



DISC[®]
EXTENDED

Extended DISC

Extended DISC är ett av de modernaste och mest flexibla verktyget på marknaden. Med Extended DISC kan du arbeta med många områden:

- Beteende och kommunikation
- Beteendekompetenser för kultur, värderingar och roller
- Feedback 360°
- Undersökningar
- Logiska tester

Den grundar sig på DISC teorin och ger en unik flexibilitet för användare. Inte bara får du värdefull information, som grundar sig på DISC teorin, utan kan även välja att använda informationen utifrån dina användningsområden och behov i organisationen.

Extended DISC skapar en självinsikt kring beteende och kommunikation. Samtidigt ger det organisationer ett effektivt verktyg att leda.

Du har inga fasta kostnader och betalar endast en gång per respondent. Efter det kan du plocka ut obegränsat antal olika typer av rapporter utan extra kostnader. Hos Extended DISC betalar du inte några licensavgifter. Vi stödjer dig att hitta den bästa betalningsmodellen, fast månads- eller helårspris eller pris per person.



Extended DISC Sverige

Extended DISC Sverige är ett verktygsbolag som har ambitionen att tillhandahålla marknadens bästa webbaserade beteende- och kommunikationsverktyg. Extended DISC Sverige är ett franchiseföretag till Extended DISC International.

Vår affärsidé är att ge utbildningsbolag, konsulter och HR organisationer de bästa förutsättningarna att arbeta med proaktiva lednings-, kommunikations- och beteendeverktyg.

Vi genomför certifieringsutbildningar för både användare och tränare/utbildare av Extended DISC samt tillhandahåller användarsupport för certifierade användare.

Varför Extended DISC?

Extended DISC finns idag i 55 länder och på 55 olika språk. Detta betyder att du mycket enkelt kan arbeta med internationella organisationer och företag.

Extended DISC har funnits på den internationella marknaden i 18 år. Med andra ord är verktyget ett väl etablerat verktyg och varumärke i affärsvärlden internationellt.

Efter en certifieringsutbildning kan du använda Extended DISC som kommunikations- och beteendeverktyg i din verksamhet eller hos dina kunder. Du får tillgång till ett gediget bibliotek med utbildningsmaterial, övningar och marknadsföringsmaterial både på svenska och på engelska. Du kan som kund ständigt påverka materialet genom att uttrycka önskemål utifrån marknadens behov.

Personanalys

Extended DISC Personanalys är ett verktyg som identifierar en individs kommunikativa och beteendemässiga styrkor och utvecklingspotential i en specifik yrkesroll eller situation. Analysen ger indikationer på vår primära kommunikationsstil och är utgångspunkten i diskussioner omkring det som speglar människors kommunikativa lik- och olikheter, stressbeteenden, behov och motivation. Extended DISC Personanalys erbjuder även analys av 600 beteendekompetenser som kan kopplas till värderingar, kultur och rollspecifika beteendekompetenser.

Extended DISC är ett kraftfullt stöd vid karriärplanering och identifierar enkelt egna styrkor och utvecklingsområden. Extended DISC är ett mycket vanligt förekommande verktyg i bl.a. konflikthantering samt i utveckling av kommunikation mellan medarbetare och chefer. Extended DISC Personanalys kan användas på oändligt många områden, nedan följer några få exempel:



Rekrytering

- Klarare arbetsbeskrivningar
- Identifiering av potentiella kandidater
- Säkrare urvalsprocess

Personlig utveckling

- Stöd vid karriärplanering
- Identifiering av egna utvecklingsområden

Ledarskap

- Bättre strategisk personledning
- Effektivare ledningsgrupper
- Utveckling av ledarskap och coaching
- Underlättar konstruktiv feedback
- Fungerande utvecklingssamtal

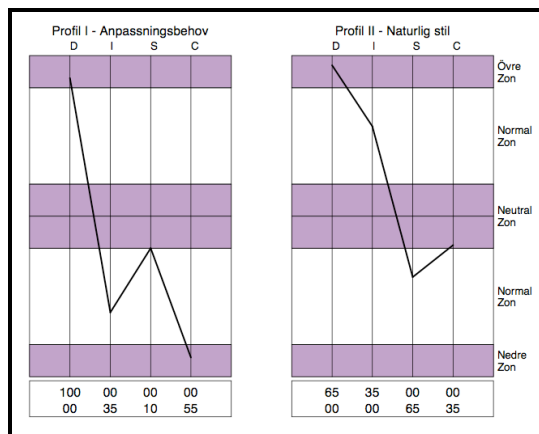
Utveckling av organisationen

- Effektivare team
- Bättre kommunikation inom grupperna
- Större öppenhet och bättre samverkan
- Stöd i konfliktsituationer
- Klarare arbetsbeskrivningar
- Utveckling av säljarbete och kundservice

Effektiverande av organisationens verksamhet

- Definiering av organisationens nuläge
- Utvärdering av arbetsklimat
- Identifiering av utvecklingsområden

Personanalys - Grafer



Profil I

Profil I illustrerar hur personen känner att han/hon måste/vill anpassa sitt beteende för att bättre klara av kraven i denna specifika situation eller miljö. Profil I visar individens medvetna förståelse av sig själv och det egna beteendet i dagsläget (medveten självbild).

Profil II

Profil II illustrerar en persons naturliga reaktion på en yttre stimulans. Det är den beteendestil som tar minst energi och ansträngning, kräver minst koncentration och är vanligtvis det mest behagliga för den enskilde. Den illustrerar den naturliga reaktionen hos personen och är oftast det beteende som personen använder utåt.

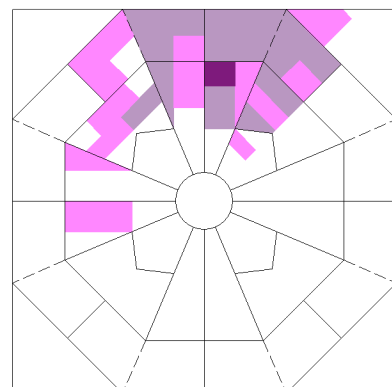
Procentsatser i profilerna

Procentsatserna beskriver formen i profilerna. De illustrerar vad innebörden är i förhållandet till de fyra viktigaste stilarna. Procentsatserna är också användbara när resultatet av flera personer måste jämföras.

Personanalys - Diamant

Flexibilitetsområdet visar hur mycket och i vilken riktning den enskildes beteende är mest flexibelt, samt inom vilka områden personen är längst bort från sitt naturliga beteende. Det är viktigt att notera att vi har alla möjligheter att göra allt, det är bara att vissa saker är mer naturliga och vissa mindre naturliga.

De färgade områdena i diamanten illustrerar de områden som är naturliga för personen. Det tar inte extra energi för honom/henne att utföra arbetsuppgifter som kräver att hon/han befinner sig inom detta område. När personen befinner sig i det vita området ökar energiförbrukningen och personen koncentrerar sig mer. Det känns inte lika naturligt som det kändes i de färgade områdena och personen blir sannolikt trött och börjar göra misstag snabbare än han/hon skulle i det färgade området.



Personanalys – Extended DISC fält

Du kan välja ett stort antal fält som beskriver olika områden i personens beteende både genom text eller genom punktform.

Motivationsfaktorer

Motivationsfaktorer beskriver saker som vanligen motiverar personen. Det kan förväntas att han/hon kommer att reagera positivt om summan av de listade punkterna ökar i sin arbetsmiljö.



Motivationsfaktorer

Sam motiveras av att jobba med människor i varierande situationer. Han gillar att få ge inspiration åt människor och njuter av att de gillar honom. Han vill jobba relativt självständigt i sitt eget arbete fastän han inte tar illa upp för riktgivande anvisningar.

- Goda relationer människor emellan
- Socialt nätverk
- Omväxlande arbetsuppgifter eller -miljö
- Positiva erfarenheter av att lyckas
- Förändringar
- Att röra på sig, frihet och att vyer sig vidgas
- Att vara del av en strukturerad helhet
- Att lyckas utan att behöva ta risker
- Överlagt beslutsfattande
- Människonära värden
- Att undgå misstag
- Vänliga människor

Försöker undvika/fruktar

Här beskrivs det som personen vanligtvis inte gillar och försöker undvika. Det är högst troligt att effekten på hans/hennes motivation kommer att vara negativ om dessa delar ökar i hans/hennes arbete.

Försöker undvika

En människa som Sam försöker i allmänhet undvika mycket små enheter, om han inte får tillräcklig motivation av en stark anda i enheten eller av goda kundförhållanden. I en stor enhet har Sam tillfälle att kommunicera med flera olika slags människor. Han försöker också undvika uppgifter som förutsätter alltför mycket upprepningar eller omsorgsfullhet, för åtminstone under en längre tidsperiod kan han vara vårdslös och göra små fel.

Försöker undvika/Fruktar

- Behov att vara för noggrann
- Att bli åsidosatt
- Långsamma människor
- Att utöva påtryckning vid beslutsfattande
- Att arbeta med enbart fakta
- Att känna sig tvingad att vara negativ mot någon
- En känsla av att utmaningarna tar slut
- Hindrande av nya erfarenheter och lärdomar
- Att försvinna ur andras tankar
- Svårighet att uttrycka sina tankar
- En avtrubbad organisation
- Brist på öppenhet

Styrkor

De beteendemässiga färdigheter som presenteras i detta avsnitt är personens naturliga styrkor. Dessa färdigheter är naturliga för honom/henne och skapar en behaglig situation för personen. Personen har även lättare att använda mera av sin energi på ett positivt vis då personen får lov att använda sina styrkor.

Starka sidor

- Kan vara glad
- Framställer sin sak mångsidigt
- Går lätt med
- Är öppen för nya idéer
- Tycker om att analysera saker
- Framför sin egen synpunkt
- Vill föra saker framåt
- Ser också detaljer
- Följer regler men inte stramt
- Får människor på gott humör
- Gör många saker samtidigt
- Upprätthåller positiv fart

Beteendekompetenser

I Extended DISC kan du välja mellan 600 beteendekompetenser. Dessa kan du använda för att beskriva beteendekompetenser som är önskvärda utifrån rollens krav, rekrytering, strategisk planering, företagets kultur eller värderingar. Nedan ser du olika exempel på hur några av de 600 beteendekompetenserna kan användas:

Rekrytering

Kommunikationsförmåga

Empatisk, positiv, förstående: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Kommunicerar på ett övertygande och positivt sätt: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Till detaljer och det logiska: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Teammedlem

Målinriktat gemensamt framåtsträvande: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Får teamet att arbeta tillsammans mot målet: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Deltar och diskuterar: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Specialistkompetenser

Arbetar under tuff tidspress: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5

Analyserar innan agerande: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5

Agerar specialist i projekt: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Chefsutveckling

Beslutsfattande

Fastnar i analys av detaljer under press: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Tar plötsliga och känslomässiga beslut under press: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Tar modiga och riskfyllda beslut under press: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Entreprenörskap

Att sköta företagets atmosfär: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Att skapa en image: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Att ihärdigt tala om företaget: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Coachande ledarskap

Positiv förändringsagent, kunna skapa spänning: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Stadigt och exakt följande av en process: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Noggrann, men uppmuntrande coaching: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5

Förebygga stress

Tecken på stress

Blir överdrivet orolig för att tala: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Blir misstänksam: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Är hela tiden rädd för det värsta: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Är för intresserad av andras åsikter: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Släppa stress

Ge möjlighet att agera självständigt: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Ge mera utrymme att lösa problem självständigt: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Betona bra laganda vid lösning av problem: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Orsak till stress

Ovänlig miljö: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5

Oorganiserat arbetssätt: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Behöva visa känslor: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Kultur och värderingar

Målfokus											
Att kommunicera målinriktat och direkt:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Målfokuserad attityd till arbetet:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Teamanda											
Upprätthåller samarbetet mellan människor:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Utvecklar en positiv stämning inom teamet:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Nytänk											
Ivrig främjare av nya idéer:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Att vara framtidsorienterad och vilja forma framtiden:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Kundserviceutveckling

Kundservicemedarbetare											
Kunna hantera kunderna och skapa en positiv atmosfär och goodwill:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Att sköta långsiktiga kundkontakter:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Återkommande, positiva kundkontakter:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Att bygga upp och upprätthålla kundregister:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Textsidor

Textsidorna beskriver en persons naturliga beteende. Läs texten och se hur den kan utveckla en mera övergripande bild. Vid tolkning av särskilda meningar, är det viktigt att tänka på en persons medvetna förmågor att anpassa sitt beteende. Texten är särskilt utformad för att vara kortfattad och ge snabb information i ett enkelt format. Textbanken är så stor att det kan generera över 115 miljoner olika sidor. Som ett resultat kommer textsidan att vara mycket specifik för varje individ.

Texterna beskriver hur personens beteende uppfattas av andra. Den beskriver inte de beteendestrategier personen utvecklat som kontrast till sitt mest naturliga beteende. En annan aspekt är att sidan inte visar (eftersom den mäter en persons mest naturliga och spontana beteende) vilket beteende personen tror sig vara. Det kan hända att i miljön där personen vuxit upp har han/hon alltid varit den mest tydliga, men jämfört med andra människor anses personen inte vara så tydlig. Textsidan ska användas för att kvalificera validiteten av resultatet. Profilerna och diamanten visar analysresultatet i sitt mest detaljerade format och bör därför analyseras. Textsidan är ytterligare information som bör bidra till att skapa förståelse för beteendet hos den enskilde individen och kan användas för att inleda diskussioner kring detta.

Fritexter

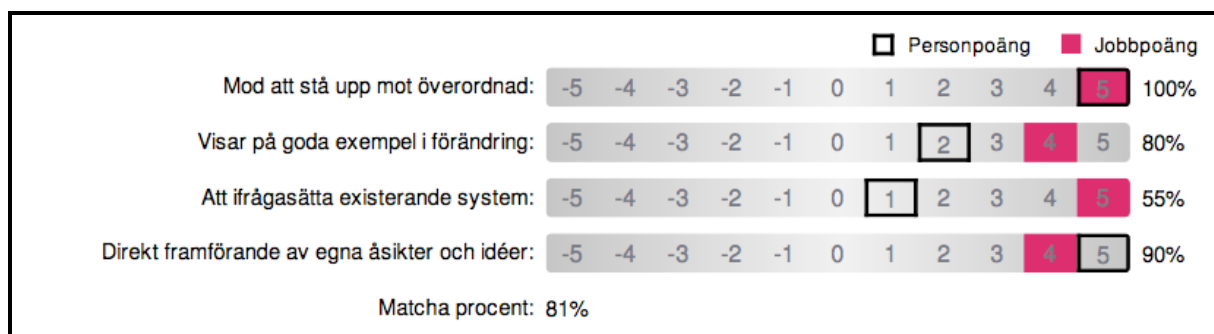
Då du själv styr mycket av utformningen av Extended DISC kan du även lägga till egna texter. Dessa kan vara kopplade till utbildningar, medarbetarsamtal, teamutveckling och all annan utveckling i organisationer. Du kan sedan välja att använda olika rapportmallar för olika ändamål och tillfällen. Respondenten behöver inte svara flera gånger, all information du behöver för att skapa alla typer av rapporter finns redan i system.

Jobbmallar

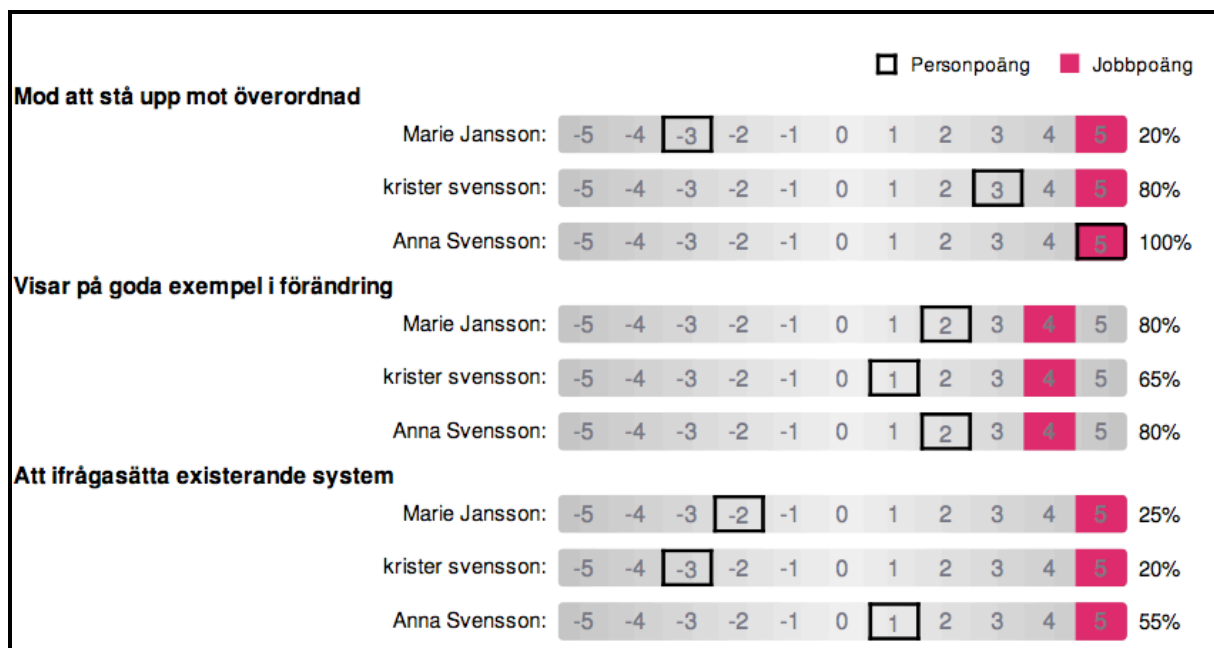
Extended DISC erbjuder även jobbmallar. I denna funktionen kan du arbeta med alla beteendekompetenser och sätta önskvärda poäng för arbetet. Därefter ser du hur olika respondenters resultat står mot poängen. Denna funktion kan användas för en profil för en eller flera personer.

Genom att använda funktionen på flera personer i din organisation kan du med lätthet hitta de resurser du behöver för olika typer av arbetsuppgifter.

Jobbmall – en person



Jobbmall – Flera personer



Analys med flera personer

Extended DISC analyser med flera personer baserar sig på gruppmedlemmarnas Personanalyser och åskådliggör gruppens naturliga styrkor och utvecklingsområden.

Extended DISC analys för flera personer kan användas för utveckling av team eller för att hitta rätt beteendekompetenser bland en grupp individer. Det är ett konkret hjälpmedel för effektivisering av internt och externt samarbete. Den skapar möjligheter till överskådliga sammanfattningar på olika organisationsnivåer.

Extended DISC analys av flera personer kan användas på oändligt många områden, nedan följer några få exempel:



Personlig utveckling

- Stöd för individen i samarbete med teamet
- Ser sina personliga styrkor i teamet

Ledarskap

- Bättre strategisk ledning av arbetsgrupper och team
- Effektivare ledningsgrupper
- Utveckling av ledarskap och coaching
- Underlättar konstruktiv feedback
- Underlättar sökandet efter specifika kompetenser i teamet eller organisationen

Utveckling av organisationen

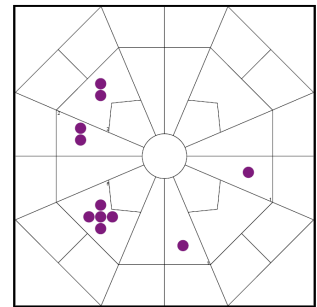
- Effektivare team
- Bättre kommunikation inom grupperna
- Större öppenhet och bättre växelverkan
- Stöd i konfliktsituationer
- Klarare uppdragsbeskrivningar för teamet

Effektiverande av organisationens verksamhet

- Definiering av organisationens nuläge
- Utvärdering av arbetsklimat
- Förstå vilken kultur som råder i verksamheten
- Utveckling av arbete med organisationens värderingar och kultur

Analys med flera personer – Hagelkarta

Hagelkartan visar var de naturliga beteendestilarna hamnar i Extended DISC Diamanten. Varje medlem i teamet presenteras av en prick på kartan. Placeringen av punkten (personen) är positionen för personens Profil II i Personprofilen.



Vilka är våra styrkor?

- Finns det ett område där det finns fler individer än det i genomsnitt bör vara?
- Vad innebär det för det här teamet att det finns fler människor i detta område?

Vilka är våra svagheter?

- Finns det ett område där det inte finns några individer i vårt team?
- Finns det ett område där det finns mindre individer än det i genomsnitt bör vara?
- Bör vi beakta detta i våra framtida rekryteringar?

Kan resultaten delas in i undergrupper?

- Finns det någon konflikt mellan de olika grupperna?
- Finns det olika typer av verksamheter som krävs från teamet?
- Finns det en möjlighet för delegering?

Finns det ensamma individer i vissa områden?

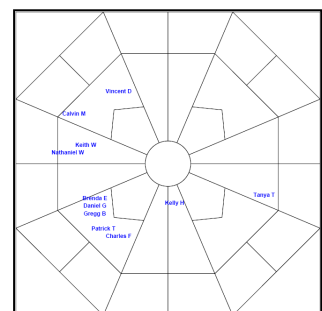
- Finns det en speciell styrka för teamet i dessa individer?

Större organisationer – Var finns majoriteten av människorna?

- Hur ska vi motivera organisationen?
- Hur ska vi kommunicera med organisationen?
- Hur mycket ledning vill organisationen ha?
- I vilka faser av affärslivets cykel behöver organisationen stöd?
- Vad bör betonas i styrningen av organisationen?
- Hur ändrar vi kursen för den här typen av "skepp"?

Analys med flera personer – Namnkarta

Namnkartan visar var de naturliga beteendestilarna hamnar på Extended DISC Diamanten. Namnkartan tillhandahåller samma information som Hagelkartan, men här används namn istället för punkter. Varje gruppmedlem visas med namn på kartan. Namnets position är positionen för personens Profil II i Personprofilen.



Positionen för varje enskild individ

- Vilka specifika styrkor för teamet har varje enskild gruppmedlem?
- Hur visar sig den specifika beteendestilen för varje enskild individ i det dagliga arbetet?
- Hur väl överensstämmer individerna och deras arbetsmässiga behov?
- Vilka specifika egenskaper krävs av ledaren baserat på spridningen av gruppmedlemmarnas stilar?

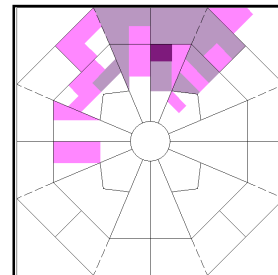
Namnkartan används i situationer där deltagarna känner sig fria att dela med sig av sina personliga resultat till de andra gruppmedlemmarna. Namnkartan bildar en plattform för en slagkraftig och effektiv diskussion kring teamutveckling. Det hjälper deltagarna att mer fullständigt förstå dynamiken i teamet.

Analys med flera personer - Flexibilitetszoner

Flexibilitetsområdet visar hur mycket och i vilken riktning teamets beteende är mest flexibelt, samt inom vilka områden teamet är längst bort från sitt naturliga beteende.

Det är viktigt att notera att vi har alla möjligheter att göra allt, det är bara att vissa saker är mer naturliga och vissa mindre naturliga.

De färgade områdena i diamanten illustrerar de områden som är naturliga för teamet. Det tar inte extra energi för teamet att utföra arbetsuppgifter som kräver att teamet befinner sig inom detta område.



När teamet befinner sig i det vita området ökar energiförbrukningen och teamet koncentrerar sig mer. Det känns inte lika naturligt som det kändes i de färgade områdena och teamet blir sannolikt trött och börjar göra misstag snabbare än teamet skulle i det färgade området.

Analys med flera personer - Rollprofiler

Teamroller delar teamets medlemmar och funktioner i roller. Var och en av de tio rollerna har sina speciella styrkor och svagheter. För att skapa ett perfekt team ska man inte välja en person för varje roll, utan designa den perfekta teamkonstruktionen baserat på de krav som ställs på teamet.

Rollprofilerna listar de rollerna som finns representerade i teamet. Varje medlem i teamet får ett personligt resultat för varje roll.

Några av tillämpningarna av resultatet innefattar:

- För att identifiera rollen som personen mest sannolikt skulle anta i teamet
- För att öka förståelsen mellan gruppmedlemmarna om varandras respektive beteenden
- För att hjälpa laget att dela på ansvaret
- För att lösa personers problem inom teamet

Extended DISC Öppen 360°

Extended DISC 360° är en online-plattform som används för att göra 360° feedbackmätningar. Detta sker genom en automatiserad och enkel process.

Öppen 360° är ett anpassningsbart och flexibelt verktyg för att mäta kunskaper, färdigheter och beteenden och underlättar givandet av konkret feedback, ökar öppenheten och hjälper att lösa olika problemsituationer.

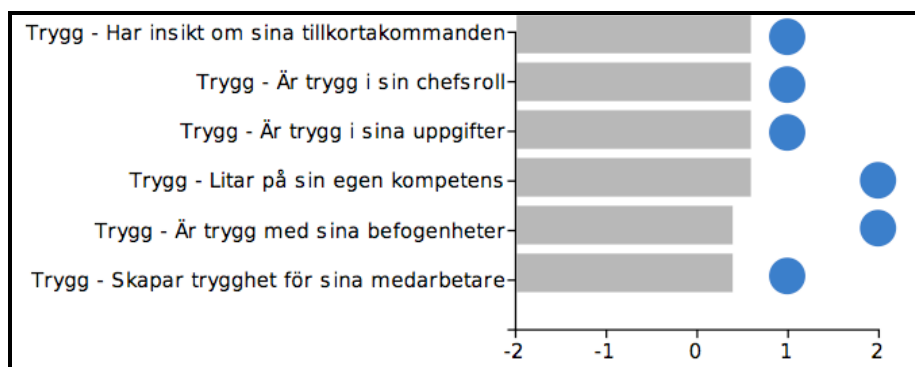


Medarbetarna ger varandra feedback, "Det här är min upplevelse av dig"

Det är ett utmärkt verktyg för områden såsom coaching, ledarskap och chefsutveckling. Öppen 360° kan användas i alla tillämpningar där feedback från andra är till hjälp för att vidareutveckla individer, team och organisationer.

Extended DISC Öppen 360° ger möjlighet till både självbedömning och 360° bedömning av andra. Då Extended DISC Öppen 360° ger dig möjligheten att själv välja vilka frågor du lägger in kan du följa upp arbetet på en mängd olika områden som chefspolicies, medarbetarpolicies, rollbeskrivningar, värderingar, målbilder och kultur.

Du kan välja att presentera resultatet från Extended DISC 360° på en mängd olika vis.



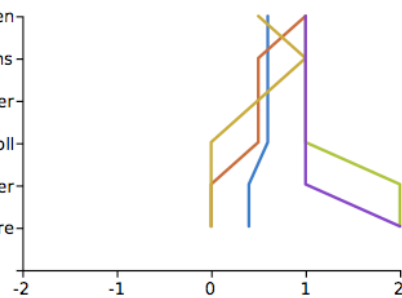
Fråga	Grupp	Själv	Genomsnittlig
Trygg - Har insikt om sina tillkortakommanden	Trygg	1	0.6
Trygg - Är trygg i sin chefsroll	Trygg	1	0.6
Trygg - Är trygg i sina uppgifter	Trygg	1	0.6
Trygg - Litar på sin egen kompetens	Trygg	2	0.6
Trygg - Är trygg med sina befogenheter	Trygg	2	0.4
Trygg - Skapar trygghet för sina medarbetare	Trygg	1	0.4

Frågor med skala -2 till +2					
Frågegrupp	Själv	Kollegor	Chef	Medarbetare	Total
Trygg	1.3	0.3	1.2	0.4	0.5

Trygg

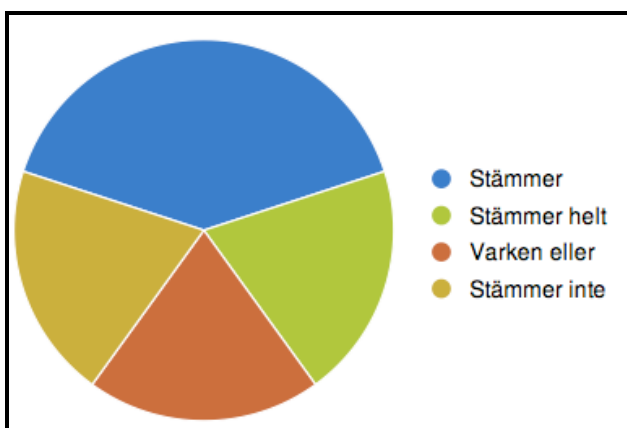
● Total ● Själv ● Kollegor ● Chef ● Medarbetare

6 - Trygg - Har insikt om sina tillkortakommanden
 5 - Trygg - Litar på sin egen kompetens
 2 - Trygg - Är trygg i sina uppgifter
 1 - Trygg - Är trygg i sin chefsroll
 3 - Trygg - Är trygg med sina befogenheter
 4 - Trygg - Skapar trygghet för sina medarbetare



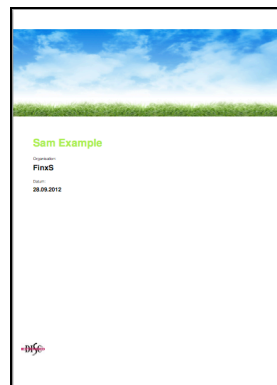
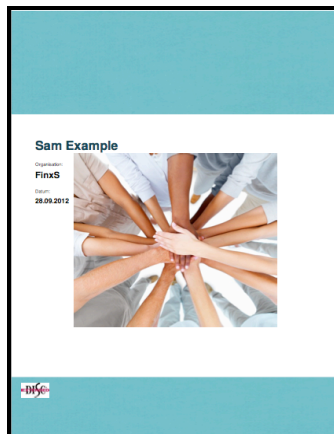
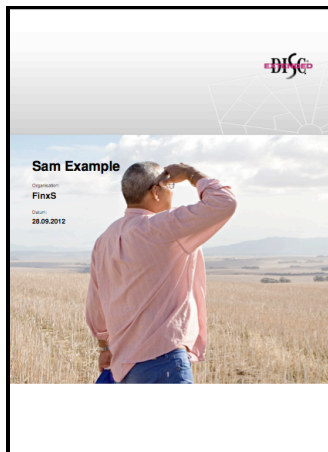
Fråga 1: Trygg - Är trygg i sin chefsroll

Namn	Själv	Kollegor	Chef	Medarbetare	Total
Stämmer helt (2)	0	0	0	1	1
Stämmer (1)	1	1	1	0	2
Varken eller (0)	0	1	0	0	1
Stämmer inte (-1)	0	0	0	1	1
Stämmer inte alls (-2)	0	0	0	0	0
Genomsnittlig		0.5	1.0	0.5	0.6
Standardavvikelse		0.5	0.0	1.5	1.0



Förstärk varumärket

Du kan själv välja hur du vill att dina rapporter och svarsgränssnittet skall spegla ditt varumärke. Du kan även själv, när du vill, ändra på utseendet på dina rapporter och ditt svarsgränssnitt.



Utbildningar

Certifiering användare (öppen utbildning)	8 300 kr
Certifiering trainer (På rekommendation)	10 500 kr

Har du sedan tidigare ett certifikat i ett DISC-verktyg så erbjuder vi dig en specialutbildning för vana DISC-användare. För mera information kontakta oss på 08-641 19 58.

E-post

info.sverige@extendeddisc.com

Telefon

+ 46 8 641 19 58.

DISC[®]
EXTENDED