



DISC 360°

Hur andra upplever din beteendestil

Rapport för: **Demo Test**

Egen stil: **SI/IS**

Bedömare: **Id**

Datum: **2020-08-09**



DISC deluxe
The art of understanding people

Innehållsförteckning

Introduktion till DISC 360° Rapport	3
DEL 1: Förstå DISC	
Översikt över beteendestilarna	4
Tempo och prioritet hos varje stil.....	4
DEL 2: Förstå dig själv och bedömarnas feedback	
Dina DISC-grafer	5
Ditt beteendemönster	6
Beskrivning av hur du ser på dig själv	7
Beskrivning av dina bedömares samlade syn på dig.....	8
Stilöversikt jämförelse	9
Din självskattning.....	10
Dina bedömares skattning.....	11
Dina drivkrafter utifrån dina bedömares skattning	12
Ditt bidrag till organisationen utifrån dina bedömares perspektiv	13
Din stil utifrån dina bedömares upplevelse	14
Potentiella förbättringsområden baserade på dina bedömares svar.....	15
Summering av din stil	16
Beteendetendenser	17
DEL 3: Din anpassningsförmåga och hur man förstår andra	
Introduktion.....	22
Dina bedömares rekommendationer	23
Vad är anpassningsförmåga?.....	26
Bedöm en annan persons beteendestil med två kraftfulla frågor.....	27
Anpassning till olika situationer	28
Övning för att hantera spänningar mellan olika stilar	32
Hur man kommunicerar med varje stil.....	33
Vad händer nu?	34
Friskrivningsklausul.....	35

Varför är en oberoende granskning av en profils precision viktig?



En aktuell genomgång visade att en signifikant majoritet av profiler som finns tillgängliga på dagens marknad har en brist på studier som bekräftar deras riktighet. Av det fåtal utgivare som påtalar precision hade majoriteten av dem privata intyg som testutgivaren själv gjort, snarare än av en objektiv och vetenskapligt kvalificerad oberoende part.

Vårt mål är att säkerställa förtroende och tillit från våra kunder genom att producera marknadens mest träffsäkra och kvalitetssäkrade rapporter. Vi föregår med gott exempel, på en annars oreglerad marknad, genom att låta våra profiler granskas av en objektiv, oberoende och vetenskapligt kvalificerad part. Vi har låtit Assessment Standards Institute, mäta reliabilitet, validitet och enskild påverkan.

För mer info: <https://assessmentinstitute.org/standards>.

Introduktion till DISC 360°

INTRODUKTION

DISC är en enkel, praktisk och universell modell som är lätt att komma ihåg. Den fokuserar på individuella mönster av externt, observerbart beteende och mäter intensiteten hos egenskaperna med skalor av direkthet och öppenhet för var och en av de fyra DISC-stilarna.

DISC är en förkortning för de fyra primära beteendestilarna: Dominant, Influeraende, Stabiliserande och Conform. Den dominanta stilen (hög "D"-stil) visar sig vara självsäker och risktagande och talar direkt och formellt. Den influeraende stilen (hög "I"-stil) drivs av att påverka andra, är socialt självsäkra och talar direkt och informellt. Den stabiliserande stilen (hög "S"-stil) är samarbetsvillig och närmar sig arbete konsekvent och metodiskt. Den conforma stilen (hög "C"-stil) prioriterar noggrannhet och precision och tenderar att vara varsam och analytisk.

Med hjälp av DISC-modellen är det lätt att identifiera och förstå vår egen stil, känna igen andras stilar och utveckla en strategi för att kommunicera effektivt med andra.

HUR DU ANVÄNDER DENNA RAPPORT

DISC 360-rapporten är indelad i tre delar.

- Del 1 fokuserar på att förstå var och en av DISC-stilarna och identifiera egenskaper och tendenser för varje beteendestil.
- Del 2 handlar om att förstå dig själv och visa information om de beteendetendenser som gör dig unik. Den bästa delen av detta avsnitt är informationen om ditt beteende som kommer via feedback från dina bedömare. Här får du en förnimmelse av hur ditt beteende kan ses genom andras ögon. Vilken gåva!
- Del 3 undersöker och utforskar din anpassningsförmåga och erbjuder handlingsbara rekommendationer för dig och de som interagerar med dig.

Med denna anpassade rapport ger DISC dig verktyg som hjälper dig att kommunicera ännu bättre - att utveckla och använda mer av dina naturliga styrkor samtidigt som du känner igen och hanterar dina svagheter. Sedan kan du snabbt och exakt "läsa" andra människor och använda denna kunskap för att förbättra interpersonell kommunikation och utveckla dina personliga relationer.

Observera: Alla beteendebeskrivningar som nämns i denna rapport är tendenser för en DISC-stil som utgår från dina och bedömarens svar som ibland kan påverkas av olika omständigheter. Din uppriktiga bearbetning kommer att avgöra värdet av bedömarens input för dig.

DEL 1 - Förstå DISC

BETEENDESTILAR

Beteendevetenskaplig forskning avslöjar mer än ett dussin olika modeller av våra beteendemässiga skillnader och flera av dessa har ett gemensamt drag: gruppering av beteende i fyra grundläggande kategorier.







De 4 grundläggande DISC-stilarna är Dominant, Influeraende, Stabiliserande och Conform. Det finns ingen "bästa" stil. Varje stil har sina unika styrkor och utmaningar.

DISC-bedömningen undersöker externt, observerbart beteende och mäter tendenser med hjälp av skalor av direktitet och öppenhet som varje stil visar.

KRITERIER FÖR VARJE STIL

DOMINANT D	INFLUERANDE I	STABILISERANDE S	CONFORM C
Beslutsam Konkurrerande Modig Direkt Innovativ Envis Äventyrlig Problemlösare Resultatorienterad	Charmig Själsäker Övertygande Entusiastisk Inspirerande Optimistisk Sällskaplig Godtrogen Socialt självsäker	Förstående Vänlig Bra lyssnare Tålmodig Avslappnad Uppriktig Stabil Lojal Lagspelare	Noggrann Exakt Analytisk Medgörlig Artig Diplomatisk Detaljerad Faktasökande Uppgiftsorienterad

Skillnader i **TEMPO OCH PRIORITERING** är två av de viktigaste orsakerna till spänningar mellan stilar.

TEMPO <i>Direkt, Spontan</i> vs. <i>Indirekt, Eftertänksam</i>	PRIORITERING <i>Formell, Uppgiftsorienterad</i> vs. <i>Informell, Personorienterad</i>	TEMPO & PRIORITERING <i>Direkt, Spontan, Formell, Uppgiftsorienterad</i> vs. <i>Indirekt, Eftertänksam, Informell, Personorienterad</i>
 Hög S + Hög I	 Hög D + Hög I	 Hög S + Hög D
 Hög C + Hög D	 Hög C + Hög S	 Hög C + Hög I

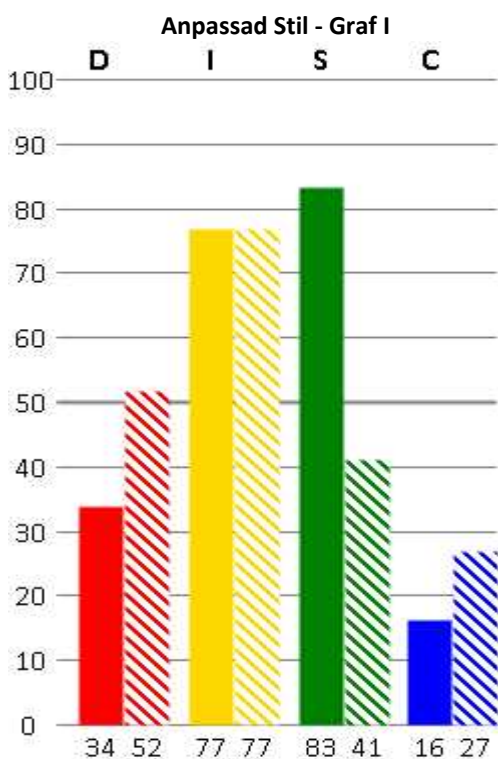
DEL 2 – Förstå dig själv och bedömarnas feedback

DISC-grafer för Demo Test

Graf I nedan till vänster visar din anpassade stil, hur du brukar använda beteendemönster hos SI-stilen i ditt valda fokus på Ledarskap. Graf II nedan till höger visar din naturliga stil hur du spontant tenderar att använda beteendemönstret hos IS stilen.

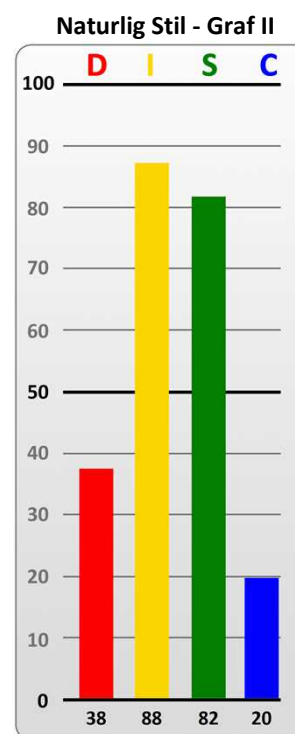
Din anpassade stil visar beteendet som du tror att du bör använda i ditt valda fokus. Denna graf ändras vanligtvis när du byter roll eller situation. Din naturliga stil visar på intensiteten av dina spontana beteenden och drivkrafter. Det är ofta en bättre indikator på ditt "naturliga jag" och ditt reflexmässiga, spontana beteende. Detta är hur du agerar när du känner dig bekväm i en miljö och inte försöker imponera genom att anpassa dig. Det kan också dyka upp i överraskande eller stressande situationer. Din naturliga stil tenderar att vara ganska konsekvent, även i olika miljöer.

De solida staplarna illustrerar din självskattning och de randiga staplarna bedömarnas genomsnittliga poäng. Bedömarnas graf visar den samlade uppfattningen som de har om ditt beteende.



Egenskattning: SI (2561)

Bedömarnas skattning: Id (4532)



Egenskattning: IS (3661)

Studera likheter och skillnader mellan din egen anpassade stil och dina bedömares. Markera de staplarna som är mest lika varandra och sedan de som har störst skillnad mellan sig. Om dina egna två diagram är likartade, betyder det att du brukar använda samma beteende i den fokusmiljö du valt. Om din anpassade stil skiljer sig från din naturliga stil, beror det på att du använder beteenden som inte alltid är så bekväma eller naturliga för dig. Detta kan orsaka negativ stress om det pågår under en längre tid.

Beskrivning av hur du ser på dig själv

DISC är ett observerbart och "behovsmotiverat" instrument som bygger på idén att beteenden och behov varken är "bra" eller "dåliga". Snarare visar beteenden på behov som motiverar detta beteende. Detta diagram visar din **ANPASSADE** DISC-graf som en "ordskiss". Använd den med exempel för att beskriva varför du gör som du gör och vad som är viktigast för dig när det gäller: (D) hantering av problem/uppgifter, (I) influens av andra människor, (S) hantering av förändringar och (C) förhållandet till rutiner/regler.

Fundera mer kring de specifika behov och vanor som driver dig inom varje fokusområde.

Markera de ord som du känner igen inom markeringen av respektive fokus.

	D	I	S	C
DISC Fokus	Angriper problem	Influerar människor	Hanterar förändring	Tillmötesgår regler
Behov	Utmaningar att lösa, Befogenhet att agera	Sociala relationer, Vänlig omgivning	System, Team, Stabil miljö	Regler att följa, Data att analysera
Karaktärsdrag	Beslutsam, risktagare	Optimistisk, litat på andra	Tålmodig, Stabiliserande	Försiktig, genomtänkta beslut
Rädslor	...bli utnyttjad, brist på kontroll	...bli utesluten, brist på socialt erkännande	...plötslig förändring, förlorad trygghet och säkerhet	...bli kritiserad, förlorad exakthet och kvalitet
6	argumenterande djärv krävande avgörande dominerande egocentrisk	uttrycksfull entusiastisk sällskaplig impulsiv optimistisk övertygande	lugnande lojal tålmodig fridfull rofylld lagspelare	noggrann konservativ krävande faktaorienterad exakt systematisk
5	äventyrlig risktagande direkt kraftfull	charmig inflytelserik sällskaplig förtroendefull	konsekvent samarbetsvillig återhållsam avslappnad	samvetsgrann artig fokuserad kvalitetsmedveten
4	bestämd tävlingsinriktad beslutsam självständig	socialt självsäker vänlig generös balanserad	samlad överlagd stabil skötsam	analytisk ordentlig känslig finkänslig
3	beräknande behärskad frågvis anspråkslös	kontrollerad urskiljande rationell fundersam	alert ivrig flexibel rörlig	egensinnig självsäker påstridig uthållig
2	stillsam konsensus-sökande diskret överväger för- & nackdelar	kontemplativ faktarelaterande logisk tillbakadragen	missnöjd energisk rastlös impulsiv	självstyrande oberoende handfast envis
1	accepterande försiktig konservativ kontemplativ blygsam återhållsam	eftertänksam granskande tystlåten fundersam fåordig skeptisk	aktiv förändringsorienterad undersökande angelägen framåtriktad spontan	godtycklig djärv orädd ifrågasättande flexibel frispråkig

Beskrivning av dina bedömares samlade syn på dig

Detta diagram visar din **ANPASSADE** DISC-graf som en "ordskiss" utifrån hur dina bedömare ser dig. Markera de ord som du känner igen inom markeringen av respektive fokus.

Fundera mer kring de specifika behov och vanor som driver dig inom varje fokusområde.

Använd detta med egna exempel för att beskriva varför du gör som du gör och vad som är viktigast för dig när det gäller: (D) hantering av problem/uppgifter, (I) influens av andra människor, (S) hantering av förändringar och (C) förhållandet till rutiner/regler.

	D	I	S	C
DISC Fokus	Angriper problem	Influencerar människor	Hanterar förändring	Tillmötesgår regler
Behov	Utmaningar att lösa, Befogenhet att agera	Sociala relationer, Vänlig omgivning	System, Team, Stabil miljö	Regler att följa, Data att analysera
Karaktärsdrag	Beslutsam, risktagare	Optimistisk, litar på andra	Tålmodig, Stabiliserande	Försiktig, genomtänkta beslut
Rädslor	...bli utnyttjad, brist på kontroll	...bli utesluten, brist på socialt erkännande	...plötslig förändring, förlorad trygghet och säkerhet	...bli kritiserad, förlorad exakthet och kvalitet
6	argumenterande djärv krävande avgörande dominerande egocentrisk	uttrycksfull entusiastisk sällskaplig impulsiv optimistisk övertygande	lugnande lojal tålmodig fridfull rofylld lagspelare	noggrann konservativ krävande faktaorienterad exakt systematisk
5	äventyrlig risktagande direkt kraftfull	charmig inflytelserik sällskaplig förtroendefull	konsekvent samarbetsvillig återhållsam avslappnad	samvetsgrann artig fokuserad kvalitetsmedveten
4	bestämd tävlinginriktad beslutsam självständig	socialt självsäker vänlig generös balanserad	samlad överlagd stabil skötsam	analytisk ordentlig känslig finkänslig
3	beräknande behärskad frågvis anspråkslös	kontrollerad urskiljande rationell fundersam	alert ivrig flexibel rörlig	egensinnig självssäker påstridig uthållig
2	stillsam konsensus-sökande diskret överbäger för- & nackdelar	kontemplativ faktarelaterande logisk tillbakadragen	missnöjd energisk rastlös impulsiv	självstyrande oberoende handfast envis
1	accepterande försiktig konservativ kontemplativ blygsam återhållsam	eftertänksam granskande tystlåten fundersam fåordig skeptisk	aktiv förändringsorienterad undersökande angelägen framåtriktad spontan	godtycklig djärv orädd ifrågasättande flexibel frispråkig

Stilöversikt jämförelse

Jämför din självskattning (vänster spalt) med dina bedömares skattning (höger spalt).

Din beteendestil (Din självskattning):

Informatör

Informatören balanserar både sociala kontakter och mål. De är stöttande, inkluderar andra och räcker ut en vänlig hand. De brukar vara välorganiserade och levererar effektiva resultat. Eftersom de är serviceinriktade tar hen ofta hjälp eller hjälper andra med uppgifter som andra kämpar med ensamma. De tycker inte om konflikter och kan undvika kontakter med självsäkra individer.

- **Känslomässig stil:** Värdesätter vänlighet och uppskattning. Tar avstånd från aggressivt beteende från andra.
- **Mål:** Att vara accepterad och uppskattad av andra.
- **Andra uppskattas för:** Viljan att inkludera andra i aktiviteter och processer.
- **Influerar andra:** Erbjuder vänskap och är villiga att lyssna.
- **Bidrag till organisationen:** Smälter lätt in med andra. Är stödjande och grupporienterade.
- **Se upp med:** Överanvändning av vänlighet och anpassning.
- **När du är under press:** Litar på att kunna påverka med information genom att använda personliga kontakter för att ta tag i problemet.
- **Rädslor:** Denna stil försöker undvika konflikter, ilska och disharmoni.

Din beteendestil (Bedömarnas skattning):

Inspiratör

Inspiratörer uppskattar att arbeta med andra. De ses som vänliga även om de försöker uppnå sina personliga mål. De får ofta andras respekt och stöd. De aspirerar på roller med auktoritet och det är viktigt att de ger ett gott intryck på andra. De vill ha variation under dagen. De tenderar att bli alltför optimistiska om andra och kan tro att de har förmågan att påverka andra mer än vad de klarar. De behöver ofta analytiskt stöd för att hindra tendensen att fortsätta framåt utan att ha alla fakta.

- **Känslomässig stil:** Lätt igenkännlig vitalitet, livfullhet, entusiasm och öppenhet i sitt sätt att skapa kontakter med andra.
- **Mål:** Att söka auktoritet och anseende genom en mängd olika statussymboler.
- **Andra uppskattas för:** Sin förmåga att verbalisera och skapa samklang utifrån olika idéer.
- **Influerar andra:** Genom vänlighet och ett flöde av kontakter och relationer.
- **Bidrag till organisationen:** Ofta bra på att marknadsföra idéer och koncept genom att vara säker och övertygad och kunna efterfråga stöd av andra för att få arbetet gjort.
- **Se upp med:** Ofta bra på att marknadsföra idéer och koncept genom att vara säker och övertygad och kunna efterfråga stöd av andra för att få arbetet gjort.
- **När du är under press:** Alltför stor tillit till den egna förmågan att övertyga, alltför entusiastisk och optimistisk.
- **Rädslor:** Rutiner, tråkiga aktiviteter och krävande personliga relationer som begränsar den egna möjligheten att agera.

Din självskattning

Generell beskrivning

Beskrivningen nedan är en generell överblick av dina beteendetendenser så som du uppfattar dig själv, baserat på dina svar i profilen.

Dina svar indikerar att du inte tvingar på andra dina idéer med en befallning, utan snarare genom att tillhandahålla noga övervägda förslag. Det kan vara nyckeln till framgång inom en mängd olika områden. Det hjälper till att bygga både samförstånd och trovärdighet med andra och är en styrka som du kan bejaka på ett genuint sätt. Kombinationen av din lyssnarförmåga, sociala förmåga och naturliga uppriktighet tillåter dig att påverka andra och på så sätt påverka resultaten.

Dina svar visar att du föredrar att etablera långvariga relationer snarare än korta, ytliga. Det kan möjligen komma från att du dras mot stabilitet i ditt liv och långvariga relationer kan ge den stabiliteten. Vänskap och bekantskaper som du har gjort tidigare är fortfarande viktiga för dig.

Demo, dina svarsmönster visar en hög grad av uthållighet och tålmod när du arbetar med projekt. Det kan vara särskilt viktigt när uppdraget är långt, detaljerat och innehåller en mängd uppgifter som du ska utföra själv eller är av komplex karaktär. Där andra tappar tålmodet och kanske tillåter kvaliteten att sjunka, tillför du en unik puls och tempo som kan fungera som förebild för andra.

Du uppvisar en sällsynt förmåga att komma överens med en mängd olika människor. Det beror både på ditt uppriktiga intresse för människor och på ditt naturliga tålmod när du arbetar med andra. Du kan konsten att föra samman olika individer som annars kanske inte skulle samarbeta.

Du tenderar att ha en lång stubin och blir sällan synligt arg eller irriterad. Du kan härbärgera inre ilska, men du brukar inte säga det till de inblandade. Istället kanske du ventilerar den med andra som inte är involverade i projektet. Generellt verkar du inte söka direkt konfrontation kring det som gör dig upprörd, vilket är bra så länge du inte låter sådana konflikter komma upp till ytan.

Angående beslutsfattande verkar du lyssna noga till alternativ innan du gör en bedömning. Besluten du fattar görs inte på en höft eller utifrån en krisreaktion. Istället gör du genomtänkta överväganden som tar hänsyn till alla betydelser för resultatet. Det betyder inte att alla dina beslut nödvändigtvis är korrekta, bara att de är väl underbyggda.

Andra tenderar att söka upp dig för hjälp eller råd. Det beror på att de upplever att du känner av deras behov och för att du ger dem stabila och konsekventa synpunkter. Du kan uppfattas som en coach eller arbetsledare som de kan räkna med lyssnar till deras idéer eller åsikter. Det är bra så länge det inte hämmar din egen möjlighet att fullfölja dina egna uppgifter.

Demo, de svar du gett visar att du tenderar att vara osjälvisk och känslig för andras behov. Det är en sällsynt typ av generositet som finns utan baktanke, dolda agendor eller motiv. Människor som du får ett lyft när de hjälper andra. Det är fördelen. Nackdelen är att du bör tänka efter för att vara säker på att du inte utplånar dig i dina ansträngningar av att vara alla till lags.

Dina bedömares skattning

Generell beskrivning

Beskrivningen nedan är en generell överblick av dina beteendetendenser så som dina bedömare uppfattar ditt beteende. Den är ett resultat av hur dina bedömare svarat på profilen och vi använder medelvärdet av deras input.

Identifiera de två punkter som du tycker stämmer bäst nedan och reflektera hur väl dessa överensstämmer eller kompletterar din självskattning på föregående sida.

Med din naturligt verbala förmåga har du lätt att få stöd av olika typer av människor. De som bedömer sig likt du gör, är beredda att med kort framförhållning tala länge om nästan vilket ämne som helst (även ämnen som de vet mycket lite om). Ditt självförtroende inger förtroende och din handlingskraft får andra att sätta fart. Ditt sinne för humor gör det möjligt att bryta spända lägen och få tillbaka folk på banan genom en liten ordvrängning eller pik.

Du bedömer dig på samma sätt som de som har en tendens att bedöma andra efter deras förmåga att uttrycka sig verbalt. Du bedömer andra efter samma måttstock som du bedömer dig själv. Du kan bli uttråkad under ett föredrag, där föredragshållaren läser upp sitt tal för åhörarna. Du kan däremot bli mycket engagerad när en föredragshållare interagerar mer spontant med publiken, eftersom det är så du skulle välja att göra själv. Kom ihåg att personer som inte är lika verbalt skickliga som du är ändå kan ha idéer som är värdefulla för gruppen.

Demo, du bedömer dig själv på samma sätt som de som är mindre bestämda i sina åsikter och lätt kan övertygas när de blir pressade. Det sättet kommer från önskan att vara andra människor till lags, samtidigt som du vill få saker gjorda. Det innebär att du kan ge avkall på din egen ståndpunkt till förmån för genomförandet av projektet. Detta är en värdefull styrka eftersom det visar att du kan vara en lagspelare och ändra åsikt när det behövs.

Demo, du uppskattar flexibilitet och spontanitet hos andra och kan känna dig begränsad i din egen flexibilitet och spontanitet. Personer som bedömer sig likt du gör säger att deras kreativitet blommar när de får full frihet att utföra en uppgift på ett kreativt sätt. Omvänt gäller att deras kreativitet går i ide när de måste följa regler, formulär eller har krav på rättfärdigande i varje steg i ett projekt. För att du ska kunna behålla din motivation på högsta nivå föreslår vi att du söker uppdrag med hög påverkansgrad.

Du bedömer dig själv likt de som vill ha arbetsuppgifter som innebär mycket kontakt med andra där man kan vara behjälplig och göra nytta. Dina svar visar att du har en naturlig entusiasm och förmåga att hantera människor. Kombinerat med ditt behov av att saker ska gå fort, trivs du i sammanhang som erbjuder en publik (stor eller liten) som du kan utbyta idéer och dela entusiasmen med. Personer som bedömer sig som du gjort kommer alltid att välja uppdrag som involverar andra framför ensamuppdrag.

Du får lätt vänner och visar ett starkt intresse att arbeta med andra. Du uppfattas som lätt att prata med och människor besvarar dessa drag på ett öppet och positivt sätt. Vissa personer som bedömer sig likt du gör, säger att de aldrig är ensamma. När de t.ex. står i en kö, börjar de att prata med andra och har roligt medan de väntar eftersom de lär sig om andra under tiden. På arbetet har du möjlighet att värva många olika personer till att arbeta i projekt, även personer som vanligtvis kanske inte väljer att arbeta tillsammans.

Demo, ditt svarsmönster visar att du söker frihet från rutin, kontroll och detaljer. Det betyder att du föredrar en förändringsorienterad miljö där du har möjlighet att fatta dina egna beslut. Ditt arbete kan bli lidande i projekt med mycket kontroll och pappersarbete, eller triviala saker som ex redovisning av utgifter.

Du kan övertyga andra genom ett personligt och vänligt förhållningssätt. Detta är en stor styrka eftersom andra sannolikt kommer att vilja bli ledda av dig när de inte pressas in i en situation. De känner att du har ett genuint

intresse och entusiasm. Du säljer in idéer och brukar vanligtvis få med dig folk tack vare ditt självförtroende, din flexibilitet, beslutskraft och ditt vänliga sätt.



Dina drivkrafter utifrån dina bedömares uppfattning

Motivation är entusiasmen eller villigheten att gå till handling. Alla är motiverade men av olika anledningar. Vårt beteende drivs också av våra behov och varje stil har olika behov. Om en person som är stressad kan behöva tid i ensamhet; kan en annan kan behöva socialisera med andra. Olika människor har olika sätt att ta hand om sina behov. Ju mer våra behov uppfylls, desto enklare blir det att leverera utifrån sitt eget bästa. Punkterna nedan baseras på dina bedömares uppfattning om din stil.

Identifiera de två punkter som du tycker stämmer bäst nedan och överför dem till sidan **Summering av din stil**.

De upplever att du önskar:

- Intressanta fritidsaktiviteter. Vissa personer med samma bedömning som du vill engagera sig i ideell verksamhet och uppdrag i samhället.
- En pålitlig stödgrupp som stöttar arbetet med detaljer och genomförande.
- Olika aktiviteter som involverar människor, både på och utanför arbetet.
- Frihet att få uttrycka dina idéer för intresserade lyssnare.
- Makt, kontroll och auktoritet att fatta beslut som leder till framgångsrika resultat.
- Erkännanden som bekräftar förmåga, skicklighet eller framgångar.
- Bekräftelse på att ditt arbete bidrar till projektets framgång.

De uppfattar att du verkar behöva:

- Veta vilka resultat som förväntas av dig och att bli bedömd utifrån resultatet, snarare än på metoderna som använts för att uppnå det.
- Stötta kollegor med vissa detaljer, särskilt när organisationen befinner sig under press.
- Känna sig uppskattad som gruppmedlem för att kunna göra sitt yttersta.
- Bättre kontroll över känslor.
- En bättre kontroll över tidsplaneringen.
- Bättre kontroll över kroppsspråk och personligt fysiskt utrymme. Vissa personer uppskattar inte stora gester och vill inte bli berörda.
- Möjlighet att involvera dig med många olika människor.

Ditt bidrag till organisationen utifrån dina bedömares perspektiv

Denna sida innehåller värdefulla insikter för ditt arbete, om du arbetar i ett team eller med ett projekt. Detta är de styrkor och intentioner du visat, så som dina bedömare upplevt det. När du använder dem i miljöer där du blir som mest effektiv, är du motiverad och kan åstadkomma många bra saker.

*Identifiera de två punkter som du tycker stämmer bäst nedan och överför dem till sidan **Summering av din stil**.*

Din uppfattade stils styrkor:

- Du kan hantera protester, frågor och press med självförtroende och balans.
- Du har en förmåga att sälja in en mängd olika idéer och koncept till andra.
- Du har förmåga att delegera ansvar på ett entusiastiskt och personligt sätt.
- Du har förmågan att tänka snabbt.
- Du har energi att starta upp saker och är en aktiv företrädare i allt du gör.
- Du har potential att bli en engagerande talare.
- Du har ett starkt behov av att få saker snabbt gjorda.

Dina intentioner verkar vara:

- Du uppskattar andra som visar samma flexibilitet och spontanitet i organisatoriska projekt.
- Du närmar dig projekt med entusiasm och uttrycker dina idéer .
- Du har förmågan att utöva inflytande på ett förtroendeingivande sätt och på så sätt få andras respekt.
- Du uppskattar att arbeta med andra och har lätt att få vänner på och utanför arbetet.
- Du har förmågan att behålla en positiv bild utåt genom olika typer av uppdrag.
- Du är övertygande i förhållande till kunder och kollegor tack vare ditt personliga och vänliga förhållningssätt.
- Du har en tendens att värdera andra på arbetet utefter deras förmåga att uttrycka sig verbalt.

Du tenderar att vara mest effektiv i miljöer som:

- Offentligt erkännande av dina framgångar.
- Inflytande i nivå med ditt ansvar.
- Möjligheter att testa nya idéer.
- Nya och varierande aktiviteter; ett förändringsinriktat arbetsklimat.
- Engagemang på många olika områden med olika människor.
- Uppmuntran att tala öppet om projekt och problem med kollegor och chefer.
- Frihet från kontroll och detaljer.

Din stil under stress utifrån dina bedömares upplevelse

Stress är ofrånkomligt. Sättet vi reagerar på när vi är under stress kan skapa en upplevelse som inte stämmer med vår intention, vilket kan påverka vår tydlighet och samspelet med andra. Det hjälper att ha förståelse för hur vi beter oss och vilket stöd vi behöver.

Genom att förstå oss själva, hur vi beter oss i konfliktsituationer likväl som att ha strategier för att minska konflikter, kan vi bli mer framgångsrika vid stressande tillfällen. Nedanstående punkter baseras på dina bedömares uppfattning av din stil.

*Identifiera de två punkter som du tycker stämmer bäst nedan och överför dem till sidan **Summering av din stil**.*

Under stress kan du verka:

- Manipulativ
- Orealistisk
- Ytlig
- Inkonsekvent
- Slösar med tid

Under stress kan du behöva:

- Inflytande.
- Snabbt utbyte
- Ett högt tempo för att skapa stimulans och glädje.

Typiska konfliktbeteenden för din stil kan vara:

- Du kan uppleva en längtan att hämnas om någon motarbetar ett av dina större ansvarsområden men du kommer troligtvis inte att genomföra det. Du kan antingen ha överseende för att bibehålla er relation eller helt enkelt uttrycka din ilska.
- Din ilska är vanligtvis en reaktion på ett personangrepp eller möjligtvis besvikelsen över uteblivet stöd då du räknade med någons personliga stöd. Du kan ibland tolka kommentarer som avsåg ett uppgiftsrelaterat problem som personrelaterat, speciellt om det avsåg ditt bidrag till problemet.
- Du är ganska obekvämd med konflikter, aggression och ilska och gör vad som helst för att slippa dem. Om möjligt kan du fysiskt undvika miljöer som är fyllda med konflikter och ilska. Om det inte går kommer du troligtvis att använda din humor och historieberättartalang för att dämpa spänningarna. Om ingetdera fungerar kommer du troligtvis att ignorera konflikterna. Med tanke på ditt starka relationsfokus blir denna taktik sällan framgångsrik.

Tips på strategier för att minska konflikter och öka harmonin:

- Inse att du aldrig kan lösa en konflikt genom att undvika den. Ta risken att försämra en relation eller förlora någons gillande genom att uttrycka dina känslor och klargöra dina förväntningar. Var säker på att du lyssnar uppmärksamt på det gensvar du får.
- Undvik att ge andra ett felaktigt intryck av stödet du kommer att kunna ge dem. När du utlovar stöd tydliggör då exakt vad det är som du kommer att göra.
- Var noga med att uppfylla alla dina åtaganden. Om du inte kommer att kunna hålla ett åtagande eller möta en tidsfrist, underrätta de inblandade så snart som möjligt. Förutsätt inte att andra automatiskt kommer att hjälpa till eller "täcka upp" för dig.

Potentiella förbättringsområden baserade på dina bedömares svar

Alla har utmaningar, begränsningar och svagheter. Oftast uppträder dessa när vi överanvänder våra styrkor som då kan bli till en svaghet. Som exempel kan en D-stils direktitet vara en styrka i vissa situationer, men när den överanvänds kan den upplevas som okänslig av andra.

Om du vill förbättra din kommunikation rekommenderar vi dig att bara fokusera på två förbättringsområden åt gången, träna och stärka dem innan du väljer två andra områden. Nedanstående punkter baseras på dina bedömares uppfattning om din stil.

*Identifiera de två punkter som du tycker stämmer bäst, är motiverad att utveckla och överför dem till sidan **Summering av din stil**.*

Potentiella förbättringsområden:

- Du kan ha svårt att hålla ordning på andra eller att framföra dåliga nyheter.
- Du är ibland ouppmärksam på detaljer och kan behöva ett stöd på det området.
- Du kan överdriva din förmåga att påverka människor.
- Din naturliga optimism kan bidra till att du överskattar det planerade resultatet i ett projekt.
- Du kan vara mer effektiv i stora grupper genom att vara mer bestämd när du delegerar och sätter tidsramar.
- Du kan ibland reagera impulsivt, mer känslomässigt än faktabaserat.
- Din optimism och starka känsla av tillit kan medföra att du överskattar andra personers möjligheter och avsikter. Som en följd av det kan du ställas inför oväntade svårigheter.

Summering av Demo Test's stil

Kommunikation är en dubbelriktad process. Du kan förbättra relationerna med de människor som du arbetar, umgås och lever med genom att diskutera preferenser, behov och önskemål. Du kan vända samspelet från det, som kan ha varit en stressande relation till en mer funktionell kontakt, bara genom att förstå och tillämpa informationen i DISC.

Fyll i nedanstående utifrån bedömarnas perspektiv på de föregående sidorna i denna rapport.

DINA DRIVKRAFTER: ÖNSKEMÅL

1. _____
2. _____

DINA DRIVKRAFTER: BEHOV

1. _____
2. _____

DINA STYRKOR

1. _____
2. _____

EFFEKTIV I MILJÖER

1. _____
2. _____

DIN STIL UNDER STRESS

1. _____
2. _____

POTENTIELLA FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

1. _____
2. _____

EGNA REFLEKTIONER

Commented [UL1]: Add these yellowmarked words

12 Beteendetendenser – Summering

De primära stilarna - **D, I, S, och C** - är alla påverkade av de andra tre stilarna och kommer till uttryck i vårt beteende. En person visar inte bara en av stilarna, utan uttrycker snarare en kombination av alla fyra.

De följande beteendetendenserna grundar sig på hur DISC stilarna kombineras och påverkar varandra. På denna sida ser du summeringen av de 12 beteendetendenserna för bådars perspektiv, de följande sidorna innehåller mer detaljer om var och en av tendenserna.

Du kan se både ditt eget och observatörernas perspektiv som jämförelse.

= Eget Perspektiv: Anpassad stil

= Bedömarnas Perspektiv

Beteenden	Eget	Bedömarnas
Arbetsrutin <i>Hur du fokuserar för att få arbetet gjort.</i>	Konsekvent	Situationsanpassad
Uttryckssätt <i>Hur du är mest bekväm med att uttrycka dig.</i>	Social	Social
Förändringsattityd <i>Hur din inställning till förändringar är.</i>	Tveksam till förändring	Situationsanpassad
Förtroendeskapande <i>Hur du skapar förtroende i samarbetet med andra.</i>	Relationsfokuserad	Relationsfokuserad
Instruktionsstil <i>Hur du ger instruktioner och skapar förväntningar.</i>	Situationsanpassad	Direkt & Bestämd
Beslutsfattande <i>Hur du förhåller dig till beslut och åtgärder.</i>	Situationsanpassad	Impulsiv
Interaktion <i>Hur du bemöter andra personer, internt och externt.</i>	Situationsanpassad	Hängiven
Prioriterande <i>Hur du bestämmer i vilken ordning du tar tag i saker eller uppgifter, som är grundade på regler och struktur.</i>	Situationsanpassad	Resultat
Självständighet <i>Hur du arbetar inom gruppen.</i>	Samarbetande	Samarbetande
Drivkraft <i>Hur du får saker att hända.</i>	Drivs av andra	Situationsanpassad
Lösningstrategi <i>Hur du använder bevis för att tänka igenom och lösa problem.</i>	Intuitiv	Intuitiv
Noggrannhet <i>Hur du fokuserar på korrekthet och exakthet.</i>	Förtutseende	Situationsanpassad

12 Beteendetendenser – detaljer & grafer

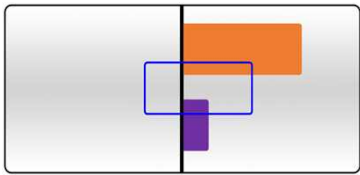
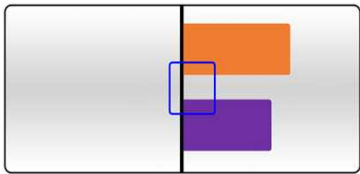
För var och en av de 12 tendenserna, ser du en graf och ett personligt uttryck som visar ditt eget perspektiv och bedömarnas perspektiv. Utfallet och beskrivningen visar vilken stilkombination som är tydligast observerbart och beskriver hur ditt beteende uttrycker sig utifrån din unika DISC-stil.

Teckenförklaring:

- Frekvens-observation:** Beteendetendenserna presenteras i ordningen från den mest tydligt förekommande till den minst tydligt förekommande.
 - HI** indikerar att beteendet är mycket tydligt observerbart, visas ofta och kan iakttas i de flesta situationer.
 - HM** indikerar att det observeras i många situationer.
 - MOD** indikerar att beteendet är flexibelt och ibland kan bli observerbart beroende på den specifika situationen.
 - LM** indikerar att beteendet bara är observerbart i vissa situationer.
 - LOW** indikerar frånvaron av detta beteende i de flesta situationer.
- Riktningen utifrån dina svar** – Grafen pekar åt höger eller vänster och visar hur varje person sannolikt kommer att uttrycka sitt beteende. Om grafen ligger nära mittlinjen beror det på att uttrycket anpassas beroende på situationen.
- Generella populationen som jämförelse** – Den blå boxen representerar den generella populationen i denna beteendetendens. 68% av alla människor ligger i detta fält.

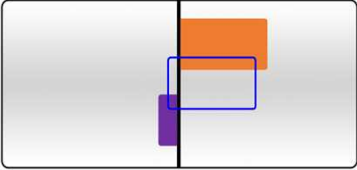
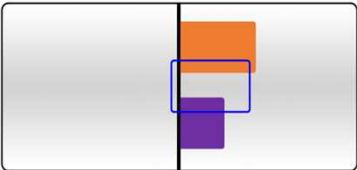
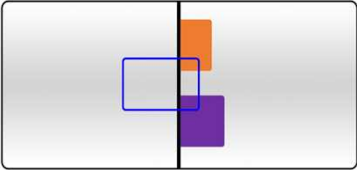
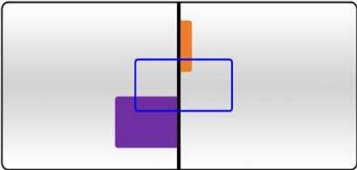
 = Eget Perspektiv: Anpassat

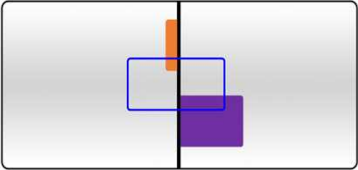
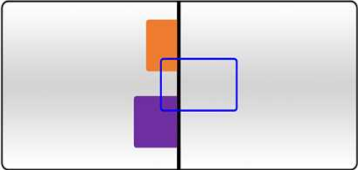
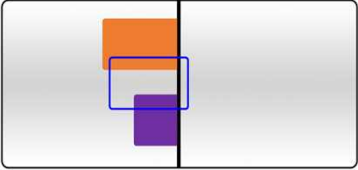
 = Bedömarnas Perspektiv

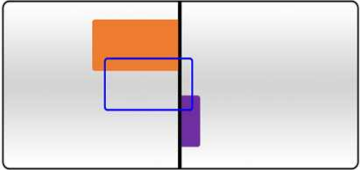
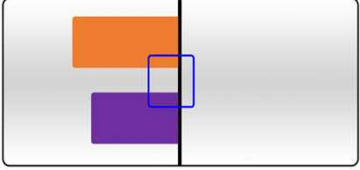
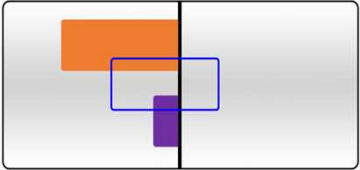
Beskrivning	Tendens
<p>Arbetsrutin</p> <p>Eget (HI): Ditt arbetssätt drivs starkt av din önskan att hålla saker konsekvent och föra saker framåt i en stabil, metodisk takt. Ditt fokus ligger sannolikt på att processa information och uppföljning med konsekvens och förutsägbarhet. Glöm inte att noggrannhet är en viktig del av reliabilitet och stabilitet.</p> <p>Bedömarnas (MOD): Ditt arbetssätt och genomförande balanserar mellan att hålla saker metodiskt och stabilt samt hålla hög kvalitet för att säkerställa att det du gör är noggrant och precist. Det finns tillfällen när du processar information och sedan genomför med lika stor betoning på både noggrannhet och logiska efterverkningar. Dessa två, när de är i balans, garanterar bra resultat.</p>	<p>Noggrann Konsekvent</p> 
<p>Uttryckssätt</p> <p>Eget (HI): Du är väldigt bekväm i samspelet med andra, snabbtänkt och fokuserad på personliga kontakter och kan ha en tendens till att överdriva för att få uppmärksamhet. Du känner dig troligen mest självsäker och trygg när du interagerar med andra och litar mest på information som ges av personer som du litar på. Ibland är det dock viktigt att ha bevisen också.</p> <p>Bedömarnas (HM): Du är ganska bekväm i samspelet med andra, snabbtänkt och fokuserad på personliga kontakter och kan ha en tendens till att överdriva för att få uppmärksamhet. Du känner dig troligen mest</p>	<p>Strukturerad Social</p> 

själsäker och trygg när du interagerar med andra och litar mest på information som ges av personer som du litar på. Ibland är det dock viktigt att ha bevisen också.



Beskrivning	Tendens
<p style="text-align: center;">Förändringsattityd</p> <p>Eget (HM): Du är ganska villig att bejaka förändring om du kan förbereda dig inför den och förstå alla förväntningar och orsaker som ligger bakom förändringen. Du tar dig troligen an en förändring genom att först få en förståelse och sedan planera för hur du kan navigera i det som kommer att uppstå. Du kommer inte alltid att ha tid att förbereda dig helt och fullt, så flexibilitet och öppenhet kan gagna dig.</p> <p>Bedömarnas (MOD): Det kan ta tid för dig att acceptera eller bejaka förändring och du är mer engagerad i dina egna tankar och idéer under en förändringsfas beroende på risknivå och det förväntade utfallet. Det finns tillfällen när du verkligen accepterar och engagerar dig i förändring och andra tillfällen när du tycker att mer information och planering skulle vara fördelaktigt. Du accepterar sannolikt förändringar så länge som de är meningsfulla.</p>	<p style="text-align: center;">Driver förändring Tveksam till förändring</p> 
<p style="text-align: center;">Förtroendeskapande</p> <p>Eget (HM): Du är ganska social och fokuserar oftast på att bygga relationer och skapa kontakter hellre än att fullfölja ett mål eller slutföra en uppgift. Glöm inte att ibland finns det saker som bara måste göras.</p> <p>Bedömarnas (HM): Konsekvent med sin naturliga stil</p>	<p style="text-align: center;">Resultatfokuserad Relationsfokuserad</p> 
<p style="text-align: center;">Instruktionsstil</p> <p>Eget (MOD): Du har förmågan att balansera behovet av att få sätta upp förväntningar och upprätthålla regelverket baserat på situationen och vad som är mest relevant. Du följer sannolikt den etablerade strukturen om de stödjer målen. Notera att detta ibland kan vara svårt för stilar som är mindre fokuserade på uppgift och mer relationsfokuserade.</p> <p>Bedömarnas (HM): Du är ganska direkt och resultatfokuserad och föredrar hellre att dra upp riktlinjerna och leda andra än att följa uppställda förväntningar. Att samverka med andra för att få kompletterande idéer, kan leda till bättre utfall.</p>	<p style="text-align: center;">Indirekt & Detaljerad Direkt & Bestämd</p> 
<p style="text-align: center;">Beslutsfattande</p> <p>Eget (MOD): Du kan balansera mellan noggrann uppmärksamhet och övervägandet av risker, men kan också agera mer impulsivt och gå på magkänsla. Dina beslut kan vara grundade på ett logiskt förhållningssätt samt känsla, där du går på det som känns rätt men också verkar förnuftigt, medan du är uppmärksam på riskerna.</p> <p>Bedömarnas (MOD): Du är något impulsiv, baserat på känslor snarare än att ta dig tid att överväga risker och konsekvenser. Du tar troligen beslut spontant och emotionellt då du litar på din magkänsla och det som känns rätt. Ibland är viktigt att se om det är förnuftigt också, inte bara känns bra.</p>	<p style="text-align: center;">Impulsiv Genomtänkt</p> 

Beskrivning	Tendens
<p style="text-align: center;">Interaktion</p> <p>Eget (MOD): Du kan vara engagerad och övertygande medan du skapar stöd och stabilitet i ditt samarbete med andra. Du kan balansera andras behov, skapa en relation som säkerställer att deras behov uppfylls. Detta kan vara ett effektivt sätt att skapa lojala och tillitsfulla relationer.</p> <p>Bedömarnas (HM): Du är ganska engagerad, charmerande, övertygande och influerande, socialiserar ofta med andra på ett sätt som skapar förtroende och tillförsikt. Ditt engagemang i andra använder du troligen för att skapa relationer som bygger vänskap, det försäkras att de återkommer för att ta direktkontakt med dig. Ibland är dock affärer bara affärer.</p>	<p style="text-align: center;">Stödjande Hängiven</p> 
<p style="text-align: center;">Prioriterande</p> <p>Eget (MOD): Du är uppmärksam på etablerade riktlinjer för att säkerställa snabba hög-kvalitativa resultat och fokuserar på handlingar som ger omedelbara resultat. Du balanserar både regler och resultat när du prioriterar, då du vet att båda har stor betydelse i en framgångsrik överenskommelse och resultat.</p> <p>Bedömarnas (LM): Du fokuserar ofta på snabba och direkta resultat som ger omedelbar verkan och bryr dig mindre om de etablerade riktlinjerna. Du prioriterar och fokuserar troligen på prestationen och slutresultatet. Då slutresultatet absolut är en nyckelfaktor av det som ska prioriteras bör du också vara medveten om reglerna och begränsningarna av situationen.</p>	<p style="text-align: center;">Resultat Regler</p> 
<p style="text-align: center;">Självständighet</p> <p>Eget (LM): Du är ganska benägen att involvera andra eftersom du föredrar att nå resultat tillsammans, vilket kan påverka effektiviteten. Du arbetar sannolikt som bäst när du samarbetar med andra. Var medveten om att allt för mycket samarbete kan skapa förseningar i produktivitet eller effektivitet.</p> <p>Bedömarnas (LM): Konsekvent med sin naturliga stil</p>	<p style="text-align: center;">Samarbetande Direkt</p> 

Beskrivning	Tendens
<p style="text-align: center;">Drivkraft</p> <p>Eget (LM): Din beslutsamhet är ganska stabil, stödjande och utan brådska, då du överväger konsekvenserna av relationer innan du går till handling. Du drivs sannolikt av andras förväntningar vilket kan innebära att du tar på dig mer än din del eller överanstränger dig när du tar på dig uppdrag.</p> <p>Bedömarnas (MOD): Din beslutsamhet balanserar mellan att vara självgående och att drivas av andra, fokuserar på handlingar för att nå resultat med medvetenhet om risker och konsekvenser. Du drivs sannolikt både av din önskan att tillfredsställa dina egna behov och motivation samt stödja och hjälpa andra i processen.</p>	<p style="text-align: center;">Drivs av andra Egen drivkraft</p> 
<p style="text-align: center;">Lösningsstrategi</p> <p>Eget (LOW): Vanligtvis litar du på din intuition och samspelet med andra för att ta beslut och uppskattar yttre bekräftelse och social acceptans. Du funderar sannolikt känslomässigt istället för logiskt då du litar på din magkänsla. Var medveten om att ett balanserat förhållningssätt tar hänsyn till både känsla och logik.</p> <p>Bedömarnas (LM): Du litar ofta på dina känslor och samspelet med andra när du tar beslut och väljer det som anses socialt acceptabelt. Du reflekterar sannolikt över saker känslomässigt istället för logiskt, då du litar på din magkänsla. Var medveten om att ett balanserat sätt tar lika mycket hänsyn till både känslor och logik.</p>	<p style="text-align: center;">Intuitiv Evidensbaserad</p> 
<p style="text-align: center;">Noggrannhet</p> <p>Eget (LOW): Din gör planer med särskilt fokus på att hålla processer och system helt förutsägbara och så stabila som möjligt för att stödja andra så de kan förstå och nå bäst möjliga resultat. Du fokuserar troligen på att undvika risker när du planerar. Förutsägbarhet och konsekvens är otroligt viktiga när man ska genomföra något från början till slut, kom ihåg att sanningen också är viktigt.</p> <p>Bedömarnas (MOD): Dina planer är en kombination av noggranna överväganden för att säkerställa resultat med kvalitet samt system och processer som medger ett sätt att komma framåt i en stabil miljö. Du är sannolikt medveten om både förutsägbarhet och precision när du planerar. Du kommer sannolikt att få bättre resultat när du använder dig av en balanserad planering.</p>	<p style="text-align: center;">Förutseende Precision</p> 

DEL 3 – DIN ANPASSNINGSFÖRMÅGA OCH HUR MAN FÖRSTÅR ANDRA

Att förstå din egen beteendestil är det första steget för att förbättra relationer. Andra steget är att använda kunskapen och nyttan med beteendestilar tillsammans med andra personer och i olika situationer. Utmanande relationer kan bli bra och goda relationer kan bli bättre.

Människor vill bli bemötta utifrån sin egen beteendestil, inte utifrån din.

Det vanligaste misstaget vi gör är att vi utgår från att andra samspelar och tänker på samma sätt som vi själva gör. De flesta av oss har lärt sig bibelns Gyllene regel: behandla andra så som du själv vill bli behandlad. I samspelet med andra har Platinaregeln visat sig användbar: Behandla andra så som de vill bli behandlade. Platinaregeln utgår ifrån att du använder din anpassningsförmåga och tillfälligt justerar ditt eget beteende så att andra kan känna sig mer bekväma med dig i olika situationer.

Det är viktigt att komma ihåg att anpassning av din egen stil, inte alltid är lätt. Det kan kännas lite obekvämt, ta tid att behärska eller främmande i vissa situationer. Ge dig själv tid att träna, ha tålamod och uthållighet så kommer du att se stora förbättringar i relationen till andra.

ANPASSNINGSFÖRMÅGA

Denna del innehåller:

1. Dina bedömares rekommendationer
2. Vad är anpassningsförmåga?
3. Hur man identifierar en annan persons beteendestil
4. Anpassning till olika situationer
 - a. På arbetet
 - b. Vid försäljning och service
 - c. I sociala sammanhang
 - d. Vid inläring
5. Spänningar mellan stilar
6. Hur man kommunicerar med varje stil
7. Hur man skapar ett starkt DISC-team

Dina bedömares rekommendationer

Var och en av dina valda bedömare har fått möjligheten att lämna tre kommentarer i slutet av bedömarformuläret. Dessa tre kommentarer var:

1. *Det bästa med personen jag bedömer är:*
2. *Jag skulle vilja se följande beteendeförändring hos personen jag bedömer:*
3. *Övriga kommentarer:*

Svaren på dessa frågor kommer att redovisas på följande sidor. Eftersom svaren är anonyma är det viktigt att du tar dig tid att läsa igenom dem och se om det finns mönster i svaren. Fråga dig:

- *Finns det flera bedömare som rekommenderar dig att anpassa liknande delar av ditt beteende?*
- *Vilken av rekommendationerna tror du kräver minst av dig men ger mest effekt?*
- *Är någon av de önskade förändringarna enkla att genomföra?*
- *Finns det något som du själv redan tänkt på?*
- *Hur berör deras kommentarer dig?*

Det bästa med dig, enligt dina bedömare, är:

De skulle vilja se följande beteendeförändring hos dig:



Övriga kommentarer:



Vad är anpassningsförmåga?

Anpassning vilar på två grundstenar: **Flexibilitet och Fallenhet**.

Flexibilitet är din villighet och **Fallenhet är din förmåga** att justera din framtoning eller strategi och utgår från behoven i situationen eller relationen vid ett visst tillfälle. Det är något du själv kognitivt väljer att använda, inte något du kan förvänta dig av andra.

Anpassning sker oftast helt omedvetet i mötet med andra.

Vi tränar anpassningsförmågan varje gång vi dämpar tempot tillsammans med en C- och S-stil; eller när vi ökar tempot med en D- och I-stil. Det inträffar också när en D- och C-stil tar sig tid att bygga relationen med en S- och I-stil, eller när I- och S-stilen fokuserar på uppgiften med en D- och C-stil.

Anpassning betyder inte att man härmar den andra personens stil. Det innebär att du justerar din öppenhet, direktitet, tempo och prioritet till det den andra personen föredrar. Detta går att göra samtidigt som du bibehåller din egen identitet. Människor som anpassar sig vet hur man får till en relation som tillåter alla att vinna.

Din anpassningsförmåga påverkar hur andra bedömer dig. Ökning av din anpassning ökar tillit och trovärdighet. Om du minskar din anpassning minskar även tilliten och trovärdigheten. Genom att vara mer anpassningsbar möjliggör du ett samspel med andra som har en annan stil och det hjälper dig att undvika spända situationer.

Viktiga överväganden:

- Anpassning är viktig i **alla** framgångsrika relationer.
- Ingen stil är naturligt mer anpassad än någon annan.
- Anpassning är ett val:
 - Du kan välja att anpassa dig till en person, men inte till andra.
 - Du kan välja att anpassa dig till en person idag, men mindre anpassad med samma person imorgon.
- De flesta människor lägger sig till med en annan stil i sitt professionella liv, än vad de har i sitt sociala eller personliga liv.
 - Vi har en tendens att vara mer anpassningsbara på arbetet och med människor vi inte känner.
 - Vi tenderar att vara mindre anpassningsbara hemma och med människor vi känner väl.

Observera:

När anpassningen går över i det extrema kan det uppfattas som falskt och dubbelbottnat. En person som håller mycket hög anpassning i alla situationer, kan uppleva stress och ineffektivitet. Det finns också en uppenbar risk att man utvecklar inre spänningar av den stress som skapas av att ständigt ha ett beteende som inte är ens naturliga.

Kom ihåg att anpassning bara behöver vara tillfällig och gynna situationen när du samspelar med andra. Å andra sidan upplevs ingen anpassning alls, som att man är rigid och kompromisslös, eftersom man bara agerar utifrån sitt eget tempo och prioritet.

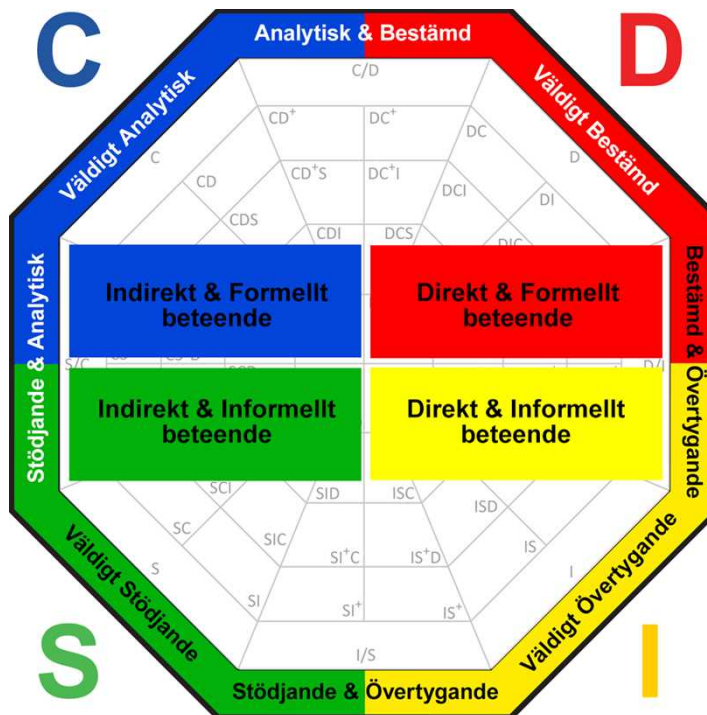
Bedöm en annan persons beteendestil med 2 kraftfulla frågor:

1. Är personen direkt eller indirekt i sin kommunikation?

(Direkthet är den 1:a förutsägbara stilen. Indirekt till vänster, Direkt till höger)

2. Är personen formell eller informell i kommunikationen?

(Öppenhet är den 2:a förutsägbara stilen. Formell överst, Informell nederst)



När vi integrerar både den naturliga tendensen att vara direkt eller indirekt med en naturlig tendens att vara antingen formell eller informell skapar det grunden som markerar var och en av de fyra olika beteendestilarna:

D = Direkt och formellt beteende är utmärkande för Dominant stil

I = Direkt och informellt beteende är utmärkande för Influeraende stil

S = Indirekt och informellt beteende är utmärkande för Stabiliserande stil

C = Indirekt & formellt beteende är utmärkande för Conform stil

Beteendeintensitetens direkthet eller indirekthet och graden av att vara informell eller formell visas i oktagonen. Fälten ut mot kanten av diamanten indikerar en **högre intensitet** och fälten närmare mitten indikerar en **lägre intensitet**.

Anpassning till olika situationer: PÅ ARBETET

DOMINERANDE STILEN

HJÄLP DEM ATT:

- Få en mer realistisk riskbedömning
- Uppmuntra till större försiktighet och samråd innan de fattar beslut
- Följa gällande regler, föreskrifter och förväntningar
- Uppmärksamma och observera andras bidrag
- Berätta skälen till beslut för andra
- Utveckla större uppmärksamhet/ lyhördhet för känslor

INFLUERANDE STILEN

HJÄLP DEM ATT:

- Prioritera och organisera
- Se till att uppgifter genomförs
- Se människor och uppgifter mer objektivt
- Undvika överdrifter när det gäller att ge och ta råd
- Anteckna information

STABILISERANDE STILEN

HJÄLP DEM ATT:

- Använda genvägar och slopa onödiga åtgärder
- Lägga märke till sin egen utveckling
- Undvika att göra saker på samma sätt hela tiden
- Förstå att det finns mer än ett sätt att lösa uppgifter på
- Vara mer öppen för risker och förändringar
- Verkligen känna sig uppskattade
- Stå upp för sina tankar och känslor
- Rucka på sin tendens att automatiskt göra det andra säger till dem
- Få dem att acceptera beröm och lovord, när så är lämpligt.

CONFORMA STILEN

HJÄLP DEM ATT:

- Dela med sig av sitt kunnande och specialkunskaper till andra
- Stå på sig med de människor som de föredrar att undvika
- Sätta realistiska tidsramar och parametrar
- Ta människor och arbetsuppgifter mindre allvarligt och kritiskt
- Balansera sina liv med både samspel och uppgifter
- Hålla fokus på uppgifter och sträva efter mindre kontroll
- Upprätthålla höga förväntningar bara på högprioriterade uppgifter, inte alla uppgifter.

Anpassning till olika situationer: VID FÖRSÄLJNING OCH SERVICE

DOMINERANDE STILEN

- Var planerad, organiserad och kom alltid till punkt
- Möt dem på ett professionellt och affärsmässigt sätt
- Lär dig iakttä deras mål och syften - vad de vill åstadkomma, hur de för närvarande är motiverade att göra saker och vad de skulle vilja ändra
- Föreslå lösningar med klart definierade och överenskomna konsekvenser samt belöningar som specifikt relaterar till deras mål
- Kom snabbt till saken
- Ge alternativ och låt dem fatta beslut, när så är möjligt

INFLUERANDE STILEN

- Visa att du är intresserad av dem, låt dem prata, och visa din entusiasm och livlighet
- Ta initiativet genom att presentera dig själv på ett vänligt och informellt sätt och var öppen för nya ämnen som verkar intressera dem
- Stötta deras drömmar och mål
- Illustrera dina idéer med berättelser och känslomässiga beskrivningar som de kan relatera till sina mål eller intressen
- Sammanfatta information tydligt och relatera dessa till gemensamma mål och åtgärder
- Stimulera och uppmuntra till snabbare beslut
- Ge dem bevis och argument

STABILISERANDE STILEN

- Lär känna dem personligen och bemöt dem på ett professionellt icke-hotande och vänligt sätt
- Utveckla förtroende, vänskap och trovärdighet i en relativt långsam takt
- Be dem identifiera sina egna behov likväl som sina uppdrag och förväntningar på arbetet
- Involvera dem genom att fokusera på det mänskliga grunddraget dvs. hur något påverkar dem och deras relation till andra
- Undvik att skynda på dem, ge dem personliga, konkreta garantier när så behövs
- Kommunicera med dem på ett regelbundet och konsekvent sätt

CONFORMA STILEN

- Förbered dig på att kunna svara på så många av deras frågor som möjligt
- Hälsa hjärtligt på dem, men gå snabbt till uppgiften; börja inte med personligt eller socialt prat
- Finslipa dina praktiska och logiska färdigheter
- Ställ frågor som har en tydlig riktning och som passar in i situationen
- Dokumentera varför och hur något är lämpligt
- Ge dem tid att tänka; undvik att pressa in dem i ett förhastat beslut
- Tala om hela sammanhanget för dem med både för- och nackdelar
- Genomför och leverera det du lovat

Anpassning till olika situationer: I SOCIALA SAMMANHANG

DOMINERANDE STILEN

- Låt dem veta att du inte tänker slösa bort deras tid
- Förmedla öppenhet och acceptans till dem
- Lyssna på deras förslag
- Sammanfatta deras prestationer och talang
- Ge dem av din tid och odelade uppmärksamhet
- Uppskatta och ge dem erkännande när det är möjligt

INFLUERANDE STILEN

- Fokusera på ett positivt, optimistisk och varmt tillvägagångssätt
- Lyssna på deras personliga känslor och upplevelser
- Svara öppet och sympatiskt
- Undvik negativa eller osammanhängande problemdiskussioner
- Ge förslag som får dem att se bra ut
- Kräv inte mycket uppföljning, detaljer eller långsiktiga åtaganden

STABILISERANDE STILEN

- Närma dig på ett lugnt sätt och i en långsam takt
- Undvik argumentation och konflikter
- Var inkännande och taktfull
- Beröm dem med specifika, trovärdiga komplimanger
- Tillåt dem att fullfölja konkreta uppgifter
- Visa dem steg-för-steg procedurer
- Uppträd vänligt och optimistiskt
- Ge dem stabilitet och ett minimum av förändring

CONFORMA STILEN

- Använd en logisk strategi
- Lyssna på deras oro, resonemang och förslag
- Svara formellt och artigt
- Negativa diskussioner är OK, så länge de inte är personligt riktade
- I privata sammanhang ge uppskattning för deras tänkande
- Fokusera på hur nöjd du är med deras tillvägagångssätt
- Fråga efter deras åsikter och förslag
- Visa dem genom det du gör, inte genom vad du säger

Anpassning till olika situationer: VID INLÄRNING

DOMINERANDE STILEN

- Tycker om att lära sig snabbt, kan bli frustrerad vid långsam takt
- Har en inre motivation, lär sig för sin egen skull, inte för andras
- Kan föredra att strukturera sitt eget inlärningsätt
- Trivs med oberoende självstudier
- Sätter upp egna mål
- Kan ha kort uppmärksamhetsspann

INFLUERANDE STILEN

- Föredrar att lära sig i grupp
- Samarbetar ofta med andra
- Är mottaglig för yttre motivation, lovord och uppmuntran
- Behöver struktur av diskussionsledaren, kan tappa tidsuppfattningen
- Behöver få veta vad och när något behöver göras
- Kan dra över deadline om de lämnas åt sig själv och lärandet slutförs vid ett senare tillfälle

STABILISERANDE STILEN

- Tycker om att ha balans mellan individuellt och grupparbete
- Har tålmod med detaljerade eller tekniska processer
- Föredrar loggbok och uppföljning
- Föredrar tydliga instruktioner
- Vill veta vad som förväntas och hur resultatet ska presenteras
- Kan behöva hjälp med att prioritera uppgifter vid längre åtaganden, kan ta kritik personligen

CONFORMA STILEN

- Föredrar individuellt arbete framför gruppsamarbete
- Föredrar formell träning, såsom distans eller online utbildning
- Har höga förväntningar på sin egen prestation
- Strukturerar sina egna aktiviteter om tydliga mål och resultat finns
- Betonar detaljer, fördjupning och teoretisk förankring för lärandet
- Kan förlora sig helt i detaljer, särskilt om inlärningsituationen är tidspressad

Övning för att hantera spänningar mellan stilar

Även om du högaktar en person mycket kan det finnas spänningar om stilarna är olika. När detta är beteenderelaterat kan det hjälpa att använda Platina regeln® - Bemöt andra på det sätt det vill bli bemötta på. Gör denna övning för att få större förståelse hur man kan förbättra ansträngda relationer. Om du känner dig bekväm, så kan du diskutera vad som kan hjälpa att minska spänningen med den andra personen.

Min stil: _____ Mitt tempo: _____ Min prioritet: _____	<div style="border: 1px dashed black; padding: 10px;"> <p>RELATION</p> <p>Namn: <i>John Doe</i></p> <p>Stil: <i>Hög I</i></p> <p>Tempo: <i>Snabbt tempo</i></p> <p>Prioritet: <i>Personorienterad</i></p> <p>Skillnad: <i>Tempo och Prioritet</i></p> <p>Strategi: <i>Var personligare, social, optimistisk, och öka tempot med John</i></p> </div>
--	--

RELATION 1	RELATION 2
Namn: _____ Stil: _____ Tempo: _____ Prioritet: _____ Skillnad : _____ Strategi: _____ _____ _____	Namn: _____ Stil: _____ Tempo: _____ Prioritet: _____ Skillnad: _____ Strategi: _____ _____ _____

Hur man kommunicerar med varje stil

Med D	Med I	Med S	Med C
<ul style="list-style-type: none"> • Visa hur man vinner • Visa vad du kommit fram till • Ge exakta data • Kom överens om mål och begränsningar • Variera rutiner • Lovorda dem för vad de har gjort • Skapa möjligheter att leda och påverka slutresultaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Visa uppskattning och gillande • Var personlig och entusiastisk • Betona möjligheterna • Uppträd optimistiskt • Stöd deras idéer och känslor • Fokusera på de stora dragen • Undvik detaljer • Samspela och delta genom att göra det tillsammans • Uttryck uppskattning, lovord och komplimanger 	<ul style="list-style-type: none"> • Visa hur dina idéer minimerar risker • Visa dem uppriktigt intresse • Uttryck uppskattning för deras slutförande av uppgifter • Ge personliga garantier • Erbjud en avkopplande och vänlig atmosfär • Uppträd icke-aggressivt • Fokusera på samarbete • Tillhandahåll möjlighet att bidra 	<ul style="list-style-type: none"> • Närma dig på ett indirekt och formellt sätt • Visa att du resonerar logiskt och ge data skriftligt • Ge dem tid att tänka, fråga och kontrollera beslut innan de fattas • Berätta "varför" saker behöver göras • Ge möjlighet till precision, noggrannhet och planering för resultat med kvalitet.

Hur man skapar ett starkt DISC-team

Hur skulle det kännas att vara del av ett starkt team där alla medlemmar bidrog med sina styrkor och våra utmaningar kunde hanteras av någon som var skicklig inom de områden vi behöver?

	DOMINANT STIL	INFLUERANDE STIL	STABILISERANDE STIL	CONFORM STIL
STYRKOR	Initiativtagande Föregångare Modig	Övertygande Motiverande Underhållande	Lyssnande Teamarbete Genomförare	Systematisk Planering Analys
BETEENDE PÅ ARBETSPLATSEN	Effektiv Arbetsam Strukturerad	Interagerande Personlig Aktiv	Vänlig Noggrann Strukturerad	Formell Funktionell Systematisk
TEAM MEDLEM(MAR)				

För ett kommande projekt, tänk igenom hur ett starkt DISC-team kan se ut.

- Fördela ansvaret baserat på styrkor
- Bestäm vilka möjligheter eller utmaningar som finns eller som potentiellt kan uppstå
- Ge varje teammedlem möjlighet att visa sina färdigheter och erfarenheter
- Diskutera och stäm regelbundet av hur det går i teamet
- Ge feedback på roller, styrkor, behov och utforska om stöd behövs

Vad händer nu?

Denna rapport är fylld med information om din egen stil och om var och en av de fyra primära beteendestilarna. Det har funnits många förslag i denna rapport som du kan använda dig av. Ta nästa steg och gör övningar som du hoppade över.

Placera inte den här rapporten på en hylla eller i en fil. Din stil är inte lika viktig som att ha möjligheten att använda denna information för att öppna upp för meningsfulla dialoger med andra i syfte att förbättra dina relationer. Använd den här rapporten som ett referensverktyg.

Det finns en hel del information i den och den är inte avsedd att bara läsas igenom en gång.

Experimentera med att göra små förändringar i ditt beteende och iaktta resultaten. Du kan bli förvånad.

Anpassningsträning

Tillbringa tid med andra personer hemma och på jobbet som du känner och litar på och som har en annan kommunikationsstil än dig. Utforska olika sätt hur du kan kommunicera mer effektivt med dem. Be om stöd och återkoppling när du prövar olika nya sätt att kommunicera. Kom ihåg att berätta för dem att du tränar upp en ny förmåga så de inte blir förvånade när du beter dig annorlunda, de kan då ge dig snabb återkoppling.

Träna på att identifiera deras stil, baserat på iakttagbart beteende

- **Träna på att anpassa din direkthet och öppenhet** när du pratar med dem
- **Träna på att anpassa ditt tempo och prioritet**
- **Be om återkoppling** hur det påverkar kommunikationen med dem
- **Ta dig tid att reflektera på din egen upplevelse** vad du tycker fungerar för dig och för dem
- **Överväg** vad du ska fortsätta med och vad du behöver justera ytterligare för att kommunicera så verkningsfullt som möjligt.

När du känner dig alltmer bekväm med anpassningen och behoven hos varje stil, kan du träna med relationer som inte har gått lika smidigt som du skulle vilja. Bestäm dig för att ta dig tid för att öka din förståelse för en annan persons beteendestil och ta små steg för att anpassa ditt beteende för att förbättra relationen.

- 1 Identifiera beteendestilen hos den andra personen genom att använda de två frågorna:
 - Är de direkta eller indirekta i sin kommunikation?
 - Är de formella eller informella i sin kommunikation?
- 2 Använd din kunskap om deras stil och leta efter sätt att anpassa din direkthet och öppenhet med dem.
- 3 För att ytterligare förstå den spänning som finns i relationen, notera skillnaden mellan tempo och prioritet och justera din kommunikation utifrån det.
- 4 Träna på att förhålla dig till det sätt du tror att de vill bli bemötta på. Kom ihåg att det kan kännas obekvämt i början, men genom att träna och ha målmedvetenhet med anpassningen, kommer du att bli förundrad över skillnaden.

Friskrivningsklausul

Det finns inga garantier, uttryckliga eller underförstådda, när det gäller denna rapport. Du tar fullt ansvar för bruket av informationen i rapporten. Författarna, bedömningsföretaget och deras agenter, distributörer, tjänstemän, anställda, representanter, närstående eller närstående bolag, och efterträdare och företaget (nedan kallat KONCERNEN) som begärt att du slutföra denna rapport skall inte vara ansvariga för:

- din användning och tillämpning av motivationsrapporten
- tillräcklighet, noggrannhet, tolkning eller användbarhet av motivationsfaktorerna
- resultat eller information som kommer från din användning eller tillämpning av bedömningen.

Du avstår från alla anspråk eller ångerrätt på grund av fordringar mot KONCERNEN antingen i din egen rätt eller på grund av fordringar mot gruppen av tredje part. Du skall hålla KONCERNEN skadelöst mot alla anspråk, skulder eller krav från tredje part.

Ovanstående undantag och ersättningsbefrielse skall gälla alla anspråk, ångerrätt, ansvar eller efterfrågan för personskada, sakskada eller annan skada, förlust eller ansvar, direkt eller indirekt till följd av eller på något sätt anslutna med denna motivationsrapport, eller för användning, applicering, tillräcklighet, noggrannhet, tolkning, användbarhet, eller hantering av bedömningen, eller resultat/information som kommer från all användning eller tillämpning av bedömningen i denna motivationsrapport, och om baserat på kontraktskyldighet, skadeståndsansvar (inklusive försumlighet) eller på annat sätt.

Under inga omständigheter kommer KONCERNEN att vara ansvarig för förlorade eller uteblivna vinster eller andra följdskador, eller för något ersättningskrav mot dig av tredje part, även om en eller flera i gruppen har informerat om risken för sådana skador.