



extended.tools



Wprowadzenie do modelu **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



Diagnoza talentów



Zaangażowanie pracowników



Praca zespołowa



Decyzje rekrutacyjne



extended.tools



Teoria

Extended DISC

— Historia modelu Extended DISC

Jung:
Die Psychologische
Typen

1921

Marston:
Emotions of
Normal People

1928

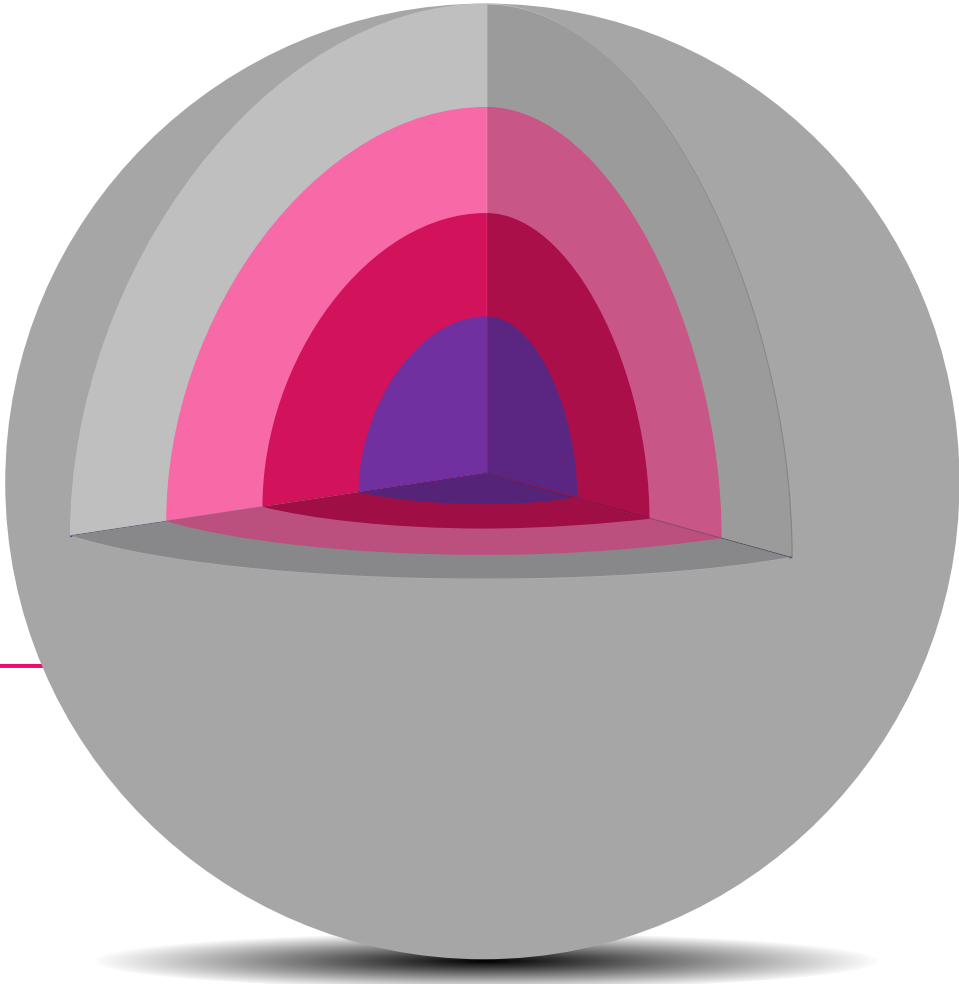
DISC
System

1951

System
**Extended
DISC**

1994

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



Adaptowane zachowania

Postawy

Wartości

Umiejętności

Wiedza

Doświadczenie

Oczekiwania

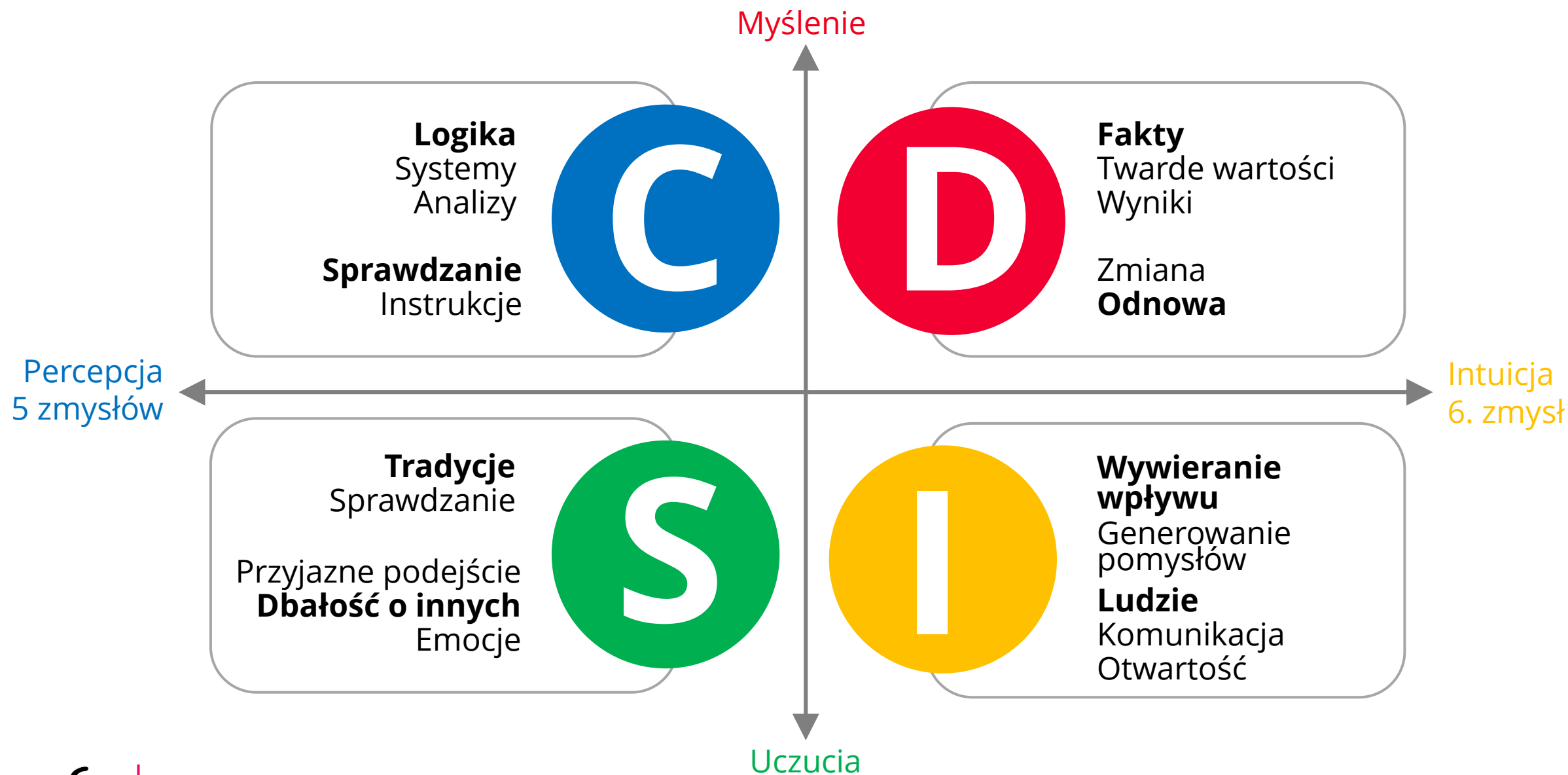
Stan fizyczny

Stan psychiczny

Naturalne zachowania

Uwarunkowania kulturowe

— Czterostrefowy model stylów zachowań



— Model Extended DISC – 4 główne style zachowań

Łatwo podejmuje decyzje, twardy, inicjujący —

Nieustępliwy, **wypowiadający się, odważny** —

Lubi konkurować, wymagający —

Niezależny, skoncentrowany na sobie —



Pod presją
niewzruszony

Obawa
utrata kontroli

— Styl D – **zorientowany na rezultat**



Określenia

reorganizator, lider projektu,
twórca pomysłów, pionier



Jak zidentyfikować taką osobę

często ci przerywa, np. rozmawia jednocześnie
przez telefon, śpieszy się, zajmuje się wieloma
projektami na raz, nie zawsze jest uprzejmy



Komunikacja

często jednokierunkowa od niego/niej do słuchaczy
własne opinie przedstawia jako fakty, nie podlegające dyskusji
może być bezceremonialny, mówi to co myśli
dobrze się czuje w sytuacjach wymagających dyscypliny, a nie
kompromisu, np. w sytuacjach kryzysowych



— Model Extended DISC – 4 główne style zachowań

Towarzyski, rozmowny, optymistyczny —

Lubi rozmawiać, **otwarty** —

Pełen entuzjazmu i energii —

Przekonujący, **inspirujący** —

Styl

I

Pod presją
Niezorganizowany

Obawa
Odrzucenie przez otoczenie

— Styl I – **zorientowany na ludzi**



Określenia

showman, dusza towarzystwa,
kolekcjoner pomysłów



Jak zidentyfikować taką osobę

Podeksytowany, otwarty i przyjazny
kiedy zgadza się z tobą, wyraża to,
podkreśla pozytywne aspekty spraw
i problemów



Komunikacja

- sprzedaje tematy i inspiruje
- uwielbia dużo mówić, ale unika szczegółów
- unika poruszania trudnych tematów
- bardzo dobrze się czuje udzielając pozytywnej informacji zwrotnej



— Model Extended DISC – 4 główne style zachowań

Spokojny, **opanowany**, nieśpieszny —

Ostrożny, **cierpliwy** —

Dobry słuchacz, skromny —

Wzbudza zaufanie —



— Pod presją
zbyt ustępliwy

— Obawa
utrata stabilizacji

— Styl S - **stabilny**



Określenia

siła spokoju, współpracownik,
ma stałe wyniki, nie zazdrości innym,
stąpa twardo po ziemi



Jak zidentyfikować taką osobę

spokojny, stabilny, systematyczny
postępuje ostrożnie, słucha



Komunikacja

- często jednokierunkowa; S słucha
- odzywa się raczej wtedy, gdy zostanie zapytany/zapytana
- mówi spokojnym tonem
- preferuje rozmowy na tematy, na których się zna
- preferuje rozmowy 1:1
- dobrze instruuje



— Model Extended DISC – 4 główne style zachowań

Dokładny, pedantyczny —

Przestrzega zasad —

Logiczny, analityczny, ostrożny —

Formalny, **zdyscyplinowany** —



— **Pod presją**
przesadnie krytyczny

— **Obawa**
krytyka własnej pracy

— Styl C - dokładny



Określenia

perfekcjonista, postępuje zgodnie z zasadami, krytyk



Jak zidentyfikować taką osobę

Ceni porządek np. na biurku,
skupia się na szczegółach,
jest uprzejmy, dyplomatyczny



Komunikacja

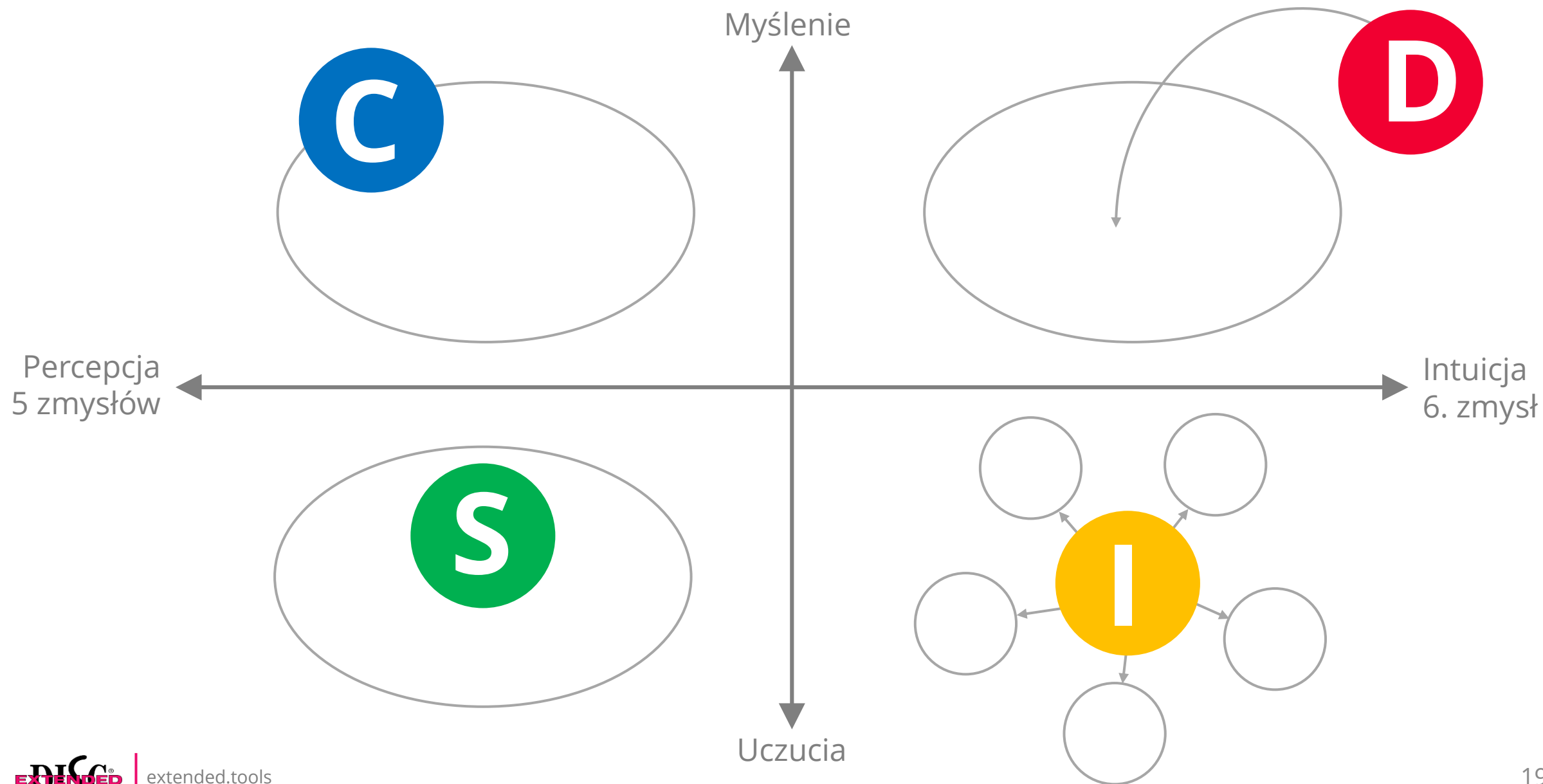
- preferuje komunikację pisemną
- może mieć trudność z wyrażaniem przeciwstawnych opinii
- dopieszcza szczegóły
- może utracić główny wątek
- nie lubi dyskutować o opiniach i kwestiach abstrakcyjnych



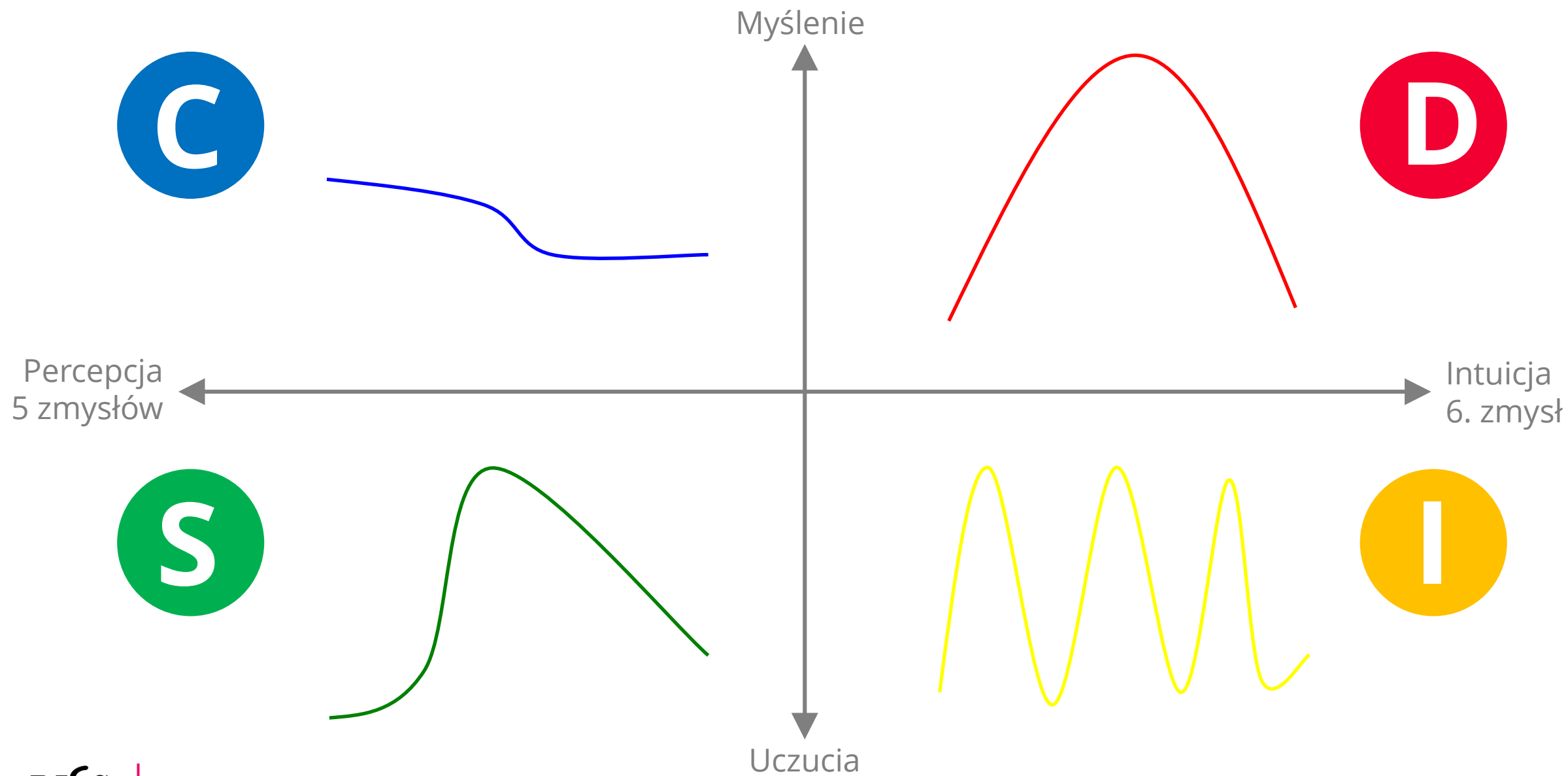
— Czterostrefowy model stylów zachowań



— Współpraca w zespole



— Reakcja na stres





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**.



— Co mierzymy?



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**

Kluczowe zasady

- 1 Udział w badaniu **zawsze dobrowolny**
- 2 Każdy respondent powinien otrzymać **informację o wyniku**
- 3 Wynik analizy **nie powinien być jedynym źródłem informacji** przy podejmowaniu decyzji personalnych

- 4 **Rekomendowana informacja zwrotna** udzielona przez certyfikowanego konsultanta lub udział w warsztatach
- 5 Raport jest **dokumentem personalnym** i podlega tym samym **prawom oraz regulacjom RODO**
- 6 **Poufność**
- 7 **Ochrona danych osobowych**

Administrowanie



Język ojczysty



Pierwsze wrażenie – czas



Kontrolowane środowisko



Brak zakłóceń



Przekazać instrukcje

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 Twojej **skuteczności osobistej i zawodowej**.



extended.tools

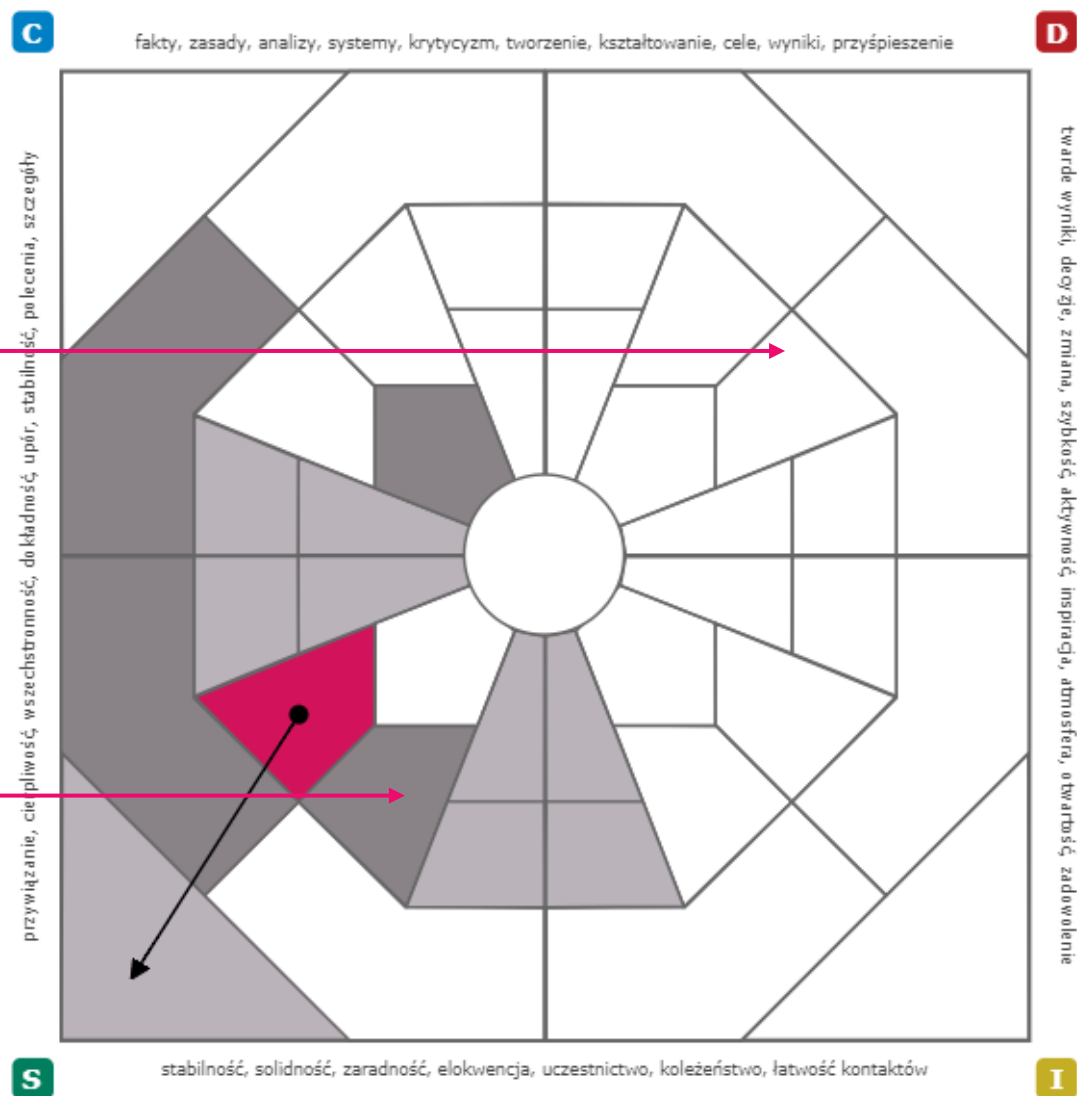


Diament **Extended DISC**

Strefy elastyczności

Obszary wymagające
dużo energii

Obszary wymagające
mało energii



— Interpretacja Diamentu



Strefy elastyczności – obszary komfortowych zachowań
– zamalowane pola



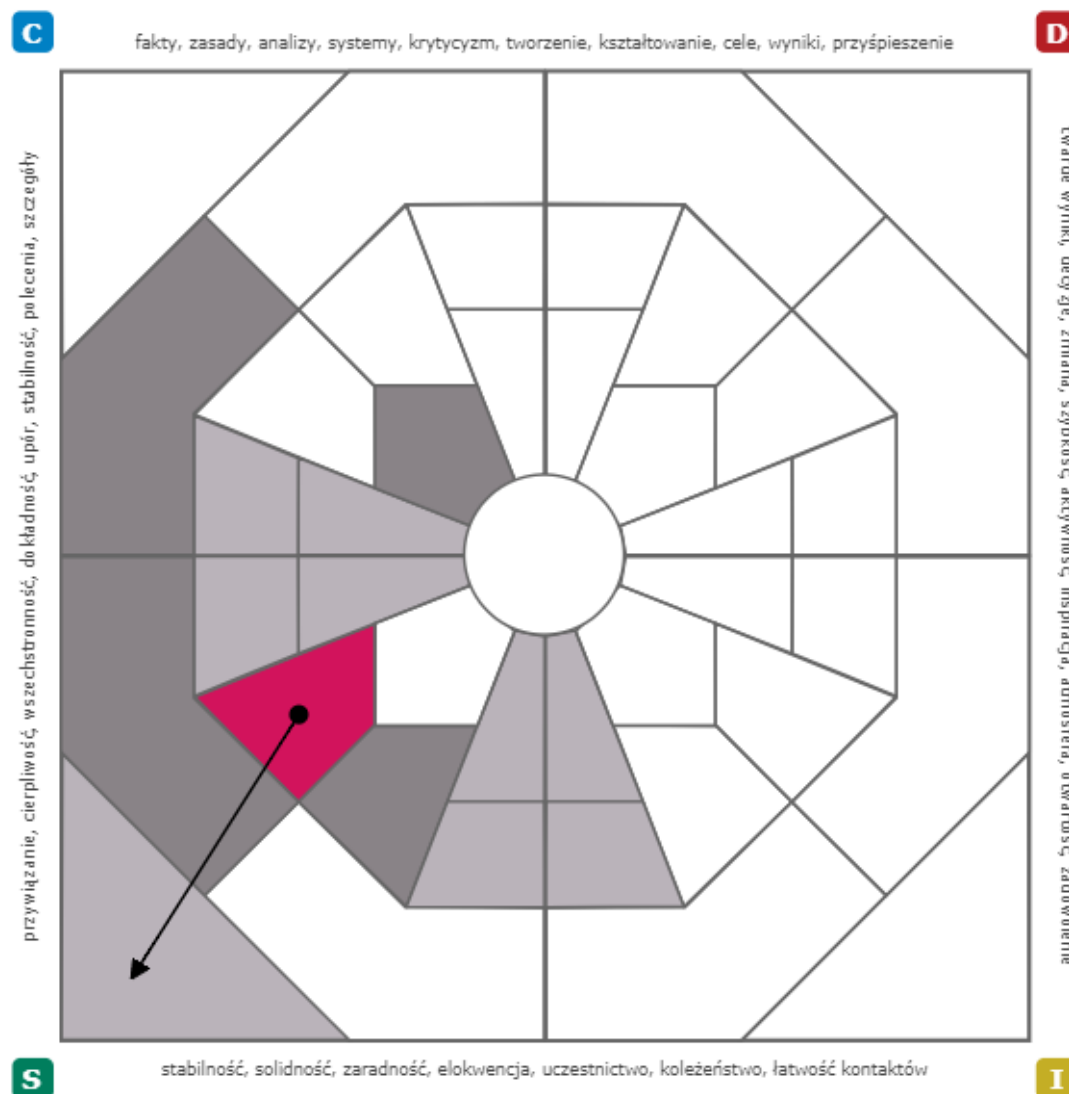
Najbardziej nasilony styl
– kropka



Potrzeba adaptacji
– strzałka



Obszary wymagające najwięcej energii
– białe pola





extended.tools



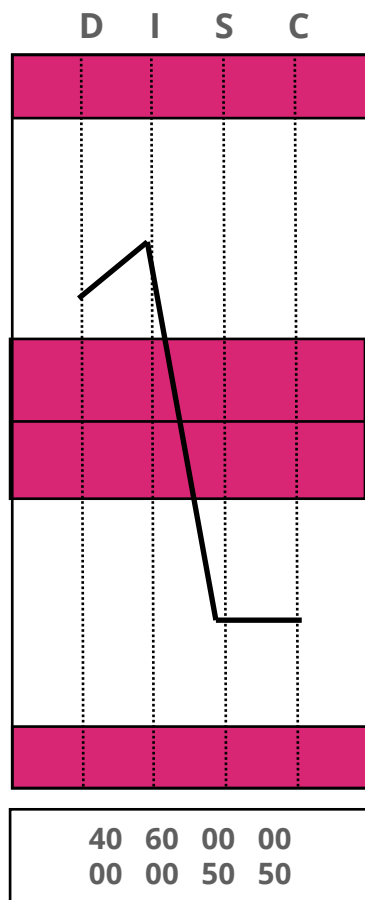
Profile

Extended DISC

Profil I

Linia **środkowa**

Tabela procentowa



Profil II

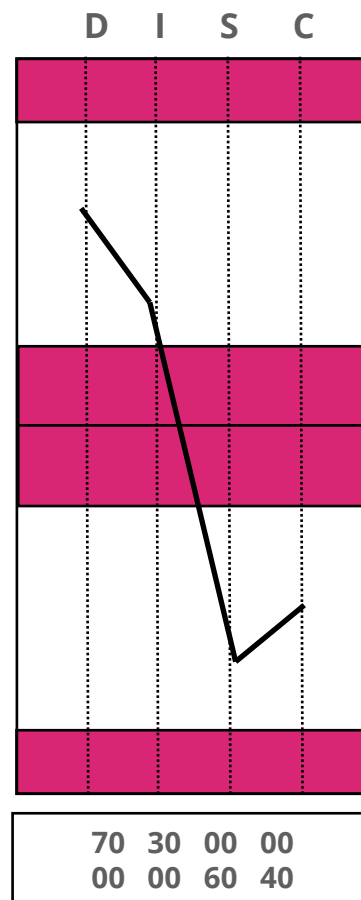
Strefa **górna**

Strefa **normalna górna**

Strefa **neutralna**

Strefa **normalna dolna**

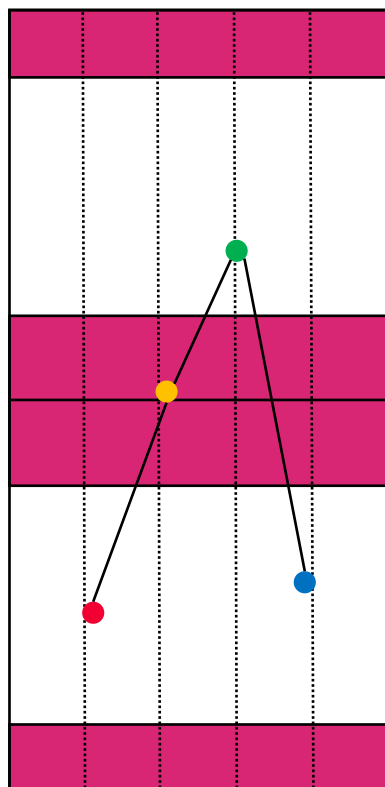
Strefa **dolna**



Profil I

Zachowania adaptowane

D I S C



Linia środkowa

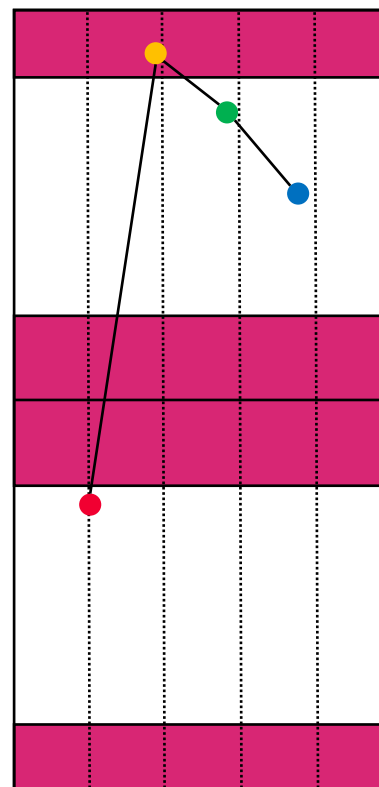
Tabela procentowa

00	15	85	00
55	00	00	45

Profil II

Zachowania naturalne

D I S C



Strefa górna

Strefa normalna górna

Strefa neutralna

Strefa normalna dolna

Strefa dolna

00	45	35	20
100	00	00	00

Profil I

Świadomy obraz samego siebie
w roli zawodowej

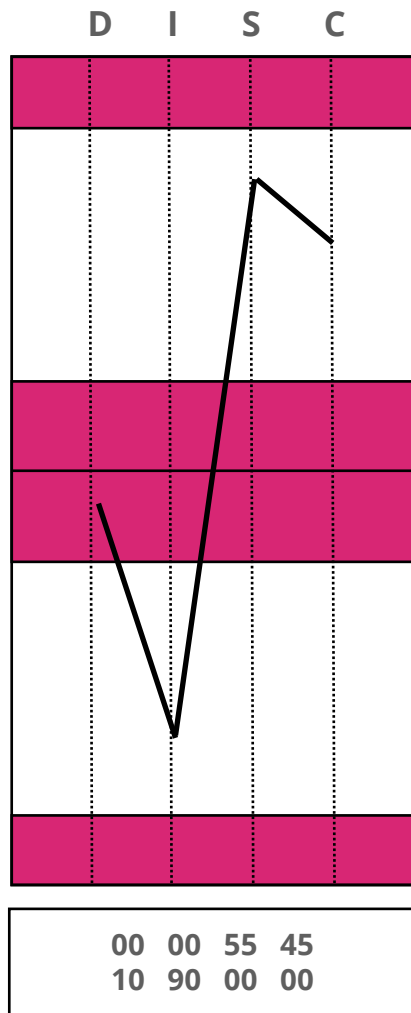
Poczucie, jak respondent chce
lub potrzebuje **dostosować swoje
zachowanie** do obecnego otoczenia

Profil II

Spontaniczne odpowiedzi

Naturalny, niekontrolowany obraz
samego siebie

Interpretacja profilu II - NATURALNEGO



S Najbardziej komfortowy styl

S C Style powyżej linii środkowej

55 S Układ procentowy stylów
45 C powyżej linii środkowej

90 I Style poniżej linii środkowej
10 D i pełny układ procentowy

90 I Najmniej komfortowy styl

Twój styl DISC to:



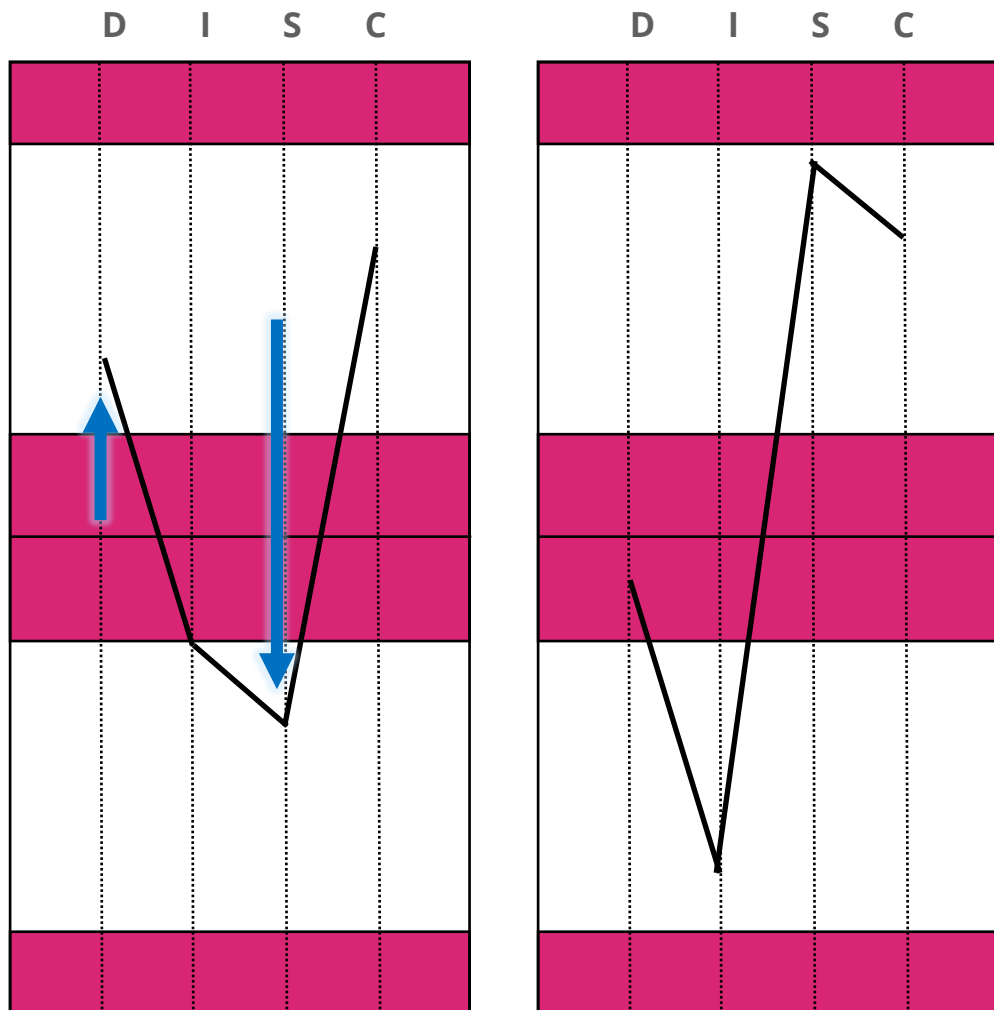
Kształt profilu II

Naturalny potencjał
respondenta

Wielkość i pozycja profilu II

Jak się czuje respondent
w aktualnej sytuacji?

— Interpretacja profilu I – zachowania ADAPTOWANE



Zawsze porównuj do **profilu II!**

Czynnik **opada**

Brak czynników motywujących

Czynnik **wznosi się**

Potrzeba wzmocnienia
tego typu zachowań

Nieważne Wyniki Analizy *

- Płaski Profil II
- Profil II cały w górnej strefie (overshift)
- Lustrzane profile

* Raport nie wygeneruje się. Należy powtórzyć badanie lub ponowić po dłuższej przerwie.

Bądź ostrożny, gdy:

- Profil II prawie płaski
- Znaczne przemieszczenie w górę w Profilu II (almost overshift)
- Prawie lustrzane profile



extended.tools



Strony tekstowe

Raportu

Moduły tekstowe

Opis **typowych zachowań** osób o **podobnym stylu**

—poproś innych o opinię i komentarze!

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.

Czynniki motywujące

Czynniki motywujące

Te elementy zazwyczaj motywują respondenta. Respondent reaguje pozytywnie, jeśli natężenie tych elementów wzrasta w środowisku pracy.

- Zachowanie zorientowane na zespół oraz wspólnotę
- Wspólne posuwanie rzeczy naprzód
- Wspólne dyskusje
- Cenienie jego własnej opinii
- Pogłębianie współpracy
- Szczerość wobec wszystkich
- Bycie świadomym przyszłości
- Słuchanie wszystkich przy podejmowaniu decyzji
- Możliwość rozwoju w ostrożny sposób
- Bezpieczeństwo w ogóle
- Bronienie własnej grupy
- Środowisko pozbawione ryzyka

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 depta innym po palcach
- Mimo, iż bywa zamyślony, słucha innych
- Prosi także innych o opinie
- Nie stara się irytować, a raczej zadowalać

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 rozpoczynania dyskusji na drażliwe tematy

Kryteria behawioralne

To **nie jest** skala
„może – nie może”!



— Podstawowe typy 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



Zastosowanie narzędzi **Extended DISC** w życiu organizacji

Wybrane
zastosowania
narzędzi
Extended DISC

Efektywność pracy
zespołowej

Rozwój kompetencji
- programy
szkoleniowe

Coaching,
mentoring

Audyt potencjału
zespołu

Procesy
rekrutacyjne

Samoświadomość
i planowanie
indywidualnego
rozwoju

Programy rozwoju
talentów

Outplacement

Extended DISC Analiza Indywidualna

Extended DISC Job Profile

Extended DISC Analiza Zespołu



Prostsza komunikacja HR z menedżerami – kogo szukamy?, „wspólny język”, wykorzystanie mapy zespołu, **pełniejsza informacja o kandydacie**, ale też nowym pracowniku

Możliwość **porównywania kandydatów**

Raporty dedykowane dla różnych typów odbiorcy: **rekruter, menedżer, kandydat**

Określenie standardowych profili dla wybranych stanowisk (profile stanowiska, benchmarking)

Możliwość **połączenia platformy Finxs z platformą e-recruiter**

Profil stanowiska



Extended DISC Analiza Indywidualna

Extended DISC Analiza Zespołu



Analizy behawioralne
dla członków zespołu

Krótką prezentacja
i **skrótowe raporty** dla uczestników

Raporty indywidualne
i **grupowe** dla Szefa

Rekomendacje eksperta
np. HR BP dla Szefa

Opcja (w dużych zespołach):
Benchmarking Top 10 / Low 10



extended.tools



Raporty zespołowe **Extended DISC**



Co to jest?



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

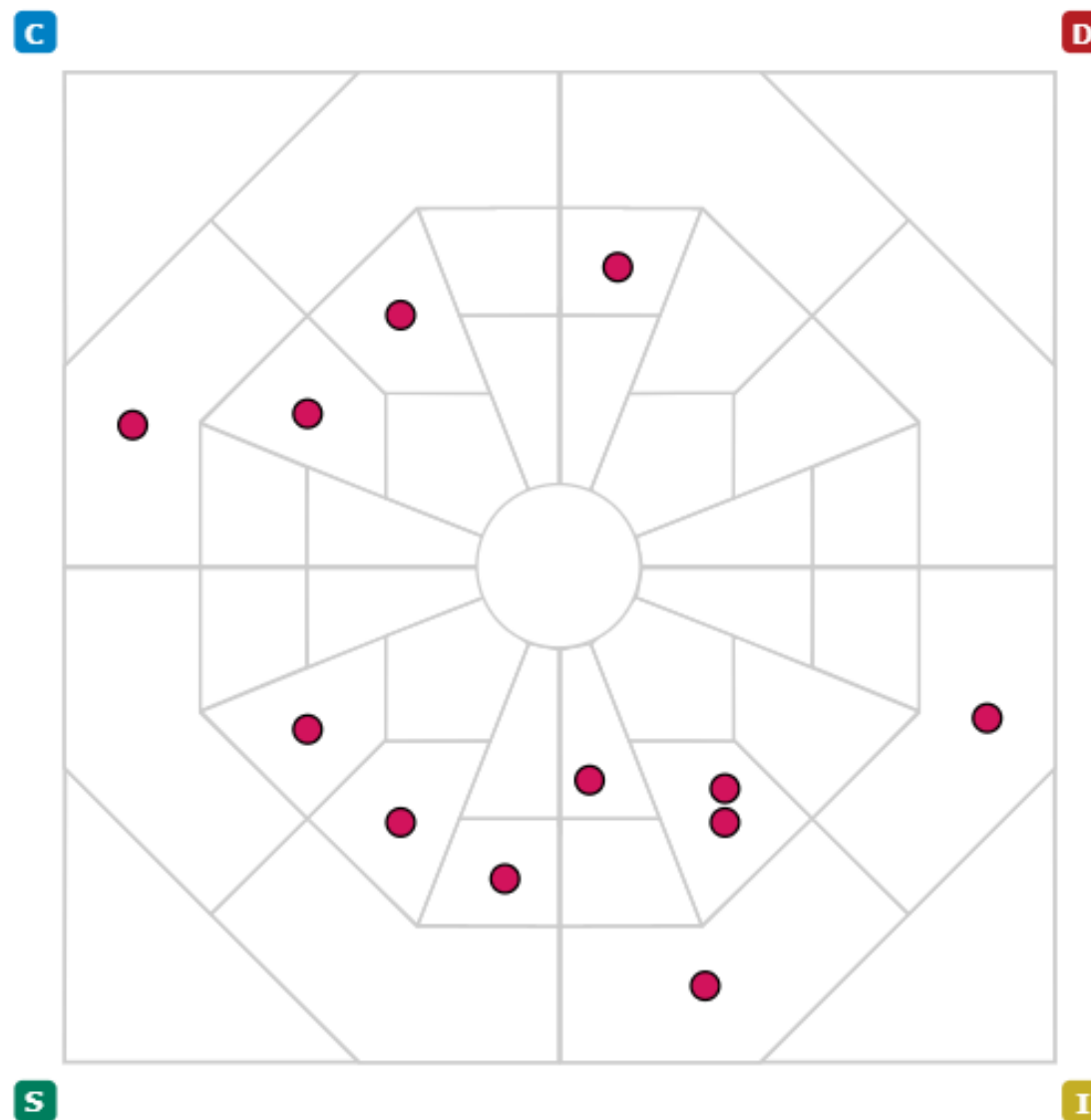
Narzędzie do



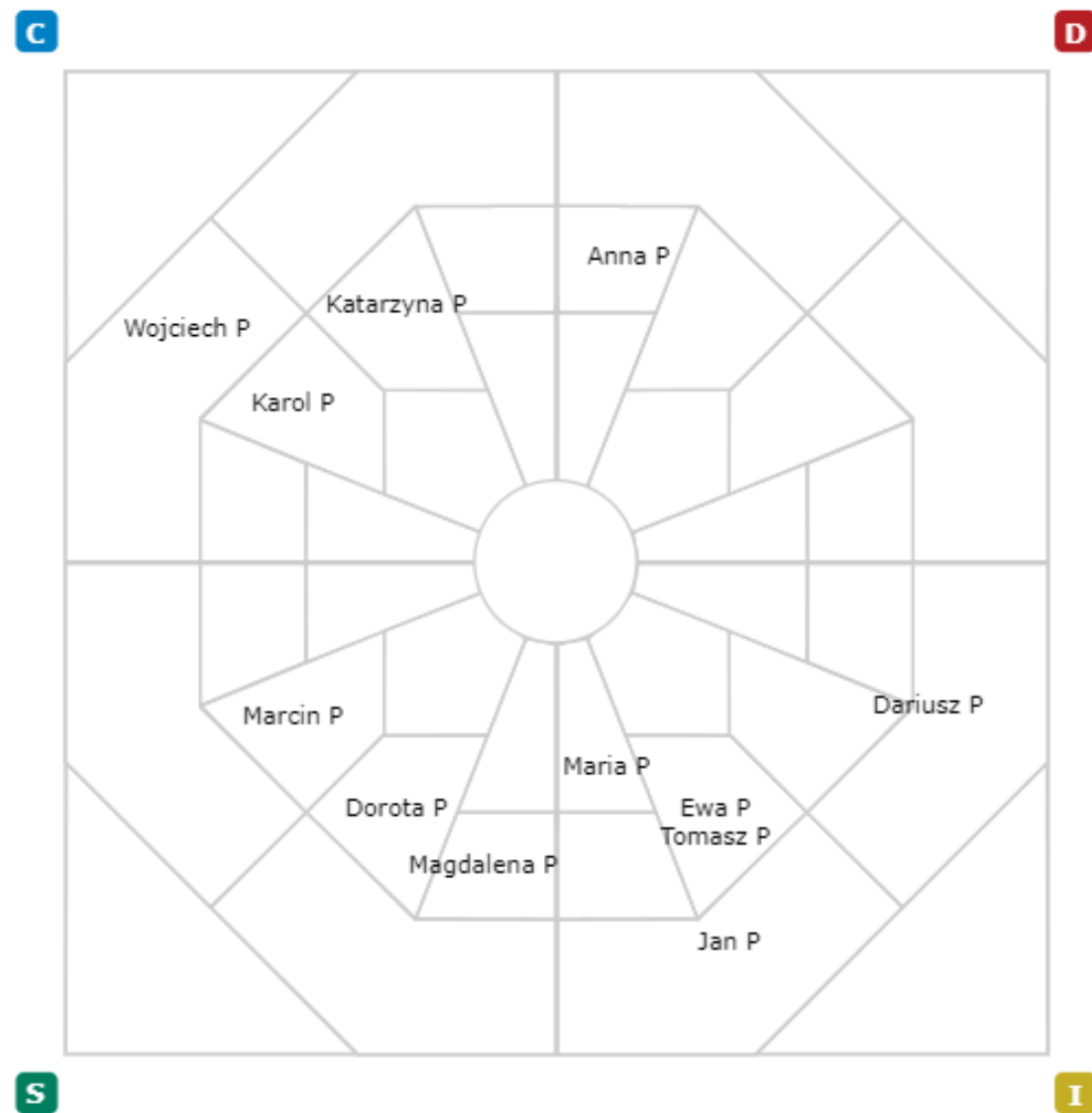
- **doskonalenia zespołu**
- **poprawiania komunikacji** wewnątrz zespołu
- **wzrostu** efektywności
- **rozwiązywania** problemów



Mapa **tarcza**



Mapa **imiona**



Strefy elastyczności

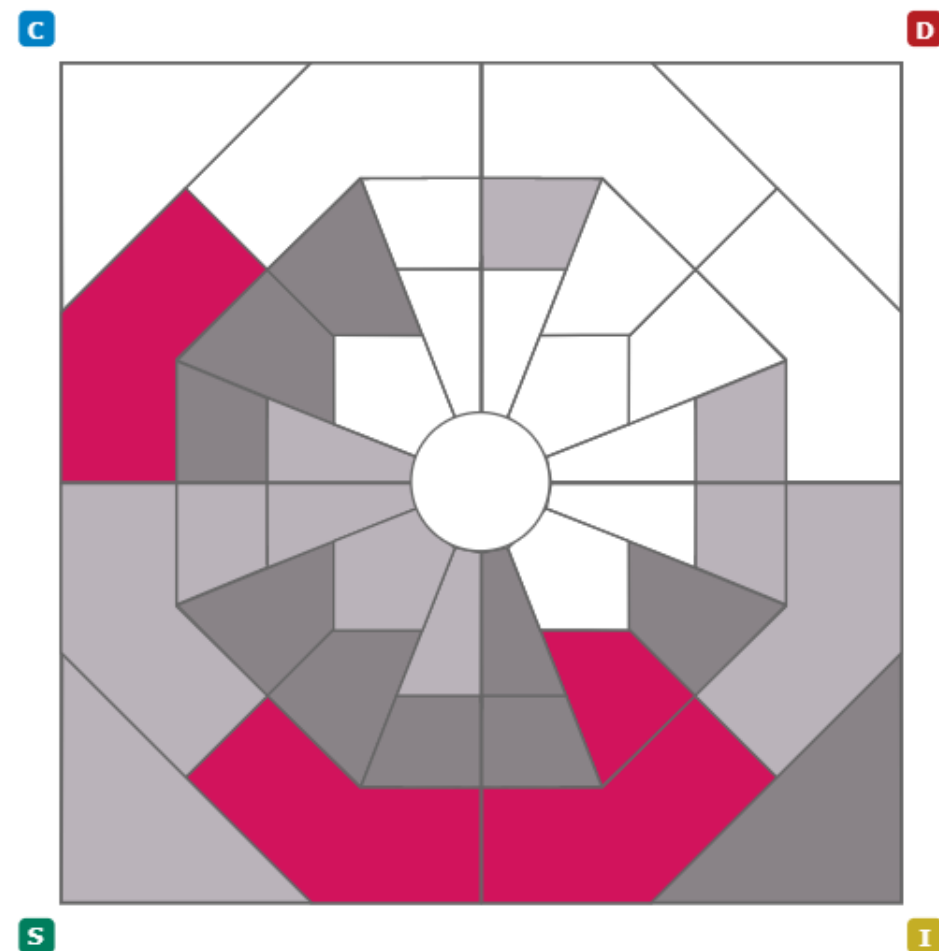
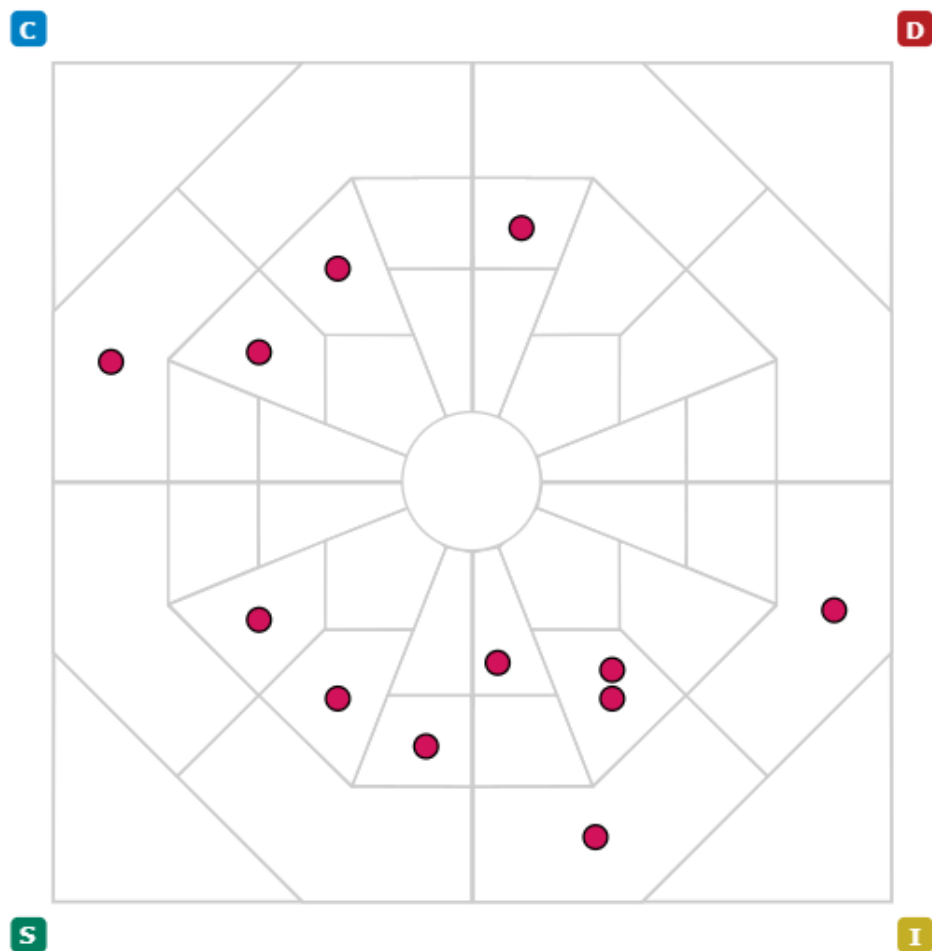


Tabela procentowa

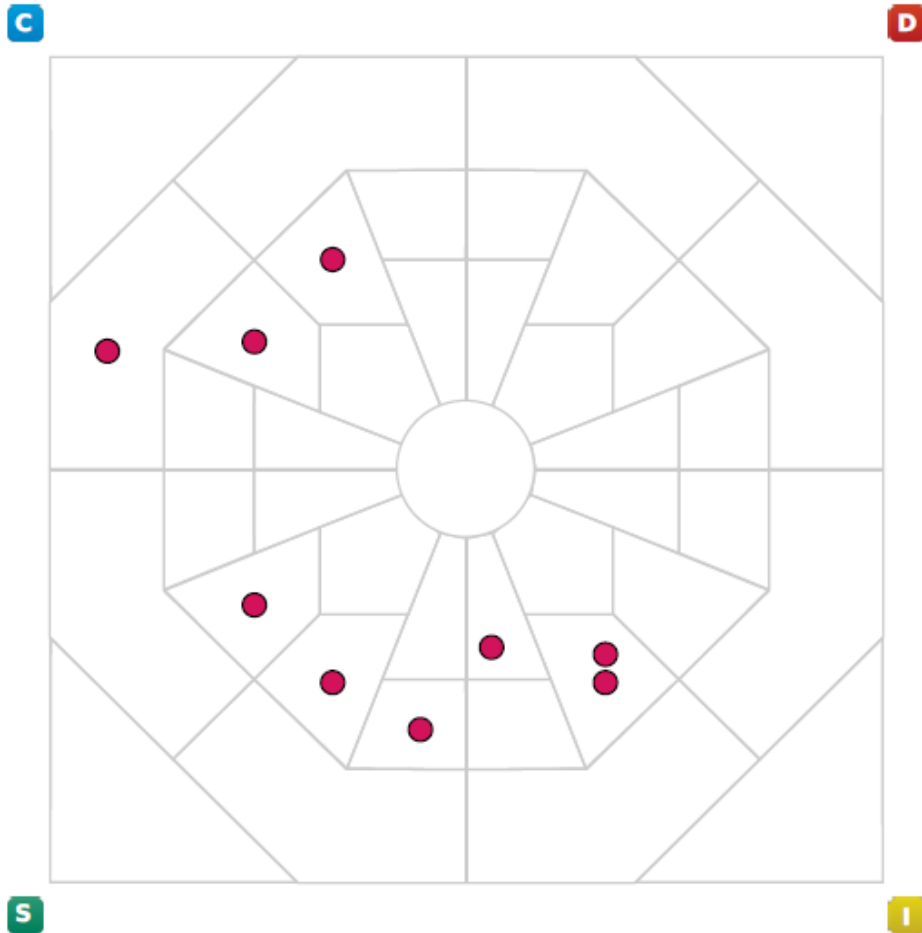
Profil II

	D	I	S	C
Donald Banks	35%	0%	0%	65%
Ellen Barnes	70%	30%	0%	0%
Denise Jackson	0%	0%	15%	85%
Mary Jones	20%	55%	25%	0%
Steve Jones	85%	0%	5%	10%
Sandy Lee	0%	5%	55%	40%
David Lee	10%	20%	70%	0%

Gdzie można ją wykorzystać?



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?



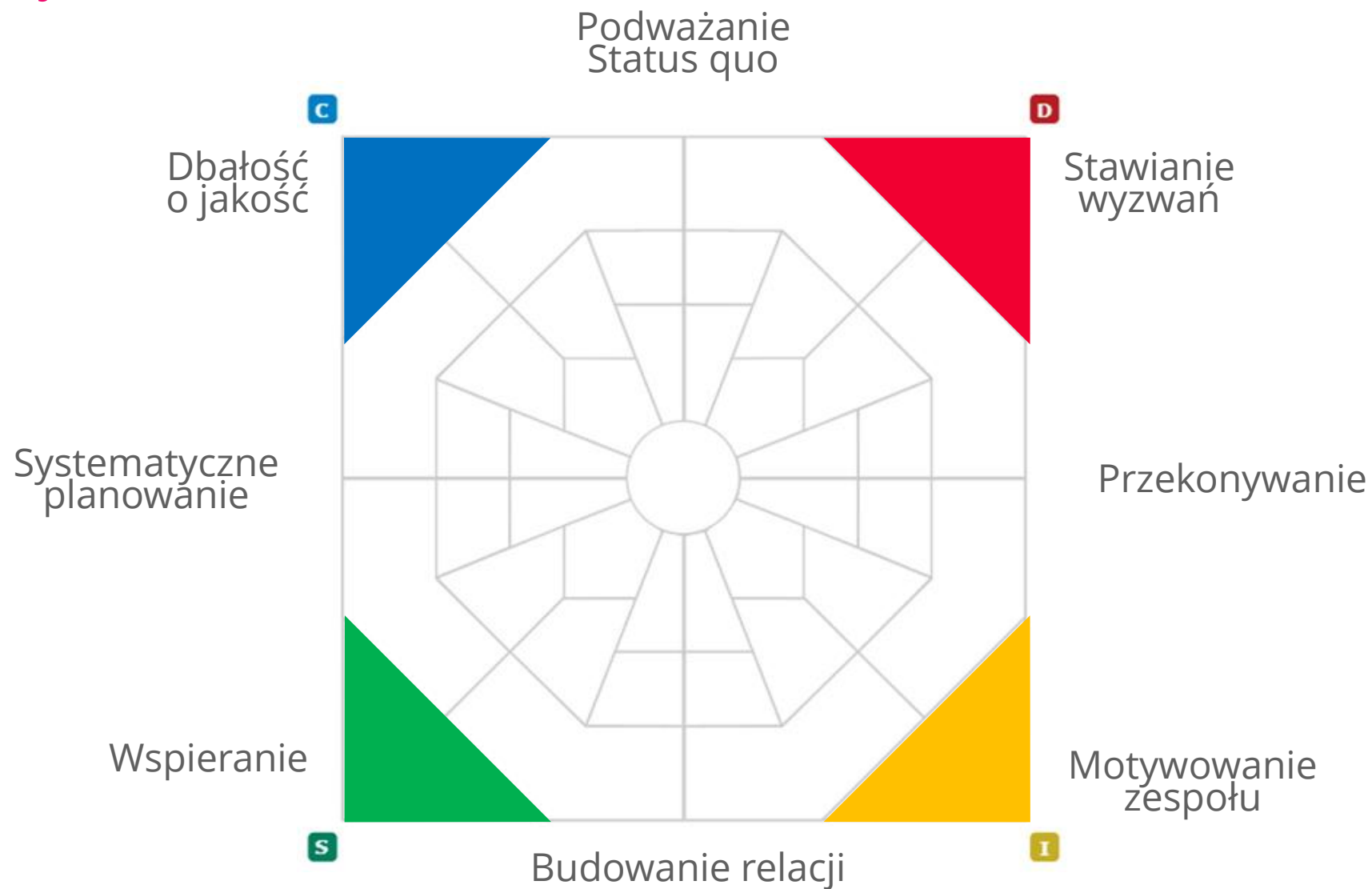
extended.tools



Profil lidera

Extended DISC

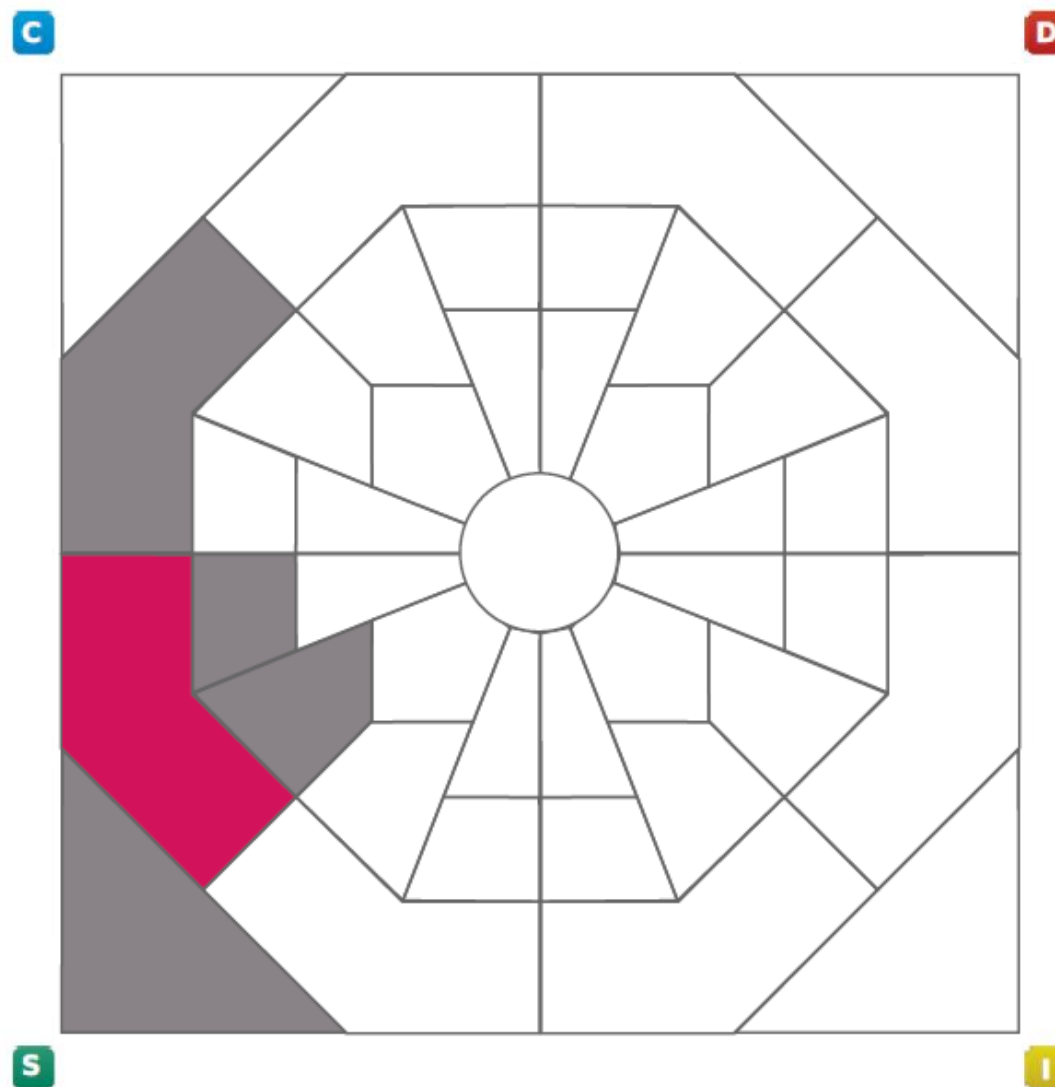
— Co to znaczy **być liderem**?



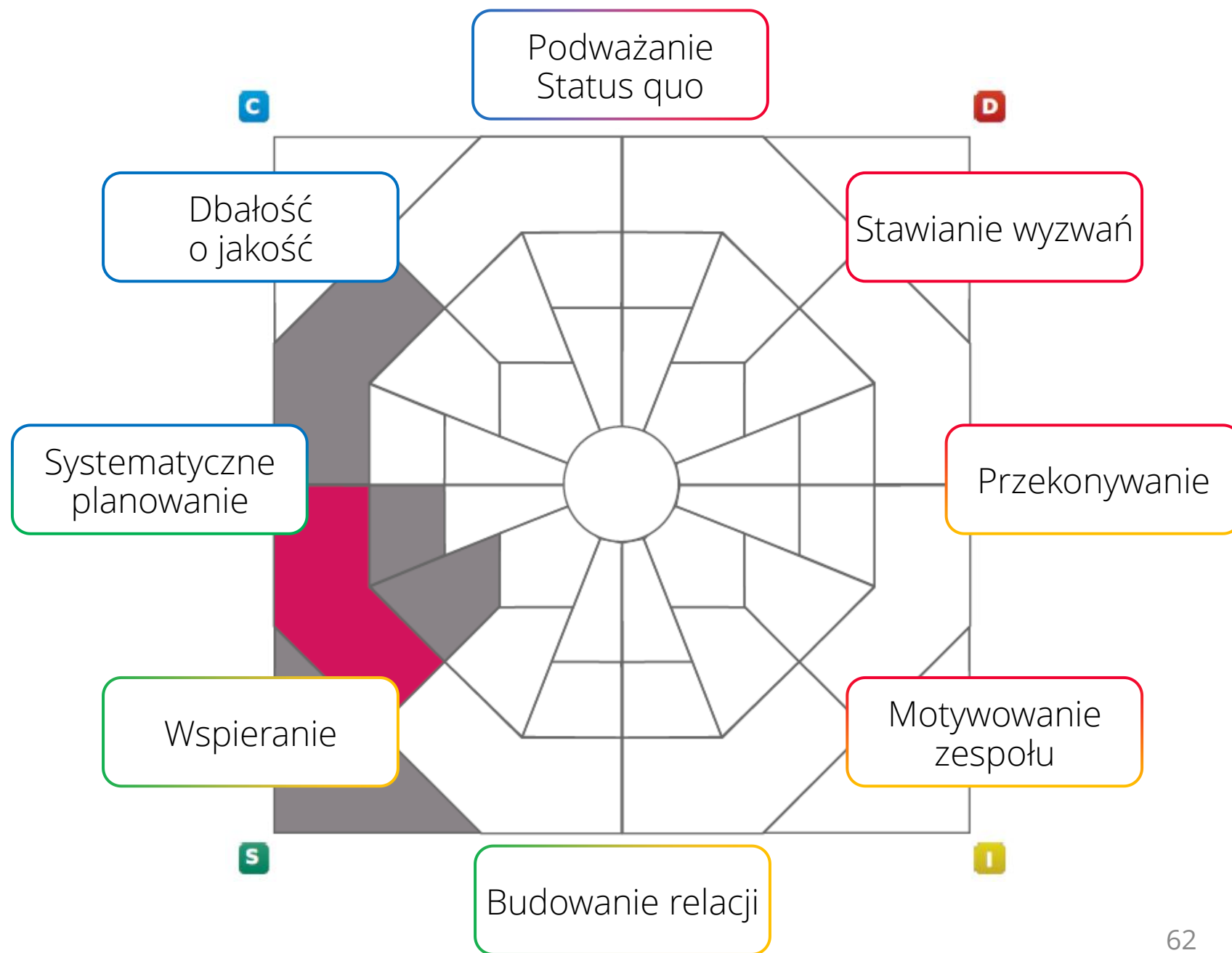
— Jakim liderem będzie Adam?



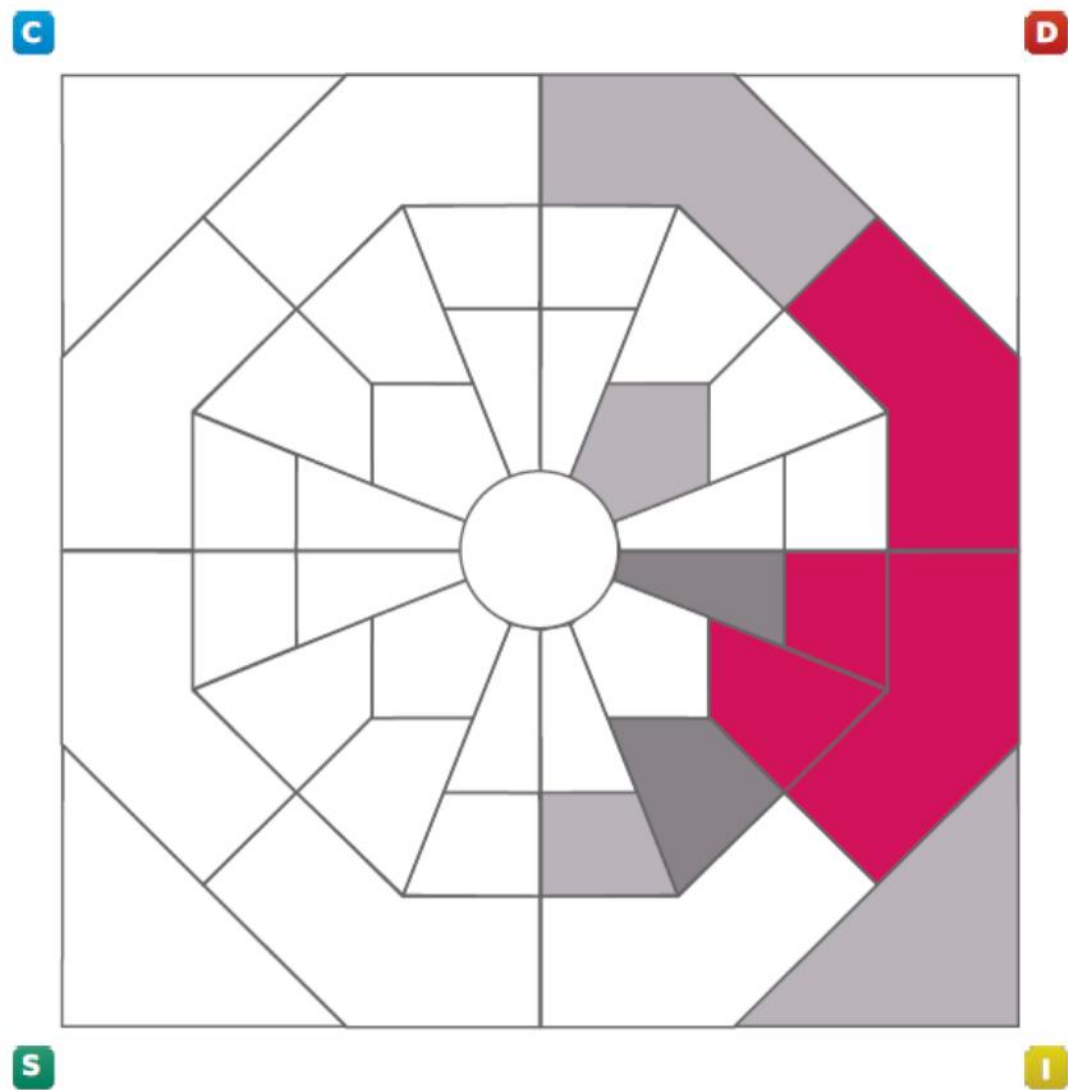
Poznajmy Adama
trochę lepiej



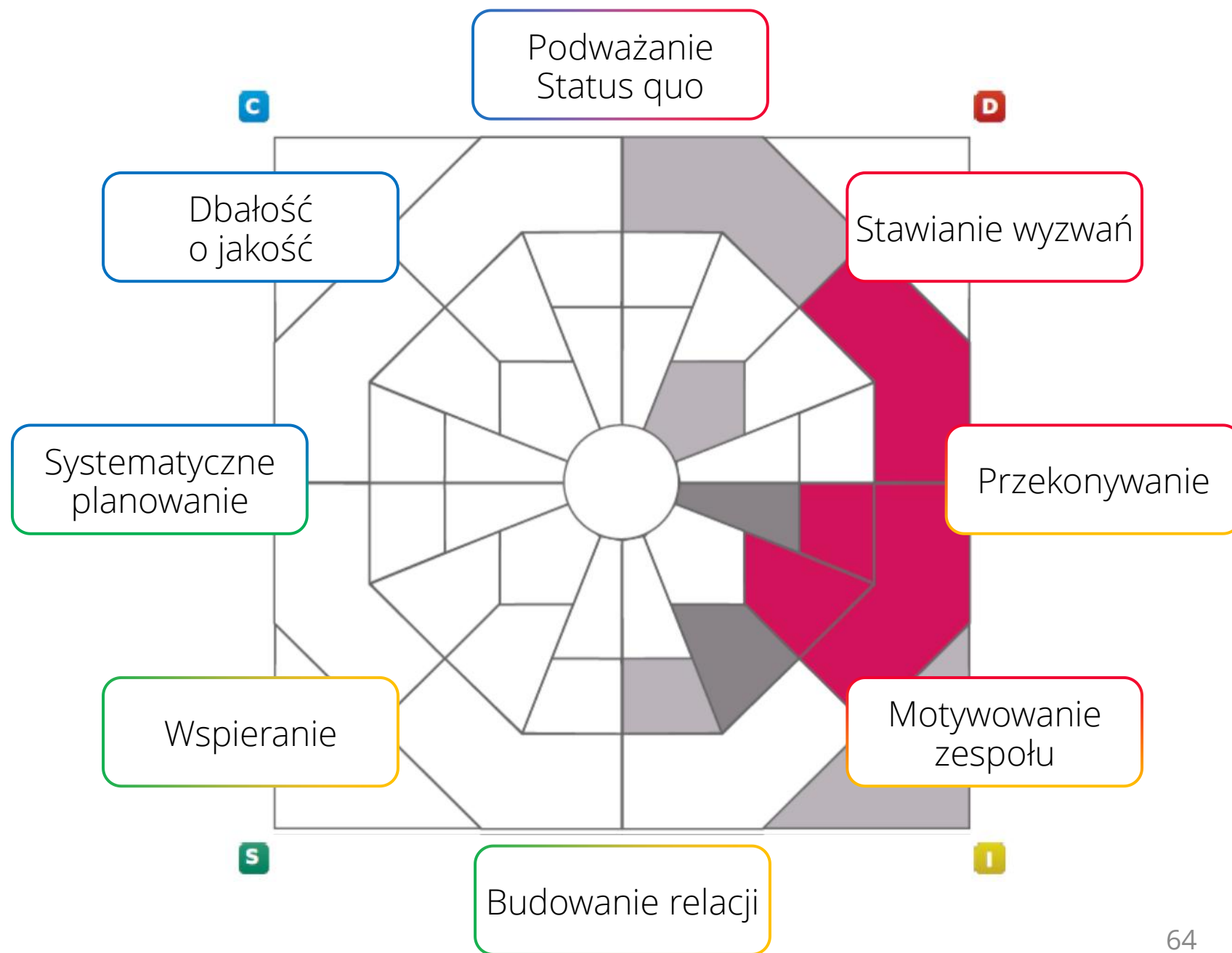
— Adam i jego wyzwania...



A co z Ewą?



Ewa i jej wyzwania...



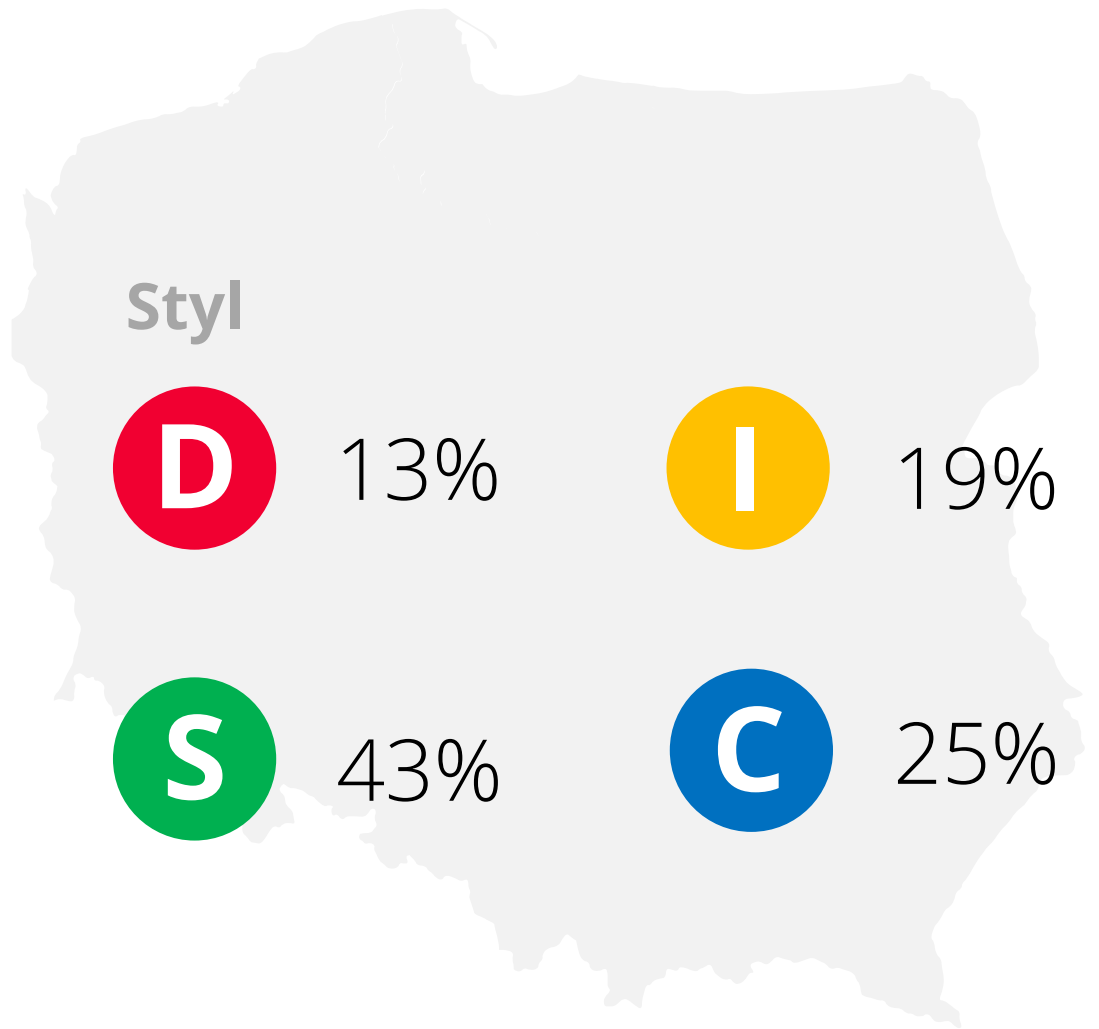
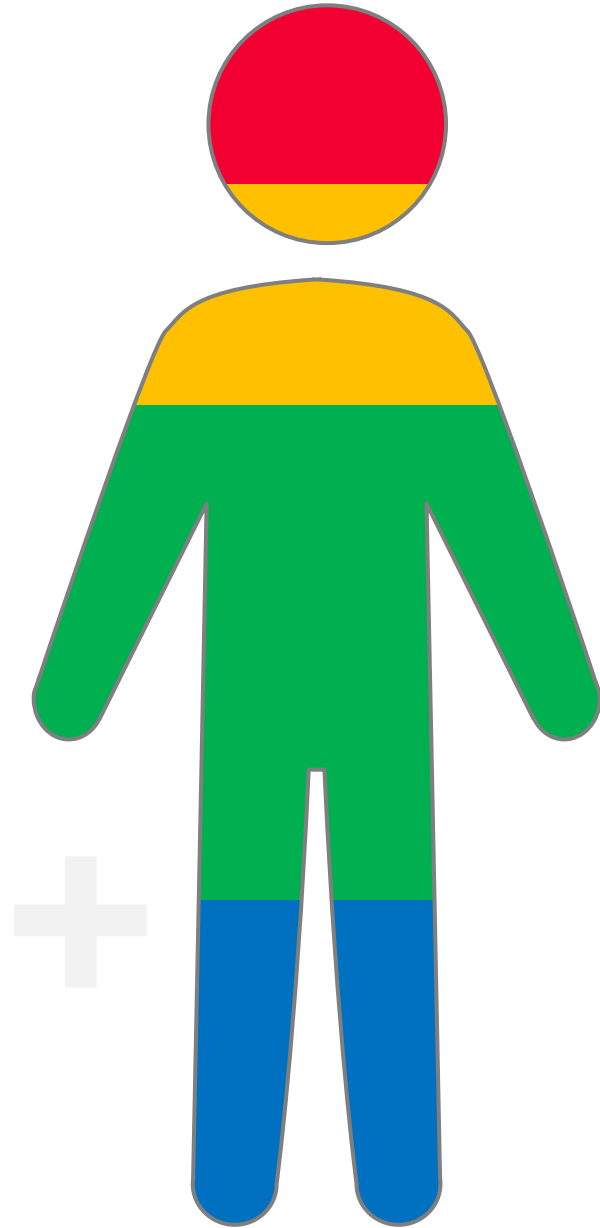


extended.tools



Zmiany w strukturze **polskiej populacji** wg badań Extended DISC

— Rozłożenie stylów zachowań wg modelu Extended DISC w polskiej populacji (2020)



— 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



— Polska populacja w porównaniu do... (2020)

				
Polska	13	19	43	25
Niemcy	8	44	22	26
Szwecja	8	42	31	19
Hiszpania	6	31	35	28
Finlandia	8	30	42	20
Węgry	21	30	27	22
Czechy	19	31	24	26

— Co to znaczy dla pracodawców?

Co nas różni od populacji innych krajów?

Jesteśmy mało otwarci,
**Nie lubimy chwalenia
i sprzedawania,**
Popularność = hejt

**Raczej
konserwatywni**

Lubimy ryzyko,
Gramy ostro,
**Jesteśmy
przedsiębiorczy,**
Lubimy się spierać

**Umiarkowanie
analityczni**

A jak się różnią generacje?

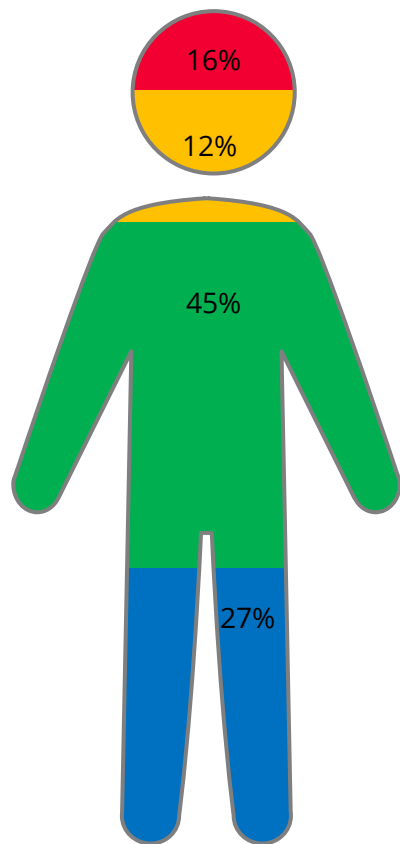
D

I

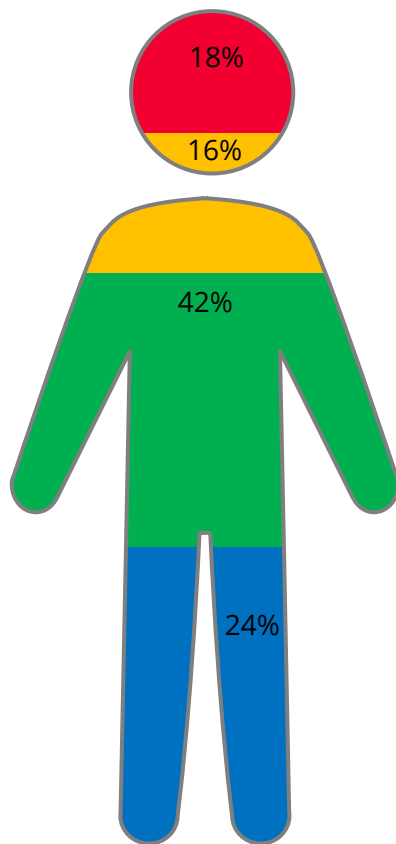
S

C

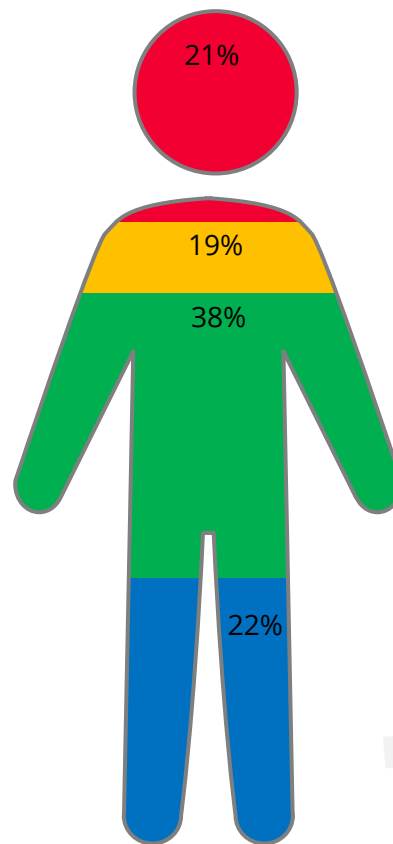
Urodzeni
w <1960



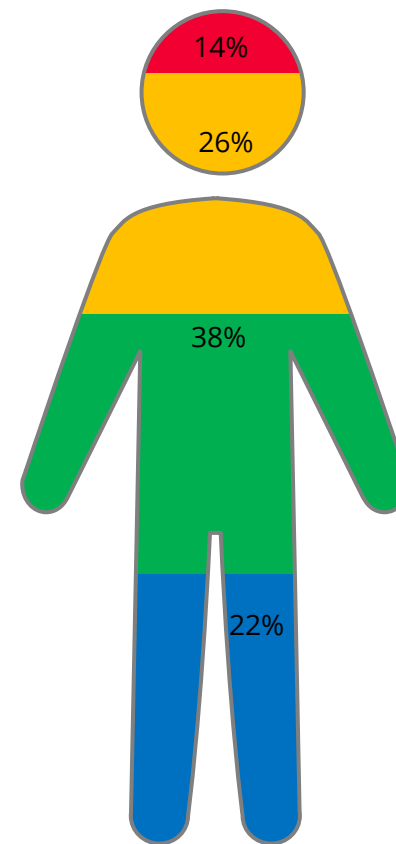
Urodzeni
w latach 60



Urodzeni
w latach 70



Urodzeni
w latach 80



A jak się różnią generacje?

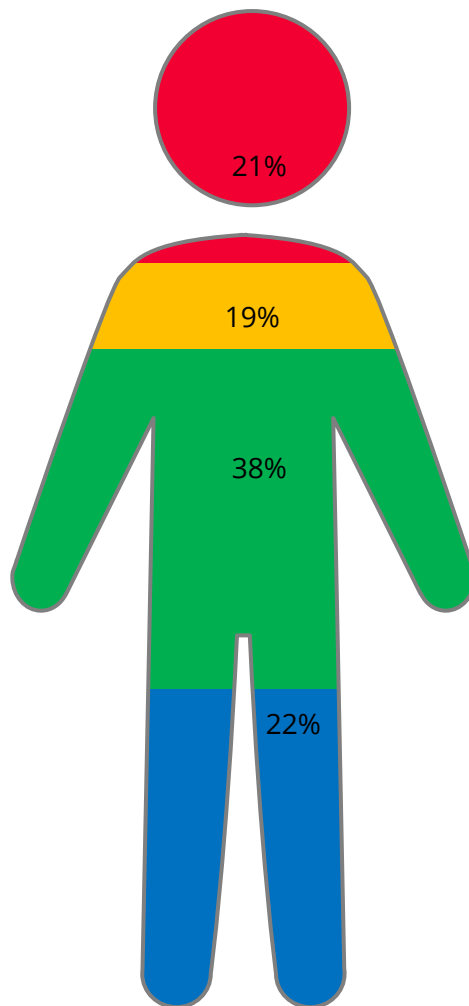
D

I

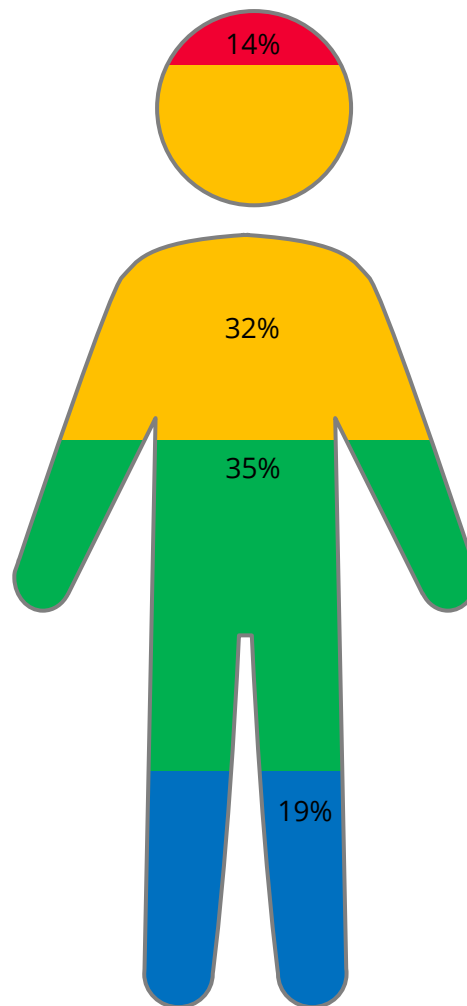
S

C

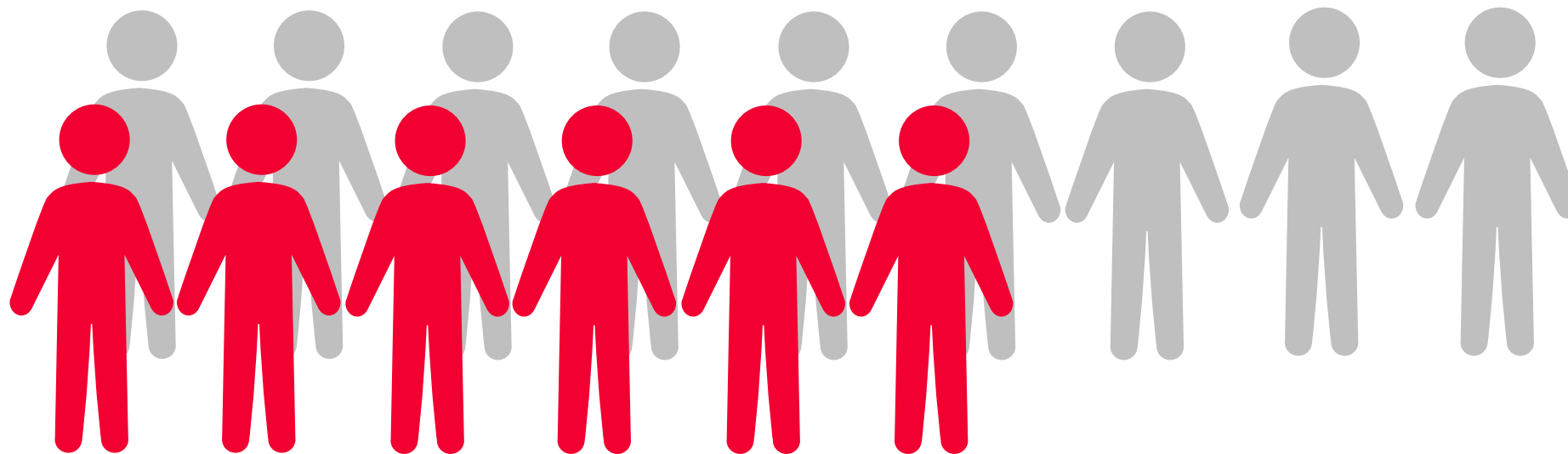
Urodzeni
w latach 70



Urodzeni
w latach 90



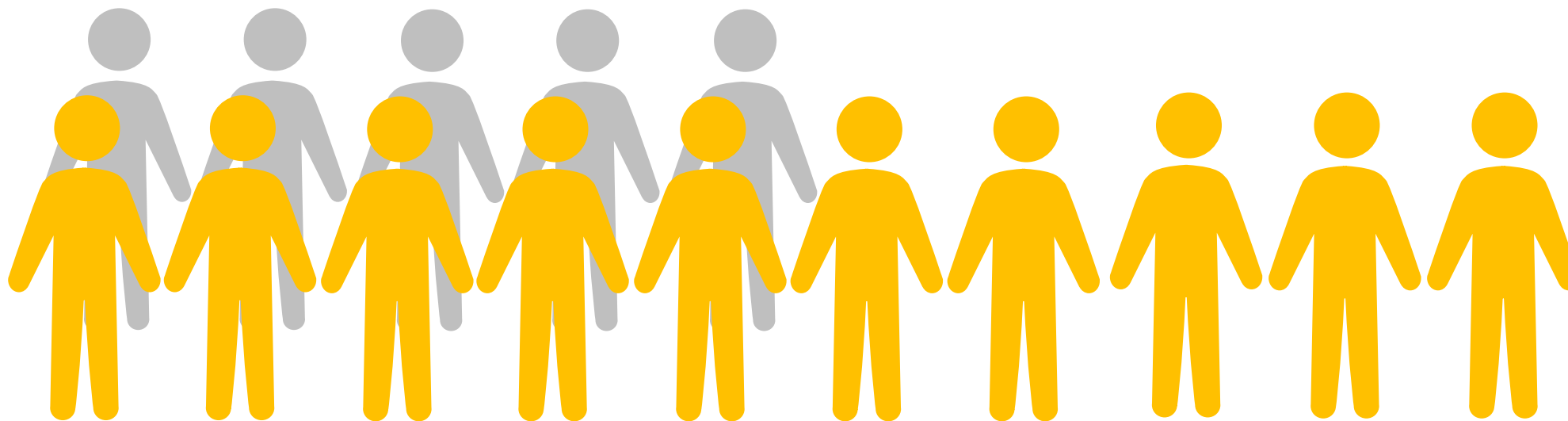
— W pokoleniu urodzonych w latach 90' jest o 1/3 mniej D niż w 70



- Jesteśmy **mniej zainteresowani wyścigiem szczurów?**
- Nie chcemy poświęcać **życia osobistego dla kariery?**
-?

21% >> 14%

— W pokoleniu urodzonych w latach 90' jest o ponad 1/3 więcej I niż w 70'



- Jesteśmy coraz bardziej **otwarci** na ludzi, **komunikatywni**?
- Coraz bardziej **zależy** nam na **dobrych relacjach i atmosferze w pracy**, 2 x bardziej niż na wynikach? (**D** vs **I**)
-?

19% >> 32%

— Wnioski dla Liderów i Liderów (z naszych badań)



Świadomie zarządzaj różnorodnością behawioralną, pokoleniową, płciową i kulturową, a **unikniesz zbędnych konfliktów i wydobędziesz potencjał**



Jeśli chcesz przyciągnąć i zatrzymać przedstawicieli pokolenia Y **buduj adekwatną kulturę przywództwa w swojej organizacji**



Tworząc kampanię Employer Branding zastanów się do **jakiej grupy pokoleniowej** ją kierujesz



Nie wierz w stereotypy korzystaj z **narzędzi diagnostycznych**



Pamiętaj o platynowej zasadzie **traktuj innych** tak jak oni **chcieliby być traktowani**



extended.tools



Dziękujemy za zainteresowanie
Extended DISC



Masz pytania?

Skontaktuj się z nami!

📍 info@extendeddisc.com.pl

f facebook.com/ExtendedDISCPolska

☎ 22.866.54.75

EXTENDED
DISC®

www.extended.tools