



DISC Samarbete

Samspelet mellan två beteendestilar

Samarbetsrapport för: **Demo Profil** och **Test Demo**

Datum: **den 5 juni 2020**



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 beteendetendenserna	14
Vad händer nu?	19
Friskrivningsklausul.....	20

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
TEMPO	Snabb Beslutsam	Snabb Spontan	Långsam Avslappnad	Långsam Systematisk
PRIORITERAR	Mål	Människor	Relationer	Uppgifter
SÖKER	Produktivitet Kontroll	Deltagande Uppskattning	Acceptans	Noggrannhet Precision
STYRKOR	Administration Ledarskap Banbrytande	Övertygande Motiverande Underhållande	Lyssnar Samarbete Fullföljer	Planera Systematisera Verkställa
UTVECKLINGS- OMRÅDEN	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
RÄDSLOR	Att utnyttjas	Förlust av socialt erkännande	Plötsliga förändringar Instabilitet	Personlig kritik av deras arbetsinsatser
IRRITATIONS- MOMENT	Ineffektivitet Obeslutsamhet	Rutiner Komplexitet	Okänslighet Otålighet	Oordning Felaktigheter
KAN BLI DETTA UNDER STRESS	Diktatorisk Kritisk	Sarkastisk Ytlig	Undergiven Obeslutsam	Tillbakadragen Envis
VINNER SÄKERHET GENOM	Kontroll Ledning	Lekfullhet Andras godkännande	Vänskap Samarbete	Förberedelse Grundlighet
BEDÖMER PERSONLIGT VÄRDE GENOM	Påverkan eller resultat Historik och framgång	Erkännanden Uppskattning Komplimanger	Kompatibilitet med andra God samverkan	Precision Noggrannhet Kvaliteten på resultat
ATTRAKTIV ARBETSPLATS	Effektiv Arbetsfylld Strukturerad	Interagerande Arbetsfylld Personlig	Vänlig Funktionell Personlig	Formell Funktionell Strukturerad

Stilöversikt

På denna sida visas Demos och Tests 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 Demo och Test beroende på dynamiken i samarbetet.

Demos DISC stil: **Specialist**

Specialist stilöversikt

Specialisten litar på procedurer och strukturer i livets alla delar. De är detaljorienterade och söker perfektion. De behöver veta förväntningar och tidsramar för sitt arbete. De kan fastna i detaljer och kommer inte att hasta igenom viktiga beslut. De kommer att ta risker om de har fakta som stödjer det. De kan inledningsvis vara misstänksamma mot personliga komplimanger, beröm eller smicker.

- **Känslomässig stil:** Fokuserar sin energi på att följa exakta normer och att göra saker rätt. Kan uppfattas som reserverade och behärskade.
- **Mål:** Att uppnå stabila och tillförlitliga prestationer.
- **Andra uppskattas för:** Den konsekventa förmågan att vara exakt och noggrann.
- **Influerar andra:** Genom detaljerad och exakt information inför gruppaktiviteter.
- **Bidrag till organisationen:** Kommer att ta till sig och stödja hög kvalitet och förväntade krav.
- **Se upp med:** Litar alltför mycket på tidigare procedurer. Kan bli alltför bunden till regler.
- **När du är under press:** Kan använda alltför mycket diplomati och leda med överdriven försiktighet.
- **Rädslor:** Aggressiva, riskabla och konfrontativa interaktioner samt ytliga personliga relationer.

Tests DISC stil: **Arbetsmyra**

Arbetsmyra stilöversikt

Arbetsmyran har en stark känsla för ansvarstagande och resultat. De kommer sannolikt att visa ett stort intresse för kvaliteten på det utförda arbetet. Eftersom de har höga krav på kvaliteten i det egna arbetet kan de, för att det ska bli rätt, antingen fullgöra en uppgift själva eller ta tillbaka en delegerad uppgift för att utföra den själv. Arbetsmyran arbetar mycket effektivt och förväntar sig bekräftelse och belöning för sina ansträngningar.

- **Känslomässig stil:** Driftig, flitig, kan visa frustration.
- **Mål:** Personliga prestationer och resultat. Mål kan eftersträvas på bekostnad av andra.
- **Andra uppskattas för:** Resultaten som de uppnår.
- **Influerar andra:** Genom att ta ansvar för sina egna handlingar.
- **Bidrag till organisationen:** Sätter upp och slutför de mål de sätter upp för sig själva.
- **Se upp med:** Kan bli alltför självständig och uppgiftsorienterad.
- **När du är under press:** Kan bli frustrerad och otålig gentemot andra. Kommunikationen kan försämrats och Arbetsmyran kan göra allt själv istället för att dela med sig eller delegera uppgifter till andra.
- **Rädslor:** Konkurrerande kvalitetsnormer eller acceptans av låg kvalitetsnivå.

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.

Demos styrkor:

- Du behåller en hög nivå av exakthet samtidigt som du har kontroll på tidsramarna.
- Du tar ditt ansvar på allvar och utövar din auktoritet på ett välmenande och samvetsgrant sätt.
- Du kan efterfrågas av andra gruppmedlemmar för din totala kunskap om processer och procedurer.
- Du uppvisar en hög nivå av teknisk specialistkunskap inom ditt expertområde.
- Du är en stark försvarare av standarder och procedurer gällande kvalitetskontroll.
- Du har tålamod i samarbete med andra i gruppen och uppvisar utförliga metoder för genomförande av projekt.
- Du bidrar med viktigt kunnande i projekt genom att peka på möjliga fallgropar som andra kan ha förbisett.

Tests styrkor:

- Du tenderar att vara självständig med en stark känsla för ansvar. Din attityd till ansvar visar sig genom dina höga "D" svar.
- Du har ett resultatorienterat förhållningssätt utan att bli frenetisk.
- Du har förmågan att hitta ineffektiviteter och felanvända resurser för ett system eller projekt.
- Du kan vara framgångsrik i att arbeta självständigt eller med andra, ett karaktärsdrag som du delar med andra som visar höga "D" eller "S" preferenser.
- Du sätter upp mål för dig själv, även om målen inte är tydliga.
- Du letar alltid efter bättre sätt att lösa komplexa problem.
- Du uttrycker gärna din åsikt efter att du analyserat ett ämne objektivt.

Möjliga utmaningar

Alla har sannolikt bekymmer, begränsningar eller svagheter. Ibland är det helt enkelt en överanvändning av styrkor som kan bli en svaghet. Demos och Tests 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.

Demos möjliga utmaningar:

- Du kan i vissa fall lägga mer tid än nödvändigt på vissa detaljer i rädsla för att annars uppfattas som oförberedd.
- Du kan bredda ditt eget perspektiv genom att interagera med en vidare krets av människor.
- Du kan ibland använda fakta, siffror och detaljer för att skydda dig mot konfrontationer eller aggressivitet.
- Du skulle kunna visa en större spontanitet och ta dig själv på mindre allvar.
- Du kan vara alltför beroende av vissa personer som har samma fokus som du, vilket kan leda till att du utesluter andra gruppmedlemmar som skulle kunna bidra med värdefull kunskap.
- Du kan av vissa uppfattas som rigid, oflexibel och alltför strikt när det gäller procedurer och möjligheter.
- Du kan vara alltför fast i etablerade procedurer och traditioner även om mer effektiva metoder blir tillgängliga.

Tests möjliga utmaningar:

- Du blir ibland burdus, taktlös och obstinat.
- Du har en tendens att skapa för stark press, då du högprioriterar alltför många saker.
- En mer regelbunden kommunikation med andra kan hjälpa till att minska konfrontationsrisken i gruppen.
- Du kan ge en falsk känsla av följsamhet till dina överordnade.
- Du har en tendens att ta på dig för mycket arbete, för ofta.
- Du kan visa öppet förakt mot de som är kritiska till dina insatser eller se kritiken som en personlig attack.
- Du kan behöva stöd för att överväga alternativa synsätt på uppgifter.

Arbetsrelaterad stil

Arbetsrelaterade stilar ger värdefulla insikter som Demo och Test 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.

Demos arbetsrelaterade stil:

- Du sätter höga prestationsmål för dig själv och andra och förväntar dig att alla uppfyller målen.
- Du har en tendens att bedöma andra utifrån objektiva kriterier och föredrar att själv bli utvärderad på samma sätt.
- Du är uppmärksam på tiden och håller gärna ett öga på organisationens planer och tidsramar.
- Du övertygar andra gruppmedlemmar genom stor noggrannhet när det gäller detaljer och genom fakta och logik.
- Du är mycket samvetsgrann och pålitlig när det gäller genomförande av detaljerade projekt och komplexa uppdrag.
- Du gör en noggrann genomgång av alla variabler och information i ett projekt. Denna process kan ta lite extra tid men kommer att generera resultat med kvalitet.
- Du uppskattar enstaka uppskattande ord från din chef eller styrelse, under förutsättning att det är uppriktigt menat.

Tests arbetsrelaterade stil:

- Du kan behöva dra dig tillbaka från gruppaktiviteter då och då för självreflektion.
- Du kan ha svårt att säga "nej" till nya förfrågningar.
- Du trivs med att arbeta ensam med projekt.
- Din största tillfredsställelse är när projekt kommer till avslut.
- Du kan kontrollera andras framsteg för att vara säker på att de uppfyller sina åtaganden.
- Du har lätt för att arbeta med de som lägger märke till och uppskattar ditt detaljfokus.
- Du accepterar berömmet eller kritiken för dina resultat.

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.

Demo tenderar att vara mest effektiv i miljöer som ger:

- En trygg och säker arbetsmiljö.
- Tydliga rapporteringsvägar och ansvarsfördelning, utan oklarheter.
- Synnerligen specialiserade uppdrag och ansvar inom tekniska områden.
- Ett fåtal plötsliga händelser, oväntade problem eller kriser.
- Möjlighet att undvika starkt forcerade beslut.
- En kultur som visar omsorg om de anställda.
- En sammansvetsad grupp med personer där ni har utvecklat ömsesidigt förtroende, samförstånd och trovärdighet.

Test tenderar att vara mest effektiv i miljöer som ger:

- En fortlöpande, friktionsfri insats med få hinder och överraskningar.
- Objektivt, icke-känslomässigt tänkande och analys.
- Frånvaron av tät, återkommande kontroll.
- Arbete av mer teknisk natur snarare än arbete som innebär intensiv social kontakt.
- Logik, beslutsamhet och förmåga att tillhandahålla svar kring slutresultat.
- Ett systematiskt förhållningssätt till projekt med tydliga uppgifter för alla.
- Logiska analyser av situationer och uthållighet i genomförandet.

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 Demo, GÖR:

- Demo kommer att genomföra sin del, så du bör fokusera på att genomföra din del.
- Skriv ner individuella arbetsuppgifter och ansvarsområden.
- Ge tid för möjligheten att sätta sig in i frågorna och bedöma möjliga konsekvenser.
- Säkerställ att den information du har är trovärdig.
- Var säker på att individuella ansvarsområden är tydliga och att det inte finns några oklarheter.
- Förbered dig väl eftersom Demo redan kommer att ha förberett sin del.
- Ge tydlig respons på idéer, bidrag och beslut.

Vid kommunikation med Demo, UNDVIK:

- Att påskynda uppgiften eller beslutsprocessen.
- Att ta beslut åt hen.
- Att ge löften och garantier som du inte kan uppfylla.
- Att vara otydlig med vad som förväntas av gruppen.
- Att lämna frågor obesvarade eller fatta slumpmässiga beslut.
- Att lämna idén eller planen utan back-up.
- Att inte genomföra det du har lovat.

Vid kommunikation med Test, GÖR:

- Börja din konversation med en personlig kommentar, även om den är kortfattad så kommer den att bryta isen.
- Var ärlig, öppen och uppriktig.
- Få fram personliga mål och hitta gemensamma områden som kan intressera och engagera.
- Begränsa din konversation till arbetsmässiga ämnen. Låt Test bestämma om socialt prat skall inkluderas.
- Stötta resultatet om du håller med, snarare än att stödja personen som är ansvarig för resultatet.
- Ha specifika frågor med särskilt fokus på "vad" och "hur" för att få fram hens åsikter.
- Gör din hemläxa. Kom förberedd med syfte, krav och kompletterande material i en välorganiserad paketering.

Vid kommunikation med Test, UNDVIK:

- Att lämna saker öppet för tolkning.
- Att ha ett nedlåtande förhållningssätt och komma med antydningar och förespeglningar
- Att komma med ett förberett beslutsunderlag eller driva igenom beslutet.
- Att vara ogenomtänkt.
- Utge dig för att vara expert trots att du inte är det.
- Att ställa retoriska eller irrelevanta frågor.
- Att hota genom makt eller inflytande.

Arbetsblad: Samarbetsstrategi

Majoriteten av alla människor har olikheter i sina beteendestilar. Därför är det helt naturligt att uppleva både harmoniska och spänningsfyllda situationer när vi samarbetar med andra. Du kan ha den största respekt och/eller kärleksfulla känslor för en person men något i relationen/samarbetet fungerar inte helt smärtfritt. Om spänningen är beteenderelaterad kan användandet av Platinum Rule® vara till hjälp - Behandla andra på det sätt de vill bli behandlade på.

Fyll i arbetsbladet nedan för att få insikter om era respektive grundstilar. Diskutera därefter vad ni kan göra för att bejaka era likheter samt anpassa ert beteende för att minska spänningen då ni upplever olikheter. Detta bildar er samarbetsstrategi för att få ett så väl fungerande samarbete som möjligt. Lycka till!

VÅRA STILAR

Namn: **Demo**

Namn: **Test**

Styrkor: _____

Styrkor: _____

Utmaning: _____

Utmaning: _____

Arbetsrelaterad stil: _____

Arbetsrelaterad stil: _____

Arbetsmiljö: _____

Arbetsmiljö: _____

Kommunikationstips: _____

Kommunikationstips: _____

VÅR SAMARBETSTRATEGI:

Grafer och matchningsprocent för Demo och Test

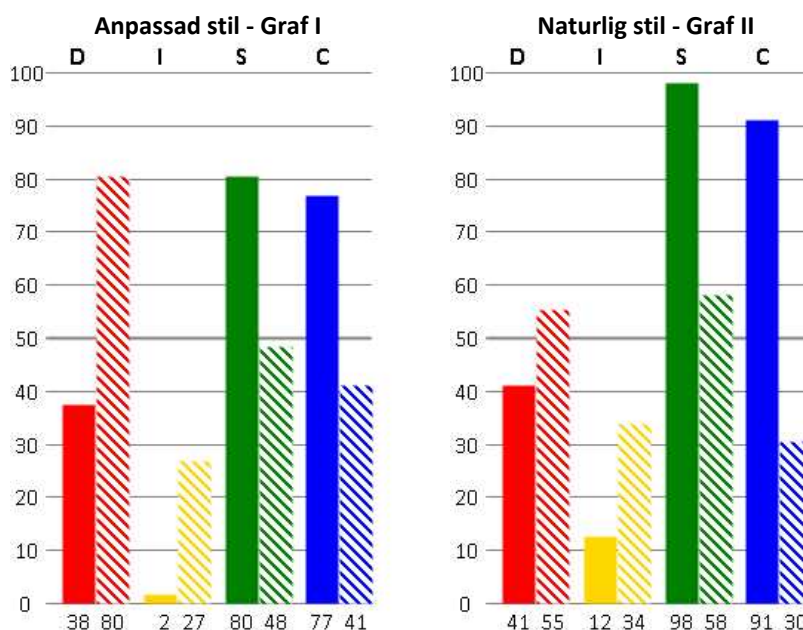
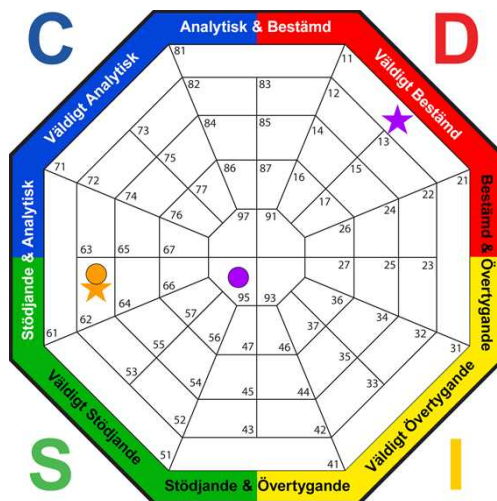
Dessa grafer visar översiktligt hur era naturliga och anpassade stilar är placerade i förhållande till varandra. De beskriver hur lika eller olika ni interagerar och kommunicerar med varandra i er valda situation. Observera att detta är en generell översikt och att inga förhastade slutsatser bör dras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

Demo Profil

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

Test Demo

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


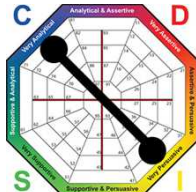

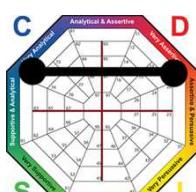


Matchningsprocenten visar hur stor andel av ert naturliga beteende som matchar varandra. Om procentandelen är hög betyder det att ni utan större anpassning kommer att förstå varandras naturliga beteende. Med sjunkande procentsats behöver ni tänka på att anpassa ert beteende då ni interagerar med varandra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

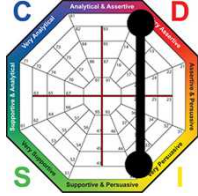

Matchningsprocent = 41%

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><u>Två spänningar:</u> Tålmod mot Brådska och Människor mot Uppgift</p> <p>Mönster 1: Höga S föredrar tålmodig & 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>Människor mot Uppgift och Tålmod mot Brådska</p> <p>Mönster 2: 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>Högt S + Högt D <i>(Nedre vänstra mot övre högra kvadranten)</i></p>  <p>Högt C + Högt I <i>(Övre vänstra mot nedre högra kvadranten)</i></p>
<p><u>En spänning:</u> Tålmod mot Brådska</p> <p>Höga S naturliga tålmod kan komma i konflikt med höga I: s känsla av brådska.</p> <hr/> <p>Tålmod mot Brådska</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>Högt S + Högt I <i>(Nedre vänstra mot nedre högra kvadranten).</i></p>  <p>Högt C + Högt D <i>(Övre vänstra mot övre högra kvadranten)</i></p>

Spänningar mellan stilar, fortsättning

Möjliga spänningar och konflikter	Markeringsexempel
<p>En spänning: Människor mot Uppgifter</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>Högt D + Högt I (Övre högra mot nedre högra kvadranten)</p>
<p>Människor mot Uppgifter</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>Högt C + Högt S (Övre vänstra mot nedre vänstra kvadranten)</p>

12 Beteendetendenser – Summering

De primära stilarna - **D**, **I**, **S**, och **C** - är alla påverkade av de andra tre stilarna och ger uttryck i vårt beteende. En person visar inte bara en av stilarna, utan uttrycker snarare en kombination av alla fyra. De följande beteendetendenserna grundar sig på hur DISC stilarna kombineras och påverkar varandra. På denna sida ser du summeringen av de 12 beteendetendenserna för båda personerna, de följande sidorna innehåller mer detaljer om var och en av tendenserna.

När du jämför resultaten, kom ihåg att ingen person har rätt eller fel med sitt beteende. Beteendena kan vara liknande eller olika, men så länge som båda personerna förstår hur var och en kommer att bete sig kan deras samarbete bli framgångsrikt.

Beteenden	Demo	Test
Självständighet <i>Hur du arbetar inom gruppen.</i>	Direkt	Direkt
Drivkraft <i>Hur du får saker att hända.</i>	Drivs av andra	Situationsanpassad
Instruktionsstil <i>Hur du ger instruktioner och skapar förväntningar.</i>	Indirekt & Detaljerad	Direkt & Bestämd
Förtroendeskapande <i>Hur du skapar förtroende i samarbetet med andra.</i>	Resultatfokuserad	Resultatfokuserad
Interaktion <i>Hur du bemöter andra personer, internt och externt.</i>	Stödjande	Stödjande
Uttryckssätt <i>Hur du är mest bekväm med att uttrycka dig.</i>	Strukturerad	Situationsanpassad
Förändringsattityd <i>Hur din inställning till förändringar är.</i>	Tveksam till förändring	Situationsanpassad
Beslutsfattande <i>Hur du förhåller dig till beslut och åtgärder.</i>	Genomtänkt	Genomtänkt
Arbetsrutin <i>Hur du fokuserar för att få arbetet gjort.</i>	Situationsanpassad	Konsekvent
Prioriterande <i>Hur du bestämmer i vilken ordning du tar tag i saker eller uppgifter, som är grundade på regler och struktur.</i>	Regler	Resultat
Lösningstrategi <i>Hur du använder bevis för att tänka igenom och lösa problem.</i>	Evidensbaserad	Situationsanpassad
Noggrannhet <i>Hur du fokuserar på korrekthet och exakthet.</i>	Situationsanpassad	Förtutseende

12 Beteendetendenser – detaljer & grafer

För var och en av de 12, ser du en graf och personligt uttryck för varje person som är baserad på deras naturliga stiltendens. Utfallet och beskrivningen visar vilken stilkombination som är tydligast observerbar och beskriver hur varje person uttrycker sig utifrån sin individuella DISC blandning.

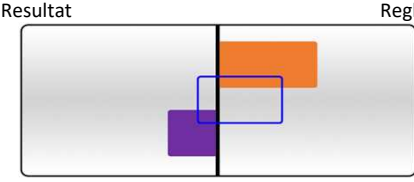
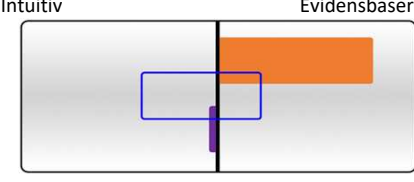
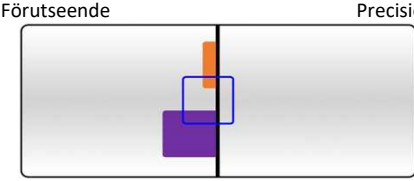
Teckenförklaring:

- Frekvens-observation:** Beteendetendenserna presenteras i ordningen från den mest förekommande till den minst förekommande.
 - HI** indikerar att beteendet är mycket tydligt observerbart, visas ofta och kan iakttas i de flesta situationer.
 - HM** indikerar att det observeras i många situationer.
 - MOD** indikerar att beteendet är flexibelt och kan ibland bli observerbart beroende på kraven i den specifika situationen.
 - LM** indikerar att beteendet bara är observerbart ibland i vissa situationer.
 - LOW** indikerar frånvaron av detta beteende i de flesta situationer.
- Riktningen utifrån dina svar** – Grafen pekar åt höger eller vänster och visar hur varje person sannolikt kommer att uttrycka sitt beteende. Om grafen ligger nära mittlinjen beror det på att uttrycket anpassas beroende på situationen.
- Generell Populations Jämförelse** – Den blå boxen representerar den generella populationen i denna beteendetendens. Ungefär 68% av alla människor ligger i detta fält.

	Tendens
<p style="text-align: center;">Självständighet</p> <p>Demo (HM): Du är ganska resultatsdriven, fokuserad på att få saker snabbt gjorda och göra detta självständigt och direkt. Du arbetar sannolikt bäst när du kan styra din produktivitet och effektivitet själv. Säkerställ att du inte distanserar dig själv för mycket från andra.</p> <p>Test (HM): Du är ganska resultatsdriven, fokuserad på att få saker snabbt gjorda och göra detta självständigt och direkt. Du arbetar sannolikt bäst när du kan styra din produktivitet och effektivitet själv. Säkerställ att du inte distanserar dig själv för mycket från andra.</p>	
<p style="text-align: center;">Drivkraft</p> <p>Demo (LM): Din beslutsamhet är ganska stabil, stödjande och utan brådska, då du överväger konsekvenserna av relationer innan du går till handling. Du drivs sannolikt av andras förväntningar vilket kan innebära att du tar på dig mer än din del eller överanstränger dig när du tar på dig uppdrag.</p> <p>Test (MOD): Din beslutsamhet balanserar mellan att vara självgående och att drivas av andra, fokuserar på handlingar för att nå resultat med medvetenhet om risker och konsekvenser. Du drivs sannolikt både av din önskan att tillfredsställa dina egna behov och motivation samt stödja och hjälpa andra i processen.</p>	

	Tendens
<p style="text-align: center;">Instruktionsstil</p> <p>Demo (LM): Du följer sannolikt de etablerade och strukturella riktlinjerna ganska precis och är medveten om behovet av noggrannhet vid vissa riktlinjer och metoder. Ibland uppstår dock behovet av att tänja lite på regelverket för att få bästa resultat.</p> <p>Test (HM): Du är ganska direkt och resultatfokuserad och föredrar hellre att dra upp riktlinjerna och leda andra än att följa uppställda förväntningar. Att samverka med andra för att få kompletterande idéer, kan leda till bättre utfall.</p>	
<p style="text-align: center;">Förtroendeskapande</p> <p>Demo (LM): Du är ganska resultats-driven i dina interaktioner då du föredrar att inte knyta sociala kontakter utan att det finns ett särskilt syfte eller mål. Du föredrar att fokusera på resultat med en önskan om att nå ett mål eller fullgöra en uppgift snarare än att umgås eller bygga sociala relationer. Kom ihåg att andra kan vilja lära känna dig lite mer innan de vill samarbeta.</p> <p>Test (LM): Du är ganska resultats-driven i dina interaktioner då du föredrar att inte knyta sociala kontakter utan att det finns ett särskilt syfte eller mål. Du föredrar att fokusera på resultat med en önskan om att nå ett mål eller fullgöra en uppgift snarare än att umgås eller bygga sociala relationer. Kom ihåg att andra kan vilja lära känna dig lite mer innan de vill samarbeta.</p>	
<p style="text-align: center;">Interaktion</p> <p>Demo (LOW): Du tillför ett optimalt stöd genom att tillföra en underbyggd och lugnande närvaro till andra genom att tillhandahålla bästa möjliga omsorg vilket skapar tillit, förtroende och samhörighet. Du gör allt du kan för att se till att andra blir omhändertagna och får det de behöver. Att vara uppmärksam på verksamhetens behov är dock också viktigt.</p> <p>Test (LM): Du inriktar dig på att ge stöd och har en lugnande inverkan på andra, då du ofta bemöter deras behov på ett sätt som bygger tillit och förtroende där du verkar. Du gör oftast allt du kan för att säkerställa att andra blir omhändertagna och får det de behöver. Att vara uppmärksam på verksamhetens behov är också viktigt.</p>	
<p style="text-align: center;">Uttrycksätt</p> <p>Demo (LOW): Du är mycket bekväm när du får fokusera på struktur, detaljer och noggrannhet som kräver gott om tid för planering och övervägande av konsekvenser innan du går till handling. Du känner dig mest bekväm med data, information och metoder som säkerställer precision och noggrannhet. Kom ihåg att det även finns tillfällen när du också kan bli glad av att skapa relationer.</p> <p>Test (MOD): Ditt välbefinnande balanserar mellan din möjlighet att interagera med andra och bygga personliga relationer samtidigt som du håller fokus på struktur, detaljer och noggrannhet, men du kan ibland brottas med att bibehålla båda inriktningarna. Du kan vara trygg med både social interaktion och information för att behålla ditt perspektiv.</p>	

	Tendens
<p style="text-align: center;">Förändringsattityd</p> <p>Demo (HM): Du är ganska villig att bejaka förändring om du kan förbereda dig inför den och förstå alla förväntningar och orsaker som ligger bakom förändringen. Du tar dig troligen an en förändring genom att först få en förståelse och sedan planera för hur du kan navigera i det som kommer att uppstå. Du kommer inte alltid att ha tid att förbereda dig helt och fullt, så flexibilitet och öppenhet kan gagna dig.</p> <p>Test (MOD): Det kan ta tid för dig att acceptera eller bejaka förändring och du är mer engagerad i dina egna tankar och idéer under en förändringsfas beroende på risknivå och det förväntade utfallet. Det finns tillfällen när du verkligen accepterar och engagerar dig i förändring och andra tillfällen när du tycker att mer information och planering skulle vara fördelaktigt. Du accepterar sannolikt förändringar så länge som de är meningsfulla.</p>	
<p style="text-align: center;">Beslutsfattande</p> <p>Demo (HI): Du är genomtänkt och försiktig och tar dig tid till grundliga överväganden av både risker och fördelar, detta för att säkerställa att du är förberedd inför alla typer av resultat. Ditt förhållningssätt till beslutstagande är att väga för- och nackdelar innan du går vidare. Det finns tillfällen när det är lämpligt att göra det som känns rätt. Låt inte logiken vara den enda härskaren.</p> <p>Test (HM): Du överväger ofta försiktigt risker och vinster, medan du väger för- och nackdelar för att förbereda dig för alla typer av resultat. Du är genomtänkt när du tar dig an beslut innan du går vidare. Det finns tillfällen när det är lämpligt att göra det som känns rätt. Låt inte logiken vara den enda härskaren.</p>	
<p style="text-align: center;">Arbetsrutin</p> <p>Demo (MOD): Ditt arbetssätt och genomförande balanserar mellan att hålla saker metodiskt och stabilt samt hålla hög kvalitet för att säkerställa att det du gör är noggrant och precist. Det finns tillfällen när du processar information och sedan genomför med lika stor betoning på både noggrannhet och logiska efterverkningar. Dessa två, när de är i balans, garanterar bra resultat.</p> <p>Test (HM): Ditt arbetssätt och genomförande drivs ofta av din önskan att hålla saker konsekvent och föra saker framåt i en stabil, metodisk takt. Ditt fokus ligger sannolikt på att processa information och uppföljning med konsekvens och förutsägbarhet. Glöm inte att noggrannhet är en viktig del av reliabilitet och stabilitet.</p>	

<p style="text-align: center;">Prioriterande</p> <p>Demo (HM): Du fokuserar oftast på att följa etablerade strukturella och metodiska riktlinjer för att garantera ett hög-kvalitativt resultat med stor vikt på noggrannhet, system och precision. Du prioriterar hellre regler än resultat. Medan regler och metoder är nyckelfaktorer till framgång och det som bör ha företräde, säkerställ att du vet vad slutresultatet ska bli.</p> <p>Test (LM): Du fokuserar ofta på snabba och direkta resultat som ger omedelbar verkan och bryr dig mindre om de etablerade riktlinjerna. Du prioriterar och fokuserar troligen på prestationen och slutresultatet. Då slutresultatet absolut är en nyckelfaktor av det som ska prioriteras bör du också vara medveten om reglerna och begränsningarna av situationen.</p>	<p style="text-align: center;">Tendens</p> 
<p style="text-align: center;">Lösningstrategi</p> <p>Demo (HI): Du förlitar dig oftast på data och bevis för att säkerställa att beslut återspeglar vad som är rätt sätt och du kommer att leta efter omfattande bevis för att fastställa precisa och noggranna bedömningar. Du tänker ofta igenom saker omsorgsfullt och noggrant genom att överväga risker och undersöka bevis och data för att ta beslut. Kom ihåg att hjärnan och hjärtat är ett mycket bra team tillsammans.</p> <p>Test (MOD): Du litar ganska mycket på dina känslor och samspel med andra när du tar beslut och väljer det som anses acceptabelt men underbygger bedömningar med evidens och kontroll. När du resonerar så har du ett balanserat förhållningssätt både till logik och känslor och ser på omständigheter utifrån ett logiskt perspektiv, men tar också hänsyn till vad som känns rätt.</p>	
<p style="text-align: center;">Noggrannhet</p> <p>Demo (MOD): Dina planer är en kombination av noggranna överväganden för att säkerställa resultat med kvalitet samt system och processer som medger ett sätt att komma framåt i en stabil miljö. Du är sannolikt medveten om både förutsägbarhet och precision när du planerar. Du kommer sannolikt att få bättre resultat när du använder dig av en balanserad planering.</p> <p>Test (LM): Din planering fokuserar ofta på att hålla processer och system så förutsägbara som möjligt för att stödja andra så de kan förstå och nå det bästa möjliga resultatet. Du fokuserar troligen på att undvika risker när du planerar. Förutsägbarhet och konsekvens är otroligt viktiga när man ska genomföra något från början till slut, kom ihåg att sanningen också är viktigt.</p>	

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.