

JOBB- PROFIL

EVERYTHING **DiSC**
WORKPLACE®



Lissa Fauske

02.03.2023

Denne rapporten er opprettet av:

Volo AS

Authorized Partner Everything DiSC® - A Wiley Brand
www.volo.no



PRØVE

WILEY

Lissa, har du noen gang lurt på hvorfor det er enklere for deg å komme i kontakt med enkelte personer enn andre?

Du har kanskje lagt merke til at det er enklere å forholde seg til kolleger som fokuserer mer på å oppnå pålitelige og nøyaktige resultater.

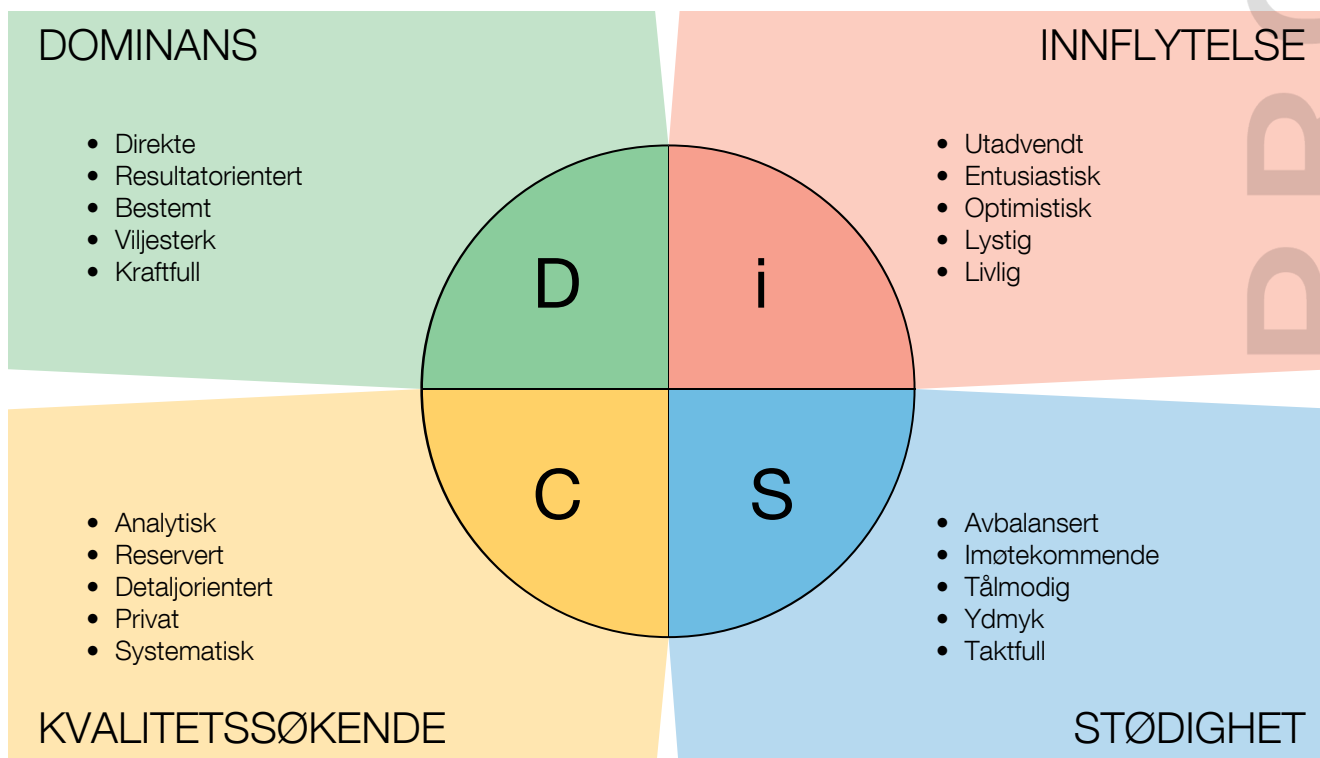
Eller kanskje du er mer komfortabel med å samarbeide med personer som har en energisk og dristig tilnærming, enn personer som jobber i et roligere tempo.

Eller kanskje du synes det er enklere å forholde seg til personer som er mer aksepterende enn skeptiske.

Velkommen til *Everything DiSC Workplace*®. DiSC®-modellen er et enkelt verktøy som har bedret relasjonene mellom mennesker i mer enn tretti år. I denne rapport brukes data fra din personlige profil til å presentere store mengder informasjon om prioriteringer og preferanser på arbeidsplassen din. Dessuten lærer du hvordan du oppnår bedre kontakt med kolleger som har andre prioriteringer og preferanser enn deg selv.

Viktige prinsipper ved Everything DiSC Workplace®

- ▶ Alle DiSC-stiler og -prioriteringer har **samme verdi**, og alle er en kombinasjon av alle fire stiler.
- ▶ Jobbstilen din er også påvirket av **andre faktorer**, for eksempel livserfaring, utdanning og modenhet.
- ▶ Det å få en bedre **forståelse av seg selv** er det første steget mot å bli mer effektiv når du samarbeider med andre.
- ▶ Ved å lære om **andre personers DiSC-stil** får du en bedre forståelse av andres prioriteringer hvordan de skiller seg fra dine.
- ▶ Du kan forbedre kvaliteten på arbeidsplassen ved å bruke DiSC til å skape mer **effektive relasjoner**.



Hvordan er denne rapporten tilpasset deg, Lissa?

For å få størst mulig utbytte av *Everything DiSC Workplace®*-profilen din må du forstå hvordan det personlige kartet skal leses.

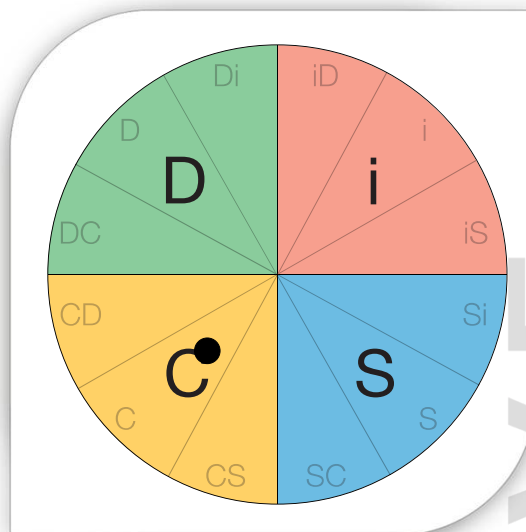
Ditt punkt

Som du så på forrige side, består *Everything DiSC®*-modellen av fire basisstiler: D, i, S og C. Hver stil er inndelt i tre områder. Bildet til høyre illustrerer de 12 områdene der punktet til en person kan være plassert.

Din DiSC®-stil: C

Punktplasseringen angir DiSC-stilen din. Fordi punktet ditt ligger i midten av C-området, har du stilen C.

Husk at alle er en kombinasjon av alle fire stiler, men som oftest har de fleste en sterk tendens til å gå i retning av én eller to stiler. Uansett om punktet ditt er i sentrum av en stil eller i et område som grenser mot to stiler, **er ingen punktplasseringer bedre enn andre**. Alle DiSC®-stiler er likeverdige og verdifulle på sin måte.



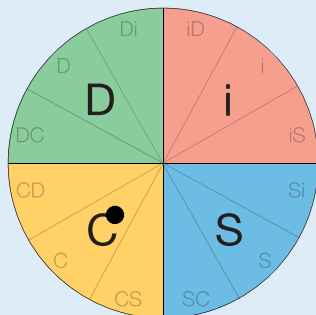
Nær kanten eller nær sentrum?

Punktets **avstand til kanten** av sirkelen viser hvor sterk en persons naturlige tilbøyelighet er til å omfatte kjennetegnene for vedkommendes DiSC-stil. Et punkt som ligger nær kanten av sirkelen, angir en sterk tilbøyelighet mot kjennetegnene for den gjeldende stilen. Et punkt som ligger mellom kanten og sentrum av sirkelen, angir en moderat tilbøyelighet. Et punkt som ligger nær sentrum av sirkelen, angir en svak tilbøyelighet. Et punkt som ligger i sentrum av sirkelen er ikke bedre enn et punkt som ligger på kanten, eller motsatt. Punktplasseringen din er omtrent midt mellom kanten på sirkelen og sentrum. Du har derfor en **moderat tilbøyelighet** og identifiserer deg trolig delvis med kjennetegnene som assosieres med stilen C.

Nå som du vet mer om personlig tilpasning av *Everything DiSC Workplace*-kartet, kan du lese mer om hva punktplasseringen sier om deg. Deretter vil du lære om skravering og prioriteringer på det personlige kartet og hvordan dette påvirker preferansene dine. Dernest vil du få grunnleggende informasjon om de andre DiSC-stilene og hvordan du bruker informasjonen til å skape bedre relasjoner med alle på arbeidsplassen din.

Punktet ditt forteller en historie

Din DiSC®-stil er: C



Fordi du har stilen C, Lissa, har du sannsynligvis en logisk, objektiv tilnærming til arbeidet for å oppnå nøyaktighet. Du er som regel nokså systematisk, og du liker å utarbeide standarder som bidrar til effektive resultater med høy kvalitet. Fordi du ofte ønsker å opprettholde en form for kontroll og stabilitet, kan du bli litt irritert når andre ikke overholder fastlagte regler og retningslinjer.

Personer med stilen C er som regel nokså forsiktige. Fordi du ønsker å unngå misforståelser, tar du deg trolig tid til å tenke gjennom ting før du tar et valg. Derfor kan det føles stressende for deg å ta avgjørelser når resultatet er uforutsigbart, eller du ikke har nok informasjon. Til tider kan du overanalysere en situasjon i håp om å

oppnå et urealistisk nivå av sikkerhet.

Sammenlignet med andre kan du være litt hard mot deg selv når du tar feil. Og selv om dette kan motivere deg til å gjøre ditt beste, kan det hindre deg i å ta sjanser som kan vise seg å være fordelaktige. Likeledes kan det hende at du kaster bort tid på å dvele ved feil, fordi du som regel tillegger kunnskapene dine så mye verdi.

Du kan også ha en tendens til å sette spørsmålstegn ved ting. Fordi du verdsetter logisk tenkning og analyse, er det lite sannsynlig at du godtar nye ideer eller planer uten å granske dem nøye. Derfor kan du sette spørsmålstegn ved ideer selv når andre føler seg klar til å gå videre, og det kan hende du oppfattes som en hindring for fremdriften.

Selv om du liker å ha andre mennesker rundt deg, foretrekker du sannsynligvis å gjøre en stor del av arbeidet alene. På den måten kan du fordype deg i prosjekter og løse dyptgående problemer. Du setter pris på din egen selvstendighet og foretrekker ofte å finne ut av ting selv i stedet for å spørre andre om hjelp. Dette betyr ikke at du ikke liker å være en del av et team. Det kan til og med hende at du setter pris på muligheten til å gi råd og bidra med ekspertisen din.

Du er trolig nokså privat med hensyn til å dele personlig informasjon, med mindre du kjenner noen veldig godt. Du kan føle deg litt ukomfortabel blant personer som viser mye følelser, fordi intense følelser ofte fører med seg en grad av uforutsigbarhet som gjør deg urolig. Du er sannsynligvis kontrollert og håper at andre også er det. De sjeldne gangene kolleger opplever at du viser følelser, kan du føle deg litt sårbar.

Til tross for at du stort sett har en mild væremåte, kan du enkelte ganger bli irritert når du synes at logikk og fakta ignoreres. Hvis du står overfor valget mellom å ta opp kampen eller føye deg, kan du, i hvert fall tilsynelatende, gi etter. Det kan imidlertid hende at du finner andre og mer underfundige måter å vise sinnet ditt eller få viljen din på. Du kan for eksempel holde tilbake informasjon eller hindre fremdriften med vilje.

Selv om du setter din stolthet i kvaliteten på arbeidet du utfører, kan du mislike å få ros i andres påsyn. Og fordi du kanskje tror at andre deler denne oppfatningen, innser du kanskje ikke at kollegene dine ønsker komplimenter og mer åpen ros fra deg.

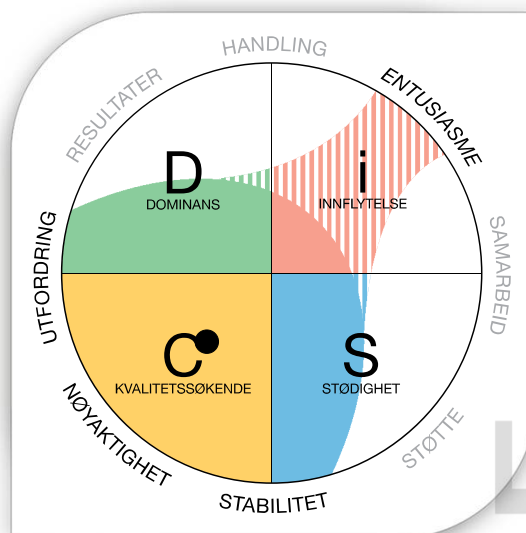
Lissa, i likhet med andre med stilen C er kanskje det vedvarende fokuset ditt på presisjon, den rolige og jevne arbeidsinnsatsen din og evnen din til å finne praktiske løsninger på vanskelige problemer blant dine mest verdifulle bidrag til arbeidsplassen. Dette er trolig noen av kvalitetene andre beundrer mest hos deg.

Skraveringen din tilfører noe til historien din

Punktplasseringen og DiSC®-stilen din kan si mye om deg, Lissa, men **skraveringen** på kartet er også viktig.

De åtte ordene rundt Everything DiSC-kartet er det vi kaller **prioriteringer**, eller primærområdene der mennesker fokuserer energien sin. Jo nærmere skraveringen din er en prioritering, jo større er sannsynligheten for at du fokuserer energien din i dette området. Alle har minst tre prioriteringer, men noen kan ha fire eller fem prioriteringer. **Det er ikke bedre å ha fire prioriteringer enn tre, eller motsatt.**

Personer med stilen C har vanligvis skravering som berører Nøyaktighet, Stabilitet og Utfordring. Skraveringen din strekker seg slik at den omfatter Entusiasme, noe som ikke er karakteristisk for stilen C.



Hvilke prioriteringer former din opplevelse av arbeidsplassen?

► Ivareta nøyaktighet

Lissa, du gjør det som kreves for at ting skal gjøres på rett måte, og du godtar ikke middelmådig arbeid som ikke tilfredsstillende standarden. Derfor analyserer du ting nøye og tar logiske beslutninger basert på objektive fakta. Du er detaljorientert og er trolig svært fokusert på å utvikle systemer og metoder av høy kvalitet. Du fokuserer generelt på nøyaktighet slik at du er sikker på å oppnå gode resultater.

► Opprettholde stabilitet

Personer med stilen C er kontrollerte og varsomme. Du foretrekker et forutsigbart miljø der kaos og usikkerhet ikke står i veien for kvaliteten på arbeidet du utfører. Derfor misliker du å bli satt under press, og du er vanligvis skeptisk til risikofylte ideer og raske beslutninger. Du foretrekker et systematisk miljø og fokuserer på å opprettholde stabilitet for å kunne oppnå konsekvente resultater.

► Utfordre

I likhet med andre med stilen C er du logisk og metodisk. Du analyserer ofte i dybden og påpeker gjerne problemer og feil. Dessuten er du ofte skeptisk til nye ideer, og du setter spørsmålstegn ved andres meninger hvis du ikke er overbevist. Du er villig til å utfordre andre til å være litt nøyere slik at ting blir gjort på rett måte.

► Skape entusiasme

Du liker dessuten å ha en positiv og munter innstilling, noe som er ulikt stilen C. Du fokuserer trolig på det positive i en situasjon selv om ting kan se vanskelige ut. Andre kan synes at den muntre og positive energien din er oppmuntrende. Du oppfattes sannsynligvis som lettlivet selv når du er stresset.

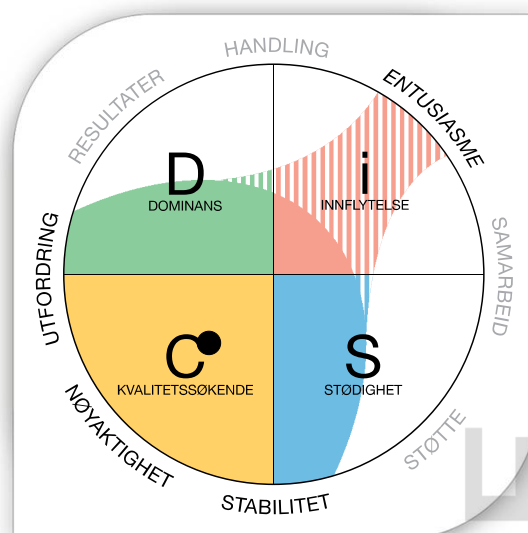
Hva motiverer deg?

Ulike personer motiveres av ulike aspekter ved arbeidet deres. På lik linje med andre med stilen C foretrekker du trolig å jobbe i et stabilt miljø der den logiske tilnærmingen din anerkjennes og de høye standardene dine belønnes. Du liker trolig å jobbe selvstendig slik at du kan fordype deg i analytisk problemløsning. Du synes kanskje det er like givende å jobbe når du kan bruke lidenskapen din, og alle fritt kan uttrykke hva de mener.

Du har trolig glede av mange av følgende aspekter ved arbeidet ditt:

MOTIVASJONS-FAKTORER

- Lage effektive systemer og prosedyrer
- Oppdage feil eller mangler
- Sette høye standarder
- Løse problemer på en logisk måte
- Sørg for kvalitet
- Analysere i dybden
- Vektlegge nøyaktighet og presisjon
- Skape entusiasme
- Inspirere andre til å gjøre sitt beste



Hva sier prioriteringene dine om hva som motiverer deg, og hva som gjør deg stresset?

Hva gjør deg stresset?

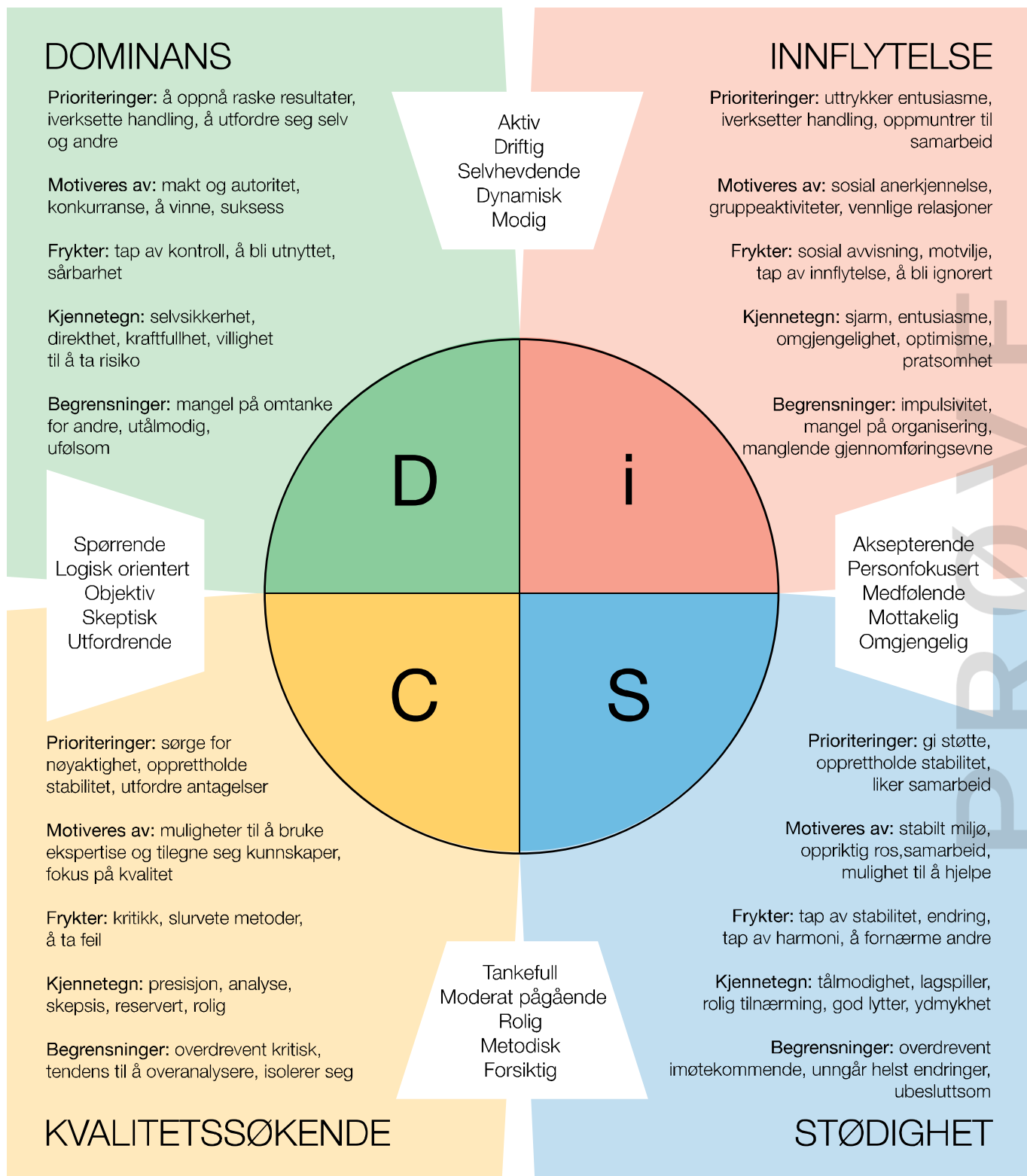
Men det finnes også aspekter ved arbeidet ditt som fremkaller stress. Fordi du stiller høye krav til deg selv, kan det være stressende for deg når du føler at du ikke har ekspertisen som kreves for å gjøre en god jobb, eller når det virker som andre setter spørsmålstegn ved kvaliteten på arbeidet ditt. Du synes trolig det er vanskelig å jobbe når ting er uforutsigbare og regler ikke er definert. Det kan også hende at du misliker kjedelige miljøer eller miljøer som ikke tillater deg å uttrykke hva du mener.

Mange av følgende aspekter ved arbeidet ditt kan fremkalle stress hos deg:

STRESSFAKTORER

- Ha lite tid for seg selv
- Ta beslutninger uten å ha tid til analyse
- Ta feil eller være uforberedt
- Håndtere et kaotisk miljø
- Være tvunget til å omgås fremmede
- Være kraftfull eller insisterende
- Arbeide under tidspress
- Ikke ha muligheten til å uttrykke seg
- Være i et kjedelig miljø

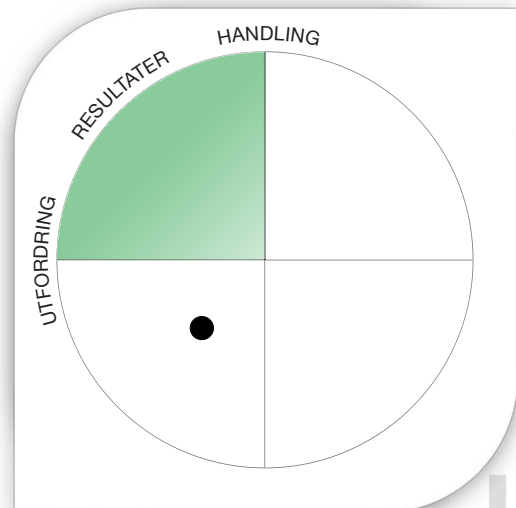
Grafikken nedenfor viser en oversikt over de fire grunnleggende DiSC®-stilene.



Forestill deg at du samhandler jevnlig med en person med stilen D. Hun er høyt respektert i organisasjonen som en ambisiøs person som holder det hun lover. Selv om du setter pris på besluttsomheten hennes, har du trolig problemer med å forholde deg til det du anser som et snevert fokus på resultater.

Du synes denne kollegaen ser ut til å elske risiko, rask fremdrift og store endringer. Selv om du beundrer at hun setter seg høye mål, foretrekker du et mer stabilt arbeidsmiljø. Fokuset hennes på umiddelbar handling kan derfor gjøre deg ukomfortabel.

Dere deler dessuten en spørrende holdning og ønske om å utfordre ideer. Derfor setter du trolig pris på den sunne skepsisen hennes. Men fordi dere begge liker å ha kontroll over hvordan ting blir gjort, kan det av og til oppstå konflikter mellom dere, og du foretrekker trolig å jobbe alene på viktige prosjekter.



Du kan oppfatte personer med stilen D som:

- ✓ Kraftfull
- ✓ Intens
- ✓ Krevende
- ✓ Impulsiv

Hva er motivasjonen for atferden deres?

Som du kan se på kartet, prioriterer personer med D-stilen Resultater, Handling og Utfordring. Fordi de verdsetter disse tre områdene høyt, vil det trolig ha innvirkning på din arbeidsrelasjon med dem.

Resultater

Personer med stilen D er ofte viljesterke personer som prioriterer **Resultater**. De er svært pådrivende og er derfor kontinuerlig på utkikk etter nye utfordringer og muligheter. De er fokusert på å oppnå suksess og gir ikke opp selv om det er hindringer i veien. Du kan ha problemer med å forholde deg til deres konkurranseinnstilte holdning, men de benytter enhver anledning til å teste seg selv og utmerke seg.

Handling

I tillegg prioriterer de **Handling**, og de fokuserer dermed på å oppnå målene raskt og med stor gjennomslagskraft. Forsiktige og forutsigbare omgivelser er spesielt kjedelige for slike personer, og det kan hende de blir utålmodige hvis andre bruker mye tid på å analysere ideer i stedet for å iverksette dem. Det kan være vanskelig for deg å forholde deg til den modige stilen deres fordi du trolig foretrekker å jobbe i et roligere tempo.

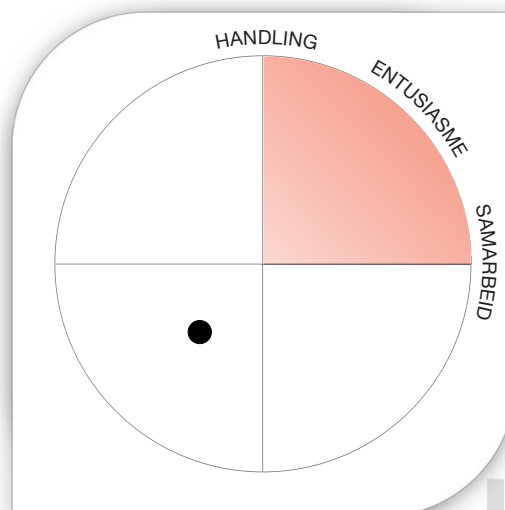
Utfordring

Personer med stilen D prioriterer dessuten **Utfordring**. De vil gjerne ha kontroll på resultatene og er derfor ofte selvstendige og liker å sette spørsmålstegn ved ting. De godtar sjelden ting de er usikre på, og de liker å utfordre ideer de er uenige i. Ettersom du også liker forandring, kan du trolig forholde deg til denne tendensen, men du kan også til tider være uenig med dem.

Forestill deg at du også jobber med en person med stilen i. Selv om det ikke er typisk for personer med stilen C, deler du entusiasmen hans. Derfor har du trolig ikke problemer med å forholde deg til den positive innstillingen hans. Det virker som han er på fornavn med alle, og han har alltid siste nytt om hva som skjer i organisasjonen.

Du har kanskje lagt merke til at han tiltrekkes av handling og rask fremdrift, og han har ikke problemer med å ta initiativ til rask endring. Fordi du verdsetter mer stabilitet og rutine, kan du synes at hans konstante trang til bevegelse virker uorganisert. Og siden du foretrekker å jobbe i et mer forutsigbart miljø, kan du synes at spontaniteten hans er frustrerende.

For deg virker han altfor opptatt av å være i rampelyset, og du lurar kanskje på hvordan han får gjort noe i det hele tatt når han er så opptatt med å være sosial og fortelle vitser. Han er veldig samarbeidsvillig og teamorientert, men siden du foretrekker å jobbe alene, synes du kanskje at han foreslår samarbeid litt for ofte.



Du kan oppfatte personer med stilen i som:

- ✓ Pratsom
- ✓ Emosjonell
- ✓ Distré
- ✓ Naiv

Hva er motivasjonen for atferden deres?

Som du kan se på kartet, prioriterer personer med stilen i Entusiasme, Handling og Samarbeid. Fordi de verdsetter disse tre områdene høyt, vil det trolig ha innvirkning på din arbeidsrelasjon med dem.

Entusiasme

Personer med stilen i prioriterer **Entusiasme** høyt og har gjerne en munter holdning til ting. De blir begeistret når de står overfor nye muligheter, og blir derfor ofte svært uttrykksfulle når de kommuniserer ideer. Ettersom du deler deres optimistiske innstilling, kan dere respondere på hverandres energi og bidra til å skape en livlig atmosfære.

Handling

I tillegg prioriterer de **Handling**, og de fokuserer på rask fremdrift mot spennende løsninger. Fordi de vanligvis er driftige, er de ofte ivrige etter å komme i gang og ønsker ikke å bruke mye tid på å tenke over konsekvensene. Fordi du er mer varsom, kan du ha problemer med forholde deg til den spontane tilnærmingen deres.

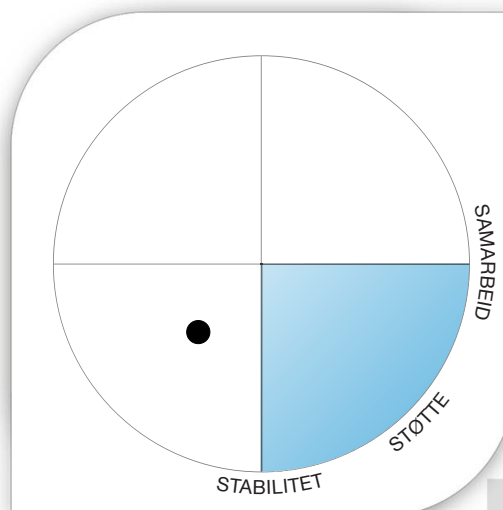
Samarbeid

Personer med stilen i prioriterer dessuten **Samarbeid**. De liker å møte nye mennesker og har trolig talent for å inkludere alle og skape en lagånd. De setter pris på teamarbeid og samler ofte teamet for å samarbeide om prosjekter. Ettersom du som regel er mer interessert i å jobbe alene, kan det være vanskelig for deg å forholde deg til deres tendens til å fremme samarbeid.

La oss forestille oss at du samarbeider jevnlig med noen med stilen S. Du synes han virker støttende og imøtekommende, og når noen stiller ham et spørsmål, er han alltid tålmodig og villig til å hjelpe. Du kan imidlertid bli frustrert når fokuset hans på å gjøre andre fornøyde, fører til at han overser andre viktige faktorer.

Han deler ditt fokus på stabilitet, så du setter trolig pris på at han ikke insisterer på å gjennomføre ville ideer i siste øyeblikk. Han er godt likt av alle, og han er alltid til å stole på med hensyn til å utføre jobben på en konsekvent måte. På kontoret er han faktisk kjent for påliteligheten sin, og i likhet med deg skaper han en rolig og balansert atmosfære i gruppen.

Dessuten holder han som regel en lav profil, og han kan bli flau hvis noen overøser ham med ros. Og selv om du ikke deler hans sterke ønske om samarbeid, respekterer du trolig omsorgen han har for andre. Av og til kan du imidlertid ønske at han var mindre opptatt av å sørge for at alle er inkludert.



Du kan oppfatte personer med stilen S som:

- ✓ Ukritisk
- ✓ Ettergivende
- ✓ Fleksibel
- ✓ Diplomatisk

Hva er motivasjonen for atferden deres?

Som du kan se på kartet, prioriterer personer med stilen i Støtte, Stabilitet og Samarbeid. Fordi de verdsetter disse tre områdene høyt, vil det trolig ha innvirkning på din arbeidsrelasjon med dem.

Støtte

Personer med stilen S prioriterer **Støtte** til andre høyt. De er vanligvis gode lyttere og oppfattes derfor ofte som tålmodige og imøtekommende. De nøler ikke med å gi en hjelpende hånd når de kan, og de verdsetter en varm og avslappet atmosfære. Selv om du kanskje verdsetter den vennlige tilnærmingen deres, kan du synes de prøver for hardt å imøtekomme alles behov.

Stabilitet

I tillegg prioriterer de **Stabilitet**, og de fokuserer derfor ofte på å opprettholde et forutsigbart og ryddig miljø. Ettersom de som regel er varsomme, er de sannsynligvis metodiske og unngår plutselige endringer hvis det er mulig. Fordi du også unngår risiko og forhastede beslutninger, setter du trolig pris på deres preferanse for stabilitet og forsiktighet.

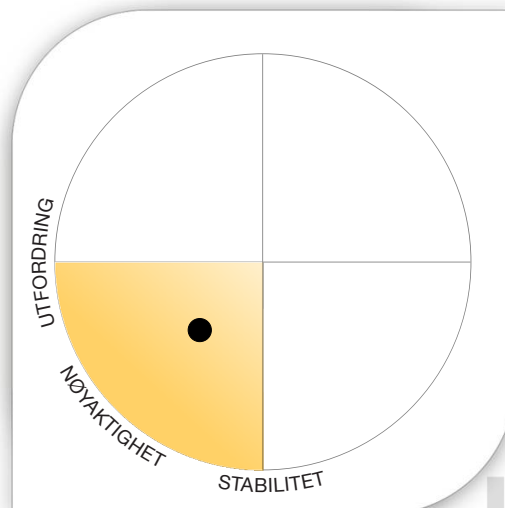
Samarbeid

Personer med stilen S prioriterer dessuten **Samarbeid**. De liker å jobbe med andre i et tillitsfullt og varmt miljø, og de gjør ofte alt de kan for at andre skal føle seg inkludert og godtatt. Fordi du ofte har fokus på å jobbe selvstendig, synes du kanskje at deres ønske om vennskapelig teamarbeid er unødvendig eller lite produktivt.

Forestill deg at du samhandler jevnlig med en person med stilen C. I likhet med deg er hun ikke svært sosial, og du kan trolig forholde deg til engasjementet hennes for å få ting gjort på rett måte. Fordi hun ønsker kvalitet og nøyaktighet, har hun en tilbøyelighet til å isolere seg på kontoret i lengre perioder, og hun kontrollerer gjerne arbeidet to eller tre ganger før hun er fornøyd. Du respekterer trolig den høye standarden hennes.

Det virker som denne kollegaen har samme pålitelige væremåte som deg. I likhet med deg ønsker hun et stabilt miljø der hun kan oppnå pålitelige resultater, og du setter trolig pris på at hun tenker nøye gjennom ting før handler. Og fordi hun liker å analysere risiko, vil hun trolig ikke presse gjennom dristige ideer eller drastiske endringer som vil føre til at begge blir ukomfortable.

Du deler dessuten tendensen hennes til utfordre ideer. Ingen av dere nøler med å påpeke feil eller sette spørsmålstegn ved noe dere mener er feil, og du setter trolig pris på den sunne skepsisen hennes. Men hvis dere har ulike synspunkter på noe, kan du oppfatte henne som sta og lite ettergivende.



I likhet med deg kan personer med stilen C oppfattes som:

- ✓ Logisk
- ✓ Systematisk
- ✓ Pålitelig
- ✓ Analytisk

Hva er motivasjonen for atferden deres?

Som du kan se på kartet, prioriterer personer med stilen C Nøyaktighet, Stabilitet og Utfordring. Fordi de verdsetter disse tre områdene høyt, vil det trolig ha innvirkning på din arbeidsrelasjon med dem.

Nøyaktighet

Personer med stilen C prioriterer **Nøyaktighet** høyt. Fordi de ønsker å oppnå gode resultater, analyserer de ofte valgmuligheter på en rasjonell måte og skiller følelser fra fakta. De verdsetter nøyaktighet og stiller derfor ofte dyptgående eller kritiske spørsmål. Ettersom du deler den logiske tilnærmingen deres, kan du trolig forholde deg til vektleggingen deres på solide løsninger.

Stabilitet

I tillegg prioriterer de **Stabilitet**. Fordi de verdsetter gjennomføringsevne og tilbakeholdenhet, føler de ubehag når det tas raske og risikofylte beslutninger. De foretrekker å bruke tid og foreta et informert valg. De analyserer ofte alle alternativer og tar ofte avgjørelser som fører til forutsigbare resultater. Fordi du deler ønsket deres om å sørge for pålitelige resultater, synes du trolig det er enkelt å forholde seg til den forsiktige innstillingen deres.

Utfordring

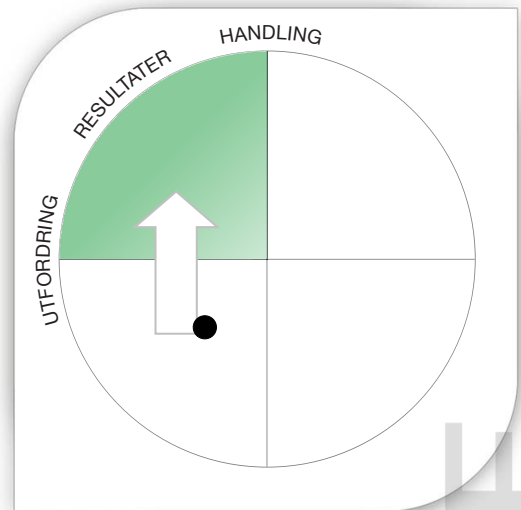
Personer med stilen C prioriterer dessuten **Utfordring**. I deres leting etter den mest effektive og produktive metoden for å fullføre oppgaver, går de ikke av veien for å sette spørsmålstegn ved ideer og påpeke feil som andre har gått glipp av, i alles påhør. Fordi du deler tilbøyeligheten deres til å utfordre antagelser, synes du kanskje det er enkelt å forholde seg til den skeptiske tilnærmingen deres.

Når du prøver å få kontakt

Lissa, personer med stilen D liker å gå rett på sak, og dette kan påvirke måten dere forholder dere til hverandre på. Fordi de prioriterer raske resultater, liker de ikke å dveler ved detaljer. Du er trolig mer forsiktig og systematisk og bruker tid på logiske innvendinger. Derfor synes du kanskje at deres kontante, kraftfulle tilnærming er litt for pågående eller hensynsløs, og de blir kanskje frustrerte av din preferanse for å analysere alle alternativer.

Vurder derfor følgende strategier når du prøver å komme i kontakt med personer med stilen D:

- Prat med dem om helheten og ikke detaljene når du presenterer en idé.
- Vis dem at du kan handle raskt når det er nødvendig.
- Få den oppklaringen du trenger når du jobber mot målbare resultater.



Når problemer skal løses

Personer med stilen D tar raske, bestemte beslutninger for å få progresjon og holde tempoet oppe. Du har trolig en mer forsiktig tilnærming til problemløsning. Fordi de som regel tar dristige beslutninger og kan være svært viljesterke, kan de ha liten tålmodighet med dine forsiktige vurderinger av potensielle løsninger. Og fordi du som regel unngår å ta sjanser, ignorerer de kanskje bekymringene dine fordi de antar at du ganske enkelt ikke ønsker forandring.

Vurder derfor følgende strategier når du prøver å løse problemer sammen med personer med stilen D:

- Vær villig til å øke tempoet når det er nødvendig.
- Unngå å virke altfor forsiktig eller for redd for forandring.
- Vurder ideene deres selv om de i første omgang virket for dristige eller vågale.

Når det oppstår spente situasjoner

Fordi du har samme tendens til å utfordre ideer som kollegaene dine med stilen D, er du trolig ikke redd for å bli konfrontert med problemer. Selv om du kanskje ikke er like frittalende, er det lite trolig at noen av dere ser bort fra ulikhetene deres bare for å unngå konflikt. Du vurderer som regel problemet på en logisk måte, mens de ofte presser på for å få en rask løsning. Derfor kan det hende det oppstår krangler der dere forsvarer deres eget ståsted, og uenigheten kan komme til å eskalere.

Vurder derfor følgende strategier når det oppstår spente situasjoner med personer med stilen D:

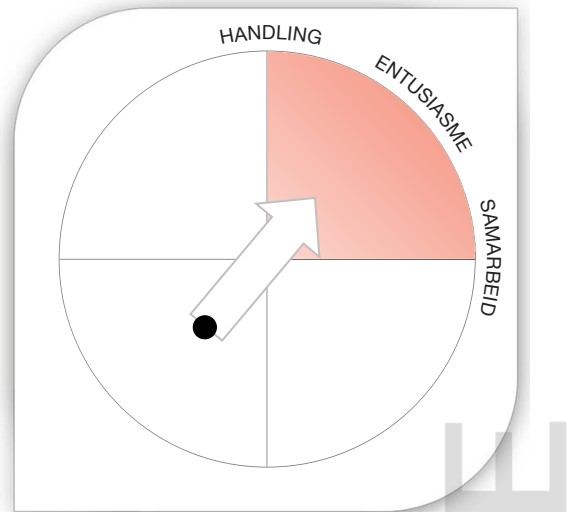
- Kommuniser poengene dine på en direkte og objektiv måte.
- Unngå å hindre fremdrift eller kompromisser med vilje.
- Fokuser på å løse konflikter i stedet for å bevise at du har rett.

Når du prøver å få kontakt

Fordi personer med stilen i er ekstremt utadvendte og liker energiske miljøer, er de trolig mye mer interessert i samarbeid enn deg, Lissa. Du fokuserer på logikk og effektivitet, mens de kanskje ønsker å bruke tid på å være sosiale og skape en lagånd. Dette kan føre til at de oppfatter din reserverte, skeptiske tilnærming som kald og ufølsom, og du kan ha problemer med å forholde deg til deres sterke fokus på personlige forbindelser.

Vurder derfor følgende strategier når du prøver å komme i kontakt med personer med stilen i:

- Anerkjenn verdien av energien og spontaniteten deres.
- Unngå å virke kjølig.
- Delta i samarbeidsoppgavene deres for å vise at du ikke undervurderer fordelene ved teamarbeid.



Når problemer skal løses

Personer med stilen i stoler på egen intuisjon. De engasjerer seg og handler raskt når de står overfor et problem. Derfor kan tendensen din til å insistere på logiske, nøye vurderte løsninger virke overdrevent analytisk eller kjedelig for dem. Du på din side synes kanskje at deres spontane tilnærming kan føre til middelmådige løsninger eller uforutsette konsekvenser.

Vurder derfor følgende strategier når du prøver å løse problemer sammen med personer med stilen i:

- Vær åpen for de mer kreative løsningene deres, men hjelp dem med å se de potensielle konsekvensene.
- Dra nytte av energien deres når situasjonen krever en rask løsning som er akseptabel for alle.
- Ikke overanalyser ideer. Det kan føre til at de anser deg som lite fleksibel.

Når det oppstår spente situasjoner

Personer med stilen i ønsker å ha vennlige relasjoner, og i likhet med deg ignorerer de som regel konflikter i starten. Selv om det ikke er typisk for stilen C, prioriterer du også entusiasme, og du prøver kanskje å være like munter når situasjonen blir spent. De er imidlertid så fokusert på å bli hørt at når konflikter oppstår, kan de insistere på å uttrykke følelsene sine, selv om det betyr at de farer opp. Du, derimot, misliker følelsesladde situasjoner og har en tendens til å trekke deg ut eller prøve å overkjøre andre med logikk i konfrontasjoner. Det kan føre til at de oppfatter deg som tilbakeholden og uinteressert i deres perspektiv.

Vurder derfor følgende strategier når det oppstår spente situasjoner med personer med stilen i:

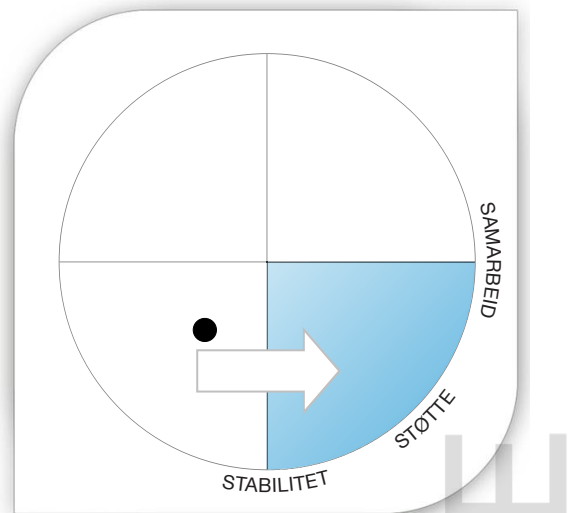
- Håndter konflikter direkte i stedet for å trekke deg ut av emosjonelle situasjoner.
- Foreslå logiske måter å løse konflikten på, men unngå å virke altfor tilbakeholden.
- La dem få vite at du deler deres ønske om å ha en positiv innstilling.

Når du prøver å få kontakt

Personer med stilen S verdsetter samarbeid og vennlig interaksjon, Lissa, og dette kan påvirke måten dere forholder dere til hverandre på. Fordi du foretrekker å jobbe mer systematisk og selvstendig, er du trolig mindre interessert i å samarbeide enn dem. Dessuten er du litt mer reservert enn dem, og de kan av og til bekymre seg for om den tilbakeholdne innstillingen din antyder manglende vilje.

Vurder derfor følgende strategier når du prøver å komme i kontakt med personer med stilen S:

- Vinn tilliten deres ved å vise interesse for ideene og meningene deres.
- Husk at du kanskje må spørre dem noen ganger før de åpner seg om hva som virkelig plager dem.
- Unngå å virke kjølig, fordi de kan ta det personlig.



Når problemer skal løses

I likhet med deg tenker personer med stilen S som regel nøye gjennom problemer, og de er gjerne litt avventende før de tar beslutninger. Dette gjelder trolig spesielt når dere står overfor rask, uforutsigbare endring. Dette kan føre til at situasjoner vedvarer uten avklaring for lenge. Dessuten kan det hende dere ikke vurderer uprøvde eller dristige løsninger, noe som kan hindre vekst og innovasjon.

Vurder derfor følgende strategier når du prøver å løse problemer sammen med personer med stilen S:

- Fastsett en tidsfrist for å unngå å utsette beslutninger, og finn ut hvordan dere i fellesskap kan ta små beslutninger raskere.
- Vurder risiko, men husk at en dristig idé enkelte ganger kan føre til mer tilfredsstillende resultater.
- Si ifra om hva som bekymrer deg, men prøv å ikke dvele ved alt som kan gå galt.

Når det oppstår spente situasjoner

Fordi personer med stilen S ønsker å støtte andre, unngår de å skape trøbbel og gjøre mennesker rundt seg urolige. Du liker ikke følelsesladde utbrudd og kan derfor ta del i deres innsats for å redusere konflikter og spenninger. Selv om dette trolig reduserer sjansene for åpen fiendtlighet, kan det føre til at det skapes negative følelser. Samtidig kan de oppfatte den tilbakeholdne innstillingen din til konflikter som kald eller upersonlig.

Vurder derfor følgende strategier når det oppstår spente situasjoner med personer med stilen S:

- Håndter problemer direkte, men unngå en overdrevent tilbakeholden tilnærming som de kan oppfatte som en kald holdning fra din side.
- Vis empati, og anerkjenn følelsens deres.
- Oppmuntre dem til å si hva de mener, og ikke prøv å overmanne dem med logisk argumentasjon.

Når du prøver å få kontakt

Lissa, personer med stilen C fokuserer ofte på fakta i stedet for følelser, og dette kan påvirke måten dere forholder dere til hverandre på. Fordi de ønsker tilstrekkelig med tid til å gjøre ting på rett måte, setter de kanskje pris på tendensen din til å gi andre spillerom og ikke legge press på dem. Samtidig kan kommunikasjonen mellom dere være mer bundet og høflig fordi de har større fokus på logikk enn relasjoner, og du sannsynligvis ikke kommer til å presse gjennom mer åpenhet.

Vurder derfor følgende strategier når du prøver å komme i kontakt med personer med stilen C:

- Bruk litt tid på å bli bedre kjent med hverandre for å unngå misforståelser som kan oppstå på grunn av manglende dialog.
- Prat med dem om de objektive, faktabaserte aspektene ved ideer og prosjekter.
- Gi dem beskjed hvis du trenger mer kommunikasjon for å holde prosjekter i rute.



Når problemer skal løses

Når det gjelder problemløsning, ønsker personer med stilen C å vurdere alle potensielle konsekvenser nøye før de tar en beslutning, og dere kan bruke mye tid på å vurdere alternativer. Den forsiktige tilnærmingen dere begge har, kan føre til at beslutninger utsettes, spesielt når løsningen omfatter store endringer. Derfor kan dere ha problemer med fremdriften i problemløsningsprosessen.

Vurder derfor følgende strategier når du prøver å løse problemer sammen med personer med stilen C:

- Sett en tidsfrist for å finne en løsning.
- Balanser fokuset dere begge har på forsiktighet, med behovet for rask fremdrift.
- Engasjer deg i den grundige analysen deres, men husk å passe tiden.

Når det oppstår spente situasjoner

Fordi personer med stilen C ofte ser på konflikt som en uenighet om hvem som har rett, ønsker de vanligvis å unngå direkte aggresjon og fokusere på å utfordre begrunnelsen for et argument. I likhet med deg trekker de seg gjerne fra følelsesladde situasjoner. Og fordi du deler deres objektive tilnærming, kan dere havne i diskusjon om hvem som har det mest logiske standpunktet. Det kan føre til at uenigheter mellom dere kan dra ut.

Vurder derfor følgende strategier når det oppstår spente situasjoner med personer med stilen C:

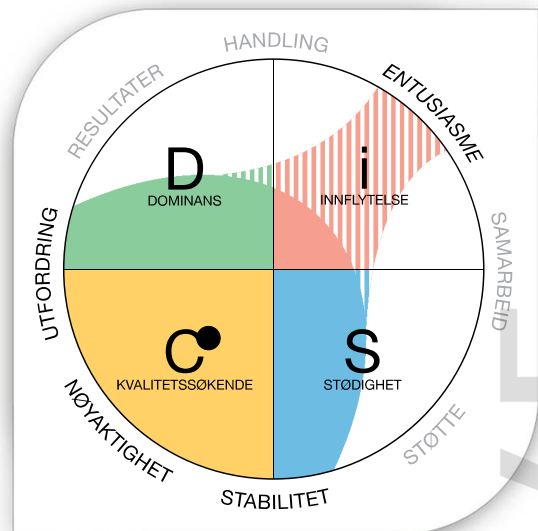
- Unngå å trekke deg ut av diskusjonen før den er helt oppklart, fordi de trolig også kan trekke seg ut.
- Fokuser på å løse konflikten på en respektfull og grundig måte i stedet for å bevise at du har rett.
- Ikke begi deg inn i logikkdiskusjoner.

På bakgrunn av alt du har lært om stilen din, Lissa, har vi ført opp **tre nøkkelstrategier** som kan være til hjelp for å øke effektiviteten når du samarbeider med ulike personer på arbeidsplassen din.

1 Vis større vilje til å jobbe i team

Fordi du ofte liker å bruke din egen dømmekraft og styre din egen arbeidsflyt, foretrekker du kanskje å jobbe selvstendig. Hvis andre merker at du ikke er interessert i samarbeid, er det mindre trolig at de henvender seg til deg med innspill, og dette kan hemme idéflyten i gruppen. Ved å vise større åpenhet for samarbeid kan du dra nytte av kunnskapene og evnene til de du jobber med.

- Oppfordre alle til å dele meningene sine, og husk at det å oppfordre til innspill vitner om en klok beslutningsprosess.
- Fokuser på å skape et kommunikasjonsnettverk som kan hjelpe deg med å ta solide beslutninger og håndtere feil.



2 Tenk over følgene av det du sier

Du har kanskje en saklig måte å tilnærme deg andre på. Du kan til tider fokusere så intenst på det aktuelle temaet at du ikke oppfatter hvordan det du sier, blir mottatt. Husk at noen personer er mer følsomme enn andre, og en svært kontant tilnærming kan såre andres følelser. Det er viktig å finne ut når en diplomatisk tilnærming er mest effektivt.

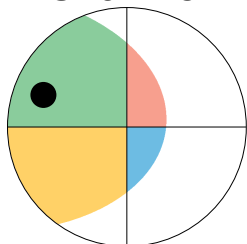
- Minn deg selv om at selv om du tror at du bare konstaterer fakta, kan andre ta beskjeden din personlig og trekke seg tilbake.
- I tilfeller der meldingen din ser ut til å såre noen, selv om det ikke er tilsiktet, bør du be om unnskyldning i stedet for å ignorere følelsene deres.

3 Vær bestemt, og stå for det du sier

Du kan synes det er vanskelig å ta et standpunkt når du føler du blir presset i en annen retning. Du har trolig lagt merke til at mange er villige til å tvinge planene sine på andre som de tror vil gi etter. Hvis du hele tiden gir slipp på dine egne ideer for lett, kan andre oppfatte deg som likegyldig, og de vil kanskje ha mindre respekt for preferansene dine senere.

- Minn deg selv på at selvsikre personer ikke nødvendigvis har bedre ideer enn deg.
- Tenk gjennom de langsiktige konsekvensene av å undertrykke ideene dine.

Stilen DC



Utfordring
Resultater
Nøyaktighet

Mål: uavhengighet, personlige resultater

Bedømmer andre ut fra: kompetanse, sunn fornuft

Påvirker andre gjennom: høye krav, besluttsomhet

Overbruker: kontantheit, sarkasme eller nedlatende holdning

Under press: blir overdrevent kritisk

Frykter: ikke leve opp til egen standard

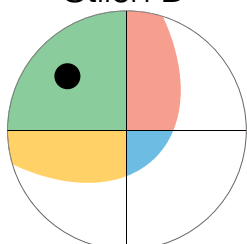
Vil øke effektiviteten: varme, taktfull kommunikasjon

Lissa, personer med stilen DC prioriterer Utfordring og ønsker derfor å utforske alle muligheter og sørge for at de aller beste metodene tas i bruk. Derfor setter de ofte spørsmålsteget ved ting og er skeptiske til andres ideer. Det kan være enkelt for deg å forholde deg til dette fordi du ikke er redd for å utfordre meninger og stille spørsmål.

De prioriterer i tillegg Resultater og er derfor ofte veldig direkte og går rett på sak. Når de fokuserer på sluttresultatet, kan det hende de ikke er oppmerksomme på andres følelser. Du kan ha problemer med å forholde deg til det du anser som en overdreven jakt etter resultater.

Personer med stilen DC prioriterer i tillegg Nøyaktighet. Fordi de ønsker å ha kontroll over kvaliteten på arbeidet de utfører, foretrekker de å jobbe selvstendig, og de fokuserer kanskje på å skille følelser og fakta. Ettersom du også liker å holde en høy standard, kan du trolig forholde deg til deres objektive, analytiske tilnærming.

Stilen D



Resultater
Handling
Utfordring

Mål: sluttresultater, seier

Bedømmer andre ut fra: evne til å oppnå resultater

Påvirker andre gjennom: selvsikkerhet, insistering, konkurranse

Overbruker: behov for å vinne, som fører til vinn/tap-situasjoner

Under press: blir utålmodig og krevende

Frykter: å bli utnyttet, fremstå som svak

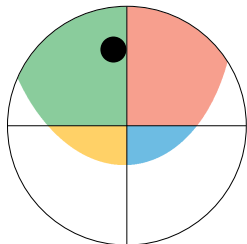
Vil øke effektiviteten: tålmodighet, empati

Personer med stilen D er viljesterke og prioriterer Resultater. Fordi de ønsker å gjøre seg bemerket, er de kontinuerlig på utkikk etter nye utfordringer og muligheter. Du kan ha problemer med å forholde deg til deres konkurranseinnstilte holdning, men de benytter enhver anledning til å teste seg selv og utmerke seg.

I tillegg prioriterer de Handling, og de fokuserer derfor på å nå målene raskt og med stor gjennomslagskraft. Ettersom de som regel er driftige, liker de at andre kommer raskt til poenget. Det kan være vanskelig for deg å forholde deg til den modige stilen deres fordi du trolig foretrekker å jobbe i et roligere tempo.

Personer med stilen D prioriterer dessuten Utfordring. De vil gjerne ha kontroll på resultatene og er derfor ofte selvstendige og liker å sette spørsmålsteget ved ting. Ettersom du også liker forandring, kan du trolig forholde deg til denne tendensen, men du kan også til tider være uenig med dem.

Stilen Di



Handling
Resultater
Entusiasme

Mål: handle raskt, nye muligheter

Bedømmer andre ut fra: selvsikkerhet, innflytelse

Påvirker andre gjennom: sjarm, dristige handlinger

Overbruker: utålmodighet, egoisme, manipulering

Under press: blir aggressiv, overkjører andre

Frykter: tap av makt

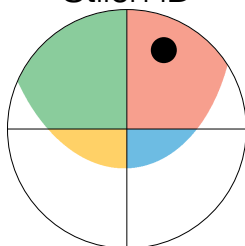
Vil øke effektiviteten: tålmodighet, ydmykhet, hensyn til andres ideer

Personer med stilen Di prioriterer Handling, og de oppfattes trolig som eventyrlystne og modige. Ettersom de fort kjeder seg, er disse personene ofte på utkikk etter unike oppdrag og lederposisjoner. Du foretrekker å holde et jevnere tempo, og du forholder deg kanskje ikke så bra til deres energiske tilnærming.

I tillegg prioriterer de Resultater, og de jobber derfor ofte mot å nå målene sine raskt. Selv om de er konkurransemennesker, kan de bruke sjarm for å overtale andre til å hjelpe dem med å oppnå suksess. Du synes kanskje de har litt for mye fokus på resultater.

Personer med stilen Di prioriterer også Entusiasme og kan oppfattes som sjarmerende og morsomme på grunn av det høye energinivået. De bruker sannsynligvis entusiasmen til å inspirere andre og skape et livlig miljø. Fordi du også som regel er positiv og uttrykksfull, setter du trolig pris på deres dynamiske tilnærming.

Stilen iD



Handling
Entusiasme
Resultater

Mål: spennende gjennombrudd

Bedømmer andre ut fra: evne til å tenke kreativt, karisma

Påvirker andre gjennom: dristighet, lidenskap

Overbruker: impulsivitet, frimodighet

Under press: blir impulsiv, farer opp

Frykter: stillestående miljø, mangel på anerkjennelse eller oppmerksomhet

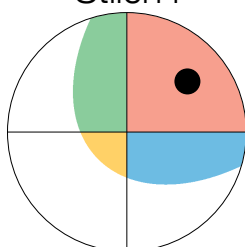
Vil øke effektiviteten: fokus på detaljer, tålmodighet, lytte til andre

Lissa, personer med stilen iD prioriterer Handling, og de fokuserer på å nå målene sine raskt. De liker høyt tempo og er trolig komfortable med å ta beslutninger mens de er på farten. Du kan ha problemer med å holde det samme høye tempoet som dem.

I tillegg prioriterer de Entusiasme, og de kan oppfattes som energiske personer som liker å samle mennesker for å nå et felles mål. De er mest sannsynlig muntre og tilfører arbeidet oppriktig optimisme. Du liker også å uttrykke deg og være positiv, og derfor setter du kanskje pris på tendensen deres til å begeistre andre med ideene sine.

Videre prioriterer personer med stilen iD Resultater, og de kan derfor oppfattes som ambisiøse og målbevisste. De liker trolig å dra nytte av relasjoner for å oppnå nye resultater. Du synes kanskje at jakten på resultater overskygger andre viktige faktorer.

Stilen i



Entusiasme
Handling
Samarbeid

Mål: popularitet, anerkjennelse, entusiasme

Bedømmer andre ut fra: åpenhet, sosiale ferdigheter, entusiasme

Påvirker andre gjennom: sjarm, optimisme, energi

Overbruker: optimisme, ros

Under press: blir uorganisert, blir svært uttrykksfull

Frykter: avvisning, ikke bli hørt

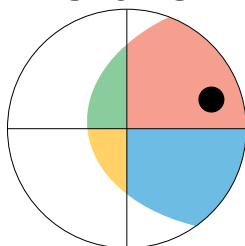
Vil øke effektiviteten: mer objektiv holdning, gjennomføre oppgaver

Personer med stilen i prioriterer Entusiasme høyt og har gjerne en munter holdning til ting. De blir begeistret når de står overfor nye muligheter, og de blir ofte veldig uttrykksfulle når de kommuniserer ideer. Ettersom du deler deres optimistiske innstilling, kan dere respondere på hverandres energi og bidra til å skape en livlig atmosfære.

I tillegg prioriterer de Handling og fokuserer dermed ofte på rask fremdrift mot spennende løsninger. Ettersom de vanligvis er driftige, er de ofte ivrige etter å komme i gang og ønsker ikke å bruke mye tid på å tenke over konsekvensene. Fordi du er mer varsom, kan du ha problemer med forholde deg til den spontane tilnærmingen deres.

Personer med stilen i verdsetter dessuten Samarbeid. De liker vanligvis å møte nye mennesker og har kanskje talent for å inkludere alle og skape en lagånd. Ettersom du som regel er mer interessert i å jobbe alene, kan det være vanskelig for deg å forholde deg til deres tendens til å fremme samarbeid.

Stilen iS



Samarbeid
Entusiasme
Støtte

Mål: vennskap

Bedømmer andre ut fra: evne til å se det gode i andre mennesker, varme

Påvirker andre gjennom: omgjengelighet, empati

Overbruker: tålmodighet med andre, indirekte tilnærming

Under press: tar kritikk personlig, unngår konflikter

Frykter: legge press på andre, være mislikt

Vil øke effektiviteten: anerkjenne andres feil, konfrontere problemer

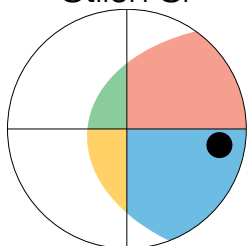
Personer med stilen iS prioriterer Samarbeid og liker å samarbeide så mye som mulig. De ønsker at alle skal føle seg inkludert, og bruker derfor ofte mye tid og energi på å inkludere andre. Ettersom du setter pris på muligheter til å jobbe selvstendig, klarer du kanskje ikke å forholde deg til deres vektlegging på teamarbeid.

I tillegg prioriterer de Entusiasme, og de har ofte en positiv holdning til arbeid og relasjoner. De er humorfylte og oppmuntrende og liker ofte å spre den optimistiske holdningen til andre. Fordi du deler det positive synet deres på ting, synes du trolig det er enkelt å forholde seg til den sorgløse innstillingen deres.

Personer med stilen iS verdsetter dessuten Støtte, og de er ofte fleksible personer som ønsker å gjøre det beste for gruppen. Når andre strever med noe, viser de medfølelse og tilbyr støtte. Du mener kanskje at deres aksepterende innstilling er for bløthjertet.

TILPASSET STILINDEKS: S-STILENE

Stilen Si



Samarbeid
Støtte
Entusiasme

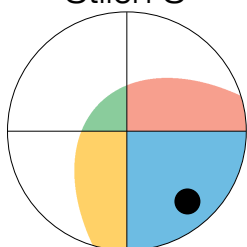
- Mål:** aksept, nære relasjoner
- Bedømmer andre ut fra:** åpenhet overfor andre, tilgjengelighet
- Påvirker andre gjennom:** vise empati, være tålmodig
- Overbruker:** godhet, personlige forbindelser
- Under press:** unngår konflikter, prøver å gjøre alle til lags
- Frykter:** å måtte legge press på andre, aggresjon
- Vil øke effektiviteten:** si "nei" når det er nødvendig, adressere problemer

Lissa, personer med stilen Si prioriterer Samarbeid, og de liker å involvere andre når det skal tas beslutninger. De vil mest sannsynlig prøve å skape en lagånd og er mindre opptatt av individuelle resultater. Fordi du som regel foretrekker å jobbe alene, kan du ha problemer med å forstå den sterke interessen deres for teamarbeid.

I tillegg prioriterer de Støtte, og de legger ofte stor vekt på andres behov. På grunn av den imøtekommende væremåten deres er de ofte villige til å sette egne meninger og behov til side for å hjelpe andre. Du kan ha problemer med å forholde deg til den aksepterende innstillingen deres, som du kan synes virker mot sin hensikt.

Personer med stilen Si verdsetter også Entusiasme, og de oppfattes vanligvis som muntre. De ser vanligvis det positive i de fleste situasjoner, og de oppmuntrer personer som har ideer. Du kan trolig forholde deg bra til den muntre innstillingen deres.

Stilen S



Støtte
Stabilitet
Samarbeid

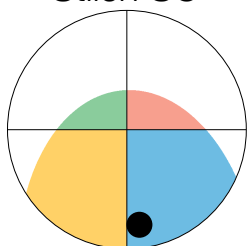
- Mål:** harmoni, stabilitet
- Bedømmer andre ut fra:** pålitelighet, oppriktighet
- Påvirker andre gjennom:** å være imøtekommende overfor andre, jevn ytelse
- Overbruker:** beskjedenhet, passiv motstand, kompromiss
- Under press:** gir etter, unngår å si hva de egentlig mener
- Frykter:** svikte andre, plutselige endringer
- Vil øke effektiviteten:** vise selvsikkerhet, si hva de egentlig mener

Personer med stilen S verdsetter Støtte til andre høyt. De er vanligvis gode lyttere og oppfattes derfor ofte som tålmodige og imøtekommende. Selv om du kanskje verdsetter den vennlige tilnærmingen deres, kan du synes de prøver for hardt å imøtekomme alles behov.

I tillegg prioriterer de Stabilitet, og de fokuserer derfor ofte på å opprettholde forutsigbare og ryddige omgivelser. Ettersom de ofte er varsomme, jobber de kanskje i et metodisk tempo og unngår plutselige endringer hvis det er mulig. Fordi du også unngår risiko og forhastede beslutninger, setter du trolig pris på deres preferanse for stabilitet og forsiktighet.

Personer med stilen S prioriterer dessuten Samarbeid. Ettersom de verdsetter et tillitsfullt, varmt miljø, gjør de hva som helst for å sørge for at andre føler seg inkludert og akseptert. Fordi du ofte har fokus på å jobbe selvstendig, synes du kanskje at deres ønske om vennskapelig teamarbeid er unødvendig eller lite produktivt.

Stilen SC



Stabilitet
Støtte
Nøyaktighet

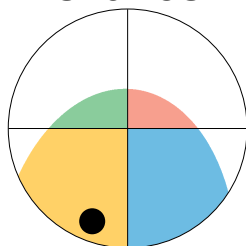
- Mål:** rolig miljø, fastlagte mål, jevn fremdrift
- Bedømmer andre ut fra:** pålitelighet, realistisk innstilling, jevnt humør
- Bedømmer andre ut fra:** diplomatiske evner, selvkontroll, jevn ytelse
- Overbruker:** vilje til å la andre lede, ydmykhet
- Under press:** blir lite fleksibel, hindrer spontanitet, føyer seg
- Frykter:** tidspress, usikkerhet, kaos
- Vil øke effektiviteten:** ta initiativ til endring, si hva de mener

Personer med stilen SC prioriterer Stabilitet og det å oppnå jevne resultater høyt. Fordi de som regel er varsomme, foretrekker de kanskje å jobbe i et forutsigbart miljø som ikke medfører mange overraskelser. Ettersom du deler ønsket deres om stabilitet, setter du trolig pris på den forsiktede, metodiske innstillingen deres.

Dessuten prioriterer de Støtte, og de er derfor ofte imøtekommende og villige til å sette egne behov og preferanser til side hvis det er nødvendig. Mest sannsynlig er de rolige og diplomatiske, og de vil trolig ikke vise mye følelser når de utsettes for press. Du kan ha problemer med å forholde deg til den tålmodige, imøtekommende innstillingen deres.

Personer med stilen SC verdsetter også Nøyaktighet. De jobber ofte systematisk for å oppnå høy kvalitet på arbeidet og finne effektive løsninger, og de kan til tider være ganske analytiske. Du forholder deg trolig bra til interessen deres i å produsere solid, feilfritt arbeid.

Stilen CS



Stabilitet
Nøyaktighet
Støtte

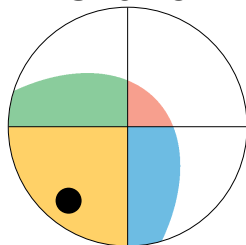
- Mål:** stabilitet, pålitelige resultater
- Bedømmer andre ut fra:** presise standarder, ryddige metoder
- Påvirker andre gjennom:** praktiske evner, detaljorientering
- Overbruker:** tradisjonelle metoder, forsiktighet
- Under press:** trekker seg tilbake, blir nølende
- Frykter:** følelsesladde situasjoner, tvetydighet
- Vil øke effektiviteten:** vise fleksibilitet, være besluttsom, vise vilje til rask fremdrift

Lissa, personer med stilen CS prioriterer Stabilitet. Derfor oppfattes de trolig som ryddige og detaljorienterte. Ettersom de foretrekker å være godt forberedt, unngår de som regel å ta risiko og foreta raske endringer. Fordi dere deler interessen for et stabilt miljø, setter du kanskje pris på tendensen deres til å fokusere på jevn fremdrift.

De prioriterer dessuten Nøyaktighet høyt, og de bruker ofte tid på å forbedre ideene sine før de går videre. Mest sannsynlig tar de beslutninger basert på data, og de har ofte en objektiv tilnærming. Fordi du har samme tendens som dem til å verdsette nøyaktige resultater, setter du kanskje pris på den forsiktige, metodiske tilnærmingen deres.

Personer med stilen CS verdsetter dessuten Støtte, og de hjelper til hvis andre trenger deres ekspertise. De er vanligvis avbalanserte og tålmodige både med mennesker og i vanskelige situasjoner. Du synes kanskje det er vanskelig å forholde seg til den imøtekommende innstillingen deres.

Stilen C



Nøyaktighet
Stabilitet
Utfordring

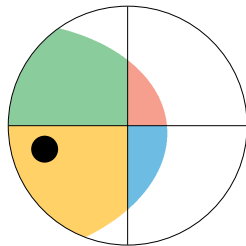
- Mål:** nøyaktighet, objektive prosesser
- Bedømmer andre ut fra:** ekspertise, systematiske prosesser
- Påvirker andre gjennom:** logikk, nøyaktige standarder
- Overbruker:** analyse, tilbakeholdenhet
- Under press:** overvelder andre med logikk, blir rigid
- Frykt:** ta feil, sterke følelsesutbrudd
- Vil øke effektiviteten:** anerkjenne andres følelser, se mer enn bare data

Personer med stilen C prioriterer Nøyaktighet høyt. Fordi de ønsker å oppnå gode resultater, analyserer de ofte valgmuligheter på en rasjonell måte og skiller følelser fra fakta. Ettersom du deler den logiske tilnærmingen deres, kan du trolig forholde deg til vektleggingen deres på solide løsninger.

I tillegg prioriterer de Stabilitet. Fordi de setter pris på oppfølging og tilbakeholdenhet, føler de ubehag når det tas raske og risikofylte beslutninger. De foretrekker å bruke tid og foreta et informert valg. Fordi du deler ønsket deres om å sørge for pålitelige resultater, synes du trolig det er enkelt å forholde seg til den forsiktige innstillingen deres.

Personer med stilen C prioriterer dessuten Utfordring. I deres leting etter den mest effektive og produktive metoden for å fullføre oppgaver, går de ikke av veien for å sette spørsmålsteget ved ideer og påpeke feil som andre har gått glipp av, i alles påhør. Fordi du deler tilbøyeligheten deres til å utfordre antagelser, synes du kanskje det er enkelt å forholde seg til den skeptiske tilnærmingen deres.

Stilen CD



Utfordring
Nøyaktighet
Resultater

- Mål:** effektive resultater, rasjonelle beslutninger
- Bedømmer andre ut fra:** kompetanse, bruk av logikk
- Påvirker andre gjennom:** strenge standarder, resolutt tilnærming
- Overbruker:** kontantheit, kritisk holdning
- Under press:** ignorerer andres følelser, går videre uavhengig av andre
- Frykter:** å mislykkes, mangel på kontroll
- Vil øke effektiviteten:** samarbeid, ta hensyn til andres behov

Personer med stilen CD prioriterer Utfordring og kan oppfattes som skeptiske og bestemte. Mest sannsynlig godtar de ikke ideer uten å stille mange spørsmål, og de liker å avdekke problemer som kan påvirke resultatene. Du deler tendensen deres til å sette spørsmålsteget ved nye ideer, og derfor synes du kanskje det er enkelt å forholde seg til deres utfordrende innstillingen.

I tillegg prioriterer de Nøyaktighet, og de fokuserer på å tenke logisk for å finne de beste løsningene. Vanligvis lar de seg ikke styre av følelser når de tar rasjonelle beslutninger. Fordi du deler den analytiske innstillingen deres, synes du kanskje det er enkelt å forholde seg til vektleggingen deres på objektivitet og logikk.

Personer med stilen CD verdsetter dessuten Resultater og er fast bestemte på å levere gode resultater på en effektiv måte. De er mest sannsynlig villige til å ta styringen over prosjekter hvis det er nødvendig, og de er vanligvis pålitelige med hensyn til å holde ting i rute. Noen ganger kan du synes de virker litt for oppsatt på eller utålmodige etter å oppnå gode resultater.