



# DISC Samarbete

## Samspelet mellan två beteendestilar

Samarbetsrapport för: **Anna Demo** och **Tony Demo**

Datum: **den 26 februari 2019**



**DISCdeluxe**  
*The art of understanding people*

## Innehållsförteckning

Introduktion till DISC samarbetsrapport.....	3
Er stilöversikt .....	4
Era styrkor .....	5
Era möjliga utmaningar .....	6
Er arbetsrelaterade stil .....	7
Er ideala arbetsmiljö .....	8
Kommunikationstips för effektivt samarbete.....	9
Vår samarbetsstrategi .....	10
Samarbetsgrafer .....	11
Spänningar mellan stilar .....	12
De 12 integrerade DISC delfaktorernas inbördes förhållande.....	14
Vad händer nu? .....	17
Friskrivningsklausul.....	18

## Introduktion till DISC samarbetsrapport

Nedan visas en tabell för att hjälpa dig att förstå några av egenskaperna hos var och en av de fyra grundläggande DISC-stilarna, så att ni framgångsrikt kan interagera med varandras stilar. Även om en beteendestil bara är en viss del av en personlighet är det användbart att beskriva hur en person uppfattas och beter sig i olika sammanhang.

	HÖG DOMINANT STIL	HÖG INFLUERANDE STIL	HÖG STABILISERANDE STIL	HÖG CONFORM STIL
<b>TEMPO</b>	Snabb Beslutsam	Snabb Spontan	Långsam Avslappnad	Långsam Systematisk
<b>PRIORITERAR</b>	Mål	Människor	Relationer	Uppgifter
<b>SÖKER</b>	Produktivitet Kontroll	Deltagande Uppskattning	Acceptans	Noggrannhet Precision
<b>STYRKOR</b>	Administration Ledarskap Banbrytande	Övertygande Motiverande Underhållande	Lyssnar Samarbete Fullföljer	Planera Systematisera Verkställa
<b>UTVECKLINGS- OMRÅDEN</b>	Otålig Okänslig mot andra Dålig lyssnare	Ouppmärksam på detaljer Kort uppmärk- samhetsspann Låg grad av fullföljande	Överkänslig Trög att påbörja uppgifter Saknar globalt perspektiv	Perfektionist Kritisk Kallsinnig
<b>RÄDSLOR</b>	Att utnyttjas	Förlust av socialt erkännande	Plötsliga förändringar Instabilitet	Personlig kritik av deras arbetsinsatser
<b>IRRITATIONS- MOMENT</b>	Ineffektivitet Obeslutsamhet	Rutiner Komplexitet	Okänslighet Otålighet	Oordning Felaktigheter
<b>KAN BLI DETTA UNDER STRESS</b>	Diktatorisk Kritisk	Sarkastisk Ytlig	Undergiven Obeslutsam	Tillbakadragen Envis
<b>VINNER SÄKERHET GENOM</b>	Kontroll Ledning	Lekfullhet Andras godkännande	Vänskap Samarbete	Förberedelse Grundlighet
<b>BEDÖMER PERSONLIGT VÄRDE GENOM</b>	Påverkan eller resultat Historik och framgång	Erkännanden Uppskattning Komplimanger	Kompatibilitet med andra God samverkan	Precision Noggrannhet Kvaliteten på resultat
<b>ATTRAKTIV ARBETSPLATS</b>	Effektiv Arbetsfylld Strukturerad	Interagerande Arbetsfylld Personlig	Vänlig Funktionell Personlig	Formell Funktionell Strukturerad

## Stilöversikt

På denna sida visas Annas och Tonys översiktliga beteendestilar som är en kombination av var och ens fyra grundläggande DISC stilar. Vanligtvis har varje person en, två eller tre DISC-faktorer som ofta visas i beteendet. Nedan följer en beskrivning av kommunikationsmönstren tillsammans med insikter i hur er mellanmänniska dynamik kan fungera. Respektive DISC-stil är en grundläggande indikator som kan komma att anpassas mellan Anna och Tony beroende på dynamiken i samarbetet.

### Annas DISC stil: **Diplomat**

#### Diplomat stilöversikt

Diplomaten är skicklig på att lösa mänskliga problem. De uppfattas som varma, empatiska och insiktsfulla. De tycker om att skapa omfattande personliga relationer och skapar sig ett rykte genom att göra diskreta bidragande insatser i samarbetet med andra. De kan vara alltför otydliga gentemot lågpresterande personer, när de ska tillrättvisa, ge instruktioner eller uttala förväntningar.

- **Känslomässig stil:** Vill ses som varma och öppna av andra.
- **Mål:** Att bygga personliga kontakter och positiva känslor.
- **Andra uppskattas för:** De bidrag de tillför och den positiva input de ger.
- **Influerar andra:** Genom personliga relationer och att vara öppen för andras idéer, problem och behov.
- **Bidrag till organisationen:** Kommer att bidra med stabilitet och förutsägbarhet vid gruppaktiviteter och kommer att ha god förmåga att lyssna.
- **Se upp med:** Kan bli alltför tolerant och kan undvika nödvändig direkt konfrontation.
- **När du är under press:** Kan bli alltför hjälpsam, tillitsfull och öppen gentemot andra.
- **Rädslor:** Behöva pressa andra och uppfattas eller bli beskylld för att vara källan till problemet.

### Tonys DISC stil: **Bedömare**

#### Bedömare stilöversikt

Bedömare använder ett kreativt fokus på praktiska och användbara koncept och gör dem genomförbara. De kan vara tävlingsinriktade och resultatfokuserade men engagerar andra genom övertalning snarare än med aggressiva metoder. De är bra på att förklara sina idéer och åtgärder som behövs för att uppnå målen. De är organiserade och har ofta en handlingsplan steg-för-steg för att säkerställa ett gott resultat. De kan tydligt uttrycka sitt misstykke och kritisera andra som inte bidrar.

- **Känslomässig stil:** Starkt behov av att göra ett bra intryck på andra.
- **Mål:** Att vinna och att vinna med stil.
- **Andra uppskattas för:** Sin förmåga att få saker att hända.
- **Influerar andra:** Genom att uppmuntra andras konkurrerande idéer.
- **Bidrag till organisationen:** Är en aktör som arbetar genom andra.
- **Se upp med:** Kan gå utanför sina befogenheter och vara alltför beräknande.
- **När du är under press:** Kan vara alltför kritisk och otålig gentemot andra.
- **Rädslor:** Se dålig ut i andras ögon och/ eller inte ses som en vinnare.

## Styrkor

Ni visar sannolikt era naturliga styrkor ganska konsekvent. För det mesta tenderar dessa egenskaper att öka er mellanmännsliga effektivitet, det är bara när en styrka överanvänds som den kan bli ett problem.

Den stora frågan är - **hur kan ni bäst utnyttja era naturliga styrkor när ni arbetar tillsammans?**

Välj ut två av era respektive styrkor och överför dem till arbetsbladet på sidan 10.

### Annas styrkor:

- Du bidrar med en hög grad av uppriktighet till gruppklimatet.
- Du är en bra lyssnare.
- Din utmärkta lyssnarförmåga är ett föredöme för andra att observera och följa.
- Du besitter en positiv känsla för humor och skämtar aldrig på andras bekostnad.
- Du är väldigt socialt orienterad och därför kan du lätt tala med nya människor i små eller stora grupper.
- Din stora optimism hjälper till att motivera gruppen att nå sitt mål.
- Du visar en hög grad av tålmod när du arbetar med andra.

### Tonys styrkor:

- Du har förmågan att hantera både människor och detaljer med samma skicklighet och självförtroende.
- Du tenderar att vara diplomatisk i arbetet med andra.
- På möten kommunicerar du dina åsikter på ett positivt och lösningsfokuserat sätt.
- Du har förmågan att klara av konflikter mellan människor och grupper på ett vinna-vinna sätt.
- Du har en social inriktning men är också ganska anspråkslös, vilket ger dig förmågan att komma överens med en mängd olika människor.
- Du har ett positivt sinne för humor och vet hur du ska bryta isen eller taktiskt motarbeta osämja.
- Du har stor respekt för etablerade system och organisationens regelverk.

## Möjliga utmaningar

Alla har sannolikt bekymmer, begränsningar eller svagheter. Ibland är det helt enkelt en överanvändning av styrkor som kan bli en svaghet. Annas och Tonys möjliga utmaningar är listade nedan. Läs igenom listan enskilt och markera en eller två av dina egna möjliga utmaningar som kan begränsa eller bekymra dig i samarbeten.

Välj ut två av era respektive möjliga utmaningar och överför dem till arbetsbladet på sidan 10.

### Annas möjliga utmaningar:

- Du kan tveka att korrigerera eller styra upp andra som rapporterar till dig, av rädsla att förolämpa någon.
- Du kan vara lite grinig mot dem som ger kritik.
- Du kan ha svårt att fatta snabba beslut eftersom du har behov av att överväga den "mänskliga sidan" av alla problem.
- Du kan vara ganska otydlig när du ger instruktioner eftersom du inte vill pracka på din vilja på andra.
- Du har en tendens att ta konstruktiv kritik personligt. Möjligtvis tappar du fokus från hur kritiken relaterar till uppgiften.
- Du kan behöva coaching i tidsplanering, till exempel att sätta mer ambitiösa deadlines.
- Du kan ha mindre betoning på produktivitet och mer betoning på den mänskliga sidan i ett projekt.

### Tonys möjliga utmaningar:

- Din stora entusiasm kan av vissa ses som ytlig eller självupptagen.
- Du kanske litar för mycket på andra och kan bli utmattad i processen.
- Du kanske skyddar din position alltför mycket, särskilt när du möter förändringar eller hot.
- Du kan vara alltför optimistisk med din förmåga att övertyga eller leda andra.
- Du har tendens att lova lite mer än vad du kan hålla och sedan be andra om hjälp för att kunna leverera i tid.
- Du kan ta tillbaka dina idéer för att undvika att skapa oro eller kontroverser.
- När du bildar grupper har du en tendens att välja människor som liknar dig.

## Arbetsrelaterad stil

Arbetsrelaterade stilar ger värdefulla insikter som Anna och Tony kan använda vid samarbeten i team eller projekt. Ni har de talanger och tendenser ni tar med till jobbet. När kan era arbetsrelaterade stilar komplettera varandra och när kan de konkurrera?

Välj ut två av era respektive arbetsrelaterade stilar och överför dem till arbetsbladet på sidan 10.

### Annas arbetsrelaterade stil:

- Du vill uppfattas som en lättsam person och skulle inte avsiktligt reta upp andra.
- Du har en tendens att vara mycket extrovert och kan behöva lita till kreativitet och spontanitet för att göra en aktivitet mer spännande.
- Du har stort förtroende för att de andra i teamet fullgör sitt ansvar och sina åtaganden.
- Du är uppgiftsorienterad och har förmåga att hantera många projekt samtidigt.
- Samtidigt som du har en tendens att göra en ytlig analys kan du också visa stort intresse för viktiga detaljer.
- Du har förmåga att få med dig gruppen genom vänlighet och försiktig övertalning av gruppmedlemmar i individuella samtal.
- Du har en tendens att vara optimistisk och använder ditt positiva sätt för att motivera andra.

### Tonys arbetsrelaterade stil:

- Samtidigt som du har en tendens att göra en ytlig analys kan du också visa stort intresse för viktiga detaljer.
- Du motiveras av att ha ett stort personligt nätverk och känner därför en stor mängd olika personer inom ditt yrke. Detta kan vara av mycket stort värde för gruppen eller organisationen då flera kontakter kommer att bli nödvändiga.
- Du kan lätt bli uttråkad av triviala eller rutinartade uppgifter.
- Du kan tala inför åhörare och motivera andra genom ditt trygga och säkra sätt och utmärkta verbala förmåga.
- Du är vanligtvis mycket energisk och skicklig på att bemöta nya personer.
- Du har en tendens att söka specialiserade uppdrag där du kan dra fördel av din sociala kompetens och motiverande förmåga.
- Du är beredd att möta andra lätt och ledigt och känner dig trygg i små och stora grupper.

## Ideal arbetsmiljö

Alla motiveras ... men alla motiveras av sina egna anledningar, inte någon annans. Genom att förstå dina motiv kan du skapa en miljö där det är mest sannolikt att du kan vara själv-motiverad. Identifiera de två viktigaste miljöfaktorerna och berätta för varandra om er ideala arbetsmiljö. Hur kan ni hjälpas åt för att skapa denna? Välj ut två punkter var som skapar ökad effektivitet och överför dessa till sidan 10.

### **Anna tenderar att vara mest effektiv i miljöer som ger:**

- En arbetsplats utan argsinthet.
- Möjligheten att nätverka med andra.
- Variation i arbetsuppgifter och projekt.
- Aktiviteter med många möjligheter att interagera med andra.
- Projekt som möjliggör för dig att motivera och övertala andra.
- Ett demokratiskt arbetsklimat som bygger på delaktighet.
- Friheten att kunna röra sig fritt, antingen på eller utanför kontoret.

### **Tony tenderar att vara mest effektiv i miljöer som ger:**

- Ett demokratiskt arbetsklimat som bygger på delaktighet.
- Möjligheten att nätverka med andra.
- Variation i arbetsuppgifter och projekt.
- Fritt från kontroll, detaljer och pappersarbete.
- Möjligheter att uttrycka dig själv.
- Aktiviteter med många möjligheter att interagera med andra.
- Offentligt erkännande för framgångar.



## Kommunikationstips för effektivt samarbete

Följande förslag kan hjälpa er som interagerar med varandra att förstå och vara medveten om era respektive kommunikationspreferenser. För att effektivt använda denna information, tala med varandra om den och diskutera även hur du föredrar att bli bemött. Välj ut de två, för dig, viktigaste förslagen när andra kommunicerar med dig (Gör & Undvik) för att skapa ett mer produktivt och mindre stressande samarbete och överför dem till sidan 10.

### **Vid kommunikation med Anna, GÖR:**

- Presentera dina idéer och åsikter på ett vänligt sätt.
- Ta reda på hens åsikter och beslut.
- Gör tydligt vilket tillvägagångssätt som gäller och ge detaljerade instruktioner för nästa steg.
- Skriv ner detaljer men försök inte att diskutera dem för mycket.
- Visa uppriktigt, personligt intresse.
- Fråga efter åsikter gällande människor och specifika uppdrag.
- Planera för att prata om saker som stödjer hens drömmar och mål.

### **Vid kommunikation med Anna, UNDIK:**

- Att vara alltför uppgiftsorienterad.
- Att vara opersonlig eller fördömande.
- Att vara oförskämd eller alltför direkt.
- Att ge löften och garantier som du inte kan uppfylla.
- Att vara vag eller otydlig.
- Att låta samtalet fångas av drömmar, för då kommer du att förlora tid.
- Att låta beslut "hänga i luften". Säkerställ att samtliga beslutspunkter har avhandlats och resulterat i handlingsplaner.

### **Vid kommunikation med Tony, GÖR:**

- Delta och prata positivt om människor och deras mål.
- Om du samtycker till slutresultatet, fullfölj och gör det du sagt att du ska göra.
- Ge hen tid att sätta sig in i frågorna och bedöma möjliga konsekvenser.
- Om du inte samtycker med riktningen, presentera din ståndpunkt på ett strukturerat sätt.
- Fråga efter åsikter gällande människor och specifika uppgifter.
- Planera för att prata om saker som stödjer hens drömmar och mål.
- Gör tydligt vilket tillvägagångssätt som gäller och ge detaljerade instruktioner för nästa steg.

### **Vid kommunikation med Tony, UNDIK:**

- Tala illa om hen.
- Att använda ovederhäftiga bevis eller referenser.
- Ta för vana att snabbt manipulera idéer.
- Klaga över allt arbete du måste göra.
- Att vara orealistisk när det gäller tidsramar.
- Att använda någon annan persons åsikter som bevis
- Att låta beslut "hänga i luften". Säkerställ att samtliga beslutspunkter har avhandlats och resulterat i handlingsplaner.



## Grafer och matchningsprocent för Anna och Tony

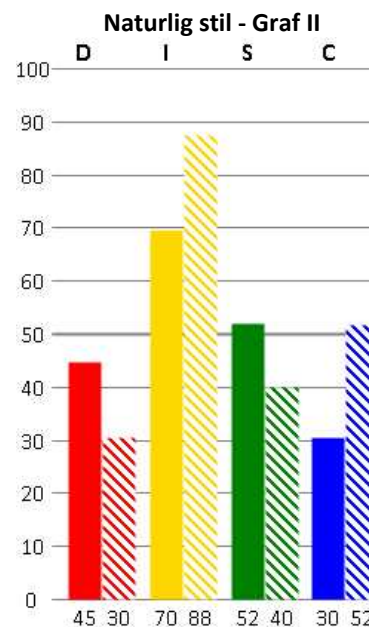
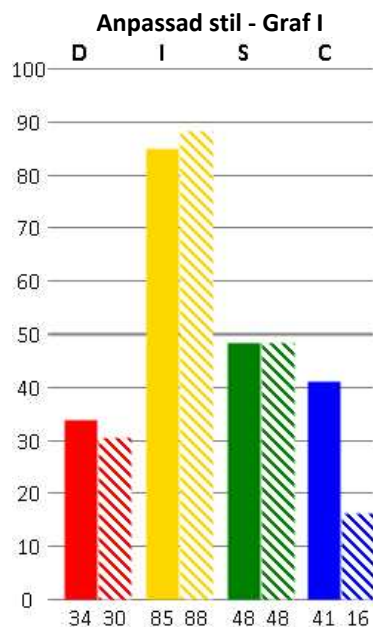
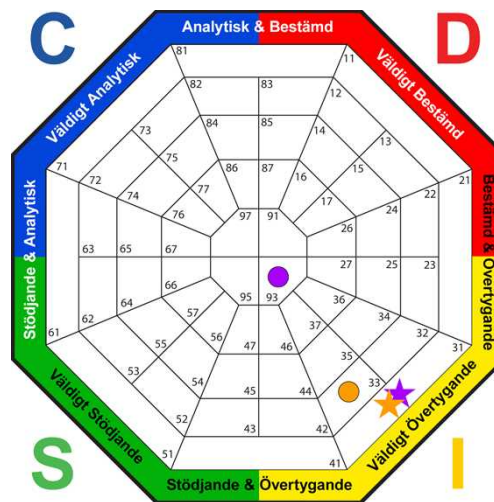
Dessa grafer visar översiktligt hur era naturliga och anpassade stilar är placerade i förhållande till varandra. De beskriver hur lika eller olika ni interagerar och kommunicerar med varandra i er valda situation. Observera att detta är en generell översikt och att inga förhastade slutsatser bör dras av den.

### Anna Demo

- = Naturlig beteendestil
- ★ = Anpassad beteendestil
- ▨ = Stapelgrafik

### Tony Demo

- = Naturlig beteendestil
- ★ = Anpassad beteendestil
- ▨ = Stapelgrafik

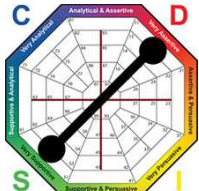
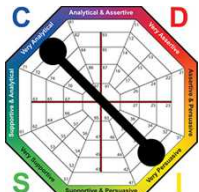

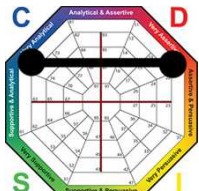


Matchningsprocenten visar hur stor andel av ert naturliga beteende som matchar varandra. Om procentandelen är hög betyder det att ni utan större anpassning kommer att förstå varandras naturliga beteende. Med sjunkande procentsats behöver ni tänka på att anpassa ert beteende då ni interagerar med varandra för att utveckla ett väl fungerande samarbete.



**Matchningsprocent = 76%**

## Spänningar mellan stilar

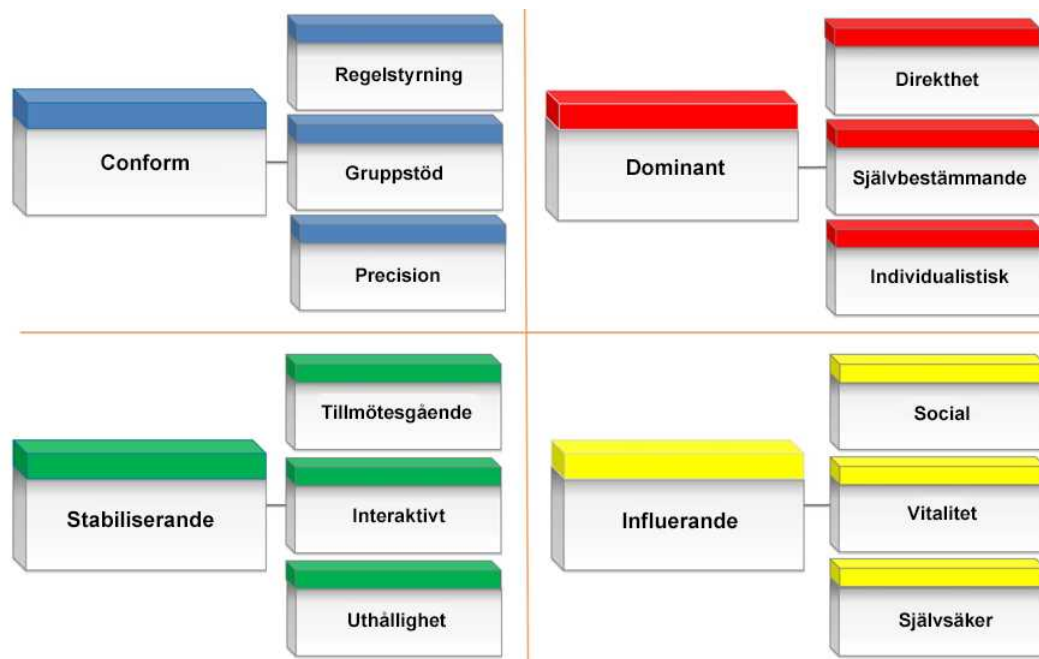
Nedanstående exempel illustrerar de vanligast förekommande spänningarna mellan olika grundstilar. I de två översta exemplen är det två spänningar som kan skapa möjliga konflikter. I de fyra följande exemplen är det en spänning som orsakar den möjliga konflikten. Spänningarna mellan stilarna beskrivs med olika mönster som förklarar bakomliggande dynamik.

Möjliga spänningar och konflikter	Markeringsexempel
<p><b><u>Två spänningar:</u></b>  <b>Tålmod mot Brådska och Människor mot Uppgift</b></p> <p><b>Mönster 1:</b> Höga S föredrar tålmodig &amp; långsammare takt med primärt fokus på människor snarare än på resultat och uppgiften kan komma i konflikt med den höga D's känsla av brådska och fokus på uppgifter och resultat här och nu.</p> <hr/> <p><b>Människor mot Uppgift och Tålmod mot Brådska</b></p> <p><b>Mönster 2:</b> Höga C: s bristande brådska och primära fokus på noggrannhet och aktiviteter /resultat kan komma i konflikt med höga I: s större brådska med primärt fokus på människor.</p>	 <p><b>Högt S + Högt D</b>  <i>(Nedre vänstra mot övre högra kvadranten)</i></p>  <p><b>Högt C + Högt I</b>  <i>(Övre vänstra mot nedre högra kvadranten)</i></p>
<p><b><u>En spänning:</u></b>  <b>Tålmod mot Brådska</b></p> <p>Höga S naturliga tålmod kan komma i konflikt med höga I: s känsla av brådska.</p> <hr/> <p><b>Tålmod mot Brådska</b></p> <p>Höga C: s fokus på tålmod för att säkerställa noggrannhet och undvika fel kan komma i konflikt med den höga D's fokus på resultat, gör-det-nu lösningar, och omedelbara åtgärder.</p>	 <p><b>Högt S + Högt I</b>  <i>(Nedre vänstra mot nedre högra kvadranten).</i></p>  <p><b>Högt C + Högt D</b>  <i>(Övre vänstra mot övre högra kvadranten)</i></p>

## Spänningar mellan stilar, fortsättning

Möjliga spänningar och konflikter	Markeringsexempel
<p><b>En spänning:</b> <b>Människor mot Uppgifter</b></p> <p>Höga D's fokus på resultat, uppgifter och åtgärder kan komma i konflikt med hög I:s fokus på människor, känslor och social korrekthet.</p>	 <p><b>Högt D + Högt I</b> (Övre högra mot nedre högra kvadranten)</p>
<p><b>Människor mot Uppgifter</b></p> <p>Höga C: s fokus på data, analys, exakthet och precision kan komma i konflikt med den höga S fokus på människor, lagarbete, personlig kontakt och familjekänsla.</p>	 <p><b>Högt C + Högt S</b> (Övre vänstra mot nedre vänstra kvadranten)</p>

## De 12 integrerade DISC delfaktorernas inbördes förhållande



Det **direkta beteendet** mäter hur starkt en individs direkta, självsäkra och resultatnriktade kommunikationsstil påverkas av deras önskan att bygga relationer och få kontakt med andra.

Det **självestämmande beteendet** mäter hur starkt en individs direkta, självsäkra och "resultat nu"-inriktade beteende påverkas av graden av tålmod och önskvärt tempo.

Det **individualistiska beteendet** mäter hur starkt en individs direkta, självsäkra och "resultat nu"-fokus påverkas av deras behov att exakt följa etablerade strukturer och regler.

Det **sociala beteendet** mäter hur starkt individens preferens för hjärtlig social interaktion och mänsklig kontakt påverkas av deras behov av omedelbara resultat.

Det **vitala beteendet** mäter hur starkt en persons önskan om mänsklig kontakt påverkas av graden av tempo och aktivitetsnivå.

Det **självsäkra beteendet** mäter hur starkt en individs utåtriktade fokus och längtan efter personlig kontakt med andra påverkas av deras behov av struktur, detaljer och korrekt beskrivning.

Det **tillmötesgående beteendet** mäter hur starkt personens behov av att arbeta tålmodigt och med jämn belastning influerar dess längtan efter att leda, dirigera och besluta aktiviteter som skapar snabba resultat och lösningar.

Det **interaktiva beteendet** mäter hur starkt personens behov av tålmod och en självvald aktivitet påverkar behovet att vara utåtriktad, ha social interaktion och tillmötesgå andra.

Det **uthålliga beteendet** mäter hur starkt personens behov av tålmod, aktivitetsnivå och gruppstöd påverkar behovet av noggrannhet och struktur.

Det **regelstyrda beteendet** mäter hur starkt personens behov av att noggrant följa etablerade strukturella och formella riktlinjer och koder influerar dess behov av snabba, resultatorienterade aktiviteter för att påvisa omedelbara bedrifter.

**Gruppstödsbeteendet** mäter hur starkt behovet av noggrannhet, struktur och regler influerar längtan att samspela med, engagera och tillmötesgå andra.

**Precisionsbeteendet** mäter hur starkt personens behov av struktur, noggrannhet och ordning influerar dess tempo, tålmod och vilja att tillmötesgå gruppen.

 = Anna Demo

 = Tony Demo

### 1. Direkthetsbeteende (D/I)



**Högre intensitet** indikerar en vilja att skapa och försvara tuffa och t.o.m. impopulära beslut.

**Lägre intensitet** indikerar en tendens att söka socialt interaktiva, populära och tillmötesgående lösningar.

### 2. Självbestämande beteende (D/S)



**Högre intensitet** indikerar en tendens till övertro på den egna förmågan med att vilja improvisera och ta spontana beslut. **Lägre intensitet** indikerar en försiktig och samvetsgrann inställning som planerar aktiviteter baserat på tillförlitliga strategier, trovärdiga underlag och tidigare framgångar.

### 3. Individualistiskt beteende (D/C)



**Högre intensitet** indikerar att personen inte kommer att avskräckas av potentiella begränsningar eller regler speciellt om de hindrar omedelbara resultat. **Lägre intensitet** indikerar en tydlig och noggrann efterlydnad och lojalitet till etablerade strukturer, regler, policys och rutiner.

### 4. Socialt beteende (I/D)



**Högre intensitet** indikerar en betoning av att söka, bygga och underhålla personliga relationer. **Lägre intensitet** indikerar en mer tävlingsinriktad och resultatorienterad inställning med ett lägre fokus på att tillmötesgå personliga relationer.

### 5. Vitalt beteende (I/S)



**Högre intensitet** indikerar hög energi, frihetssökande och en självsäker och engagerad stil som troligtvis kommer att omfamna nya idéer och koncept. **Lägre intensitet** indikerar genomtänksamhet och omsorg i såväl ord som handling medan man arbetar mot identifierade mål och inriktningar.

### 6. Självsäkert beteende (I/C)



**Högre intensitet** indikerar en preferens åt ett tempo som skapar omedelbara resultat och snabb målpuppfyllnad.

**Lägre intensitet** indikerar en stabilt, mindre brådslande tempo som omfattar planering och noggrant övervägande av konsekvenser innan handlingar genomförs.

 = Anna Demo

 = Tony Demo

## 7. Tillmötesgående beteende (S/D)



**Högre intensitet** indikerar en vilja att överväga, tillmötesgå och stödja alternativa lösningar och idéer. **Lägre intensitet** indikerar en benägenhet att ta svåra beslut och ge handfast stöd och försvara de uthålliga medarbetare genom ett starkt fokus på snabba resultat och att uppnå överenskomna mål.

## 8. Interaktivt beteende (S/I)



**Högre intensitet** indikerar en stor omtanke och omsorg vid valet av ord och handlingar som påverkar andra. **Lägre intensitet** indikerar en längtan efter frihet och en övertygelse om att de flesta, om inte alla, sociala situationer kan hanteras i förbifarten.

## 9. Uthålligt beteende (S/C)



**Högre intensitet** betonar ett stöd för planerade grupp- eller teamsatser. **Lägre intensitet** indikerar ett behov att följa etablerade policys och rutiner även om de motarbetar gruppens önskade riktning som kan förespråka alternativa eller potentiellt riskabla handlingar.

## 10. Regelstyrt beteende (C/D)



**Högre intensitet** indikerar ett starkt behov av att uppnå mål med vägledning av och tilltro till etablerade strukturer, regler och organisatoriska policys. **Lägre intensitet** indikerar ett mer direkt, omedelbart och resultatorienterat fokus som inte låter sig begränsas av etablerade tillvägagångssätt, traditioner eller policys.

## 11. Gruppstödsbeteende (C/I)



**Högre intensitet** indikerar tillit till strukturer, logik, fakta och etablerad data. **Lägre intensitet** indikerar en mer hjärtlig social, engagerad och tillmötesgående kommunikationsstil med mindre fokus på etablerade rutiner och traditioner.

## 12. Precisionsbeteende (C/S)



**Högre intensitet** indikerar en längtan att arbeta i en trygg omgivning som stöds av förberedelse och exakt data. **Lägre intensitet** indikerar en längtan efter ett jämnt arbetsflöde, tydligt stöd och omtanke om gruppens gemensamma uppdrag.



## Vad händer nu?

Denna rapport är fylld med information om era olika stilar och om var och en av de fyra primära beteendestilarna. Det har funnits många förslag i denna rapport som ni kan använda er av. Ta nästa steg och gör övningarna om ni hoppade över dem.

Använd den här rapporten som ett referensverktyg, placera den inte på en hylla eller i en fil. Det finns en hel del information i den och den är inte avsedd att bara läsas igenom en gång.

Din grundstil är inte lika viktig som möjligheten att använda denna information för att öppna upp för meningsfull dialog och samarbete med andra i syfte att förbättra alla era samarbeten/relationer.

Testa att göra några smärre förändringar i ditt beteende och upplev resultatet. Du kanske blir förvånad!

Kom ihåg The Platinum Rule®: "Behandla andra på det sätt DE vill bli behandlade på" och ni kan få mycket mer framgång i alla era samarbeten/relationer.

När du vill veta mer om beteendestilar i grupper kan du/ni göra följande profiler:

- **DISC Grupp:** En profil över de samlade stilarna i en grupp. Grupprofilen ger en tydlig bild över vilka likheter och olikheter som finns inom gruppen och hur detta påverkar samarbete och kommunikationen i gruppen. När detta tydliggörs så vet gruppens individer vad och hur de skall anpassa sin kommunikation till varandra, vilket förenklar samarbetet och minskar missförstånden.
- **Motivator:** En profil över en persons olika drivkrafter. Det är baserat på forskning utförd av Dr Eduard Spranger och Gordon Allport kring vad som driver och motiverar en individ. Det omfattar sju motivationsdimensioner som hjälper oss att förstå vad som driver en individ till att bruka sina talanger efter sin unika förmåga. Detta värderingsindex hjälper individen att förstå sina motivationsfaktorer och hur hen kan maximera sin prestation genom att uppnå bättre anpassning och passion för dina handlingar.

Kontakta din profilleverantör för mer information!

## Friskrivningsklausul

Det finns inga garantier, uttryckliga eller underförstådda, när det gäller denna rapport. Du tar fullt ansvar för bruket av informationen i rapporten. Författarna, bedömningsföretaget och deras agenter, distributörer, tjänstemän, anställda, representanter, närstående eller närstående bolag, och efterträdare och företaget (KONCERNEN) som begär att du slutföra denna motivationsrapport skall inte vara ansvariga för:

- din användning och tillämpning av rapporten
- tillräcklighet, noggrannhet, tolkning eller användbarhet av rapporten
- resultat eller information som kommer från din användning eller tillämpning av bedömningen.

Du avstår från alla anspråk eller ångerrätt på grund av fordringar mot KONCERNEN antingen i din egen rätt eller på grund av fordringar mot gruppen av tredje part. Du skall hålla KONCERNEN skadelöst mot alla anspråk, skulder eller krav från tredje part.

Ovanstående undantag och ersättningsbefrielse skall gälla alla anspråk, ångerrätt, ansvar eller efterfrågan för personskada, sakskada eller annan skada, förlust eller ansvar, direkt eller indirekt till följd av eller på något sätt anslutna med denna motivationsrapport, eller för användning, applicering, tillräcklighet, noggrannhet, tolkning, användbarhet, eller hantering av bedömningen, eller resultat/information som kommer från all användning eller tillämpning av bedömningen i denna motivationsrapport, och om baserat på kontraktskyldighet, skadeståndsansvar (inklusive försumlighet) eller på annat sätt.

Under inga omständigheter kommer KONCERNEN att vara ansvarig för förlorade eller uteblivna vinster eller andra följdskador, eller för något ersättningskrav mot dig av tredje part, även om en eller flera i gruppen har informerat om risken för sådana skador.