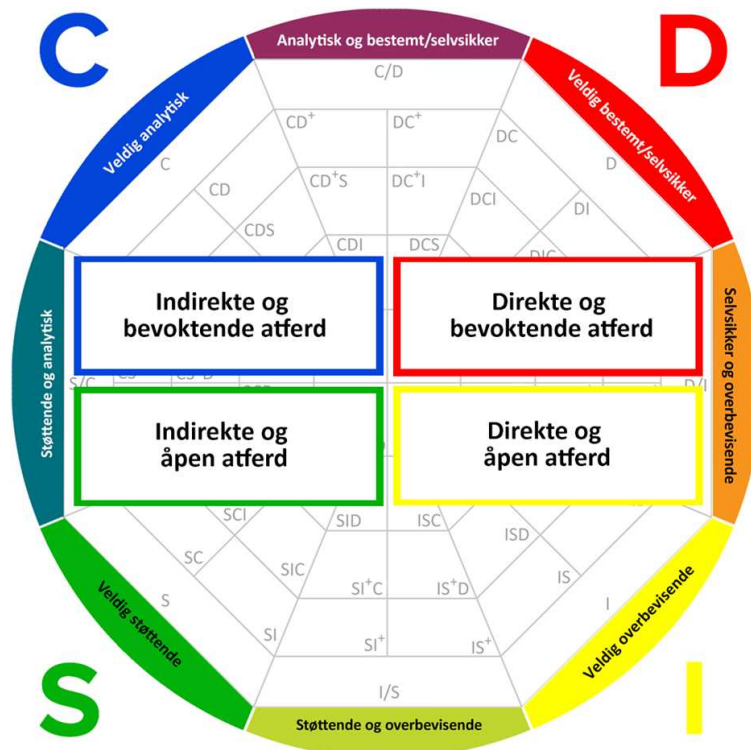
### Gode tips og råd:

På det ekstreme kan tilpasningsevne fremstå som "wishy-washy" og todelt. En person som opprettholder høy tilpasningsevne i alle situasjoner kan ikke være i stand til å unngå stress og ineffektivitet. Det er også fare for å utvikle spenning fra stresset med å hele tiden oppføre seg i en "fremmed" stil. Vanligvis er dette noe som forekommer temporært, og kan være verdt det hvis du får kontakt med andre. I den andre enden av sammenhengende, ville ingen tilpasningsevne ha ført til at andre ser på noen som stive og kompromissløse fordi de kun insisterer på å oppføre seg i sin egen stil, og etter sitt eget naturlige tempo og prioritet. Tilpasningsevne er svært viktig, men må skje på de riktige premisser.

## Gjenkjenning av en annen persons atferdsstil

Det finnes primært to kraftfulle spørsmål:

1. Fremstår de som **DIREKTE** eller **INDIREKTE** i deres kommunikasjon?  
(Direktehet er den første stilindikatoren. Direkte viser til høyre, Indirekte til venstre).
2. Er de **INNADVENDT** eller **ÅPEN/UTADVENDT** i deres kommunikasjon?  
(Åpenhet er den andre stilindikatoren. Åpen viser mot bunn, Innadvendt mot toppen).



Når vi integrerer både den naturlige tendensen til å enten være DIREKTE eller INDIREKTE med den naturlige tendensen til å enten være INNADVENDT eller ÅPEN/UTADVENDT, danner det grunnlaget for å fastsette stil basert på en av de fire atferdsstilene:

**D** = Personer som vanligvis utviser **direkte og bevoktet atferd** definerer den Dominante stilen.

**I** = Personer som vanligvis utviser **direkte & åpen atferd** definerer den Influerende stilen.

**S** = Personer som vanligvis utviser **indirekte & åpen atferd** definerer den Stabile stilen.







**C** = Personer som vanligvis utviser **indirekte & bevoktet atferd** definerer den Grundige stilen.

Atferdsintensiteten av direkte eller indirekte, og å være åpen eller beskyttet, vises i kvadranten du plottet. Plottene mot kanten av BPV utviser **MER INTENSITET**, og de som plottet nærmere midten reflekterer **MODERAT INTENSITET** av begge karakteristikkene.

## Kommunikasjon med hver enkelt stil

| Med DOMINANS-stilen  | Med INFLUERENDE-stilen  | Med STABIL-stilen   | Med GRUNDIG-stilen   |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vis dem hvordan de vinner</li> <li>• Vis forståelse</li> <li>• Bring konsis data til bordet</li> <li>• Samtykk til mål og forplikter</li> <li>• Varier på rutinene</li> <li>• Komplimenter dem på hva de har oppnådd</li> <li>• Gi dem støtte til å lede og påvirke resultater</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vis at du liker og beundrer dem</li> <li>• Vær optimistisk</li> <li>• Støtt deres følelser og ideer</li> <li>• Unngå detaljene</li> <li>• Fokuser på det store bildet</li> <li>• Gjør det sammen - interager og samhandle i stor grad</li> <li>• Omtal deres fremgang, prestasjoner og utvis takknemlighet for deres jobb</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vis hvordan din ide minimerer risiko</li> <li>• Vis resonnement og forståelse</li> <li>• Komplimenter dem for deres stabile, langvarige innsats</li> <li>• Gi personlige forsikringer</li> <li>• Skap og utvis en vennlig og avslappende atmosfære</li> <li>• Handle ikke-aggressivt, fokuser på felles interesser</li> <li>• Skap muligheter for samarbeid i grupper</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilnærme deg på en direkte, ikke-truende måte (ikke la dem føle seg konkurranseutsatt)</li> <li>• Vis forståelse og resonnement</li> <li>• La dem tenke, resonnere og sjekke datakilder før beslutninger tas</li> <li>• Fortell dem hvorfor og hvordan</li> </ul> |

## Spenning blant stilene

| TEMPO  | PRIORITERING  | TEMPO & PRIORITERING  |
|--|---|---|
| <p><i>Direkte, Fartsfylt</i><br/>vs.<br/><i>Indirekte, Langsommere</i></p>   | <p><i>Bevoktet, Oppgaveorientert</i><br/>vs.<br/><i>Åpen, Menneskeorientert</i></p>   | <p><i>Direkte, Fartsfylt, Bevoktet, Oppgaveorientert</i><br/>vs.<br/><i>Indirekte, Langsommere, Åpen, Menneskeorientert</i></p>   |
|  <p><b>Høy S + Høy I</b><br/>(Nedre Venstre vs. Nedre Høyre kvadrat).</p>  <p><b>Høy C + Høy D</b><br/>(Øvre Venstre vs. Øvre Høyre kvadrat)</p> |  <p><b>Høy D + Høy I</b><br/>(Øvre Høyre vs. Nedre Høyre kvadrat)</p>  <p><b>Høy C + Høy S</b><br/>(Øvre Venstre vs. Nedre Venstre kvadrat)</p> |  <p><b>Høy S + Høy D</b><br/>(Nedre Venstre vs. Øvre Høyre kvadrat)</p>  <p><b>Høy C + Høy I</b><br/>(Øvre Venstre vs. Nedre Høyre kvadrat)</p> |



## Modifikasjon av tempo og prioriteringer

### DIREKTE/INDIREKTE

| Med DOMINANS<br>Direkte   | Med INFLUERENDE<br>Direkte  | Med STABIL<br>Indirekte   | Med GRUNDIG<br>Indirekte  |
|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Benytt en sterk, selvsikker stemme</li> <li>• Benytt direkte utsagn i stedet for "runde spørsmål"</li> <li>• Møt konflikter, utfordre og vær uenig om det er aktuelt</li> <li>• Gi uforventet oppmerksomhet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ta beslutninger i et raskere tempo</li> <li>• Vær oppegående, positiv og varm</li> <li>• Ta initiativ til samtaler</li> <li>• Gi anbefalinger</li> <li>• Møt en konflikt åpent, ikke kollider med vedkommende</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ta beslutninger saktere</li> <li>• Avstå fra konflikter/argumenter</li> <li>• Ta beslutninger i fellesskap</li> <li>• Vær hyggelig og stødig</li> <li>• Svar sensitivt, fornuftig og logisk</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikke forstyr vedkommende</li> <li>• Søk meningene deres, og anerkjenn dem åpenlyst</li> <li>• Avstå fra å kritisere, utfordre eller opptre pushy - særskilt personlig</li> </ul> |

### BEVOKTET/ÅPEN

| Med DOMINANS<br>Bevoktet   | Med INFLUERENDE<br>Åpen   | Med STABIL<br>Åpen  | Med GRUNDIG<br>Bevoktet  |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gå direkte til oppgaven</li> <li>• Hold deg til agendaen</li> <li>• Ikke kast bort tiden</li> <li>• Benytt et sterkt, faglig profesjonelt språk</li> <li>• Formidle aksept og forståelse</li> <li>• Lytt til deres forslag</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Del følelser - utvis mer humør og personlighet</li> <li>• Svar på uttrykk for deres følelser</li> <li>• Gi dem personlige komplimenter</li> <li>• Vær villig til å løsrive deg fra agendaen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ta deg tid til å utvikle en relasjon til vedkommende</li> <li>• Kommuniser mer, løsriv deg og "stå litt nærmere"</li> <li>• Bruk et vennlig språk</li> <li>• Vis interesse i dem</li> <li>• Gi dem anerkjennelser</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppretthold en saklig, logisk og faktaorientert orientering</li> <li>• Anerkjenn deres tenkning</li> <li>• Utvis entusiasme og benytt kroppsspråk</li> <li>• Responder høflig og formelt</li> </ul> |

## Modifikasjon av tempo og prioriteringer

### TEMPO

| Med DOMINERENDE RASKERE  | Med INFLUERENDE RASKERE   | Med STABIL LANGSOMMERE   | Med GRUNDIG LANGSOMMERE   |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vær forberedt og organisert</li> <li>• Kom raskt til poenget</li> <li>• Snakk tydelig, beveg deg i et raskere tempo</li> <li>• Ikke kast bort tiden</li> <li>• Tildel oppmerksomhet ved ledig tid</li> <li>• Se etter måter å skape variasjon på, særs i egen presentasjon</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikke forhast deg med oppgaver</li> <li>• Snakk, beveg deg i et raskt tempo</li> <li>• Bytt samtaleemne ofte, variasjon</li> <li>• Vær tydelig med detaljene</li> <li>• Vær positiv og karismatisk</li> <li>• Gi dem oppmerksomhet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opparbeid deg tillit og troverdighet over tid</li> <li>• Fokuser på en stødig tilnærming</li> <li>• Sett av godt med tid til gjennomføringsprosessen i oppgaver</li> <li>• Tilby steg-for-steg instruksjoner og en tydelig oppskrift</li> <li>• Vær tålmodig, og ikke stress</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vær forberedt på å svare på spørsmål</li> <li>• Snakk tydelig og fagorientert, handle saktere</li> <li>• Hils på vedkommende hyggelig, og gå umiddelbart til oppgaven (ingen sosial konversasjon)</li> <li>• Gi dem tid til å tenke og reflektere: ikke push dem inn i umiddelbare handlinger</li> </ul> |

### PRIORITERINGER

| Med DOMINERENDE OPPGAVE   | Med INFLUERENDE MENNESKE   | Med STABIL MENNESKE  | Med GRUNDIG OPPGAVE   |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gå rett til oppgaven</li> <li>• Gi flere valg, og la dem bestemme</li> <li>• La dem definere mål og delmål på egenhånd</li> <li>• Oppfølging på høyt nivå</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Få tid til sosialisering sammen</li> <li>• Ta initiativet til å introdusere deg selv, eller start samtalen</li> <li>• Vær åpen og vennlig, tillat entusiasme</li> <li>• Led samtalen inn på emner, men la dem snakke</li> <li>• Kom med forslag som setter dem i et godt lys</li> <li>• Ikke krev mange detaljer eller langsiktige forpliktelser</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bli kjent med dem personlig</li> <li>• Ha en vennlig, men profesjonell fremtoning</li> <li>• Involver gjennom å fokusere på hvordan arbeidet deres påvirker dem og deres forhold</li> <li>• Hjelp dem å prioritere oppgaver</li> <li>• Vær forsiktig med å kritisere personlig, hold deg spesifikk og fokusert</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vær forberedt praktisk, og med logiske resonneringer</li> <li>• Følg regler, regulasjoner og etablerte strukturelle prosedyrer</li> <li>• Hjelp dem med å sette realistiske frister og målepunkt</li> <li>• Gi fordeler og ulemper, og hele historien</li> <li>• Sett av tid til å dele detaljer, data og annet</li> <li>• Vær åpen for en grundig analyse av detaljene</li> </ul> |

## Modifikasjon av tempo og prioriteringer: PÅ JOBB

### DOMINANS-stilen

#### HJELP DEM Å:

- Inneha mer realistiske risikoer knyttet mot mål
- Utvise mer forsiktighet og overveielse før man tar beslutninger
- Følge relevante regler, forskrifter og forventninger knyttet til arbeidet
- Anerkjenne og anmode andres bidrag, både individuelt og som team
- Fortelle andre årsakene til beslutningene som tas
- Dyrke mer oppmerksomhet og respons på følelser

### INFLUERENDE-stilen

#### HJELP DEM Å:

- Prioritere og organisere
- Få oversikt over oppgaver slik at dem blir fullført
- Se mennesker og oppgaver på en mer objektiv måte
- Unngå overforbruk av "gi og ta"-regler
- Skrive ting ned, holde det konsist

### STABIL-stilen

#### HJELP DEM Å:

- Benytte seg av snarveier for å eliminere unødvendige prosesselementer
- Spore sin egen vekst og utvikling
- Unngå å gjøre ting på samme måte hele tiden
- Innse at det finnes mer enn en tilnærming til oppgaver
- Bli mer åpen for å ta noen risikoer, og gjennomføre endringer
- Føle seg mer oppriktig verdsatt
- Stå opp for seg selv, snakke mer, få frem tanker og følelser

### GRUNDIG-stilen

#### HJELP DEM Å:

- Dele sin kunnskap og kompetanse med andre
- Stå opp for seg selv med menneskene de foretrekker å unngå
- Gå for å gjennomføre innen realistiske frister og parametere
- Se på mennesker og oppgaver mindre seriøst og kritisk
- Balansere livet med både samhandling og oppgaver
- Holde seg på rett kurs med oppgaver, mindre kvalitetssjekking
- Opprettholde høye forventninger til oppgaver som krever det - og ikke til alt

## Modifikasjon av tempo og prioriteringer: INNEN SALG OG SERVICE

### DOMINANS-stilen

- Planlegg å være forberedt, organisert, fartsfylt og alltid "rett på poenget"
- Imøtekom vedkommende på en profesjonell og forretningsmessig måte
- Lær og studer deres mål - hva de vil oppnå, hvordan de lar seg motivere til å få ting gjennomført, og hvordan de vil endre seg
- Foreslå løsninger med klart definerte og forhåndsavtale konsekvenser, så vel som fordeler som spesifikt er relatert til å oppnå deres mål
- Hold deg til poenget
- Gi alternativer, og la dem ta beslutningen, når det er praktisk gjennomførbart

### INFLUERENDE-stilen

- Ta initiativet til å introdusere deg selv på en vennlig og informativ måte, og vær åpen til å diskutere nye emner som ser ut til å interessere dem
- Illustrer ideene dine med historier og emosjonelle beskrivelser som kan relatere til deres mål eller interesser
- Oppsummer tydelig detaljer, og rett disse mot gjensidig akseptable mål
- Gi incentiver som oppmuntrer til raskere beslutninger
- Gi dem tilbakemeldinger og/eller attester
- Støtt drømmene og målene deres

### STABIL-stilen

- Bli kjent med dem mer personlig, og tilnærm deg på en ikke-truende, hyggelig og vennlig, men likevel profesjonell måte
- Be dem identifisere egne emosjonelle behov, så vel som oppgaven og forventningene til forretning
- Involver dem gjennom å fokusere på det mellommenneskelige aspektet... det vil si, hvordan noe påvirker dem og deres forhold til andre
- Bygg tillit, vennskap og kredibilitet sakte men sikkert
- Unngå å forhaste dem, og gi dem personlige, konkrete forsikringer, når aktuelt
- Kommuniser på en konsistent, korrekt måte - på jevnlig basis

### GRUNDIG-stilen

- Forbered deg godt, slik at du kan svare på så mange av spørsmålene deres så raskt som mulig
- Hils på en hyggelig måte, men fortsett rakt til oppgaven. Ikke foreta personlig, sosial samtale
- Finpuss dine praktiske og teoretiske ferdigheter, slik at du er godt forberedt
- Still spørsmål som avslører en klar retning, og som passer godt til det generelle opplegget
- Dokumenter hvordan, hvorfor og på hvilken måte noe fungerer
- Gi dem tid til å tenke og resonnerer - unngå å presse inn i en forhastet beslutning
- Fortell fordeler, ulemper og hele historien av bildet. Grundighet er viktig i en slik samtale
- Følg opp, og lever nøyaktig det du lover, verken mer eller mindre

## Modifikasjon av tempo og prioriteringer: I SOSIALE SETTINGER

### DOMINANS-stilen

- La dem vite at du ikke har noen intensjoner om å kaste bort noens tid
- Formidle åpenhet, og vis din aksept av dem som et menneske
- Lytt til deres forslag, og samtykk til forslagenes opprinnelse
- Oppsummer deres prestasjoner og oppnåelser
- Gi dem din tid og fulle oppmerksomhet
- Sett pris på, og anerkjenn når det er mulig

### INFLUERENDE-stilen

- Fokuser på en positiv, fremoverlent og varm tilnærming
- Lytt til deres personlige følelser og opplevelser
- Svar åpent og tilbøyelig på deres spørsmål
- Unngå negative eller rotete problemdiskusjoner
- Kom med forslag som setter dem i et godt lys
- Ikke krev mye, detaljer eller langsiktige forpliktelser
- Gi dem din oppmerksomhet, tid og tilstedeværelse

### STABIL-stilen

- Fokuser på en langsommere, jevn og stabil tilnærming
- Unngå argumenter og konflikter
- Svar sensitivt, fornuftig og kom med gode resonneringer
- Anerkjenn dem privat med spesifikke, troverdige komplimenter
- La dem følge prosessen i konkrete oppgaver
- Vis dem trinnvise prosedyrer steg-for-steg
- Oppfør deg behagelig, harmonisk og optimistisk
- Tilfør dem stabilitet og minimalt med endringer

### GRUNDIG-stilen

- Benytt en logisk tilnærming
- Lytt til deres bekymringer, resonnementer og forslag
- Svar formelt og høflig
- Negative diskusjoner er OK, så fremt de ikke blir rettet mot noen personlig
- Anerkjenn dem personlig for deres tanker og refleksjoner
- Fokuser på hvor fornøyd du er med deres prosedyrer
- Vis dem hva du gjør, og ikke hva du sier

## Modifikasjon av tempo og prioriteringer: I LÆRENDE SITUASJONER

### DOMINANS-stilen

- Liker å lære raskt, kan bli frustrert med et lavere tempo
- Har sin egen indre motivasjonsklokke, lærer av egne årsaker, og ikke av andres
- Kan gjerne strukturere og designe sin egen læreplattform
- Gjør det OK med egne læreplattformer/selvstudium
- Definerer sine egne mål og når ofte disse
- Kan ha et noe kort oppmerksomhetsspann

### INFLUERENDE-stilen

- Liker å lære i grupper
- Samhandler ofte med andre
- Reagerer på eksentrisk motivasjon, ros og oppmuntring eksternt
- Behøver tydelig behovsstruktur fra tilretteleggeren: kan miste tidsoversikt
- Behøver en tydelig "hva skal jeg gjøre" og "når skal jeg gjøre det"-oversikt
- Kan overskride tidsfrister, hvis de blir satt igjen på egenhånd og læringen kan bli sent fullført

### STABIL-stilen

- Aksepterer en balanse mellom individuell læring og gruppearbeid
- Viser tålmodighet med detaljerte og tekniske prosesser
- Liker journalføring, dokumentasjon og oppfølging
- Foretrekker eksiplette instruksjoner
- Ønsker å kjenne til forventningene og resultatene
- Kan trenge hjelp til å prioritere oppgaver hvis det oppstår en lang oppgave, kan også ta kritikk personlig

### GRUNDIG-stilen

- Foretrekker individuelt arbeid fremfor gruppearbeid
- Aksepterer mer upersonlig trening gjennom fjernarbeid, eksempelvis videokonferanse eller e-læringskurs
- Har høye forventninger til egen lærekurve og fremdrift
- Vil strukturere sine egne aktiviteter, med eksiplette mål og forhåndsdefinerte resultater etablert
- Legger vekt på detaljene, omfavner læringen med dyp tenking og teoretiske grunnlag for læringen
- Kan bli for opphengt i detaljene, spesielt om det er et presset læremiljø

## DISC i praksis - øvelser for tilpasningsdyktighet

### Å øve på tilpasningsevne

Tilbring litt tid med menneskene hjemme og på jobb som du kjenner godt og stoler på. Det er viktig at de har andre stiler enn deg. Utforsk måter du kan kommunisere mer effektivt med dem på. Be om støtte og tilbakemelding når du forsøker nye kommunikasjonsmetoder. Husk - fortell dem at dette er ferdigheter du praktiserer på, slik at de ikke blir overrasket når du endrer atferdsmønster. Da kan du også få nyttige tilbakemeldinger.

- **Forsøk å identifisere deres stil basert på** deres observerbare atferd
- **Forsøk å endre din direktehet og åpenhet** under interaksjon og samhandling
- **Øv deg på å endre ditt tempo og prioritering**
- Be om tilbakemelding på effektiviteten din i kommunikasjonen med dem
- Ta litt tid til å reflektere over opplevelsen din, og hva som fungerte eller ikke fungerte for begge
- Vurder hva du bør gjenta, og hva du må endre for å kunne kommunisere mer effektivt

**Når du begynner å føle deg mer komfortabel med tilpasningsdyktighet og hver enkelt profil sine behov, forsøk med andre! Her er det kun mengdetrening som gjelder. "Practice makes perfect".**

### Aktivitetsforslag

Velg en relasjon der ting ikke har gått så bra som du skulle ønske. Skap en forpliktelse ovenfor deg selv, og ta deg tid til å bygge forståelse rundt vedkommendes atferdsmønster, og ta noen skritt for å tilpasse din oppførsel ovenfor vedkommende for å forbedre relasjonen for fremtiden.

- 1 Identifiser atferdsstilen til vedkommende ved å stille disse to **kraftspørsmålene**:
  - Er vedkommende DIREKTE eller INDIREKTE i deres kommunikasjon?
  - Er vedkommende BEVOKTET eller ÅPEN i deres kommunikasjon?
- 2 Bygg en forståelse for deres stil, og se på muligheter for å tilpasse din Direktehet og Åpenhet når du samhandler med dem.
- 3 For å videre bygge forståelse for spenningen som kan oppstå i relasjonen, merk deg forskjellen som forekommer i både din og vedkommendes tempo og prioritering. Identifiser ulikhetene, og hva som danner vedkommendes grunnlag.
- 4 Øv på å tilnærme deg, og samhandle med vedkommende på den måten du tror de vil bli behandlet på. Husk at det i starten kan føles både uvant, ekkelt og ubehagelig, men med trening og dedikasjon til å tilpasse seg, vil du bli overrasket over forskjellen.



## Ulik spenning blant stilene-øvelse

Selv om du tar største hensyn til en person, kan det eksistere spenninger i en relasjon der stilene er ulike. Hvis dette er atferdsrelatert, kan det være nyttig å benytte **The Platinum Rule** - å behandle andre slik de vil bli behandlet. Øvelsen nedenfor kan du fullføre for å få innsikt i hvordan du kan forbedre anspente relasjoner. Hvis du føler deg komfortabel med det, kan du diskutere dette med den andre personen for å finne ting dere kan gjøre for å lette spenningen.

|   |  |
|---|--|
| <p>Min stil:</p> <hr/> <p>Mitt tempo:</p> <hr/> <p>Min prioritet:</p> <hr/> | <div><b>FORHOLD</b></div> <div><b>Navn:</b> John Doe</div> <div><b>Stil:</b> Høy I</div> <div><b>Tempo:</b> Raskere</div> <div><b>Prioritet:</b> Menneskeorientert</div> <div><b>Forskjell:</b> tempo og prioritering</div> <div><b>Strategi:</b> Vær mer omgjengelig, sosial, oppegående, og fartsfylt med John</div> |
|---|--|

| RELASJON 1              | RELASJON 2              |
|-------------------------|-------------------------|
| <b>Navn:</b> _____      | <b>Navn:</b> _____      |
| <b>Stil:</b> _____      | <b>Stil:</b> _____      |
| <b>Tempo:</b> _____     | <b>Tempo:</b> _____     |
| <b>Prioritet:</b> _____ | <b>Prioritet:</b> _____ |
| <b>Forskjell:</b> _____ | <b>Forskjell:</b> _____ |
| <b>Strategi:</b> _____  | <b>Strategi:</b> _____  |
| _____                   | _____                   |
| _____                   | _____                   |

## Skap et POWER-team med DISC

Ville det ikke vært fantastisk å ha et POWER-team der alle medlemmene bragte sine beste styrker til bordet, og alle våre utfordringer kunne bli støttet av noen som hadde erfaring innenfor områdene vi har utfordringer?

Med hensyn til styrkene og arbeidsatferdsmønstre for hver stil, hvem ville vært et ideelt DISC-powerteammedlem?

|                       | DOMINANS-stil                         |  | INFLUERENDE-stil                        |  | STABIL-stil                              |  | GRUNDIG-stilen                                    |
|-----------------------|---------------------------------------|--|---|--|--|--|---|
| STYRKER               | Veiledende<br>Ledende<br>Banebrytende |  | Talende<br>Motiverende<br>Underholdende |  | Lyttende<br>Teamarbeidende<br>Konsistent |  | Planleggende<br>Systematisert<br>Instrumenterende |
| ARBEIDATFERDS-MØNSTER | Effektiv<br>Opptatt<br>Direktiv       |  | Interagerende<br>Aktiv<br>Personlig     |  | Vennlig<br>Målbevisst<br>Oppriktig       |  | Formell<br>Funksjonell<br>Strukturert             |
| NAVN                  |                                       |  |   |  |  |  |   |

For et kommende prosjekt, vurder hvordan en sammensetning av et DISC Power Team kunne vært en suksess!

- Tildel ansvarsområder basert på styrker
- Bestem hvilke muligheter eller utfordringer som finnes eller kan komme opp
- Gi hvert teammedlem muligheten til å vise frem sine skills, ferdigheter og erfaringer
- Samles regelmessig, og diskuter fremdriften som et team
- Gi løpende tilbakemelding angående roller, styrker, behov og eventuell tilleggsstøtte som kreves for å få prosjektet i mål

## Veien videre

Denne rapporten er fylt med informasjon om din atferdsstil, og stilene du vil møte i samhandling med andre. Det er mange forslag i rapporten om hvordan du kan benytte informasjonen i praksis. Nå gjenstår det bare å komme til neste trinn, der du gjennomfører øvelsene. Ikke legg rapporten på en hylle, eller bare på skrivebordet, der den sakte men sikkert ender i papirkurven. Å kjenne din egen stil er bare begynnelsen - du må kunne bruke denne informasjonen for å forbedre alle dine relasjoner.

Benytt rapporten kontinuerlig som et referanseverktøy. Den inneholder mye informasjon, som aldri var ment til å bli fordøyd i en enkelt lesing. Eksperimenter med å gjøre noen endringer i din tilnærming, oppførsel og generell atferd, og undersøk resultatene som oppstår. Vi garanterer at du blir overrasket.

## Ansvarsfraskrivelse

Det finnes uttrykkelig ingen garantier knyttet til denne DISC-analysen. Du påtar deg det fulle ansvaret, og forfatterne, vurderingsansatte, representanter, tilknyttede selskaper og etterfølgere, og selskapet som ber deg om å fullføre denne vurderingen, er ikke ansvarlig for (1) din bruk og anvendelse av vurderingen, (2) tilstrekkeligheten, nøyaktigheten, tolkningen, korrektheten eller nytteverdien av denne vurderingen, og (3) resultatene eller informasjonen som du får kjennskap til under bruk/anvendelse av vurderingen. Du fraskriver deg enhver krav eller regressrett på grunn av krav mot selskapet, enten i egen rett, eller grunnet krav fra tredjepart. Du plikter å holde selskapet skadesløst, og holde den ufarlig mot krav, forpliktelser eller tredjepartskrav.

Ovennevnte fraskrivelse og erstatning skal gjelde for ethvert krav, rett til regress, erstatningsansvar, krav eller søksmål for personskade, skade på eiendom eller annen skade, tap eller ansvar som oppstår som følge av at noen forbundet med denne vurderingen, eller bruk, anvendelse, tilstrekkelighet, nøyaktighet, tolkning, brukbarhet eller styring av denne vurderingen, eller resultatene som er utviklet av denne rapportens bruk kommer til gjengjeldes.

Leverandør og selskap vil under ingen omstendigheter være ansvarlig for tapt fortjeneste, inntekt eller andre følgeskader, eller for ethvert krav mot deg fra en tredjepart, selv om en eller flere av selskapets medarbeidere har blitt informert om muligheten for slike skader..

(fortsettelse fra side 2)

## Hvordan sikre vurderingsnøyaktighet? Uavhengig og kvalifisert testing på standarder satt av APA and EEOC

*"...denne DISC-vurderingen har en av de høyeste Cronbach-scorene på DISC-markedet."  
- Assessment Standards Institute*

### Vurderingsrapportens industri, før og nå

Vurderingsrapporter har blitt benyttet siden midten av det 20. århundre, opprinnelig basert på Fortune 500, beregnet av dyktige mennesker med doktorgrad, og produsert av bare en håndfull pålitelige utviklere. Med ankomsten av internett på 1990-tallet, ble muligheten til å produsere, markedsføre og selge vurderinger eksponentielt enklere og rimeligere. Siden den gang har den utviklet seg til en slags "global hyttebransje" med hundrevis av nye vurderingsutviklere, som har produsert tusenvis av forskjellige vurderingsverktøy. Hver utvikler hevder at vurderingene sine er vitenskapelig nøyaktige instrumenter, som blir solgt, solgt på nytt og som benyttes av enkeltpersoner og organisasjoner av alle slag: inkludert mange av våre største institusjoner, som Fortune 500s, store universiteter, verdensregjeringer og til og med militæret. Skremmende nok er denne "globale hytteindustrien", som produserer data som er tillitsbundet av millioner, fullstendig uregulert uten noe som sikrer at forbrukerne får det de blir solgt og fortalt. Det er null krav, garantier, lover eller forskrifter som sikrer at forbrukeren får et vitenskapelig nøyaktig dokument og målingsverktøy . eller til og med hva utviklerne og selgerne lover og hevder.

### Løsningen? En uavhengig og verifiserbar testrapport, utviklet av en kvalifisert institusjon

The Assessment Standards Institute (ASI) tilbyr våre vurderinger med verifiserbar objektiv testing og rapportering som møter våre standarder satt av [American Psychological Association \(APA\)](#) og [Equal Employment Opportunity Commission \(EEOC\)](#). Dette testbatteriet er både frivillig og fullstendig transparent. Og målet vårt? Å sikre denne testens profesjonelle meritt, og vitenskapelige nøyaktighet for deg - brukeren. Disse rapportene er enkelt tilgjengelig på forespørsel og inkluderer:

### Konstruer gyldighet (APA-standarder) (APA-standarder)

Et av de mest sentrale begrepene i psykologi. Det er i hvilken grad en test måler det målepunktet den påstår, eller hevder å måle. Forskere fastslår generelt konstruksjonsgyldigheten til et tiltak ved å korrelere det med en rekke andre mål og argumenter fra mønsteret med korrelasjoner at tiltaket er assosiert med disse variablene på teoretisk forutsigbare måter.

### Pålitelighet - Cronbachs alfa (APA-standarder)

Denne teknikken blir sett på som et av de mest robuste målepunktene for å sikre pålitelighet, og presenterer den høyeste søylen å sammenlikne med. Leserne bør merke seg at Cronbach's alpha er metoden som er valgt for dette instrumentet, grunnet de høye standardene. Leseren oppfordres til å sammenlikne pålitelighetskoeffisienter som presenteres her til andre leverandører, og også til å be leverandørene hvilke pålitelighetsformler de brukte for å beregne pålitelighetskoeffisientene. Cronbach's alpha er et mål som brukes til å vurdere påliteligheten, eller den interne konsistensen til et sett med skalaer eller testelementer. Med andre ord, påliteligheten til en gitt måling refererer til i hvilken grad det er et konsistent mål på et konsept, og Cronbach's alpha er en måte å måle styrken på den konsistensen.

### Ulik påvirkning (EEOC Retningslinjer)

Arbeidsgivere benytter ofte tester og andre utvelgelsesprosedyrer for å sjekke søkere som står foran en potensiell ansettelse, eller andre ansatte som potensielt skal forfremmes. Bruk av tester og andre utvelgelsesprosedyrer kan være et svært effektivt middel til å bestemme hvilke søkere eller ansatte som er mest kvalifisert for en jobb. Bruken av disse verktøyene kan også imidlertid bryte retningslinjene for EEOC hvis de uforholdsmessig utelukker mennesker i en gruppe basert på klasse, rase, kjønn eller annen basis. Det er viktig at loven tillatelser valgprosedyrer som velger de beste kandidatene basert på stillingsrelaterte krav. Hvis utvelgelsesprosedyren har ulik innvirkning basert på rase, farge, religion, kjønn eller nasjonal opprinnelse, er arbeidsgiveren pålagt å vise at utvelgelsesprosedyren er stillingsrelatert og samsvarer med forretningsnødvendighet. Hvis det eksisterer diskriminering, bør den utfordrede politikken eller praktisen knyttes direkte til ferdighetene som er nødvendig for å kunne tilfredsstille stillingskravet, og å få jobben gjort best mulig i henhold til nødvendige prosedyrer, regler og ønsket resultat.

Utstedt dato: 1. januar 2020. Fornylsesdato: 1. januar 2025.