ARBETSPLATS-PROFIL

EVERYTHING DiSC® WORKPLACE®

Sean Lind

14.10.2026

Denna rapport tillhandahålls av:

Inyan AB
info@inyan.se
070-8239580
Blomstervägen 31
756 53 UPPSALA
Sonja Sundström

inyan
HÅLLBAR AFFÄRSUTVECKLING

PROV

WILEY

INTRODUKTION TILL DiSC®

Sean, har du någonsin undrat varför det är enklare att få bra kontakt med vissa personer än med andra?

Du kanske har märkt att du fungerar bättre med kollegor som fokuserar mer på att skapa tillförlitliga och korrekta resultat.

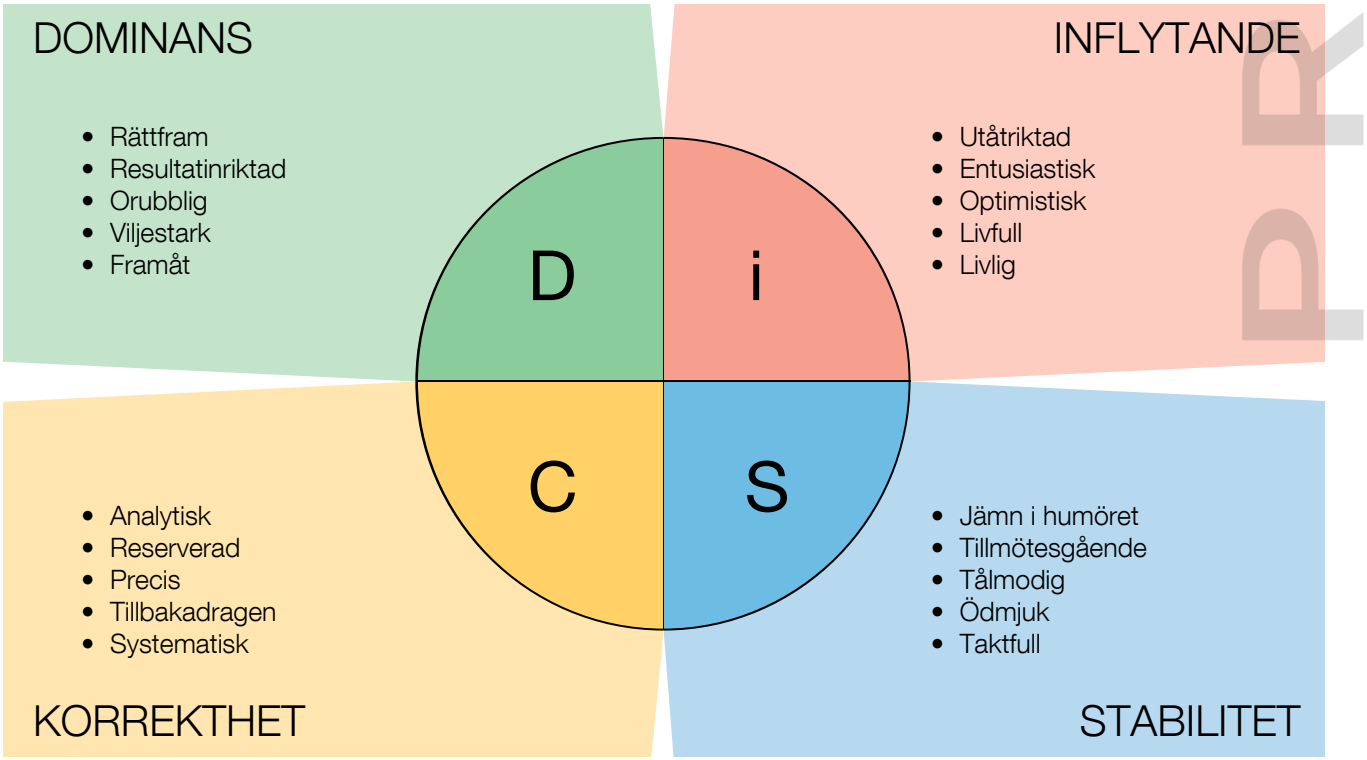
Eller det kanske känns bättre att arbeta med kollegor som har en energisk och djärv inställning än med de som arbetar i jämn takt.

Det kan även vara så att du fungerar bättre med personer som är accepterande än med de som är skeptiskt lagda.

Välkommen till *Everything DiSC Workplace®*. DiSC®-modellen är ett enkelt verktyg som under mer än 30 år har hjälpt människor att förbättra sina relationer. I denna rapport används data från din personliga profil till att presentera mängder av information om prioriteringar och preferenser på din arbetsplats. Du får dessutom lära dig hur du får bättre kontakt med kollegor som har andra prioriteringar och preferenser än du.

Primära principer för Everything DiSC Workplace®

- Alla DiSC-stilar och -prioriteringar är **lika värdefulla** och alla har vi en blandning av de fyra stilarna.
- Din arbetsstil påverkas även av **andra faktorer**, som livserfarenhet, utbildning och mognad.
- Att **förstå dig själv** bättre är det första steget till att bli mer effektiv när det gäller att arbeta med andra.
- Att lära dig om **andra människors DiSC-stilar** kan hjälpa dig att förstå deras prioriteringar och hur dessa kan skilja sig från dina egna.
- Du kan förbättra din arbetsplats genom att använda DiSC till att skapa **starkare relationer**.



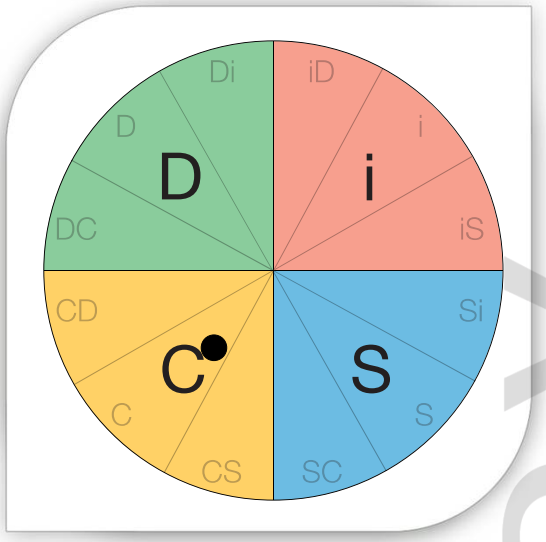
© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Hur är denna rapport anpassad efter dig, Sean?

För att du ska få ut mest möjligt av din *Everything DiSC Workplace®*-profil behöver du förstå hur du ska läsa det personliga diagrammet.

Din punkt

Som du såg på föregående sida bygger Everything DiSC®-modellen på fyra grundläggande stilar: D, i, S och C. Varje stil är indelad i tre områden. Bilden till höger visar de tolv olika områdena där en persons punkt skulle kunna vara placerad.



Din DiSC®-stil: C

Din punktplacering visar din DiSC-stil. Eftersom din punkt är placerad i mitten av C-området har du en C-stil.

Kom ihåg att alla har en blandning av de fyra stilarna, men de flesta av oss brukar luta starkt åt en eller två stilar. Din punkt kan vara mitt i en av stilarna eller i ett område som gränsar mot två, men **ingen punktplacering är bättre än någon annan**. Alla DiSC®-stilar är likvärdiga och värdefulla på sina sätt.

Nära kanten eller nära mitten?

En punkts **avstånd från kanten** på cirkeln visar hur troligt det är att en person har sin DiSC-stils karaktärsdrag. En punkt som är placerad nära cirkelns kant visar att personen har en stark benägenhet att ha stilens karaktärsdrag. En punkt som är placerad mellan cirkelns kant och mittpunkt visar en måttfull benägenhet. En punkt som är placerad nära cirkelns mittpunkt visar en svag benägenhet. En punkt i cirkelns mitt är inte bättre än en nära kanten, och tvärtom. Din punkt är placerad ungefär mellan cirkelns kant och mittpunkt, så du **lutar måttligt** mot och kan antagligen relatera relativt enkelt till de karaktärsdrag som är kopplade till C-stilen.

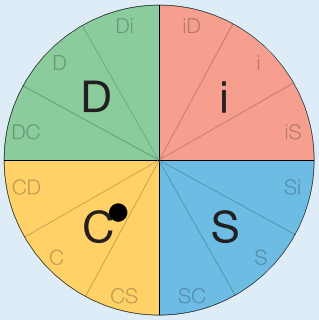
Nu när du vet mer om anpassningen av Everything DiSC Workplace-diagrammet kan du läsa mer om vad punktplaceringen säger om dig. Sedan får du lära dig mer om din personliga diagramskuggning och dina prioriteringar, och se hur detta påverkar dina preferenser. Efter det får du lära dig några grunder om andra DiSC-stilar, och hur du använder den informationen till att få bättre kontakt med de andra på din arbetsplats.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Din punkt berättar något om dig

Din DiSC®-stil är: C



Eftersom du har en C-stil, Sean, har du antagligen ett logiskt, objektivt förhållningsätt till ditt arbete för att värna om noggrannhet. Du brukar vara relativt systematisk, och du kanske tycker om att skapa krav som bidrar till ändamålsenliga resultat av hög kvalitet. Eftersom du ofta vill bibehålla en känsla av kontroll och kontinuitet kanske du blir lite irriterad när andra inte håller sig till vedertagna regler och riktlinjer.

Personer med C-stilen brukar vara relativt försiktiga. Eftersom du vill undvika misstag tar du dig antagligen tid till att tänka igenom saker och ting innan du gör val. Därför kanske det är lite stressande för dig att ta ett beslut när resultatet är oförutsägbart eller om du inte har tillräckligt med information. Du kan ibland överanalysera situationer i hopp om att skapa en orealistiskt hög nivå av säkerhet.

Jämfört med andra kan du vara lite hård mot dig själv när du har fel. Och trots att det kanske motiverar dig till att göra ditt bästa, kan det eventuellt hindra dig från att ta chanser som skulle kunna vara gynnsamma. Eftersom du brukar sätta så stort värde på din kunskap kan du därtill kanske lägga tid i onödan på att grubbla över misstag.

Du kan eventuellt även ha en relativt starkt ifrågasättande sida. Eftersom du värdesätter resonemang och analys är det inte troligt att du accepterar nya idéer eller planer utan att granska dem noggrant. Det kan eventuellt leda till att du ifrågasätter idéer även om andra är redo att ta nästa steg, och andra kanske uppfattar det som att du stoppar upp utvecklingen.

Du kanske uppskattar att ha människor omkring dig, men du föredrar antagligen att utföra stora delar av arbetet på egen hand. Det gör att du kan fördjupa dig i projekt och ägna dig åt mer djupgående problemlösning. Du kanske skattar din självständighet högt, och du föredrar ofta att ta reda på saker själv istället för att be om hjälp. Det innebär inte att du inte tycker om att bidra till gruppen. Faktum är att du kanske uppskattar möjligheten till att ge andra råd och att dela med dig av dina expertkunskaper.

Du är antagligen relativt återhållsam med personlig information om du inte känner personen mycket väl. Du brukar känna dig lite obekväm bland människor som visar mycket känslor eftersom starka känslor ofta medför en viss oförutsägbarhet som kan göra dig nervös. Du är antaglien kontrollerad och hoppas att andra också är det. Vid de få tillfällen då kollegor ser dina känslor kanske du känner dig sårbar.

Ditt för det mesta milda uppträdande till trots kan du ibland kanske bli irriterad när du anser att logik och fakta ignoreras. Om du måste välja mellan att starta ett gräl eller ge upp kanske du verkar ge upp, åtminstone på ytan. Men du kanske hittar mer subtila sätt att visa din ilska eller att få som du vill. Du kanske till exempel undanhåller information eller medvetet förhalar något.

Även om du är stolt över kvaliteten på ditt arbete undviker du kanske offentligt erkännande. Och eftersom du eventuellt tror att andra delar denna preferens, kanske du inte tänker på att dina kollegor kanske vill ha beröm och komplimanger av dig.

Sean, liksom andra med C-stilen kan dina mest värdefulla bidrag till arbetsplatsen bland annat vara ditt fokus på precision, din stillsamma uthållighet och din förmåga att hitta praktiska lösningar på invecklade problem. Faktum är att dessa antagligen är några av de egenskaper som andra beundrar mest hos dig.

PROV

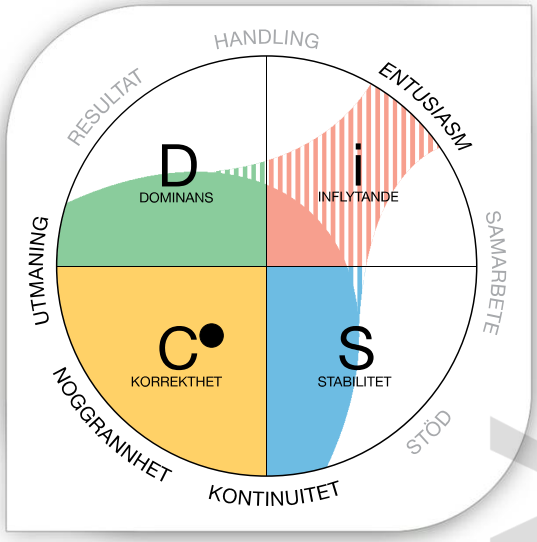
© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Din skuggning berättar ännu mer om dig

Sean, din punktplacering och DiSC®-stil kan säga en hel del om dig, men **skuggningen** i diagrammet är också viktig.

De åtta orden runt Everything DiSC-diagrammet är vad vi kan kalla **prioriteringar**, eller huvudsakliga områden där vi lägger vår energi. Ju närmare din skuggning kommer en prioritering, desto mer troligt är det att du lägger din energi på det området. Alla har minst tre prioriteringar, och ibland har man fyra eller fem. **Att ha fem prioriteringar är inte bättre än att ha tre, och tvärtom**.

Personer med C-stilen har vanligtvis skuggningar som rör noggrannhet, kontinuitet och utmaning. Din skuggning omfattar även entusiasm, vilket inte är typiskt för C-stilen.



Vilka prioriteringar formar din upplevelse av din arbetsplats?

► Värna om noggrannhet
Sean, du är beredd att göra allt som krävs för att saker och ting ska bli rätt, och du vägrar att nöja dig med ett slarvigt, undermåligt resultat. Därför analyserar du saker och ting med omsorg och tar logiska beslut baserade på objektiva fakta. Du brukar vara väldigt precis, och du ägnar antagligen mycket uppmärksamhet åt att utveckla förstklassiga system och metoder. På det hela taget fokuserar du på noggrannhet för att säkerställa resultat av hög kvalitet.

► Upprätthålla kontinuitet
Personer med din C-stil brukar vara kontrollerade och försiktiga. Du föredrar ett förutsägbart upplägg där kaos och osäkerhet inte hotar kvaliteten på ditt arbete. Det gör att du ogillar att bli pressad, och du är vanligtvis skeptisk till riskfyllda idéer och snabba beslut. Du föredrar en systematisk miljö, och du fokuserar på att upprätthålla kontinuitet för att skapa konsekventa resultat.

► Erbjuda utmaningar
Liksom andra med C-stilen brukar du vara logisk och metodisk. Du gör ofta djupgående analyser, och du är beredd påpeka problem eller svaga punkter. Dessutom är du ofta skeptiskt till nya idéer, och du ifrågasätter människors åsikter om du inte är övertygad. Du är beredd att utmana andra till att vara mer noggranna för att saker och ting ska bli rätt.

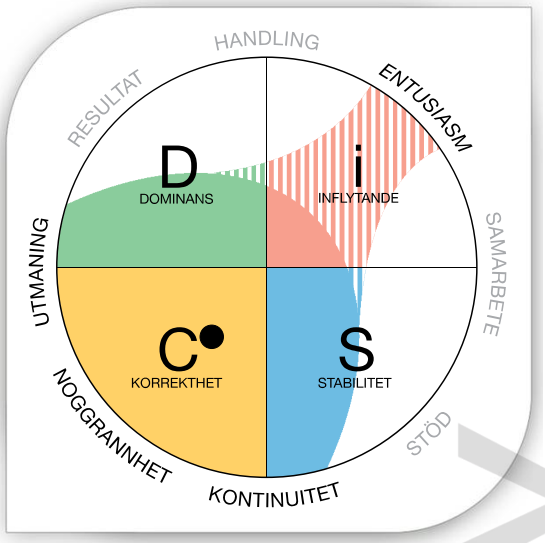
► Skapa entusiasm
Till skillnad mot andra med C-stilen brukar du dessutom prioritera att bibehålla en optimistisk, energifylld inställning. Du fokuserar antagligen på fördelarna i en situation även när det ser mörkt ut, och andra kanske upplever att din gladlynthet och positiva energi är upplyftande. Det mest troliga är att du uppfattas som ganska bekymmerslös även när du känner dig stressad.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Vad motiverar dig?

Olika människor blir motiverade av olika delar av sitt arbete. Liksom andra personer med C-stilen föredrar du antagligen att arbeta i ett stabilt klimat där man använder logik och där höga krav uppskattas. Det mest troliga är att du uppskattar att ha självständighet nog att kunna fördjupa dig i analytisk problemlösning. Det kanske är lika givande för dig att arbeta när du kan använda din glöd och när människor har möjlighet att uttrycka sig.



Vad säger dina prioriteringar om vad som motiverar dig och vad som stressar dig?

Du tycker antagligen om många av följande delar av ditt arbete:

MOTIVATORER

- Skapa effektiva system och metoder
- Hitta fel och brister i utformning
- Ställa höga krav
- Lösa problem genom logik
- Säkerställa kvalitet
- Ge djupgående analyser
- Lägga tonvikt på noggrannhet och precision
- Skapa entusiasm
- Inspirera andra till att göra sitt bästa

Vad stressar dig?

Sedan finns det delar av ditt arbete som är stressande för dig. Eftersom du brukar ställa höga krav på dig själv kanske det är stressande för dig att uppleva att du inte har den expertkunskap som krävs för att lösa uppgiften på ett bra sätt, eller när andra verkar ifrågasätta kvaliteten på din insats. Det mest troliga är att det är svårt för dig att arbeta i situationer när saker och ting är oförutsägbara och regler är oklara. Du kanske även ogillar miljöer som är tråkiga eller där du inte har möjlighet att uttrycka dig.

Många av följande delar av ditt arbete kan eventuellt vara stressande för dig:

STRESSFAKTORER

- Ha lite egen tid
- Ta beslut utan tid för att analysera
- Ha fel eller vara oförberedd
- Hantera en kaotisk miljö
- Bli tvingad till att umgås med okända människor
- Vara framåt och enträgen
- Arbeta under tidspress
- Vara oförmögen att uttrycka dig
- Vara i en tråkig miljö

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

ÖVERSIKT AV DiSC®-STILARNA

EVERYTHING DiSC WORKPLACE®

Bilden nedan visar en snabb översikt av de fyra grundläggande DiSC®-stilarna.

DOMINANS

Prioriteringar: att uppnå omedelbara resultat, att skrida till handling, att utmana sig själv och andra

Motiveras av: inflytande och befogenheter, tävlan, vinst, framgång

Fasar för: att förlora kontrollen, att bli utnyttjad, sårbarhet

Karaktärsdrag: självförtroende, rättframhet, kraftfullhet, risktagande

Begränsningar: brist på omtanke om andra, otålighet, okänslighet

Aktiv
Snabb
Bestämd
Dynamisk
Djärv

INFLYTANDE

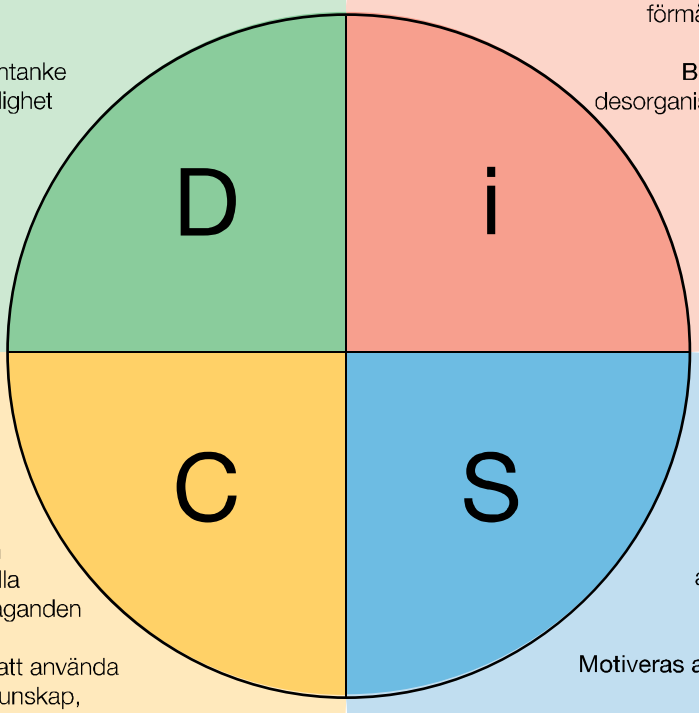
Prioriteringar: att uttrycka entusiasm, att handla, att uppmuntra samarbete

Motiveras av: socialt erkännande, gruppaktiviteter, vänskapliga relationer

Fasar för: socialt utanförskap, ogillande, förlust av inflytande, att bli nonchalerad

Karaktärsdrag: charm, entusiasm, social förmåga, optimism, pratsamhet

Begränsningar: impulsivitet, desorganisation, att inte alltid fullfölja



Ifrågasättande
Logikinriktad
Objektiv
Skeptisk
Utmanande

Accepterande
Personfokuserad
Medkännande
Mottaglig
Trevlig

Prioriteringar: att värna om noggrannhet, att upprätthålla kontinuitet, att utmana antaganden

Motiveras av: möjligheter att använda expertkunskap eller att få kunskap, fokus på kvalitet

Fasar för: kritik, slarviga metoder, att ha fel

Karaktärsdrag: precision, analys, skepticism, tillbakadragenhet, tystlåtenhet

Begränsningar: överdrivet kritisk, benägenhet till överanalys, självisolering

Tankfull
Måttfull till tempot
Lugn
Metodisk
Försiktig

Prioriteringar: att ge stöd, att upprätthålla kontinuitet, att samarbeta

Motiveras av: stabila miljöer, uppriktig uppskattning, samarbete, tillfällen att hjälpa

Fasar för: förlust av kontinuitet, förändring, förlust av harmoni, att förarga andra

Karaktärsdrag: tålamod, lagspelare, lugnt förhållningssätt, god lyssnare, ödmjukhet

Begränsningar: överdrivet tillmötesgående, benägenhet att undvika förändring, obeslutsamhet

KORREKTHET

STABILITET

PROV

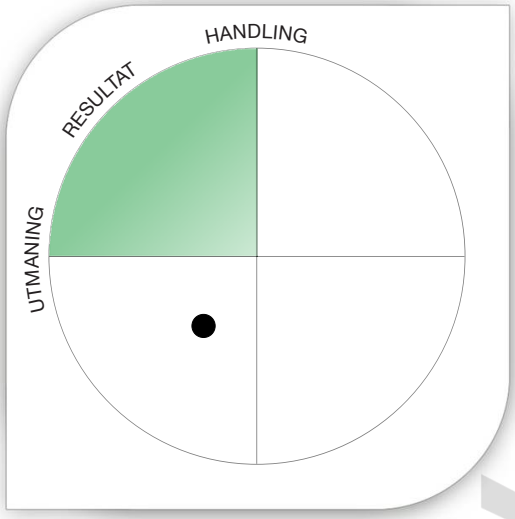
© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

SÅ HÄR REAGERAR DU PÅ D-STILEN

Föreställ dig att du regelbundet interagerar med någon med en D-stil. Hon är mycket respekterad i organisationen och ses som en ambitiös person som håller vad hon lovar. Du uppskattar kanske hennes beslutsamhet, men du har antagligen svårt att relatera till vad du upplever som en begränsad fokus på resultat.

Du uppfattar det ofta som att denna kollega verkar trivas med risker genom att sträva mot snabb utveckling och genomgripande förändringar. Du kanske beundrar hennes höga målsättningar men du föredrar en mer stabil arbetsmiljö, så du kanske känner dig obekväm med hennes fokus på omedelbar handling.

Dessutom har ni båda en ifrågasättande karaktär och en önskan om att utmana idéer, så du uppskattar troligtvis hennes sunt skeptiska attityd. Men eftersom ni båda vill styra hur saker och ting utförs kan det ibland eventuellt uppstå konflikt, och du föredrar antagligen att arbeta självständigt på viktiga projekt.



För dig kan en person med D-stilen verka:	✓ Framåt ✓ Intensiv ✓ Krävande ✓ Impulsiv

Vad är motivationen bakom deras beteende?

Som du ser i diagrammet prioriterar personer med D-stilen resultat, handling och utmaning. Den arbetsrelation du har med dem påverkas antagligen av det faktum att de sätter så stort värde på dessa tre områden.

Resultat

Personer med D-stilen brukar vara viljestarka individer som prioriterar **resultat**. Eftersom de är så pådrivande söker de ständigt nya utmaningar och möjligheter. De strävar efter framgång och ger inte upp bara för att de stöter på några hinder på vägen. Du kan eventuellt ha svårt att relatera till deras tävlingsanda, men de tycker om att testa sig själva och att prestera bra.

Handling

Dessutom prioriterar de **handling**, så de fokuserar på att nå sina mål snabbt och kraftfullt. Försiktiga och förutsägbara miljöer är speciellt tröttsamma för dem, och de kan eventuellt bli otåliga om andra lägger mycket tid på att analysera idéer istället för att agera. Du kanske har svårt att relatera till deras djärva stil, eftersom du antagligen föredrar att arbeta i en mer sansad takt.

Utmaning

Personer med D-stilen prioriterar även **utmaning**. Eftersom de vill styra resultat är de ofta ifrågasättande och självrådiga. De accepterar troligen inte saker de inte är säkra på, och de tvekar inte inför att utmana idéer som de inte håller med om. Eftersom du brukar utmana status quo kan du antagligen relatera till denna benägenhet, men det kan eventuellt även ibland uppstå meningsskiljaktigheter mellan er.

PROV

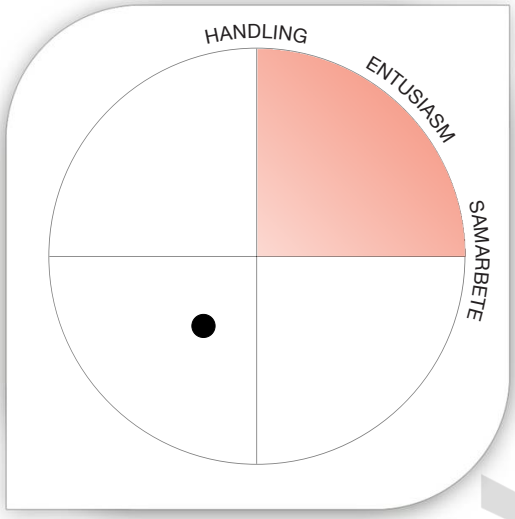
© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

SÅ HÄR REAGERAR DU PÅ i-STILEN

Föreställ dig nu att du även arbetar med någon med en i-stil. Även om det inte är typiskt för personer med C-stilen delar du hans prioritering av entusiasm, så du relaterar antagligen till hans positiva hållning utan större problem. Han verkar vara bekant med alla, och han kan alltid berätta de senaste nyheterna om vad som pågår i organisationen.

Du kanske märker att han verkar dras till handling och snabb utveckling, och att han initierar snabba förändringar utan problem. Eftersom du värdesätter mer kontinuitet och rutiner, kanske du upplever hans ständiga behov av aktivitet som rörigt. Och eftersom du föredrar att arbeta i en mer förutsägbar miljö kanske du blir frustrerad av hans spontanitet.

Du kanske uppfattar det som att han är alltför fokuserad på att stå i centrum, och du kanske undrar hur han hinner få något gjort när han lägger så mycket tid på att umgås och skoja. Han är väldigt samarbetsinriktad och grupporienterad, men eftersom du brukar föredra att arbeta självständigt kanske du tycker att han föreslår samarbete lite för ofta.



För dig kan en person med i-stilen verka:	✓ Pratsam ✓ Känslosam ✓ Rörig ✓ Naiv

Vad är motivationen bakom deras beteende?

Som du ser i diagrammet prioriterar personer med i-stilen entusiasm, handling och samarbete. Den arbetsrelation du har med dem påverkas antagligen av det faktum att de sätter så stort värde på dessa tre områden.

Entusiasm

Personer med i-stilen prioriterar **entusiasm** högt, och de har ofta en energifylld inställning. Eftersom de blir ivriga inför nya möjligheter, kan de eventuellt vara mycket uttrycksfulla när de berättar om sina idéer. Eftersom du delar deras optimistiska inställning kanske ni lyfter varandras energi och hjälper till att skapa en livfull stämning.

Handling

Dessutom prioriterar de **handling**, så de fokuserar på att skapa snabb utveckling mot spännande lösningar. Eftersom de gillar högt tempo kan de eventuellt gärna vilja sätta igång utan att lägga så mycket tid på att överväga konsekvenserna. Eftersom du är mer försiktig kanske du har svårt att relatera till deras spontana förhållningsätt.

Samarbete

Personer med i-stilen prioriterar även **samarbete**. De tycker om att träffa nya människor, och de är antagligen bra på att få alla att engagera sig och på att skapa laganda. De uppskattar att arbeta i grupp, och samlar ofta gruppen för att samarbeta inom projekt. Eftersom du brukar vara mer intresserad av att arbeta självständigt, kanske du inte kan relatera till deras benägenhet att främja samarbete.

PROV

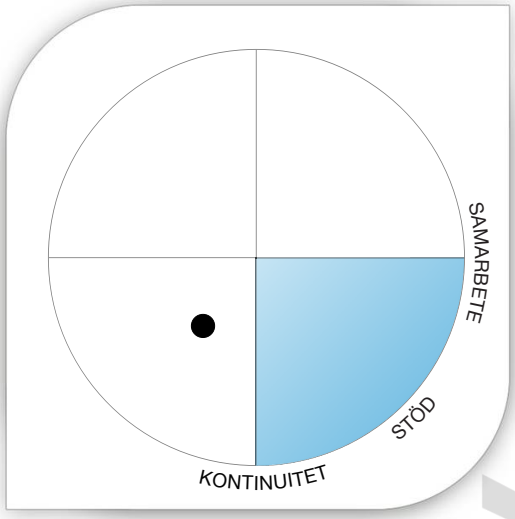
© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

SÅ HÄR REAGERAR DU PÅ S-STILEN

Föreställ dig nu att du regelbundet interagerar med någon med en S-stil. Du uppfattar honom som stöttande och tillmötesgående, och när du ställer en fråga är han tålmodig och hjälper gärna till. Men du kanske blir frustrerad när hans fokus på att hålla andra på gott humör gör att han förbiser andra viktiga faktorer.

Han delar ditt fokus på kontinuitet, så du uppskattar antagligen att han inte försöker driva igenom galna idéer i sista minuten. Han är omtyckt av alla och man kan alltid lita på att han utför sitt arbete konsekvent. Faktum är att på arbetsplatsen uppfattar alla honom som pålitlig, och liksom du brukar han se till att gruppen är lugn och balanserad.

Han brukar dessutom hålla låg profil och blir kanske generad om någon ger mycket beröm. Och trots att du inte delar hans starka önskan om att samarbeta respekterar du antagligen hans omtanke om andra. Men du kanske ibland önskar att han kunde fokusera mindre på att se till att alla känner sig delaktiga.



För dig kan en person med S-stilen verka:	✓ Okritisk ✓ Medgörlig ✓ Flexibel ✓ Diplomatisk

Vad är motivationen bakom deras beteende?

Som du ser i diagrammet prioriterar personer med S-stilen stöd, kontinuitet och samarbete. Den arbetsrelation du har med dem påverkas antagligen av det faktum att de sätter så stort värde på dessa tre områden.

Stöd

Personer med S-stilen prioriterar att ge **stöd** högt. De brukar vara goda lyssnare, och de uppfattas därför ofta som tålmodiga och tillmötesgående. De hjälper alltid till när de kan, och de värdesätter en varm och avslappnad miljö. Även om du kanske uppskattar deras vänliga inställning, kan du eventuellt tycka att de anstränger sig för mycket för att tillgodose andras behov.

Kontinuitet

De prioriterar dessutom **kontinuitet**, och de fokuserar därför ofta på att upprätthålla en förutsägbar, välordnad miljö. Eftersom de brukar vara försiktiga är de antagligen metodiska och undviker snabb förändring, när det är möjligt. Eftersom du också undviker risker och snabba beslut uppskattar du antagligen deras preferens för kontinuitet och försiktighet.

Samarbete

Dessutom prioriterar personer med S-stilen även **samarbete**. De tycker om att arbeta med andra i ett tillitsfullt, varmt arbetsklimat, och de kan verkligen anstränga sig för att andra ska känna sig delaktiga och accepterade. Eftersom du brukar fokusera mer på att arbeta självständigt kanske du upplever deras önskan om vänskapligt arbete i grupp som onödigt eller kontraproduktivt.

PROV

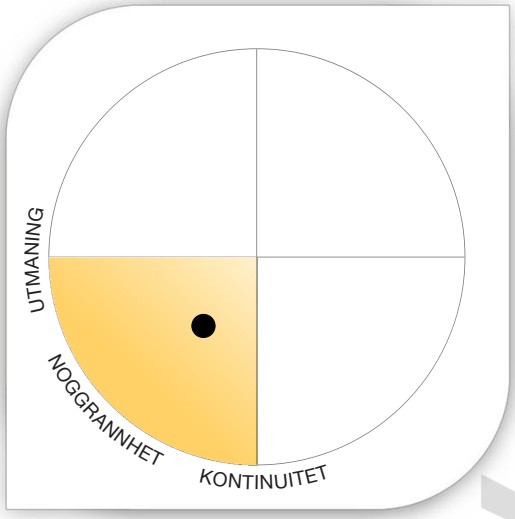
© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

SÅ HÄR REAGERAR DU PÅ C-STILEN

Föreställ dig att du regelbundet interagerar med någon med en C-stil. Liksom du är hon är inte särskilt social, och du kan antagligen relatera till hennes hängivenhet för att göra saker på rätt sätt. Eftersom hon vill ha kvalitet och noggrannhet brukar hon stänga in sig på sitt kontor under långa stunder för att kontrollera saker i arbetet två eller tre gånger innan hon är nöjd. Du respekterar antagligen hennes höga krav.

Den här kollegan verkar vara tillförlitlig på samma sätt som du. Liksom du vill hon ha en stabil miljö där hon kan garantera pålitliga resultat, och du uppskattar antagligen att hon tänker efter ordentligt innan hon agerar. Eftersom hon gillar att analysera risker är det dessutom inte troligt att hon skulle driva på djärva idéer eller drastiska förändringar som skulle kunna få er båda att känna er obekväma.

Dessutom delar du hennes benägenhet att utmana idéer. Ingen av er tvekar att påpeka ett fel eller att ifrågasätta det ni ser som en brist, och du uppskattar antagligen hennes sunt skeptiska attityd. Men om era åsikter går isär upplever du henne kanske som envis och orubblig.



Liksom du kan en person med C-stilen verka:	✓ Logisk ✓ Systematisk ✓ Pålitlig ✓ Analytisk

Vad är motivationen bakom deras beteende?

Som du ser i diagrammet prioriterar personer med C-stilen noggrannhet, kontinuitet och utmaning. Den arbetsrelation du har med dem påverkas antagligen av det faktum att de sätter så stort värde på dessa tre områden.

Noggrannhet

Personer med C-stilen prioriterar **noggrannhet** högt. Eftersom de vill säkerställa förstklassiga resultat, brukar de kunna analysera alternativ rationellt och skilja känsla från fakta. De värdesätter att vara precisa och därför ställer de ofta djupgående och skeptiska frågor. Eftersom du brukar dela deras logiska förhållningsätt kan du antagligen relatera till deras fokus på att skapa korrekta lösningar.

Kontinuitet

De prioriterar dessutom **kontinuitet**. Eftersom de brukar värdesätta fullföljande och återhållsamhet, känner de sig obekväma med snabba och riskfyllda beslut, och de vill hellre få tid att göra genomarbetade val. De brukar analysera alla möjligheter, och de tar ofta beslut som säkert leder till förutsägbara resultat. Eftersom du delar deras önskan om att säkerställa tillförlitliga resultat är det antagligen enkelt för dig att relatera till deras försiktiga förhållningsätt.

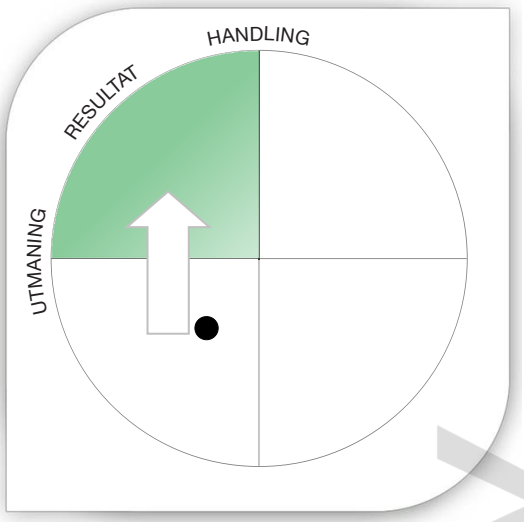
Utmaning

Dessutom prioriterar personer med C-stilen även **utmaning**. I deras strävan efter att hitta den mest effektiva och produktiva metoden för att utföra sina uppgifter, kan de eventuellt öppet ifrågasätta idéer och påpeka svaga punkter som andra kan ha missat. Eftersom du brukar dela deras benägenhet att utmana antaganden, kanske det är enkelt för dig att relatera till deras skeptiska inställning.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

När du försöker skapa relationer



Sean, personer med D-stilen gillar att komma till saken direkt, och det skulle kunna påverka hur ni förhåller er till varandra. Eftersom de prioriterar snabba resultat vill de inte lägga tid på att grubbla över detaljer. Men det är mer troligt att du är försiktig och systematisk, och du tar dig tid till att framföra logiska invändningar. Det kan eventuellt leda till att du uppfattar deras okänsliga, bestämda tillvägagångssätt som för påstridigt eller obetänksamt, medan de skulle kunna bli frustrerade av din preferens för att analysera alla alternativ.

När du försöker skapa en relation till personer med D-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Prata hellre med dem om en idés övergripande fokus än om detaljerna.
- Visa dem att du kan agera snabbare när det behövs.
- Sök det klargörande du behöver och arbeta mot mätbara resultat.

När problem behöver lösas

Personer med D-stilen tar snabba, orubbliga beslut för att skapa utveckling och komma framåt. Men det är mer troligt att du har ett försiktigare förhållningsätt till problemlösning. Eftersom de brukar ta djärva beslut och kan vara väldigt viljestarka blir de kanske otåliga av ditt försiktiga övervägande av potentiella lösningar. Och eftersom du brukar undvika riskfyllda åtgärder kanske de avfärdar dina invändningar, eftersom de utgår från att du bara vill undvika förändring i allmänhet.

När du försöker att lösa problem med personer med D-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Var beredd att agera snabbare när det behövs.
- Undvik att framstå som alltför försiktig eller rädd för förändring.
- Överväg deras idéer som till en början möjligtvis kunde ha verkat för djärva eller vågade.

När det uppstår ansträngda situationer

Eftersom du delar dina ”D”-kollegors benägenhet att utmana idéer är du antagligen inte rädd för att bemöta problem. Även om du kanske inte är så frispråkig är det inte troligt att någon av er skulle avfärda era oenigheter bara för att undvika konflikt. Du brukar tänka igenom ett problem logiskt, medan de ofta driver på mot en snabb lösning. Det kan eventuellt leda till att ni börjar försvara era respektive ståndpunkter, och meningsskiljaktigheten skulle kunna trappas upp.

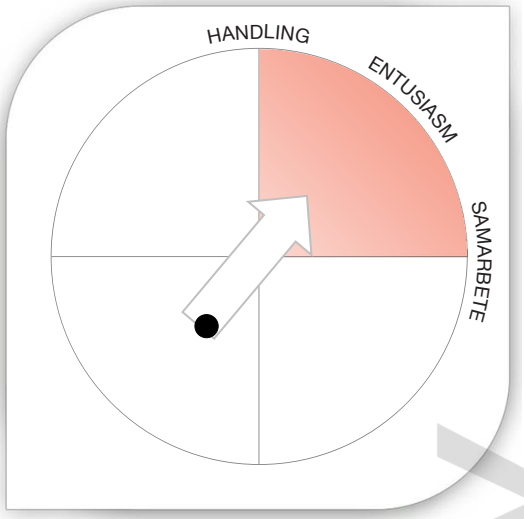
När det uppstår ansträngda situationer med personer med D-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Framför dina ståndpunkter direkt och objektivt.
- Undvik att avsiktligt hindra utveckling eller kompromisser.
- Fokusera på att lösa dispyten istället för att bevisa att du har rätt.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

När du försöker skapa relationer



Eftersom personer med i-stilen är extremt utåtriktade och gillar miljöer med mycket energi, Sean, är de antagligen mycket mer intresserade av samarbete än vad du brukar vara. Du fokuserar på logik och effektivitet, medan de kanske vill lägga tid på att umgås och skapa laganda. Det kan eventuellt leda till att de uppfattar din reserverade, skeptiska inställning som kylig eller okänslig, och du kanske har svårt att relatera till deras stora fokus på personliga relationer.

När du försöker skapa en relation till personer med i-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Uppmärksamma värdet av deras energi och spontanitet.
- Undvik att framstå som avvaktande.
- Delta när de skapar samarbeten för att visa att du inte bortser från fördelarna med arbete i grupp.

När problem behöver lösas

Personer med i-stilen förlitar sig mycket på intuition, och de engagerar sig och agerar ofta snabbt när de möter ett problem. Därför kanske de upplever din benägenhet att insistera på logiska, noggrant övervägda lösningar som alltför analytisk eller omständlig. Däremot kanske du upplever att deras spontana förhållningsätt kan leda till slarviga lösningar eller oförutsedda konsekvenser.

När du försöker att lösa problem med personer med i-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Var öppen för deras mer kreativa lösningar, men hjälp dem att förstå potentiella konsekvenser.
- Ta hjälp av deras energi när situationen kräver en snabb lösning som fungerar för alla.
- Överanalysera inte idéer, annars kanske de uppfattar dig som oflexibel.

När det uppstår ansträngda situationer

Personer med i-stilen vill ha vänskapliga relationer, och liksom du brukar de inledningsvis undvika konflikter. Även om det inte är typiskt för C-stilen prioriterar du även entusiasm, så du kanske försöker vara lika uppåt när ansträngda situationer uppstår. De är dock så fokuserade på att göra sina röster hörda att när en konflikt uppstår kanske de fokuserar på att uttrycka sina känslor, även om det innebär utfall mot andra. Du ogillar däremot känsloladdade situationer och brukar dra dig undan eller försöka överväldiga andra med logik när du blir konfronterad. Det kan eventuellt leda till att de uppfattar dig som oengagerad och ointresserad av deras perspektiv.

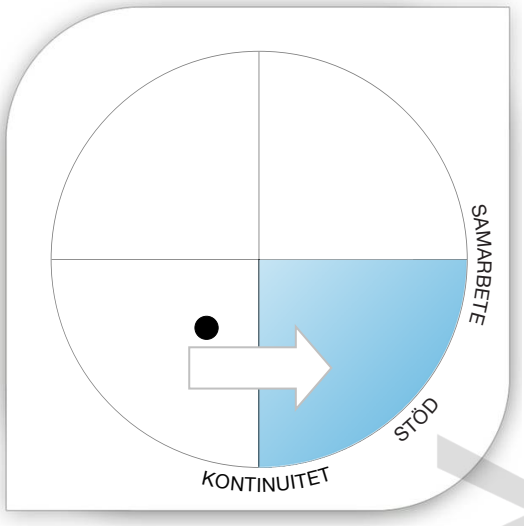
När det uppstår ansträngda situationer med personer med i-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Ta itu med konflikter direkt istället för att dra dig undan från känslosamma situationer.
- Föreslå logiska sätt att lösa konflikten, men undvik att framstå som alltför oengagerad.
- Låt dem veta att du delar deras önskan om att behålla en positiv hållning.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

När du försöker skapa relationer



Personer med S-stilen värdesätter samarbete och vänlig interaktion, Sean, och det skulle kunna påverka hur ni förhåller er till varandra. Eftersom du föredrar att arbeta mer systematisk och självständigt är du antagligen mindre intresserad av samarbete än vad de är. Dessutom är du lite mer reserverad än vad de brukar vara, och de kanske ibland oroar sig över att ditt oengagerade förhållningssätt kan vara ett tecken på ogillande.

När du försöker skapa en relation till personer med S-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Vinn deras förtroende genom att visa intresse för deras idéer och åsikter.
- Kom ihåg att du kanske behöver fråga några gånger innan de talar om vad som verkligen stör dem.
- Undvik att framstå som avvaktande, eftersom de kanske tar det personligt.

När problem behöver lösas

Liksom du brukar personer med S-stilen tänka igenom problem ordentligt och ofta tveka inför beslutsfattande. Detta gäller antagligen speciellt när ni står inför snabb, oförutsägbar förändring. Det kan eventuellt leda till att det dröjer för länge innan vissa situationer får en lösning. Dessutom kanske ni avstår från att överväga oprövade och djärva lösningar, och det kan eventuellt hindra utveckling och innovation.

När du försöker att lösa problem med personer med S-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Skapa en fast deadline så att inte beslut försenas, och hitta sätt att ta mindre beslut snabbare tillsammans.
- Överväg risker, men kom ihåg att ibland kan en vågad idé skapa mer givande resultat.
- Dela med dig av dina bekymmer, men försök att inte grubbla på allt som skulle kunna bli fel.

När det uppstår ansträngda situationer

Eftersom personer med S-stilen vill vara till stöd för andra, undviker de att ställa till det för andra och att göra personer i omgivningen upprörda. Du ogillar känslouttryck, så du kanske deltar i deras försök att minimera konflikter och spänningar. Det minimerar antagligen riskerna för öppen fientlighet, men det kan även göra att negativa känslor byggs upp. Samtidigt kanske de uppfattar din mer oengagerade reaktion på konflikt som kylig eller opersonlig.

När det uppstår ansträngda situationer med personer med S-stilen bör du därför överväga följande strategier:

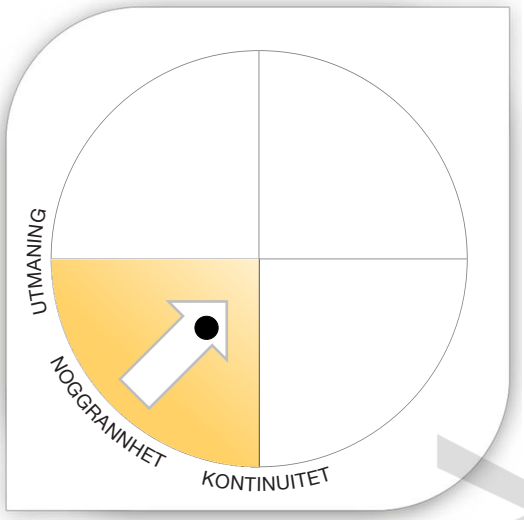
- Ta itu med problem direkt, men undvik ett alltför oengagerat förhållningssätt som de kanske uppfattar som kyligt.
- Visa empati och uppmärksamma deras känslor.
- Uppmuntra dem till att dela med sig av sina åsikter, och försök inte att överväldiga dem med logiska argument.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

STRATEGIER FÖR MER EFFEKTIVT SAMARBETE MED C-STILEN

När du försöker skapa relationer



Sean, personer med C-stilen brukar oftare fokusera på fakta än på känslor, och det skulle kunna påverka hur ni förhåller er till varandra. Eftersom de vill ha tid på sig att göra saker och ting rätt, kanske de uppskattar din benägenhet att ge människor utrymme och att inte pressa dem. Eftersom de fokuserar mer på logik än på relationer och du troligtvis inte strävar efter mer öppenhet, kanske kommunikationen mellan er samtidigt är mer begränsad och artig.

När du försöker skapa en relation till personer med C-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Låt det ta tid att lära känna varandra bättre för att undvika missförstånd som skulle kunna uppstå vid brist på dialog.
- Prata med dem om de objektiva, faktabaserade aspekterna av en idé eller ett projekt.
- Tala om för dem när du behöver mer kommunikation för att saker och ting ska fungera i projekt.

När problem behöver lösas

När det gäller att lösa problem vill personer med C-stilen överväga alla potentiella konsekvenser noggrant innan de tar ett beslut, och ni två kan eventuellt lägga mycket tid på att överväga alternativ. Ert gemensamma, försiktiga och ordningsamma förhållningsätt kan eventuellt leda till att ni väntar med att ta beslut, speciellt när lösningarna innebär betydelsefulla förändringar. Det kan eventuellt leda till att ni har svårt att ta er vidare i problemlösningsprocessen.

När du försöker att lösa problem med personer med C-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Skapa en deadline för att hitta en lösning.
- Gör en avvägning mellan er gemensamma försiktighet och behovet av snabb hantering.
- Analysera grundligt tillsammans med dem, men kom ihåg att hålla er till tidsplanen.

När det uppstår ansträngda situationer

Eftersom personer med C-stilen ofta ser konflikter som en meningsskiljaktighet om vem som har rätt, vill de vanligvis undvika direkta angrepp och fokusera på att ifrågasätta resonemanget bakom ett argument. Liksom du brukar de dra sig undan från känsloladdade situationer. Och eftersom du delar deras objektiva förhållningssätt kan det eventuellt uppstå dispyter om vems ståndpunkt som är mest logisk. Det kan eventuellt leda till att meningsskiljaktigheter mellan er inte blir lösta inom rimlig tid.

När det uppstår ansträngda situationer med personer med C-stilen bör du därför överväga följande strategier:

- Undvik att backa från dispyten innan det är tydligt att den är löst, eftersom de troligtvis också drar sig undan.
- Fokusera på att lösa konflikten respektfullt och grundligt istället för att försöka bevisa att du har rätt.
- Gå inte in i kamper med logiska argument.

PROV

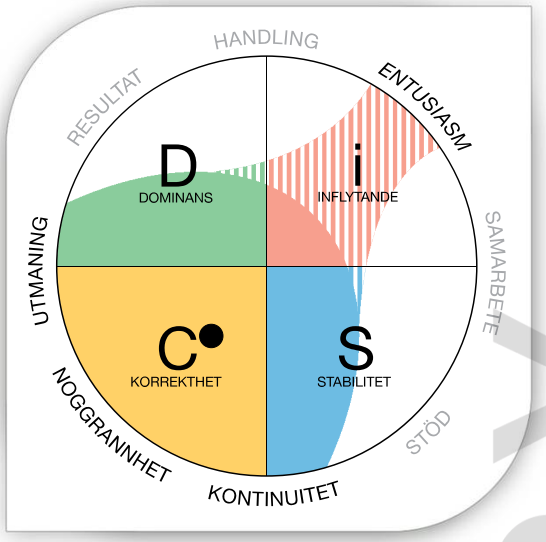
© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

SAMMANFATTNING: SÅ HÄR BLIR DU MER EFFEKTIV PÅ ARBETSPLATSEN

Sean, nu har du lärt dig en hel del om din stil, och här kommer **tre huvudstrategier** som skulle kunna hjälpa dig att arbeta mer effektivt med andra på din arbetsplats.

1 Visa mer vilja till att arbeta som en del av gruppen

Eftersom du ofta vill använda ditt eget omdöme och styra arbetsflödet kanske du föredrar att arbeta självständigt. Men om andra upplever att du inte är intresserad av att arbeta i grupp är det mindre troligt att de ber om din åsikt, och det kan eventuellt kväva flödet av idéer i din grupp. Genom att visa mer öppenhet inför samarbete kan du dra nytta av andras skicklighet.



- Uppmuntra andra till att dela med sig av sina åsikter, och kom ihåg att när du ber om andras åsikter visar du att beslutsfattandet är välbetänkt.
- Fokusera på att skapa ett kommunikationsnätverk som hjälper dig att ta korrekta beslut och att hantera fel.

2 Tänk på dina ords inverkan

Du kan eventuellt ha ett sakligt förhållningsätt när du interagerar med andra. Ibland kanske du fokuserar så ivrigt på det aktuella ämnet att du missar att läsa av hur andra uppfattar det du säger. Kom ihåg att vissa människor som du arbetar med kanske är känsligare, och om du är för okänslig kan de bli sårade. Det är viktigt att inse när det vore mer effektivt att ta sig tid att vara diplomatisk.

- Påminn dig själv om att även om du bara presenterar fakta skulle andra kunna ta budskapet personligt och dra sig undan.
- Be om ursäkt istället för att förbise andras känslor i situationer där andra verkar bli sårade av ditt budskap, även om det inte var din mening.

3 Var orubblig och stå på dig

Du kan eventuellt tycka att det är svårt att behålla din ståndpunkt när du känner krav på att välja en annan riktning. Som du antagligen har märkt kan många människor försöka tvinga på sina egna planer på någon som de tror kommer att ge efter. Om du ständigt ger upp dina egna idéer för snabbt, skulle andra kunna tro att du är allmänt ointresserad och därför kan de eventuellt ta mindre hänsyn till dig i framtiden.

- Påminn dig själv om att bara för att andra är självsäkra, betyder det inte att deras idéer är bättre än dina.
- Fundera över de långsiktiga konsekvenserna av att låta dina idéer kvävas.

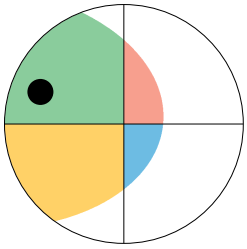
PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

INDEX FÖR PERSONLIG STIL: D-STILARNA

EVERYTHING DiSC WORKPLACE®

DC-stil



Utmaning
Resultat
Noggrannhet

Mål: Självständighet, personliga prestationer

Bedömer andra efter: Kompetens, sunt förnuft

Påverkar andra med: Höga krav, beslutsamhet

Överanvänder: Okänslighet, sarkastisk eller nedlåtande inställning

Under press: Blir alltför kritisk

Fasar för: Att inte kunna leva upp till sina krav

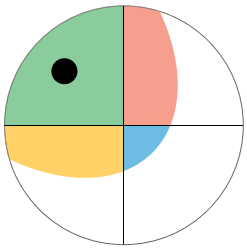
Kan höja effektiviteten genom: Värme, taktfull kommunikation

Sean, personer med DC-stilen prioriterar utmaning, så de vill utforska alla alternativ och se till att bästa möjliga metoder används. Det gör att de eventuellt kan vara väldigt ifrågasättande och skeptiska till andra personers idéer. Det kanske är enkelt för dig att relatera till detta, eftersom du inte är rädd för att utmana åsikter och ställa frågor.

Dessutom prioriterar de resultat, så de har ofta ett väldigt rättframt sätt och de går rakt på sak. Eftersom de fokuserar på slutsumman kan de eventuellt förbise andras känslor. Du kan eventuellt ha svårt att relatera till vad du uppfattar som ett överdrivet driv mot resultat.

Slutligen prioriterar personer med DC-stilen även noggrannhet. Eftersom de vill kunna styra kvaliteten på sitt arbete föredrar de att arbeta självständigt, och de kanske fokuserar på att skilja känslor från fakta. Eftersom du vill upprätthålla höga krav kan du antagligen relatera till deras objektiva, analytiska förhållningsätt.

D-stil



Resultat
Handling
Utmaning

Mål: Slutsumman, seger

Bedömer andra efter: Förmåga att uppnå resultat

Påverkar andra med: Bestämdhet, enträgenhet, tävlan

Överanvänder: Vinnarinstinkt, vilket leder till tävlingssituationer

Under press: Blir otålig och krävande

Fasar för: Att bli utnyttjad, att uppfattas som svag

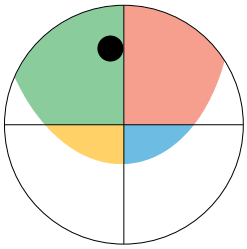
Kan höja effektiviteten genom: Tålamod, empati

Personer med D-stilen är viljestarka individer som prioriterar resultat. Eftersom de vill sätta sin egen prägel på saker och ting söker de ständigt nya utmaningar och möjligheter. Du kan eventuellt ha svårt att relatera till deras tävlingsanda, men de tycker om att testa sig själva och att prestera bra.

Dessutom prioriterar de handling, så de fokuserar ofta på att nå sina mål snabbt och kraftfullt. Eftersom de brukar hålla ett mycket högt tempo gillar de när andra går rakt på sak. Du kanske har svårt att relatera till deras djärva stil, eftersom du antagligen föredrar att arbeta i en mer sansad takt.

Personer med D-stilen prioriterar även utmaning. Eftersom de vill styra resultat är de ofta ifrågasättande och självrådiga. Eftersom du brukar utmana status quo kan du antagligen relatera till denna benägenhet, men det kan eventuellt även ibland uppstå meningsskiljaktigheter mellan er.

Di-stil



Handling
Resultat
Entusiasm

Mål: Snabb handling, nya möjligheter

Bedömer andra efter: Självförtroende, inflytande

Påverkar andra med: Charm, djärv handling

Överanvänder: Otålighet, självviskhet, manipulation

Under press: Blir aggressiv, överväldigar andra

Fasar för: Att förlora inflytande

Kan höja effektiviteten genom: Tålamod, ödmjukhet, att beakta andras idéer

Personer med Di-stilen prioriterar handling, och de uppfattas antagligen som äventyrliga och djärva. Eftersom de snabbt blir uttråkade väljer de ofta unika uppgifter och ledande positioner. Du föredrar att hålla en mer stadig takt, så du kanske inte kan relatera så bra till deras energiska förhållningsätt.

Dessutom prioriterar de resultat, så de arbetar ofta för att nå sina mål snabbt. De är tävlingsinriktade, men de kan även använda sin charm för att övertyga andra till att hjälpa dem att lyckas. Du kan eventuellt uppleva att de är för fokuserade på resultat.

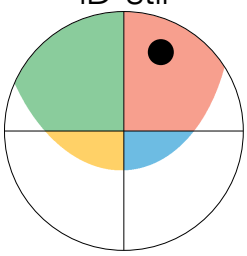
Slutligen prioriterar personer med Di-stilen även entusiasm, så de kan eventuellt uppfattas som charmiga och roliga, eftersom de har mycket energi. De använder antagligen sin iver till att inspirera andra och till att skapa en livfull miljö. Eftersom du även brukar vara positiv och uttrycksfull kan du antagligen uppskatta deras dynamiska förhållningsätt.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

INDEX FÖR PERSONLIG STIL: i-STILARNA

iD-stil



Handling
Entusiasm
Resultat

Mål: Spännande genomslag

Bedömer andra efter: Förmåga att tänka kreativt, utstrålning

Påverkar andra med: Djärvhet, glöd

Överanvänder: Impulsivitet, frispråkighet

Under press: Blir impulsiv, gör utfall mot andra

Fasar för: Statiska miljöer, förlust av uppmärksamhet eller andras samtycke

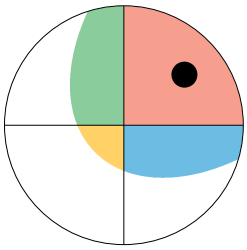
Kan höja effektiviteten genom: Fokus på detaljer, tålamod, att lyssna på andra

Sean, personer med iD-stilen prioriterar handling, så de brukar fokusera på att arbeta för att nå sina mål snabbt. De gillar ett högt tempo, och de känner sig antagligen bekväma med att ta snabba beslut. Du kan eventuellt ha svårt att hänga med i deras höga tempo.

Dessutom prioriterar de entusiasm, och de kan eventuellt uppfattas som energiska individer som gillar att samla andra runt ett gemensamt mål. Det mest troliga är att de har en energifylld inställning, och att de tillför genuin optimism till arbetet. Du brukar även uttrycka dig och vara positiv, så du kanske uppskattar deras benägenhet att få andra att bli ivriga inför idéer.

Personer med iD-stilen prioriterar även resultat, så de kan eventuellt uppfattas som ambitiösa och målinriktade. Det mest troliga är att de tycker om använda sina relationer till att nå nya prestationer. Du kan eventuellt uppfatta det som att deras strävan efter resultat gör att de förbiser andra viktiga faktorer.

i-stil



Entusiasm
Handling
Samarbete

Mål: Popularitet, samtycke, iver

Bedömer andra efter Öppenhet, social förmåga, entusiasm

Påverkar andra med: Charm, optimism, energi

Överanvänder: Optimism, beröm

Under press: Blir oorganiserad, blir alltför uttrycksfull

Fasar för: Att bli avvisad, att inte bli hörd

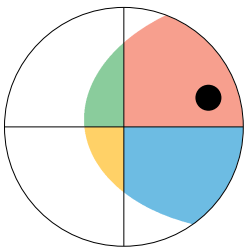
Kan höja effektiviteten genom: Att vara mer objektiv, att fullfölja uppgifter

Personer med i-stilen prioriterar entusiasm högt, och de brukar ha en energifylld inställning. De blir ivriga inför nya möjligheter, och de kan eventuellt vara mycket uttrycksfulla när de berättar om sina idéer. Eftersom du delar deras optimistiska inställning kanske ni lyfter varandras energi och hjälper till att skapa en livfull stämning.

Dessutom prioriterar de handling, så de fokuserar ofta på att skapa snabb utveckling mot spännande lösningar. Eftersom de brukar gillar högt tempo kan de eventuellt gärna vilja sätta igång utan att lägga så mycket tid på att överväga konsekvenserna. Eftersom du är mer försiktig kanske du har svårt att relatera till deras spontana förhållningsätt.

Personer med i-stilen värdesätter även samarbete. De tycker vanligtvis om att träffa nya människor, och de kan eventuellt vara bra på att få alla att engagera sig och på att skapa laganda. Eftersom du brukar vara mer intresserad av att arbeta självständigt, kanske du inte kan relatera till deras benägenhet att främja samarbete.

iS-stil



Samarbete
Entusiasm
Stöd

Mål: Vänskap

Bedömer andra efter: Förmåga att se andras goda sidor, värme

Påverkar andra med: Trevligt bemötande, empati

Överanvänder: Tålamod med andra, indirekt förhållningssätt

Under press: Tar kritik personligt, undviker konflikt

Fasar för: Att pressa andra, att bli ogillad

Kan höja effektiviteten genom: Att kännas vid andras brister, att bemöta problem

Personer med iS-stilen prioriterar samarbete, så de arbetar gärna tillsammans med andra så mycket som möjligt. Eftersom de vill att alla ska känna sig delaktiga brukar de lägga tid och energi på att engagera andra. Eftersom du uppskattar möjligheter till att arbeta självständigt kan du kanske inte relatera till deras fokus på gruppinsatser.

Dessutom prioriterar de entusiasm, och de tillför troligtvis en positiv inställning på arbetet och i relationer. De är bekymmerslösa och uppmuntrande, och de gillar ofta att sprida sin optimism till andra. Eftersom du delar deras positiva hållning är det antagligen enkelt för dig att relatera till deras sorglösa förhållningsätt.

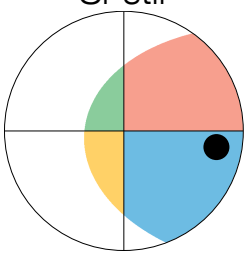
Personer med iS-stilen värdesätter även stöd, så de brukar vara flexibla individer som vill gruppens bästa. När andra har det tufft brukar de visa omtanke och erbjuda stöd utan att kritisera. Du kan eventuellt uppleva att deras accepterande förhållningsätt är för vekt.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

INDEX FÖR PERSONLIG STIL: S-STILARNA

Si-stil



Samarbete
Stöd
Entusiasm

Mål: Acceptans, nära relationer

Bedömer andra efter: Mottaglighet för andra, öppenhet

Påverkar andra med: Empati, tålamod

Överanvänder: Vänlighet, personliga relationer

Under press: Undviker konflikt, försöker hålla andra på gott humör

Fasar för: Att bli tvungen att pressa andra, att möta aggression

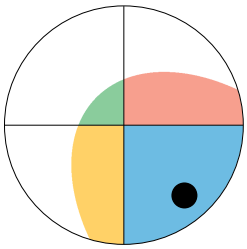
Kan höja effektiviteten genom: Att säga ”nej” när det krävs, att ta itu med problem

Sean, personer med Si-stilen prioriterar samarbete, och de vill gärna involvera andra i beslutsfattande. Det mest troliga är att de försöker bygga upp laganda och att de är mindre intresserade av individuella prestationer. Eftersom du brukar föredra att arbeta på egen hand kanske du har svårt att förstå deras stora intresse för gruppinsatser.

Dessutom prioriterar de stöd, så de brukar värda andras behov högt. Eftersom de är tillmötesgående till sin natur, är de ofta beredda att sätta sina egna åsikter och behov åt sidan för att hjälpa andra. Du kan eventuellt ha svårt att relatera till deras accepterande förhållningsätt, vilket du ibland kanske uppfattar som kontraproduktivt.

Personer med Si-stilen värdesätter även entusiasm, och de uppfattas vanligtvis som gladlynta. De brukar se det positiva i de flesta situationer, och de uppmuntrar andras idéer. Det mest troliga är att du utan problem kan relatera till deras energifyllda förhållningsätt.

S-stil



Stöd
Kontinuitet
Samarbete

Mål: Harmoni, kontinuitet

Bedömer andra efter: Tillförlitlighet, uppriktighet

Påverkar andra med: Att tillmötesgå andra, konsekvent prestationsförmåga

Överanvänder: Anspråkslöshet, passivt motstånd, kompromisser

Under press: Ger med sig, undviker att uttrycka egna åsikter

Fasar för: Att göra andra besvikna, snabba förändringar

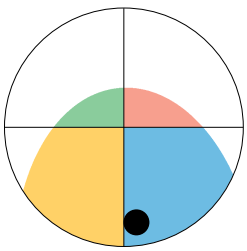
Kan höja effektiviteten genom: Att utstråla självförtroende, att visa verkliga känslor

Personer med S-stilen sätter stort värde på att ge stöd. De brukar vara goda lyssnare, och de uppfattas därför ofta som tålmodiga och tillmötesgående. Även om du kanske uppskattar deras vänliga inställning, kan du eventuellt tycka att de anstränger sig för mycket för att tillgodose andras behov.

De prioriterar dessutom kontinuitet, och de fokuserar därför ofta på att upprätthålla en förutsägbar, välordnad miljö. Eftersom de brukar vara försiktiga kan de eventuellt använda en metodisk struktur och undvika snabb förändring, när det är möjligt. Eftersom du också undviker risker och snabba beslut uppskattar du antagligen deras preferens för kontinuitet och försiktighet.

Dessutom prioriterar personer med S-stilen även samarbete. Eftersom de värdesätter ett tillitsfullt, varmt arbetsklimat kanske de verkligen anstränger sig för att andra ska känna sig delaktiga och accepterade. Eftersom du brukar fokusera mer på att arbeta självständigt kanske du upplever deras önskan om vänskapligt arbete i grupp som onödigt eller kontraproduktivt.

SC-stil



Kontinuitet
Stöd
Noggrannhet

Mål: Lugn miljö, fasta mål, kontinuerlig utveckling

Bedömer andra efter: Pålitlighet, verklighetsbaserad hållning, jämt humör

Påverkar andra med: Diplomatiskt bemötande, kontroll, stadga

Överanvänder: Vilja att låta andra styra, ödmjukhet

Under press: Blir oflexibel, hindrar spontanitet, ger efter

Fasar för: Tidspress, osäkerhet, kaos

Kan höja effektiviteten genom: Att initiera förändring, att säga sin mening

Personer med SC-stilen prioriterar kontinuitet och att uppnå konsekventa resultat högt. Eftersom de brukar vara försiktiga, kan de eventuellt föredra att arbeta i en förutsägbar miljö där de slipper en massa överraskningsmoment. Eftersom du delar deras önskan om kontinuitet kan du antagligen uppskatta deras försiktiga, metodiska förhållningsätt.

Dessutom prioriterar de stöd, så de brukar vara tillmötesgående och beredda att förbise sina egna behov och preferenser, när det behövs. Det mest troliga är att de vanligvis är tålmodiga och diplomatiska, och de blir antagligen inte alltför känslosamma under press. Du kan eventuellt ha svårt att relatera till deras tålmodiga, hjälpsamma förhållningsätt.

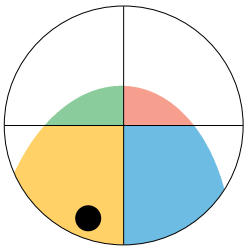
Personer med SC-stilen värdesätter även noggrannhet. De brukar arbeta systematiskt för att skapa resultat av god kvalitet samt effektiva lösningar, och de kan eventuellt vara relativt analytiska ibland. Du kan antagligen utan problem relatera till deras intresse för att skapa hållbara, felfria resultat.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

INDEX FÖR PERSONLIG STIL: C-STILARNA

CS-stil



Kontinuitet
Noggrannhet
Stöd

Mål: Kontinuitet, pålitliga resultat

Bedömer andra efter: Tydliga krav, välordnade metoder

Påverkar andra med: Praktisk förmåga, sinne för detaljer

Överanvänder: Inarbetade metoder, försiktighet

Under press: Drar sig undan, tvekar

Fasar för: Känsloladdade situationer, tvetydighet

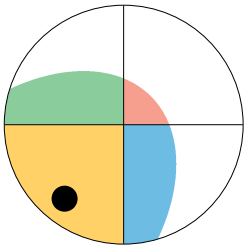
Kan höja effektiviteten genom: Att visa flexibilitet, att vara bestämd, att agera snabbare

Sean, personer med CS-stilen prioriterar kontinuitet, så de uppfattas antagligen som ordningsamma och precisa. Eftersom de föredrar att vara väl förberedda, brukar de undvika att ta risker eller göra snabba förändringar. Eftersom du delar deras intresse för en stabil miljö kanske du uppskattar deras benägenhet att fokusera på kontinuerlig utveckling.

Dessutom prioriterar de noggrannhet högt, så de brukar lägga tid på att finslipa sina idéer innan de tar nästa steg. Det mest troliga är att de förlitar sig på data inför beslutsfattande, och de brukar ha ett objektivt förhållningssätt. Eftersom du delar deras benägenhet att sätta värde på korrekta resultat, kanske du uppskattar deras försiktiga, metodiska förhållningsätt.

Personer med CS-stilen värdesätter även stöd, och de är vanligtvis beredda att hjälpa till när deras expertkunskaper behövs. De brukar även vara jämna i humöret och ha tålamod med både människor och svåra situationer. Du kan möjligtvis ha svårt att relatera till deras tillmötesgående förhållningsätt.

C-stil



Noggrannhet
Kontinuitet
Utmaning

Mål: Noggrannhet, objektiva processer

Bedömer andra efter: Expertkunskap, systematiska processer

Påverkar andra med: Logik, högt ställda krav

Överanvänder: Analys, återhållsamhet

Under press: Överväldigar andra med logik, blir orubblig

Fasar för: Att ha fel, starka känsloyttringar

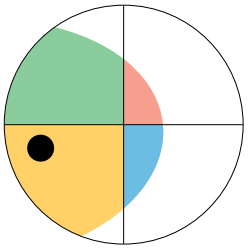
Kan höja effektiviteten genom: Att uppmärksamma andras känslor, att se på annat än enbart data

Personer med C-stilen prioriterar noggrannhet högt. Eftersom de vill säkerställa förstklassiga resultat, brukar de kunna analysera alternativ rationellt och skilja känsla från fakta. Eftersom du brukar dela deras logiska förhållningsätt kan du antagligen relatera till deras fokus på att skapa korrekta lösningar.

De prioriterar dessutom kontinuitet. Eftersom de brukar värdesätta fullföljande och återhållsamhet, känner de sig obekväma med snabba och riskfyllda beslut, och de vill hellre få tid att göra genomarbetade val. Eftersom du delar deras önskan om att säkerställa tillförlitliga resultat är det antagligen enkelt för dig att relatera till deras försiktiga förhållningsätt.

Personer med C-stilen prioriterar även utmaning. I deras strävan efter att hitta den mest effektiva och produktiva metoden för att utföra sina uppgifter, kan de eventuellt öppet ifrågasätta idéer och påpeka svaga punkter som andra kan ha missat. Eftersom du brukar dela deras benägenhet att utmana antaganden, kanske det är enkelt för dig att relatera till deras skeptiska inställning.

CD-stil



Utmaning
Noggrannhet
Resultat

Mål: Ändamålsenliga resultat, rationella beslut

Bedömer andra efter: Kompetens, logiskt handlingssätt

Påverkar andra med: Tydliga krav, beslutsamt förhållningsätt

Överanvänder: Okänslighet, kritisk inställning

Under press: Struntar i andras känslor, fortsätter på egen hand

Fasar för: Misslyckande, att inte ha kontroll

Kan höja effektiviteten genom: Samarbete, att uppmärksamma andras behov

Personer med CD-stilen prioriterar utmaning, och kan eventuellt uppfattas som skeptiska och beslutsamma. Det mest troliga är att de inte accepterar idéer utan att ställa en massa frågor, och att de gillar att upptäcka problem som kan påverka resultat. Du delar deras benägenhet att ifrågasätta nya idéer, så det är kanske enkelt för dig att relatera till deras utmanande förhållningsätt.

Dessutom prioriterar de noggrannhet, och de fokuserar på att tänka logiskt för att skapa de bästa möjliga lösningarna. De brukar undvika att låta sina känslor stå i vägen för rationella beslut. Eftersom du delar deras analytiska förhållningsätt kanske det är enkelt för dig att relatera till deras fokus på objektivitet och logik.

Personer med CD-stilen värdesätter även resultat, och de brukar vara fast beslutna att effektivt leverera resultat av hög kvalitet. Det mest troliga är att de även är beredda att ta kommando över projekt vid behov, och de ser vanligtvis till att saker och ting fungerar. Du kan ibland eventuellt uppfatta deras beslutsamhet att uppnå resultat som envist och otåligt.

PROV

© 2013 av John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls. All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.