

Vanlige spørsmål

KONSEPTER I EVERYTHING DiSC WORK OF LEADERS

- Hvordan er *Everything DiSC Work of Leaders*® relatert til DiSC®?
- Hvorfor er min *Everything DiSC Work of Leaders*-tilbakemelding kontekstavhengig?
- Hvorfor virker det som deler av tilbakemeldingen min er i strid med det jeg vet om DiSC-stilen min?
- Hvordan brukes *Everything DiSC*- og *Work of Leaders*-elementene i denne profilen?
- Hva betyr det hvis jeg er på venstre side av atferdskontinuaene?
- Hvordan får jeg en dypere forståelse av bakgrunnen for og konseptene i *Everything DiSC Work of Leaders*?

TILRETTELEGGING AV EVERYTHING DiSC WORK OF LEADERS

- Må organisasjonen ha forhåndskunnskaper om DiSC for å kunne bruke *Everything DiSC Work of Leaders*?
- Hva skjer hvis deltakerne allerede har fylt ut et spørreskjema i forbindelse med et annet *Everything DiSC*-program?
- Hvor mye klasseromstid bør jeg planlegge for å kunne presentere *Work of Leaders*?
- Kan jeg bruke denne opplæringen på deler av grupper så vel som hele grupper?
- Kan opplæringen tilpasses et virtuelt presentasjonsmiljø?
- Hvordan svarer jeg når en deltaker hevder at høyre side av et kontinuum er beste praksis, eller at venstre side ikke er det?
- Hvordan svarer jeg hvis noen spør hva det betyr at de er på venstre side av et atferdskontinuum?

Konsepter i Everything DiSC Work of Leaders

Hvordan er *Everything DiSC Work of Leaders*® relatert til DiSC®?

Et grunnleggende prinsipp i alle Everything DiSC-profiler er at alle DiSC-stiler er like verdifulle. Selv om alle fire DiSC-stiler bidrar til vellykket lederskap, fokuserer *Work of Leaders* på å utvikle foretrukne atferdsmåter som er basert på beste praksiser. I motsetning til andre Everything DiSC-profiler, som legger vekt på å forstå ulikhetene og likhetene mellom personer, fokuserer *Work of Leaders* på å forstå hvordan atferd påvirker spesifikke ledelsessituasjoner.

Hvorfor er min *Everything DiSC Work of Leaders*-tilbakemelding kontekststøttet?

Atferdsmåtene på høyre side av atferdskontinuumet i *Work of Leaders* er beste praksiser i en gitt kontekst eller situasjon. Det å utfordre andres ideer bidrar eksempelvis til å sikre at logikken er solid, og at løsningene er gjennomtenkte. Når du prøver å oppnå tilslutning via åpen dialog, kan det å utfordre andres ideer imidlertid føre til at folk føler seg demotiverte eller truet. Dette kan raskt føre til at samtalen som førte til delt eierskap og oppriktig aksept, brått tar en slutt. I denne konteksten er beste praksis å være åpen.

Hvorfor virker det som deler av tilbakemeldingen min er i strid med det jeg vet om DiSC®-stilen min?

Enkelte ganger kan det se ut som en persons score på kontinuaene ikke er i samsvar med de vanlige kjennetegnene for deres stil. Dette kan skje fordi scorer for DiSC-stil og *Work of Leaders*-kontinua beregnes uavhengig av hverandre. Vi vet for eksempel at to personer med D-stilen ikke er identiske. Grunnen er at D-stilen er flerdimensjonal og består av koordinerte, men separate elementer som kraftfullhet, direktehet og viljestyrke. I enkelte situasjoner kan en person bare vise to eller tre av disse kjennetegnene og fremdeles klassifiseres som D. Uventede scorer bidrar til å reflektere dybden i en persons DiSC-stil. Med *Work of Leaders* var det viktig å rapportere resultater på dette presisjonsnivået på grunn av vektleggingen på atferdskontinuaene.

Hvordan brukes *Everything DiSC*- og *Work of Leaders*-elementene i denne profilen?

Det første settet med elementer brukes til å regne ut DiSC-stilen til en person, som vist på side 3 og 5 i *Work of Leaders*-profilen. Begge områdene i profilen (DiSC-stilelementene og ledelsesspesifikke kontinuumelementer) brukes til å regne ut scoren på de 18 kontinuaene som vises på side 9–23 i profilen.

Hva betyr det hvis jeg er på venstre side av atferdskontinuaene?

Atferdsmåtene på høyre side av kontinuaene representerer beste praksis for hver fase i *Work of Leaders*-prosessen. Hvis du er lenger til venstre på atferdskontinuaene, betyr det ikke at du ikke kan

gjennomføre disse beste praksisene. Det betyr bare at det krever mer energi å gjennomføre praksisen. Mer enn 50 % av alle ledere har mellom fem og ni atferdsmåter på venstre side av kontinuaene.

Hvordan får jeg en dypere forståelse av bakgrunnen for og konseptene i *Everything DiSC Work of Leaders*?

For ressurser som forskningsrapporter og rådgivningstips og -verktøy kan du se koblinger til hjelp og ressurser for *Everything DiSC Work of Leaders* i mappen Støttmateriell på USB-stasjonen.

I *Work of Leaders*-podcastene får du dessuten førstehåndsinformasjon om hvordan *Work of Leaders*-profiler tolkes, slik at det er enklere å besvare spørsmål fra deltakerne. Vi anbefaler sterkt å lytte til podcastene før tilretteleggingen av *Work of Leaders* starter.

Vær oppmerksom på at noen av disse ressursene er på engelsk.

Tilrettelegging av Everything DiSC Work of Leaders®

Må organisasjonen ha forhåndskunnskaper om DiSC® for å kunne bruke *Everything DiSC Work of Leaders*®?

Nei. De innledende sidene av *Work of Leaders*-profilen inneholder en oversikt over DiSC og en beskrivelse av deltakerens DiSC-stil, og dette gir tilstrekkelig grunnlag for å få en forståelse av hvordan deltakerens naturlige tendenser påvirker lederferdighetene. Opplæringsmateriellet inneholder den valgfrie aktiviteten Oppdag DiSC, som du kan se på hvis du ønsker å få et dypere innblikk i DiSC. Aktiviteten kan settes inn i modul 1 slik at DiSC-prinsippene kan utforskes i dybden.

Hva skjer hvis deltakerne allerede har fylt ut et spørreskjema i forbindelse med et annet *Everything DiSC*-program?

Hvis en deltaker allerede har fylt ut et Everything DiSC-spørreskjema, kan du bruke scorene til å lage en *Work of Leaders*-rapport for denne personen. Du kan imidlertid ikke bruke scorene fra DiSC Classic-rapportserien. Hvis du vil lage en tilleggsrapport, finner du frem til deltakerens eksisterende Everything DiSC-registrering i EPIC ved å velge Manage Reports > Edit Existing Reports og oppgi gjeldende søkekriterier. Når registreringen er åpen, klikker du på knappen Create an Additional Report nederst på siden og følger instruksjonene i meldingene. (Se EPIC Help and Tutorials hvis du vil ha mer informasjon.) Vær oppmerksom på at deltakeren må svare på elementene i *Work of Leaders*-spørreskjemaet før profilen kan genereres, fordi disse elementene er spesifikke for dette programmet.

Hvor mye klasseromstid bør jeg planlegge for å kunne presentere *Work of Leaders*?

Work of Leaders-opplæringsmateriellet består av fem moduler som varierer i svartid fra 60 til 90 minutter. Modullengdene er estimater som varierer avhengig av størrelsen på gruppen og tilpasning til gruppe- og partnerdiskusjoner. Det anbefales at en opplæringsleder IKKE prøver å gjennomføre alle

fem moduler i løpet av en dagsøkt. Store grupper og behovet for diskusjoner fører til at øktene tar tid, og det må også tas hensyn til at deltakerne skal behandle store mengder informasjon. Resultatet for testgrupper viser at det kreves minimum to dager å oppnå en positiv og givende ledelsesutviklingsopplevelse. *Work of Leaders-opplæringsmateriellet* er modulbasert og kan derfor presenteres som en "workshop-serie" der hver modul har en egen workshop.

Kan jeg bruke denne opplæringen på deler av grupper så vel som hele grupper?

Selv om noen av aktivitetene i *Work of Leaders* kan avdekke avslørende mønstre og innsikt om ledelse i en hel gruppe, er målsetningen med programmet å hjelpe deltakerne med å utforske sine egne ledelsesstyrker og -utfordringer, og programmet kan dermed brukes i en hvilken som helst gruppeform. Hvis du imidlertid jobber med en hel gruppe, har du den ekstra fordelen ved å kunne bruke deltakernes nye innsikt på organisasjonsnivå i diskusjonene og dermed berike programmet.

Kan opplæringen tilpasses et virtuelt presentasjonsmiljø?

Ja. Når du vurderer hvordan du kan tilpasse *Work of Leaders* til et virtuelt miljø, bør du imidlertid ikke undervurdere nytten av innsiktsfulle samtaler som henter inspirasjon fra denne bestemte opplæringen. Sørg for å utnytte interaktive verktøy fullt ut når du utformer webinarer (f.eks. chat, spørreundersøkelser, tavler og grupperom). Du sørger dessuten for å tilrettelegge for meningsfulle samtaler i det virtuelle miljøet ved å ha 15 til 20 personer i den virtuelle klassen.

Hvordan svarer jeg når en deltaker hevder at høyre side av et kontinuum er beste praksis, eller at venstre side ikke er det?

Begrepene som brukes i endene av kontinuaene i *Work of Leader-profilen*, er kontekstavhengige, noe som betyr at de bare er beste praksiser eller hindringer i forhold til det bestemte trinnet i *Work of Leaders*-prosessen. Her er noen svar du kan bruke når deltakerne er uenige i begrepene som brukes i et bestemt kontinuum:

- Minn dem på at termen må ses i kontekst, og referer til definisjonene i støttearkene og instruktørveiledningen for å gi dem en bedre forståelse av konteksten.
- Overbevis dem om verdien av atferdsmåtene helt til venstre i forbindelse med andre områder av ledelse og administrasjon.
- Hvis det kommer innvendinger i en gruppesituasjon, ber du gruppen om å komme med eksempler på hvordan begrepene som er knyttet til kontinuumet, bidrar til *Work of Leaders*-trinnet de definerer: Be dem gi eksempler på hvordan den høyre enden av kontinuumet gjør det enklere å gjennomføre trinnet, og hvordan den venstre enden er til hinder for gjennomføringen.

Hvordan svarer jeg hvis noen spør hva det betyr at de er på venstre side av et atferdskontinuum?

Her er noen svar du kan bruke:

FAQ

- Minn dem på at atferdsmåtene på høyre side av kontinuumet er beste praksis i den gjeldende konteksten eller ledelsessituasjonen.
- Alle kan følge beste praksis.
- Det krever mer energi jo lenger du er til venstre.
- Mer enn 50 % av alle ledere har mellom 5 og 9 atferdsmåter på venstre side.