



extended.tools



Analiza Indywidualna **Extended DISC**



Extended DISC
jest stosowany w ponad 40 krajach na świecie.



Pomaga



w podejmowaniu trafnych decyzji w różnych obszarach zarządzania ludźmi np. **w doborze pracowników, planowaniu karier**, określaniu potrzeb szkoleniowych oraz **doskonaleniu pracy zespołowej**.

Dostarcza



raporty m. in. do **analizy stylów zachowań**, budowania świadomości swojego potencjału i talentów, czynników motywacyjnych

Co to jest?



Prosty model identyfikujący podstawowe typy zachowań, katalogujący naturalne reakcje respondenta **w celu ułatwienia interakcji** między ludźmi.

Co bada?



Bada spontaniczną reakcję respondenta na **stymulatory z zewnątrz**.



Praca zespołowa



Decyzje rekrutacyjne



Diagnoza talentów i ocena kompetencji



Zaangażowanie i satysfakcja pracowników



extended.tools



Teoria

Extended DISC

— Historia modelu Extended DISC

Jung:
Die Psychologische
Typen

1921

Marston:
Emotions of
Normal People

1928

DISC
System

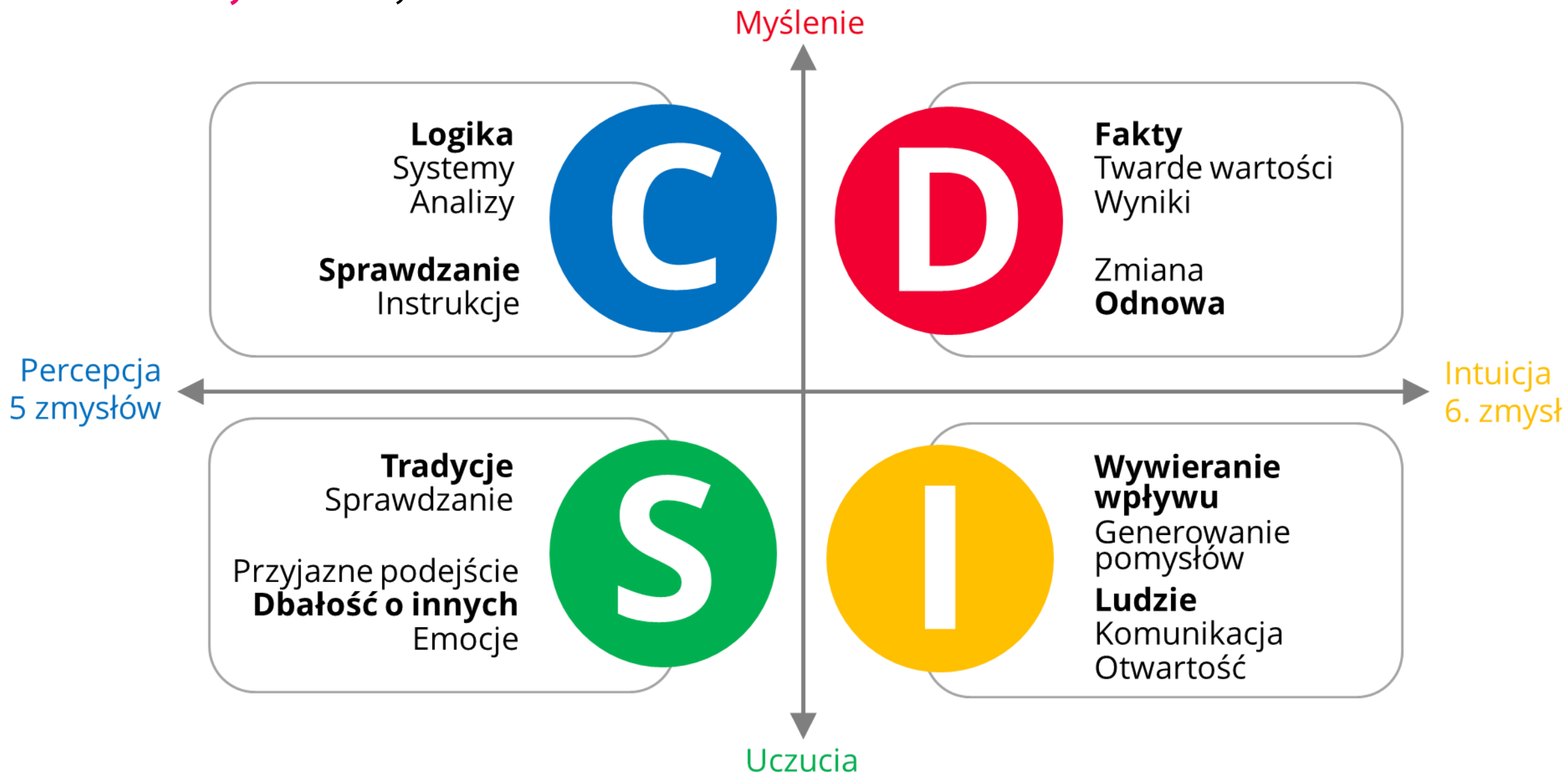
1951

System
Extended
DISC

1994

Model opiera się na pracach **Carla G. Junga**

— Czterostrefowy model stylów zachowań





extended.tools



Raporty indywidualne **Extended DISC**

Co to jest?



Prosty model identyfikujący podstawowe typy zachowań, katalogujący naturalne reakcje respondenta **w celu ułatwienia interakcji** między ludźmi.

Co bada?



Bada spontaniczną reakcję respondenta na **stymulatory z zewnątrz**.



Czego nie mierzy?



Model jest narzędziem służącym do obserwacji i analizowania zachowania - nie do analizowania pełnej osobowości respondenta.

Czego nie robi?



Model nie klasyfikuje ludzi na dobrych lub złych ani na mniej lub bardziej inteligentnych. Nie mierzy wiedzy ani umiejętności zawodowych. Żaden ze stylów zachowań nie jest lepszy, ani gorszy.





Naturalne (Nieświadome) zachowania

Zachowania
spontaniczne

Mniej stresujące
zachowania

Zachowania
naturalne

Zachowania
pod presją

Mniej
energii

Adaptowane (Świadome) zachowania

Zachowania
dostosowane

Więcej energii

Rola
w pracy

Pożądane
zachowania

Kultura
organizacyjna



Strony tekstowe

Raportu

Budowa raportu

1 Wprowadzenie teoretyczne

2 Diament Extended DISC

3 Profile Extended DISC

4 Strony tekstowe

*Prezentowane treści są **wypadkową odpowiedzi** na pytania zawarte w kwestionariuszu analizy behawioralnej Extended DISC. Wyniki analizy Extended DISC **nie powinny być jedynym kryterium** przy podejmowaniu decyzji personalnych.*

*Należy je traktować jako **uzupełniające źródło informacji** przydatnych do doskonalenia **skuteczności osobistej i zawodowej**.*

Moduły tekstowe

Opis typowych zachowań osób o podobnym stylu

Atrybuty

Spokojny, przyjemny, otwarty, życzliwy, przyjazny, godny zaufania, konsekwentny, uważny słuchacz, pomocny, uprzejmy, elastyczny, dokładny, niewymagający, wyrozumiały, obowiązkowy, pracowity.

Czynniki motywujące

Respondent dobrze się czuje w zadaniach wymagających kontaktów z ludźmi. Atmosfera pracy powinna być pozytywna, otwarta i nie nazbyt wymagającą (np. taka jak na stanowiskach związanych z obsługą klienta, szkoleniami, czy doradzaniem). Ta osoba lubi spotykać się i współpracować z ludźmi. Dobrze się czuje w organizacjach, które odnoszą sukces, w których nie są wymagane radykalne i trudne zmiany.

Stara się unikać

Poszukując kompromisu, uczestnik badania stara się unikać konfliktów i kłótni. Zadania wymagające szybkiej reakcji, albo z góry skazane na niepowodzenie, odbiera jako bardzo nieprzyjemne.

Styl komunikacji

Ten typ osoby jest miłym i uprzejmym rozmówcą. Potrafi prowadzić zespół, jeśli jest jego częścią i stara się inspirować wszystkich na równi. Nie wydaje komend, a jedynie sugestie. Jest otwarty w dyskusji, jednakże może być niechętny do mówienia o niemiłych kwestiach związanych ze swoim zespołem.

Mocne strony

Mocne strony

Zachowania wymienione poniżej stanowią naturalne silne strony respondenta. Rekomenduje się zwiększenie tych elementów w obecnym środowisku pracy.

- Potrafi również pracować z ludźmi
- Potrafi słuchać i mówić, kiedy to konieczne
- Pragnie jak najlepiej dla zespołu
- Ma rozważne podejście do nowych rzeczy
- Rzetelnie wypełnia swoje obowiązki
- Respektuje zasady i porozumienia
- Pracuje na rzecz ogółu
- Rozumie potrzeby i wymagania ludzi
- Nie depcze innym po palcach
- Mimo, iż bywa zamyślony, słucha innych
- Prosi także innych o opinie
- Nie stara się irytować, a raczej zadowalać

Kryteria behawioralne



Reakcje na sytuacje stresowe

Jest to opis
**potencjalnych
zagrożeń,**
a nie aktualnego
stylu zachowania!

Reakcje na sytuacje stresowe

Poniższy opis NIE jest opisem Twojego zachowania. To swego rodzaju "lista ostrzegawcza" - w ten sposób często reagują na stres osoby o podobnym do Twojego stylu zachowania.

- Za bardzo stara się przypodobać
- Można go łatwo namówić
- Waha się przy podejmowaniu decyzji
- Jest zbyt tolerancyjny
- Szuka osobistej popularności
- Wymaga zachęcania i sympatii
- Obawia się bycia pozostawionym samemu
- Szuka wsparcia – nie chce władzy
- Zadaje za dużo pytań
- Zbyt łatwo wierzy innym
- Nie wie jak być krytycznym wobec innych
- Obawia się rozpoczęcia dyskusji na drażliwe tematy

Najczęściej wykorzystywane rodzaje raportów Extended DISC

Mój potencjał i talenty



Mój styl zarządzania



Mój zespół

Raport przygotowany jest w oparciu o odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Analizy Indywidualnej Extended DISC. Jako taki, raport nie powinien być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących zespołu. Celem raportu, jest dostarczenie dodatkowych informacji dla zespołu i jego przełożonego.





extended.tools



Raporty zespołowe **Extended DISC**



Co to jest?



- **Kombinacja wyników** Analiz Indywidualnych
- Opisuje **naturalny styl zachowania** zespołu
- Identyfikuje **silne strony** każdego członka zespołu

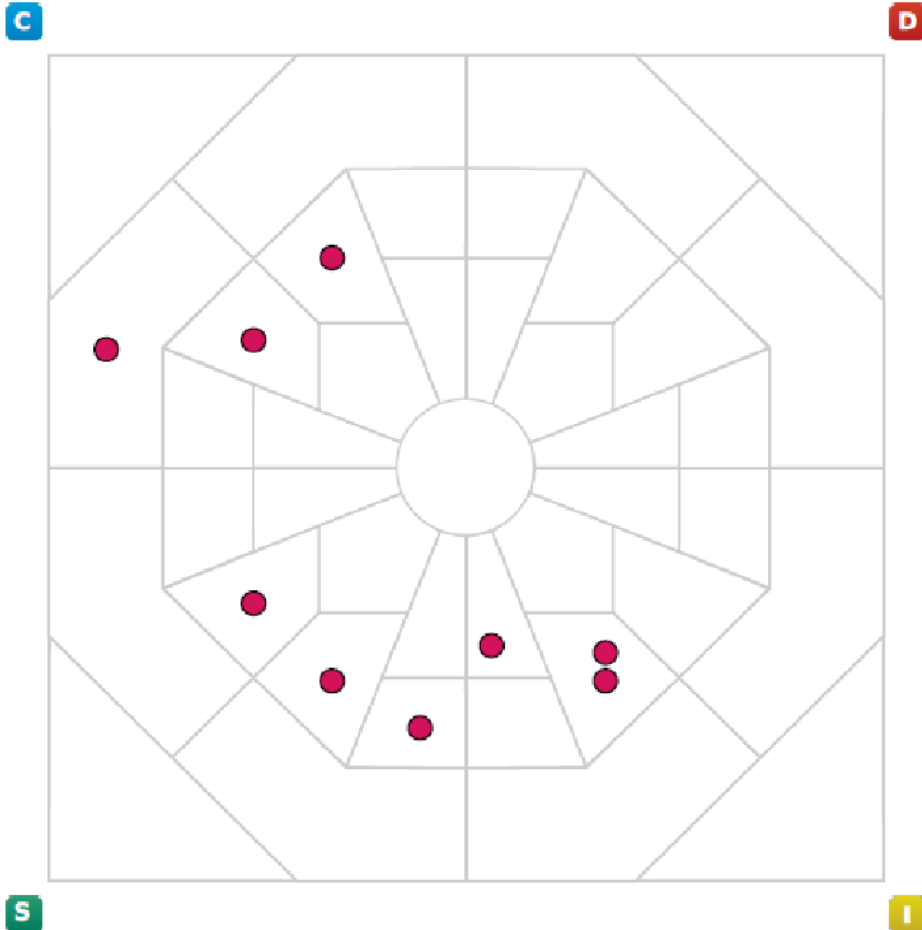
Narzędzie do



- **doskonalenia zespołu**
- **poprawiania komunikacji** wewnątrz zespołu
- **wzrostu** efektywności
- **rozwiązywania** problemów



Lider i jego zespół



Jakie są nasze **mocne strony**?



Jakie są **potencjalne pułapki** dla zespołu?



Czy mamy **koncentrację** jakichś **zachowań**?



Jak to **wpływa na zespół**?

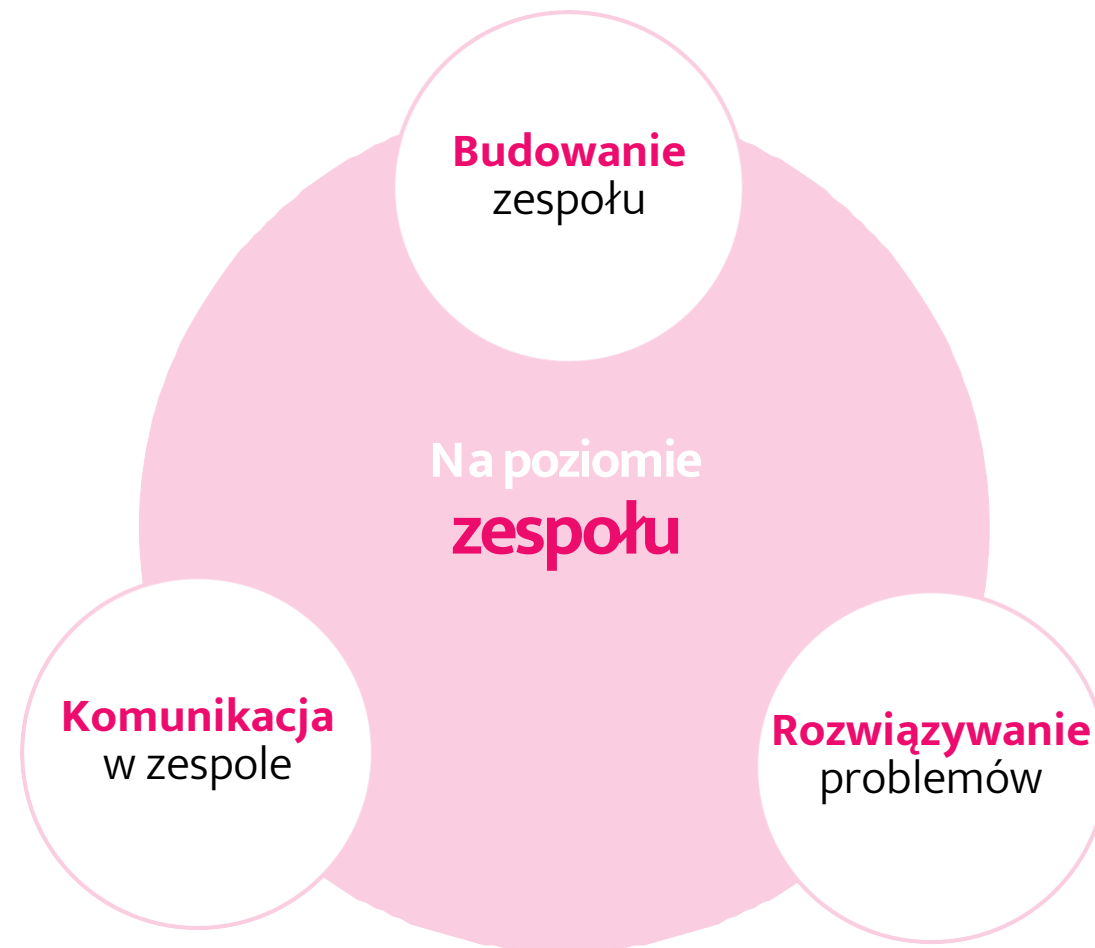


Jakich zachowań nam **brakuje**?



Jak możemy je zastąpić?

Gdzie można ją wykorzystać?





extended.tools



Zastosowanie narzędzi **Extended DISC** w życiu organizacji

Wybrane
zastosowania
narzędzi
Extended DISC

Efektywność pracy
zespołowej

Rozwój kompetencji
- programy
szkoleniowe

Coaching, mentoring

Audyty potencjału
zespołu

Procesy rekrutacyjne

Planowanie
indywidualnego
rozwoju

Programy rozwoju
talentów

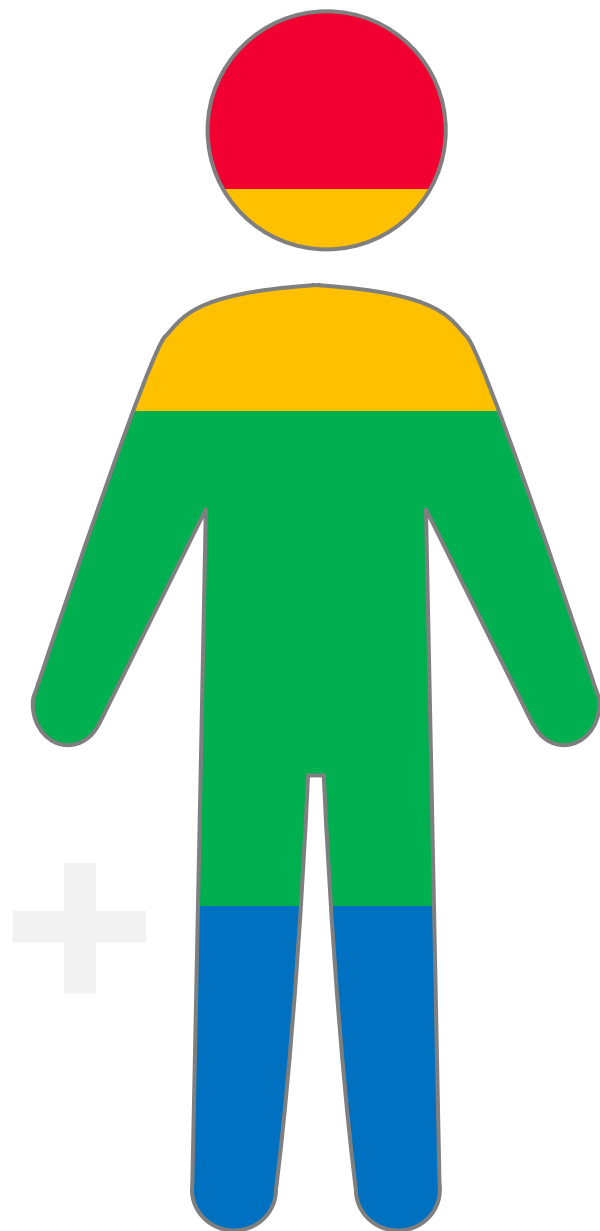
Badania klimatu,
satysfakcji



Zmiany w strukturze

polskiej populacji wg
badań Extended DISC

— Rozłożenie stylów zachowań wg modelu Extended DISC w polskiej populacji (2015)



Styl



15%



19%



41%



25%

— Co to znaczy dla pracodawców?

Co motywuje osoby o danym stylu?

Super **atmosfera**
i **przestrzeń**
na nowe pomysły
- **Jak najmniej**
biurokracji

Chcemy
podejmować
trudne wyzwania
i **sami decydować**.
Cenimy
indywidualne cele
i nagrody

Szacunek, zaufanie,
dobre planowane,
praca zespołowa,
równowaga między
praca a życiem
rodzinnym

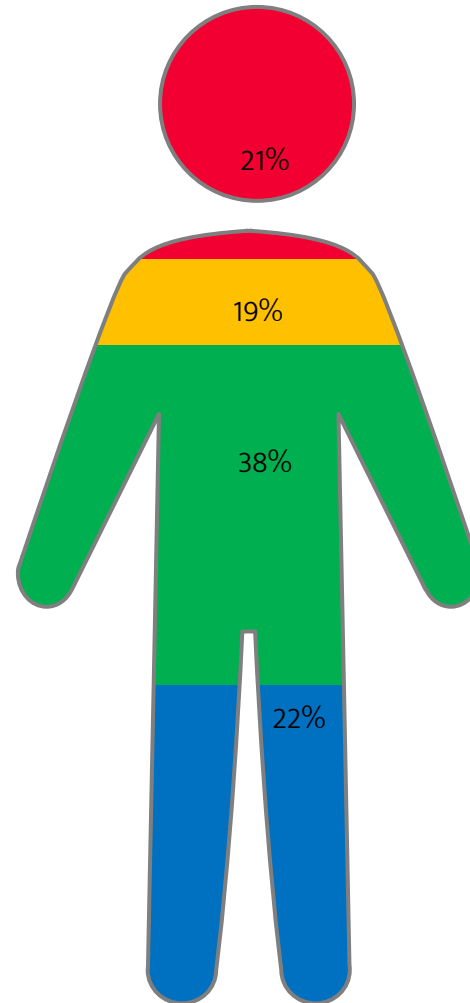
Jasne zasady
i **procedury**, wysoka
jakość, konkretne
dane.
Możliwość
specjalizacji



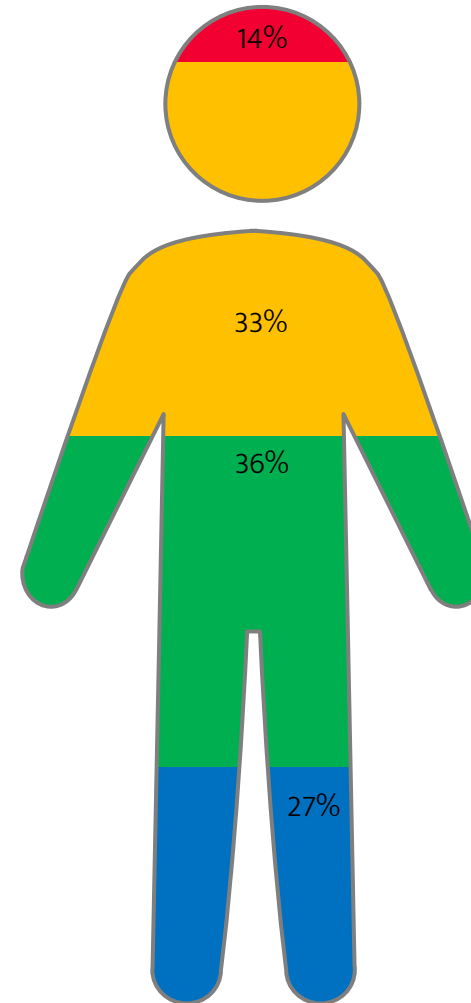
— A jak się różnią generacje?



Urodzeni
w latach 70



Urodzeni
w latach 90





extended.tools




Dziękujemy za zainteresowanie
Extended DISC




Masz pytania?

Skontaktuj się z nami!

Jan Kowalski

 +22 866 54 75

 jan.kowalski@firma.pl

 [linkedin.com/jankowalski](https://www.linkedin.com/jankowalski)

 [facebook.com/jan-kowalski](https://www.facebook.com/jan-kowalski)

DISC[®]
EXTENDED

www.extended.tools