



PulsAnalyt

Baserad på DiSC-teorin

Namn: _____

Datum för återkoppling: _____

PulsAnalyt-återkopplare: _____

Vad är PulsAnalys?

- En datagenererad modell för att beskriva mänskligt beteende som kan hjälpa oss att förstå "vad och hur vi gör saker och varför"
- Svarar enligt "forced choice"-metoden – vad jag anser stämma mest/minst med min egen uppfattning av visat beteende
- Utgörs av ett neutralt språk – inget bra eller dåligt i profilen
- Finns i fyra verktyg:
 1. Person Profil Index (PPI) – självskattning
 2. Jobb Profil Index (JPI) – rekrytering/roller
 3. Team Profil Index (TPI) – grupputveckling
 4. 360 Person Index (360PI) – själv- och grupputveckling
- Mäter endast observerbar beteendestil – hur jag gör
- Mäter ej intelligensnivå, värderingar, kunskaper, färdigheter eller utbildning

När använda PulsAnalys?

- Personlig utveckling och motivation
- Grupp- och teamutveckling
- Inventering av personalresurser
- Rekrytering och urval – externt och internt
- Medarbetar- och utvecklingssamtal
- Chef- och ledarutveckling – ledarbeteende
- Relations- och konflikthantering
- Kommunikation och feedback

PulsAnalys vilar på den s.k. DiSC-teorin av Ph.D. William Moulton Marston och är en internationellt ofta använd modell för att göra personprofilsanalyser.

Historik och fakta

DiSC som teori och ansats för att beskriva mänskliga beteenden används flitigt i olika modeller och verktyg världen över. Teorin och modellen utvecklades av Ph.D. William M. Marston redan på 1920-talet.

PulsAnalys bygger i första hand på Ph.D. William M. Marstons grundteorier avseende det mänskliga normalbeteendet hos friska personer (publicerat 1928; *The Emotions of Normal People*). Idag åskådliggörs Marstons teorier bland annat i en modell bestående av fyra faktorstaplar. Dessa har fått följande vedertagna namn:

DOMINANCE
INFLUENCE
STEADINESS
CONSCIENTIOUSNESS



Ph.D. W. M. Marston

Marston beskriver att människor lär sig och väljer attityd och beteende i förhållande till den miljö eller omgivning de verkar i. I sin forskning av mänskliga beteenden angav han omgivningen, eller miljön, som antagonistisk (konkurrerande/fientlig) eller gynnsam (vänlig/tillmötesgående). De observerade beteendena kan också vara huvudsakligen aktiva eller återhållsamma beroende på hur personen upplever sin omgivning.

Människor kan visserligen anta samtliga dimensioner vid olika tidpunkter, men över tid tenderar de ändå att särskilt framhäva vissa beteendeformer/grundbeteenden och lägga mindre vikt vid andra. Detta mönster ansågs ursprungligen vara baserat både på medfödda egenskaper och inlärd handlingsmönster. Vi har inte bara en viss genetisk förprogrammering och en förmåga att lära oss vissa beteenden, utan vi är även känsliga för hur vi påverkar andra och vad de tycker om oss och vårt sätt att handla i olika situationer.

Marston hävdar att människor utvecklar och lär sig olika handlingsmönster, att människor har olika egenskaper och att detta påverkar hur de hanterar olika arbetssituationer. Det kan vara rimligt att anta att vi, även om vi kan uppvisa alla dessa fyra dimensioner/faktorer vid en eller annan tidpunkt, utvecklar en livsstil som särskilt framhäver vissa beteendeformer men lägger mindre vikt vid andra.

Genom att använda dessa ytterlighetspunkter framträder fyra typiska samspel, eller beteendemönster, mellan personen ifråga och omgivningen.

Marston gör därefter antagandet att alla mentalt friska människor bär på dessa fyra faktorer, men i olika grad och proportion. I sin forskning och i analysen för faktorerna DiSC utgick hans antaganden från en antagonistisk miljö för faktorerna D och C medan det för faktorerna I och S rådde en vänlig miljö.

Marston menar även att en omvänd miljö kan vara gällande för respektive faktor och att man i varje återkopplingsituation måste säkerställa detta med individens upplevelse av miljön/situationen.

Denna grundforskning hänför sig till tidigt 1930-tal. Tillsammans med bland andra Carl Gustav Jungs teorier, vilka till väsentliga delar harmonierar med Marstons, har dessa sedan början av 1960-talet fått ligga till grund för översättningar till ett antal för marknaden utvecklade personprofilsprogram.

Många av dessa används idag över hela världen men med olika namn. Det internationella DiSC-språket är en vanlig samlingsbenämning för dessa olika system och program tack vare deras gemensamma drag, snarlika teorier, uppbyggnad och grafiska framställningar.

Angreppssättet i DiSC går idag att återfinna i nutida studier av organisatoriska beteenden i USA och benämns då OBM – Organisational Behavioural Management. Där redovisas att människor tenderar att oftare välja beteenden och anpassa sig till beteendemönster utifrån den respons, positiv eller negativ, de får från omgivningen där de verkar och lever. Man framhåller här att vi styrs mer av denna respons än vad andra säger till oss att göra och vad vi/andra anser att vi har för personliga egenskaper.

PulsAnalys-verktyget lanserades 1997 i Sverige och har under åren utvecklats och anpassats i takt med den internationella utvecklingen och tolkningen av DiSC-teorin in i 2000-talet. Idag finns systemet som en webbapplikation där all administration och användandet av de olika ingående verktygen sker.

Validitet och etik

PulsAnalys-systemet har tillförts ytterligare åtgärder för ökad träffsäkerhet (validitet). Detta är ett område under ständig utveckling. Det sker både genom praktiskt tillämpning samt genom speciellt riktade undersökningar och utvärderingar. Dock är det av största vikt att *validiteten ifrågasätts och prövas i varje enskild intervjusituation* för att ytterligare stimulera kommunikationen via en öppen dialog. Ambitionen måste därför alltid vara att vid varje analys/intervju bereda ett naturligt och självklart utrymme för den intervjuade personens uppfattning och invändningar. Det är undantagslöst bara efter en genomförd intervju som ett verkligt profilresultat från Person Profil Index (PPI) kan anses föreligga. I linje med ovanstående etik skall alltid resulterande grafik och text undantagslöst ses och hanteras strikt hypotetiskt såsom ett rent diskussionsunderlag.

Pådrivande
Utåtriktad
Lyhörd
Systematisk

<i>Aktivt beteende</i>	<i>Aktivt beteende</i>	<i>Återhållsamt beteende</i>	<i>Återhållsamt beteende</i>	
Bestämd Direkt/rak Dominant Handlingskraftig Initiativtagande Kraftfull Krävande Modig Nyfiken Resultatorienterad Säker	Charmig Generös Inflytelserik Kontaktbar Positiv Säljande Sällskaplig Talför Verbal Vänlig Övertygande	Behärskad Grundlig Grupporienterad Hjälpsam Lojal Lugn Lyssnande Sansad Serviceorienterad Stabil Tålmodig	Anpassningsbar Diplomatisk Disciplinerad Exakt Foglig Formell Försiktig Logisk Noggrann Precis Saklig	100 ↑
Anspråkslös Avvaktande Fridsam Försiktig Grupporienterad Ifrågasättande Mild Mjuk Sansad Varsam Ödmjuk	Allvarlig Distanshållande Fåordig Fundersam Inåtvänd Logisk Reserverad Saklig Skeptisk Undersökande Värderande	Aktiv Alert Energisk Flexibel Impulsiv Ivrig Livlig Otålig Rask Rastlös Snabb	Bestämd Envis Fast Frigjord Oberoende Obeveklig Obunden Oböjlig Orädd Självrådlig Självständig	0 ↓ 100
<i>Återhållsamt beteende</i>	<i>Återhållsamt beteende</i>	<i>Aktivt beteende</i>	<i>Aktivt beteende</i>	

Dominance
Influence
Steadiness
Conscientiousness

Människor tenderar att skatta och känna igen sitt beteende antingen högt eller lågt i respektive DiSC-faktorstapel. Igenkänning av den egna profilen är beroende av graden och intensiteten (0–100) i skattningen utgående från centrumlinjen (0) i båda riktningar av stapeln. Oftast ger den högsta eller lägsta skattningen en stor igenkänning av personens beteende utifrån de rådande miljöfaktorerna.

Detta är ett utslag av frågeställningarna i "forced choice"-formuläret vid ifyllandet vad som stämmer mest/minst av de fyra orden att välja mellan.

I PulsAnalyt-modellen framträder det två beteendesidor i varje DiSC-faktor och Marston anger att en profil där alla fyra skattningspunkterna antingen befinner ovanför eller under centrumlinjen inte bör tolkas då resultaten tenderar att ta ut varandra. Detta kan ha olika orsaker och i PulsAnalyt-verktyget anges ett antal hypotetiska orsaker/förklaringar till att detta resultat uppstått.

Pådrivande

Utåtriktad

Lyhörd

Systematisk

<p>Vill få saker gjorda Skaffar sig auktoritet Ger sig oförskräckt in i det okända Strävar att uppnå resultat Tar beslut utifrån vad som ska göras Snabbanalyserar för att komma vidare Ifrågasätter status quo Lösor problem aktivt Åtgärdar fel och brister Accepterar utmaningar Rationaliserar och effektiviserar Kan dominera i en grupp Tar initiativ i en grupp</p>	<p>Ger ett sympatiskt intryck Uttrycker sig ordrikt och målände Tar gärna kontakt med andra Deltar i den sociala samvaron Uppträder inspirerat Bjuder in andra till diskussion Önskar vara till hjälp Skapar öppenhet och trivsel Underhåller gärna andra Motiverar andra och ser möjligheter Utstrålar optimism Inspirerar andra människor</p>	<p>Visar tålmod och uthållighet Har lugnande inverkan på andra Utvecklar speciella kompetensområden Koncentrerar sig på givna åtaganden Visar stor lojalitet mot nära och kära Genomför traditionellt arbetsmönster En lyhörd och god lyssnare Behåskad och sansad – lugnt tempo Ofta trogen sin befattningsnivå Förutsägbar och trygg för andra Ser gruppen som en resurs att nå målen</p>	<p>Kontrollerar utförande och kvalitet Fograr sig efter logik och överordnad Arbetar under kontrollerade former Strävar efter att vara diplomatisk Koncentrerar sig på detaljer Dubbel- och efterkontrollerar Är konventionell och försiktig Trogen system och procedurer Undviker krångel och konflikter Följer direktiv och regler Granskar kritiskt alla presentationer</p>
<p>Är mild och ödmjuk i sin framtoning Ifrågasätter i det tysta Skall ha ramar och strukturer Överväger för och emot Förvaltar tillgångar Sätter andra före sig själv Vill arbeta i förutsägbara miljöer Söker och identifierar fakta Beräknar risker Tänker en gång extra innan beslut fattas Verkar gärna i kända miljöer Lyssnar av gruppen innan beslut fattas</p>	<p>Är reserverad och arbetar gärna ensam Reflekterar och begrundar nya idéer Söker fakta och värderar situationer Förredrar fakta och saktighet framför relationer till människor Koncentrerar sig på uppgiften Ofta förordig men tänker desto mer Försöker alltid att se bakom "fasaden" Frågar skeptiskt och ifrågasättande Fattar beslut utifrån logik och fakta Uppskattar seriösa idéer och uppslag</p>	<p>Är oberäknelig genom sin flexibilitet Söker omväxling och förnyelse Vanligtvis oblyg och demonstrativ Innehar stor kapacitet i det mesta Tar gärna på sig mycket arbete Gillar att ha många bollar igång samtidigt Vill forcera och sätta fart på saker Trivs i pressade situationer Reagerar snabbt på förändringar Strävar ofta efter "mera" Vill täcka breda arbetsområden Är snabb, otålig och ofta rastlös</p>	<p>Är självgående och självständig Är envis och viljestark Ej rädd att göra misstag offentligt Anser sig alltid ha handlingsfrihet Fattar beslut utan noggrann analys Åtar sig utmanade uppdrag Nära nog orubblig vid tuft motstånd Sätter igång trots avsaknad av egen erfarenhet Agerar bestämt och djävt Ej rädd att framföra impopulära åsikter Vill påverka hur arbetet ska utföras</p>

Dominance

Influence

Steadiness

Conscientiousness