

WORKPLACE- PROFIL

EVERYTHING **DiSC**
WORKPLACE®

Kent Kordt Röder

05.06.2023

Denne rapport er udleveret af:

Progreso
Systemvej 6
9200 Aalborg SV
Tlf.: 51905200
www.progreso.dk



WILEY

Kent Kordt, har du nogensinde undret dig over, hvorfor det er nemmere at få gode relationer til nogle mennesker end til andre?

Du har muligvis bemærket, at du bedre kan relatere til kolleger, der fokuserer mere på at sikre pålidelige og nøjagtige resultater.

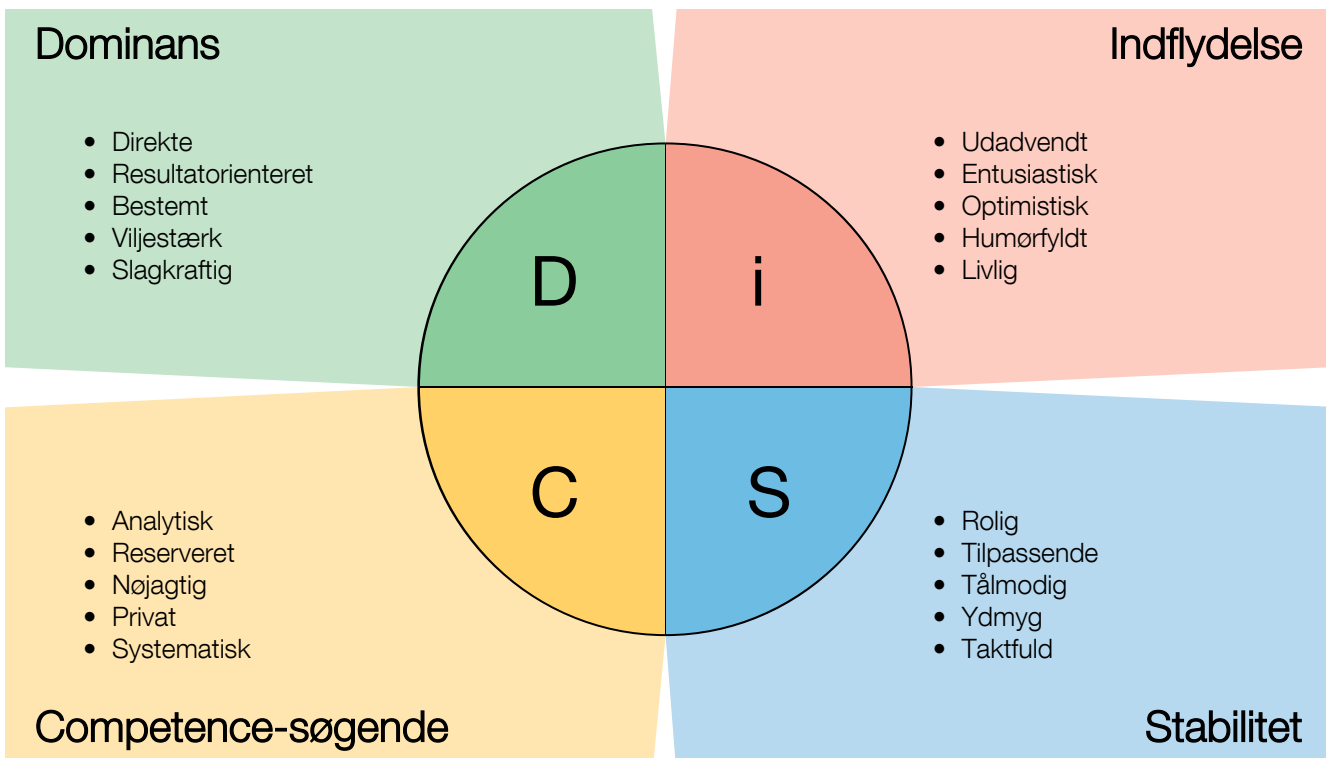
Eller måske du har det bedre med kolleger, der er energiske og modige, end med dem, der arbejder i et mere stabilt tempo.

Det kan også være, at du har nemmest ved at forholde dig til mennesker, der er mere accepterende end skeptiske.

Velkommen til *Everything DiSC Workplace*®. DiSC®-modellen er et enkelt værktøj, der gennem mere end 30 år har hjulpet mennesker med at forbedre deres relationer. Denne rapport bruger dataene fra din personlige profil til at give dig en lang række oplysninger om dine prioriteter og præferencer på arbejdspladsen. Du lærer desuden, hvordan du kan samarbejde med de kolleger, der har andre prioriteter og præferencer end dig.

De primære principper i Everything DiSC Workplace®

- ▶ Alle DiSC-stile og -prioriteter er **lige værdifulde**, og alle mennesker er en blanding af alle fire stile.
- ▶ Din arbejdsstil påvirkes også af **andre faktorer**, f.eks. livserfaring, uddannelse og modenhed.
- ▶ At få en bedre **forståelse af dig selv** er det første skridt til at blive mere effektiv, når du samarbejder med andre.
- ▶ At få viden om **andres DiSC-stile** kan hjælpe dig til at forstå deres prioriteter, og hvordan de adskiller sig fra dine.
- ▶ Du kan forbedre din arbejdsplads ved at bruge DiSC til at skabe mere **effektive relationer**.



Hvordan er denne rapport tilpasset dig, Kent Kordt?

Du får mest muligt ud af din *Everything DiSC Workplace®*-profil, hvis du ved, hvordan du skal læse dit personlige kort.

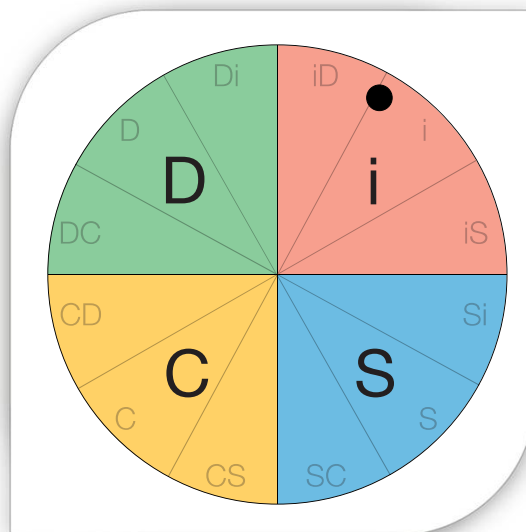
Dit punkt

Som du så på den forrige side, består Everything DiSC®-modellen af fire grundlæggende stile: D, i, S og C. Hver stil er inddelt i tre områder. I billedet til højre kan du se de 12 forskellige områder, som en persons punkt kan være placeret i.

Din DiSC®-stil: i

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

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



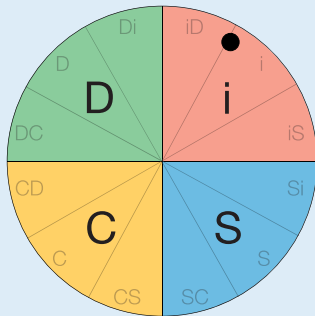
Tæt på kanten eller tæt på centrum?

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

Nu hvor du ved mere om den personlige tilpasning af dit Everything DiSC Workplace-kort, kan du læse mere om, hvad placeringen af dit punkt fortæller om dig. Du lærer derefter om farvemarkeringerne og prioriteterne i dit personlige kort, og du finder ud af, hvordan dette påvirker dine prioriteter. Derefter lærer du nogle grundlæggende ting om de andre DiSC-stile, og hvordan du kan bruge de oplysninger til at skabe bedre relationer til alle på arbejdspladsen.

Dit punkt fortæller noget om dig

Din DiSC-stil er: i



Da du har en i-stil, Kent Kordt, nyder du formentlig at relatere til andre. Du har tilbøjelighed til at have et ret omfattende netværk af venner og kolleger, og du kan opfatte et rum fuld af fremmede mennesker som en sjov lejlighed til at skabe kontakter. På samme måde får du sikkert personlig tilfredsstillelse ud af at præsentere folk for hinanden, som ellers ikke ville have mødt hinanden.

Fordi du er optimistisk og entusiastisk, er det sikkert nemt for dig at få andre til at tænde på dine mål og idéer. Når du taler, formidler du dine meninger med passion. Mange synes sikkert, at din entusiasme er smittende. Men personer, der er mere skeptiske, kan føle, at du til tider er overoptimistisk.

Når du kommunikerer, har du tilbøjelighed til at være udtryksfuld, og du skruer muligvis lidt op for volumen og fakterne for at få folks opmærksomhed. Sammenlignet med de fleste andre har du en stærkere trang til at behandle dine følelser ved at sætte ord på dem. Til tider kan din noget snakkesalige natur bevirke, at du monopoliserer samtaler, især med dem, som er mere afdæmpede.

Du nyder oprigtigt at være sammen med andre, så du tiltrækkes sandsynligvis af de projekter, hvor du kan få lov til at samarbejde med andre. I grupper kan du muligvis samle mennesker. Du opfatter højst sandsynligt sessioner med teambrainstorming som noget, der kan føre til uendelige muligheder, og du har tilbøjelighed til aktivt at bede andre om at komme med idéer. Men fordi du så naturligt vil knytte bånd og samarbejde med andre, kan der være tidspunkter, hvor du ikke forstår, at nogle mennesker har større behov for at skabe et personligt rum.

Ligesom andre med i-stilen kan du i høj grad forbinde dit selvværd med din sociale kreds. Du stræber efter at gøre et godt indtryk, når som helst det er muligt, og du har det højst sandsynligt rigtig godt med at være i centrum. Rent faktisk nyder du formentlig at fortælle historier og underholde andre på en livlig og engagerende måde.

Du har tilbøjelighed til at acceptere nye personer og idéer. Det betyder, at når andre siger deres mening, er du tilbageholdende med at give negativ feedback af frygt for at fremstå som "skurken". Nogle gange kan din optimisme få dig til at overvurdere dine egne evner eller fejlbedømme opgavens sværhedsgrad. Din positive indstilling kan dog inspirere andre.

I konflikter kan du være tilbøjelig til at ignorere alle ubehageligheder så længe som overhovedet muligt. Men hvis din vrede, frustration eller krænkelser når et bristepunkt, kan du komme til at sige ting, du senere fortryder. For dig kan det føles som en terapeutisk proces at vise følelser, men det kan få andre til at føle sig temmelig ubehageligt til mode.

Du kan godt lide at arbejde på flere forskellige opgaver på samme tid, så du undgår at kede dig over rutinemæssige opgaver. Du kan sikkert godt lide at være proaktiv og træffe intuitive beslutninger. Selvom du ofte er begejstret over at skulle starte på et nyt projekt, kan du nogle gange skride til handling uden tilstrækkelig planlægning og tilstrækkelige ressourcer. Fordi du sikkert har tillid til din evne til at improvisere, kan du foretrække at lade tingene skride frem mere naturligt.

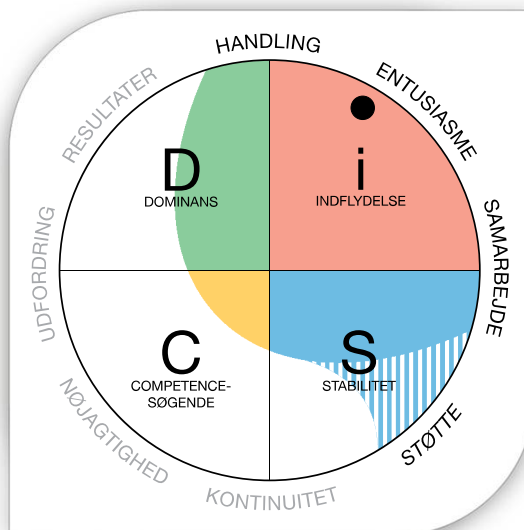
Kent Kordt, ligesom andre med i-stilen er dine mest værdifulde bidrag til arbejdspladsen din evne til at skabe begejstring, dit høje energiniveau og dit ønske om at bringe mennesker sammen. Dette er sikkert nogle af de egenskaber, som andre beundrer mest ved dig.

Din farvemarkering fortæller endnu mere om dig

Kent Kordt, selvom placeringen af dit punkt og din DiSC®-stil fortæller meget om dig, er **farvemarkeringen** på kortet også vigtig.

De otte ord omkring Everything DiSC-kortet kalder vi **prioriteter**, og det er de primære områder, hvor personerne fokuserer deres energi. Jo tættere farvemarkeringen er på en prioritet, jo mere sandsynligt er det, at du fokuserer din energi på det område. Alle har mindst tre prioriteter, og nogle kan have fire eller fem. **Det er ikke bedre at have fem prioriteter end tre eller heller ikke omvendt.**

Personer med i-stilen vil som regel have en farvemarkering, der berører Entusiasme, Handling, og Samarbejde. Din farvemarkering strækker sig også over Støtte, hvilket ikke er karakteristisk for i-stilen.



Hvilke prioriteter former din oplevelse af arbejdspladsen?

► Skabe entusiasme

Kent Kordt, du kan lide at opretholde en optimistisk og munter attitude. Du ser sandsynligvis det bedste i andre, og du finder de positive sider ved svære situationer. Din energi gør dig endnu mere sprudlende, og du er som regel åben og udtryksfuld med dine meninger og følelser. Da du kan lide at fremme holdånd, fokuserer du på at skabe entusiasme.

► Handle

Personer med din i-stil kan lide spænding og hurtigt fremskridt. Du får formentlig ekstra energi af innovative, banebrydende løsninger, og du vil gerne starte nye projekter hurtigt. Dit høje tempo kan blive for meget for andre, og i stedet for at sænke dit tempo for at imødekomme deres behov opmuntrer du dem til at følge dit tempo. Din villighed til at handle hurtigt kan hjælpe gruppen med at komme videre.

► Værdsætte samarbejde

Som andre med i-stilen er du formentlig venlig og udadvendt, og du foretrækker at samarbejde med andre. Du kan formentlig lide at møde nye mennesker og at finde muligheder for at interagere. Du har formentlig svært ved at forstå dem, der hellere vil arbejde selvstændigt. Du værdsætter samarbejde, da du mener, at det ikke kun giver bedre resultater, men også gør arbejdet sjovere.

► Yde støtte

På samme måde prioriterer du det at støtte andre højt, selvom det ikke er typisk for i-stilen. Du gør det formentlig klart, at du med glæde hjælper andre, og du kan blive ubehageligt til mode, når de er kede af det eller utilfredse. Du udviser desuden sympati og medfølelse, når det er påkrævet, og du vil sandsynligvis ikke virke for dømmende.

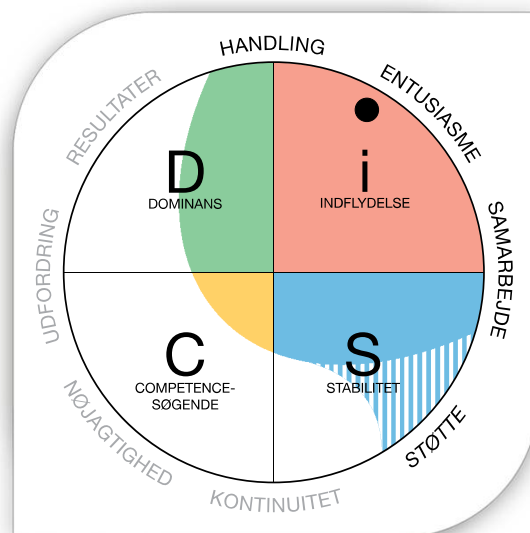
Hvad motiverer dig?

Forskellige mennesker bliver motiveret af forskellige aspekter af deres arbejde. Ligesom andre med i-stilen sætter du nok pris på at få muligheden for at arbejde sammen med passionerede personer om et fælles mål, og du kan formentlig godt lide at arbejde i miljøer med et højt energiniveau, hvor alle kan udtrykke sig. Da du godt kan lide at være på farten, søger du eventuelt muligheden for at møde nye mennesker og arbejde med mange forskellige sager. Og du sætter sandsynligvis pris på støttende miljøer, hvor man lytter til hinandens behov og viser medfølelse.

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

MOTIVATIONS-FAKTORER

- Møde nye mennesker
- Få andres opmærksomhed
- Inspirere andre til at yde deres bedste
- Igangsætte interessante projekter
- Være sammen med livlige og karismatiske personer
- Involvere andre
- Skabe entusiasme
- Støtte andre i deres udfordringer
- Få ros for en veludført opgave



Hvad fortæller dine prioriteter om, hvad der motiverer og stresser dig?

Hvad stresser dig?

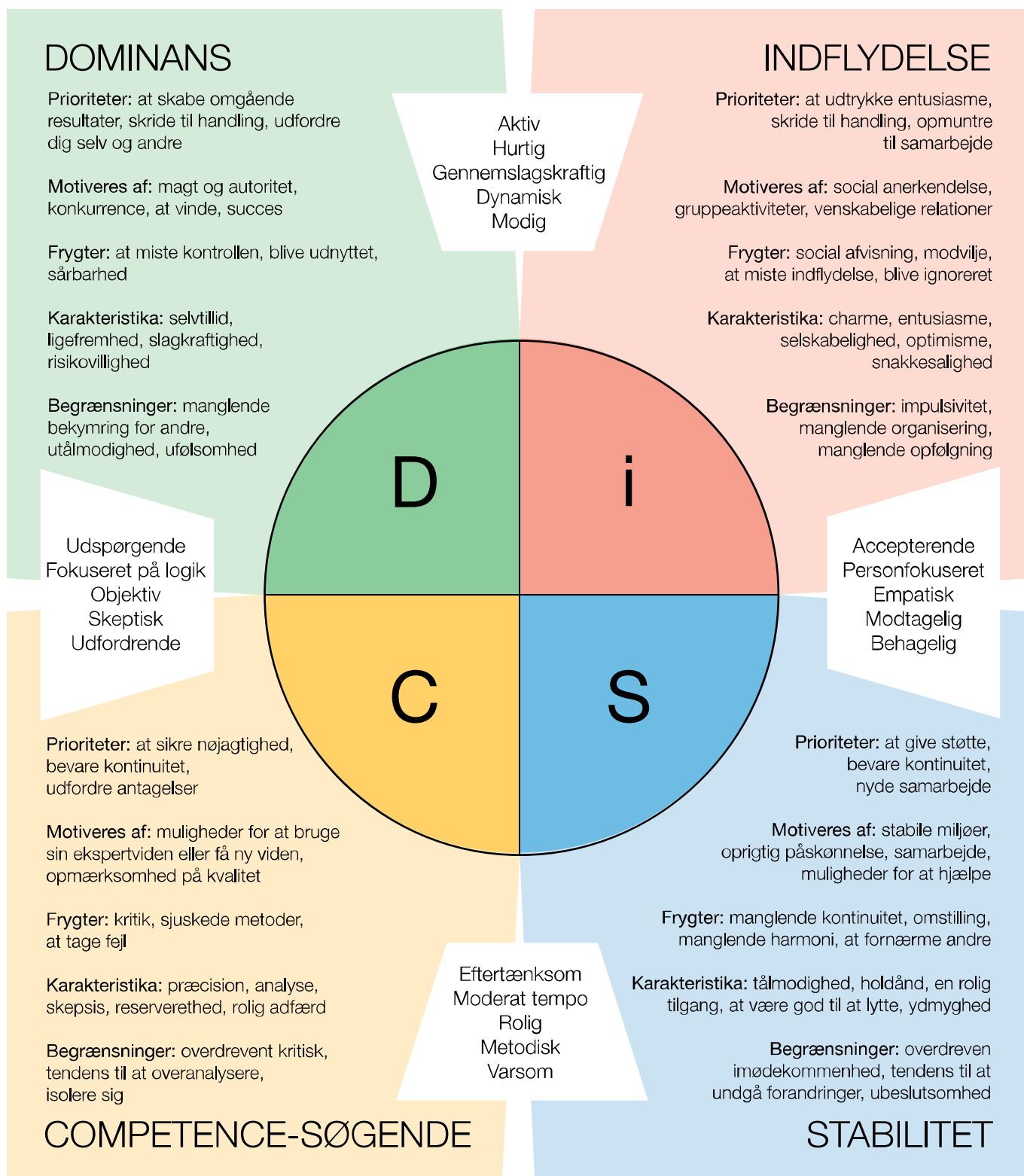
Der er også nogle aspekter af dit arbejde, som stresser dig. Da du er tilbøjelig til at være aktiv og livlig, vil du muligvis føle, at rutinepræget arbejde dræner dig for energi. Konsekvensen er, at du er mere interesseret i at starte nye projekter end at færdiggøre de gamle. Du bryder dig muligvis heller ikke om de miljøer, som du synes er kedelige, eller hvor du ikke har mulighed for at udtrykke dig. Og da du sætter pris på relationer og empati, kan du have det svært med personer, der er for aggressive eller konkurrenceprægede.

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

STRESS-FAKTORER

- Give andre ubehagelig feedback
- Være slagkraftig eller insisterende over for andre
- Være isoleret i længere perioder
- Arbejde langsomt hen imod langsigtede mål
- Være i et kedeligt eller asocialt miljø
- Ikke kunne bruge din intuition
- Være tvunget til at sænke dit tempo
- Give andre negativ feedback
- Have med vrede eller diskussionslystne personer at gøre

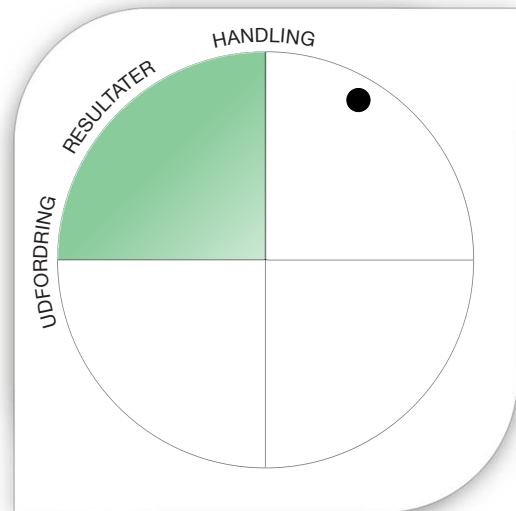
I illustrationen herunder får du en oversigt over de fire grundlæggende DiSC®-stile.



Forestil dig, at du jævnligt interagerer med en person med D-stilen. Vedkommende er respekteret i organisationen som en ambitiøs person, der holder, hvad der bliver lovet. Selvom du værdsætter personens beslutsomhed, har du svært ved at relatere til, at der primært fokuseres på resultater.

Ligesom dig værdsætter denne kollega handling og drive, og du sætter muligvis pris på, at personen sætter høje mål og går efter dem. Vedkommende virker selvsikker og viljestærk, og personen deler din beredvillighed til at klare ethvert problem. Da du også foretrækker et dynamisk arbejdsmiljø, har du det formentlig godt med vedkommendes intensitet og høje tempo.

Desuden har du svært ved at forholde dig til personens skeptiske og udspørgende natur, og du vil formentlig have svært ved at forstå, hvorfor vedkommende tilsyneladende nyder at udfordre andre og deres idéer. Personen kan nogle gange virke overdrevent pessimistisk eller kritisk, og du føler dig muligvis ikke helt tilpas ved at skulle arbejde på projekter sammen med vedkommende.



For dig kan personer med D-stilen virke:

- ✓ Driftige
- ✓ Kontante
- ✓ Ligeferme
- ✓ Slagkraftige

Hvad motiverer deres adfærd?

Som du kan se på kortet, prioriterer folk med D-stilen Resultater, Handling og Udfordring. Da de sætter så stor pris på disse tre områder, vil det formentlig påvirke din arbejdsrelation med dem.

Resultater

Personer med D-stilen har tilbøjelighed til at være viljestærke individer, der prioriterer **resultater**. Da de er så driftige, søger de konstant efter nye udfordringer og muligheder. De stræber efter succes, og de giver ikke op, bare fordi de støder på nogle få forhindringer. Du kan have svært ved at relatere til deres konkurrenceprægede natur, men de nyder enhver chance for at lade sig teste og udmærke sig.

Handling

De prioriterer desuden **handling**, så de fokuserer på at nå deres mål hurtigt og effektivt. Forsigtige og forudsigelige miljøer er særdeles trivielle for dem, og de kan blive utålmodige, hvis andre bruger meget tid på at analysere ideer i stedet for at handle. Da du også foretrækker at arbejde hurtigt hen imod dine mål, kan du sandsynligvis relatere til deres ønske om et højt tempo.

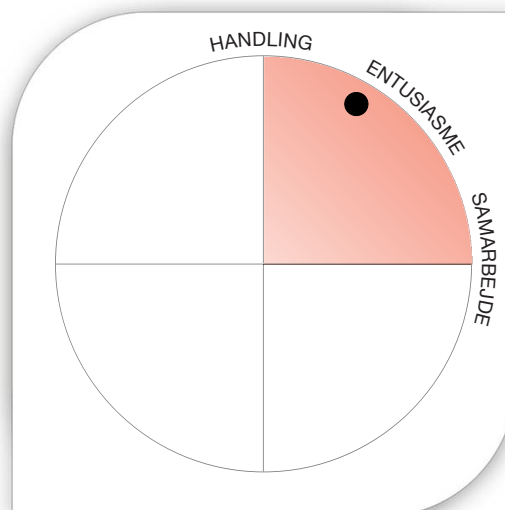
Udfordring

Desuden vil personer med D-stilen også prioritere **udfordring**. Da de vil styre udfaldet, er de ofte udspørgende og egenrådige. De vil som regel ikke acceptere ting, de ikke er sikre på, og de vil ikke tøve med at udfordre ideer, som de ikke er enige i. Da du sandsynligvis er mere accepterende, kan du have svært ved at forstå, hvorfor de virker så stædige og krævende.

Forestil dig, at du også arbejder sammen med en med i-stilen. Ligesom dig er personen entusiastisk og munter, og du sætter formentlig pris på vedkommendes åbenhed over for nye idéer. Vedkommende ser ud til at være på fornavn med alle og kan altid fortælle dig de seneste nyheder om, hvad der sker i organisationen.

Da I begge er tilbøjelige til at prioritere handling og et højt tempo, beundrer du formentlig personens spontanitet og fleksibilitet. Du deler sandsynligvis vedkommendes energiske tilgang og lyst til at igangsætte ændringer, men I kan også blive så begejstrede for nye idéer, at I glemmer at løse rutineopgaver.

Du sætter desuden pris på personens interesse for samarbejde og teamwork, så du er formentlig ivrig efter at arbejde sammen med vedkommende på projekter. Du synes, at vedkommende virker til at kunne lide at være i centrum, og da I begge godt kan lide de sociale aspekter ved arbejdet, sætter du sandsynligvis pris på vedkommendes sjove og udadvendte væremåde.



Ligesom dig kan personer med i-stilen virke:

- ✓ Passionerede
- ✓ Livsglade
- ✓ Eventyrlystne
- ✓ Energiske

Hvad motiverer deres adfærd?

Som du kan se på kortet, prioriterer folk med i-stilen Entusiasme, Handling og Samarbejde. Da de sætter så stor pris på disse tre områder, vil det formentlig påvirke din arbejdsrelation med dem.

Entusiasme

Personer med i-stilen prioriterer **entusiasme** højt, og de har tilbøjelighed til at være muntre. Da de bliver begejstrede for nye muligheder, kan de være meget udtryksfulde, når de fortæller om deres ideer. Da du er tilbøjelig til at dele deres optimistiske synspunkt, reagerer I muligvis på hinandens energi og skaber en livlig atmosfære.

Handling

De prioriterer desuden **handling**, så de fokuserer på hurtigt at finde spændende løsninger. Da de har tilbøjelighed til at arbejde i et højt tempo, kan de være ivrige efter at komme i gang uden at bruge for meget tid på at overveje konsekvenserne. Da du også er tilbøjelig til at gå hurtigt i gang, sætter du muligvis pris på deres spontanitet.

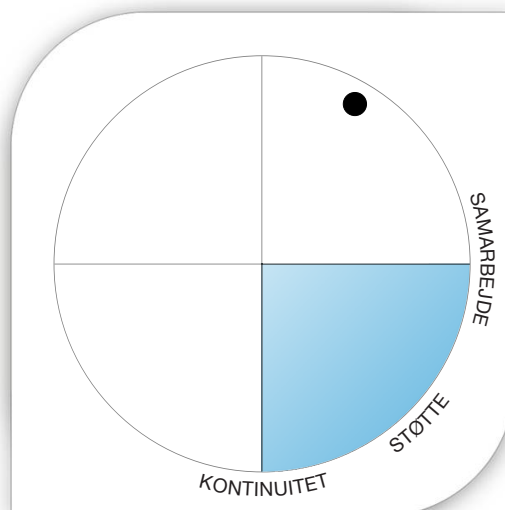
Samarbejde

Desuden vil personer med i-stilen også prioritere **samarbejde**. De nyder at møde nye mennesker, og de har formentlig talent for at få alle involveret og skabe holdånd. De værdsætter teamwork, og de samler ofte gruppen for at samarbejde om projekter. Da du deler deres fokus på at arbejde sammen med andre, ønsker I muligvis alle at finde områder, hvor I kan samarbejde.

Lad os forestille os, at du jævnligt interagerer med en person med en S-stil. Selvom det ikke er typisk for en person med i-stilen, deler du vedkommendes tilbøjelighed til at prioritere at støtte andre, så det vil sandsynligvis være nemt for jer at arbejde sammen på projekter. Ligesom dig tager vedkommende hensyn til andre, og når du stiller personen et spørgsmål, er vedkommende altid tålmodig og glad for at hjælpe.

Alle kan lide personen, og man kan altid stole på, at vedkommende leverer en stabil præstation. På kontoret er vedkommende kendt for sin pålidelighed, og du vil formentlig værdsætte vedkommendes tilbøjelighed til at gennemføre opgaver. Men fordi du ikke deler personens præference for kontinuitet, synes du muligvis, at vedkommende til tider er for forsigtig og ubeslutsom.

Da du deler personens interesse for at skabe stærke relationer på arbejdspladsen, er det formentlig nemt for dig at identificere dig med vedkommendes samarbejdsorienterede attitude og bekymring for andre. Desuden vil du måske værdsætte, at vedkommende ikke bekymrer sig om at få anerkendelse, og det føles aldrig som en konkurrence, når I arbejder sammen.



For dig kan personer med S-stilen virke:

- ✓ Afdæmpede
- ✓ Varsomme
- ✓ Tålmodige
- ✓ Beskedne

Hvad motiverer deres adfærd?

Som du kan se på kortet, prioriterer folk med S-stilen Støtte, Kontinuitet og Samarbejde. Da de sætter så stor pris på disse tre områder, vil det formentlig påvirke din arbejdsrelation med dem.

Støtte

Personer med S-stilen prioriterer det højt at yde **støtte**. De er som regel gode til at lytte, og de opfattes derfor ofte som tålmodige og tilpassende. De tøver ikke med at hjælpe, når de kan, og de sætter pris på et varmt og afslappet miljø. Du har formentlig nemt ved at forholde dig til deres hjælpsomme tilgang, og I vil sandsynligvis begge gøre, hvad I kan for at opfylde alles behov.

Kontinuitet

De prioriterer desuden **kontinuitet**, og de fokuserer derfor ofte på at holde fast i et forudsigeligt og ordentligt miljø. Da de er tilbøjelige til at være forsigtige, er de sandsynligvis metodiske og undgår hurtig omstilling, når det er muligt. Da du er mere villig til at reagere hurtigt på modige idéer, kan du synes, at det er svært at relatere til deres forsigtighed og behov for kontinuitet.

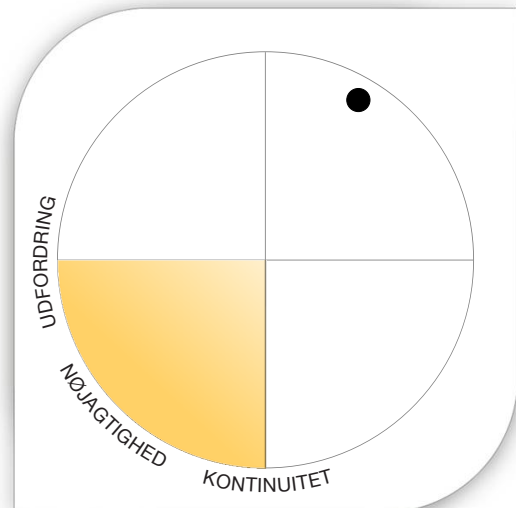
Samarbejde

Desuden vil personer med S-stilen også prioritere **samarbejde**. De nyder at arbejde sammen med andre i et tillidsfuldt, varmt miljø, og de vil nogle gange gøre deres yderste for at sikre, at alle føler sig som en del af gruppen og accepterede. Da du deler deres fokus på et behageligt samarbejde, kan I formentlig arbejde sammen om at bevare en åben og imødekommende atmosfære.

Forestil dig, at du jævnligt interagerer med en person med C-stilen. Personen er ikke udbredt social og insisterer på at arbejde utrætteligt på opgaver, indtil vedkommendes egne høje standarder er opfyldt. Da personen ønsker kvalitet og præcision, har vedkommende tilbøjelighed til at isolere sig på sit kontor i længere tid ad gangen og kontrollere sit arbejde to eller tre gange. Selvom du respekterer personens dedikerede tilgang til at få tingene udført korrekt, synes du formentlig, at vedkommende er for perfektionistisk.

Denne kollega virker ofte for omhyggelig og metodisk. Personen foretrækker et forudsigeligt miljø, hvor det er muligt at udføre sit arbejde bedst muligt, og du synes måske, at vedkommende bruger for meget tid på at overanalysere beslutninger. Du sætter dog formentlig pris på, at når vedkommende tager ansvar for noget, så bliver det gennemført.

Personen er desuden tilbøjelig til at stille mange dybdegående spørgsmål og undlader ikke at udpege de fejl, som vedkommende finder. Da du er mindre tilbøjelig til at udfordre idéer, har du svært ved at forholde dig til personens skeptiske indstilling, og du kan synes, at vedkommende virker stædig og urokkelig.



For dig kan personer med C-stilen virke:

- ✓ Skeptiske
- ✓ Nøjagtige
- ✓ Upåvirkelige
- ✓ Fjerne

Hvad motiverer deres adfærd?

Som du kan se på kortet, prioriterer folk med C-stilen Nøjagtighed, Kontinuitet og Udfordring. Da de sætter så stor pris på disse tre områder, vil det formentlig påvirke din arbejdsrelation med dem.

Nøjagtighed

Personer med C-stilen prioriterer **nøjagtighed** højt. Da de vil sikre overlegne resultater, har de tilbøjelighed til at analysere muligheder rationelt og til at skille følelser fra fakta. De værdsætter præcision, de vil derfor ofte stille dybdegående eller skeptiske spørgsmål. Du har formentlig problemer med at relatere til deres systematiske tilgang, og du vil muligvis blive træt af deres fokus på nøjagtighed.

Kontinuitet

De prioriterer desuden **kontinuitet**. Da de har tilbøjelighed til at værdsætte fuldførelse og tilbageholdenhed, bryder de sig ikke om hurtige eller risikable beslutninger, og de foretrækker at bruge tid på at træffe et velfunderet valg. De har tilbøjelighed til at analysere alle muligheder, og de træffer ofte beslutninger, der garanterer forudsigelige resultater. Da du formentlig er mere interesseret i modige idéer og højt tempo, bliver du muligvis frustreret over deres forsigtige tilgang.

Udfordring

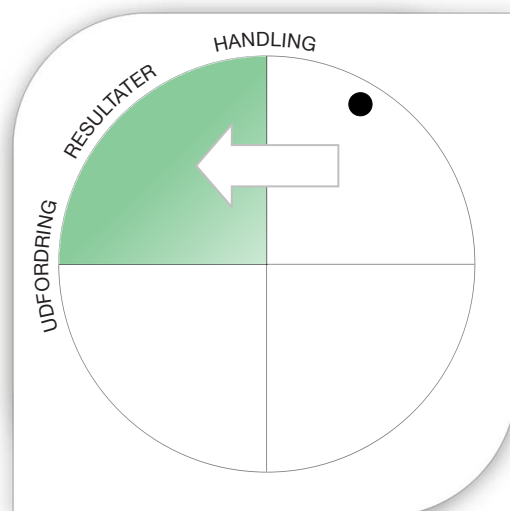
Desuden vil personer med C-stilen også prioritere **udfordring**. I deres søgen efter at finde den mest strømlinede eller produktive metode til at løse deres opgaver, kan de åbent diskutere idéer og udpege de mangler, som andre har overset. Da du er tilbøjelig til at have en accepterende tilgang, vil du formentlig have svært ved at forstå, hvorfor de er så skeptiske og fokuserede på at finde fejl.

Når du forsøger at skabe relationer

Kent Kordt, personer med D-stilen kan lide at gå direkte til sagen, og dette kan påvirke jeres indbyrdes forhold. De er sandsynligvis villige til at være direkte eller endda kontante for at få arbejdet udført. Du er derimod sandsynligvis mere fokuseret på at skabe relationer og få alle involveret, end de er. Det kan betyde, at de bliver frustrerede, hvis du bruger for meget tid på at forsøge at overbevise dem ved hjælp af charme, og du synes muligvis, at deres fremgangsmåde er for ligefrem eller afvisende.

Når du forsøger at skabe en relation til personer med D-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Minimer mængden af småsnak, og gå direkte til sagen.
- Tag ikke deres kontante væremåde personligt.
- Tal med dem om, hvordan dine idéer vil føre til målbare resultater.



Når der skal løses problemer

Personer med D-stilen træffer hurtige, bestemte beslutninger for at gøre fremskridt og holde hjulene i gang. Selvom du muligvis sætter pris på deres ønske om at løse problemer hurtigt, er det mindre sandsynligt, at du vælger aggressive eller upopulære fremgangsmåder. Det kan betyde, at de bliver frustrerede, hvis din tilbøjelighed til at søge input fra alle afholder processen fra at nå en hurtig afslutning, og du kan opfatte deres snævre fokus på øjeblikkelige svar som kortsigtet.

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

- Undgå at tage så meget hensyn til andres følelser, at det forhindrer dig i at finde svar, der virker.
- Vær villig til at sige fra, hvis du mener, at deres løsning ignorerer vigtige overvejelser af følelsesmæssig karakter.
- Lad dem ikke tvinge dig til planer, som får dig til at føle dig ubehageligt til mode.

Når situationen spidser til

Fordi du prioriterer venskabelige relationer, vil du set i forhold til dine D-kolleger sandsynligvis prøve på at undgå konfrontationer så længe som muligt. På den anden side har de tilbøjelighed til at udfordre idéer og kan endda blive diskussionslystne i konfliktsituationer. Fordi du ikke håndterer aggression særlig godt, trækker du dig muligvis eller farer op, når du bliver konfronteret, hvilket gør det svært for jer at sætte jer ud over jeres forskelle og finde en løsning.

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

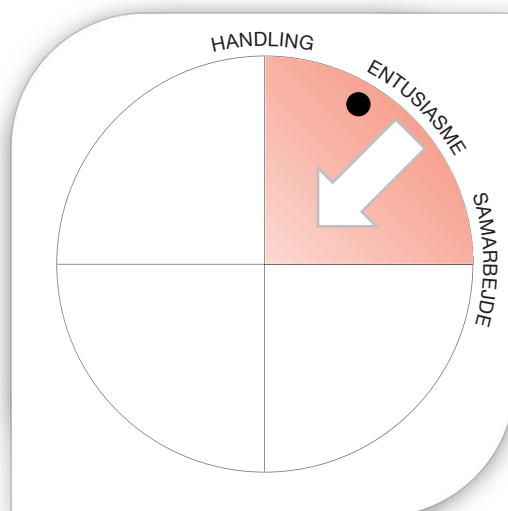
- Undgå at fortolke deres ligefremhed som et personligt angreb.
- Undgå ikke problemer blot for at holde fred.
- Sig din mening objektivt uden at blive følelsesbetonet.

Når du forsøger at skabe relationer

Fordi personer med i-stilen er ekstremt udadvendte, Kent Kordt, er de meget sociale og deler din prioritering af samarbejde. De har tilbøjelighed til at være humørfyldte, og samtaler mellem jer er sandsynligvis venlige og optimistiske. Men selvom I kan lide at arbejde sammen, kan deres livsglade væsen betyde, at jeres diskussioner til tider kan ryge ud på et sidespor så I forsømmer relevante opgaver.

Når du forsøger at skabe en relation til personer med i-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Vis dem, at du sætter pris på jeres arbejdsrelation ved at maksimere mulighederne for at samarbejde.
- Nyd de sociale aspekter af arbejdet, mens du også holder fokus på opgaver.
- Bed om deres idéer, og fortæl dem om dine bekymringer.



Når der skal løses problemer

Personer med i-stilen kan lide at gå i gang med det samme og handle hurtigt, når der opstår et problem, og du sætter sandsynligvis pris på deres ønske om at klare forhindringer i et hurtigt tempo. Ligesom dem foretrækker du at bevare en positiv indstilling, mens du arbejder hen mod løsninger. Men i jeres fælles entusiasme for at finde løsninger, kan I overse vigtige detaljer eller anlægge urealistiske antagelser, som er baseret på det mest optimistiske scenarium.

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

- Del din entusiasme for kreative løsninger.
- Moderer jeres fælles optimisme ved at overveje alle potentielle problemer.
- Anspor hinanden til at dele jeres betæneligheder.

Når situationen spidser til

Fordi personer med i-stilen gerne vil bevare venskabelige relationer, kan de i starten ignorere problemer og undgå spændte situationer. Men selvudfoldelse er meget vigtigt for dem, så de kan insistere på at blive hørt i konfrontationer, selvom det betyder, at de bliver følelsesbetonede og farer op. Fordi du også har tilbøjelighed til at være udtryksfuld under konflikter, kan I nogle gange sige barske ting til hinanden, som er svære at tage i sig igen, og dette kan eskalere situationen.

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

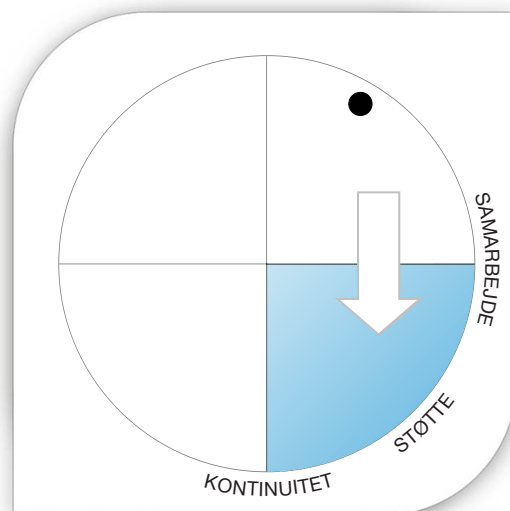
- Giv dem tid til at sige deres mening, og undgå bevidst at optrappe diskussionen.
- Udtryk et ønske om at løse konflikten hurtigt, men grundigt.
- Vis dem, at du deler deres interesse i at bevare en god relation.

Når du forsøger at skabe relationer

Personer med S-stilen værdsætter samarbejde og venligt samspil, Kent Kordt, og dette kan påvirke den måde, I relaterer til hinanden på. Ligesom dem prioriterer du også samarbejde og at få alle involveret. Du har dog tilbøjelighed til at være mere udtryksfuld, end de er, og du kan nogle gange komme til at dominere samtaler med dem. Fordi de har tilbøjelighed til at dele din optimisme, kan I desuden opdage, at I begge har tilbøjelighed til at undervurdere de udfordringer, der holder jer tilbage.

Når du forsøger at skabe en relation til personer med S-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Brug din muntre indstilling til at opfordre dem til at dele deres idéer.
- Husk at ansøre hinanden til at håndtere svære problemer direkte.
- Samarbejd med dem, men lad ikke jeres fælles åbenhed og tillid give mulighed for, at du overser potentielle problemer.



Når der skal løses problemer

Sammenlignet med andre med S-stilen træffer du sandsynligvis hurtige beslutninger, når det kommer til løsning af problemer. Mens de sandsynligvis undgår hurtige, dramatiske ændringer, har du tilbøjelighed til at være åben over for uprøvede eller modige løsninger. Det bevirker, at du kan opfatte deres mere forsigtige tilgang som ubeslutsom, mens din villighed til at ændre retning hurtigt kan virke alt for risikabelt for dem.

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

- Respekter deres forsigtige tempo, men samarbejd for at træffe beslutninger mere effektivt.
- Overvej at etablere en fælles aftalt deadline for at undgå de spændinger, som kan opstå på grund af jeres forskellige måder at træffe beslutninger på.
- Find en balance mellem din mere dristige tilgang og deres mere forsigtige.

Når situationen spidser til

Ligesom personer med S-stilen vil du gerne støtte andre – en prioritering, du deler, selvom det ikke er typisk for I-stilen. Ingen af jer bryder jer om at konfrontere konflikter direkte, så I kan nogle gange bagatellisere eller ignorere uoverensstemmelser. Samtidig er det mere sandsynligt, at de vil skjule, hvad de virkelig føler for hurtigt at skabe harmoni igen, mens du muligvis vil fare op, når du bliver presset. Når det sker, kan du få dem til at trække sig endnu mere.

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

- Fremhæv jeres fælles præference for støtte, og fortæl dem, at du vil løse konflikten hurtigt og roligt.
- Håndter situationen direkte lige fra begyndelsen i stedet for at skjule jeres forskelle.
- Følg op for at sikre dig, at problemet er løst.

Når du forsøger at skabe relationer

Kent Kordt, personer med C-stilen vil ofte hellere fokusere på fakta end følelser, og dette kan påvirke den måde, I relaterer til hinanden på. Det er muligt, at de ikke gengælder din venlige indstilling og interesse for at opbygge relationer. De kan rent faktisk være skeptiske over for din tillidsfulde og modtagelige tilgang. Fordi de foretrækker at være mere analytiske, kan de opfatte din åbne accept som naiv eller ødelæggende for produktiviteten, mens du muligvis synes, at deres fokus på saglighed er en smule kold og upersonlig.

Når du forsøger at skabe en relation til personer med C-stilen, skal du derfor overveje følgende strategier:

- Reager på deres behov for saglighed ved at fokusere på faktuelle aspekter af idéer og projekter.
- Lad dig ikke afskrække af deres reserverede og til tider skeptiske indstilling.
- Respekter deres præference for at arbejde selvstændigt.



Når der skal løses problemer

Når det kommer til problemløsning, vil personer med C-stilen grundigt overveje alle konsekvenserne, før de vælger en plan. Modsat er du mere villig til at løbe risici og ændre retning. Det kan bevirke, at du bliver frustreret, hvis de tvivler på dine idéer, mens I løser problemer. Til gengæld kan de opfatte dit pres for at træffe hurtige beslutninger som overilet eller hensynsløs.

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

- Respekter deres behov for at overveje alle muligheder, og husk på, at dette kan føre til meget bedre løsninger.
- Vis, at du sætter pris på deres logiske synspunkt ved at bakke dine argumenter op med beviser.
- Find måder at balancere din hurtige stil med deres forsigtighed.

Når situationen spidser til

Da personer med C-stilen ofte opfatter en konflikt som en uenighed om, hvem der har ret, vil de som regel undgå direkte aggression og fokusere på at udfordre begrundelsen for et argument. Du opsøger muligvis ikke konfrontationer, men da du er forholdsvis udtryksfuld, kan du blive passioneret eller følelsesbetonet i konflikter. Da de foretrækker en mere objektiv tilgang, kan de blive ubehageligt til mode over din ligefremme reaktion. De kan ganske enkelt vælge at trække sig og nægte at diskutere problemet yderligere.

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

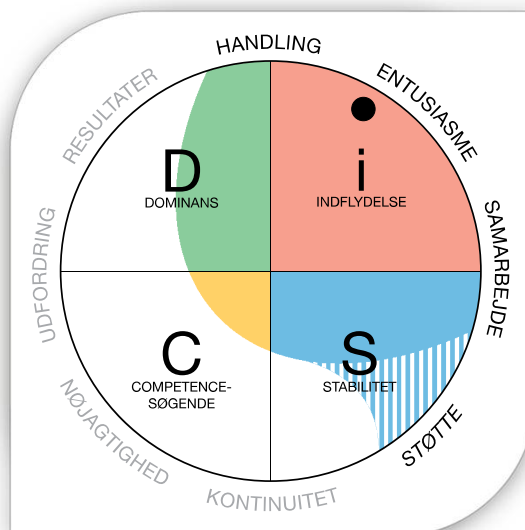
- Insister ikke på en øjeblikkelig løsning, da de kan have brug for tid til at bearbejde situationen.
- Giv udtryk for din holdning på en faktuel og saglig måde, og giv dem tid til at fremlægge deres side af sagen.
- Undgå at vise en masse følelser, da det gør dem ubehageligt til mode og kan få dem til at undlade at håndtere konflikten.

Kent Kordt, med alt det, du har lært om din egen stil, får du her **tre primære strategier**, som du kan bruge til at arbejde mere effektivt sammen med alle på din arbejdsplads.

1 Brug tid på at gøre tingene rigtigt første gang

Du vil sandsynligvis gerne gå hurtigt videre, så du kan blive frustreret over forsinkelser, som skyldes andres behov for præcision. De mennesker, der er mere fokuseret på nøjagtighed, kan dog føle, at du ikke respekterer deres arbejde, hvis du går for hurtigt videre, især hvis det resulterer i efterbearbejdning. Hvis du tager dig tid til at analysere problemer i dybden, vil det hjælpe dig med at finde frem til årsagen til problemerne og minimere mængden af spildt tid og arbejde.

- Vær villig til at ofre hurtigt fremskridt mod at undersøge detaljerne og gøre tingene rigtigt.
- Giv anerkendelse til andre for deres fokus på kvalitet ved at fortælle dem, at du værdsætter deres nøjagtighed.



2 Anerkend problemer i stedet for at skøjte hen over dem

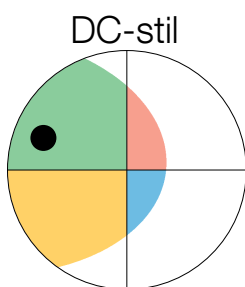
Du foretrækker formentlig at have en munter indstilling og se tingene i et positivt perspektiv. Men fordi du er tilbøjelig til at skøjte hen over problemer i stedet for at håndtere dem direkte, kan du lade små problemer blive mere alvorlige, end nødvendigt er. Husk på, at hvis du svarer hurtigt og er direkte, kan det være med til at forhindre ubehagelige konsekvenser.

- Konfronter andre med potentielle problemer med det samme, så de ikke vokser sig større.
- Bliv bedre til at finde balancen mellem at være optimistisk og realistisk.

3 Sæt tempoet ned, og lyt til andre

Du har tilbøjelighed til at være meget energisk, så du kan formentlig godt lide at være spontan og bearbejde oplysninger hurtigt. Dit hurtige tempo kan dog få andre på dit team til at føle sig magtesløse. Da nogle mennesker ikke kan få styr på deres tanker helt så hurtigt, som du kan, når der træffes beslutninger, skal du muligvis sætte tempoet lidt ned for at give dem tid til at tænke tingene igennem, så det hele føles mindre kaotisk for dem.

- Giv plads til perioder med stilhed, så andre har tid til at samle deres tanker.
- Husk at træde lidt tilbage og udvise tålmodighed, da mange ikke vil dele deres bekymringer med nogen, der er for hurtige til at tage føringen.



Udfordring
Resultater
Nøjagtighed

Mål: Uafhængighed, personlige præstationer

Bedømmer andre efter: Kompetence, sund fornuft

Påvirker andre med: Høje standarder, beslutsomhed

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

Under pres: Bliver alt for kritisk

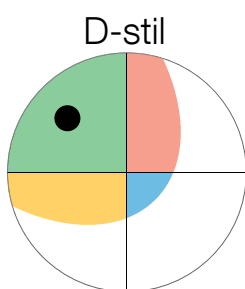
Frygter: At de ikke kan leve op til deres standarder

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Varme, taktfuld kommunikation

Kent Kordt, personer med DC-stilen prioriterer udfordring, så de vil udforske alle muligheder og sikre sig, at de bedst mulige metoder anvendes. Det medfører, at de kan være meget udsørgende og skeptiske over for andres idéer. Du er ikke lige så udsørgende som dem, så du kan have problemer med at relatere til deres udfordrende tilgang.

De prioriterer desuden resultater, så de er ofte meget direkte og ligefremme. Når de er fokuserede på bundlinjen, kan de overse andres følelser. Du kan have svært ved at relatere til det, som du opfatter som en overdreven stræben efter resultater.

Dem, der hører til DC-stilen, prioriterer også nøjagtighed. Da de vil styre kvaliteten af deres arbejde, foretrækker de at arbejde selvstændigt, og de fokuserer muligvis på at adskille følelser og fakta. Du kan have problemer med at relatere til deres analytiske tilgang.



Resultater
Handling
Udfordring

Mål: Resultater på bundlinjen, sejr

Bedømmer andre efter: Evnen til at skabe resultater

Påvirker andre med: Gennemslagskraft, insisteren, konkurrence

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

Under pres: Bliver utålmodige og krævende

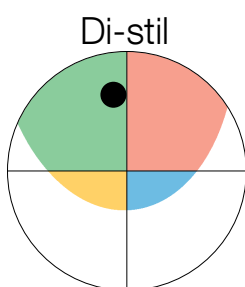
Frygter: At blive udnyttet, at fremstå som svag

Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af: Tålmodighed, empati

Personer med D-stilen er viljestærke personer, der prioriterer resultater. Da de gerne vil sætte deres præg på tingene, søger de konstant nye udfordringer og muligheder. Du kan have svært ved at relatere til deres konkurrenceprægede natur, men de nyder enhver chance for at lade sig teste og udmærke sig.

De prioriterer også handling, så de fokuserer ofte på at nå deres mål hurtigt og effektivt. Da de er tilbøjelige til at arbejde i et højt tempo, sætter de pris på, at andre går direkte til sagens kerne. Da du også foretrækker at arbejde hurtigt hen imod dine mål, kan du sandsynligvis relatere til deres ønske om et højt tempo.

Desuden vil personer med D-stilen også prioritere udfordring. Da de vil styre udfaldet, er de ofte udsørgende og egenrådige. Da du sandsynligvis er mere accepterende, kan du have svært ved at forstå, hvorfor de virker så stædige og krævende.



Handling
Resultater
Entusiasme

Mål: Hurtig handling, nye muligheder

Bedømmer andre efter: Selvtillid, indflydelse

Påvirker andre med: Charme, modige handlinger

Gør overdreven brug af: Utålmodighed, egoisme, manipulation

Under pres: Bliver aggressive, overvælder andre

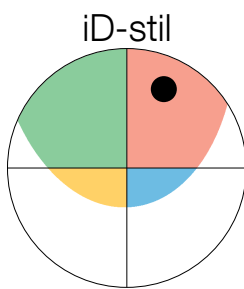
Frygter: At miste magt

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

Personer med Di-stilen prioriterer handling, og de vil sandsynligvis fremstå som eventyrlystne og modige. Da de nemt kommer til at kede sig, vil de ofte søge unikke opgaver og lederstillinger. Da du også kan lide at arbejde i et højt tempo, kan du formentlig godt forholde dig til deres energiske indstilling til arbejde.

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

De, der har Di-stilen, prioriterer også entusiasme. De kan virke charmerende og sjove, da de har en masse energi. De bruger formentlig deres begejstring til at inspirere andre og til at skabe et livligt miljø. Da du også har tilbøjelighed til at være positiv og udtryksfuld, værdsætter du formentlig deres dynamiske indstilling.



Handling
Entusiasme
Resultater

Mål: Spændende og banebrydende resultater

Bedømmer andre efter: Evnen til at tænke kreativt, karisma

Påvirker andre med: Mod, passion

Gør overdreven brug af: Impulsivitet, ligefremhed

Under pres: Bliver impulsive, farer op over for andre

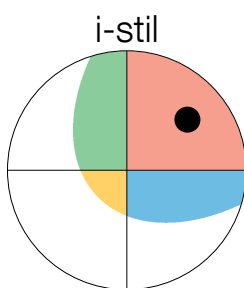
Frygter: Fastgroede miljøer, miste billigelse eller opmærksomhed

Kan forbedre effektiviteten ved at: Fokuserer på detaljer, være tålmodig, lytte til andre

Kent Kordt, personer med iD-stilen prioriterer handling, så de er tilbøjelige til at arbejde hurtigt frem mod deres mål. De kan lide et højt tempo, og de har det formentlig godt med at træffe hurtige beslutninger. Da du deler deres aktive tempo, kan du arbejde sammen med dem for at skabe fremdrift.

De prioriterer desuden entusiasme, og de kan fremstå som energibomber, der samler folk mod et fælles mål. De er sandsynligvis muntre, og de går ind i deres arbejde med en ægte optimisme. Du har også tilbøjelighed til at udtrykke dig selv og bevare den positive indstilling, så du værdsætter muligvis deres tilbøjelighed til at få andre med på deres idéer.

Personer med iD-stilen prioriterer desuden resultater, og de kan virke ambitiøse og målrettede. De forsøger sandsynligvis at udnytte deres relationer til at nå nye mål. For dig kan det virke, som om de i deres søgen efter resultater tilsidesætter andre vigtige faktorer.



Entusiasme
Handling
Samarbejde

Mål: Popularitet, billigelse, spænding

Bedømmer andre efter: Åbenhed, sociale færdigheder, entusiasme

Påvirker andre med: Charme, optimisme, energi

Gør overdreven brug af: Optimisme, ros

Under pres: Bliver usystematisk, bliver for udtrykfuld

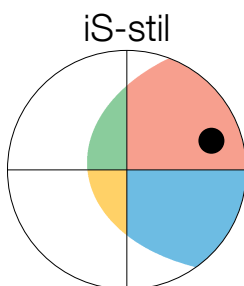
Frygter: Afvisning, ikke at blive hørt

Kan forbedre effektiviteten ved at: Være mere objektiv, følge op på opgaver

Personer med i-stilen prioriterer entusiasme højt, og de har tilbøjelighed til at være muntre. De bliver begejstrede for nye muligheder, og de kan være meget udtrykfulde, når de fortæller om deres ideer. Da du er tilbøjelig til at dele deres optimistiske synspunkt, reagerer I muligvis på hinandens energi og skaber en livlig atmosfære.

De prioriterer desuden handling, så de fokuserer ofte på hurtigt at finde spændende løsninger. Da de har tilbøjelighed til at arbejde i et højt tempo, kan de være ivrige efter at komme i gang uden at bruge for meget tid på at overveje konsekvenserne. Da du også er tilbøjelig til at gå hurtigt i gang, sætter du muligvis pris på deres spontanitet.

Desuden vil personer med i-stilen også værdsætte samarbejde. De nyder som regel at møde nye mennesker, og de har muligvis talent for at få alle involveret og skabe holdånd. Da du deler deres fokus på at arbejde sammen med andre, ønsker I muligvis alle at finde områder, hvor I kan samarbejde.



Samarbejde
Entusiasme
Støtte

Mål: Venskab

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

Påvirker andre med: Behagelighed, empati

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

Under pres: Tager kritik personligt, undgår konflikter

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

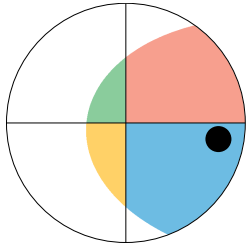
Kan forbedre effektiviteten ved at: Erkende andres mangler, tage fat på problemer

Personer med iS-stilen prioriterer samarbejde, så de foretrækker at arbejde mest muligt sammen med andre. Da de ønsker, at alle skal føle sig inkluderet, har de tilbøjelighed til at bruge tid og energi på at få alle involveret. Da du deler deres ønske om at arbejde sammen med andre, kan du være lige så ivrig, som de er, for at gøre opgaver til gruppeprojekter.

De prioriterer desuden entusiasme, og de går sandsynligvis ind i arbejdsopgaver og relationer med en positiv attitude. De fremstår som muntre og opmuntrende, og de kan ofte lide at sprede deres optimisme til andre. Fordi du deler deres positive indstilling, har du formentlig nemt ved at forholde dig til deres sorgløse indstilling.

Personer med iS-stilen værdsætter også støtte, så de har tilbøjelighed til at være fleksible mennesker, der ønsker det bedste for gruppen. Når andre kæmper, viser de ofte bekymring og tilbyder ukritisk støtte. Da du deler deres ønske om at hjælpe andre, kan du formentlig godt forholde dig til deres tålmodige, accepterende indstilling.

Si-stil



Samarbejde
Støtte
Entusiasme

Mål: Accept, tætte relationer

Bedømmer andre efter: Lydhørhed, omgængelighed

Påvirker andre med: Empati, tålmodighed

Gør overdreven brug af: Venlighed, personlige forbindelser

Under pres: Undgår konflikter, forsøger at gøre alle glade

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

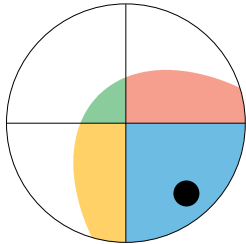
Kan forbedre effektiviteten ved at: Sige "nej", når det er nødvendigt, tage fat på problemer

Kent Kordt, personer med Si-stilen prioriterer samarbejde, og de kan lide at involvere andre i beslutningsprocesser. De forsøger sandsynligvis at skabe holdånd og bekymrer sig ikke om individuelle præstationer. Fordi du deler deres tilbøjelighed til at samarbejde, værdsætter du formentlig deres ønske om harmoni i gruppen.

De prioriterer også støtte, så de har tilbøjelighed til at vægte andres behov højt. Da de har en tilpassende natur, er de ofte villige til at tilsidesætte deres egne meninger og behov for at hjælpe andre. Da du formentlig deler deres interesse for, hvad andre føler, kan du have nemt ved at forholde dig til deres tilbøjelighed til at vise omsorg for andre.

De, der har Si-stilen, værdsætter også entusiasme, og de fremstår ofte som fornøjede. De har tilbøjelighed til at se det positive i de fleste situationer, og de støtter andres ideer. Du kan højst sandsynligt forholde dig til deres muntre indstilling.

S-stil



Støtte
Kontinuitet
Samarbejde

Mål: Harmoni, kontinuitet

Bedømmer andre efter: Pålidelighed, oprigtighed

Påvirker andre med: Tilpasser sig andre, konsistente præstationer

Gør overdreven brug af: Beskedenhed, passiv modstand, kompromis

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

Frygter: At skuffe andre, hurtig omstilling

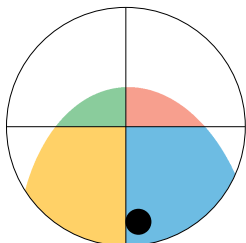
Kan forbedre effektiviteten ved at: Udstråle selvtilid, fortælle sine ægte følelser

Personer med S-stilen prioriterer det højt at støtte andre. De er som regel gode til at lytte, og de opfattes derfor ofte som tålmodige og tilpassende. Du har formentlig nemt ved at forholde dig til deres hjælpsomme tilgang, og I vil sandsynligvis begge gøre, hvad I kan for at opfylde alles behov.

De prioriterer også kontinuitet, og de fokuserer derfor ofte på at fastholde et forudsigeligt og ordentligt miljø. Da de har tilbøjelighed til at være forsigtige, arbejder de muligvis i et metodisk tempo, og de undgår hurtig omstilling, når det er muligt. Da du er mere villig til at reagere hurtigt på modige idéer, kan du synes, at det er svært at relatere til deres forsigtighed og behov for kontinuitet.

Desuden vil personer med S-stilen også prioritere samarbejde. Da de sætter pris på et tillidsfuldt, varmt miljø, gør de alt for at sikre, at andre føler sig inkluderet og accepteret. Da du deler deres fokus på et behageligt samarbejde, kan I formentlig arbejde sammen om at bevare en åben og imødekommende atmosfære.

SC-stil



Kontinuitet
Støtte
Nøjagtighed

Mål: Roligt miljø, faste mål, stabil fremgang

Bedømmer andre efter: Pålidelighed, realistisk indstilling, roligt temperament

Påvirker andre med: Diplomatisk adfærd, selvjustits, vedholdenhed

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

Under pres: Bliver ufleksibel, forhindrer spontanitet, giver efter

Frygter: Tidspres, usikkerhed, kaos

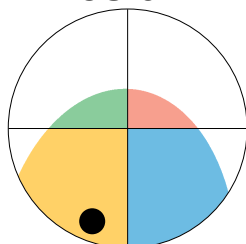
Kan forbedre effektiviteten ved at: Omstille sig, sige sin mening

Personer med SC-stilen værdsætter kontinuitet og at skabe pålidelige resultater. Da de har tilbøjelighed til at være forsigtige, kan de foretrække at arbejde i et forudsigeligt miljø, hvor der ikke opstår for mange overraskelser. Da du formentlig er villig til at løbe en risiko, kan du have svært ved at relatere til deres fokus på sikre, pålidelige resultater.

De prioriterer desuden at støtte andre, og de er derfor tilbøjelige til at være tilpassende og villige til at tilsidesætte egne behov og præferencer, når det er nødvendigt. De er som regel tålmodige og diplomatiske, og de bliver sandsynligvis ikke overdrevent følsomme, når de bliver presset. Da I deler en villighed til at hjælpe andre, synes du formentlig, at det er nemt at forholde dig til deres tålmodige, imødekommende indstilling.

Desuden værdsætter personer med SC-stilen også nøjagtighed. De har tilbøjelighed til at arbejde systematisk for at levere kvalitetsarbejde og effektive løsninger, og de kan til tider være ret analytiske. Du kan have svært ved at forholde dig til deres metodiske indstilling og tilbøjelighed til at dobbelttjekke deres arbejde.

CS-stil



Kontinuitet
Nøjagtighed
Støtte

Mål: Kontinuitet, pålidelige resultater

Bedømmer andre efter: Nøjagtige standarder, velordnede metoder

Påvirker andre med: Praktisk tilgang, fokus på detaljer

Gør overdreven brug af: Traditionelle metoder, sans for forsigtighed

Under pres: Trækker sig, bliver tøvende

Frygter: Følelsesladede situationer, flertydighed

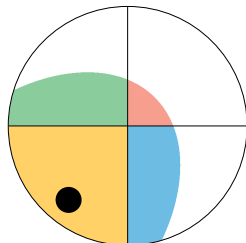
Kan forbedre effektiviteten ved at: Vise fleksibilitet, være beslutsom, arbejde hurtigere

Kent Kordt, personer med CS-stilen prioriterer kontinuitet, så de vil formentlig fremstå som ordentlige og nøjagtige. Da de foretrækker at være velforberejede, har de tilbøjelighed til at undgå at løbe risici eller foretage hurtige ændringer. Da du formentlig er mere eventyrlysten, end de er, kan det være svært for dig at forholde dig til deres forsigtige indstilling.

De prioriterer desuden nøjagtighed højt, så de er tilbøjelige til at bruge tid på at finpudse deres ideer, inden de går videre. De baserer sandsynligvis deres beslutninger på data, og de er tilbøjelige til at være objektive. Du kan have svært ved at forholde dig til deres insistens på grundig analyse.

Personer med CS-stilen værdsætter desuden at støtte andre, og de er som regel villige til at hjælpe, når der er brug for deres ekspertise. De har også tilbøjelighed til at have et roligt temperament og være tålmodige med både mennesker og svære situationer. Fordi du deler deres imødekommende indstilling, er det muligt, at I ikke får givet udtryk for jeres egne behov for at undgå uoverensstemmelser.

C-stil



Nøjagtighed
Kontinuitet
Udfordring

Mål: Nøjagtighed, objektive processer

Bedømmer andre efter: Ekspertise, systematiske processer

Påvirker andre med: Logik, nøjagtige standarder

Gør overdreven brug af: Analyse, tilbageholdenhed

Under pres: Overvælder andre med logik, bliver usmidig

Frygter: At tage fejl, fremvisning af stærke følelser

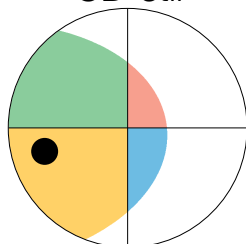
Kan forbedre effektiviteten ved at: Erkende andres følelser, se på andet end blot data

Personer med C-stilen prioriterer nøjagtighed højt. Da de vil sikre overlegne resultater, har de tilbøjelighed til at analysere muligheder rationelt og til at skille følelser fra fakta. Du har formentlig problemer med at relatere til deres systematiske tilgang, og du vil muligvis blive træt af deres fokus på nøjagtighed.

De prioriterer også kontinuitet. Da de har tilbøjelighed til at værdsætte fuldførelse og tilbageholdenhed, bryder de sig ikke om hurtige eller risikable beslutninger, og de foretrækker at bruge tid på at træffe et velfunderet valg. Da du formentlig er mere interesseret i modige idéer og højt tempo, bliver du muligvis frustreret over deres forsigtige tilgang.

Desuden vil personer med C-stilen også prioritere udfordring. I deres søgen efter at finde den mest strømlinede eller produktive metode til at løse deres opgaver, kan de åbent diskutere idéer og udpege de mangler, som andre har overset. Da du er tilbøjelig til at have en accepterende tilgang, vil du formentlig have svært ved at forstå, hvorfor de er så skeptiske og fokuserede på at finde fejl.

CD-stil



Udfordring
Nøjagtighed
Resultater

Mål: Effektive resultater, rationelle beslutninger

Bedømmer andre efter: Kompetencer, brug af logik

Påvirker andre med: Høje standarder, resolut tilgang

Gør overdreven brug af: Kontant adfærd, kritisk attitude

Under pres: Ignorerer andres følelser, arbejder videre selvstændigt

Frygter: At fejle, manglende kontrol

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

Personer med CD-stilen prioriterer udfordring og kan fremstå skeptiske og fast besluttede. De vil sandsynligvis ikke acceptere idéer uden at stille mange spørgsmål, og de vil som regel finde de problemer, der kan påvirke resultater. Du har tilbøjelighed til at være mere accepterende, så du kan have svært ved at forholde dig til deres kritiske, udspørgende indstilling.

De prioriterer desuden nøjagtighed, og de fokuserer på logisk tankegang for at skabe de bedste resultater. De er tilbøjelige til ikke at lade deres følelser komme i vejen for rationelle beslutninger. Deres indstilling kan for dig virke overanalytisk og perfektionistisk.

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