

Mój potencjał i talenty - edycja świąteczna

Dowiesz się jak różne style DISC zachowują się w trakcie świąt. Poznaj też zaprzęg Świętego Mikołaja od innej strony.

Aleksandra Testowa

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

09.09.2024



WPROWADZENIE

Niniejszy raport został zaprojektowany po to by pomóc Ci poznać i lepiej zrozumieć Twój naturalny styl zachowania.

Raport zawiera opis Twoich naturalnych predyspozycji i talentów, na których możesz bazować rozwijając swój potencjał oraz zdobywając nowe umiejętności. Mamy nadzieję, iż informacje zawarte w tym raporcie pomogą Ci stworzyć optymalny plan rozwoju Twoich umiejętności.

Raport opisuje naturalny styl zachowania danej osoby, czyli zachowania, które kosztują najmniej energii i wysiłku, wymagają najmniejszej koncentracji i zwykle są dla tej osoby najprzyjemniejsze. Jest to sposób, w jaki zazwyczaj reagujemy, gdy nie ma czasu na racjonalną dogłębną analizę sytuacji. Nasz naturalny styl zachowania jest szczególnie widoczny w sytuacjach znacznej presji, gdy nasza zdolność do dopasowania zachowania została ograniczona.

Budowa Raportu

Twój raport składa się z kilku części:

1. Wprowadzenie merytoryczne - informacje na temat modelu Extended DISC.
2. Prezentacja indywidualnego wyniku.
3. Omówienie wyniku indywidualnego - opis naturalnych zachowań i potrzeb specyficznych dla osób o danym stylu zachowań.
4. Przegląd typowych zadań zawodowych i zachowań związanych z komunikowaniem się.
5. Role grupowe charakterystyczne dla osób o podobnym wyniku oraz wskazówki rozwojowe.
6. Dodatek świąteczny.
7. Ogólne informacje ułatwiające wykorzystanie analizy Extended DISC na codzień.

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 Twojej skuteczności osobistej i zawodowej.

Analiza Extended DISC nie opisuje pełnej osobowości człowieka i nie powinna być stosowana w tym celu. Raport nie opisuje inteligencji, umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia.

Rekomendujemy aby, informacje zawarte w raporcie były wsparte przez udział w warsztacie lub indywidualną rozmowę z Certyfikowanym Konsultantem Extended DISC.

Życzymy przyjemnej lektury!

1. Model Extended DISC

W tej części raportu znajdziesz informacje pomocne w zrozumieniu Modelu Extended DISC i charakterystyki stylów zachowań. Zapoznaj się z modelem i opisem stylów.

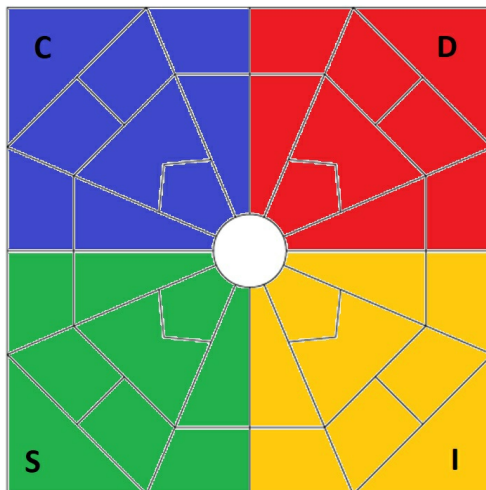
Kwestionariusz analizy behawioralnej Extended DISC jest stosowany z powodzeniem od 20 lat w ponad 40 krajach na świecie. W każdym kraju, gdzie jest stosowany, przeprowadzane są szczegółowe badania statystyczne, aby upewnić się, że otrzymujemy miarodajne, wiarygodne wyniki. W Polsce narzędzie to stosowane jest od 2001 roku i skorzystało z niego już ponad 1 200 organizacji.

Model Extended DISC opiera się na pracach Carla Gustava Junga oraz Williama Moultona Marstona. Podstawą tych teorii jest podział zachowań ludzi na cztery główne style określane jako: D I S C. Istotą modelu Extended DISC jest precyzyjny pomiar natężenia poszczególnych stylów zachowań w potencjale respondenta.

Zapoznaj się przedstawionymi poniżej zachowaniami charakterystycznymi dla poszczególnych stylów zachowań.

Dokładny
Przestrzega zasad
Logiczny, ostrożny
Formalny, zdyscyplinowany
Unika towarzyskości
Nie wyraża opinii
Utyka w szczegółach
Nie podejmuje ryzyka

Nieustępliwy
Niezależny, pewny siebie
Lubi konkurować, wymagający
Łatwo podejmuje decyzje, stanowczy
Przytłaczający
Nadużywa władzy
Agresywny, bez ogródek
Skoncentrowany na sobie



Dobry słuchacz
Wzbudza zaufanie
Ostrożny, cierpliwy
Spokojny, opanowany
Uparty
Unika zmian
Nie wyraża opinii
Opiera się nowym pomysłom

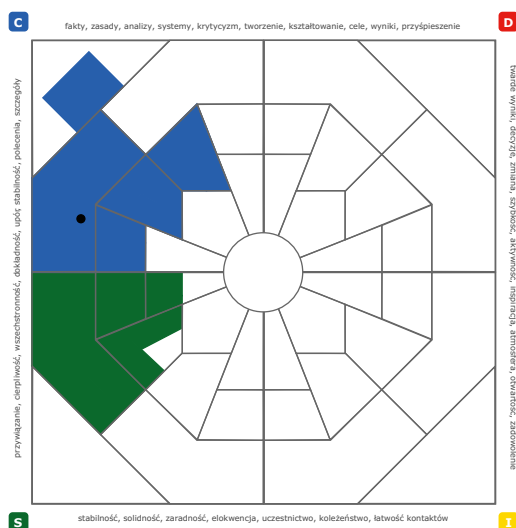
Towarzyski
Przekonujący
Lubi mówić, otwarty
Pełen entuzjazmu i energii
Krzykliwy
Traci poczucie czasu
Nieostrożny, niedyskretny
Pobudliwy, postępuje pochopnie

2. Analiza Extended DISC - Twój wynik

Druga część raportu przedstawia Twój indywidualny wynik, pokazuje, jakie style są Ci bliższe, a które zachowania wymagają większego wysiłku i energii. Znajdziesz tu także odpowiedź na pytanie, jaka jest Twoja dzisiejsza potrzeba adaptacji, czyli, które zachowania wskazałeś jako najbardziej przydatne wobec aktualnej sytuacji. Przeanalizuj wynik i zastanów się, w jakich sytuacjach zawodowych ujawniają się Twoje naturalne zachowania, jakie obecne zadania, czy wyzwania powodują taką, a nie inną potrzebę adaptacji? Czy Twoje potrzeby w zakresie zachowań wymagających wzmocnienia są zgodne z naturalnym potencjałem? Ile wysiłku wymaga dostosowanie do wymagań otoczenia? Co można zrobić, aby efektywnie im sprostać? Kogo poprosić o pomoc w tym zakresie?

Diamant Extended DISC - Twoje strefy elastyczności

Poniższy model pokazuje, które zachowania są dla Ciebie najbardziej komfortowe, a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej koncentracji. Zaciemnione obszary oznaczają najbardziej naturalne i komfortowe dla Ciebie zachowania. Porównaj Twój wynik z modelem na poprzedniej stronie. Białe pola wskazują w jakich obszarach działań jest wymagany większy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia. Najwięcej energii będą od Ciebie wymagały zachowania charakterystyczne dla pól, które nie są zaciemnione.



Twój styl DISC to: CS (C - 55%, S - 45%)

Strzałka na diamencie pokazuje różnicę, między Twoim najbardziej komfortowym zachowaniem (początek strzałki), a Twoją potrzebą adaptacji (grot). To, ile energii będzie kosztowało dopasowanie do potrzeb środowiska, zależy od kierunku i długości strzałki. Mniej wysiłku wymagają zachowania charakterystyczne dla obszarów zaciemnionych. Jeśli strzałka wskazuje na styl, który na diamencie składa się z samych białych pól, dopasowanie może wymagać większego wysiłku.

Brak strzałki na Twoim diamencie może oznaczać, że oczekiwania, które odczuwasz w swojej obecnej sytuacji zawodowej nie są znacząco różne od Twojego naturalnego potencjału.

Kompleksowa interpretacja poniższych wyników wymaga wsparcia ze strony Certyfikowanego Konsultanta Extended DISC.

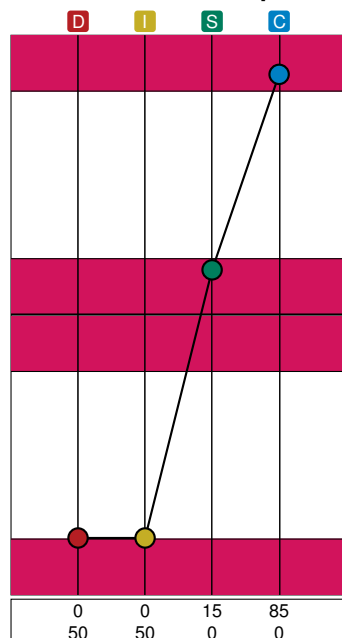
Twój styl DISC

Poniższe wykresy zawierają informację o natężeniu stylów DISC i ich wzajemnych zależnościach w Twoim potencjale.

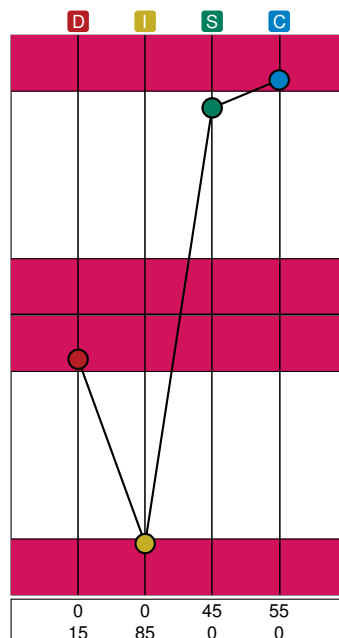
Profil II - zachowania naturalne - pokazuje najbardziej komfortowe dla Ciebie zachowania.

Profil I - zachowania adaptowane - pokazuje Twoje poczucie jak chcesz lub musisz dostosowywać na co dzień swoje zachowania do otoczenia, w którym funkcjonujesz.

Profil I - zachowania adaptowane



Profil II - zachowania naturalne



Profil II

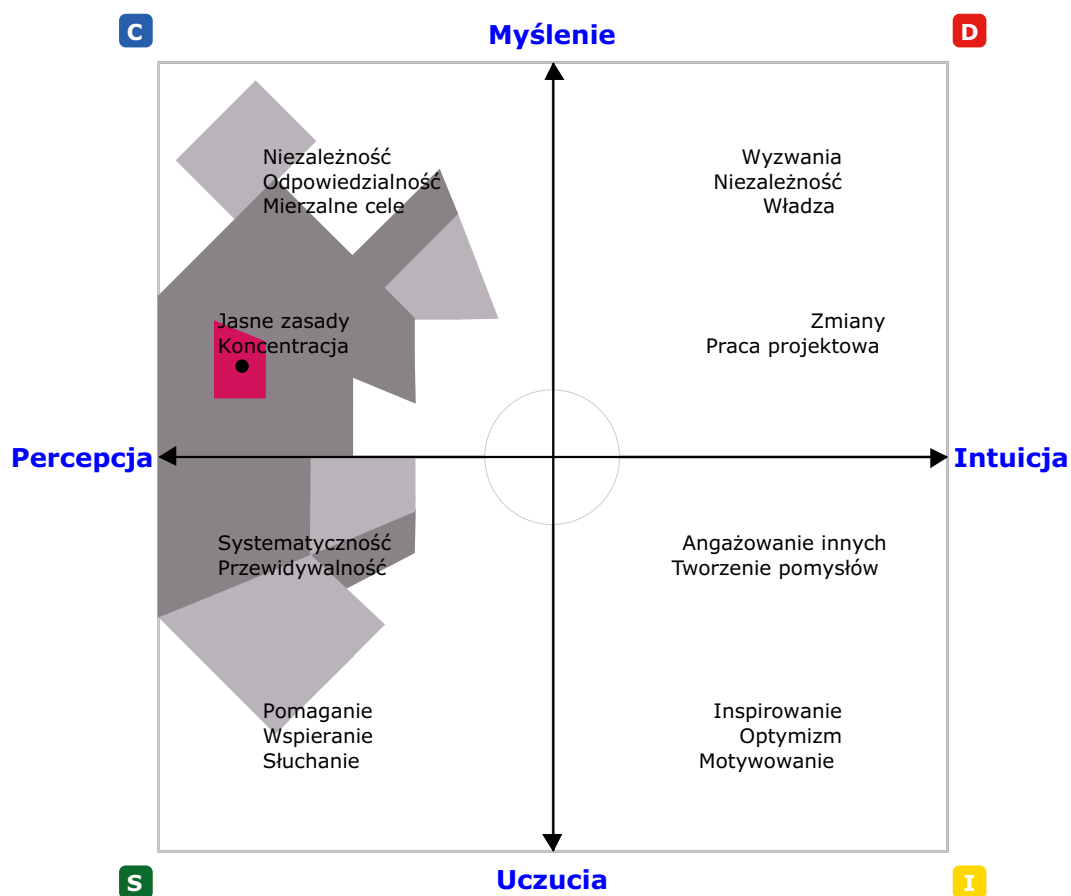
Tabela pod wykresami - wiersz górny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % komfortowych dla Ciebie zachowań, wiersz dolny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % niekomfortowych dla Ciebie zachowań.

Profil I

Tabela pod wykresami - wiersz górny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % zachowań, które w Twoim odczuciu odpowiadają aktualnym wymogom otoczenia, wiersz dolny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % zachowań, które w Twoim odczuciu nie są kluczowe w obecnej sytuacji.

Diamant Extended DISC - Charakterystyka

Na poniższym diamencie możesz zobaczyć jak Twoje strefy elastyczności wiążą się z charakterystycznymi dla poszczególnych stylów potrzebami i zachowaniami w sytuacjach zawodowych.



Zachowania charakterystyczne dla stylów, w których znajdują się Twoje strefy elastyczności (zaciemnione pola na diamencie), nie będą Ci sprawiały większej trudności. Natomiast te, które wiążą się ze stylami poza strefami elastyczności (białe fragmenty diamentu), mogą wymagać większej uwagi i energii.

3. Opis naturalnego stylu zachowania

W kolejnej części Raportu znajduje się obszerny opis naturalnych zachowań i potrzeb specyficznych dla osób o podobnym do Twojego stylu zachowań. Przeczytaj uważnie ten opis i zastanów się, które informacje są dla Ciebie szczególnie istotne. Możesz sobie zaznaczyć te elementy i informacje, którymi warto się podzielić ze współpracownikami, aby pomóc im lepiej Cię zrozumieć i udoskonalić współpracę. Bazując na sformułowaniach zawartych w raporcie można też przygotować się do rozmowy z przełożonym, której celem będzie zaplanowanie rozwoju i działań umożliwiających jak najpełniejsze rozwinięcie i wykorzystanie Twojego potencjału.

Atrybuty

Spokojny, dokładny, punktualny, sumienny, logiczny, zorganizowany, skromny, dostosowujący się, nieśmiały, cichy, rozważny, ostrożny, kładzie nacisk na instrukcje, perfekcjonista.

Czynniki motywujące

Respondent jest motywowany poprzez pracę w dobrze zorganizowanym środowisku, gdzie każdy członek zespołu ma jasno i ściśle określone zadania. Jest raczej analityczny, niż emocjonalny, dlatego woli dyskutować na tematy, w których czuje się kompetentny.

Stara się unikać

Osoba ta nie lubi wyolbrzymiać. Uważa, że zbędne jest tracenie więcej energii na sprawy, niż tego wymagają okoliczności. Bardzo głośne osoby, które skaczą z tematu na temat i zachowują się nierozsądnie mogą irytować tę osobę i przeszkadzać w koncentrowaniu się na pracy. Lubi systematycznie utrzymywać porządek. Nie potrzebuje uwagi innych, chyba, że ma coś do powiedzenia.

Styl komunikacji

W przyjaznym otoczeniu osoba ta potrafi prowadzić konwersację, jest niewymagająca, dyplomatyczna, pozwala mówić innym. Wśród obcych szczególnie mocno zachęca innych do mówienia, ponieważ jest zbyt nieśmiała, żeby inicjować dyskusję. Lubi opierać się bardziej na faktach, niż uczuciach i nie jest za bardzo zdolna do inspirowania innych.

Czynniki motywujące

Ta część opisuje elementy, które mogą Cię motywować. Im więcej tego typu elementów w Twoim otoczeniu, tym większy będzie poziom Twojej motywacji.

- Biznesowe podejście do pracy
- Szczegółowo wyjaśnione zadania
- Możliwość całkowitego skupienia na własnej pracy
- Odczuwanie obecności reszty zespołu
- Spokojna atmosfera
- Rozważne, nieśpieszne poszukiwanie zmian
- Obowiązki wymagające dużej dokładności
- Jak najwięcej informacji o zadaniach
- Wystarczająco dużo czasu, żeby dostosować się do zmian
- Wsparcia przy rozpoczynaniu i w tworzeniu pomysłów
- Brak wymuszonych kontaktów towarzyskich
- Zrównoważony rozwój

Wybierz 2-3 czynniki motywujące, które są dla Ciebie szczególnie istotne w środowisku pracy

Stara się unikać / Obawia się

Umieszczone są tutaj elementy, których zazwyczaj nie lubisz i możesz negatywnie na nie reagować.

- Lekkomyślnych stwierdzeń
- Okazji towarzyskich
- Ciągłych zmian
- Kierowania innymi bez instrukcji
- Lekkomyślnego podejmowania decyzji
- Niecierpliwych i niespokojnych osób
- Podejmowania ryzyka
- Odstępstw od reguł
- Brania całej odpowiedzialności na siebie
- Ludzi, którzy zmuszają go do mówienia
- Poczucia niepewności
- Lekkomyślności

Wybierz 2-3 czynniki, które wpływają na Ciebie najbardziej demotywująco w środowisku pracy

Mocne strony

Zachowania wymienione poniżej stanowią Twoje naturalne mocne strony.

- Postępuje dokładnie z instrukcjami
- Tworzy dobre jakościowo instrukcje
- Działa zgodnie z systemem
- Ma profesjonalny, biznesowy wizerunek
- Nie szuka władzy osobistej
- Nie przecenia roli własnej osoby
- Trzyma się tematu
- Unika błędów i działania w pojedynkę
- Nie jest arogancki, ani obojętny
- Trzyma się swojego miejsca
- Wymaga od wszystkich tego samego
- Identyfikuje mankamenty

Jakie są Twoje najważniejsze atuty?

Jak je wykorzystujesz na swoim stanowisku pracy?

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.

- Zbyt łatwo przyjmuje polecenia
- Nie widzi „lasu za drzewami”
- Opóźnia rozpoczęcie działania
- Nie reaguje na próby inspirowania
- Zamyka się w swoich myślach
- Nie wyjaśnia swoich odczuć
- Za długo bada i analizuje
- Poszukuje wytłumaczenia, nie rozwiązań
- Koncentruje się na konkretach
- Koncentruje się na zasadach, zapomina o ludziach
- Mówi w skomplikowany sposób
- Nie upraszcza

Które z powyższych zachowań rozpoznajesz u siebie podczas stresujących sytuacji?

W jaki sposób sobie z nimi radzisz?

4. Skala zachowań preferowanych

W kolejnym fragmencie raportu znajduje się przegląd typowych zadań i zachowań związanych z komunikowaniem się. Tu możesz znaleźć odpowiedź na pytanie, które z nich przychodzą Ci bez trudu, a które mogą wymagać większego wysiłku. Przeanalizuj te informacje i zastanów się, do których sytuacji powinieneś się szczególnie przygotowywać, jakie elementy pracy, którą wykonujesz pozwolą Ci na pełne wykorzystanie naturalnego potencjału, a które wiążą się ze zwiększoną uwagą i energią?

Skala zachowań preferowanych - zadania

Poniższe wyniki są pokazywane w skali od - 5 do 5, od zachowania najmniej do najbardziej komfortowego. Zachowanie niekomfortowe - wymaga więcej energii - bardziej po lewej stronie wykresu. Zachowanie komfortowe - wymaga mniej energii - bardziej po prawej stronie wykresu.

To nie jest skala typu "możesz - nie możesz". Innymi słowy, w przypadku, gdy jeden z wymiarów jest po lewej stronie skali nie znaczy, że nie możesz sobie dobrze radzić z tym obszarem. Możesz świetnie rozwinąć tę umiejętność, jednak będzie to od Ciebie wymagało świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Komfortowe zadania

Samodzielne działanie, również przy braku instrukcji:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Nawiązywanie wielu różnorodnych kontaktów:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Systematyczne planowanie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Uwypuklanie czynników pozytywnych:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Udzielanie pomocy, doradztwo:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Wykonywanie czynności rutynowych:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Postępowanie zgodnie z instrukcjami:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Działanie w środowisku ostrej rywalizacji:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Unikanie błędów w szczegółach:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Nieustanne poszukiwanie zmian:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Skupianie się na zachęcaniu innych:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Dokładne stosowanie się do zasad, norm:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Refleksje i wnioski

Skala zachowań preferowanych - komunikacja

Poniższe wyniki są pokazywane w skali od - 5 do 5, od zachowania najmniej do najbardziej komfortowego. Zachowanie niekomfortowe - wymaga więcej energii - bardziej po lewej stronie wykresu. Zachowanie komfortowe - wymaga mniej energii - bardziej po prawej stronie wykresu.

To nie jest skala typu "możesz - nie możesz". Innymi słowy, w przypadku, gdy jeden z wymiarów jest po lewej stronie skali nie znaczy, że nie możesz sobie dobrze radzić z tym obszarem. Możesz świetnie rozwinąć tę umiejętność, jednak będzie to od Ciebie wymagało świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Komunikacja

Aktywne słuchanie, chęć zrozumienia
wszystkiego:

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco:

-5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i
empatia:

-5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie szczegółowo i logicznie:

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie taktowne i ostrożne:

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Komunikowanie w sposób przekonujący i
pozytywny:

-5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach:

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Mówienie wprost z nastawieniem na cel:

-5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Rozważne komunikowanie się oparte na faktach:

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Skupianie się na wybranym temacie:

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Wpływanie na innych poprzez podkreślanie wagi
celów:

-5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Wpływanie na innych poprzez zachęcanie i
inspirowanie:

-5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Refleksje i wnioski

5. Preferowana rola w zespole i wskazówki

W tej części raportu znajdziesz informacje na temat typowych ról, które swobodnie przyjmuje w zespole osoba o podobnym do Twojego stylu.

Preferowana rola w zespole

Gwarant

Gwarant jest drobiazgowy, opanowany i skoncentrowany na swojej pracy. Nie lubi gdy ludzie mu przeszkadzają i sam również nie przeszkadza innym członkom grupy. Boi się błędów i chce wykonywać swoją pracę we własnym tempie. Pozostali członkowie grupy mają go za dokładnego i dobrego obserwatora rzeczywistości, ale równocześnie za cichego i zamkniętego w sobie. W rzeczywistości jest rozważną osobą i często nie ma czasu na wypowiedzenie się dopóki konwersacja nie posunie się naprzód. Wielce istotna jest dla niego wiedza, czego grupa oczekuje od niego i w jaki sposób ma to osiągnąć. Nie uważa za przyjemne wchodzenia w nieznane obszary, bez wsparcia ze strony członków własnej grupy i szczegółowej wiedzy odnośnie problemu. Chce postępować systematycznie i nie toleruje niespodzianek chyba, że ich potencjalny wpływ na całość sprawy został wcześniej rozważony. Nie uważa za istotne bycia aktywnie zaangażowanym towarzyszko. Czuje natomiast, iż ważne jest poczucie przynależności do grupy, co do której ma pewność, że może na niej polegać, gdy zajdzie taka potrzeba.

Postawa w stosunku do pracy w grupie

- Ważny sposób na poprawne delegowanie zadań
- Zachęca wszystkich do brania odpowiedzialności
- Sposób na podejmowanie odpowiednich decyzji

Postęp osiągany przez grupę

- Sprawy toczą się do przodu
- Rozpoznaje potencjalne błędy
- Trzyma się grafiku

Rola jako osoby podejmującej decyzje

- Raczej pomaga, niż podejmuje decyzje
- W nowym zadaniu, rozważa wszystkie możliwe rezultaty
- Opóźnia tak długo, jak to jest tylko możliwe

Rola jako osoby wykonującej

- Całkowicie zaufany pracownik
- Rozpracowuje sprawy rzetelnie, drobiazgowo
- Spędza zbyt dużo czasu nad poszczególnymi kwestiami

Skuteczność zawodowa - wskazówki

Poniżej znajdziesz kilka wskazówek, które warto wykorzystać do doskonalenia swojej skuteczności w realizacji codziennych zadań, zarówno indywidualnych, jak i zespołowych. Są one dopasowane do Twojego indywidualnego wyniku.

Twoje miejsce pracy - wskazówki

- Bądź mniej krytyczny wobec tego, co mówisz
- Zawsze pamiętaj, aby zapytać, czego jeszcze słuchacz chciałby się dowiedzieć
- Proś innych o sugestie i opinie na temat tego, jak zorganizować twoje codzienne zajęcia
- Rozmawiając z innymi, naucz się w razie potrzeby kontrolować rozmowę
- Naucz się również wyrażać własne opinie; nie skupiaj się jedynie na wykonywaniu pracy
- Zadbaj o to, aby inni ludzie rozumieli i akceptowali to, co mówisz
- Naucz się prosić innych o radę i rozmawiać z innymi

Współpraca z innymi - wskazówki

- Unikaj negatywnych zwrotów - wszystko może być powiedziane na kilka sposobów
- Naucz się marzyć i okazywać, że wierzysz w realizację tych marzeń
- Odważ się wyrazić swoje marzenia o tym co "niemożliwe i niewyobrażalne"
- Staraj się skłonić innych, by naprawdę uczestniczyli w wykonywaniu pewnych rzeczy
- Kiedy planujesz większe kwestie, staraj się to robić w wielu różnych miejscach
- Poświęć czas na upewnienie się, że inni są z tobą
- Przyjmij rolę osoby zapewniającej jakość, ale pamiętaj, że ta rola nie każdemu pasuje

Zasady i procedury - wskazówki

- Dzielenie się informacjami umożliwia innym efektywniejsze działanie
- Świadomość występowania również pozytywnych czynników pomaga w bardziej realistycznym i zbalansowanym oglądzie sytuacji
- Nie zapominaj, że procedury i zasady mogą wymagać modyfikacji, które uwzględnią nowe dane i informacje
- Proś innych o pomoc kiedy projektujesz nowe, bezpieczniejsze sposoby działania
- Budowanie bezpiecznego środowiska pracy wymaga uzgodnień i współpracy - musisz zaakceptować pojawiające się czasami okresy niepewności
- Jest ważnym by aktywnie angażować się w komunikację dotyczącą bezpieczeństwa pracy
- Jednocz innych wokół celu budowania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy

Przeanalizuj powyższe wskazówki i wybierz te, które uważasz za szczególnie przydatne. Zastanów się jak je zastosować w codziennych zadaniach.

Jak różne style DISC zachowują się podczas Świąt?

Styl D

ŚWIĄTECZNĄ RADOŚĆ SPRAWIA

Podjmowanie decyzji i przejmowanie kontroli
Samodzielne działanie
Sukcesy osobiste

ŚWIĄTECZNY STRES POWODUJE

Utrata kontroli
Brak decyzyjności
Utrata produktywności

JAK STYL D OKAZUJE STRES

Bezceremonialny, nieczuły
Niecierpliwy; nie słucha
Wymagający
Konkurujący; musi mieć rację

Styl I

ŚWIĄTECZNĄ RADOŚĆ SPRAWIA

Interakcja z innymi
Rozmowa
Otrzymywanie pozytywnych informacji zwrotnych
Bycie w centrum uwagi

ŚWIĄTECZNY STRES POWODUJE

Utrata wpływu; bycie na uboczu
Brak różnorodności
Niezdolność do skupienia się na interakcjach

JAK STYL I OKAZUJE STRES

Nadmiernie szuka uwagi
Nadmiernie emocjonalny
Zdezorganizowany; niedbały

Styl S

ŚWIĄTECZNĄ RADOŚĆ SPRAWIA

Tradycje; przewidywalne otoczenie
Spędzanie czasu z innymi
Dotrzymanie obietnic
Rozmowy jeden na jeden

ŚWIĄTECZNY STRES POWODUJE

Nieoczekiwane zmiany; chaos
Niesprawiedliwość / brak uczciwości
Niezgoda

JAK STYL S OKAZUJE STRES

Uparty
Wycofany
Nadmiernie ostrożny

Styl C

ŚWIĄTECZNĄ RADOŚĆ SPRAWIA

Jasne, zorganizowane plany
Czas dla siebie
Czas na podjęcie decyzji / planu
Unikanie publicznego zakłopotania

ŚWIĄTECZNY STRES POWODUJE

Brak przestrzeni do skupienia się
Konflikty i chaos
Mało informacji
Poczucie pośpiechu

JAK STYL C OKAZUJE STRES

Pyta o wszystko
Boi się najgorszego
Ufa tylko faktom, ale nawet w nie może wątpić
Dystansuje się i zachowuje powściągliwość

Poznaj renifery Świętego Mikołaja

Dasher - styl D - Najszybszy renifer

Jest zdecydowanie najszybszym i najbardziej konkurencyjnym reniferem ze stada Świętego Mikołaja. Znajdziesz ją tuż za Rudolfem prowadzącym Świętego Mikołaja i załogę reniferów.

Dasher jest zmotywowana, gdy jest zajęta załatwianiem spraw. Dasher Dasher rozumie presję jaka na niej ciąży i oczekuje, że inne renifery też to zrozumieją dzięki czemu wszyscy będą mogli dać z siebie więcej! Zawsze jest zajęta sprawami reniferów i szkoleniem innych reniferów na wielki dzień, 25 grudnia.

Dancer - styl I - Towarzyski renifer

Dancer to renifer o szalonej osobowości, jest całkowicie ekstrawertyczny! Kiedy nie pomaga Mikołajowi, urządza imprezy taneczne dla innych reniferów i elfów. Zawsze, gdy którykolwiek z reniferów lub elfów ma urodziny, Dancer jest osobą, która organizuje przyjęcie. Każdy kocha imprezy Dancera, ponieważ zawsze wychodzi poza schematy. Jest popularny wśród reniferów oraz elfów i po prostu uwielbia spotykać się ze swoimi przyjaciółmi i dobrze się z nimi bawić.

Powtarzanie zadań nie jest mocną stroną Dancera, zwłaszcza jeśli przez cały dzień bierze udział w treningach przygotowujących do Świąt. Dancer potrzebuje kontaktów społecznych, które odwrócą jego uwagę od powtarzalności i złagodzą nudę. Bycie częścią zaprzęgu Świętego Mikołaja jest idealne dla Dancera. Spotyka stworzenia na całym świecie!

Comet - styl S - Renifer, który łączy ludzi

Comet to wszechstronna, wspaniała dziewczyna; nie musi być w centrum uwagi, ale uwielbia przebywać w grupach. Często w kuchni można znaleźć Comet, która piecze dla wszystkich przyjaciół reniferów, aby ich zjednoczyć.

Comet jest wyluzowana, uczciwa i co najważniejsze, uwielbia pomagać innym. Wszystkie elfy spoglądają na Comet, która nigdy nie myśli o sobie i zawsze upewnia się, że wszyscy dobrze się bawią. Często nazywana jest „mamą” grupy, ponieważ zawsze dba o wykonanie zadań i myśli o swoich bliskich przyjaciółach jak o rodzinie.

Comet nie lubi, gdy inne renifery, zwłaszcza Dasher, debatują na temat kolejności reniferów Świętego Mikołaja. Jest po prostu szczęśliwa, że może być zaangażowana!

Blitzen - styl C - Analityczny renifer

Blitzen to najbardziej spokojny i opanowany renifer Świętego Mikołaja. Blitzen zyskał przydomek kiedy od najmłodszych lat, zaczął sprawdzać swoje umiejętności. Zaczął latać wcześniej niż którykolwiek z reniferów Świętego Mikołaja. Trening czyni mistrza - myśli Blitzen, zawsze chce mieć pewność, że ma najdokładniejszą technikę latania.

Zgiełk Świąt Bożego Narodzenia często może zestresować Blitzena. W tym roku z radością pomaga Mikołajowi w raportowaniu i statystykach latania. Blitzen planuje najbardziej efektywną trasę na wielki dzień w oparciu o pory roku i strefy czasowe. Jest wdzięczny za samotny, spokojny charakter tej konkretnej pracy.

Dziękujemy za zapoznanie się z raportem "Mój potencjał i talenty - edycja świąteczna".

Jeśli chciałbyś / chciałybyś się dowiedzieć więcej o sobie zapytaj Twojego opiekuna Extended DISC o dodatkowe raporty np. Mój styl zarządzania, Ja i stres, Lider/Liderka nowej ery, Sales 18 - Mój potencjał na tle 18 kompetencji sprzedażowych.

**Poznaj lepiej model Extended DISC® z poradnikiem
„Jak komunikować się z innymi?”**

- Jak identyfikować styl innych osób?
- Jak dostosować swój styl komunikacji do drugiej osoby?
- Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o danym stylu zachowania?

Odpowiedzi na te pytania znajdziesz w naszym poradniku. Zeskanuj poniższy QR kod, żeby uzyskać dostęp do poradnika bądź przejdź na <https://shorturl.at/uMSW6>

