

DISK som lederverktøy

Ingrid Wibe

Senter for Ledelse as

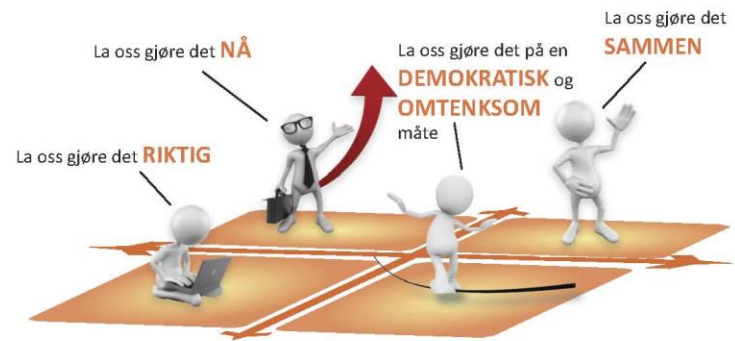
Hva dette innlegget skal handle om

- Beskrive DISK som metode og lederverktøy
- Gi deg som leder noen refleksjonsspørsmål som gjør det lettere for deg å plassere deg og dine medarbeidere i modellen .

Utgangspunktet for DISKteorien

Utgangspunktet for DISKteorien slik den er brukt i lederutviklingen i barnevernet er teorien som er utviklet av William Moulton Marston, 1928 og konseptene som er videreutviklet av Senter for Ledelse ved Ingrid Wibe m. flere.

Beskrivelse av DISKmodellen



Refleksjonsspørsmål

- Hvor vil du som leder plassere deg selv?



D – Dominerende





I – Influerende

S –
Stabiliserende

K – Kvalitetssøkende

Vesentlig mål	Resultater Styring, handlekraft	Få anerkjennelse Involvere seg i andre Skape resultater gjennom andre	Trygghet Stabilitet Relasjoner Godt klima	Nøyaktighet Orden Kvalitet etter egen norm
Deres vesentlige frykter	Tape kontroll over omgivelsene Bli utnyttet	Avvisning Tape anerkjennelse	Plutselig forandring Tap av trygghet	Kritikk av innsats Mangel på standarder
De misliker	Bli styrt av andre Manglende resultater	Håndtere kompliserte detaljer Arbeide alene	Fiendtlighet Konflikter Uforutsigbarhet	Mangel på organisering Uklare forklaringer
Under press blir de:	Dominerende Utålmodig	Følelsesmessig uorganisert	Innordner seg Blir ubesluttsom	Trekker seg tilbake Blir sta
Strategisk kommunikasjon til personlighetsprofilen vil være:	Valgmuligheter Effektivitet	Legg til rette for minst mulig anstrengelse	Forsikre de om Forutsigbarhet Gi personlig oppmerksomhet	Gi bevis på kvalitet og nøyaktighet Forklar fremgangsmåte logisk
Deres beslutningsstiler:	Rask	Tar det på følelsen	Veloverveid	Analytisk
Hovedtrekk	Pågående Saksorientert	Pågående Relasjonsorientert	Avventende Relasjonsorientert	Avventende Saksorientert

Gunstig kommunikasjonsform

			
D – Dominerende	I – Influerende	S – Stabiliserende	K – Kvalitetssøkende
<p>Hold deg til hovedpunkter. Økt farten. Vær direkte og ærlig. Ha fokus på resultater. Kom til poenget raskt. Unngå mange forklaringer.</p> <p>DU MÅ: Være klar og direkte. Fokusere på resultat og mål.</p> <p>DU MÅ IKKE: Nøle eller tøyse. Fokusere på følelser. Overta kontrollen.</p>	<p>Vær avslappet, aktiv, sosial og uformell. Gi påvirkningsmulighet. Bring variasjon, energi og tempo inn i samtalen.</p> <p>DU MÅ: Være vennlig og sosial. Være underholdende og stimulerende. Være åpen og fleksibel.</p> <p>DU MÅ IKKE: Kjede meg med detaljer. Dyng meg ned. Be meg om å jobbe alene.</p>	<p>Vær vennlig, varm avslappet og oppmerksom. Se hans synspunkter og støtt hans bekymringer. Vær klar, omtenkfull, forståelsesfull og gi forklaringer.</p> <p>DU MÅ: Være tålmodig og støttende. Slå ned farten og tilpass deg hans tempo. Spørre om min mening og gi meg tid til å svare.</p> <p>DU MÅ IKKE: Utnytte min vennlighet. Presse meg til å ta raske beslutninger. Komme med overraskelser i siste sekund.</p>	<p>Fokuser på business, fakta, statistikk, mål og tidsfrister. Still godt forberedt. Ikke vær overfladisk, men fremstå logisk og rasjonell.</p> <p>DU MÅ: Være godt forberedt, nøyaktig og få det ned på papiret. La meg vurdere alle detaljer.</p> <p>DU MÅ IKKE: Komme for nær. Være respektløs eller useriøs ovenfor viktige emner. Endre mine rutiner uten å gi meg beskjed.</p>

Refleksjonsspørsmål

- Hvor vil du som leder plassere deg selv i DISKmodellen?

Refleksjonsspørsmål

- Se for deg en konkret medarbeider eller en samarbeidspartner du jobber mye sammen med som du kommuniserer godt med.
- Er dette en medarbeider som du tror har lik DISKprofil om deg selv? Eller er det en medarbeider som er forskjellig fra deg i forhold til DISK?
- Hvordan ser du for deg at du som leder- med din DISKprofil- kan forsterke denne gode kommunikasjonen du her beskriver?
- Bruk DISKmodellen som bakteppe når du besvarer spørsmålet

Refleksjonsspørsmål

- Om det oppstår vanskelig kommunikasjon mellom deg som leder, og en medarbeider eller en samarbeidspartner, hva kan du med din DISKprofil gjøre for å bedre kommunikasjonen?

- Bruk DISKmodellen som bakteppe når du besvarer spørsmålet

Om du vil lese mer om DISK som lederverktøy

Emotions Of Normal People by Marston, William Moulton

Published [1928](#)

Husby, M og Wibe, I. (2015) Ledelsestreningshefte for Nasjonal barnevernlederutdanning. Senter for ledelse. Trondheim