

Vanliga frågor och svar

EVERYTHING DiSC WORK OF LEADERS- BEGREPP

- Vilken är kopplingen mellan *Everything DiSC Work of Leaders*® och DiSC®?
- Varför är min *Everything DiSC Work of Leaders*-återkoppling kontextspecifik?
- Varför verkar en del av min återkoppling motsäga det jag känner till om min DiSC-stil?
- Hur används bedömningspåståendena från *Everything DiSC* och *Work of Leaders* i profilen?
- Vad betyder det om jag befinner mig till vänster på beteendeskallorna?
- Hur kan jag bilda mig en djupare förståelse av bakgrunden till och begreppen inom *Everything DiSC Work of Leaders*?

EVERYTHING DiSC WORK OF LEADERS- HANDLEDNING

- Måste en organisation vara utbildad i DiSC för att använda *Everything DiSC Work of Leaders*?
- Vad händer om deltagarna redan har en profil från ett annat *Everything DiSC*-program?
- Hur mycket lektionstid bör jag avsätta för *Work of Leaders*?
- Kan jag hålla utbildningen för både intakta och icke-intakta grupper?
- Kan utbildningen anpassas till en virtuell lektionsmiljö?
- Hur ska jag svara om deltagare ifrågasätter att best practice visas till höger på beteendeskalan eller att den vänstra sidan inte är best practice?
- Hur ska jag svara om någon frågar vad det innebär att befinna sig till vänster på beteendeskallorna?

Everything DiSC Work of Leaders®-begrepp

Vilken är kopplingen mellan *Everything DiSC Work of Leaders*® och DiSC®?

En primär princip för alla Everything DiSC-profiler är att alla DiSC-stilar är lika värdefulla. Alla fyra DiSC-stilar bidrar till ett framgångsrikt ledarskap, men *Work of Leaders* fokuserar på att utveckla optimala beteenden som bygger på best practice. Till skillnad från andra Everything DiSC-profiler som lägger fokus på förståelse för likheter och olikheter mellan olika personer fokuserar *Work of Leaders* på att skapa förståelse för hur beteenden påverkar specifika ledarskapssituationer.

Varför är min *Everything DiSC Work of Leaders*-återkoppling kontextspecifik?

Beteendena till höger på beteendeskallarna i *Work of Leaders* representerar best practice inom en viss kontext eller situation. Här är ett exempel: Att utmana andras idéer bidrar till att säkerställa hållbar logik och genomtänkta lösningar. När det gäller att skapa uppslutning genom öppen dialog kan andra däremot tappa modet eller känna sig osäkra om någon utmanar deras idéer. Det kan snabbt göra slut på diskussioner som skapar delaktighet och verklig samstämmighet. I en sådan kontext är best practice att lämna saker och ting öppna.

Varför verkar en del av min återkoppling motsäga det jag känner till om min DiSC®-stil?

Ibland verkar en persons skalpoäng inte överensstämma med de typiska egenskaperna för hans/hennes stil. Detta kan ske eftersom DiSC-stilens och *Work of Leaders*-skalornas poäng beräknas separat. Vi vet exempelvis att två personer som båda har D-stilen inte nödvändigtvis identiska. Det beror på att D-stilen har flera dimensioner och omfattar besläktade, men separata egenskaper som framåtanda, rättframhet och ståndaktighet. Ibland kan en person uppvisa bara två av dessa tre typiska egenskaper och ändå räknas till D-stilen. Övriga skalpoäng avspeglar djupet i en persons DiSC-stil. När det gäller *Work of Leaders* är det viktigt att redovisa resultat på den här precisionsnivån eftersom fokus ligger på beteendeskallarna.

Hur används bedömningspåståendena från *Everything DiSC* och *Work of Leaders* i profilen?

Den första uppsättningen påståenden används för att bedöma personens DiSC-stil, enligt beskrivningen på sidorna 3 och 5 i *Work of Leaders*-profilen. Båda avsnitten i frågeformuläret (DiSC-stilpåståendena och de ledarskapsspecifika skalpåståendena) används för att poängsätta de 18 beteendeskallarna som visas på sidorna 9–23 i profilen.

Vad betyder det om jag befinner mig till vänster på beteendeskallarna?

Beteendena till höger på skalorna representerar best practice för varje fas i *Work of Leaders*-processen. Om du befinner dig längre till vänster på beteendeskallarna betyder det inte att du inte kan handla enligt best practice, utan bara att det kan krävas mer energi för dig att göra det. Över hälften av alla ledare har mellan fem och nio beteenden till vänster på skalorna.

Hur kan jag bilda mig en djupare förståelse av bakgrunden till och begreppen inom *Everything DiSC Work of Leaders*?

Du hittar resurser som handledningstips och -verktyg samt forskningsrapporter via länkarna *Everything DiSC Work of Leaders*-hjälp och *Everything DiSC Work of Leaders*-resurser i mappen med stödmaterial på USB-enheten.

Du kan dessutom lyssna på våra *Work of Leaders*-poddsändningar för att få förstahandsinformation om tolkning av *Work of Leaders*-profiler så att du lättare kan svara på deltagarnas frågor. Vi rekommenderar starkt att du lyssnar på våra poddsändningar innan du håller i *Work of Leaders*-utbildningen.

Observera att några av dessa resurser endast är tillgängliga på engelska.

Everything DiSC Work of Leaders®-handledning

Måste en organisation vara utbildad i DiSC® för att använda *Everything DiSC Work of Leaders*®?

Nej. En översikt av DiSC och information om deltagarnas olika DiSC-stilar finns i början av deras respektive *Work of Leaders*-profiler och ger dem tillräckligt med bakgrundsinformation för att förstå hur deras personliga benägenheter påverkar deras ledarskapskompetens. Om du vill gå igenom DiSC mer på djupet ingår en valfri aktivitet som kallas Upptäck DiSC i handledningen. Den kan användas i modul 1 för att utforska DiSC-principerna mer ingående.

Vad händer om deltagarna redan har en profil från ett annat *Everything DiSC*-program?

Om en deltagare redan har besvarat ett *Everything DiSC*-frågeformulär kan du använda hans/hennes poäng för att skapa en *Work of Leaders*-rapport för samma person. Du kan dock inte använda poäng från rapporter som tillhör DiSC Classic. För att skapa en extra rapport letar du reda på deltagarens befintliga *Everything DiSC*-post i EPIC genom att välja Manage Reports > Edit Existing Reports och ange lämpliga sökkriterier. När du har öppnat posten trycker du på knappen Create an Additional Report längst ner på sidan och följer instruktionerna. (Se Help and Tutorials i EPIC för mer information.) Observera att deltagaren måste svara på *Work of Leaders*-bedömningspåståendena innan profilen kan skapas eftersom dessa är specifika för det här programmet.

Hur mycket lektionstid bör jag avsätta för *Work of Leaders*?

Work of Leaders-handledningen består av fem moduler som var och en tar mellan 60 och 90 minuter att gå igenom. Tidsåtgången för varje modul bygger på uppskattningar och kan variera beroende på gruppens storlek och anpassningar efter grupp- och partnerdiskussioner. Vi rekommenderar INTE genomgång av alla fem moduler på en dag. Utöver gruppstorlek och diskussionsbehov bör du också ta hänsyn till den stora mängd information som deltagarna ska ta till sig. Testgrupper har visat att minst två dagars undervisning krävs för att säkerställa en positiv och givande upplevelse av ledarskapsutveckling. Tack vara moduluppbyggnaden kan *Work of Leaders*-handledningen också användas som en workshopserie, där du går igenom en modul per workshop.

Kan jag hålla utbildningen för både intakta och icke-intakta grupper?

Några av aktiviteterna i *Work of Leaders* är lämpliga för att visa på mönster och ge kunskap om ledarskap inom en intakt arbetsgrupp, men programmet är utformat för att hjälpa deltagarna att utforska sina egna styrkor och utmaningar som ledare och kan användas i alla gruppkonstellationer. Om du arbetar med en intakt grupp har du dock möjlighet att berika programmet genom att lyfta deltagarnas nya kunskap till organisatorisk nivå i diskussionerna.

Kan utbildningen anpassas till en virtuell lektionsmiljö?

Ja. När du överväger hur du ska anpassa *Work of Leaders* till en virtuell miljö bör du inte underskatta kraften i de givande diskussioner som utbildningen inspirerar till. Se till att utforma onlineutbildningen så att det är möjligt att använda interaktiva verktyg i så hög grad som möjligt (t.ex. chatt, omröstningar, whiteboardtavlor och små mötesrum). Att begränsa klassens storlek till 15–20 deltagare bidrar också till att skapa givande diskussioner i en virtuell miljö.

Hur ska jag svara om deltagare ifrågasätter att best practice visas till höger på beteendeskalan eller att den vänstra sidan inte är best practice?

Termerna som används i beteendeskalanens ytterlägen i *Work of Leaders-profilen* är kontextspecifika, vilket innebär att de representerar best practice eller hinder endast inom specifika steg i *Work of Leaders*-processen. Här är några exempel på hur du kan svara när en deltagare invänder mot bedömningen av en viss skala:

- Påminn deltagarna om att termerna är kontextspecifika och använd definitionerna på underlagen och i instruktörsvägledningen för att hjälpa dem att förstå den aktuella kontexten.
- Tala om att beteendena till vänster är värdefulla i andra situationer inom ledarskap och management.
- Om invändningen sker i en grupp kan du be gruppen att ge exempel på hur termerna på skalan bidrar till de *Work of Leaders*-steg de definierar: hur de kan se att beteendet till höger underlättar i det aktuella steget och hur beteendet till vänster utgör ett hinder.

Hur ska jag svara om någon frågar vad det innebär att befinna sig till vänster på beteendeskalanerna?

Här är några exempel på hur du kan svara:

- Påminn deltagarna om att beteendena till höger på skalorna är best practice i den givna kontexten eller ledarskapssituationen.
- Alla kan handla enligt best practice.
- Ju längre till vänster på skalorna du befinner dig, desto mer energi krävs.
- Över hälften av alla ledare har mellan fem och nio beteenden till vänster.