THE FIVE BEHAVIORS OF A COHESIVE TEAM®

Fem beteenden i ett samverkande team

Utvecklingsrapport

Baserad på *New York Times*-bästsäljaren
Fem felfunktioner i en grupp av Patrick Lencioni

PROV

Lars Andersson

Med DecisionTech Leadership Team (5 personer)

14.01.2026 & 14.10.2026

Denna rapport tillhandahålls av:
Inyan AB
info@inyan.se
070-8239580
Blomstervägen 31
756 53 UPPSALA
Sonja Sundström

Med stöd av EVERYTHING DiSC® A Wiley Brand

Fem beteenden i ett samverkande team

Har ditt team gjort några framsteg?

Den här rapporten är utformad för att ge dig, Lars, och ditt team en inblick i vilka framsteg teamet har gjort sedan ni senast besvarade frågeformuläret. Teamet har fått besvara det ursprungliga frågeformuläret tillsammans med ytterligare frågor för att ni alla ska kunna identifiera var förbättringar har skett och var de fortfarande kan behövas.

Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att framsteg kan mätas på mer än ett sätt. Även om teamets poäng på frågeformuläret kan hjälpa till att ringa in utmaningar (och styrkor) så finns det andra sätt att mäta framsteg, som till exempel hur det känns att gå till jobbet varje dag eller hur gärna man vill fortsätta med det här programmet. Notera också att teamets poäng kan påverkas av fler saker än varje medlems framsteg. Eventuella utbyten av teammedlemmar, en djupare förståelse för koncepten och viljan att svara mer ärligt på frågorna är faktorer som bör tas med i beräkningen när det gäller de förändringar du ser.

Det krävs kontinuerligt arbete och fokus för att bibehålla ett samverkande team. Samtidigt kan – och bör – det vara en tacksam process som gynnar alla i teamet. Börja med att gå igenom Fem beteenden-modellen igen innan du svarar på frågorna:

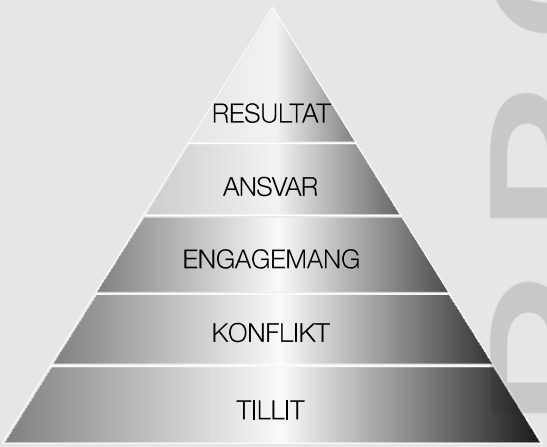
Ha tillit till varandra
När teammedlemmarna verkligen är öppna och ärliga mot varandra kan de bygga upp en sårbarhetsbaserad tillit.

Våga ta konflikt om idéer
När tilliten finns där kan teammedlemmarna ge sig in i en förbehållslös, konstruktiv debatt kring olika idéer.

Engagemang i beslut
När teammedlemmarna har möjlighet att komma med synpunkter och diskutera idéer är det troligare att de engagerar sig i besluten.

Hålla varandra ansvariga
När alla är engagerade i en tydlig handlingsplan blir de mer villiga att hålla varandra ansvariga.

Fokusera på att uppnå gemensamma resultat
Det egentliga syftet med att skapa ökad tillit, konstruktiv konflikt, engagemang och ansvar är i slutändan en enda sak: att uppnå resultat.

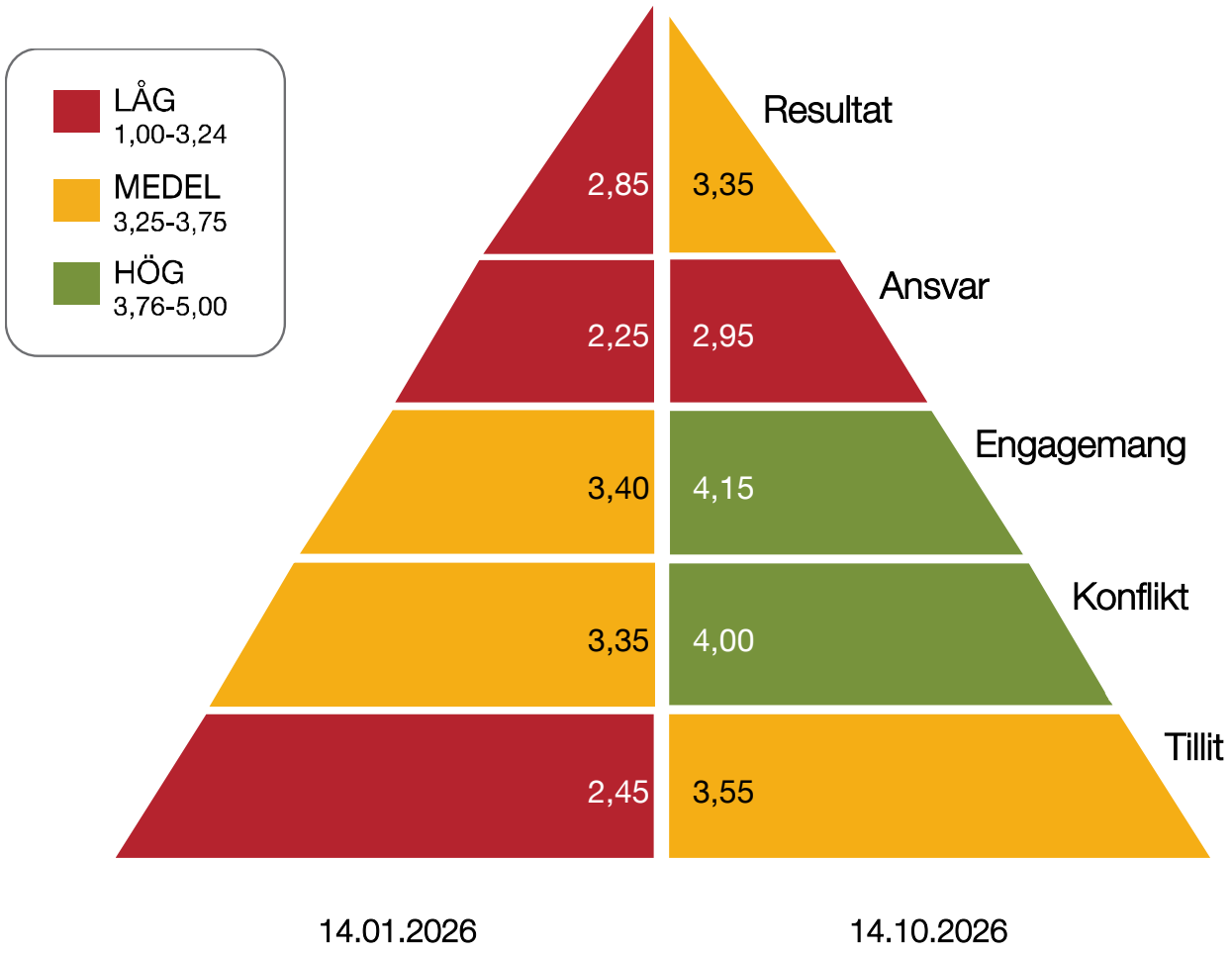


PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

De fem beteendena och ditt team

Lars, här är ditt teams resultat för varje beteende. Den vänstra sidan av pyramiden visar teamets resultat från frågeformuläret som besvarades den 14.01.2026. Den högra sidan av pyramiden visar teamets resultat från frågeformuläret som besvarades den 14.10.2026.



Sammanfattning av ditt teams resultat av undersökningen

Ditt teams poäng på frågeformuläret tyder på att engagemang och konflikt sannolikt är starka områden för teamet, medan resultat, ansvar och tillit är områden som potentiellt kan förbättras. Ditt team verkar ha blivit bättre på alla fem beteendena sedan förra frågeformuläret.

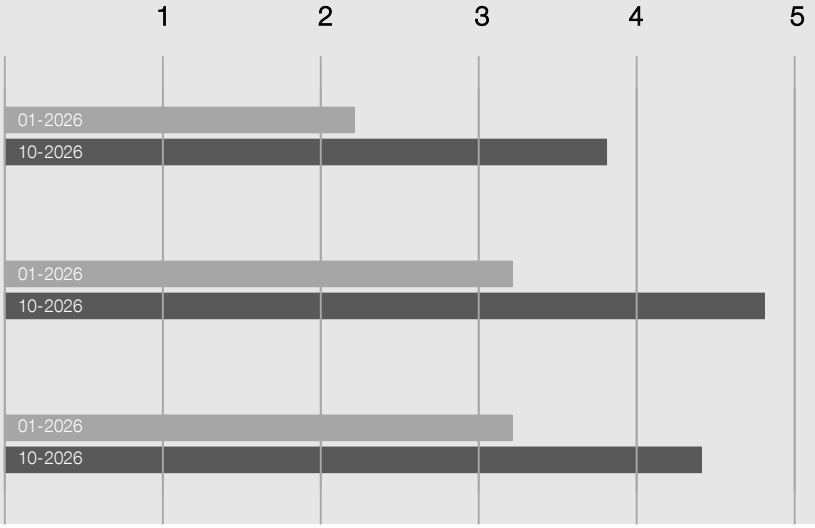
PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Översikt

Områden med störst förbättring

1=Aldrig; 2=Sällan; 3=Ibland; 4=Oftast; 5=Alltid



Från TILLIT
Teammedlemmarna erkänner sina svagheter inför varandra.

Från ENGAGEMANG
Teamets övergripande riktning och prioriteringar är tydliga för teammedlemmarna.

Från ENGAGEMANG
Teammedlemmarna stödjer gruppens beslut även om de inledningsvis hade en annan åsikt.

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Ditt teams utvärdering

I frågeformuläret fick du och ditt team även möjlighet att utvärdera vilka framsteg ni tycker att teamet har gjort eller inte gjort totalt sett. Antalet teammedlemmar som har valt respektive alternativ anges i rutorna nedan (av 5 deltagare). Teammedlemmar som inte besvarade frågeformuläret förra gången ska ha angett detta i teamundersökningen (du hittar den siffran längst ner på sidan).

Har ditt team lagt ner tillräckligt mycket tid på att reda ut de problem som kom upp under den senaste Fem beteenden-sessionen?

1 Ja 4 Nej

Har ditt team fungerat bättre sedan den senaste Fem beteenden-sessionen?

5 Ja 0 Nej

Har ditt team blivit mer produktivt sedan den senaste Fem beteenden-sessionen?

4 Ja 1 Nej

Vilka faktorer har hindrat teamet från att göra större framsteg sedan förra frågeformuläret?
(Teammedlemmarna kan välja alla alternativ som stämmer)

4	Vi har inte haft tid	0	Många har inte vetat hur man skulle genomföra de förändringar som behövdes, eller inte velat
4	Det har inte känts aktuellt	0	Vi visste inte vilka förändringar som behövde göras
1	Vi satte inte upp några tydliga/specifika mål under den senaste sessionen	0	Vi visste inte hur vi skulle genomföra de förändringar som behövdes
0	Vi avsatte ingen tid för att ta itu med de förändringar vi behövde genomföra	0	Vi behövde inte göra fler framsteg

”Jag besvarade inte frågeformuläret förra gången”= 0

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Skapa tillit

Kom ihåg att det första och mest grundläggande beteendet i ett samverkande team är tillit. Definitionen i det här sammanhanget handlar *inte* om att kunna förutse en persons beteende utifrån tidigare erfarenheter (vilket är en standardbeskrivning). Inom ramen för ett samverkande team betyder **tillit** i stället:

- en vilja att vara fullständigt sårbara inför varandra
- en trygghet hos teammedlemmarna att deras kollegor har goda avsikter och att det inte finns någon anledning att vara ängsligt bevakande eller försiktig tillsammans med teamet

Resultat av teamundersökning

Den första raden i varje tabell visar spridningen på svaren från ditt teams tidigare frågeformulär på var och en av de tillitsrelaterade frågorna. Den andra raden i varje tabell visar teamets aktuella resultat. Till höger om tabellen hittar du genomsnittet från varje frågeformulär. **Genomsnittsvärdena bygger på en femgradig skala.**

Teammedlemmarna erkänner sina svagheter inför varandra.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	1	2	2	0	0	2,20
10-2026	**0**	**0**	**2**	**2**	**1**	**3,80**

Teammedlemmarna ber gärna varandra om ursäkt.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	1	1	1	2	0	2,80
10-2026	**0**	**0**	**2**	**2**	**1**	**3,80**

Teammedlemmarna är öppna och uppriktiga mot varandra.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	3	2	0	0	2,40
10-2026	**0**	**0**	**4**	**1**	**0**	**3,20**

Teammedlemmarna ber varandra om synpunkter angående sina respektive ansvarsområden.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	1	1	3	0	0	2,40
10-2026	**0**	**0**	**3**	**2**	**0**	**3,40**

Ditt teams aktuella resultat för Tillit: 3,55=MEDEL

Ditt teams tillitspoäng från den 14.01.2026: 2,45=**LÅG**

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Framsteg med att skapa tillit

Vad har ditt team gjort för att förbättra tilliten?

I frågeformuläret fick du och ditt team även möjlighet att ta upp specifika områden som kan bidra till att öka tilliten inom teamet. Tabellen nedan består av två delar. I rutan till vänster anges det antal teammedlemmar (av 5) som har lagt märke till varje nivå av förändring i motsvarande beteende. Rutan till höger visar om teammedlemmarna anser att förbättring behövs eller inte.

	Sedan förra frågeformuläret gör mitt team det här			Vi behöver fortfarande jobba med det här
	Oftare	Lika ofta	Mer sällan	
Ber gärna om ursäkt	2	3	0	2
Lägger motsättningar bakom sig	0	5	0	3
Delar med sig av yrkesmässiga misstag och framgångar	0	4	1	5
Tar hänsyn till varandras arbetsstilar	4	1	0	0
Delar med sig av personlig information	3	2	0	5

”Jag besvarade inte frågeformuläret förra gången”= 0

PROV

Diskussionspunkter

1. Ett antal gruppmedlemmar har märkt av en ökning av många av ovanstående beteenden. Vilka exempel kan du dela med dig av? På vilket sätt har det här bidragit till att öka tilliten inom ditt team?

2. Enligt teamundersökningen (sidan 6) har ditt team väldigt varierande poäng på den nuvarande nivån av tillit. Vad tror du att det beror på? Vilka olika åsikter har teammedlemmarna om tilliten inom ditt team?

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Våga ta konflikt

Alla goda relationer – sådana som varar under lång tid – kräver konstruktiv konflikt för att utvecklas. Det är viktigt att skilja mellan konstruktiva, ideologiska konflikter och destruktiva gräl och personliga intriger. **Konstruktiv konflikt**

- fokuserar på koncept och idéer
- undviker illasinnade personangrepp

Resultat av teamundersökning

Den första raden i varje tabell visar spridningen på svaren från ditt teams tidigare frågeformulär på var och en av de konfliktrelaterade frågorna. Den andra raden i varje tabell visar teamets aktuella resultat. Till höger om tabellen hittar du genomsnittet från varje frågeformulär. **Genomsnittsvärdena bygger på en femgradig skala.**

Teammedlemmarna uttrycker sina åsikter även när det finns risk för oenighet.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	2	1	1	3,40
10-2026	**0**	**0**	**0**	**3**	**2**	**4,40**

Teammedlemmarna efterfrågar varandras åsikter under mötena.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	2	1	1	3,40
10-2026	**0**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3,60**

När en konflikt uppstår konfronterar teamet problemet och reder ut det innan man går vidare till nästa ämne.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	2	1	0	2	3,40
10-2026	**0**	**0**	**0**	**4**	**1**	**4,20**

Under möten diskuterar teamet de viktigaste – och svåraste – problemställningarna.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	3	0	1	3,20
10-2026	**0**	**0**	**2**	**2**	**1**	**3,80**

Ditt teams aktuella resultat för Konflikt: 4,00=HÖG

Ditt teams konfliktpoäng från den 14.01.2026: 3,35=**MEDEL**

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Framsteg med att våga ta konflikt

Var befinner sig ditt team på beteendeskalan för Konflikt?

Det finns ett slags skala för konfliktdynamiken inom varje organisation. I den ena änden av skalan har man ingen konflikt alls, vilket kännetecknas av falska leenden och samstämmighet som inte är genuin. I andra änden av skalan finns hänsynslös, illasinnad och destruktiv konflikt där människor ständigt bråkar med varandra. Någonstans mittemellan dessa två ytterligheter går en gränslinje där man hittar goda och konstruktiva konflikter.

I frågeformuläret fick du och ditt team även möjlighet att placera ut er själva på konfliktskalan och svara på frågor om placeringen. Här är resultatet av teamundersökningen (5 personer):

Sedan det förra frågeformuläret har vårt team i stort sett:

Sedan den senaste Fem beteenden-sessionen

	Sällan	Ibland	Ofta
Håller jag inne med mina åsikter eftersom jag tror att de ska orsaka spänningar.	3	2	0
Håller jag inne med mina åsikter eftersom jag tror att ingen kommer att lyssna.	2	2	1
Upplever jag att de andra kör över mina åsikter.	2	1	2

”Jag besvarade inte frågeformuläret förra gången”= 0

Diskussionspunkter

1. Ett antal personer i det här teamet håller inne med sina åsikter av de skäl som anges ovan. Hur har det påverkat teamets produktivitet? Vad kan teamet göra för att uppmuntra fler att dela med sig öppet av sina åsikter?

2. Enligt teamundersökningen (sidan 8) verkar ditt team ha en ännu bättre poäng än förra gången när det gäller att hantera konflikter. Vad tror du har bidragit till den här ökningen? Vilka åtgärder kan teamet vidta för att fortsätta att ha sunda konflikter?

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Skapa engagemang

Vad menar vi med engagemang? Inom ramen för ett samverkande team betyder **engagemang** följande:

- tydlighet kring beslut
- fullständig uppslutning från alla teammedlemmar, även de som inledningsvis var emot beslutet

Resultat av teamundersökning

Den första raden i varje tabell visar spridningen på svaren från ditt teams tidigare frågeformulär på var och en av de engagemangsrelaterade frågorna. Den andra raden i varje tabell visar teamets aktuella resultat. Till höger om tabellen hittar du genomsnittet från varje frågeformulär. **Genomsnittsvärdena bygger på en femgradig skala.**

Teamets övergripande riktning och prioriteringar är tydliga för teammedlemmarna.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	2	2	0	3,20
10-2026	**0**	**0**	**0**	**1**	**4**	**4,80**

Teammedlemmarna avslutar sina diskussioner med tydliga och specifika beslut och uppgifter.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	0	2	3	0	3,60
10-2026	**0**	**0**	**1**	**4**	**0**	**3,80**

När teammedlemmarna går från möten känner de sig trygga med att alla är engagerade i de beslut man har enats om.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	1	2	1	3,60
10-2026	**0**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3,60**

Teammedlemmarna stödjer gruppens beslut även om de inledningsvis hade en annan åsikt.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	2	2	0	3,20
10-2026	**0**	**0**	**0**	**3**	**2**	**4,40**

Ditt teams aktuella resultat för Engagemang: 4,15=HÖG

Ditt teams engagemangspoäng från den 14.01.2026: 3,40=**MEDEL**

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Framsteg med att skapa engagemang

Vad har ditt team gjort för att förbättra engagemanget?

I frågeformuläret fick du och ditt team även möjlighet att identifiera specifika engagemangsrelaterade områden som eventuellt har förbättrats sedan förra gången ni svarade på frågeformuläret, liksom områden som bör förbättras framöver. Antalet personer som höll med och inte höll med om varje påstående visas till höger.

Sedan den senaste Fem beteenden-sessionen	Stämmer	Stämmer inte
Har vi lagt ner stora ansträngningar på att göra våra mål och planer tydligare.	1	4
Har teamet som helhet ansträngt sig mer för att visa sitt stöd för gemensamma beslut.	1	4
Framöver behöver vi		
Utarbeta effektivare planer och mål	5	0
Tydligare planer och mål	5	0
En bättre attityd gentemot våra planer och mål	2	3
Mer innehåll i våra planer och mål	5	0
Vara mer engagerade i våra planer och mål	5	0

”Jag besvarade inte frågeformuläret förra gången”= 0

PROV

Diskussionspunkter

1. Enligt undersökningen ovan verkar ditt team generellt inte tycka att engagemanget har blivit bättre sedan förra sessionen. Hur påverkar det teamet? Hur kan man uppnå ökad tydlighet och uppslutning?

2. Enligt teamundersökningen (sidan 10) verkar ditt team ha en ännu högre nivå av engagemang än förra gången. Vad tror du har bidragit till den här ökningen? Vilka åtgärder kan teamet vidta för att öka engagemanget ytterligare?

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Hålla varandra ansvariga

Ansvar är ett ord som har använts alldeles för ofta och med så många olika tolkningar att det till stor del har förlorat sin betydelse, men när det handlar om lagarbete betyder **ansvar** följande:

> *En vilja hos teammedlemmarna att påtala när en kollega gör sig skyldig till prestationer eller beteenden som kan skada teamet*

Resultat av teamundersökning

Den första raden i varje tabell visar spridningen på svaren från ditt teams tidigare frågeformulär på var och en av de ansvarsrelaterade frågorna. Den andra raden i varje tabell visar teamets aktuella resultat. Till höger om tabellen hittar du genomsnittet från varje frågeformulär. **Genomsnittsvärdena bygger på en femgradig skala.**

Teammedlemmarna ger varandra spontan och konstruktiv återkoppling.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	1	3	1	0	0	2,00
10-2026	**0**	**1**	**4**	**0**	**0**	**2,80**

Teamet ser till att medlemmarna känner en viss press från varandra och är medvetna om att de förväntas prestera.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	1	2	2	0	0	2,20
10-2026	**0**	**2**	**2**	**0**	**1**	**3,00**

Teammedlemmarna konfronterar sina kollegor när det uppstår problem inom deras respektive ansvarsområden.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	2	2	1	0	0	1,80
10-2026	**1**	**2**	**0**	**2**	**0**	**2,60**

Teammedlemmarna ställer frågor till varandra om sina nuvarande angreppssätt och metoder.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	2	1	2	0	3,00
10-2026	**0**	**0**	**4**	**0**	**1**	**3,40**

Sammanfattning av ditt teams aktuella resultat för Ansvar: 2,95=LÅG

Ditt teams ansvarspoäng från den 14.01.2026: 2,25=**LÅG**

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Framsteg med att hålla varandra ansvariga

Vad har ditt team gjort för att bli bättre på ansvar?

I frågeformuläret fick du och dina teammedlemmar även möjlighet att identifiera specifika områden som eventuellt har förbättrats sedan förra gången ni svarade på frågeformuläret – eller områden där det skulle vara möjligt och önskvärt att hålla varandra ansvariga i större utsträckning. Antalet personer (av 5) som valde respektive förbättring visas i motsvarande ruta nedan. Observera: det fanns möjlighet att välja alla alternativ som stämmer.

	Sedan förra frågeformuläret har vi utmanat varandra att göra det här			Vi behöver fort-farande jobba med det här
	Oftare	Lika ofta	Mer sällan	
Vara mer rättframma	0	5	0	5
Påpeka beteenden hos varandra som inte är produktiva	0	5	0	2
Ge varandra återkoppling	3	2	0	0
Omedelbart ta upp missade deadlines	0	5	0	4
Slutföra personliga åtaganden	3	2	0	0

”Jag besvarade inte frågeformuläret förra gången”= 0

PROV

Diskussionspunkter

1. Ett antal gruppmedlemmar anser att teamet fortfarande behöver jobba med många av påståendena ovan. Har teamet jobbat med några av dessa sedan förra frågeformuläret? Vad kan teamet göra för att se till att man kommer till rätta med det här?

2. Enligt teamundersökningen (sidan 12) verkar ditt team ha en högre nivå av ansvar än förra gången. Vad tror du har bidragit till den här ökningen? Vilka åtgärder kan teamet vidta för att bli ännu bättre på det här?

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Fokusera på resultat

Det egentliga syftet med att uppmuntra till ökad tillit, sund konflikt, engagemang och ansvar är att uppnå resultat. Trots det har det visat sig att den största utmaningen när det gäller framgångarna för ett team är bristande fokus på resultat. Det här är **resultat** inom ramen för ett samverkande team:

- avser teamets gemensamma mål
- är inte begränsat till ekonomiska mått utan är ett vidare begrepp som rör förväntningar och resultatbaserad prestation

Resultat av teamundersökning

Den första raden i varje tabell visar spridningen på svaren från ditt teams tidigare frågeformulär på var och en av de resultatrelaterade frågorna. Den andra raden i varje tabell visar teamets aktuella resultat. Till höger om tabellen hittar du genomsnittet från varje frågeformulär. **Genomsnittsvärdena bygger på en femgradig skala.**

Teammedlemmarna värdesätter gemensamma framgångar högre än individuella prestationer.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	3	1	1	0	0	1,60
10-2026	**0**	**3**	**2**	**0**	**0**	**2,40**

Teammedlemmarna gör villigt uppoffringar inom sina egna områden för teamets bästa.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	3	1	0	3,00
10-2026	**0**	**1**	**2**	**2**	**0**	**3,20**

När teamet misslyckas med att uppnå gemensamma mål tar varje medlem ett personligt ansvar för att förbättra teamets prestation.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	2	2	0	3,20
10-2026	**0**	**0**	**1**	**3**	**1**	**4,00**

Teammedlemmarna är snabba med att påpeka andras bidrag och prestationer.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Oftast	Nästan alltid	SNITTPOÄNG
01-2026	0	1	1	2	1	3,60
10-2026	**0**	**0**	**2**	**2**	**1**	**3,80**

Ditt teams aktuella resultat för Resultat: 3,35=MEDEL

Ditt teams resultatpoäng från den 14.01.2026: 2,85=**LÅG**

PROV

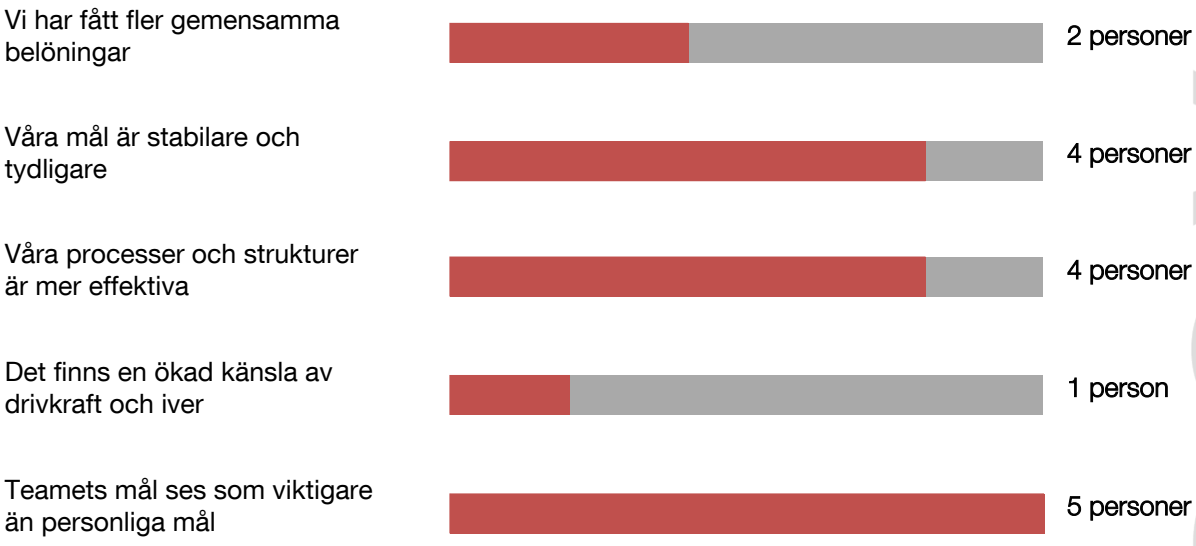
© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Framsteg med att fokusera på resultat

Vad har ditt team gjort för att förbättra resultaten?

I frågeformuläret fick du och ditt team även möjlighet att identifiera specifika resultatrelaterade områden som eventuellt har förbättrats sedan förra gången ni svarade på frågeformuläret. Antalet personer (av 5) som valde respektive alternativ visas i motsvarande ruta nedan. Observera: det fanns möjlighet att välja alla alternativ som stämmer.

Sedan förra frågeformuläret har följande förändringar hjälpt vårt team att fokusera på resultaten:



”Jag besvarade inte frågeformuläret förra gången”= 0

Diskussionspunkter

1. Ett antal gruppmedlemmar har märkt av en ökning av många av ovanstående beteenden. Vilka exempel kan du dela med dig av? På vilket sätt har det här hjälpt ditt team att fokusera på resultaten?

2. Enligt teamundersökningen (sidan 14) har ditt team varierande poäng på resultat. Vad tror du att det beror på? På vilket sätt har teamets fokus på resultat förändrats sedan förra frågeformuläret?

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Handlingsplan

Nu när du och ditt team har gått igenom och diskuterat resultatet av frågeformuläret ska ni med hjälp av följande arbetsblad skapa en handlingsplan där ni identifierar teamets prioriterade förbättringar och sätter upp specifika mål. Teamet kan välja att antingen besvara frågorna som en grupp, eller att först besvara frågorna individuellt för att sedan dela med er av och kombinera era idéer.

1. Vad är teamet bra på? Varför tror du att det här är en styrka för teamet? Vad kan ni göra för att se till att teamet fortsätter att vara bra på det här?

2. Vad behöver det här teamet jobba på? Varför tror du att det här området är problematiskt för teamet? På vilket sätt hindrar det här teamet från att göra framsteg?

3. Bestäm tre åtgärder som teamet kan vidta för att förbättras, hur de ska mätas och när en förbättring kan väntas.

	HANDLING	MÄTS GENOM	MÅLDATUM
1.			
2.			
3.			

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

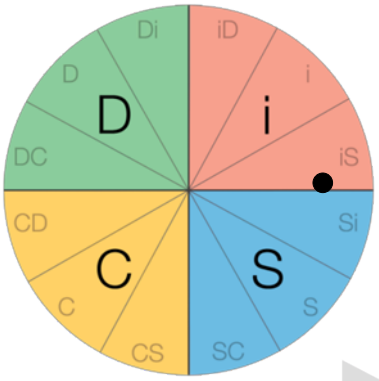
Bilaga: Så påverkar din DiSC®-stil

Din DiSC®-stil: iS

Lars, eftersom du har en iS-stil är du antagligen en trevlig och social person som når fram till andra. Du brukar förhålla dig till alla som att de är potentiella vänner, och ditt öppna kommunikationssätt gör ofta att andra känner sig bekväma. Eftersom du tar dig tid att småprata upplever andra antagligen dig som tillgänglig.

Du värdesätter personliga kontakter, så du lägger tid och energi på att underhålla dina relationer, och du gillar antagligen sociala sammankomster. När någon har ett problem är du sannolikt snabb med att erbjuda hjälp. Faktum är att du eventuellt så gärna vill hjälpa andra att du ibland tar dig vatten över huvudet.

Eftersom du bryr dig så mycket om andras behov uppmuntrar du ofta andra till att dela med sig av sina känslor. Du vet vilka frågor man bör ställa för att få människor att öppna sig. Tack vare din stöttande karaktär har du förståelse för människor som har det tufft och du känner glädje med andra när det går bra för dem.



Din punkt är placerad nära cirkelns kant, så du relaterar antagligen utan problem till de karaktärsdrag som är kopplade till iS-stilen.

Du är genuint intresserad av vad andra har att säga och lägger lika gärna tid på att lyssna som på att prata. Eftersom du har en stark önskan om att skapa kontakt gör du det tydligt för andra att de är viktiga för dig. Du kanske också minns viktig information om dem du arbetar med, exempelvis födelsedagar eller kuriosa om deras familjer.

Liksom andra med iS-stilen är du antagligen väldigt accepterande och optimistisk, så du brukar uppskatta andra människor och nya idéer. Du kan faktiskt ofta ha överseende med andra människors personliga egendomligheter och svagheter och brukar tro det bästa om alla. Ibland kan det hända att du får problem genom att lita på människor som inte förtjänar det, och dina mer skeptiska kollegor kan eventuellt uppfatta dig som naiv.

Eftersom du reagerar bra på positiv uppmärksamhet och uppriktigt beröm uppskattar du antagligen att få återkoppling omedelbart när du har gjort något bra. Samtidigt vill du vara omtyckt och respekterad, så du kanske inte hanterar konstruktiv kritik särskilt bra. Faktum är att du kan grubbla över situationen och de potentiella konsekvenserna för relationen. Därtill kanske din önskan om att stå på god fot med alla ibland kan begränsa din förmåga att utvärdera andras prestationer.

Eftersom du tycker om att samverka med andra dras du antagligen till projekt där du kan samarbeta. Du brukar inte vara särskilt tävlingsinriktad, så du gör kanske ditt bästa för att se till att alla har chansen att bidra och få erkännanden.

Framförallt vill du att alla ska ha det bra, så när du märker att andra är osams kanske du går emellan och försöker lösa situationen. Men när du själv är inblandad i konflikten kan du ibland ha ett mer indirekt förhållningssätt. Faktum är att du kan vägra att hantera negativ information även när det är viktigt att göra det, och du kan ibland låta problemsituationer pågå utan lösning under en onödigt lång tid.

Lars, liksom hos andra med iS-stilen kan dina mest värdefulla bidrag till arbetsplatsen bland annat vara din förmåga att skapa bra kontakt med andra, ditt engagemang för att skapa laganda och din önskan om andras framgång. I själva verket hör dessa egenskaper antagligen till det som andra beundrar mest hos dig.

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Bilaga: Everything DiSC®-teamkarta

Everything DiSC-teamkartan nedan visar samtliga teammedlemmars stilar, tillsammans med en översikt över de karaktärsdrag som är knutna till de fyra grundläggande DiSC-stilarna.

Dominans

Karaktärsdrag: självförtroende, rättframhet, kraftfullhet, risktagande

Motiveras av: kraft och auktoritet, tävlan, vinst, framgång

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

Begränsningar: brist på omtanke om andra, otålighet, okänslighet

Inflytande

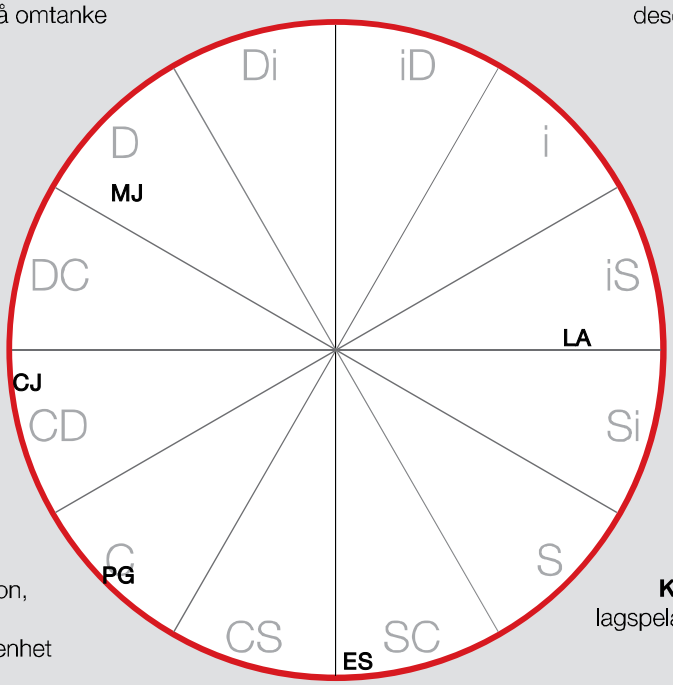
Karaktärsdrag: charm, entusiasm, social förmåga, optimism, pratsamhet

Motiveras av: socialt erkännande, gruppaktiviteter, vänskapliga relationer

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

Begränsningar: impulsivitet, desorganisation, att inte alltid fullfölja

Snabb
Bestämd
Dynamisk



Ifrågasättande
Logikinriktad
Utmanande

Accepterande
Personfokuserad
Mottaglig

Korrekthet

Karaktärsdrag: precision, analys, skepticism, tillbakadragenhet, tystlåtenhet

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

Farsar för: kritik, slarviga metoder, att ha fel

Begränsningar: överdrivet kritisk, benägenhet till överanalys, självisolering

Måttfull till tempot
Lugn
Metodisk

Stabilitet

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

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

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

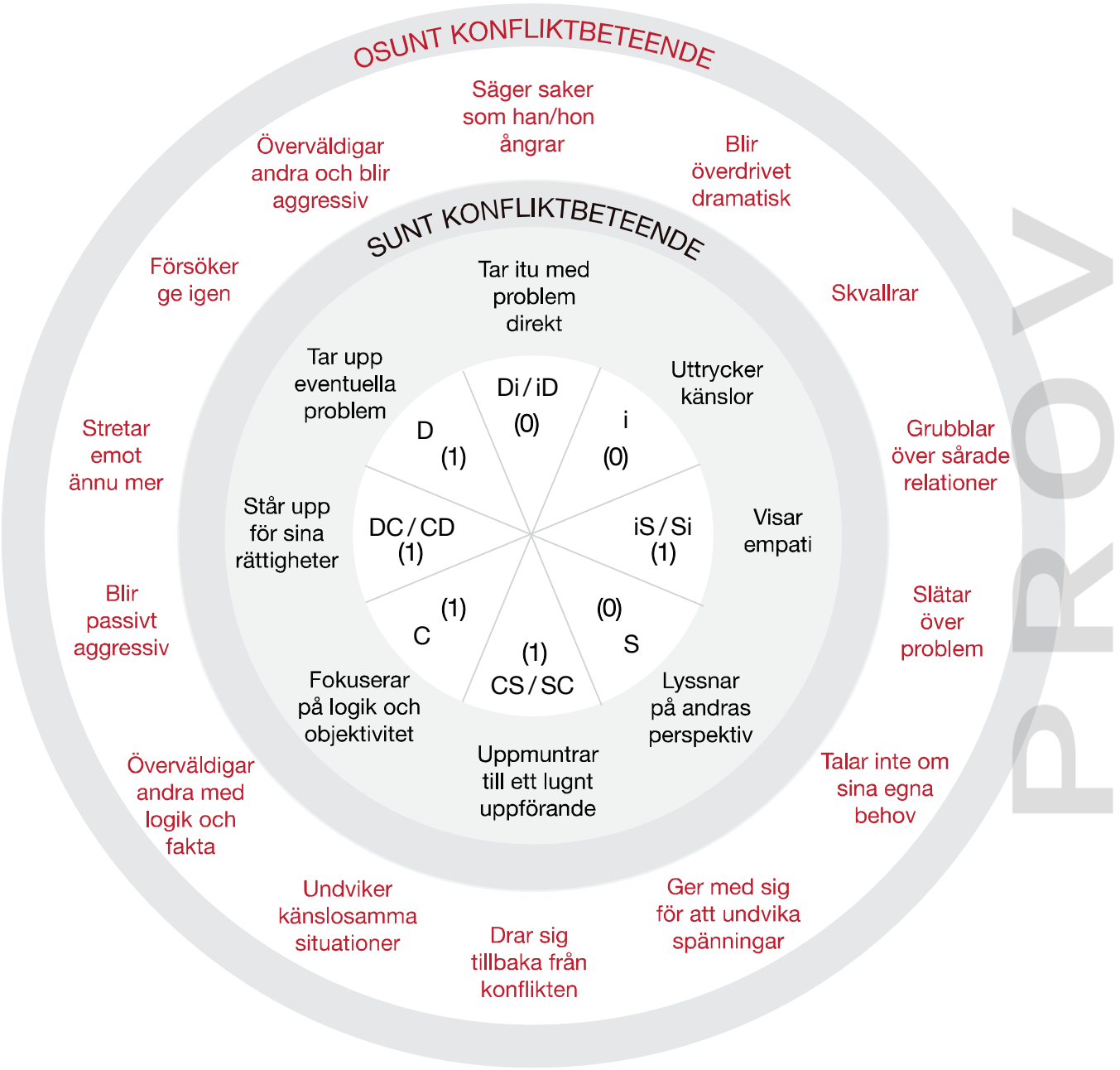
Begränsningar: överdrivet tillmötesgående, benägenhet att undvika förändringar, obeslutsamhet

PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.

Bilaga: Konfliktteamkartan

Beskrivningarna i den inre, grå cirkeln visar hur ett sunt konfliktbeteende kan se ut. Beskrivningarna i rött i den yttre cirkeln visar exempel på osunt beteende i förhållande till varje stil. Siffrorna i den innersta cirkeln visar hur många **personer i ditt team** som hamnar i vart och ett av stilområdena (av 5 personer).



PROV

© 2016 Patrick Lencioni och John Wiley & Sons, Inc. Alla rättigheter förbehålls.
All typ av återgivning, fullständig eller partiell, är förbjuden.