

Kort om DiSC®

Hvad er DiSC?

DiSC-modellen og de DiSC-baserede profilværktøjer kan bruges til at beskrive tendenser i vores adfærd og vores måde at agere på i forskellige situationer. Vores adfærd ændrer sig, alt efter hvilke sammenhænge vi indgår i, og forskellige træk i vores adfærd vil komme til udtryk i forskellige situationer. Det er derfor vigtigt at understrege, at DiSC ikke siger noget om, hvordan vi 'er', men derimod siger noget om, hvilken adfærd vi er tilbøjelige til at udvise i bestemte situationer. DiSC er således en adfærdstræk-teori.

Vi udvikler os hele tiden, og alt efter hvilke erfaringer vi gør os, hvem vi er sammen med, hvilke opgaver vi har, og hvor vi befinder os, vil vores adfærd variere. DiSC kan således fortælle os noget om 'situationsbestemt adfærd'.

Som mennesker er vi alle forskellige, og uanset hvor nuanceret man opdeler menneskers adfærdstendenser i profiler, grafer og mønstre, vil der altid være tale om en vis generalisering. Selv personer med fuldstændig ens profiler vil have forskellige adfærdsmæssige udtryk, afhængig af eksempelvis interesser, holdninger og uddannelsesmæssig baggrund. Adfærd er altså dels situationsspecifik, dels præget af den enkeltes personlige baggrund og forventninger.

Formålet med DiSC-profilerne er først og fremmest (via dialog) at give den person, der udfylder profilen, mulighed for en større erkendelse af sig selv og sin omverden. Profilerne kan ses som et spejl, der reflekterer dét, som personen allerede ved, men ikke helt eller altid er bevidst om. På samme måde som spejlet kan DiSC som profilværktøj og dialogredskab hjælpe personen til en bedre forståelse af sig selv (og andre) og være en kilde til inspiration for videreudvikling.

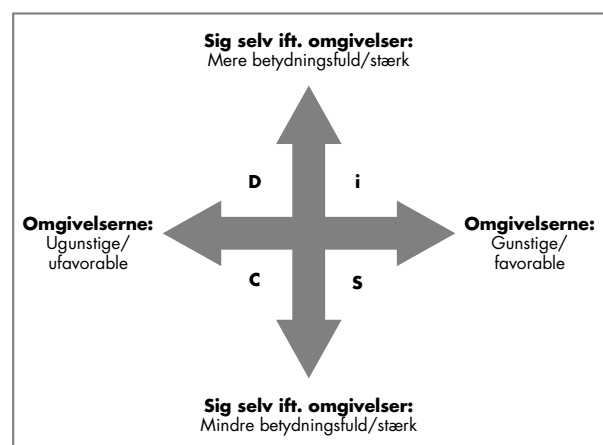
DiSC-modellen

Baggrunden for DiSC-modellen er William Moulton Marstons belysning af (normale) menneskers følelser og adfærd i samspillet med verden omkring dem fra 1920'erne. I sin teori om menneskets styrende kræfter - emotioner - beskrev Marston fire "primære følelser" og adfærdsmæssige reaktioner tilknyttet disse følelser. Marston mente, at en person udviser en større intensitet og frekvens af adfærd med udgangspunkt i én eller to af de primære følelser.

DiSC-modellen tager udgangspunkt i to opfattelser:

- 1) At mennesker enten opfatter omgivelserne som gunstige/favorable eller ugunstige/ufavorable.
- 2) At mennesker enten opfatter sig selv som mere betydningsfulde/stærke end omgivelserne eller mindre betydningsfulde/stærke end omgivelserne.

Kombinationen af opfattelsen af omgivelserne og af sig selv i forhold til omgivelserne giver en model med fire forskellige kombinationer af opfattelser, med hver sin afledte adfærdstendens, **D, i, S & C**:



De fire DiSC-dimensioner og adfærdstendenser i hovedtræk

D – *Dominerende adfærd*: Mennesker med meget D-tendens udviser en dominerende adfærd, fordi de ser udfordringer, der skal overkommes. De opfatter sig selv som mere betydningsfulde/stærkere end omgivelserne, der opfattes som ugunstige/ufavorable, og vil prøve at ændre, overvinde eller kontrollere ting. Mennesker med dominerende adfærd søger at styre tingene og overvinde eventuel modstand. De har fokus på at skabe omgivelser, der kan give de resultater, de ønsker sig.

i – *Socialt influerende adfærd*: Mennesker med meget i-tendens prøver at øve indflydelse på andre ud fra en følelse af at være betydningsfuld/stærk i gunstige/favorable omgivelser og ønsker, at andre skal dele deres opfattelse af tingene. De søger at øve indflydelse ved at overtale eller påvirke andre, fordi de er overbeviste om, at de kan. Mennesker med influerende adfærd har fokus på at forme deres omgivelser ved at overtale og inddrage andre i samarbejde.

S – *Stabiliserende adfærd*: Mennesker med meget S-tendens er tilbøjelige til ikke at ønske for mange og pludselige forandringer, fordi de ønsker at bevare de gunstige/favorable omgivelser, og fordi de ser sig selv som mindre betydningsfulde/stærke end omgivelserne. De synes at tingene er gode, som de er, og bør forblive sådan, med mindre forandringerne sker på overskuelig måde og efter deres mening er til det bedre. Mennesker med stabiliserende adfærd søger at samarbejde, understøtte og holde tingene stabile og harmoniske. De har fokus på at udføre opgaver i samarbejde med andre indenfor velkendte rammer.

C – *Competence-søgende adfærd*: Mennesker med meget C-tendens ser sig selv som værende mindre betydningsfulde/stærke i ugunstige/ufavorable omgivelser. De prøver at analysere omhyggeligt og derefter arbejde på at nå høje standarder eller følge gældende regler for at nå deres mål.

Mennesker med competence-søgende adfærd søger at arbejde disciplineret, systematisk og nøjagtigt. De har fokus på at arbejde med at forbedre kvalitet indenfor etablerede retningslinjer.

Eftersom der her er tale om adfærdstræk og ikke personlighedstræk (som beskrevet ovenfor), udviser alle mennesker ifølge DiSC-modellen både D-, i-, S- og C-adfærd. Imidlertid vil der ofte være tale om at den enkelte person er tilbøjelig til at udvise én eller flere adfærdstendenser i højere grad end andre adfærdstendenser.

Hvad kan DiSC bruges til?

DiSC-profilerne gør det muligt at klarlægge en persons adfærdstendenser, og kan dermed sige noget om vores adfærdsmæssige præferencer i forskellige situationer. Profilerne kan dermed bruges til at opnå en bedre forståelse af vores egne og andres handlinger, reaktionsmønstre og prioriteringer af adfærd. Udgangspunktet er samtidig, at alle har et potentiale for forandring og personlig udvikling: både opfattelsen af 'os selv' og af vores omgivelser er foranderlige, og vores adfærd ændrer sig, når vores opfattelse ændres, og omvendt.

Personer, der udfylder en DiSC-profil, har mulighed for selv at score og fortolke profilen. Det er samtidig vigtigt, at personen via en personlig tilbagemelding får mulighed for at indgå i en dialog omkring, reflektere over og personliggøre deres profil sammen med en kvalificeret tilbagemelder. I tilbagemeldingen er det også afgørende, at ansvaret for egen forståelse og udvikling lægges hos personen selv – det er i sidste ende den person, der udfylder profilen, der "ved bedst".

DiSC er således både et profilværktøj og et effektivt dialogredskab. Et dialogredskab, som kan anvendes til at se nærmere på styrker og udviklingsområder i vores adfærd i forhold til konkrete opgaver, udfordringer og samarbejde med andre - og dermed være med til at sikre, at både individuelle og fælles mål opnås.

Endelig er det væsentligt at holde sig for øje, at DiSC-profilerne ikke fortæller noget om, at mennesker er "rigtige" eller "forkerte" - kun at vi er forskellige. Andre elementer, som påvirker vores adfærd, såsom evner, intelligens og selvværd, ligger samtidig udenfor DiSC-profilernes rækkevidde. En DiSC-profil kan derfor aldrig betragtes som et uforanderligt facit eller en udtømmende beskrivelse af personen.