

Din DiSC[®]-profil

Jens Tester

02.12.2025

Denne rapport er udleveret af:

DISCnordic
tina@discnordic.dk
Holmbladsgade 133, 3. sal
2300 København S

DISC||nordic

Provided by
DISCnordic
Tlf.: 3131 1616
www.discnordic.dk

Catalyst.

I din rapport



GRUNDLÆGGENDE BEGREBER

Din DiSC®-stilGB-1



WORKPLACE

Det, der driver digWP-1

Du og andre adfærdsstileWP-5

Opbygning af bedre relationerWP-10

PERSONLIGT STILINDEKSPS-1



Din DiSC®-stil

INTRODUKTION

Jens, når du tænker på dine bedste arbejds erfaringer, hvad har de så tilfælles? Måske havde du et godt team, hvor alle bare klikkede. Kollegerne tog hensyn til den måde, du kunne lide at kommunikere og samarbejde på. Tingene blev gjort, og selv konflikter endte med at være konstruktive. Miljøet gav dig mulighed for at udvikle nye tilgange.

DiSC®-modellen hjælper dig med at omsætte disse "bedste" arbejdsoplevelser til dit daglige arbejdsliv. Det gør den ved at hjælpe dig med at forstå dig selv og andre bedre, forbedre dine relationer og blive mere effektiv på arbejdspladsen.

I dette afsnit får du først en introduktion til DiSC-modellen, din DiSC-stil og det, din adfærdsstil fortæller om dig. Med dette fundament er du klar til at udforske, hvordan DiSC kan hjælpe dig med at vokse og trives i forskellige sammenhænge.



PRIMÆRE PRINCIPPER

- Alle DiSC-stile og -prioriteter er **lige værdifulde** og har alle en blanding af alle fire adfærdsstile.
- Din arbejdsstil påvirkes også af **andre faktorer**, f.eks. din livserfaring, viden og modenhed.

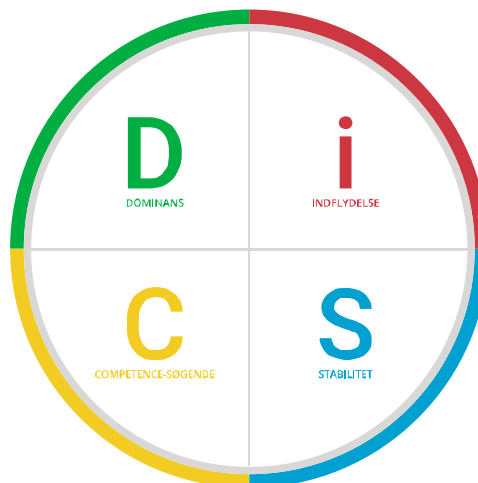
OVERSIGT OVER DiSC®-MODELLEN

Dominans

- Direkte
- Bestemt
- Viljestærk
- Slagkraftig
- Resultatorienteret

Competence-søgende

- Analytisk
- Reserveret
- Nøjagtig
- Privat
- Systematisk



Indflydelse

- Udadvendt
- Entusiastisk
- Optimistisk
- Humørfyldt
- Livlig

Stabilitet

- Rolig
- Tilpassende
- Tålmodig
- Ydmyg
- Taktfuld



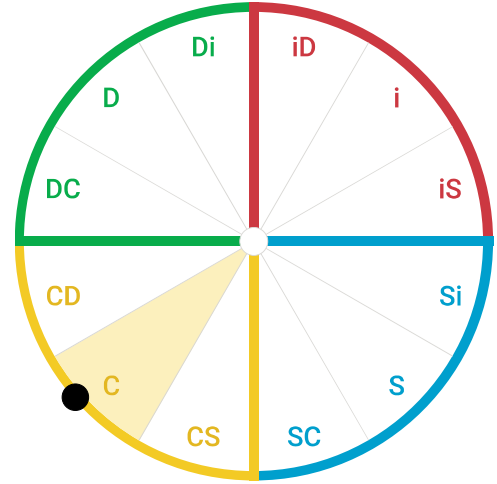
Din DiSC®-oversigt

DIT PUNKT

Denne rapport er personligt tilpasset til dig, Jens, baseret på dine profilresultater. For at få mest muligt ud af din oplevelse skal du forstå dit personlige DiSC®-kort, som du kan se på billedet til højre. Som du så på den forrige side, består Everything DiSC®-modellen af fire grundlæggende adfærdsstile: D, i, S og C. Hver adfærdsstil er inddelt i tre områder. På billedet til højre kan du se de 12 forskellige områder, som en persons punkt kan være placeret i.

Placeringen af dit punkt viser din DiSC-stil. Fordi dit punkt er placeret midt i C-området, har du en C-stil.

Husk på, at alle mennesker er en blanding af alle fire adfærdsstile, men de fleste har en stærk tendens mod en eller to adfærdsstile. Uanset om dit punkt er placeret midt i en adfærdsstil eller i et område mellem to adfærdsstile, **er ingen placering bedre end andre.** Alle DiSC®-stile er lige gode og værdifulde på hver deres egen måde.



Din DiSC®-stil: C

Personer med C-stilen har en tendens til at være analytiske, reserverede og fokuseret på nøjagtighed og kvalitet.

TÆT PÅ KANTEN ELLER TÆT PÅ CENTRUM

Et punkts **afstand fra kanten** af cirklen viser, hvor naturligt det er for en person at udvise adfærd, der er karakteristisk for vedkommendes DiSC-stil. Hvis punktet er placeret tæt på cirkelns kant, angiver det en stærk tilbøjelighed mod adfærd, der er karakteristisk for den pågældende adfærdsstil. Er punktet placeret mellem cirkelns kant og centrum, angiver det en moderat tilbøjelighed. Og er et punkt placeret tæt på cirkelns centrum, angiver det en svag tilbøjelighed. Det er ikke bedre, at punktet er i centrum end ved kanten og heller ikke omvendt. **Dit punkt er placeret tæt på cirkelns kant, så du hælder stærkt mod og kan formentlig nemt relatere til de egenskaber, der knytter sig til C-stilen.**

Nu, hvor du ved lidt mere om den personlige tilpasning af dit DiSC-kort, kan du lære mere om, hvad placeringen af dit punkt fortæller om dig. Du får også nogle grundlæggende oplysninger om de andre DiSC-stile.



Din C-stil

DIT PUNKT FORTÆLLER NOGET OM DIG

Fordi du har en C-stil, Jens, har du formentlig en logisk og saglig tilgang til dit arbejde for at sikre nøjagtighed. Du har tilbøjelighed til at være ret systematisk, og du kan muligvis lide at skabe standarder, som er med til at sikre effektive resultater af høj kvalitet. Fordi du foretrækker at have en vis grad af styring og kontinuitet, kan du blive irriteret, når andre ikke overholder accepterede regler og retningslinjer.

Personer med C-stilen har tilbøjelighed til at være temmelig forsigtige. Fordi du ønsker at undgå fejl, tager du dig ofte god tid til at tænke tingene igennem, før du træffer et valg. Det kan derfor være stressende for dig at skulle træffe en beslutning, hvis resultatet er uforudsigeligt, eller du ikke har tilstrækkelige oplysninger. Du kan komme til at overanalysere en situation i håbet om at opnå en urealistisk grad af sikkerhed.

Sammenlignet med de fleste andre kan du være særligt hård mod dig selv, hvis du laver fejl. Og selvom dette kan motivere dig til at yde dit bedste, kan det også afholde dig fra at tage chancer, som kunne vise sig at være gunstige. Ligeledes kan du spille tid på at bebrejde dig selv, når du begår fejl, fordi du har tilbøjelighed til at lægge så stor vægt på din viden.

Du har muligvis også en udtalt udspørgende side. Da du i høj grad værdsætter ræsonnement og analyse, accepterer du sandsynligvis ikke uden videre nye idéer eller planer. Det kan bevirke, at du sætter spørgsmålstejn ved idéer, selv efter at andre føler sig klar til at gå videre, og de kan synes, at du bremser fremskridtet.

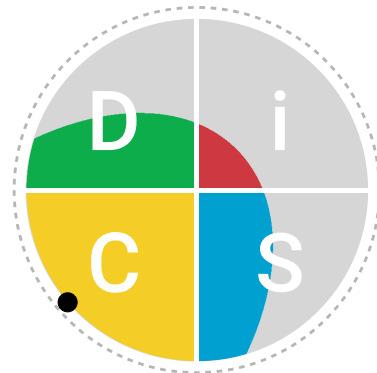
Selv hvis du kan lide at have andre mennesker omkring dig, foretrækker du formentlig at arbejde alene. Dette giver dig mulighed for at fordybe dig i projekter og arbejde med dybdegående problemløsning. Du værdsætter uafhængighed og foretrækker ofte at løse problemer selv i stedet for at bede om hjælp. Det betyder dog ikke, at du ikke kan lide at bidrage til et team. Rent faktisk kan du sætte pris på muligheden for at give råd og dele din ekspertise.

Du fortæller formentlig ikke personlige ting til andre, medmindre det er til en person, du kender godt. Du kan også føle dig ubehageligt til mode over at skulle tale med fremmede mennesker ved sociale arrangementer og have svært ved at håndtere tilfældige situationer, hvor reglerne er uklare. Du har især tilbøjelighed til at føle dig ubehageligt til mode i selskab med andre, der viser en masse følelser. Du kan endda føle dig flov på vegne af andre, der efter din mening udviser for meget vrede, tristhed eller hengivenhed. Du udviser formentlig en høj grad af selvbeherskelse og håber på, at andre også vil. I de sjældne situationer, hvor kollegerne ser dine følelser, kan du føle en vis sårbarhed.

Uanset din for det meste milde fremtoning kan du blive irriteret, hvis du mener, at logik og fakta ignoreres. Hvis du får valget mellem at starte et skænderi eller give efter, kan det virke til (i det mindste på overfladen), at du giver efter. Du kan dog finde mere diskrete måder at vise din vrede på eller få din vilje. Det kan f.eks. være, at du tilbageholder oplysninger, eller bremser fremskridtet ved at sætte hælene i.

Selvom du er stolt af kvaliteten af dit arbejde, kan du vige tilbage for offentlig anerkendelse. Og hvis vi antager, at andre deler denne præference, tænker du måske ikke over, at dine kolleger gerne vil have mere åbenlys ros eller komplimenter af dig.

Jens, ligesom andre med C-stilen kan dine mest værdifulde bidrag til arbejdspladsen være din insistens på nøjagtighed, din stilfærdige omhu og din evne til at finde praktiske løsninger på komplekse problemer. Dette er sikkert nogle af de egenskaber, som andre beundrer mest ved dig.

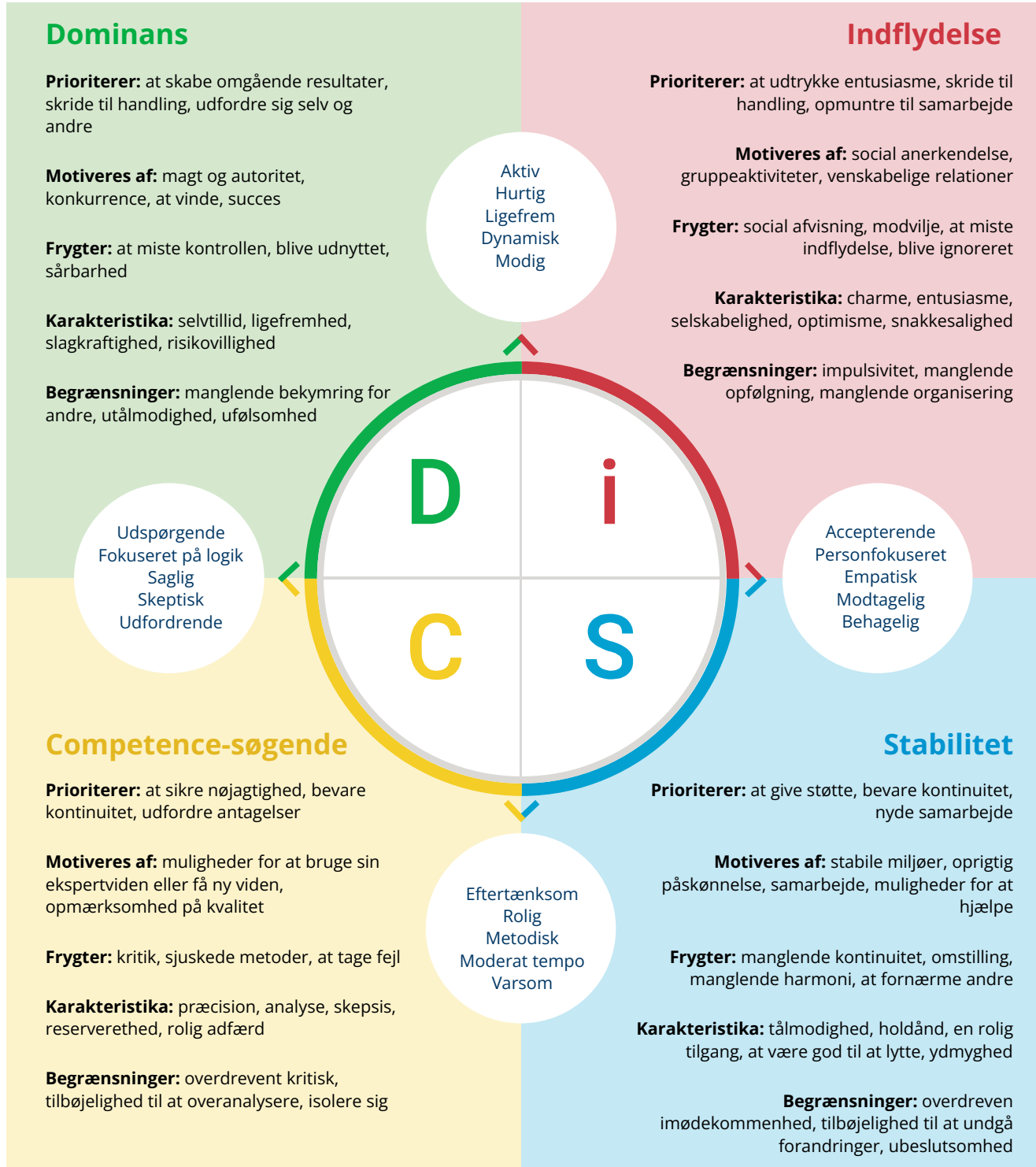


Placeringen af dit punkt bestemmer din farvemærkning, som angiver din komfortzone. Aktiviteter, der er knyttet til din komfortzone, kan føles mere naturlige for dig, mens dem udenfor kan være mere energikrævende.



Oversigt over DiSC®

I illustrationen herunder får du en oversigt over de fire grundlæggende DiSC®-stile.





Det, der driver dig

INTRODUKTION

Jens, har du nogensinde lagt mærke til, at der er visse ting, du har tendens til at fokusere på, når du er på arbejde? Eller at nogle opgaver giver dig energi, mens du helst undgår andre?

Vi har alle forskellige præferencer og tendenser, som vi tager med os på arbejde. Nogle af os fokuserer på at gøre hurtige fremskridt. Andre går ind for en mere forsigtig tilgang. Nogle mennesker søger samarbejde og interaktion. Andre foretrækker at arbejde alene.

På de følgende sider får du en dybere forståelse af, hvad du tager med på arbejde. Hvad er vigtigt for dig? Hvad motiverer dig? Hvad frustrerer dig? Personlige strategier, der er bygget på disse indsigter, vil derefter hjælpe dig med at øge din effektivitet og tilfredshed på arbejdet.



DiSC®-MODELLEN

Din punktplacering og adfærdsstil vises nedenfor sammen med oplysninger om, hvad personer med forskellige DiSC-stile ofte værdsætter på arbejdspladsen.

Dominans

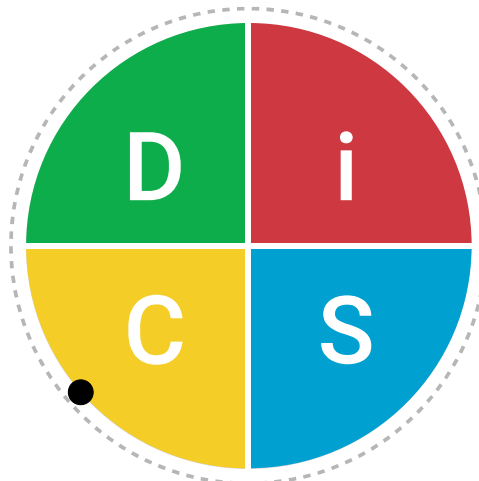
Bekymrer sig om:

- At gøre hurtige fremskridt
- At overvinde forhindringer

Competence-søgende

Bekymrer sig om:

- At gøre tingene rigtigt
- Opretholdelse af høje standarder



Indflydelse

Bekymrer sig om:

- At opbygge stærke relationer
- At være en del af spændende nye satsninger

Stabilitet

Bekymrer sig om:

- At skabe et harmonisk miljø
- At være en god holdkammerat

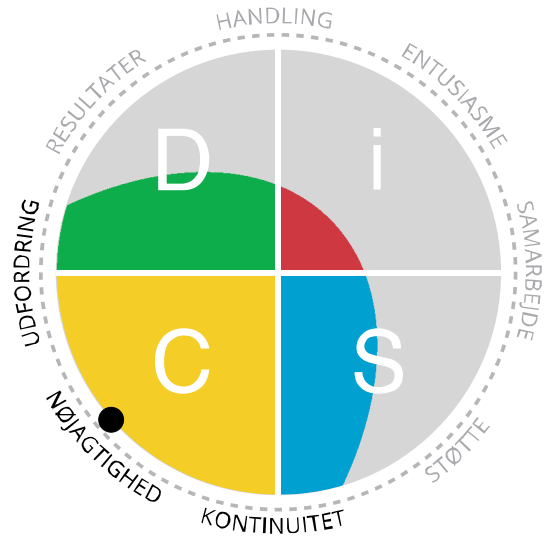


Din DiSC[®]-stil på arbejdet

PRIORITETER PÅ ARBEJDSPLADSEN

De otte ord omkring Everything DiSC[®]-kortet kalder vi prioriteter, og det er de primære områder, hvor personer fokuserer deres energi. Din farvemarkering viser din komfortzone og de prioriteter, der sandsynligvis er med til at forme din oplevelse af arbejdspladsen. Jo tættere din komfortzones farvemarkering er på en prioritet, jo mere sandsynligt er det, at du fokuserer din energi på det område. Alle har mindst tre prioriteter, og nogle kan have fire eller fem. Det er ikke bedre at have fem prioriteter frem for tre eller omvendt.

Personer med C-stilen har som regel en farvemarkering, der berører Nøjagtighed, Kontinuitet og Udfordring. Din farvemarkering er typisk for C-stilen.



Sikre nøjagtighed

Jens, du er villig til at gøre det, der kræves for, at tingene bliver gjort korrekt, og du nægter at stille dig tilfreds med sjusket og mangelfuldt arbejde. Du analyserer derfor tingene omhyggeligt og træffer logiske beslutninger baseret på objektive fakta. Du har tilbøjelighed til at være meget nøjagtig, og du koncentrerer dig formentlig om at udarbejde effektive systemer og metoder. Overordnet fokuserer du på nøjagtighed for at skabe resultater af høj kvalitet.

Sikre kontinuitet

Personer med C-stilen er tilbøjelige til at være kontrollerede og forsigtige. Du foretrækker et forudsigeligt miljø, hvor kaos og usikkerhed ikke truer kvaliteten af dit arbejde. Det betyder, at du ikke kan lide at blive presset, og du er som regel skeptisk over for risikable idéer og hurtige beslutninger. Du foretrækker et miljø præget af systematik, og du fokuserer på at sikre kontinuitet og at skabe pålidelige resultater.

Udfordre

Som andre med C-stilen er du tilbøjelig til at være logisk og metodisk. Du foretager ofte dybdegående analyser, og du er villig til at påpege problemer og mangler. Du er desuden ofte skeptisk over for nye idéer, og du sætter spørgsmålstegn ved andres meninger, hvis du ikke er overbevist. Du er villig til at udfordre andre til at se mere omhyggeligt på tingene for at få tingene gjort rigtigt.



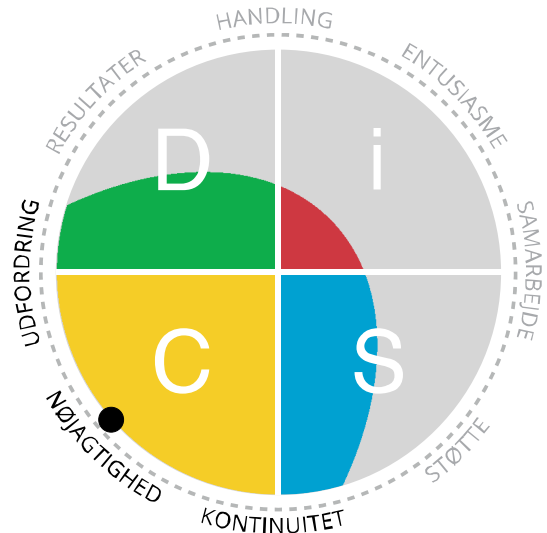
Hvad motiverer og hvad presser dig

HVAD MOTIVERER DIG?

Forskellige mennesker bliver motiveret af forskellige aspekter af deres arbejde. Ligesom andre med C-stilen foretrækker du formentlig at arbejde i et stabilt miljø, hvor din logik anerkendes, og hvor høje standarder belønnes. Du værdsætter højest sandsynligt at have friheden til at lade dig opsluge af analytisk problemløsning.

Du sætter sandsynligvis pris på mange af følgende aspekter i dit arbejde:

- Udarbejde effektive systemer eller procedurer
- Fange fejl eller mangler ved designet
- Sætte høje standarder
- Løse problemer ved hjælp af logik
- Sikre kvalitet
- Give tilbundsående analyser
- Lægge vægt på nøjagtighed og præcision
- Arbejde selvstændigt
- Være ekspert



HVAD PRESSER DIG?

Der er også nogle aspekter af dit arbejde, som presser dig. Fordi du er tilbøjelig til at fokusere på opgaver og logik, kan du finde det udmattende, når dit job kræver meget tvungen socialt samvær. Fordi du desuden er tilbøjelig til at sætte høje standarder for dig selv, kan det være stressende for dig, hvis du føler, at du ikke har den nødvendige ekspertise til at udføre en opgave, eller hvis andre sætter spørgsmålstejn ved kvaliteten af dit arbejde.

Du bliver sandsynligvis presset af mange af følgende aspekter i dit arbejde:

- Have meget lidt tid for dig selv
- Træffe beslutninger uden tid til at analysere
- Tage fejl eller være uforberedt
- Håndtere et kaotisk miljø
- Være tvunget til at tale med fremmede
- Være slagkraftig eller insisterende
- Arbejde under tidspres
- Håndtere konflikter
- Være blandt følsomme eller uberegnelige personer



Strategier for effektivitet

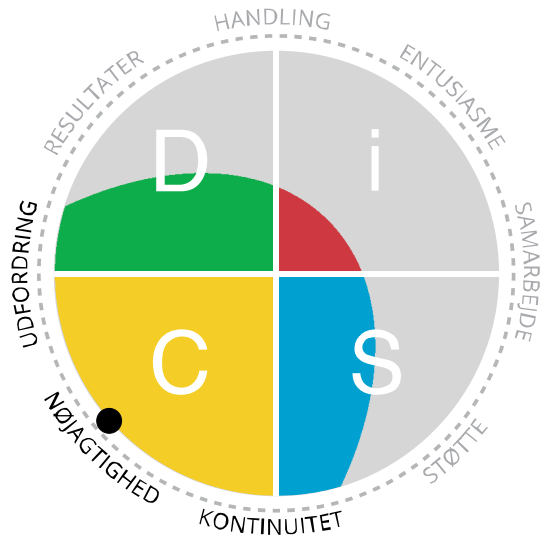
Jens, de tre nøglestrategier nedenfor kan hjælpe dig med at anvende det, du har lært om din adfærdsstil, til at blive mere effektiv på arbejdet og bidrage positivt til din organisations kultur.

1

ANERKEND VÆRDEN AF AT NETVÆRKE

Du har tilbøjelighed til at være forholdsvis privat, hvilket kan betyde, at du ikke knytter vigtige relationer med andre på arbejdspladsen. Personer, der er udtryksfulde og udadvendte, kan have lettere ved at netværke. Ved at åbne op og lade andre komme tættere på dig kan du muligvis få pålidelige allierede, som vil hjælpe dig med at opnå dine mål i organisationen.

- Overvej, hvordan det kan skabe bedre resultater for et projekt og give dig stærkere relationer at netværke med andre.
- Spørg dig selv, om du kunne være mere udtryksfuld i visse situationer, så andre ville have nemmere ved at interagere med dig.

**2**

BLIV BEDRE TIL AT ARBEJDE HURTIGT

Du foretrækker højst sandsynligt et stille og roligt tempo, som gør det muligt for dig at følge tingene til dørs. Du arbejder dog formentlig sammen med andre, som gerne vil gå hurtigt og dristigt videre. Vær opmærksom på, at din præference for afmålt fremdrift ikke lægger en dæmper på det tempo og den passion, som kan være med til at drive gruppen til fantastiske resultater.

- Overvej praktiske genveje i stedet for at sætte din lid til rutiner og afprøvede metoder.
- Spørg dig selv, om du kan udvise mere initiativ for at skabe fremdrift i stedet for at vente på, at problemerne opstår, før du handler.

3

VÆR MERE VILLIG TIL AT ARBEJDE SOM EN DEL AF ET TEAM

Fordi du ofte foretrækker at bruge din egen dømmekraft og styre din arbejdsgang, foretrækker du muligvis at arbejde selvstændigt. Men hvis andre fornemmer, at du er afvisende over for teamwork, vil de sandsynligvis ikke bede om dit input, og det kan undertrykke strømmen af idéer i gruppen. Ved at vise åbenhed over for samarbejde kan du drage nytte af de andres talenter.

- Inviter andre til at komme med deres meninger, og husk, at det at bede om input er et tegn på en fornuftig beslutningsproces.
- Fokuser på at skabe et kommunikationsnetværk, der hjælper dig med at træffe holdbare løsninger og håndtere fejl.



Du og andre adfærdsstile

INTRODUKTION

Jens, har du nogensinde undret dig over, hvorfor du har en god forbindelse til nogle mennesker, men har sværere ved at relatere til andre?

DiSC® giver dig indsigt i dine relationer ved at hjælpe dig med at forstå andres synspunkter. I dette afsnit lærer du om de forskellige DiSC-stile, så du kan se, hvad du og dine kolleger har tilfælles, og hvor I adskiller jer fra hinanden. Du kan se, hvordan andres prioriteter er sammenlignet med dine, og hvad det betyder for dine relationer.

At se disse prioriteter for, hvad de er – nemlig de områder, hvor arbejdet er mest meningsfuldt for hver enkelt af os – skaber muligheder for at værdsætte forskellighederne. Dette lægger grunden for stærkere relationer baseret på forståelse og respekt.

DU LÆRER

1. Andre adfærdsstiles prioriteter på arbejdspladsen
2. Hvor godt du kan relatere til disse prioriteter
3. Jeres ligheder og forskelle



DiSC®-MODELLEN OG PRIORITETER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Prioriteterne omkring cirklen viser, hvor de forskellige adfærdsstile fokuserer deres energi på arbejdet. Dit punkt og den omgivende komfortzone (farvemarkering) vises også. Personer med C-stilen har som regel en farvemarkering, der berører Nøjagtighed, Kontinuitet og Udfordring. Din farvemarkering er typisk for C-stilen.

Dominans

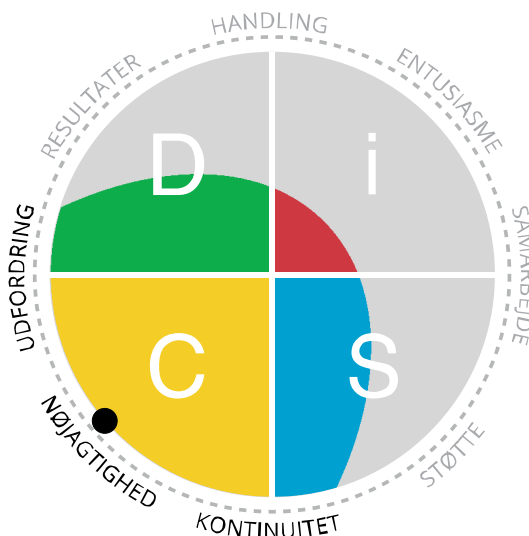
Karakteristika:

- Resultatskabende
- Hurtigt at skride til handling
- At udfordre ting, der ikke fungerer

Competence-søgende

Karakteristika:

- At stræbe efter nøjagtighed og høj kvalitet
- At anvende en systematisk tilgang til at sikre kontinuitet
- At udfordre ineffektive idéer og tilgange



Indflydelse

Karakteristika:

- At bevare entusiasme
- Hurtigt at skride til handling, hvis der opstår spændende muligheder
- At samarbejde og deltage i socialt samvær

Stabilitet

Karakteristika:

- At være støttende og tålmodig over for andre
- At samarbejde
- At være pålidelig og ligevægtig for at sikre kontinuitet



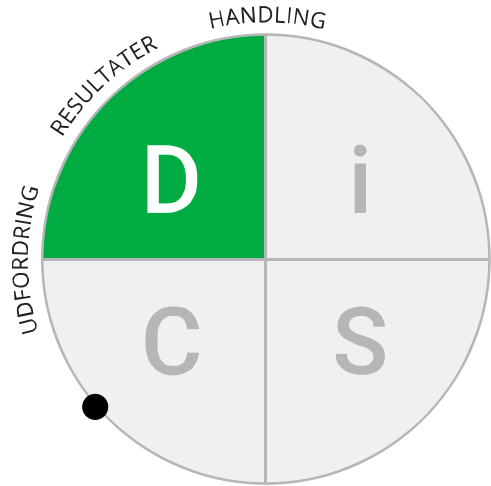
D-stilen og dig

HVORDAN REAGERER DU PÅ D-STILEN?

Forestil dig, at du jævnligt interagerer med en person med D-stilen. Personen er respekteret af organisationen som en slider, der holder, hvad der bliver lovet, men du finder muligvis vedkommendes slagkraftige tilgang for aggressiv. Og fordi du foretrækker et roligt og velordnet miljø, bryder du dig muligvis ikke om, når vedkommende insisterende presser på for at opnå resultater.

For dig virker denne kollega til at trives med hurtig fremdrift og skubber ofte på for at skabe modige og radikale forandringer. Fordi du foretrækker et mere forsigtigt og stabilt arbejdsmiljø, gør dette fokus på handling dig formentlig ret nervøs. Desuden værdsætter du nøjagtighed og vil have, at tingene gøres systematisk, så du undrer dig muligvis over, hvorfor personen altid ser ud til at have travlt med at få tingene gjort, ofte uden hensyn til detaljerne.

Da du desuden er tilbøjelig til at dele personens udsørgende natur og ønske om at udfordre idéer, sætter du formodentlig pris på vedkommendes sunde skepsis. Men fordi du er mere interesseret i nøjagtighed, og personen er mere fokuseret på bundlinjen, er I formentlig begge tilbøjelige til at forfølge jeres mål uafhængigt af hinanden, og I kan tørne sammen i samarbejdssituationer.



For dig kan personer med D-stilen virke:

- Slagkraftige
- Intens
- Krævende
- Impulsiv

HVAD ER MOTIVATIONEN BAG DERES ADFÆRD?

Resultater

Personer med D-stilen har tilbøjelighed til at være viljestærke individer, der prioriterer **resultater**. Fordi de er så driftige, søger de konstant efter nye udfordringer og muligheder. De stræber efter succes, og de giver ikke op, bare fordi de støder på nogle få forhindringer. Selvom du formentlig ikke er så konkurrencepræget, som de er, kan du formentlig relatere til deres ønske om at udmærke sig.

Handling

De prioriterer desuden **handling**, så de fokuserer på at nå deres mål hurtigt og effektivt. Miljøer, der er præget af forsigtighed og forudsigelighed, er særligt trivielle for dem, og de kan blive utålmodige, hvis andre bruger meget tid på at analysere idéer i stedet for at handle. Da du formentlig foretrækker at sætte tempoet ned og analysere situationer, kan du muligvis ikke relatere til deres modige stil.

Udfordring

Desuden vil personer med D-stilen også prioritere **udfordring**. Fordi de vil styre resultatet, er de ofte udsørgende og egenrådige. De vil som regel ikke acceptere ting, de ikke er sikre på, og de vil ikke tøve med at udfordre idéer, som de ikke er enige i. Selvom du også er tilbøjelig til at stille mange spørgsmål, kan du nogle gange finde deres slagkraftige tilgang en smule overvældende.



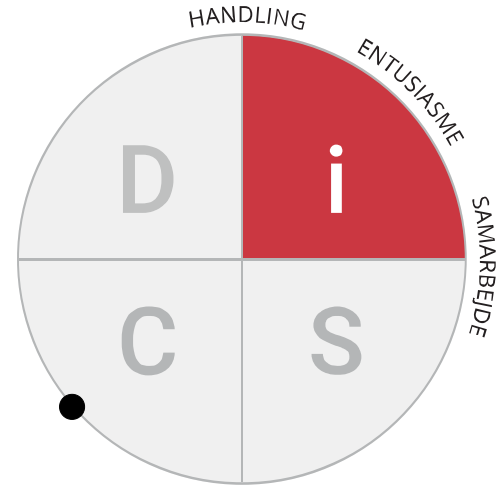
i-stilen og dig

HVORDAN REAGERER DU PÅ i-STILEN?

Forestil dig så, at du også arbejder sammen med en person med i-stilen. Personen ser ud til at være på fornavn med alle og har altid det seneste scoop. Du kan formentlig ikke relatere til personens entusiasme udadtil, og vedkommende kan ofte virke for optimistisk for en person med din reserverede natur.

Du bemærker muligvis, at vedkommende ser ud til at tiltrækkes af hurtig handling og nyder at igangsætte hurtige ændringer. Fordi du er mere optaget af nøjagtighed, kan personens konstante aktivitet for dig virke uorganiseret. Og da du foretrækker at arbejde i et mere struktureret og systematisk miljø, kan du finde vedkommendes spontanitet og fleksibilitet udmattende.

Du kan synes, at personen alt for gerne vil være i centrum, og du undrer dig muligvis over, hvordan vedkommende får noget fra hånden med al den tid, der bliver brugt på socialt samvær og vittigheder. Da du kan lide at arbejde selvstændigt for at sikre nøjagtighed, sætter du muligvis ikke pris på personens pres for at samarbejde.



For dig kan personer med i-stilen virke:

- Snakkesalige
- Følsomme
- Uorganiserede
- Naive

HVAD ER MOTIVATIONEN BAG DERES ADFÆRD?

Entusiasme

Personer med i-stilen prioriterer **entusiasme** højt, og de har tilbøjelighed til at være muntre. Da de bliver begejstrede for nye muligheder, kan de være meget udtryksfulde, når de fortæller om deres idéer. Fordi du er tilbøjelig til at reagere mere på logik end følelser, kan du have svært ved at relatere til deres humørfyldte stil.

Handling

De prioriterer desuden **handling**, så de fokuserer på hurtigt at finde spændende løsninger. Da de har tilbøjelighed til at arbejde i et højt tempo, kan de være ivrige efter at komme i gang uden at bruge for meget tid på at overveje konsekvenserne. Da du værdsætter omhyggelig analyse, kan deres spontanitet og tilbøjelighed til at vælge eventyrlige idéer virke uforvarselig på dig.

Samarbejde

Desuden vil personer med i-stilen også prioritere **samarbejde**. De nyder at møde nye mennesker, og de har formentlig talent for at få alle involveret og skabe teamspirit. De værdsætter teamwork, og de samler ofte gruppen for at samarbejde om projekter. Da du er tilbøjelig til at foretrække at arbejde alene, kan du opleve, at deres fokus på teamwork nogle gange sætter dig i ubehagelige situationer.



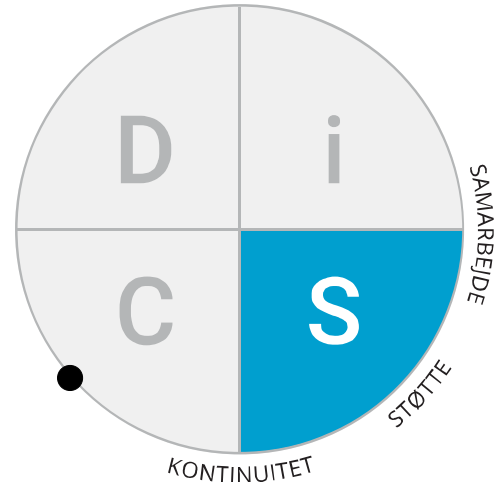
"S"-stilen og dig

HVORDAN REAGERER DU PÅ S-STILEN?

Lad os nu forestille os, at du jævnlige interagerer med en person med S-stilen. Du oplever formentlig personen som ligevægtig og tilpassende, og du er aldrig bange for at bede vedkommende om at yde et ekstra bidrag, fordi vedkommende altid er tålmodig og villig til at hjælpe. Men fordi du har tilbøjelighed til at være skeptisk over for nye idéer, har du muligvis svært ved at forstå personens tilbøjelighed til uden videre at støtte andre.

På kontoret bliver vedkommende ofte omtalt som "bundsolid", og fordi I begge foretrækker forsigtighed og kontinuitet, sætter du formentlig pris på, at vedkommende ikke overdænger dig med vilde idéer i sidste øjeblik. Alle kan lide personen, og på samme måde som dig kan man altid stole på, at vedkommende leverer en stabil præstation.

Fordi I begge foretrækker at holde en lav profil, deler du sikkert personens ubehag ved offentlig anerkendelse. Men mens du ikke er bange for at sætte spørgsmålstejn ved antagelser, er personen tilsyneladende mere optaget af at forsøge at behage alle. Du kan derfor ønske, at personen ville bruge mere tid på analyse og mindre tid på at bekymre sig om andres følelser.



For dig kan personer med S-stilen virke:

- Ukritiske
- Eftergivende
- Fleksible
- Diplomatiske

HVAD ER MOTIVATIONEN BAG DERES ADFÆRD?

Støtte

Personer med S-stilen prioriterer at yde **støtte** højt. De er som regel gode til at lytte, og de opfattes derfor ofte som tålmodige og tilpassende. De tøver ikke med at hjælpe, når de kan, og de sætter pris på et varmt og afslappet miljø. Fordi du er tilbøjelig til at fokusere mere på logik end på andres følelser, forstår du måske ikke, at de lægger vægt på at opfylde andres behov.

Kontinuitet

De prioriterer også **kontinuitet**, og de fokuserer derfor ofte på at fastholde et forudsigeligt og ordentligt miljø. Da de er tilbøjelige til at være forsigtige, er de formentlig metodiske og undgår så vidt muligt hurtig forandring. Fordi du har tilbøjelighed til at analysere risiciene, før du træffer beslutninger, sætter du sikkert pris på deres forsigtighed og fokus på at afslutte ting.

Samarbejde

Desuden vil personer med S-stilen også prioritere **samarbejde**. De nyder at arbejde sammen med andre i et tillidsfuldt, varmt miljø, og de vil nogle gange gøre deres yderste for at sikre, at alle føler sig accepterede og som en del af gruppen. Fordi du formentlig er mere tryk ved at arbejde alene, kan du have svært ved at relatere til deres præference for at fokusere på gruppeindsats.



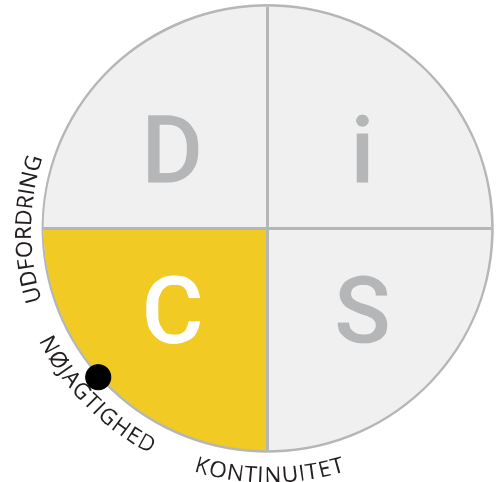
"C"-stilen og dig

HVORDAN REAGERER DU PÅ C-STILEN?

Forestil dig, at du jævnligt interagerer med en person, som også har C-stilen og ligesom dig prioriterer nøjagtighed. Ligesom dig er personen ikke særlig social, og du kan formentlig nemt relatere til vedkommendes arbejdsmæssige omhu. Personen deler dit ønske om kvalitet og nøjagtighed og har derfor tilbøjelighed til at isolere sig i længere tid ad gangen for at tjekke og dobbelttjekke sit arbejde.

Denne kollega ønsker ligesom dig et stabilt miljø, hvor vedkommende kan yde sit bedste. Personen virker metodisk og pålidelig, og fordi vedkommende deler din sans for forsigtighed, sætter du formentlig pris på, at vedkommende tager sig tid til at overveje store beslutninger. Og fordi personen foretrækker at analysere risici, presser vedkommende sjældent på med modige idéer eller drastisk forandring, som du foretrækker at undgå.

Du deler desuden personens tilbøjelighed til at udfordre idéer. Ingen af jer vil tøve med at påpege en fejl eller sætte spørgsmålstegn ved formodede fejl. Hvis I har forskellige synspunkter, vil du muligvis synes, at personen er stædig og urokkelig. Du sætter dog alligevel formentlig pris på vedkommendes tilbøjelighed til at holde sine løfter.



For dig kan personer med C-stilen virke:

- Logiske
- Systematiske
- Pålidelige
- Analytiske

HVAD ER MOTIVATIONEN BAG DERES ADFÆRD?

Nøjagtighed

Personer med C-stilen prioriterer **nøjagtighed** højt. Fordi de vil sikre de bedste resultater, har de tilbøjelighed til at analysere muligheder rationelt og til at skille følelser fra fakta. De værdsætter nøjagtighed, og de vil derfor ofte stille dybdegående eller skeptiske spørgsmål. Fordi du er tilbøjelig til at dele deres uengagerede, logiske tilgang, kan du sikkert relatere til deres fokus på at skabe holdbare løsninger.

Kontinuitet

De prioriterer desuden **kontinuitet**. Fordi de har tilbøjelighed til at værdsætte fuldførelse og tilbageholdenhed, bryder de sig ikke om hurtige eller risikable beslutninger, og de foretrækker at bruge tid på at træffe et velfunderet valg. De har tilbøjelighed til at analysere alle muligheder, og de træffer ofte beslutninger, der garanterer forudsigelige resultater. Fordi du deler deres ønske om at sikre pålidelige resultater, har du formentlig nemt ved at relatere til deres forsigtige tilgang.

Udfordring

Desuden prioriterer personer med C-stilen også **udfordring**. I deres søgen efter at finde den mest strømlinede eller produktive metode til at løse deres opgaver, vil de muligvis åbent diskutere idéer og påpege mangler, som andre har overset. Fordi du deler deres tilbøjelighed til at sætte spørgsmålstegn ved idéer, kan du have nemt ved at forholde dig til deres skeptiske tilgang.



Opbygning af bedre relationer

INTRODUKTION

Selvom alle ønsker gode relationer på arbejdspladsen, kan vi være uenige om, hvad det egentlig vil sige. Det første skridt er simpelthen at forstå, hvordan det ser ud for os hver især – hvordan ønsker vi at blive behandlet?

DiSC® hjælper dig med at forstå de forskellige tilgange, vi har til kommunikation og samarbejde. I dette afsnit bliver du klogere på, hvordan du etablerer en kontakt til dine kolleger på basis af strategier, der både tager hensyn til deres adfærdsstil og prioriteter og til dine egne.

Med disse oplysninger kan du møde dine kolleger, hvor de er, hvilket fører til mere problemfri og effektive relationer og en arbejdskultur, der er bygget på respekt.

DU LÆRER

1. Sådan bliver du mere effektiv med de enkelte DiSC-stile
2. Sådan løser du problemer, når du arbejder med de enkelte DiSC-stile
3. Sådan håndterer du spændinger med de enkelte DiSC-stile



DiSC®-MODELLEN OG PRIORITETER PÅ ARBEJDSPLADSEN

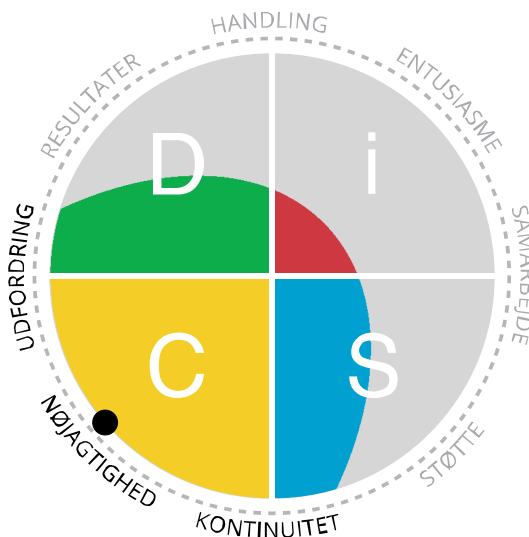
Prioriteterne omkring cirklen viser, hvor de forskellige adfærdsstile fokuserer deres energi på arbejdet. Dit punkt og den omgivende komfortzone (farvemarkering) vises også. Personer med C-stilen har som regel en farvemarkering, der berører Nøjagtighed, Kontinuitet og Udfordring. Din farvemarkering er typisk for C-stilen.

D-stilen reagerer godt på:

- Ligefremhed
- Tillid
- Evnen til at komme hurtigt til sagen

C-stilen reagerer godt på:

- Fakta og logik
- Ro og orden
- Tid og plads til at tænke tingene igennem



i-stilen reagerer godt på:

- Entusiasme og begejstring
- Positivitet og optimisme
- Varme og åbenhed

S-stilen reagerer godt på:

- Tålmodighed og ro
- Varme og accept
- Diplomati og hensyntagen



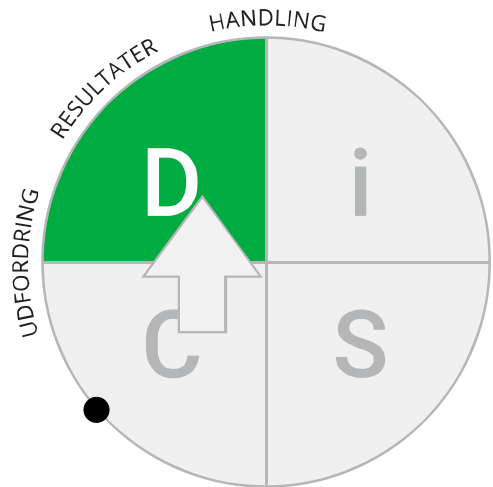
Relation til D

NÅR DU HAR BRUG FOR AT VÆRE MERE EFFEKTIV:

Jens, personer med D-stilen foretrækker at gå direkte til sagen, og det kan påvirke, hvordan I relaterer til hinanden. De ønsker, at tingene skal ske hurtigt, så de ønsker ikke at bruge tid på at dvæle ved detaljer. Du er sandsynligvis mere varsom og systematisk og tager dig tid til at fremsætte logiske indvendinger. Du kan derfor opfatte deres kontante, slagkraftige tilgang som påtrængende eller uforsvarlig, mens de måske synes, at dine vedholdende spørgsmål står i vejen for fremdrift.

Når du har brug for at samarbejde mere effektivt med personer med D-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Tal med dem om det store billede og resultatet i stedet for at gå i detaljer.
- Vis dem, at du kan arbejde hurtigere, når det er nødvendigt.
- Giv udtryk for dine bekymringer, men undgå at påpege, hvorfor den enkelte idé ikke virker.



NÅR DER SKAL LØSES PROBLEMER:

Sammenlignet med personer med D-stilen er du meget mere tilbøjelig til at anlægge en forsigtig, analytisk tilgang til at løse problemer. Fordi de er tilbøjelige til at træffe hurtige, bestemte beslutninger og er villige til at satse på dristige idéer, der kan virke for risikable på dig, kan de blive utålmodige med din systematiske tilgang til at overveje alle de potentielle problemer. Til gengæld kan du opfatte deres fokus på øjeblikkelige svar som forhastet eller kortsynet.

Når du forsøger at løse problemer med personer med D-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Gør dem opmærksomme på potentielle problemstillinger, men undgå at dvæle ved analyser.
- Overvej deres idéer, selvom de kan virke for modige eller dristige til at begynde med.
- Hvis du påpeger et problem ved deres tilgang, skal du foreslå alternative muligheder eller tilpasninger for at løse det.

NÅR SITUATIONEN SPIDSER TIL:

Fordi du ligesom dine kolleger med D-stilen er tilbøjelig til at udfordre idéer, er du sandsynligvis lige så villig som dem til at tage problemer op. De kan dog optræde ligefremme og endda diskussionslystne i konflikter, og fordi du ikke bryder dig om intense følelser, forsøger du måske at undgå dem, når tingene spidser til. Fordi du foretrækker at have tid til at overveje problemer logisk, kan du føle dig utryk, når de presser på for en hurtig løsning. Du kan derfor trække dig, og mens de måske tror, at situationen er løst, vokser din indvendige vrede muligvis.

Når tingene spidser til med personer med D-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Vær opmærksom på, at hvis du skjuler dine sande meninger, kan konflikten trække ud eller eskalere.
- Kommuniker dine meninger direkte og sagligt.
- Hav en mere direkte tilgang til at håndtere dine bekymringer, og undgå at trække dig.



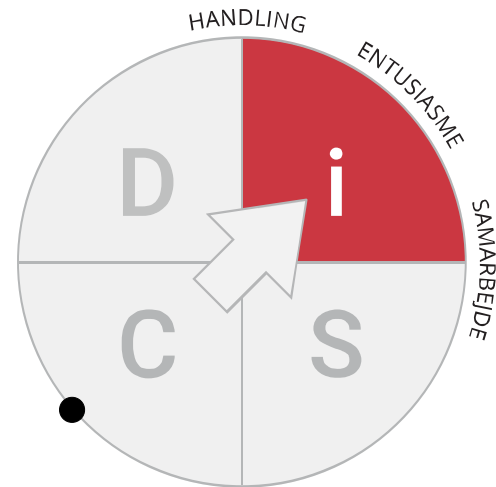
Relation til i

NÅR DU HAR BRUG FOR AT VÆRE MERE EFFEKTIV:

Fordi mennesker med i-stilen ofte trives i rammer med høj energi, hvor de kan samarbejde, Jens, er de sandsynligvis en del mere udtryksfulde og udadvendte, end du typisk er. Mens du formentlig lægger vægt på logik og velovervejede beslutninger, prioriterer de entusiasme og trives med spontanitet. De kan derfor opfatte den reserverede, skeptiske tilgang, som er typisk for C-stilen, som kold eller lukket.

Når du har brug for at samarbejde mere effektivt med personer med i-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Anerkend værdien af deres energi og spontanitet.
- Fokuser på det positive, og undgå at virke reserveret.
- Forsøg at dele deres samarbejdsfokuserede tilgang for at vise, at du ikke undervurderer fordelene ved teamwork.



NÅR DER SKAL LØSES PROBLEMER:

Personer med i-stilen bruger i høj grad deres intuition, og de foretrækker at komme i gang og handle hurtigt, når de står over for et problem. De kan derfor opfatte din tilbøjelighed til at analysere hver eneste mulighed logisk som trættende og blokerende for fremdrift. Du synes formentlig til gengæld, at deres spontane tilgang kan føre til sjuskede løsninger eller uforudsete konsekvenser.

Når du forsøger at løse problemer med personer med i-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Vær åben over for deres mere kreative løsninger, men hjælp dem med at se de potentielle konsekvenser.
- Træk på deres energi, når situationen kræver en hurtig løsning.
- Afstå fra at overanalysere idéer, da de ellers kan opfatte dig som perfektionistisk eller ufleksibel.

NÅR SITUATIONEN SPIDSER TIL:

Fordi personer med i-stilen ønsker at bevare venskabelige relationer, deler de formentlig din tilbøjelighed til at undgå konflikt, i hvert fald i starten. De er dog så fokuserede på at blive hørt, at de kan insistere på at udtrykke deres følelser, når situationen spidser til, også selvom det betyder, at de farer op. Du bryder dig derimod ikke om følelsesladede situationer og har tilbøjelighed til at trække dig eller forsøge at overvælde andre med logik, når du bliver konfronteret. De kan derfor opfatte dig som uinteresseret i deres side af sagen.

Når tingene spidser til med personer med i-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Håndter konflikten direkte i stedet for at trække dig fra følelsesladede situationer.
- Foreslå logiske måder at løse konflikten på, men undgå at virke for distanceret.
- Fortæl dem, at den nuværende uoverensstemmelse ikke resulterer i en dårlig relation på sigt.



Relation til S

NÅR DU HAR BRUG FOR AT VÆRE MERE EFFEKTIV:

Personer med S-stilen værdsætter samarbejde og venligt samspil, Jens, og det kan påvirke, hvordan I relaterer til hinanden. Du er formentlig meget mindre interesseret i at samarbejde, end de er, og de kan have svært ved at forstå din mere saglige, reservede indstilling. De værdsætter endvidere varme relationer og ønsker, at alle skal føle sig inddraget, så de kan opfatte din noget tavse, uengagerede tilgang som misbilligelse eller modvilje.

Når du har brug for at samarbejde mere effektivt med personer med S-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Vind deres tillid ved at vise interesse for deres idéer og meninger.
- Husk, at du muligvis skal spørge flere gange, før de fortæller, hvad der egentlig er galt.
- Undgå at virke for reserveret, da de kan tage det personligt.

NÅR DER SKAL LØSES PROBLEMER:

Fordi du foretrækker at gennemtænke beslutninger grundigt og systematisk, deler du sikkert personer med S-stilens tilbøjelighed til at tøve, før de tager et standpunkt. Det gælder formentlig især, når du står over for hurtig, uforudsigelig forandring, og din tilbøjelighed til at overanalysere muligheder kan bidrage yderligere til, at situationer forbliver uløste. I kan derudover begge nægte at overveje uprøvede idéer i jeres beslutningsproces, og det kan være en hindring for udvikling og innovation.

Når du forsøger at løse problemer med personer med S-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

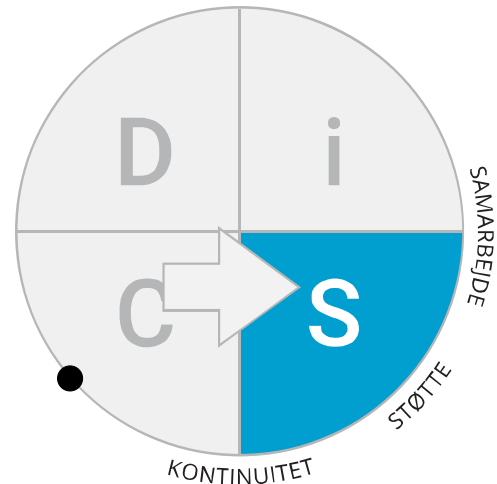
- Aftal en frist for at finde en løsning, så I hurtigere kan træffe mindre beslutninger i fællesskab.
- Overvej risici og gennemførlighed, men husk, at mere eventyrlystne idéer nogle gange fører til bedre resultater.
- Bidrag med dine saglige synspunkter, men forsøg at undgå at tænke på alt det, der kan gå galt.

NÅR SITUATIONEN SPIDSER TIL:

Fordi personer med S-stilen ønsker at støtte andre, undgår de at piske stemningen op og gøre andre vrede. Du bryder dig ikke om følelsesudbrud, så I kan begge feje konflikter og spændinger ind under gulvtæppet. Selvom det sandsynligvis minimerer chancerne for åben fjendtlighed, kan det danne grobund for nag. Samtidig kan de opfatte din mere uengagerede reaktion på konflikter som kold eller upersonlig.

Når tingene spidser til med personer med S-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Håndter problemer direkte og sagligt, men undgå en alt for logisk eller tilbagetrukket tilgang.
- Vis åbenhed over for deres holdninger og følelser.
- Lad være med at afskrive konflikten, medmindre du er sikker på, at den er løst.





Relation til C

NÅR DU HAR BRUG FOR AT VÆRE MERE EFFEKTIV:

Jens, personer, som deler din C-stil, foretrækker ofte at fokusere på fakta frem for følelser, og det kan påvirke, hvordan I relaterer til hinanden. De værdsætter formentlig, at du også er tilbøjelig til at holde dig til opgaven og ikke inddrage personlige emner i diskussionen. Fordi I begge fokuserer mere på logik end på relationer, og ingen af jer formentlig presser på for at opnå mere åbenhed, er kommunikationen mellem jer formentlig også mere begrænset og høflig.

Når du har brug for at samarbejde mere effektivt med personer med C-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Fokuser på jeres fælles behov for saglighed, men forsøg ikke at relatere alt til opgaver og logik.
- Giv jer tid til at lære hinanden bedre at kende, så I undgår misforståelser.
- Respekter jeres fælles præference for at arbejde selvstændigt, men vær åben over for samarbejdsfokuserede projekter.

NÅR DER SKAL LØSES PROBLEMER:

Når det handler om at løse problemer, har du og personer, der deler din C-stil, tilbøjelighed til at overveje alle konsekvenser omhyggeligt, før I træffer en beslutning. Og fordi I begge er tilbøjelige til at overanalysere ting, kan I bruge en masse tid på at drage planer i tvivl. I er desuden begge tilbøjelige til at være overbeviste om, at jeres tilgang er den rigtige, så I kan have svært ved at forblive åbne over for andre tilgange og idéer, når I skal løse et problem.

Når du forsøger at løse problemer med personer med C-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

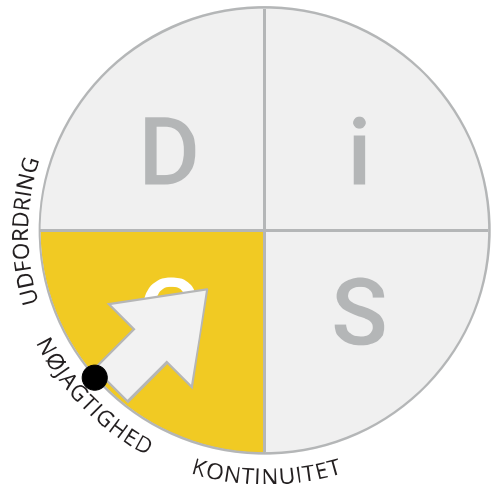
- Aftal en tidsplan for at finde en løsning, så I undgår at køre fast i analyser.
- Fokuser på at finde en gensidigt acceptabel løsning i stedet for at gå ind i logiske diskussioner, når I er uenige om den rigtige tilgang.
- Undgå at arbejde så selvstændigt, at du glemmer at kommunikere.

NÅR SITUATIONEN SPIDSER TIL:

Fordi personer, som deler din C-stil, ofte opfatter en konflikt som en uenighed om, hvem der har ret, undgår de typisk direkte aggression og fokuserer på at udfordre ræsonnementet for et argument. De er ligesom dig tilbøjelige til at trække sig fra følelsesladede situationer. Og fordi du deler deres saglige tilgang, kan I ende i logiske diskussioner. Det kan medføre, at jeres uenigheder ikke bliver løst, inden de udvikler sig.

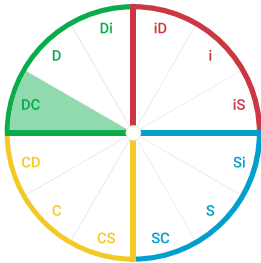
Når tingene spidser til med personer med C-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Fokuser på at løse konflikten respektfuldt og omhyggeligt i stedet for at bevise, at du har ret.
- Undlad at blive fanget i diskussioner om, hvem der har det mest logiske synspunkt.
- Undgå at trække dig fra diskussionen, før den er helt løst, da det er sandsynligt, at de også vil trække sig.



Personligt stilindeks

DC-STILEN



Mål: Uafhængighed, personlige præstationer

Bedømmer andre efter: Ekspertise, sund fornuft

Påvirker andre med: Høje standarder, beslutsomhed

Gør overdreven brug af: Kontant adfærd, sarkastisk eller nedladende attitude

Under pres: Blicher for kritisk

Frygter: At de ikke kan leve op til deres standarder

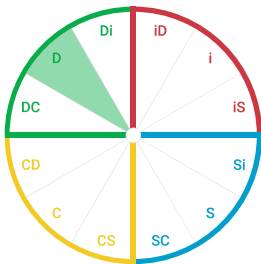
Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Varme, taktfuld kommunikation

Jens, personer med DC-stilen vil udforske alle muligheder og sikre sig, at de bedst mulige metoder anvendes. Det betyder, at de kan være meget udsørgende og skeptiske over for andres idéer. Du kan have nemt ved at relatere til dette, da du ikke er bange for at udfordre idéer og stille spørgsmål.

De fokuserer desuden på at opnå resultater, så de er ofte meget direkte og ligefremme. Da de har fokus på bundlinjen, kan de overse andres følelser. Du kan have svært ved at relatere til det, som du opfatter som en overdreven drive efter at skabe resultater.

Personer med DC-stilen, prioriterer også nøjagtighed. Fordi de vil styre kvaliteten af deres arbejde, foretrækker de at arbejde selvstændigt, og de fokuserer muligvis på at adskille følelser og fakta. Da du også værdsætter høje standarder, kan du formentlig relatere til deres saglige og analytiske tilgang.

D-STILEN



Mål: Resultater, sejr

Bedømmer andre efter: Evnen til at skabe resultater

Påvirker andre med: Gennemslagskraft, insisteren, konkurrence

Gør overdreven brug af: Behovet for at vinde, hvilket medfører situationer med både vindere og tabere

Under pres: Blicher utålmodige og krævende

Frygter: At blive udnyttet, at fremstå som svag

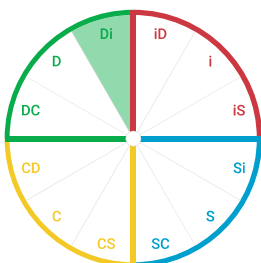
Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Tålmodighed, empati

Personer med D-stilen er viljestærke personer, der prioriterer resultater. Fordi de gerne vil sætte deres præg på tingene, søger de konstant nye udfordringer og muligheder. Selvom du formentlig ikke er så konkurrencepræget, som de er, kan du formentlig relatere til deres ønske om at udmærke sig.

De er desuden tilbøjelige til at være handlingsorienterede, så de fokuserer ofte på at nå deres mål hurtigt og effektivt. Da de ofte arbejder i et højt tempo, sætter de pris på, at andre går direkte til sagens kerne. Da du formentlig foretrækker at sætte tempoet ned og analysere situationer, kan du muligvis ikke relatere til deres modige stil.

Desuden siger personer med D-stilen også deres mening, når de opdager et problem. Fordi de vil styre resultatet, er de ofte udsørgende og egenrådige. Selvom du også er tilbøjelig til at stille mange spørgsmål, kan du nogle gange finde deres slagkraftige tilgang en smule overvældende.

Di-STILEN



Mål: Hurtig handling, nye muligheder

Bedømmer andre efter: Selvtillid, indflydelse

Påvirker andre med: Charme, modige handlinger

Gør overdreven brug af: Utålmodighed, egoisme, manipulation

Under pres: Blicher aggressive, overvælder andre

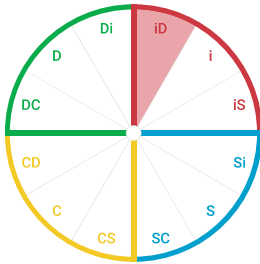
Frygter: At miste magt

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Tålmodighed, ydmyghed, overvejelse af andres idéer

Personer med Di-stilen arbejder i et højt tempo, og de vil sandsynligvis fremstå som eventyrlystne og modige. Da de nemt kommer til at kede sig, vil de ofte søge unikke opgaver og lederstillinger. Du foretrækker et mere støt tempo, så du har muligvis svært ved at relatere til deres energiske tilgang.

De har desuden fokus på at opnå resultater, så de arbejder ofte på at nå deres mål hurtigt. Selvom de er konkurrenceprægede, kan de også bruge charme til at overbevise andre om at hjælpe dem til succes. Du kan synes, at de er for fokuserede på resultater.

Endelig har personer med Di-stilen en tendens til at være energiske og entusiastiske, så de virker ofte charmerende og sjove. De bruger formentlig deres begejstring til at inspirere andre og til at skabe et livligt miljø. Du kan have svært ved at relatere til deres humørfyldte tilgang.

iD-STILEN

Mål: Spændende og banebrydende resultater

Bedømmer andre efter: Evnen til at tænke kreativt, karisma

Påvirker andre med: Mod, passion

Gør overdreven brug af: Impulsivitet, ligefremhed

Under pres: Bliver impulsiv, farer op over for andre

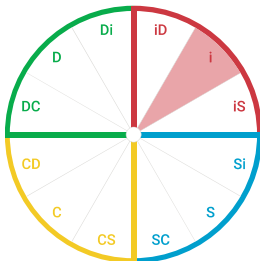
Frygter: Fastgroede miljøer, miste billigelse eller opmærksomhed

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Fokus på detaljer, være tålmodig, lytte til andre

Jens, personer med iD-stilen lægger vægt på handling, så de er tilbøjelige til at arbejde hurtigt frem mod deres mål. De kan lide et højt tempo, og de har det formentlig godt med at træffe hurtige beslutninger. Du kan have svært ved at holde det samme høje tempo som dem.

De har desuden en tendens til at være entusiastiske, og de kan fremstå som energibomber, der motiverer andre til at arbejde sammen for at nå et fælles mål. De er højst sandsynligt muntre, og de går ind i deres arbejde med en ægte optimisme. Du kan synes, at deres store entusiasme er en smule distraherende.

Personer med iD-stilen fokuserer desuden på at opnå resultater, så de kan virke ambitiøse og målrettede. De forsøger højst sandsynligt at udnytte deres relationer til at nå nye mål. For dig kan det virke, som om de i deres søgen efter resultater overser andre vigtige faktorer.

i-STILEN

Mål: Popularitet, billigelse, spænding

Bedømmer andre efter: Åbenhed, sociale færdigheder, entusiasme

Påvirker andre med: Charme, optimisme, energi

Gør overdreven brug af: Optimisme, ros

Under pres: Bliver uorganiseret, bliver for udtrykfuld

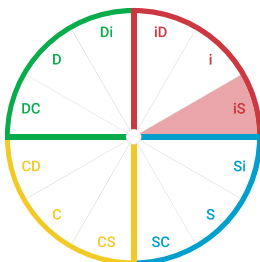
Frygter: Afvisning, ikke at blive hørt

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Større saglighed, følge op på opgaver

Personer med i-stilen prioriterer entusiasme højt, og de er tilbøjelige til at være muntre. De bliver begejstrede for nye muligheder, og de kan være meget udtrykfulde, når de fortæller om deres idéer. Fordi du er tilbøjelig til at reagere mere på logik end følelser, kan du have svært ved at relatere til deres humorfyldte stil.

De er desuden handlingsorienterede, så de fokuserer ofte på hurtigt at finde spændende løsninger. Da de har tilbøjelighed til at arbejde i et højt tempo, kan de være ivrige efter at komme i gang uden at bruge for meget tid på at overveje konsekvenserne. Da du værdsætter omhyggelig analyse, kan deres spontanitet og tilbøjelighed til at vælge eventyrlige idéer virke uforsvarlig på dig.

Desuden vil personer med i-stilen også prioritere samarbejde. De nyder som regel at møde nye mennesker, og de har muligvis talent for at få alle involveret og skabe teamspirit. Da du er tilbøjelig til at foretrække at arbejde alene, kan du opleve, at deres fokus på teamwork nogle gange sætter dig i ubehagelige situationer.

iS-STILEN

Mål: Venskab

Bedømmer andre efter: Evnen til at se det gode i andre, varme

Påvirker andre med: Behagelighed, empati

Gør overdreven brug af: Tålmodighed over for andre, indirekte tilgang

Under pres: Tager kritik personligt, undgår konflikter

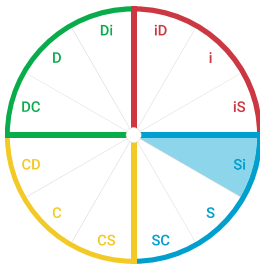
Frygter: At presse andre, at andre ikke synes om dem

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Erkende andres mangler, tage fat på problemer

Personer med iS-stilen lægger vægt på samarbejde, så de foretrækker at arbejde mest muligt sammen med andre. Da de ønsker, at alle skal føle sig inkluderet, har de tilbøjelighed til at bruge tid og energi på at få alle involveret. Da du værdsætter muligheden for at arbejde selvstændigt, kan du muligvis ikke relatere til deres fokus på teamwork.

De har desuden en tendens til at være entusiastiske, og de går sandsynligvis ind i arbejdsopgaver og relationer med en positiv indstilling. De fremstår som muntre og opmuntrende, og de kan ofte lide at sprede deres optimisme til andre. Du er tilbøjelig til at være mindre udtrykfuld, end de er, og du kan have svært ved at relatere til deres sorgløse tilgang.

Personer med iS-stilen er ofte fleksible mennesker, der ønsker det bedste for gruppen. Når andre har det svært, viser de ofte bekymring og tilbyder ukritisk støtte. Du kan synes, at deres accepterende tilgang er for godhjertet.

SI-STILEN

Mål: Accept, tætte relationer

Bedømmer andre efter: Modtagelighed over for andre, imødekommenhed

Påvirker andre med: Empati, tålmodighed

Gør overdreven brug af: Venlighed, personlige forbindelser

Under pres: Undgår konflikter, forsøger at gøre alle glade

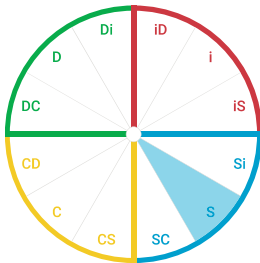
Frygter: At blive tvunget til at lægge pres på andre, at stå over for aggression

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Sige "nej", når det er nødvendigt, tage fat på problemer

Jens, personer med Si-stilen sætter stor pris på samarbejde, og de kan lide at involvere andre i beslutningsprocesser. De forsøger sandsynligvis at skabe holdånd og bekymrer sig ikke om individuelle præstationer. Fordi du som regel foretrækker at arbejde alene, kan du have svært ved at forstå deres stærke interesse i teamwork.

De er desuden støttende, så de har tilbøjelighed til at vægte andres behov højt. Da de har en tilpassende natur, er de ofte villige til at tilsidesætte deres egne meninger og behov for at hjælpe andre. Du kan have svært ved at relatere til deres accepterende tilgang, hvilket til tider kan virke ødelæggende for produktiviteten.

Personer med Si-stilen, virker desuden normalt fornøjede og muntre. De har tilbøjelighed til at se det positive i de fleste situationer, og de støtter andres idéer. Du har højst sandsynligt svært ved at relatere til deres udtryksfulde stil.

S-STILEN

Mål: Harmoni, kontinuitet

Bedømmer andre efter: Pålidelighed, oprigtighed

Påvirker andre gennem: Tilpasser sig andre, konsistente præstationer

Gør overdreven brug af: Beskedenhed, passiv modstand, kompromis

Under pres: Giver efter, undgår at sige sin oprigtige mening

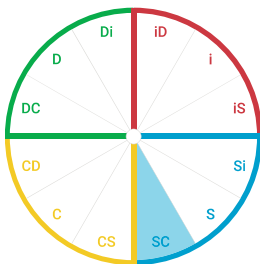
Frygter: At skuffe andre, hurtig omstilling

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Udstråle selvtillid, vise sine ægte følelser

Personer med S-stilen prioriterer det højt at støtte andre. De er som regel gode til at lytte, og de opfattes derfor ofte som tålmodige og tilpassende. Fordi du er tilbøjelig til at fokusere mere på logik end på andres følelser, forstår du måske ikke, at de lægger vægt på at opfylde andres behov.

De fokuserer derudover ofte på at holde fast i et forudsigeligt og velordnet miljø. Da de har tilbøjelighed til at være forsigtige, arbejder de muligvis i et metodisk tempo, og de undgår hurtig omstilling, når det er muligt. Fordi du har tilbøjelighed til at analysere risiciene, før du træffer beslutninger, sætter du sikkert pris på deres forsigtighed og fokus på at afslutte ting.

Desuden vil personer med S-stilen også sætte pris på samarbejde. Da de værdsætter et tillidsfuldt, varmt miljø, gør de alt for at sikre, at andre føler sig inkluderet og accepteret. Fordi du formentlig er mere tryk ved at arbejde alene, kan du have svært ved at relatere til deres præference for at fokusere på gruppeindsats.

SC-STILEN

Mål: Roligt miljø, faste mål, stabil fremgang

Bedømmer andre efter: Pålidelighed, realistisk indstilling, roligt temperament

Påvirker andre med: Diplomatisk adfærd, selvjustits, vedholdenhed

Gør overdreven brug af: Villighed til at lade andre lede, ydmyghed

Under pres: Bliver uflexibel, forhindrer spontanitet, giver efter

Frygter: Tidspres, usikkerhed, kaos

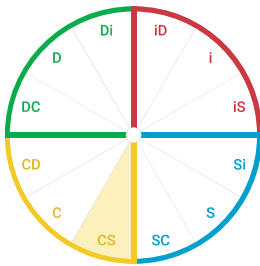
Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Omstille sig, sige sin mening

Personer med SC-stilen værdsætter kontinuitet og at skabe pålidelige resultater. Da de har tilbøjelighed til at være forsigtige, kan de foretrække at arbejde i et forudsigeligt miljø, hvor der ikke opstår for mange overraskelser. Da du deler deres ønske om kontinuitet, sætter du formentlig pris på deres grundige og metodiske tilgang.

De er desuden støttende, og de er derfor tilbøjelige til at være tilpassende og villige til at tilsidesætte egne behov og præferencer, når det er nødvendigt. De er normalt tålmodige og diplomatiske, og de bliver sandsynligvis ikke overdrevent følelsesladede, når de bliver presset. Du kan have svært ved at relatere til deres tålmodige og imødekomende tilgang.

Desuden værdsætter personer med SC-stilen også nøjagtighed. De har tilbøjelighed til at arbejde systematisk for at levere kvalitetsarbejde og effektive løsninger, og de kan til tider være ret analytiske. Du kan formentlig nemt relatere til deres interesse i at udføre et solidt og fejlfrit stykke arbejde.

CS-STILEN



Mål: Kontinuitet, pålidelige resultater

Bedømmer andre efter: Nøjagtige standarder, velordnede metoder

Påvirker andre med: Praktisk tilgang, fokus på detaljer

Gør overdreven brug af: Traditionelle metoder, sans for forsigtighed

Under pres: Trækker sig, bliver tøvende

Frygter: Følelsesladede situationer, flertydighed

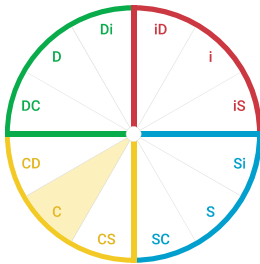
Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Vise fleksibilitet, være beslutsom, arbejde hurtigere

Jens, personer med CS-stilen sætter pris på kontinuitet, så de vil formentlig fremstå som velorganiserede og nøjagtige. Da de foretrækker at være velforberedte, har de tilbøjelighed til at undgå at løbe risici eller foretage hurtige ændringer. Fordi du deler deres præference for et miljø præget af kontinuitet, værdsætter du muligvis deres tilbøjelighed til at fokusere på stabil fremdrift.

De prioriterer desuden nøjagtighed højt, så de er tilbøjelige til at bruge tid på at finpudse deres idéer, inden de går videre. De baserer sandsynligvis deres beslutninger på data, og de er tilbøjelige til at være objektive. Da du deler deres tilbøjelighed til at værdsætte nøjagtige resultater, sætter du muligvis pris på deres grundige og metodiske tilgang.

Personer med CS-stilen er som regel villige til at hjælpe, når der er brug for deres ekspertise. De har også tilbøjelighed til at have et roligt temperament og være tålmodige med både mennesker og svære situationer. Du kan have svært ved at relatere til deres tilpassende tilgang.

C-STILEN



Mål: Nøjagtighed, objektive processer

Bedømmer andre efter: Ekspertise, systematiske processer

Påvirker andre med: Logik, nøjagtige standarder

Gør overdreven brug af: Analyse, tilbageholdenhed

Under pres: Overvælder andre med logik, bliver usmidige

Frygter: At tage fejl, fremvisning af stærke følelser

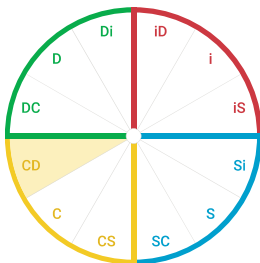
Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Erkende andres følelser, se på andet end blot data

Personer med C-stilen fokuserer på nøjagtighed og på at gøre tingene rigtigt. Fordi de vil sikre de bedste resultater, har de tilbøjelighed til at analysere muligheder rationelt og til at skille følelser fra fakta. Fordi du er tilbøjelig til at dele deres uengagerede, logiske tilgang, kan du sikkert relatere til deres fokus på at skabe holdbare løsninger.

De sætter desuden pris på kontinuitet. Da de har tilbøjelighed til at sætte pris på opfølgning og tilbageholdenhed, bryder de sig ikke om hurtige eller risikable beslutninger, og de foretrækker at bruge tid på at træffe et velfunderet valg. Fordi du deler deres ønske om at sikre pålidelige resultater, har du formentlig nemt ved at relatere til deres forsigtige tilgang.

Desuden er personer med C-stilen opmærksomme på at afdække problemer og fejl. I deres søgen efter at finde den mest strømlinede eller produktive metode til at løse deres opgaver, vil de muligvis åbent diskutere idéer og påpege mangler, som andre har overset. Fordi du deler deres tilbøjelighed til at sætte spørgsmålstegn ved idéer, kan du have nemt ved at forholde dig til deres skeptiske tilgang.

CD-STILEN



Mål: Effektive resultater, rationelle beslutninger

Bedømmer andre efter: Kompetencer, brug af logik

Påvirker andre med: Høje standarder, resolut tilgang

Gør overdreven brug af: Kontant adfærd, kritisk indstilling

Under pres: Ignorerer andres følelser, arbejder videre selvstændigt

Frygter: At fejle, manglende kontrol

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Samarbejde, være opmærksom på andres behov

Personer med CD-stilen kan virke skeptiske og beslutsomme, fordi de har et stort fokus på at sikre, at tingene bliver gjort korrekt. De vil sandsynligvis ikke acceptere idéer uden at stille mange spørgsmål, og de vil som regel finde de problemer, der kan påvirke resultaterne. Du deler deres tilbøjelighed til at sætte spørgsmålstegn ved nye idéer, så du kan have nemt ved at relatere til deres udfordrende tilgang.

De prioriterer desuden nøjagtighed, og de fokuserer på logisk tankegang for at skabe de bedste resultater. De har en tendens til at undgå at lade deres følelser komme i vejen for rationelle beslutninger. Fordi du deler deres analytiske tilgang, kan du have nemt ved at relatere til deres fokus på saglighed og logik.

Personer med CD-stilen værdsætter også resultater, og de er som regel opsatte på at levere kvalitetsresultater på en effektiv måde. De er sandsynligvis også villige til at overtage styringen af projekter, når det er påkrævet, og man kan som regel stole på, at de får tingene til at gå efter planen. Deres beslutsomhed i forhold til at skabe resultater kan for dig til tider virke stædig eller utålmodig.