



Classic 2.0



Respondent Name

25.01.2010

Questo profilo è stato redatto da:

www.OnlineDisc.com

Email: Orders@OnlineDisc.com

www.EpicDisc.com (EPIC Accounts)

www.OnlineDisc.com (EPIC Credits)

www.DiscProfile.com (Paper Profiles)

www.DiscProfiles.com (Trainer Kits)



www.OnlineDisc.com



Introduzione

DiSC® Classic 2.0

Benvenuto! Avete appena completato la prima parte di *DiSC® Classic*. Siete ora in procinto di iniziare il vostro percorso verso una maggiore autoconsapevolezza ed efficacia personali.

Il vostro rapporto è organizzato in quattro sezioni principali:

Sezione I Questa sezione è dedicata interamente a voi ed al vostro stile di comportamento individuale, basato sulle risposte a *DiSC Classic*. Per prima cosa vedrete il vostro grafico DiSC, quindi, nella Fase 1 ne saprete di più sulle vostre Dimensioni predominanti DiSC e le vostre tendenze, bisogni, ambiente preferito e le strategie più efficaci. Nella Fase 2 sarete in grado di esplorare il vostro Indice d'Intensità e diventare maggiormente consapevole dei vostri punti di forza e di debolezza potenziali. La Fase 3 vi aiuterà a scoprire come le dimensioni D, i, S e C si combinano per formare il vostro Schema di Profilo Classico.

Sezione II Questa sezione illustra il modello DiSC e le descrizioni delle quattro dimensioni DiSC, specificando le relative tendenze, bisogni, ambiente preferito e le strategie per migliorare la vostra efficacia.

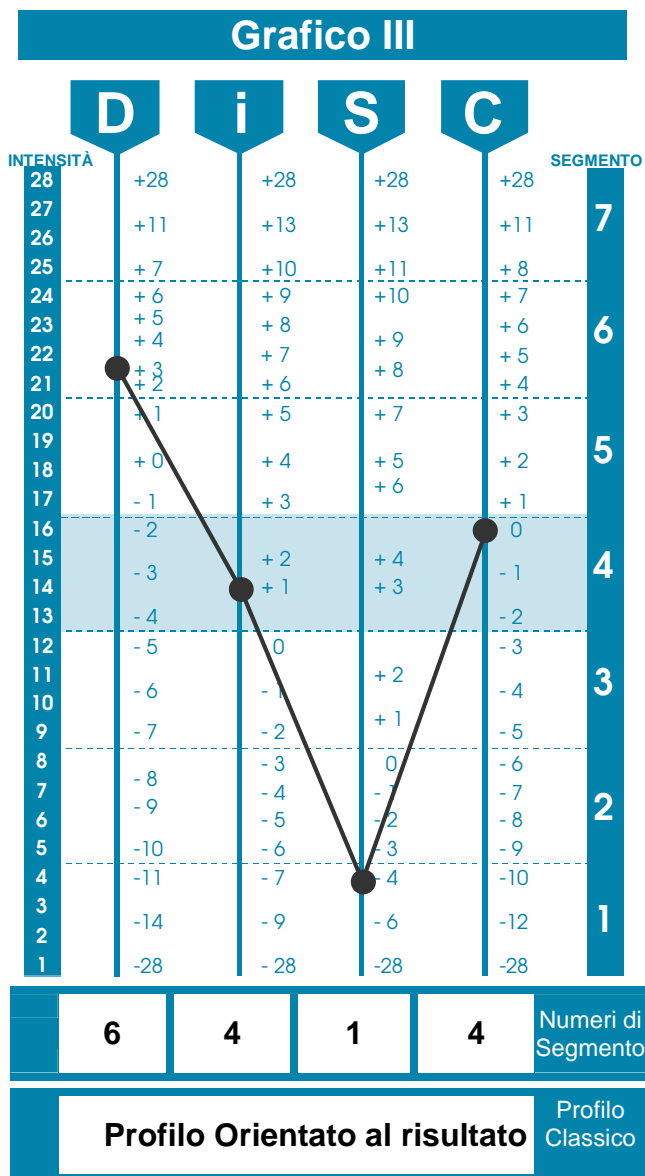
Sezione III Introduzione a tutti i 15 Schemi di Profilo Classico.

Sezione IV Questa sezione fornisce il punteggio e l'analisi dei dati che stanno alla base del vostro rapporto personalizzato.

Mentre leggete il vostro rapporto personalizzato, tenete presente che nessuna dimensione o schema di comportamento in *DiSC Classic* è meglio di un altro e che non ci sono risposte giuste o sbagliate. Al contrario, il rapporto personalizzato mostra le vostre risposte uniche al vostro ambiente. Siete invitati a leggere il vostro rapporto fino in fondo almeno una volta, quindi con una penna od un pennarello potrete rendere i risultati più attinenti a voi cancellando con un tratto tutte quelle affermazioni che non vi riguardano e sottolineando quelle che invece sì.

Ora incominciamo.

Qui di seguito troverete il vostro Grafico DiSC® che mostra il vostro punteggio di ciascuna Dimensione DiSC sulla base delle vostre risposte. Ciascuna delle varie interpretazioni è basata sulle vostre risposte: leggetele per fare luce sulle vostre dimensioni predominanti, i vostri punti di forza e di debolezza potenziali, ed il vostro Schema di Profilo Classico.



Fase I: La vostra Dimensione DiSC predominante

DiSC® Classic 2.0

Respondent, la vostra Dimensione predominante o Dimensioni predominanti, in base alle vostre percezioni dell'ambiente ed il grado di controllo che sentite di avere su tale ambiente è la Dominanza (D). Leggete la descrizione di Dominanza e determinate se coincide con il modo in cui vedete voi stessi. Quindi leggete le altre variabili a pagina 14 per familiarizzarvene.

Dominanza (D)

Respondent, la vostra variabile Dominanza è intensa. Di conseguenza è probabile che siate concentrati nel modellare il vostro ambiente superando le opposizioni per raggiungere i vostri obiettivi.

Coloro nei quali la Dominanza è molto forte ("forti D") amano agire per ottenere i risultati che si prefiggono. Cercano opportunità d'avanzamento e la realizzazione personale, e spesso aspirano a posizioni di potere ed autorità. Gli obiettivi principali per le persone a forte Dominanza sono, tipicamente, il controllo ed i risultati, con la libertà di prendere decisioni rapide qualora necessario.

Le persone a forte Dominanza ("forti D") non si lasciano intimidire dalla necessità di fare del "troubleshooting" e di risolvere dei problemi, anche quando questo significa mettere in discussione lo "status quo". Le persone a forte Dominanza non si fanno problemi ad intraprendere varie attività ed a ricoprire una vasta gamma di mansioni. Di fatto lavorano al meglio quando ricevono incarichi difficili o quando le loro opinioni del mondo esterno sono messe occasionalmente sotto choc.

Per produrre un lavoro al loro livello più alto, i "forti D" hanno bisogno di identificarsi con un gruppo e di regolare il proprio ritmo. Questo tuttavia potrebbe rappresentare un problema perché alle persone a forte Dominanza non piace venire controllati o limitati da altri. I superiori ed i colleghi possono agire come complemento a questi individui aiutandoli a strutturare un ambiente stabile e prevedibile quando ne hanno bisogno.

Siccome il calcolo dei rischi e la cautela non sono il loro forte, le persone a forte Dominanza farebbero meglio a circondarsi di altri che hanno quelle doti. Allo stesso modo, non è probabilmente nella loro natura il pesare i pro ed i contro di una certa situazione, in quando sono piuttosto orientati verso le azioni piuttosto che verso le analisi ponderate. Pertanto un aiuto in tale area sarebbe molto valido. Una persona a forte Dominanza dovrebbe esprimere a viva voce le ragioni delle proprie conclusioni tutte le volte che è possibile.

Spesso potrebbe essere difficile per "i forti D" capire che devono anche saper dipendere dagli altri ma, se aiutati da individui che riconoscono il bisogno degli altri, potrà diventare chiaro anche a loro. Naturalmente è anche di grande aiuto se le persone a forte Dominanza imparano semplicemente a rilassarsi più spesso.

Fase II: Il vostro Indice d'Intensità

DiSC® Classic 2.0

Sezione I

Ciascuno di noi ha una serie di punti di forza che ci rendono unici e validi; amiamo venire riconosciuti per i nostri punti di forza e sentirci efficaci nel nostro ambiente. Tuttavia, tutti i punti di forza, se usati in maniera eccessiva od inappropriata, possono venire visti come delle debolezze. Leggete le parole evidenziate nelle quattro colonne qui si seguito: questi sono gli aggettivi che descrivono il comportamento Predominante, Medio e Basso per ciascuna variabile. Quindi girate la pagina per imparare il vostro Indice d'Intensità, in modo da diventare maggiormente consapevole dei vostri punti di forza e di debolezza potenziali.

D	i	S	C
28 egocentrico	28 entusiasta	28 passivo	28 perfezionista
27 schietto	27 aggregante	27 paziente	27 preciso
26 audace	26 persuasivo	26 leale	26 indaga sui fatti
25 prepotente	25 impulsivo	25 prevedibile	25 diplomatico
24 esigente	24 emotivo	24 cooperativo	24 sistematico
23 energico	23 sa vendersi	23 sereno	23 convenzionale
22 assume rischi	22 fiducioso negli altri	22 possessivo	22 cortese
21 avventuroso	21 ha ascendente	21 compiacente	21 attento-prudente
20 deciso	20 affabile	20 inattivo	20 chiuso
19 curioso	19 socievole	19 rilassato	19 ha standard elevati
18 sicuro di sè	18 generoso	18 poco espansivo	18 analitico
17 competitivo	17 equilibrato	17 ponderato	17 intuitivo
16 svelto	16 affascinante	16 amabile	16 maturo
15 ha fiducia in se stesso	15 fiducioso in sè	15 costante	15 evasivo
14 assume rischi calcolati	14 convincente	14 instabile	14 autonomo
13 autocritico	13 osservatore	13 estroverso	13 auto-consapevole
12 senza pretese	12 giudizioso	12 sveglio	12 caparbio
11 sa tenersi in disparte	11 riflessivo	11 impaziente	11 perseverante
10 realistico	10 pratico	10 critico	10 indipendente
9 pesa pro e contro	9 logico	9 scontento	9 rigido
8 docile	8 controllato	8 irrequieto	8 risoluto
7 conservatore	7 riservato	7 impetuoso	7 testardo
6 pacifico	6 sospettoso	6 agitato	6 arbitrario
5 dolce	5 pessimista	5 orientato al cambiamento	5 ribelle
4 quieto	4 distaccato	4 ipercritico	4 provocante
3 insicuro	3 ritroso	3 spontaneo	3 ostinato
2 dipendente	2 vergognoso	2 frustrato dallo status quo	2 privo di tatto
1 modesto	1 reticente	1 attivo	1 sarcastico

Fase II: Il vostro Indice d'Intensità

DiSC® Classic 2.0

Le prossime quattro pagine sono le spiegazioni delle parole che indicano il livello d'intensità per ciascuna delle dimensioni DiSC®

Dimensione D

Le persone con il vostro punteggio della Dimensione D potrebbero generalmente venire descritte con gli aggettivi seguenti. Tracciate un cerchio intorno a quelli che vedete come i vostri punti di forza e sottolineate quelli che rappresentano elementi di difficoltà per voi.

Prepotente: Essere orientato ai risultati e deciso può essere vantaggioso per un gruppo od organizzazione. Tuttavia, se non ascoltate gli "input" degli altri, o non valutate le loro opinioni quando c'è bisogno di consenso, è probabile che incontriate risentimento o persino dissenso.

Esigente: Spesso questo significa fare pressione sugli altri per ottenere i risultati desiderati. Potrebbe essere visto come un punto di forza quando state lavorando con gli altri verso un traguardo od una scadenza comuni, a patto che non ne trascuriate i sentimenti o non diventiate prevaricante.

Energico: Nell'ambiente di lavoro significa non accettare risposte negative; questo potrebbe essere visto come un elemento di forza se si ha a che fare con informazioni negative o quando si devono garantire alti livelli qualitativi in tempi brevi. Non è più un punto di forza se diventa eccessivo o rigido.

Assume rischi: L'essere quello che prende decisioni audaci e le mette in attuazione potrebbe essere un chiaro punto di forza, specialmente se gli altri non sono in grado di farlo, ma se portato all'estremo, o usato in maniera inopportuna, il prendersi dei rischi può essere visto come azzardato o a vantaggio personale.

Avventuroso: Molti vogliono avere a che fare con le persone che hanno questa caratteristica perché ci fanno sentire più vivi ed energici; tale dote potrebbe persino propagarsi agli altri di modo che l'intero gruppo diventa più disposto ad assumere rischi nel perseguire obiettivi comuni. Se il vostro bisogno di continue novità è portato all'estremo però potrebbe stancare gli altri.

Deciso: Spesso le persone decise vengono viste come leader perché sembrano così sicure di sé. Questo potrebbe essere una cosa positiva quando si lavora con coloro che preferiscono seguire, piuttosto che prendere l'iniziativa. Dovete però stare attento a non calpestare i sentimenti degli altri o a diventare ostinato quando non sono d'accordo con voi su come fare le cose.

Curioso: Questa caratteristica è un punto di forza quando vi costringe a cercare risposte migliori o metodi nuovi. Verrà vista come una debolezza se il vostro mettere le cose in questione è continuo ed invadente.

Dimensione i

Le persone con il vostro punteggio della Dimensione i potrebbero generalmente venire descritte con gli aggettivi seguenti. Tracciate un cerchio intorno a quelli che vedete come i vostri punti di forza e sottolineate quelli che rappresentano elementi di difficoltà per voi.

Equilibrato: Equilibrato si potrebbe riferire alla vostra sicurezza nell'affrontare nuove situazioni, persone o problemi. Raramente reattivo, è probabile che rispondiate con calma a tutte le situazioni che si presentano, il che vi fa guadagnare rispetto ed ammirazione. Però se le vostre reazioni non dimostrano di prendere in considerazione le preoccupazioni degli altri, rischiate di perdere la vostra credibilità.

Affascinante: La vostra abilità di catturare l'attenzione degli altri e di conquistarli, in combinazione con la comprensione emotiva e le capacità di leadership, ha molto potenziale. Però dovete ricordare di non abusare del vostro fascino manipolando gli altri o avvantaggiandovene.

Fiducioso in sé: L'aver una profonda fiducia nella vostra abilità di finire un lavoro può ispirare gli altri a prendersi dei rischi che potrebbero aumentare il successo. Fa piacere lavorare con persone sicure di sé, a meno che la sicurezza diventi boria e auto-gratificazione, al che gli altri potrebbero sentirsi irritati o messi in secondo piano.

Convincente: Gli altri apprezzano questa qualità perché probabilmente proiettate un'immagine credibile ed affidabile. Inoltre è positivo che voi riusciate a persuadere gli altri a vedere le cose a modo vostro nel perseguire un traguardo comune. State attenti tuttavia a non usare questa caratteristica in modo manipolativo o disonesto, a prezzo della vostra credibilità e della fiducia degli altri.

Osservatore: Spesso questo significa che prendete in considerazione tutte le informazioni che potete prima di intraprendere un'azione e questo è un punto di forza lavorando con gli altri, perché li aiutate a prendere decisioni. Tuttavia se fate un eccessivo affidamento sull'osservazione, invece che sull'azione, potreste venire visto come uno che rimanda le cose.

Giudizioso: Le idee ed i programmi spesso sono in contrasto gli uni con gli altri, per cui è bene avere un'idea precisa di quelli che sono i risultati desiderati. La capacità di scegliere tra varie proposte assicura che si farà la scelta la migliore, ma se portata agli estremi, questa caratteristica può condurre alla chiusura mentale.

Riflessivo: Usate questa caratteristica in modo positivo quando imparate dalle vostre esperienze precedenti, tuttavia, se utilizzata troppo, una natura riflessiva conduce alla paralisi.

Dimensione S

Le persone con il vostro punteggio della Dimensione S potrebbero generalmente venire descritte con gli aggettivi seguenti. Tracciate un cerchio intorno a quelli che vedete come i vostri punti di forza e sottolineate quelli che rappresentano elementi di difficoltà per voi.

Impetuoso: Significa che spesso decidete velocemente il tipo di azione da intraprendere. Quando trattate questioni spinose nell'ambiente di lavoro tale capacità decisionale è benvenuta. Tuttavia può essere controproducente se prendete le decisioni troppo rapidamente o prima di avere tutte le informazioni di cui avete bisogno.

Irrequieto: L'aspetto positivo dell'irrequietezza è la ricerca di nuove sfide e di nuovi concetti. La ricerca di nuovi orizzonti può essere di beneficio per tutto il gruppo, mantenendo il lavoro interessante, tuttavia nella sua forma estrema l'irrequietezza potrebbe condurre a sentimenti di scontentezza o amarezza.

Orientato al cambiamento: Questa dote vi mantiene sempre alla ricerca di nuove idee e soluzioni innovative, evitando di cadere nella trappola della stagnazione. Fate attenzione a non diventare talmente favorevole ai cambiamenti da rigettare gli aspetti positivi della tradizione.

Ipercritico: Quando scoprite errori od identificate difetti che altri potrebbero non avere visto usate questa caratteristica appieno e nel suo potenziale più positivo. Il lato negativo è che potreste correre il rischio di diventare pedante o cinico, scoraggiando gli altri dal condividere le loro idee con voi.

Spontaneo: Potreste trovare che le vostre idee migliori vi vengono in uno scoppio improvviso d'ispirazione ed attività. In questo modo potreste riuscire a mantenere le cose vivaci e fresche mentre state ancora creando soluzioni importanti a problemi che vi assillano. Tuttavia, se dovete lavorare in modo routinario o fisso potreste trovare queste limitazioni frustranti.

Frustrato dallo status quo: Le innovazioni creative sono spesso il risultato dello scontento dello status quo e potreste trovare una strada innovativa per superare vecchie barriere. State tuttavia attenti a smussare la vostra irritazione quando i vostri tentativi di cambiare le cose vengono contrastati: questo vi eviterà scontri con i superiori.

Attivo: Quando vengono utilizzati gli elementi positivi di questa caratteristica, rispettare le scadenze e finire i progetti non è un problema. L'efficienza potrebbe risentirne se il pensiero attento e la riflessione sono trascurate a favore dell'azione fine a se stessa.

Dimensione C

Le persone con il vostro punteggio della Dimensione C potrebbero generalmente venire descritte con gli aggettivi seguenti. Tracciate un cerchio intorno a quelli che vedete come i vostri punti di forza e sottolineate quelli che rappresentano elementi di difficoltà per voi.

Ha standard elevati: Il lavoro di bassa qualità e gli sforzi fatti a metà spesso vi irritano, pertanto ponete dei traguardi ambiziosi sia a voi stessi che agli altri. Tali sforzi potrebbero ispirare a grandi cose, ma, d'altro canto l'aver delle aspettative non realistiche di rendimento potrebbe causare ansietà ed animosità tra i membri del gruppo.

Analitico: Potreste avvicinarvi al lavoro con una logica fredda che calcola ogni dettaglio o possibile risultato; il favorire la ragione al posto dell'istinto viscerale ha il vantaggio di eliminare le soluzioni azzardate, ma diventa uno svantaggio se comporta il minimizzare la creatività.

Intuitivo: Questa caratteristica è un punto di forza quando permette di entrare in contatto con i dettagli e le sfumature di un progetto, ma diventa un punto di debolezza se vi agitate per piccole difficoltà od ostacoli.

Maturo: Usare la vostra esperienza e saggezza per risolvere problemi complessi è un'utilizzo eccellente di questa qualità. Ricordate tuttavia che il fare totale affidamento sulla vostra esperienza potrebbe torcersi contro di voi se chiudete la vostra mente alle idee nuove.

Evasivo: Questo significa che spesso vi tenete alla larga dai conflitti di personalità o dalle lotte interne, il che è a vostro vantaggio. Però l'essere troppo vago potrebbe interrompere la comunicazione o sollevare domande sulla vostra credibilità.

Autonomo: Sapete difendere la vostra posizione e vi sentite sicuro nell'esprimere le vostre opinioni. Mentre questi sono chiari punti di forza, è importante ricordare che anche le persone più indipendenti hanno bisogno, purtuttavia, di interagire positivamente con gli altri sul lavoro.

Auto-consapevole: L'elemento principale di questa caratteristica è il credere che il vostro modo di agire sia quello corretto. Tale sentimento potrebbe condurre ad un forte senso di leadership e decisione. Ma l'adottare questo atteggiamento in modo eccessivo può creare una persona altezzosa e paternalistica.

Fase III: Il vostro Schema di Profilo

Classico

DiSC® Classic 2.0

Il modo in cui le quattro dimensioni: Dominanza, Influenza, Stabilità e Coscienziosità si combinano in un individuo crea uno schema di profilo diverso per ciascuna delle combinazioni. Ricerche hanno messo in luce 15 schemi di combinazioni uniche che si verificano più comunemente. Ulteriori ricerche cliniche ed empiriche hanno permesso di sviluppare maggiormente ciascuno schema di "profilo classico" per aiutare le persone a capire e descrivere il proprio stile.

Respondent, il vostro Schema di Profilo Classico è Profilo Orientato al risultato. Si prega di leggere la descrizione che segue e sottolineare gli elementi che si avvicinano maggiormente al modo in cui vedete voi stessi.

Profilo Orientato al risultato

Motivazione per Respondent

Come individuo dal profilo Orientato al Risultato avete la tendenza al pensiero rapido e siete sicuro di voi. Di solito siete determinato e persistente, sviluppando una personalità di aspro individualismo e dominante, al punto tale da essere visto come duro e diretto.

Spesso desiderate fortemente posizioni importanti di autorità ed inoltre ricercate la competitività o l'opportunità di essere il numero uno. Siete desiderosi di assumervi responsabilità e non vi lasciate intimidire facilmente. Siccome avete la tendenza ad esprimere verbalmente i vostri veri sentimenti, non avete problemi ad affermare la vostra autorità e la forza del vostro "ego".

La vostra forza ad essere fortemente indipendente vi può a volte conferire un'aria boriosa e, in aggiunta a questa percezione, spesso diventate impaziente o arrogante. In situazioni estreme potreste sembrare brusco o incurante delle relazioni con gli altri.

Fase III: Il vostro Schema di Profilo

Classico

DiSC® Classic 2.0

Abitudini di lavoro di Respondent

Probabilmente cercate modi nuovi di mettere alla prova le vostre abilità e di sviluppare meglio le vostre capacità di ottenere risultati. Gli incarichi inusuali vi stuzzicano e le nuove opportunità mobilitano la vostra attenzione. Per questo dovete evitare la routine paralizzante od il lavoro prevedibile perché di fatto apprezzate i lavori difficili che richiedono che vi impegnate verso traguardi definiti.

Un ritmo sostenuto tiene i vostri spiriti alti e la vostra energia concentrata e quindi disdegnate il lavoro lento e metodico: inoltre il controllo diretto ed i dettagli perdi-tempo di solito vi seccano. Quando possibile, tentate di evitare del tutto i fattori limitativi e, a prescindere dal vostro livello di sicurezza quando eseguite un compito, potreste spesso dimostrare una gran dose di autosoddisfazione quando completate un progetto.

In tutta probabilità vi auto-spingete duramente ad ottenere risultati concreti; siete persistenti di fronte ad ostacoli e non accettate compromessi nella vostra ricerca di soluzioni di qualità. Naturalmente questa tenacia di solito è di vantaggio per l'organizzazione.

Valutate molto la vostra indipendenza e preferite lavorare da solo. Pertanto i comitati ed i progetti di gruppo non sono di solito l'ambiente ideale per voi. Sebbene spesso diventiate agitato quando venite messo a lavorare con un gruppo, molto probabilmente non esitate a persuadere gli altri a sostenere i vostri sforzi quando necessario. Questo comportamento è specialmente comune quando cercate aiuto nell'eseguire compiti routinari.

Il modo principale con cui influenzate i vostri colleghi è molto probabilmente tramite la pura forza di carattere. Siete forse molto impaziente e trovate i difetti in quelli che vi sembrano lavoratori privi di fantasia o lenti. D'altra parte di solito apprezzate quei colleghi che sono in grado di produrre risultati affidabili. Per la maggior parte il modo principale con cui la gente si guadagna la vostra stima è di fare il lavoro rapidamente e di ottenere risultati.

Fase III: Il vostro Schema di Profilo

Classico

DiSC® Classic 2.0

Analisi per Respondent

Siccome vedere i vari progetti come in competizione gli uni con gli altri, potreste incorrere in conflitti con i vostri colleghi. Probabilmente avete il forte desiderio di essere il migliore o il vincitore indiscusso ma vi farebbe bene rendervi conto che la maggior parte delle attività non comportano vincitori o vinti.

Il vostro forte desiderio d'indipendenza significa che frequentemente non legate bene con una squadra e spesso non vi piace nemmeno partecipare alle attività di gruppo. Il vostro atteggiamento a volte colpisce gli altri come arrogante od accondiscendente, una percezione rafforzata se vi lasciate andare ad aspre critiche dei vostri colleghi. Una possibile soluzione potrebbe essere che voi prendiate in considerazione i punti di vista dei vostri colleghi e vi asteniate di rigettare automaticamente i loro "input". Potreste ulteriormente aiutare la vostra situazione mostrando un interesse genuino ai vostri colleghi ed inoltre potreste anche prendere in considerazione le idee o le soluzioni degli altri come possibili.

Fate presto a fare notare le manchevolezze o gli errori che potrebbero ritardare i risultati che volete; questa potrebbe persino essere la vostra giustificazione a prendere in mano la situazione, se pensate che sia necessario. Tuttavia a volte vi prendete la responsabilità di un progetto anche se non avete l'autorità di farvene carico: una ragione di questo comportamento potrebbe essere che non volete venire visto come uno da spingere da parte. Potreste anche avere paura che i vostri colleghi si avvantaggino di voi se ne hanno l'occasione.

Invece di oltrepassare i vostri limiti o superare la vostra autorità potrebbe essere utile esprimere verbalmente i vostri ragionamenti: spiegando le vostre motivazioni potete spesso prevenire i conflitti prima del loro verificarsi. Un modo addizionale di incrementare la vostra efficienza sarebbe di aumentare la vostra pazienza e migliorare il vostro senso dell'umorismo.

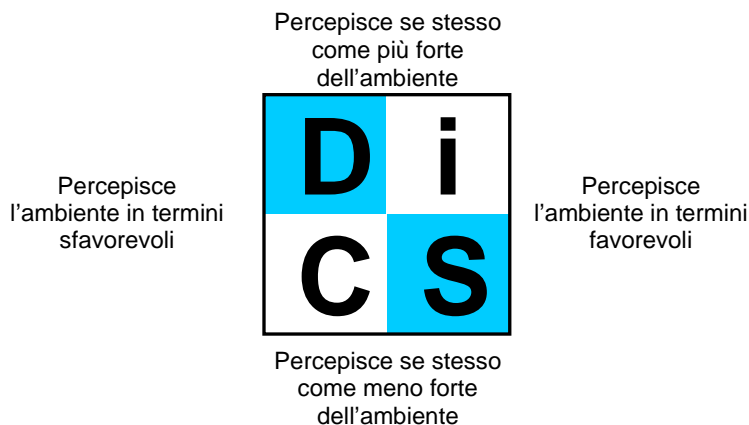
Respondent siete una persona sicura di sé ed individualistica la cui persistenza molto probabilmente porterà risultati alla vostra organizzazione.

Lo Schema DiSC

DiSC® Classic 2.0

DiSC Classic si basa su di uno schema a quattro quadranti che descrive in maniera affidabile i quattro stili del comportamento umano: Dominanza (D), Influenza (i), Stabilità (S), e Coscienziosità (C). Alcune persone rientrano in uno stile, altre in due ed alcune possono rientrare in tre.

In che modo il vostro stile DiSC si differenzia da altri stili DiSC? Che cosa avete in comune con gli altri stili DiSC? Lo schema DiSC vi aiuterà a capire queste domande importanti. Nel riquadro riportato qui sotto, ogni stile DiSC ha qualche cosa in comune con gli stili adiacenti. Potete notare che le persone che agiscono in base agli stili C e S hanno la tendenza a percepirsi come meno forti dell'ambiente; questo significa che potrebbero essere più propensi ad adattarsi a quanto li circonda in quanto ritengono di non averne controllo diretto o di averne poco. D'altra parte, le persone che agiscono in base agli stili D e i tendono a percepirsi come più forti del loro ambiente, pertanto potrebbero essere più assertivi in quanto hanno la sensazione di avere un maggiore controllo sull'ambiente circostante. Inoltre gli stili D e C percepiscono l'ambiente circostante come sfavorevole (oppure non accogliente e ostile) e gli stili i e S tendono a vedere il loro ambiente in termini favorevoli (oppure amichevole e di sostegno).



La figura qui di cui sotto spiega ulteriormente lo schema DiSC. Descrive i quattro stili di comportamento in maniera più osservabile. Potrete notare che mentre gli stili C e S sono entrambi riflessivi e a ritmi moderati, gli stili D e i sono più attivi e funzionano a ritmi sostenuti. In aggiunta, gli stili D e C tendono ad essere più inquisitivi e concentrati sulla logica, invece gli stili i e S sono più tolleranti e si concentrano sulle persone.

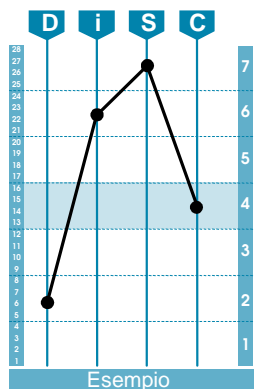


Gli schemi qui di seguito rappresentano tutte e quattro le Dimensioni DiSC®. Leggete le descrizioni per capire meglio quelli che sono simili a voi e quelli che non lo sono.

D DOMINANZA	I INFLUENZA
<p style="text-align: center;">Modellare l'ambiente circostante superando quanto si oppone al raggiungimento dei risultati.</p> <p>DESCRIZIONE Le tendenze di questa persona sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ottenere risultati immediati ▪ agire ▪ accettare sfide ▪ prendere decisioni rapide ▪ mettere in discussione lo status quo ▪ dirigere ▪ gestire situazioni difficili ▪ risolvere problemi <p>Questa persona desidera un ambiente che offra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ potere ed autorità ▪ prestigio e sfide ▪ opportunità di ottenere risultati individuali ▪ ampio raggio d'azione ▪ risposte dirette ▪ opportunità di carriera ▪ indipendenza da controllo e supervisione ▪ attività nuove e diverse <p>PIANO D'AZIONE Questa persona ha bisogno di altri che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ valutino i pro e i contro ▪ calcolino i rischi ▪ usino prudenza ▪ strutturino un ambiente prevedibile ▪ studino i fatti ▪ riflettano prima di decidere ▪ riconoscano i bisogni degli altri <p>Per essere più efficace questa persona ha bisogno di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ricevere incarichi difficili ▪ capire che ha bisogno degli altri ▪ tecniche basate sull'esperienza pratica ▪ ricevere uno shock ogni tanto ▪ identificarsi con un gruppo ▪ discutere i motivi delle conclusioni o decisioni ▪ consapevolezza delle sanzioni esistenti ▪ frenarsi e rilassarsi di più 	<p style="text-align: center;">Modellare l'ambiente circostante influenzando o convincendo gli altri.</p> <p>DESCRIZIONE Le tendenze di questa persona sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ mettersi in contatto con la gente ▪ fare una buona impressione ▪ verbalizzare con chiarezza ▪ creare un ambiente che motivi gli altri ▪ generare entusiasmo ▪ intrattenere le persone ▪ considerare gli altri e le situazioni con ottimismo ▪ partecipare a un gruppo <p>Questa persona desidera un ambiente che offra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stima e riconoscimento sociale ▪ riconoscimento formale delle capacità ▪ libertà di espressione ▪ attività di gruppo all'esterno del luogo di lavoro ▪ rapporti democratici ▪ indipendenza da controlli ed attività di dettaglio ▪ opportunità di avanzare proposte ▪ attività di guida e di consulenza ▪ condizioni di lavoro soddisfacenti <p>PIANO D'AZIONE Questa persona ha bisogno di altri che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ si concentrino sul compito ▪ vadano ai fatti ▪ parlino in modo esplicito ▪ rispettino la sincerità ▪ sviluppino approcci sistematici ▪ preferiscano avere a che fare con le cose piuttosto che con le persone ▪ seguano un approccio logico ▪ dimostrino di sapere seguire le cose personalmente <p>Per essere più efficace questa persona ha bisogno di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ migliorare l'utilizzo del tempo se D o S sono bassi ▪ obiettività nel prendere decisioni ▪ un management partecipativo ▪ valutare gli altri più realisticamente ▪ stabilire priorità e linee guida ▪ più fermezza con gli altri se D è basso
C COSCIENZIOSITÀ	S STABILITÀ
<p style="text-align: center;">Lavorare con coscienziosità nell'ambito delle circostanze esistenti per migliorare la qualità e l'accuratezza di prodotti e servizi.</p> <p>DESCRIZIONE Le tendenze di questa persona sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ seguire direttive chiave e gli standard stabiliti ▪ concentrarsi sui dettagli ▪ pensare in modo analitico pesando i pro ed i contro ▪ essere diplomatici con le persone ▪ utilizzare un approccio indiretto in situazioni di conflitto ▪ controllare l'accuratezza delle cose ▪ analizzare criticamente ogni prestazione ▪ usare un approccio sistematico a situazioni od attività <p>Questa persona desidera un ambiente che offra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ aspettative di performance definite chiaramente ▪ attenzione alla qualità ed all'accuratezza ▪ atmosfera professionale e riservata ▪ opportunità di dimostrare competenza ▪ controllo sui fattori che condizionano la qualità delle loro prestazioni ▪ opportunità di chiedere il perché delle cose ▪ riconoscimento di doti particolari e dei risultati raggiunti <p>PIANO D'AZIONE Questa persona ha bisogno di altri che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ deleghino compiti importanti ▪ prendano decisioni rapide ▪ usino le politiche solo come linee guida ▪ giungano a compromessi con l'opposizione ▪ assumano posizioni impopolari ▪ inizino e facilitino la discussione ▪ incoraggino il lavoro di gruppo <p>Per essere più efficace questa persona ha bisogno di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ pianificare accuratamente ▪ sapere esattamente il lavoro da fare e gli obiettivi ▪ valutazioni sistematiche delle prestazioni ▪ ricevere feedback individuali sulle prestazioni ▪ rispetto tanto per il valore delle persone quanto per ciò che fanno ▪ sviluppare tolleranza al conflitto 	<p style="text-align: center;">Cooperare con gli altri all'interno delle circostanze esistenti per svolgere le mansioni.</p> <p>DESCRIZIONE Le tendenze di questa persona sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ agire in modo regolare e prevedibile ▪ dimostrare pazienza ▪ utilizzare e sviluppare tecniche specialistiche ▪ aiutare gli altri ▪ dimostrare lealtà ▪ sapere ascoltare ▪ calmare le persone inquiete ▪ creare un ambiente lavorativo armonioso e stabile <p>Questa persona desidera un ambiente che offra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stabilità, a meno che non si diano buoni motivi per cambiare ▪ routine prevedibili ▪ minima interferenza del lavoro sulla vita familiare ▪ riconoscimento per il lavoro compiuto ▪ limitato campo d'azione ▪ apprezzamento sincero ▪ identificazione con un gruppo ▪ procedure standard ▪ conflitti minimi <p>PIANO D'AZIONE Questa persona ha bisogno di altri che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ reagiscano rapidamente a cambiamenti inaspettati ▪ spingano a fronteggiare le difficoltà poste dagli incarichi già accettati ▪ si coinvolgano in più di una cosa ▪ si auto-motivino ▪ facciano pressione sugli altri ▪ sappiano lavorare bene anche in ambienti imprevedibili ▪ contribuiscano a definire le priorità del lavoro ▪ siano flessibili nelle procedure di lavoro <p>Per essere più efficace questa persona ha bisogno di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ venire preparato ai cambiamenti ▪ convalida del proprio valore da parte degli altri ▪ informazioni su come il proprio sforzo contribuisce a quello totale ▪ lavorare con i colleghi di simile competenza ed integrità ▪ ricevere le direttive per svolgere il lavoro ▪ incoraggiamento alla creatività

Nelle pagine seguenti ci sono le descrizioni di tutti i 15 Schemi di Profilo Classico, ognuno dei quali descrive il comportamento della gente con una combinazione specifica delle quattro variabili DiSC®.

Profilo Agente



Dinamica emotiva: accetta sentimenti positivi, rifiuta l'aggressività.

Oiettivi: accettazione da parte del gruppo.

Giudica gli altri: dalla tolleranza e comprensione espresse nei confronti di tutti.

Influenza gli altri: offrendo comprensione ed amicizia.

Importanza per l'organizzazione: aiuta, pacifica, offre comprensione, si concentra a fornire servizio.

Esagerazioni: gentilezza.

Sotto pressione: può cercare di persuadere, utilizzando le informazioni o le amicizie importanti se necessario.

Timori: dissenso, conflitto.

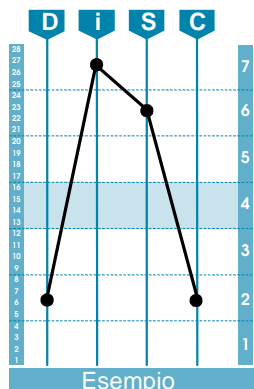
Aumenta la propria efficacia: prendendo coscienza di chi è e di che cosa è in grado di fare, diventando più fermo e sicuro di sé e dicendo no quando necessario.

Gli "Agenti" sono attenti sia agli aspetti delle relazioni umane che a quelli delle loro mansioni nell'ambito del lavoro. Si immedesimano con gli altri e offrono sostegno; sono buoni ascoltatori e come tali vengono riconosciuti. Gli "Agenti" fanno sì che le persone si sentano desiderate e necessarie. Per la loro capacità di rispondere alle richieste degli altri, questi non temono di essere rifiutati. Gli "Agenti" inoltre offrono amicizia e sono disposti ad essere servizievoli.

Possiedono eccellenti potenzialità organizzative e sono in grado di portare a termine gli incarichi in maniera efficace. Sono naturalmente portati a favorire l'armonia ed il lavoro di gruppo e sono particolarmente bravi a fare per altri quello che trovano difficile da realizzare per sé.

Gli "Agenti" temono il conflitto ed il dissenso. Il loro atteggiamento di sostegno può incoraggiare gli altri a tollerare una situazione, piuttosto che ad impegnarsi in una attività che risolve il problema. Inoltre gli "Agenti" tendono ad assumere un ruolo marginale piuttosto di confrontarsi apertamente con individui aggressivi. Questo può essere visto come una mancanza di "polso". Anche se si preoccupano della loro posizione all'interno di un gruppo, gli "Agenti" hanno un buon livello di indipendenza.

Profilo Consigliere



Dinamica emotiva: disponibile, dimostra affettuosità e comprensione.

Oiettivi: amicizia, felicità.

Giudica gli altri: con accettazione favorevole; generalmente cerca il lato buono delle persone.

Influenza gli altri: attraverso relazioni personali, praticando la politica della costante disponibilità.

Importanza per l'organizzazione: rimanendo stabile, prevedibile, sviluppando una larga cerchia di amicizie; buon ascoltatore.

Esagerazioni: approccio indiretto; tollerante.

Sotto pressione: può diventare troppo permissivo e dare troppa confidenza, fidandosi troppo senza fare distinzioni tra le varie persone.

Timori: chiudere le transazioni con malcontento ed opprimere le persone.

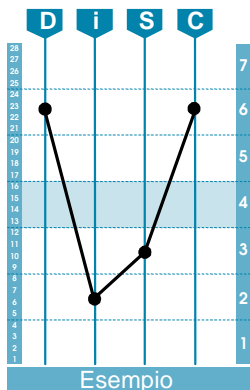
Aumenta la propria efficacia: prestando attenzione a scadenze realistiche; prendendo l'iniziativa di completare gli incarichi.

I "Consiglieri" sono particolarmente efficaci nel risolvere i problemi altrui. Con calore, empatia e comprensione, acquisiscono ascendente sugli altri. Per loro è facile cercare il bene negli altri e sono ottimisti. Preferiscono aver a che fare con le persone sulla base di una relazione duratura. Buoni ascoltatori, disponibili a recepire i problemi, offrono suggerimenti con discrezione e si astengono dall'imporre le loro idee.

I "Consiglieri" tendono talvolta ad essere troppo tolleranti e pazienti con le persone improduttive. Sotto pressione possono avere difficoltà ad affrontare direttamente i problemi di performance. Sono troppo indiretti nel dare ordini, fare richieste o richiamare all'ordine. Con il loro atteggiamento che privilegia l'importanza delle persone, danno meno enfasi all'esecuzione delle mansioni. A volte hanno bisogno di assistenza nel fissare e mantenere scadenze ragionevoli.

I "Consiglieri" spesso vivono le critiche come affronti personali, ma rispondono in maniera positiva alle attenzioni ed ai complimenti per mansioni portate a buon fine. Se occupano posizioni di responsabilità i "Consiglieri" prestano attenzione alla qualità delle condizioni lavorative e tendono a dare meriti riconoscimenti ai membri del proprio gruppo.

Profilo Creativo



Dinamica emotiva: accetta il confronto diretto, può essere riservato nell'espressione.

Obiettivi: predominio, risultati significativi.

Giudica gli altri: dal livello di prestazioni personali, dalle idee innovative nel modo di fare le cose.

Influenza gli altri: dando l'esempio nello sviluppare sistemi ed approcci innovativi.

Importanza per l'organizzazione: introduce innovazioni; progetta i cambiamenti.

Esagerazioni: schiettezza, atteggiamento critico.

Sotto pressione: si annoia facilmente con il lavoro di routine; mostra disappunto quando è controllato e limitato; agisce individualmente.

Timori: di non essere influente, di non riuscire a raggiungere i livelli di prestazione attesi.

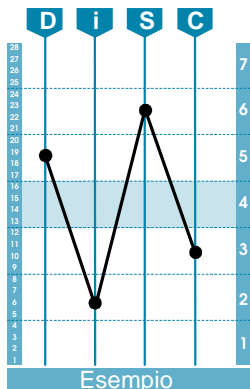
Aumenta la propria efficacia: con più calore e tatto nella comunicazione, aumentando la cooperazione attiva con il gruppo; riconoscendo l'esistenza delle sanzioni.

Le persone con il profilo "Creativo" spesso manifestano due forze opposte nel loro comportamento. Il desiderio di risultati concreti è controbilanciato da un uguale sforzo per raggiungere la perfezione. La loro aggressività è mitigata dalla sensibilità. La rapidità dell'ideazione e dei tempi di reazione sono frenati dal desiderio di esplorare tutte le soluzioni possibili prima di decidere.

Quando si centrano su progetti, le persone "Creative" dimostrano gran capacità di previsione e di introdurre cambiamenti. Dal momento che ricercano la perfezione e presentano una gran abilità di pianificazione, i mutamenti che apportano sono razionalmente fondati anche se il metodo utilizzato potrebbe non prestare attenzione alle relazioni interpersonali.

Desiderano la libertà di esplorare e la facoltà di rianalizzare e di mettere alla prova quanto scoperto. Sono capaci di prendere rapidamente le decisioni di tutti i giorni, ma possono essere estremamente cauti quando si tratta di decisioni importanti quali l'accettazione di una promozione o il trasferimento in un luogo diverso. Nella ricerca della perfezione e dei risultati le persone "Creative" possono non preoccuparsi delle conseguenze sugli altri e per questo dimostrarsi freddi, distaccati o insensibili.

Profilo Impegnato



Dinamica emotiva: industrioso, diligente, "se la può prendere".

Obiettivi: impegno per obiettivi personali, a volte anche a scapito dell'obiettivo di gruppo.

Giudica gli altri: dai risultati concreti ottenuti.

Influenza gli altri: con la responsabilità per il proprio lavoro.

Importanza per l'organizzazione: stabilisce per se stesso e raggiunge risultati in aree chiave.

Esagerazioni: fiducia in se stesso, assorbimento nel compito.

Sotto pressione: può scoraggiarsi e diventare impaziente, diventa colui che "fa le cose" invece di delegare.

Timori: che altri abbiano standard di lavoro inferiori ai suoi e che condizionino i risultati.

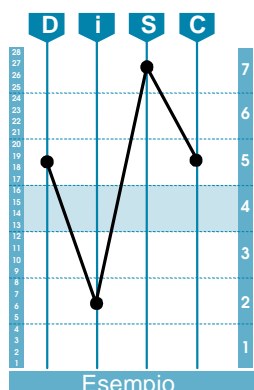
Aumenta la propria efficacia: limitando il modo di pensare ad alternative del tipo: "o-o", moderandosi nell'affrontare un compito, acquisendo maggiori capacità di sacrificare i benefici a breve termine a favore di quelli a lungo termine.

La motivazione dell'Impegnato è in gran misura interna e sorge da obiettivi personali molto profondi e sentiti. Questo impegno ad obiettivi individuali preclude l'accettazione immediata e spontanea di un obiettivo di gruppo. L'Impegnato deve vedere come i suoi obiettivi si integrano con quelli dell'organizzazione. Perseguendo direttrici importanti nella loro vita, gli Impegnati hanno sviluppato un forte senso di responsabilità.

Gli Impegnati dimostrano un vero interesse per il loro lavoro ed un intenso e continuo sforzo nel portarlo a termine. Gli "Impegnati" hanno un'alta opinione del loro lavoro e sotto pressione esitano a delegare i compiti. Per assicurarsi che il lavoro sia ben fatto, spesso lo fanno da sé. Persino quando delegano hanno la tendenza a riprendersi il compito se non va esattamente come essi desiderano. La loro premessa guida è: "Se ho successo ne voglio il merito, e se fallisco mi prendo le critiche".

Una maggiore comunicazione da parte degli "Impegnati" potrebbe evitare il modo di pensare "devo farlo da me" o "voglio tutto il merito". Possono avere bisogno di aiuto nel trovare approcci diversi dal proprio per conseguire i risultati che si prefiggono. Gli impegnati sanno di funzionare al massimo dell'efficienza e si aspettano dall'organizzazione riconoscimenti pari al loro contributo – alti compensi economici e posizioni di leader in altri gruppi.

Profilo Investigatore



Dinamica emotiva: imparziale, dimostra autodisciplina.

Obiettivi: potere attraverso ruoli ufficiali e posizioni di autorità.

Giudica gli altri: da come utilizzano le informazioni fondate sui fatti.

Influenza gli altri: attraverso determinazione e tenacia.

Importanza per l'organizzazione: completa il lavoro senza tralasciare nulla; lavora in modo determinato sia individualmente che in un piccolo gruppo.

Esagerazioni: bruschezza; diffidenza verso gli altri.

Sotto pressione: tende ad interiorizzare i disaccordi; non perdona le offese.

Timori: il coinvolgimento con i gruppi molto grandi; la responsabilità di vendere idee astratte.

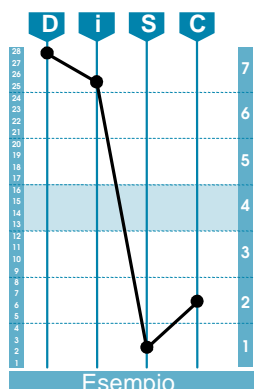
Aumenta la propria efficacia: attraverso la flessibilità; con l'accettazione delle persone; con l'impegno personale con gli altri.

Obiettivi ed analitici, gli "Investigatori" sono imparziali "ancore della realtà". Generalmente poco espansivi, perseguono in modo calmo e fermo un percorso indipendente verso un obiettivo prefissato. Hanno successo in molte cose, non per la loro versatilità ma per la loro tenace determinazione di portare a termine quanto intrapreso. Sono alla ricerca di fini o obiettivi chiari sulla base dei quali sviluppare un programma ordinato per organizzare le proprie azioni. Una volta intrapreso un progetto, lottano tenacemente per raggiungere i loro obiettivi. A volte è necessario intervenire per cambiare la loro direzione, per questo possono apparire caparbi e dogmatici.

Gli "Investigatori" se la cavano bene con gli incarichi difficili di tipo tecnico, dove possono usare dati di fatto, interpretarli e trarne conclusioni. Agiscono in base alla logica piuttosto che alle emozioni. Nel vendere o promuovere un'idea possono essere molto efficaci se dispongono di un prodotto concreto.

Preferiscono lavorare da soli; non sono particolarmente interessati a rendersi simpatici e possono essere considerati freddi, bruschi e privi di tatto. Siccome apprezzano le proprie capacità intellettuali, giudicano gli altri in base a come impiegano fatti e logica. Per aumentare la loro efficacia nel trattare con il prossimo, devono sviluppare una maggiore comprensione degli altri, in particolare delle loro emozioni.

Profilo Ispiratore



Dinamica emotiva: accetta il confronto diretto, tende a minimizzare esteriormente il bisogno di affetto.

Obiettivi: mantenere il controllo dell'ambiente e degli altri.

Giudica gli altri: da come proiettano la propria forza personale, il carattere ed il potere sociale.

Influenza gli altri: tramite il fascino, direttive, intimidazioni; uso delle ricompense.

Importanza per l'organizzazione: agisce da "trascinatore di folle"; prende iniziative, disciplina, complimenta, fa richieste.

Esagerazioni: atteggiamento da "il fine giustifica i mezzi".

Sotto pressione: manipola la gente, diventa litigioso o conflittuale.

Timori: di comportarsi con debolezza; di perdere la propria posizione sociale.

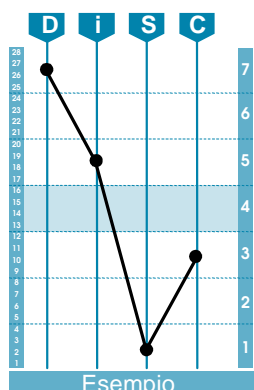
Aumenta la propria efficacia: attraverso la sensibilità sincera, la disponibilità ad aiutare gli altri ad avere successo nel loro sviluppo personale.

Le persone con un profilo "Ispiratore" tentano consciamente di modificare le idee e le azioni degli altri. Vogliono controllare l'ambiente che li circonda; sono abili nell'identificare e manipolare le motivazioni delle persone al fine di dirigerne il comportamento verso un fine predeterminato.

Gli "Ispiratori" hanno chiaramente in mente i risultati che vogliono conseguire, ma non sempre li esprimono verbalmente in modo diretto. Fanno conoscere i risultati che vogliono raggiungere solo quando hanno creato un clima di buona disponibilità nelle altre persone, offrendo amicizia a coloro che desiderano di essere accettati, autorità a coloro che desiderano il potere e sicurezza a coloro che hanno bisogno di condizioni ambientali stabili.

Possono essere affascinanti nei loro contatti con gli altri. Sono persuasivi nell'ottenere assistenza in mansioni dettagliate e ripetitive che richiedono tempo. Con loro, le persone hanno spesso una sensazione contraddittoria, di esserne attratti ed allo tempo stranamente allontanati. Altri possono avere la sensazione di venire "usati" e manipolati. Sebbene gli "Ispiratori" possano infondere timore e passare sopra alle decisioni prese, sono generalmente apprezzati dai colleghi, grazie alla loro notevole abilità verbale di persuadere, quando possibile. Preferiscono realizzare gli obiettivi attraverso la collaborazione e persuasione degli altri, piuttosto che dominandoli.

Profilo Orientato al risultato



Dinamica emotiva: manifesta la forza del proprio "io" ed un marcato individualismo.

Obiettivi: predominio ed indipendenza.

Giudica gli altri: dalle loro abilità nel completare rapidamente un compito.

Influenza gli altri: attraverso la forza di carattere, la perseveranza.

Importanza per l'organizzazione: persistenza, tenacia.

Esagerazioni: impazienza; concorrenza spietata.

Sotto pressione: diventa ipercritico e attribuisce i torti agli altri; fa resistenza al lavoro di gruppo; può oltrepassare i limiti.

Timori: che gli altri possano avvantaggiarsi di lui; lentezza specialmente nell'esecuzione dei compiti; di essere scavalcato troppo facilmente.

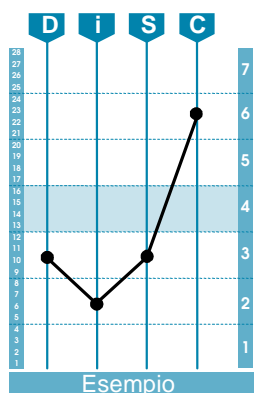
Aumenta la propria efficacia: spiegando le proprie ragioni, tenendo in considerazione altri punti di vista ed idee riguardo ad obiettivi e problemi; dimostrando interesse sincero per gli altri, pazienza ed umiltà.

Le persone "Orientate al risultato" dimostrano una sicurezza in se stesse che può essere interpretata come arroganza. Ricercano attivamente opportunità per metterla alla prova e sviluppare le loro abilità di raggiungere risultati. Le persone "Orientate al risultato" amano i compiti difficili, le situazioni competitive, gli incarichi speciali e le posizioni "importanti". Assumono le responsabilità con un atteggiamento di autoimportanza e quando hanno finito dimostrano soddisfazione di se stessi.

Tendono ad evitare i fattori limitativi quali il controllo diretto, i dettagli "perdi tempo" ed i lavori di routine. Energetici e diretti, possono avere difficoltà con gli altri. Apprezzando la propria indipendenza, possono diventare irrequieti quando partecipano ad attività di gruppo. Sebbene generalmente preferiscano lavorare soli, sanno persuadere gli altri ad appoggiare i loro sforzi, in modo particolare quando devono portare a termine attività di routine.

Sono svelti nell'ideazione e nell'azione e sono impazienti e ipercritici con coloro che non lo sono. Valutano gli altri sulla base della capacità di conseguire risultati. Sono determinati e tenaci anche di fronte ad elementi contrastanti. Le persone "Orientate al risultato" prendono in mano la situazione, se lo ritengono necessario, anche non avendone la responsabilità. Nei loro sforzi per ottenere risultati a tutti i costi, possono sembrare insensibili e noncuranti.

Profilo Pensatore Obiettivo



Dinamica emotiva: tende a rifiutare l'aggressività.

Obiettivi: correttezza.

Giudica gli altri: dall'abilità di pensare razionalmente.

Influenza gli altri: attraverso fatti reali, argomenti logici.

Importanza per l'organizzazione: definisce, chiarifica, ottiene informazioni, valuta, verifica le informazioni.

Esagerazioni: l'analisi.

Sotto pressione: si preoccupa molto.

Timori: le azioni incontrollate, il ridicolo.

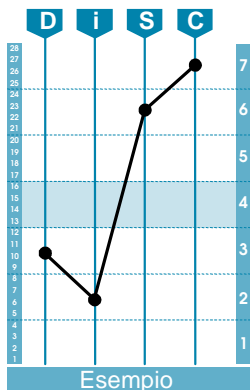
Aumenta la propria efficacia: aprendosi, condividendo i propri pensieri ed opinioni.

I "Pensatori Obiettivi" tendenzialmente hanno capacità critiche molto sviluppate. Sottolineano sempre l'importanza dei fatti quando traggono conclusioni e pianificano le proprie azioni; ricercano sempre l'accuratezza e la correttezza in tutto quello che fanno. Tuttavia, nel gestire le proprie attività in modo efficace, i "Pensatori obiettivi" spesso uniscono dati intuitivi con fatti reali. Nel dubbio su una linea d'azione, evitano di mostrarsi in errore con una preparazione meticolosa. Ad esempio, essi sviluppano per conto proprio una nuova dote prima di introdurla nell'attività di gruppo.

Preferiscono collaborare con persone che, come loro, sono interessate ad operare in un ambiente di lavoro non conflittuale. Da alcuni vengono considerati timidi, possono essere poco propensi ad esprimere i propri sentimenti. In particolare si sentono a disagio con le persone aggressive. Nonostante l'apparenza mite, avvertono una forte necessità di controllare l'ambiente che li circonda ed esercitano tale controllo indirettamente, imponendo l'osservazione di regole e norme.

Si preoccupano delle risposte "giuste" e possono avere difficoltà nel prendere decisioni in situazioni ambigue. I "pensatori obiettivi" tendono a preoccuparsi e possono rimanere bloccati da una "paralisi da analisi". Molto spesso, quando commettono uno sbaglio, esitano a riconoscerlo ed invece si buttano alla ricerca di argomenti che possano ancora sorreggere la loro posizione.

Profilo Perfezionista



Dinamica emotiva: competente, controllato, cauto.

Obiettivi: stabilità, risultati prevedibili.

Giudica gli altri: attraverso criteri precisi.

Influenza gli altri: ponendo attenzione ai dettagli ed all'accuratezza.

Importanza per l'organizzazione: coscienzioso; mantiene alti livelli di prestazione, attento al controllo della qualità.

Esagerazioni: procedure standardizzate, estrema dipendenza dalle persone, prodotti e metodi che hanno funzionato in passato.

Sotto pressione: può diventare troppo gentile e diplomatico.

Timori: l'antagonismo.

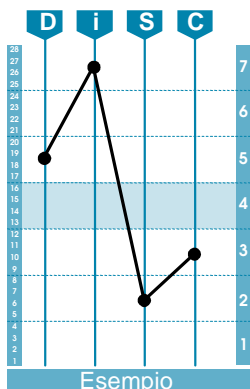
Aumenta la propria efficacia: attraverso la flessibilità nel proprio ruolo, l'indipendenza e l'interdipendenza, la fiducia in se stesso.

I "Perfezionisti" sono pensatori e lavoratori sistematici e precisi che tendono a seguire le procedure sia nella vita personale che nel lavoro. Sono estremamente coscienziosi, portati diligentemente per un lavoro che richieda attenzione ai dettagli e precisione. Desiderano condizioni stabili e attività prevedibili e si trovano a loro agio in ambienti lavorativi chiaramente definiti. Desiderano che venga specificato ciò che ci si aspetta, il tempo necessario e come sarà valutato il lavoro.

I "Perfezionisti" possono perdersi nei dettagli del processo decisionale. Sanno prendere decisioni importanti ma possono venire criticati per la quantità di tempo loro necessaria per raccogliere e analizzare le informazioni prima di decidere. Sebbene desiderino conoscere l'opinione dei superiori, i "Perfezionisti" assumono rischi quando sono in possesso di fatti che possono interpretare ed usare per trarre conclusioni.

Valutano se stessi e gli altri con misure precise per conseguire risultati concreti nel rispetto delle procedure operative regolamentari. Tale attenzione coscienziosa alle norme ed alla qualità è apprezzata nell'organizzazione, tuttavia i "Perfezionisti" potrebbero basare il proprio valore troppo su quello che fanno, e non su quello che sono come persone. Di conseguenza tendono a reagire ai complimenti pensando: "Chissà che cosa vuole questa persona?".

Profilo Persuasore



Dinamica emotiva: fiducia negli altri, entusiasmo.

Obiettivi: autorità e prestigio; simboli di stato sociale.

Giudica gli altri: dall'abilità di parlare; dalla flessibilità.

Influenza gli altri: attraverso i modi amichevoli, l'apertura, l'abilità verbale.

Importanza per l'organizzazione: sa vendere e concludere le vendite; delega le responsabilità; equilibrato e fiducioso.

Esagerazioni: entusiasmo, vende più di quanto ha, ottimismo.

Sotto pressione: può desiderare di apparire buono, dolce e suadente.

Timori: un ambiente fisso, relazioni complesse.

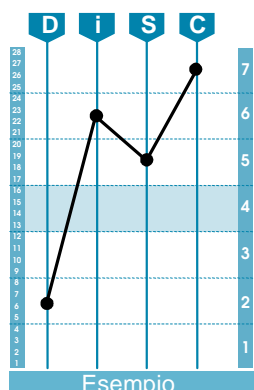
Aumenta la propria efficacia: attraverso incarichi difficili; l'attenzione a prestazioni finalizzate ad un compito specifico, ai dettagli chiave, nonché all'analisi obiettiva dei dati.

I "Persuasori" operano in modo amichevole mentre perseguono i loro obiettivi personali. Poiché sono estroversi ed interessati alle persone, hanno l'abilità di guadagnarsi il rispetto e la confidenza di molti tipi di individui. I "Persuasori" sanno convincere le persone a condividere le loro idee, avvicinandosene e facendosi clienti o amici. Questa abilità è loro particolarmente utile per guadagnare posizioni di autorità attraverso la capacità di vendere se stessi e le proprie idee.

Per loro l'ambiente è favorevole quando vi è la possibilità di lavorare con la gente, avere incarichi difficili che richiedano varietà e mobilità e che diano l'opportunità di mettersi in luce. Per la loro natura positiva, possono essere troppo ottimisti sui risultati dei progetti ed il potenziale delle persone. Tendono inoltre a sovraestimare la propria capacità di poter cambiare il comportamento degli altri.

Cercano di essere liberi dalla routine e dalla normativa ma, d'altra parte, hanno bisogno che si forniscano loro dati analitici in modo sistematico. Quando li si avverte dell'importanza delle "piccole cose", un'adeguata informazione li aiuta a controllare il proprio entusiasmo e a valutare realisticamente le situazioni.

Profilo Pratico



Dinamica emotiva: si sente in grado di eguagliare o superare gli altri in sforzi e prestazioni tecniche.

Obiettivi: elevate ambizioni personali.

Giudica gli altri: dall'autodisciplina, posizione e promozioni.

Influenza gli altri: attraverso la fiducia nelle capacità di sviluppare nuove abilità; lo sviluppo di procedure ed azioni adeguate.

Importanza per l'organizzazione: abile nel risolvere problemi di ordine tecnico e personale; dimostra competenza e specializzazione.

Esagerazioni: estrema attenzione agli obiettivi personali; aspettative verso gli altri non realistiche.

Sotto pressione: può diventare riservato; sensibile alle critiche.

Timori: di essere molto prevedibile; di non essere riconosciuto come "l'esperto".

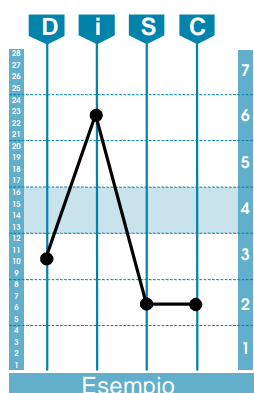
Aumenta la propria efficacia: attraverso la collaborazione a vantaggio comune; delegando compiti importanti alle persone adeguate.

I "Pratici" danno importanza alla propria bravura in alcune aree di specializzazione. Spinti dal desiderio di essere "bravi" in qualche cosa, controllano e criticano le loro stesse prestazioni sul lavoro. Anche se il loro obiettivo è quello di diventare "l'esperto" in un'area, spesso danno l'impressione di avere conoscenze in molti ambiti. Questa immagine è particolarmente forte quando parlano delle loro conoscenze in una varietà di argomenti.

Quando interagiscono con gli altri, spesso danno l'impressione di avere uno stile rilassato, diplomatico e conciliante. Questo atteggiamento conciliante però cambia rapidamente nella loro area di lavoro, dove si concentrano estremamente nel raggiungimento di livelli elevati di prestazione. Siccome apprezzano l'autodisciplina, valutano gli altri sulla base della loro capacità di concentrarsi sulle attività quotidiane. Hanno elevate aspettative riguardo a se stessi e agli altri e tendono ad esprimere chiaramente il loro disappunto.

Sebbene tendano a concentrarsi sullo sviluppo di procedure e metodiche di lavoro ed aumentare le proprie capacità personali, devono aiutare gli altri a migliorare. Inoltre devono esprimere di più il loro apprezzamento per coloro che apportano contributi al lavoro, anche se non utilizzano i metodi da loro preferiti.

Profilo Promotore



Dinamica emotiva: disponibilità ad accettare gli altri.

Obiettivi: approvazione, popolarità.

Giudica gli altri: dalle loro doti verbali.

Influenza gli altri: attraverso l'apprezzamento, opportunismo, favori personali.

Importanza per l'organizzazione: scioglie le tensioni; promuove l'avanzamento di progetti delle persone, incluso se stesso.

Esagerazioni: lodi, ottimismo.

Sotto pressione: può diventare trascurato e sentimentale; disorganizzato nel fare le cose.

Timori: di perdere l'accettazione sociale e la stima.

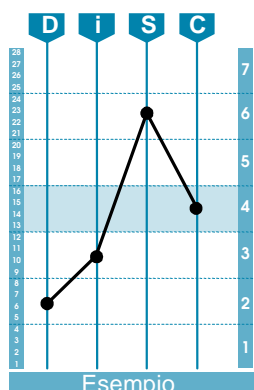
Aumenta la propria efficacia: attraverso il controllo del tempo, l'obiettività, il senso dell'urgenza, il controllo emotivo, il mantenimento delle promesse ed il completamento dei compiti.

I "Promotori" hanno un'estesa rete di contatti e creano facilmente amicizie per il loro carattere gregario e socievole. Raramente si mettono intenzionalmente in antagonismo con gli altri e ricercano gli ambienti sociali favorevoli allo sviluppo ed al mantenimento dei loro contatti. Di buona capacità espressiva, sono abili nel diffondere le proprie idee e nel creare entusiasmo per i progetti di altri. Con la varietà dei loro contatti possono accedere alle persone giuste per avere aiuti.

Dal momento che preferiscono interagire con gli altri e partecipare ad attività che coinvolgono le persone, i "Promotori" sono meno attenti al completamento dei compiti. Cercano situazioni che favoriscano la socializzazione anche quando il loro lavoro richiede di dedicarsi ad attività più individuali. Conferenze, comitati e riunioni sono la loro forza.

Generalmente sono ottimisti e tendono a sopravvalutare le abilità degli altri. Spesso giungono a conclusioni favorevoli senza prendere in considerazione tutti i fatti. Consigli e direttive precise possono aiutarli ad essere obiettivi e a concentrarsi sul raggiungimento dei risultati. Per loro il controllo e la pianificazione del tempo potrebbero risultare difficili. Ponendosi un tempo limite per le conversazioni e le discussioni, i "Promotori" possono ricordare a se stessi l'urgenza di "chiudere" e di portare a termine i compiti.

Profilo Specialista



Dinamica emotiva: moderazione calcolata, accomodante.

Obiettivi: mantenere lo status quo e un ambiente controllato.

Giudica gli altri: in base ai livelli di amicizia e di competenza.

Influenza gli altri: con la costanza delle prestazioni; essendo accomodante.

Importanza per l'organizzazione: pianificatore nel breve termine, prevedibile, costante, assicura sistematicità.

Esagerazioni: modestia, prende pochi rischi, fa resistenza passiva alle innovazioni.

Sotto pressione: si adatta al volere delle persone autorevoli e pensa come gli altri.

Timori: cambiamenti, disorganizzazione.

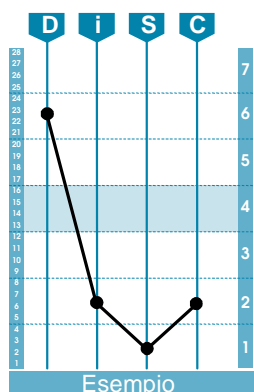
Aumenta la propria efficacia: con la discussione aperta delle idee, la fiducia in se stessi basata sui commenti degli altri; usando metodi abbreviati.

Gli "Specialisti" legano bene con gli altri. Con il loro comportamento moderato e controllato sono capaci di lavorare bene con stili diversi di comportamento. Sono premurosi, pazienti e sempre disposti ad aiutare coloro che considerano amici. Tendono a creare delle relazioni strette con un gruppo relativamente piccolo di colleghi di lavoro.

I loro sforzi sono diretti a mantenere schemi familiari e prevedibili. Efficaci in aree specifiche di lavoro, gli "Specialisti" pianificano il loro lavoro attraverso canali prestabiliti e ottengono una costanza considerevole nelle loro prestazioni. L'apprezzamento da parte degli altri li aiuta a mantenere tale livello di prestazioni.

Si adattano lentamente al cambiamento. Un adattamento a monte dà loro il tempo di cambiare le procedure ed allo stesso tempo permette di mantenere un elevato livello di prestazioni. Gli "Specialisti" possono anche avere bisogno di aiuto nell'iniziare nuovi progetti e nello sviluppare metodi abbreviati per raggiungere gli obiettivi. Dato che progetti già finiti sono a volte messi da parte per essere revisionati successivamente, un consiglio per queste persone è quello di buttare via le vecchie pratiche d'archivio ormai superate.

Profilo Sviluppatore



Dinamica emotiva: si preoccupa di soddisfare i propri bisogni personali.

Obiettivi: nuove opportunità.

Giudica gli altri: dall'abilità di adeguarsi ai propri livelli di prestazioni personali.

Influenza gli altri: trovando le soluzioni ai problemi; trasmettendo un senso di potere.

Importanza per l'organizzazione: non passa agli altri le "patate bollenti"; cerca metodi innovativi per la soluzione dei problemi.

Esagerazioni: manipolazione di persone e situazioni a proprio vantaggio.

Sotto pressione: lavora da solo nel completamento dei compiti; diventa aggressivo se il suo individualismo è minacciato, o se le opportunità interessanti svaniscono.

Teme: la noia; la perdita di controllo.

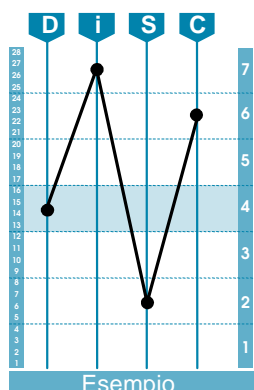
Aumenta la propria efficacia: con la pazienza; con la partecipazione e collaborazione; immedesimandosi con gli altri; portando a termine i compiti e con il controllo della qualità.

Gli "Sviluppatori" tendono ad essere individualisti dalla forte volontà, alla continua ricerca di nuovi orizzonti. Avendo molta fiducia in se stessi ed essendo indipendenti, preferiscono trovare da sé le soluzioni. Relativamente liberi dai limiti dell'influenza del gruppo, sono capaci di superare le convenzioni e spesso trovano soluzioni creative ed innovative.

Tendono ad un comportamento diretto ed efficace ma sono anche capaci di manipolare sottilmente persone e situazioni. Tuttavia, quando sono costretti a partecipare con altri a situazioni che limitino il loro individualismo, possono diventare ostili. Sono persistenti nel conseguire i risultati desiderati facendo di tutto per superare gli ostacoli che si frappongono con il successo. Hanno inoltre alte aspettative nei confronti degli altri ed esprimono critiche negative quando le aspettative non vengono raggiunte.

Cercano soprattutto di realizzare i propri obiettivi personali. Per loro sono importanti le opportunità di avanzamento e gli incarichi in cui si possono mettere alla prova. Essendo così concentrati sui risultati, spesso non si immedesimano con gli altri, o sembrano noncuranti nell'ignorare le loro preoccupazioni.

Profilo Valorizzatore



Dinamica emotiva: forte spinta ad essere percepito positivamente.

Obiettivi: vincere con competenza.

Giudica gli altri: dall'abilità d'iniziare un'attività.

Influenza gli altri: attraverso la competizione.

Importanza per l'organizzazione: raggiungimento di obiettivi con il lavoro di gruppo.

Esagerazioni: autorità e ingegnosità.

Sotto pressione: può diventare inquieto, critico, impaziente.

Timori: di perdere, di essere percepito negativamente dagli altri.

Aumenta la propria efficacia: seguendo di più le persone; con tatto nel dimostrare disapprovazione; con ritmo più sostenuto

I "Valorizzatori" utilizzano le loro idee a scopi pratici. Usano metodi diretti per ottenere risultati. Sono competitivi ma, dato che dimostrano rispetto, vengono percepiti come persone positive piuttosto che aggressive. Invece di dare ordini o impartire direttive, i "Valorizzatori" coinvolgono le persone negli incarichi, usando metodi persuasivi. Essi ottengono collaborazione spiegando le ragioni delle attività che propongono.

Aiutano gli altri a comprendere chiaramente i passi necessari per raggiungere i risultati. Normalmente si basano su un piano di azione dettagliato che hanno sviluppato per assicurare un percorso ben regolato verso il traguardo. Tuttavia, per la loro smania di vincere, possono diventare impazienti quando non si mantengono i livelli da loro stabiliti, o quando è necessario portare a termine un processo più ampio.

Possiedono buone capacità di critica ma siccome esprimono verbalmente le critiche, le loro parole a volte possono ferire. I "Valorizzatori" hanno un miglior controllo sulle situazioni se si rilassano e si tranquillizzano. Un motto per aiutarli a raggiungere questo stato d'animo potrebbe essere: "A volte si vince, a volte si perde."

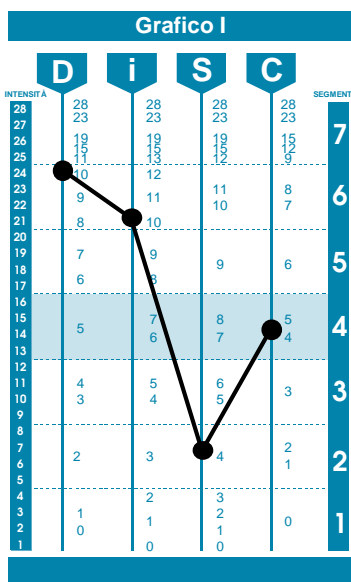
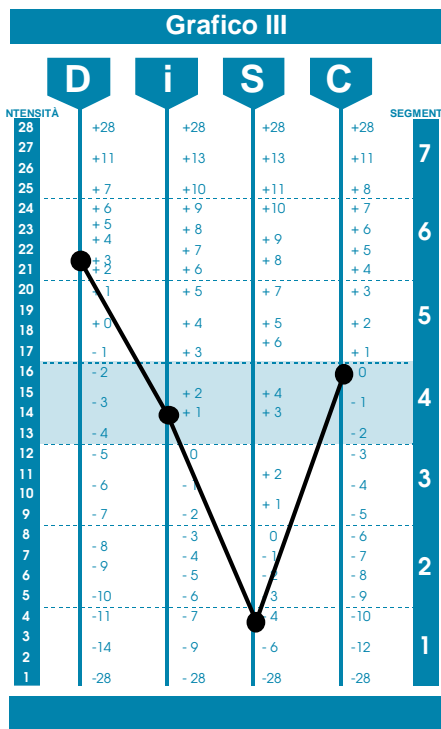
Punteggio ed analisi dei dati

DiSC® Classic 2.0

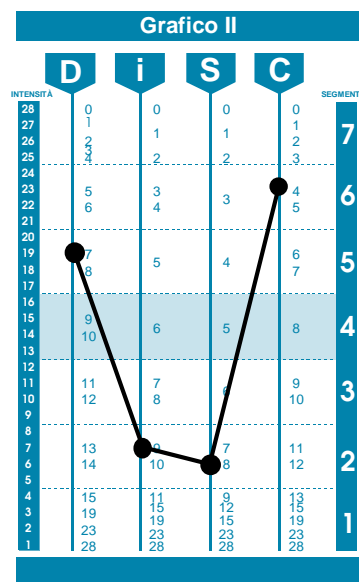
Questo è un sommario che dimostra il modo in cui il vostro rapporto personalizzato è stata generato. Il diagramma III è il risultato della combinazione delle vostre scelte "Meglio" con quelle "Meno" ed è usato per determinare la vostra variabile DiSC piú forte, il punteggio del vostro Indice d'Intensità e il vostro Schema di Profilo Classico. Se volete maggiori informazioni sul modo in cui il vostro rapporto personalizzato è stato generato si prega di parlarne con la persona che ha facilitato il test.

Nome: Respondent Name

Data: 21.06.2007



Queste sono le vostre risposte "Meglio" per ciascuna delle quattro scale graduate



Queste sono le vostre risposte "Meno" per ciascuna delle quattro scale graduate

TABELLA PUNTEGGIO		D	i	S	C	N
		MEGLIO	10	10	4	4
MENO	7	9	8	4	0	
DIFFERENZA	3	1	-4	0		

SOMMARIO DELLE INTERPRETAZIONI

Variabile DiSC piú alta: Dominanza (D)

Profilo Classico: Profilo Orientato al risultato

Numeri di segmento: 6414