

D-SCOR

Det er laget som leverer.

Det handler om å bygge team og forvalte humankapitalen praktisk og effektivt gjennom:

- Et felles språk
- Øke innsikten i eget og andres reaksjonsmønster
- Analytisk tilnærming til oppbygging av prestasjonsteam - Etablere feedback-kultur
- Sikre samarbeidskompetanse for å sikre måloppnåelse - Medarbeideransvaret, alle har ansvar for alle
- Situasjonsbestemt ledelse
- Rollebasert ledelse

Prestasjonskultur sikres gjennom:

- Rekruttering
- Onboarding av nyansatte
- Bruke prøvetiden aktivt
- Bygge balanserte prestasjonsteam med ulike preferanser - Sikre effektiv dialog gjennom økt innsikt
- Etablere feedback-kultur
- Trene

Trene samarbeidskompetanse i hele organisasjonen gjennom å forankre D-SCOR-innsikten hos den enkelte medarbeider, i det enkelte team, mellom de ulike forretningsområdene og nivåer. Dele profiler/bokstavkoder med hverandre og premiere viljen til å trene like mye som selve måloppnåelsen. Medarbeideransvaret står sentralt og at alle profiler har samme verdi i et fellesskap, ingen er bedre enn andre.

Alle har alle egenskaper - D-SCOR definerer de egenskapene som slår ut over middels i analysen som naturlig talent. D-SCOR definerer fire dialogstiler og fire arbeidsstiler.

Dialogstiler

Hvordan vi oversetter og tolker input fra omgivelsene. Tar vi ting bokstavelig eller tar vi hint og oppfatter signaler?

Effektiv kommunikasjon handler om å unngå misforståelser. Sosial kompetanse må ikke forveksles med utadvendthet, omsorg eller sosial samvittighet. Sosial kompetanse er evnen til å navigere sosialt, ha kontroll på egne følelsesmessige reaksjoner kombinert med å ha evnen til å tolke omgivelsenes følelser objektivt.

Egenskapen sier ikke noe om hva vi bruker dette talentet til, det er avhengig av våre preferanser, verdier, etikk, moral og interesser.

PD - Pragmatisk dialogstil:

Rasjonell, skiller følelser fra fakta, lytter best til konkrete innspill, kan ta ting for bokstavelig. Problemer med å ta hint, lese mellom linjene. Foretrekker direkte tale for å slippe å tolke, kan oppfattes litt lite åpen og spontan, er saklig og disiplinert.

ED - Engasjert dialogstil:

Emosjonell og impulsiv form, god evne til å lese mellom linjene, empati. Har evnen til å tolke signaler objektivt og justere seg til omgivelsene, men lar seg ofte rive med av følelser og klarer derfor ikke å bruke sin empati til å lytte aktivt til andre. Er ikke utpreget taktisk og gjennomtenkt, skiller ikke følelser fra fakta og kan miste fokus på overordnede mål, bli kortsiktig, særlig når de er engasjert eller provosert.

DD - Direkte dialogstil:

Ærlig og direkte, spiller ikke spill, det du ser er det du får. Er ikke taktisk eller manipulerende, foretrekker direkte tale for å slippe å tolke eller gjette omgivelsenes reaksjonsmønster eller emosjonelle behov. Åpen dialog, stoler på at andre er like ærlige tilbake og kan derfor bli sårbar. Trives ikke med ironisering, dobbeltkommunikasjon og hint, kan ta ting for bokstavelig og vil helst ha direkte tale og ærlige tilbakemeldinger.

HD - Hybrid dialogstil:

Diplomatisk og taktisk form, god evne til å lytte og justere seg. Har god kontroll på egne følelser i kombinasjon med å ha evnen til å tolke andres. God evne til å lytte og tilpasse budskapet, gode forutsetninger for å unngå konflikter, feiltolkninger og misforståelser. Har evnen til å kunne være taktisk og manipulerende, kan oppfattes for lite direkte og utydelig.

Arbeidsstiler

Alle har alle egenskaper, D-SCOR definerer de egenskapene som slår ut over middels på analysen som naturlig talent. Egenskaper som slår ut under middels på analysen ansees som selektivt potensial som må fremelskes ved trening, ytre press og ledelse. Det er en fordel å ha roller hvor du kan levere på det som er naturlig.

D-SCOR er et verktøy for å utvikle og bygge prestasjonsteam med motpolprofiler som lærer å kompensere for hverandre gjennom å ta hensyn til hva vi er best på når vi fordeler oppgaver og roller, kombinert med å lære å håndtere hverandres dialogstil for å sikre en effektiv kommunikasjon. Balanserte prestasjonsteam er mer effektive enn team som har en dominans av en eller to arbeidsstiler. Team som har god samarbeidskompetanse gjennom å forstå hverandres dialogstil/oppførsel har en mer effektiv og forutsigbar kommunikasjon.

S: *Igangsetter, entrepreneur, peke retning og vise vei*

Motivasjon:

Bli involvert i idèfasen, få mulighet til å påvirke beslutninger før konklusjon.

Bli bekreftet positivt på egne løsninger, mulighet til å tenke høyt rundt muligheter. Være med på å bestemme innhold og retning, beslutte og legge føringene, ta rattet.

Frustrasjon:

Bli involvert først i implementeringsfasen, bli instruert.

Bli sett på som useriøs og lite realistisk fordi forslag ikke kan dokumenteres. Beslutninger fattes uten å bli involvert og kunne uttale seg.

C: *Perfeksjonist, praktisk og faglig ferdigstiller*

Motivasjon:

Bli involvert før konklusjon, i startfasen, få mulighet til å uttrykke bekymringer.

Få mulighet til å legge frem potensielle avvik og begrensninger som en del av en kreativ prosess. Sikre effektiv ferdigstillelse, kontroll på selve gjennomføringsfasen.

Frustrasjon:

Bli sett på som negativ og vanskelig når avvik påpekes

Bli sett på som mindre kreativ pga kontrollbehovet og fokus på konsekvenser.

Bli presset til å beslutte raskt uten å ha tenkt gjennom konsekvensene.

O: Rammestyrte lagspiller

Motivasjon:

Følge planer, holde avtaler og gjennomføre innhold fra S og C

Få tydelig instruksjon og beskjed, gjerne skriftlig, få anledning til å stille spørsmål.

Få dokumentasjon og ha tid til forberedelser før beslutninger tas.

Sikre forutsigbarhet gjennom struktur og planer, spilleregler følges og møteagendaen tas på alvor.

Frustrasjon:

Bli sett på som mindre kreativ, kjedelig eller rigid på grunn av fokus på planlegging.

Hvis andre bryter avtaler, går på tvers av mandatene eller kommer for sent uten å gi beskjed.

Uforutsigbarhet og endring av planer uten forankring eller tid til å forberede seg.

R: Kulturbygger, etablere feed back kultur, sikre åpenhet og at teamet leverer gjennom god lagånd.

Motivasjon:

Dele og involvere, personlig oppfølging og støtte, det å bli sett, hørt og involvert.

Bygge nettverk, være inkludert i fellesskapet, bli vist tillit og ha tilgjengelige ledere.

Få muntlig veiledning fremfor skriftlig, etablere feedback-kultur, medarbeidersamtaler tas på alvor.

Frustrasjon:

Bli kritisert eller avvist uten at tilliten er etablert, ikke få mulighet til å forklare seg.

Ikke bli involvert eller få informasjon, åpen dialog, særlig i forbindelse med endringer.

Når det ikke tas hensyn til å skape trygghet mellommenneskelig, samle flokken.