

THE FIVE BEHAVIORS OF A COHESIVE TEAM®

De fem adfærdsmønstre i et velfungerende team

Sammenligningsrapport

Baseret på *New York Times*-bestselleren
De fem dysfunktioner i et team af Patrick Lencioni

DISC||nordic

til Kathryn Peterson,

som samarbejder med Martin Gilmore

12.07.2024

Denne rapport er udleveret af:
DISCnordic
kontakt@discnordic.dk
3131 1616

EKSEMPEL

WILEY

Introduktion

Et velfungerende team skal kunne mestre fem adfærdsmønstre: opbygge tillid, håndtere konflikter, opnå commitment, holde hinanden ansvarlige og fokusere på resultater. Det kræver dog mere end blot at forstå koncepterne – teammedlemmer skal også kunne forstå sig selv og deres kolleger.

Da et team består af individer, kan deres indbyrdes relationer have en stor indvirkning på teamet som helhed. Denne rapport er en hjælp til dig til bedre at forstå Martin, så du kan opbygge en mere effektiv arbejdsrelation med ham. Alle oplysningerne kommer fra dine og Martins besvarelser i De fem adfærdsmønstre i et velfungerende team. Kig på gennemgangen af de fem adfærdsmønstre nedenfor, før du går i gang:

Tillid til hinanden

Når teammedlemmerne er åbne og ærlige over for hinanden, er de i stand til at opbygge tillid baseret på sårbarhed.

Engagere sig i konflikter omhandlende holdninger

Når der er tillid, kan teammedlemmerne engagere sig i konstruktive diskussioner uden filter.

Committe sig til beslutninger

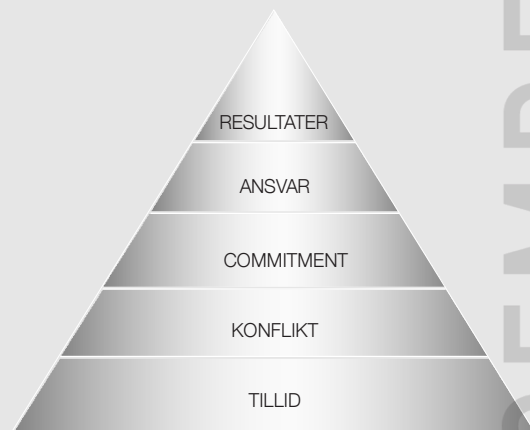
Når teammedlemmerne kan udveksle synspunkter og debattere holdninger, er de også mere tilbøjelige til at committe sig til beslutningerne.

Holde hinanden ansvarlige

Når alle committer sig til en klar handlingsplan, er de også mere villige til at holde hinanden ansvarlige.

Fokusere på at opnå fælles resultater

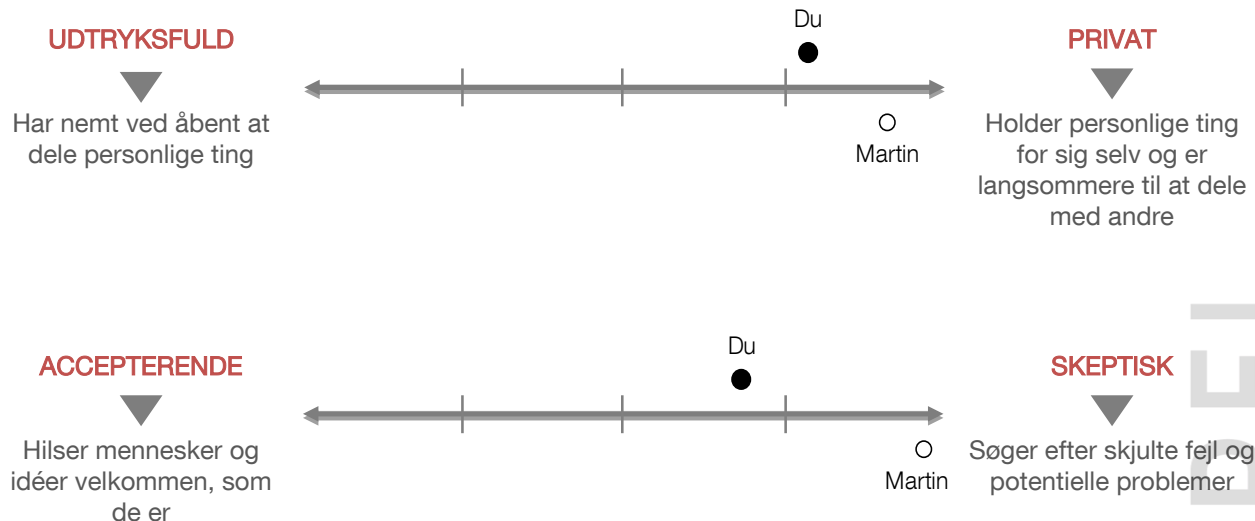
Det ultimative mål for opbygning af større tillid, konstruktiv konflikt, commitment og ansvar handler om én ting: at opnå resultater.



EKSEMPEL

Opbygning af tillid

1 Indsigt



2 Tilpasning

✓ enig ✗ uenig ? ved ikke

Du

- Kan virke reserveret og tilbageholdende med at tale om sig selv
- Ønsker typisk et vist personligt rum
- Tilbøjelig til at fokusere på det, der kan gå galt
- Kan nogle gange virke lidt for udsørgende

Martin

- Kan virke reserveret og tilbageholdende med at tale om sig selv
- Ønsker typisk et vist personligt rum
- Tilbøjelig til at udfordre og teste andres idéer
- Kan til tider virke overdreven kritisk

EKSEMPEL

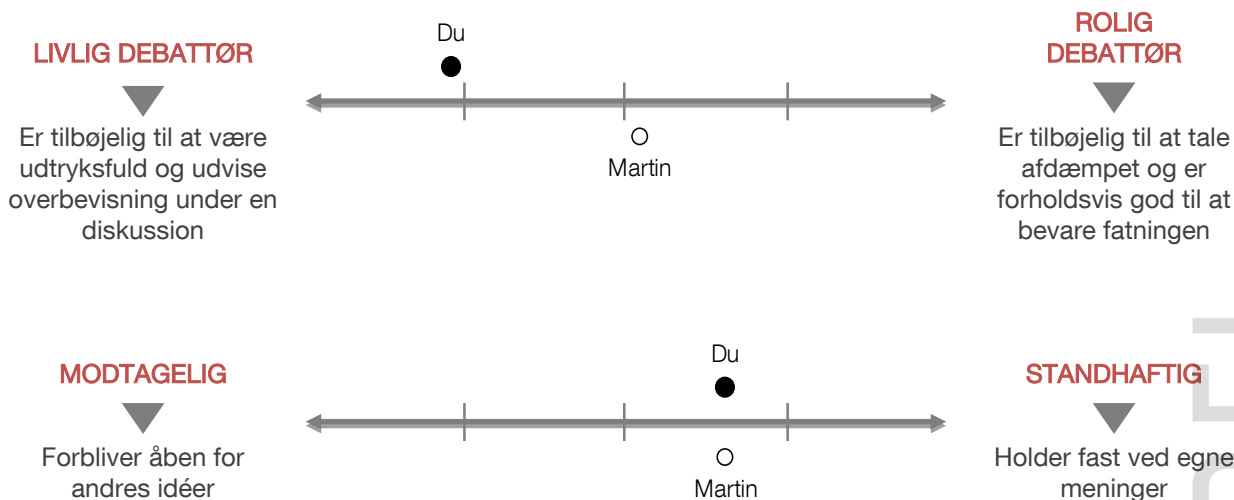
3 Anvendelse

Hvordan har jeres fælles tilbøjelighed til at være private påvirket din evne til at have tillid til ham? Hvilke problemer har du oplevet? Hvad har du typisk brug for, hvis du skal være mere tryk ved at dele personlige oplysninger med andre?

Hvordan har jeres fælles ligheder med at være udsørgende og tvivlende påvirket din relation med ham? Er dette anderledes end med mere accepterende kolleger?

Håndtering af konflikt

1 Indsigt



2 Tilpasning

✓ enig ✗ uenig ? ved ikke

Du

- Er tilbøjelig til at argumentere kraftigt for dit synspunkt
- Kan virke forholdsvis højrøstet, når du går op i noget
- Er tilbøjelig til at stå forholdsvis fast på dine egne idéer under en diskussion
- Kan lukke af for andres idéer, når du selv har stærke meninger

Martin

- Bevarer typisk roen under diskussioner
- Er tilbøjelig til at tøve med at sige sin mening
- Er tilbøjelig til at stå forholdsvis fast på egne idéer under en diskussion
- Modsætter sig ind imellem andres idéer

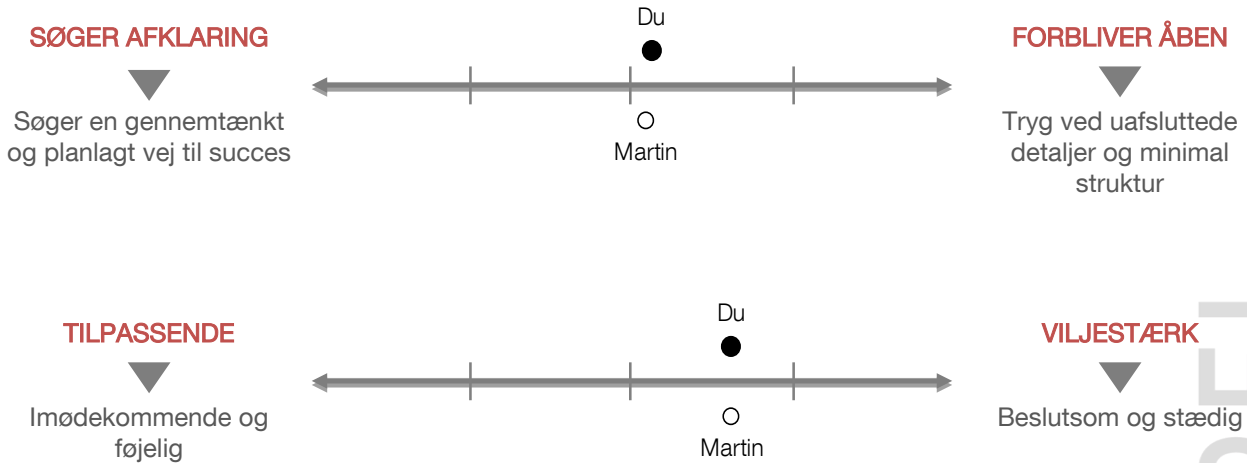
3 Anvendelse

Hvad lægger du mærke til i forhold til din tilbøjelighed til at være en livlig debattør og Martins tilbøjelighed til at forblive rolig? Hvordan løser I to typiske problemer?

Har du nogensinde skulle drøfte et problem med Martin? Hvis ja, havde I begge tilbøjelighed til at holde fast ved jeres meninger? Hvordan påvirker dét at være standhaftig den måde, du håndterer konflikter på?

Opnåelse af commitment

1 Indsigt



2 Tilpasning

✓ enig ✗ uenig ? ved ikke

Du

- Undgår ind imellem at planlægge alt for meget
- Er tilbøjelig til at planlægge løbende
- Ignorerer ind imellem råd fra andre
- Finder det ind imellem svært at slippe dine egne meninger

Martin

- Undgår ind imellem at planlægge alt for meget
- Er tilbøjelig til at planlægge løbende
- Ignorerer ind imellem råd fra andre
- Finder det ind imellem svært at slippe egne meninger

3 Anvendelse

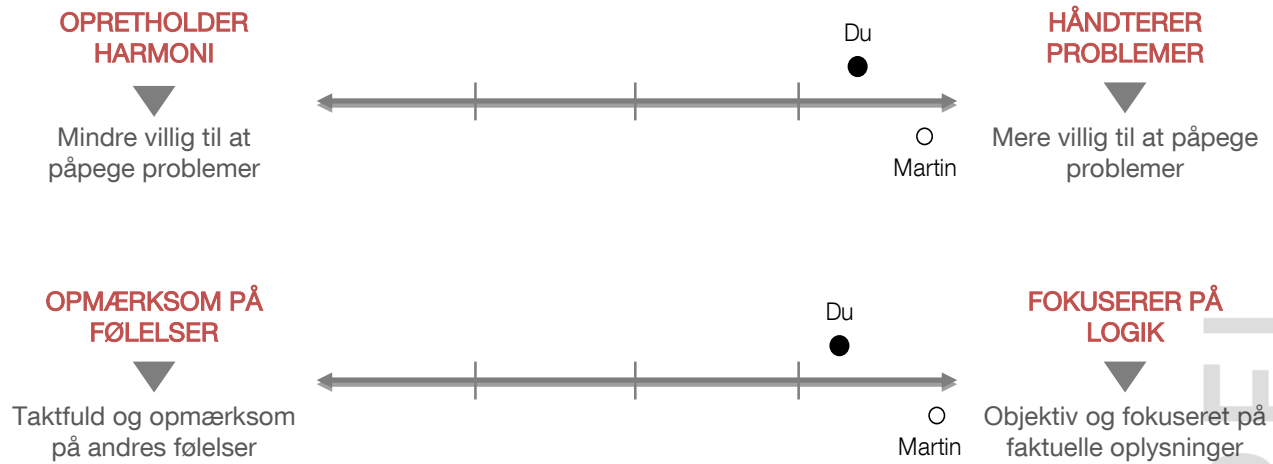
Er du og Martin nogensinde nødt til at træffe beslutninger i fællesskab? Hvordan ser processen i givet fald ud? Forsøger du at holde dine muligheder åbne?

Hvilken konsekvens har jeres fælles tilbøjelighed til at være viljestærk? Hvordan påvirker det teamets commitment?

EKSEMPEL

Viljen til at holde hinanden ansvarlige

1 Indsigt



2 Tilpasning

✓ enig ✗ uenig ? ved ikke

Du

- Er tilbøjelig til at bringe problemer op og udfordre andre
- Kan sige sin mening om andres fejl ligeud
- Er tilbøjelig til at komme med objektiv feedback og konkrete eksempler
- Finder ofte huller i andres argumenter

Martin

- Er tilbøjelig til at bringe problemer op og udfordre andre
- Kan sige sin mening om andres fejl ligeud
- Er tilbøjelig til at komme med objektiv feedback og konkrete eksempler
- Finder ofte huller i andres argumenter

3 Anvendelse

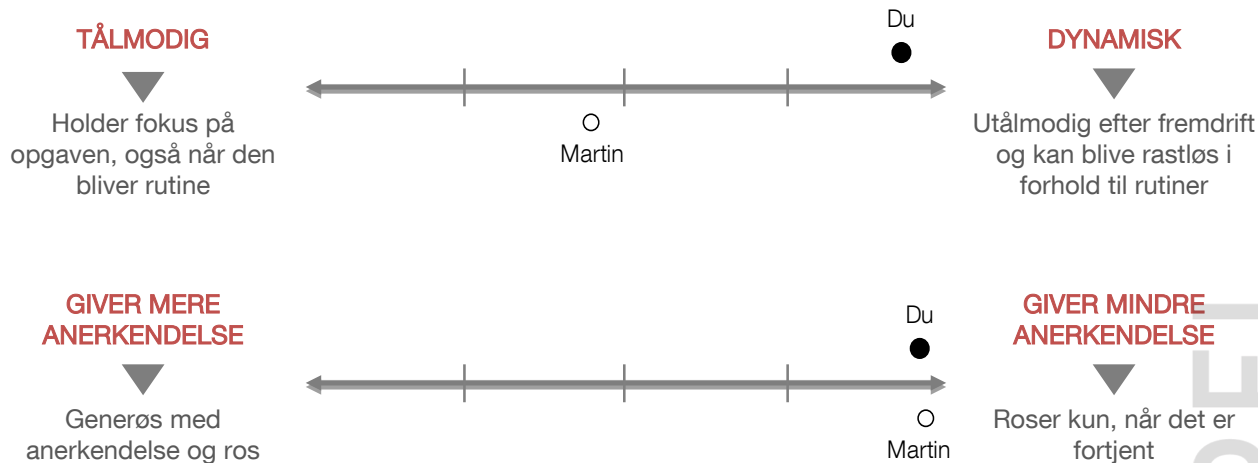
Hvordan kan Martin bedst håndtere et problem, som involverer dig?

Er jeres fælles fokus på logik forbundet med problemer? Hvad er fordelene ved at fokusere på objektive faktuelle oplysninger frem for følelser?

EKSEMPEL

Fokus på resultater

1 Indsigt



2 Tilpasning

✓ enig ✗ uenig ? ved ikke

Du

Martin

- Er tilbøjelig til at skynde på andre
- Kan blive frustreret i forhold til personer, som virker uengagerede
- Er meget utilbøjelig til at give anerkendelse og komplimenter
- Er tilbøjelig til at fokusere på, hvad der gik galt, frem for, hvad der gik godt

- Er tilbøjelig til at acceptere forsinkelser
- Er tilbøjelig til at undgå at presse andre, når det er muligt
- Er meget utilbøjelig til at give anerkendelse og komplimenter
- Er tilbøjelig til at fokusere på, hvad der gik galt, frem for, hvad der gik godt

3 Anvendelse

Du er mere dynamisk end Martin. Hvordan gør det jeres samarbejde nemmere? Hvad er ulemperne?

I er tilsyneladende begge sparsomme med at give anerkendelse. Hvordan har det påvirket dit arbejde og din relation med ham?

Flere ligheder og forskelle

Kathryn, på denne side kan du finde yderligere oplysninger om dig og Martin, herunder visse ligheder og forskelle samt områder, hvor I kan supplere hinanden.

Største ligheder



Du og Martin

- Kan godt lide struktur
- Er energiske
- Nyder at arbejde alene
- Foretrækker praktiske frem for kreative muligheder
- Er ærlige

Største forskelle



Du

- Er dynamisk
- Er mindre nøjagtig
- Er livlig
- Løber gerne en risiko
- Er udtryksfuld

Martin

- Er tålmodig
- Er mere nøjagtig
- Er reserveret
- Løber helst ikke nogen risiko
- Er privat

Hvordan kan I supplere hinanden?



- Du kan godt lide at tage initiativ til projekter, mens han har tålmodighed til at fokusere på mere montone detaljer.
- Du danner gerne fælles front med ham, når I begge tror på noget.
- Han foretrækker ligesom dig at overveje forskellige aspekter i forbindelse med vigtige beslutninger.
- I gør det begge klart for alle, hvor I står i forhold til et problem.

EKSEMPEL

Opsummering og handlingsplan

Læs de foreslåede tip, og brug den tomme plads til at nedskrive dine egne noter og tanker.

Adfærdstræk	Tip	Handling
Fra Tillid		
Du er meget privat. Han er meget privat.	<ul style="list-style-type: none"> • Stil spørgsmål for at hjælpe ham med at tale om sig selv. 	
Du er forholdsvis skeptisk. Han er meget skeptisk.	<ul style="list-style-type: none"> • Afdæk hans intentioner, før du drager en konklusion. 	
Fra Konflikt		
Du er en meget livlig debattør. Martin er en forholdsvis rolig debattør.	<ul style="list-style-type: none"> • Afstå fra at presse ham til at acceptere din idéer. 	
Du er forholdsvis standhaftig. Martin er forholdsvis standhaftig.	<ul style="list-style-type: none"> • Undgå at indgå i en magtkamp om, hvis idé der skal føres ud i livet. 	
Fra Commitment		
Du er forholdsvis tilbøjelig til at forblive åben. Han er forholdsvis tilbøjelig til at forblive åben.	<ul style="list-style-type: none"> • Opstil en rimelig tidsfrist, og overhold den, når der skal træffes fælles beslutninger. 	
Du er forholdsvis viljestærk. Han er forholdsvis viljestærk.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer dine uoverensstemmelser med ham på en konstruktiv måde, f.eks. ved at opstille fordele og ulemper. 	
Fra Ansvar		
Du er meget tilbøjelig til at håndtere problemer. Han er meget tilbøjelig til at håndtere problemer.	<ul style="list-style-type: none"> • Hav en løbende åbenhjertig drøftelse af forventninger, før der opstår problemer. 	
Du er meget tilbøjelig til at fokusere på logik. Han er meget tilbøjelig til at fokusere på logik.	<ul style="list-style-type: none"> • Udtryk dine bekymringer objektivt, og giv ham mulighed for også at udtrykke sine. 	
Fra Resultater		
Du er meget dynamisk. Han er forholdsvis tålmodig.	<ul style="list-style-type: none"> • Udpeg situationer, hvor et lidt højere tempo kan betale sig. 	
Du er meget utilbøjelig til at give anerkendelse. Han er meget utilbøjelig til at give anerkendelse.	<ul style="list-style-type: none"> • Gør anerkendelse til en integreret del af dine planer. 	

EKSEMPEL