

# WORKPLACE- PROFIL

---

EVERYTHING **DiSC**  
WORKPLACE®

*PROFIL TIL HANDLING*

**Niklas Birkved**

01.08.2017

Denne rapport er udleveret af:

Zealand Business College  
55788827  
[www.zbc.dk](http://www.zbc.dk)

**ZBC**

**WILEY**

Provided by  
DISCnordic  
Tlf.: 3131 1616  
[www.discnordic.dk](http://www.discnordic.dk)

X5VP8WNWR3

Niklas, 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.*

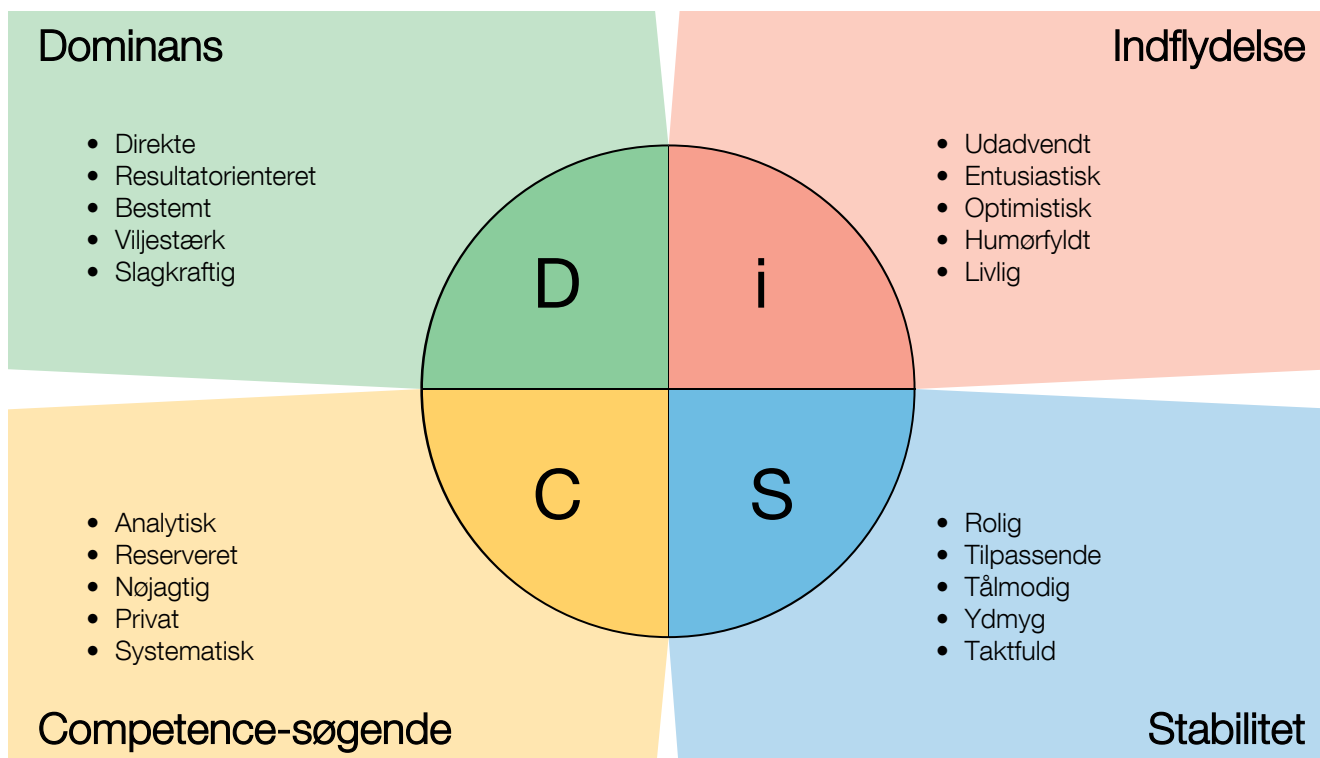
*Eller måske du har det bedre med kolleger, der er energiske og modige, end med dem, der arbejder i et mere stabilt tempo.*

*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, Niklas?

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

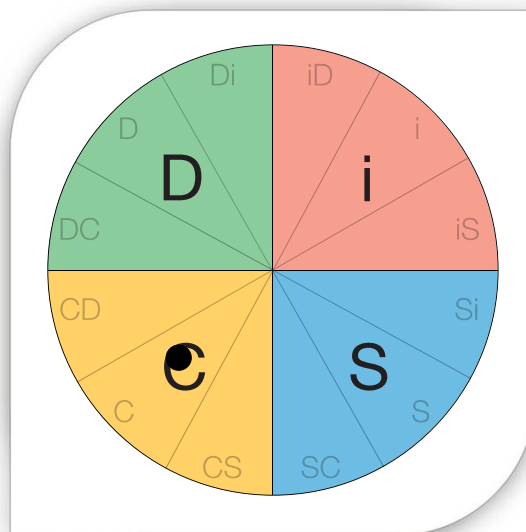
### Dit punkt

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: C

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



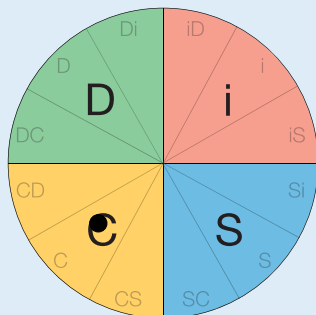
### Tæt på kanten eller tæt på centrum?

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 omtrent halvvejs mellem cirkelns kant og centrum, så du **hælder moderat** mod og kan formentlig ret nemt relatere til egenskaber, der knytter sig til C-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: C



Fordi du har en C-stil, Niklas, har du formentlig en logisk, saglig tilgang til dit arbejde for at sikre nøjagtighed. Du har tilbøjelighed til at være ret systematisk, og du kan muligvis lide at skabe standarder, som er med til at give effektive resultater af høj kvalitet. Da du ofte kan lide at have en vis grad af styring og stabilitet, kan du blive en smule irriteret, når andre ikke overholder de vedtagne regler og retningslinjer.

Personer med C-stilen har tilbøjelighed til at være ret forsigtige. Da du vil undgå at lave fejl, tager du dig formentlig tid til at tænke tingene igennem, før du træffer nogen valg. Som følge heraf kan det være noget stressende for dig at træffe en

beslutning, når resultatet er uforudsigeligt, eller du ikke har tilstrækkeligt med oplysninger. Du kan nogle gange overanalysere en situation i håb om at opnå et urealistisk niveau af sikkerhed.

Sammenlignet med andre kan du være ret hård mod dig selv, hvis du laver fejl. Og selvom dette muligvis motiverer dig til at yde dit bedste, kan det holde dig fra at tage chancer, som kunne vise sig at være gunstige. Ligeledes kan du nogle gange spille tid på at tænke over fejl, fordi du har tilbøjelighed til at lægge så stor vægt på din viden.

Du har muligvis også en ret udtalt udsørgende side. Da du værdsætter ræsonnement og analyse, er det usandsynligt, at du accepterer nye idéer eller planer uden grundigt at have undersøgt dem. Det kan betyde, at du sætter spørgsmålstejn ved idéer, selv efter at andre føler sig klar til at gå videre, og de kan synes, at du bremser fremskridtet.

Selvom du muligvis kan lide at have andre mennesker omkring dig, foretrækker du formentlig for det meste at arbejde alene. Dette giver dig mulighed for at fordybe dig i projekter og arbejde med dybdegående problemløsning. Du værdsætter muligvis din uafhængighed og foretrækker ofte at løse problemer selv i stedet for at bede om hjælp. Det betyder dog ikke, at du ikke kan lide at bidrage til et team. Rent faktisk kan du sætte pris på muligheden for at give råd og dele din ekspertise.

Du fortæller sandsynligvis ikke personlige ting til andre, medmindre det er til en person, du kender godt.

Du har tilbøjelighed til at føle dig en smule ubehageligt til mode i selskab med andre, som viser en masse følelser, da intense følelser ofte medfører et niveau af uberegnelighed, som kan give anledning til stor bekymring. Du udviser sandsynligvis selvbeherskelse og håber på, at andre også vil. I de sjældne situationer, hvor kollegerne ser dine følelser, kan du føle en vis sårbarhed.

Uanset din for det meste milde fremtoning, kan du til tider blive irriteret, når du tænker logisk, og fakta ignoreres. Hvis du får valget mellem at starte et skænderi eller give efter, kan det virke til (i det mindste på overfladen), at du giver efter. Du kan dog finde mere diskrete måder at vise din vrede på eller få din vilje. Det kan f.eks. være, at du tilbageholder oplysninger, eller bevidst bremser fremskridtet.

Selvom du er stolt af kvaliteten af dit arbejde, kan du vige tilbage for offentlig anerkendelse. Og fordi du muligvis tror, at andre deler denne præference, tænker du måske ikke over, at dine kolleger gerne vil have mere åbenlys ros eller komplimenter af dig.

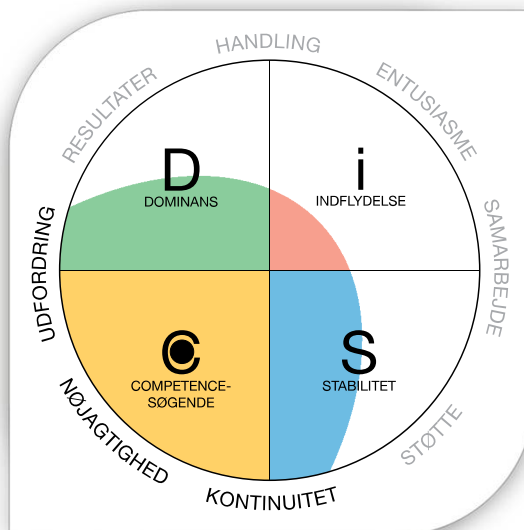
Niklas, ligesom andre med C-stilen er dine mest værdifulde bidrag til arbejdspladsen din insistens på nøjagtighed, din stilfærdige omhu og din evne til at finde praktiske løsninger på komplekse problemer. Dette er sikkert nogle af de egenskaber, som andre beundrer mest ved dig.

## Din farvemarkering fortæller endnu mere om dig

Niklas, 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 personer 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 C-stilen vil som regel have en farvemarkering, der berører Nøjagtighed, Kontinuitet og Udfordring. Din farvemarkering er karakteristisk for C-stilen.



## Hvilke prioriteter former din oplevelse af arbejdspladsen?

### ► Sikre nøjagtighed

Niklas, du er villig til at gøre det, der kræves for, at alt er korrekt, og du nægter at stille dig tilfreds med sjusket og mangelfuldt arbejde. Du analyserer derfor tingene omhyggeligt og træffer logiske beslutninger baseret på objektive fakta. Du har tilbøjelighed til at være meget præcis, og du koncentrerer dig formentlig om at udarbejde effektive systemer og metoder. Overordnet fokuserer du på nøjagtighed for at skabe resultater af høj kvalitet.

### ► Sikre kontinuitet

Personer med din C-stil er tilbøjelige til at være kontrollerede og forsigtige. Du foretrækker et forudsigeligt miljø, hvor kaos og usikkerhed ikke truer kvaliteten af dit arbejde. Det medfører, at du ikke kan lide at blive presset, og du er som regel skeptisk over for risikable idéer og hurtige beslutninger. Du foretrækker et miljø præget af systematik, og du fokuserer på at sikre kontinuitet og at skabe konsistente resultater.

### ► Udfordre

Som andre med C-stilen er du tilbøjelig til at være logisk og metodisk. Du foretager ofte dybdegående analyser, og du er villig til at udpege problemer og mangler. Du er desuden ofte skeptisk over for nye idéer, og du sætter spørgsmålstegn ved andres meninger, hvis du ikke er overbevist. Du er villig til at udfordre andre til at se mere omhyggeligt på tingene for at få tingene gjort rigtigt.

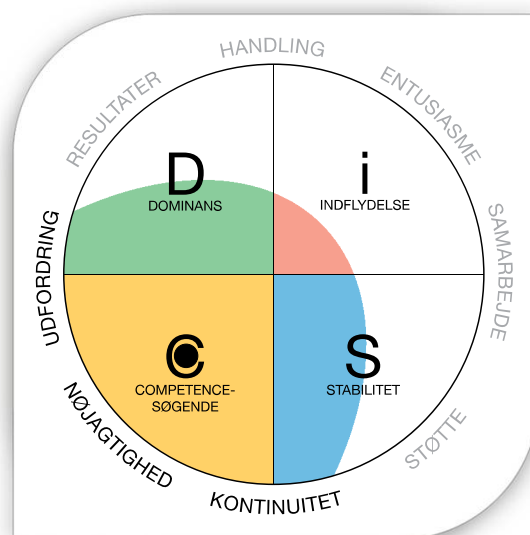
## Hvad motiverer dig?

Forskellige mennesker bliver motiveret af forskellige aspekter af deres arbejde. Ligesom andre med C-stilen foretrækker du sandsynligvis at arbejde i et stabilt miljø, hvor din logik anerkendes, og hvor høje standarder belønnes. Du værdsætter højest sandsynligt at have uafhængigheden til at lade dig opsluge af analytisk problemløsning.

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

### MOTIVATIONS-FAKTORER

- Udarbejde effektive systemer eller procedurer
- Finde fejl eller mangler ved udkast
- Sætte høje standarder
- Løse problemer ved hjælp af logik
- Sikre kvalitet
- Give tilbunds gående analyser
- Lægge vægt på nøjagtighed og præcision
- Arbejde selvstændigt
- Være ekspert



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

## Hvad stresser dig?

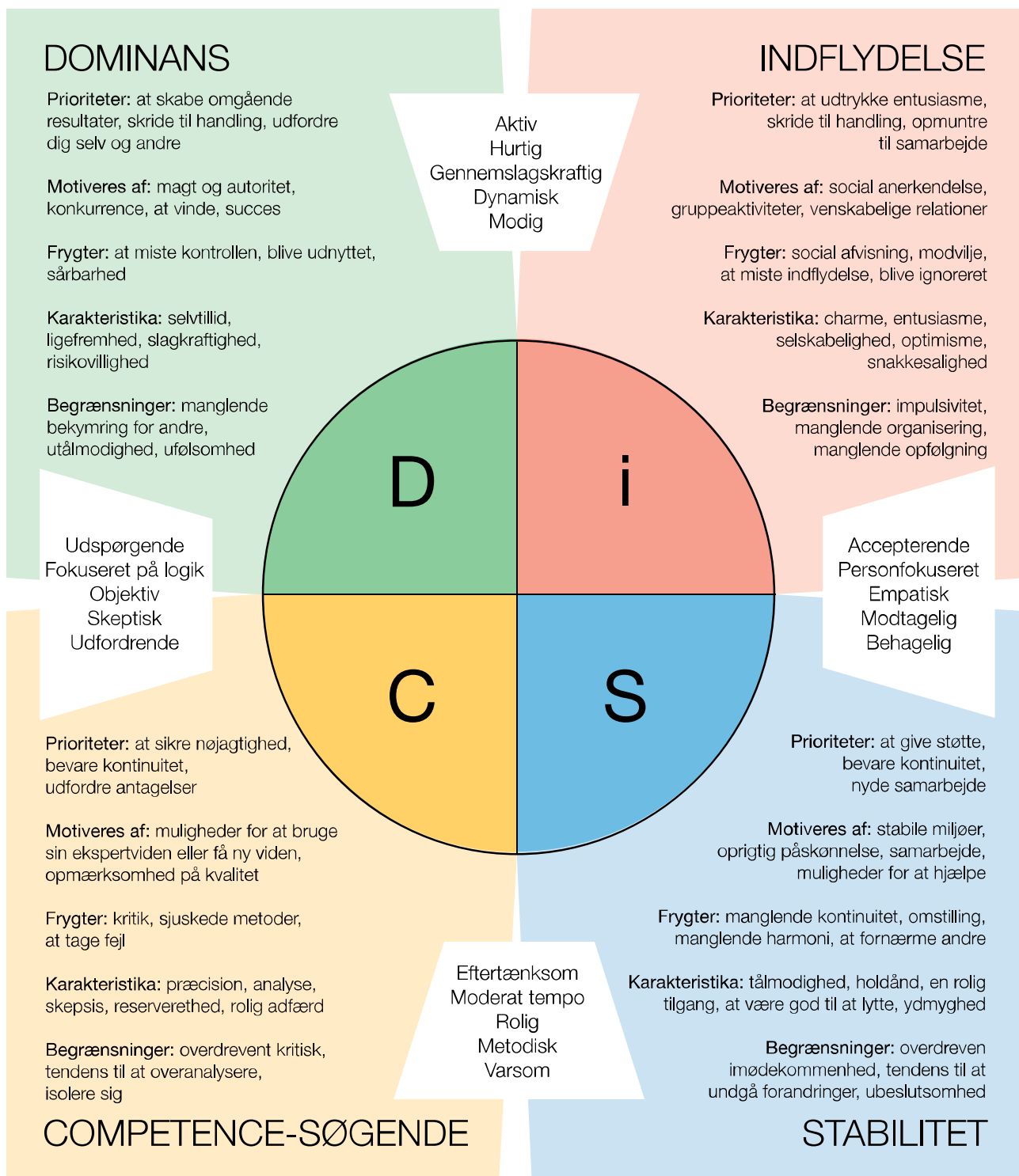
Der er også nogle aspekter af dit arbejde, som stresser dig. Da du er tilbøjelig til at sætte høje standarder for dig selv, kan det være stressende for dig, hvis du føler, at du ikke har den nødvendige ekspertise til at udføre en opgave, eller hvis andre sætter spørgsmålstegn ved kvaliteten af dit arbejde. Du vil sandsynligvis have svært ved at arbejde i uforudsigelige situationer, eller hvor der ikke er defineret nogen regler.

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

### STRESS-FAKTORER

- Have meget lidt tid for dig selv
- Træffe beslutninger uden tid til at analysere
- Tage fejl eller være uforberedt
- Håndtere et kaotisk miljø
- Være tvunget til at tale med fremmede
- Være slagkraftig eller insisterende
- Arbejde under tidspres
- Håndtere konflikter
- Være blandt følsomme eller uberegnelige personer

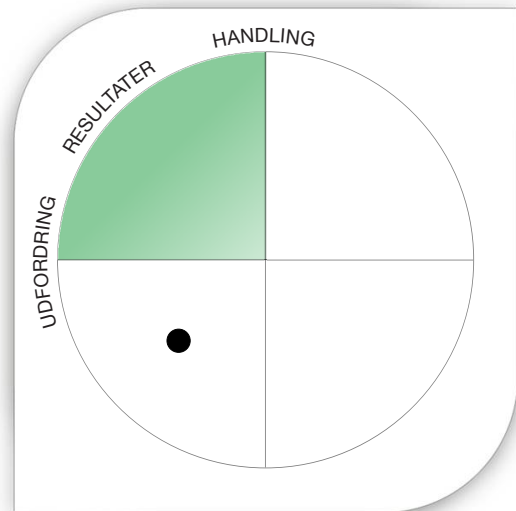
I illustrationen herunder får du en oversigt over de fire grundlæggende DiSC®-stile.



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.

På dig virker denne kollega til at have det godt med risici, og vedkommende presser på for at opnå fremskridt hurtigt, og at der sker omfattende forandringer. Selvom du beundrer personens høje mål, foretrækker du et mere stabilt arbejdsmiljø, så vedkommendes fokus på øjeblikkelig handling kan gøre dig ubehageligt til mode.

I er desuden begge udspørgende af natur og har et ønske om at udfordre idéer, så du vil sandsynligvis værdsætte personens sunde skepsis. Da I begge gerne vil bestemme, hvordan tingene skal gøres, kan der opstå konflikter mellem jer, og du foretrækker formentlig at arbejde selvstændigt på vigtige projekter.



|  |                |
|--|----------------|
| For dig kan personer med D-stilen virke: | ✓ Slagkraftige |
|  | ✓ Intense      |
|  | ✓ Krævende     |
|  | ✓ Impulsive    |

## 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. Det kan være svært for dig at relatere til deres modige stil, da du sandsynligvis foretrækker at arbejde i et mere moderat tempo.

### Udfordring

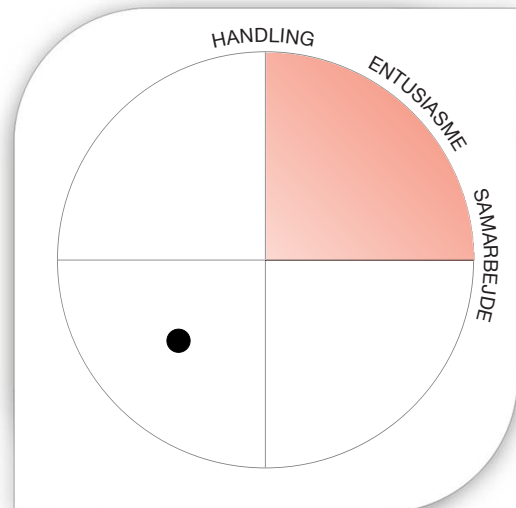
Desuden vil personer med D-stilen også prioritere **udfordring**. Da de vil styre udfaldet, er de ofte udspørgende og egenrådige. De vil som regel ikke acceptere ting, de ikke er sikre på, og de vil ikke tøve med at udfordre ideer, som de ikke er enige i. Da du også har tilbøjelighed til at udfordre tingenes tilstand, kan du formentlig relatere til denne tilbøjelighed, men du vil også være uenig med dem fra tid til anden.



Forestil dig, at du også arbejder sammen med en med i-stilen. Vedkommende ser ud til at være på fornavn med alle og kan altid fortælle dig de seneste nyheder om, hvad der sker i organisationen. Du deler formentlig ikke vedkommendes positive indstilling og entusiasme, og du synes muligvis, at personen er urealistisk optimistisk.

Du bemærker muligvis, at personen tiltrækkes af handling og et højt tempo, og at vedkommende ikke har problemer med at igangsætte hurtige ændringer. Da du i højere grad værdsætter kontinuitet og rutiner, kan personens konstante behov for at komme videre virke uorganiseret på dig. Og da du foretrækker at arbejde i et mere forudsigeligt miljø, kan du synes, at vedkommendes spontanitet er frustrerende.

Du kan synes, at personen alt for gerne vil være i centrum, og du spekulerer muligvis på, hvordan vedkommende får noget fra hånden med al den tid, der bliver brugt på socialt samvær og vittigheder. Personen sætter stor pris på samarbejde, men da du foretrækker at arbejde selvstændigt, synes du, at personen lidt for ofte foreslår, at I skal arbejde sammen.



For dig kan personer  
med i-stilen virke:

- ✓ Snakkesalige
- ✓ Følsomme
- ✓ Uorganiserede
- ✓ Naive

## 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. Du værdsætter muligvis deres varme, men du har formentlig svært ved at relatere til deres humørfyldte indstilling.

### 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 er mere forsigtig, kan du have svært ved at relatere til deres spontanitet.

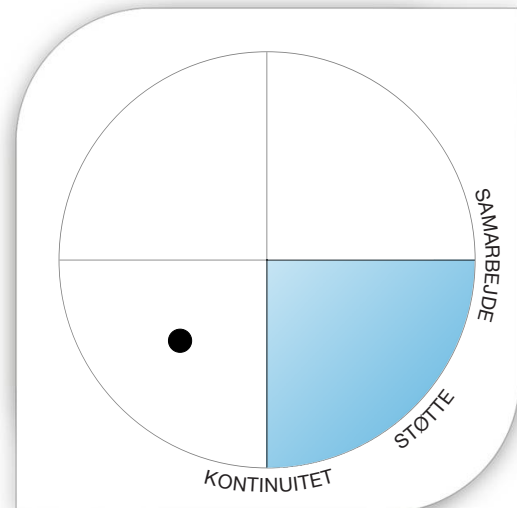
### Samarbejde

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 er tilbøjelig til at være mere interesseret i at arbejde selvstændigt, kan du muligvis ikke forholde dig til deres ønske om samarbejde.

Lad os forestille os, at du jævnligt interagerer med en person med en S-stil. På dig virker vedkommende støttende og tilpassende, og når du stiller personen et spørgsmål, er vedkommende altid tålmodig og glad for at hjælpe. Du kan dog blive frustreret, når personens fokus på at gøre andre glade medfører, at vedkommende overser andre vigtige faktorer.

Personen deler din fokus på kontinuitet, så du vil sandsynligvis værdsætte, at vedkommende ikke presser på med vilde idéer i sidste øjeblik. Alle kan lide personen, og man kan altid stole på, at vedkommende leverer en stabil præstation. På kontoret er personen faktisk kendt for sin pålidelighed, og ligesom dig er vedkommende med til at skabe en rolig og velafbalanceret stemning i gruppen.

Desuden har personen tilbøjelighed til at holde lav profil og blive forlegen, når andre overstrømmer vedkommende med ros. Og selvom du ikke deler personens stærke ønske om at samarbejde, værdsætter du sandsynligvis vedkommendes bekymring for andre. Nogle gange kan du dog ønske, at vedkommende bekymrer sig mindre om, at alle er med.



For dig kan personer med S-stilen virke:

- ✓ Ukritiske
- ✓ Eftergivende
- ✓ Fleksible
- ✓ Diplomatiske

## 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. Selvom du nok værdsætter deres venlighed, synes du muligvis, at de anstrenger sig lidt for meget 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 også gerne vil undgå risici og forhastede beslutninger, værdsætter du sandsynligvis deres præferencer for kontinuitet og forsigtighed.

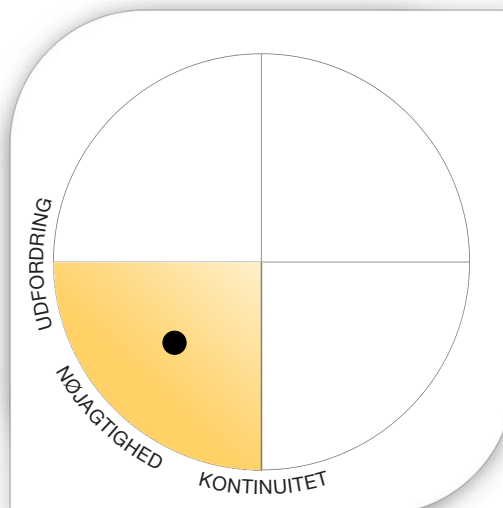
### Samarbejde

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 har tilbøjelighed til at fokusere på at arbejde selvstændigt, vil du muligvis synes, at deres ønske om et behageligt samarbejde er unødvendigt eller ligefrem ødelæggende for produktiviteten.

Forestil dig, at du jævnlgt interagerer med en person med C-stilen. Ligesom dig er personen ikke udbredt social, og du kan formentlig relatere til vedkommendes arbejdsmæssige omhu. 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. Du respekterer formentlig personens høje standarder.

Denne kollega virker til at have samme pålidelige væsen som dig. Ligesom dig værdsætter personen et stabilt miljø, hvor der kan skabes pålidelige resultater, og du værdsætter formentlig, at vedkommende tænker sig grundigt om, inden der skrives til handling. Desuden sætter vedkommende pris på at analysere risici og presser sjældent på med modige idéer eller drastiske forandringer, som kan få jer begge til at føle jer ubehageligt til mode.

Du deler desuden personens tilbøjelighed til at udfordre idéer. Ingen af jer vil tøve med at fremhæve fejl eller sætte spørgsmålstegn ved de ting, som I mener, er forkerte, og du vil sandsynligvis værdsætte vedkommendes sunde skepsis. Hvis I har forskellige synspunkter, vil du muligvis synes, at personen er stædig og urokkelig.



|   |                |
|---|----------------|
| <i>Ligesom dig kan personer med C-stilen virke:</i> | ✓ Logiske      |
|   | ✓ Systematiske |
|   | ✓ Pålidelige   |
|   | ✓ Analytiske   |

## 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. Da du er tilbøjelig til at dele deres logiske tilgang, kan du formentlig relatere til deres fokus på at skabe holdbare løsninger.

### 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 deler deres ønske om at skabe pålidelige resultater, har du formentlig nemt ved at forholde dig til deres forsigtige tilgang.

### Udfordring

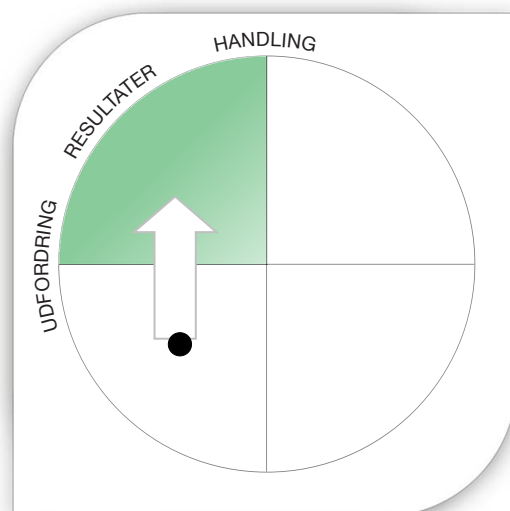
Desuden vil personer med C-stilen også prioritere **udfordring**. I deres søgen efter at finde den mest strømlinede eller produktive metode til at løse deres opgaver, kan de åbent diskutere idéer og udpege de mangler, som andre har overset. Da du er tilbøjelig til at dele deres tendens til at udfordre antagelser, vil du formentlig nemt kunne relatere til deres skeptiske tilgang.

## Når du forsøger at skabe relationer

Niklas, personer med D-stilen kan lide at gå direkte til sagen, og dette kan påvirke jeres indbyrdes forhold. Fordi de prioriterer hurtige resultater, vil de ikke bruge tid på at tænke over detaljerne. Du vil dog sandsynligvis være grundig og systematisk og tage dig tid til at fremsætte logiske indvendinger. Det kan betyde, at du synes, at deres kontante og slagkraftige fremgangsmåde er for anmassende eller hensynsløs, og de kan blive frustrerede over din præference for at analysere hver eneste mulighed.

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

- Tal med dem om en idées overordnede omfang i stedet for detaljerne.
- Vis dem, at du kan arbejde hurtigere, når der er behov for det.
- Få den uddybning, du har brug for, mens du arbejder mod målbare resultater.



## Når der skal løses problemer

Personer med D-stilen træffer hurtige, bestemte beslutninger for at gøre fremskridt og holde hjulene i gang. Du har dog sandsynligvis en mere grundig tilgang til problemløsning. Fordi de har tilbøjelighed til at træffe modige beslutninger og kan være meget viljestærke, kan de blive utålmodige med din forsigtige overvejelse af potentielle løsninger. Og fordi du har tilbøjelighed til at undgå vovede træk, kan de afvise dine bekymringer, fordi de antager, at du overordnet vil undgå ændringer.

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

- Vær villig til at arbejde hurtigere, når der er behov for det.
- Undgå at virke overforsigtig eller bange for ændringer.
- Overvej deres idéer, selvom de kan virke for modige eller dristige til at begynde med.

## Når situationen spidser til

Fordi du deler dine D-kollegers tendens til at udfordre idéer, er du sandsynligvis ikke bange for at tage problemer op. Selvom du ikke er så ligefrem, vil ingen af jer sandsynligvis ignorere jeres forskelle for blot at undgå en konflikt. Du har tilbøjelighed til at overveje problemet på en logisk måde, mens de ofte presser på for at nå en hurtig løsning. Det betyder, at I kan ende i diskussioner, hvor I forsvarer jeres forskellige holdninger, og uoverensstemmelsen kan eskalere.

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

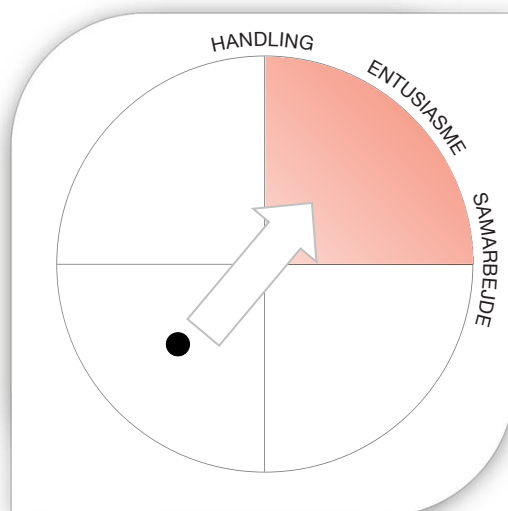
- Kommuniker dine meninger direkte og objektivt.
- Undgå bevidst at hindre fremskridt og kompromis.
- Fokuser på at løse diskussionen i stedet for at bevise, at du har ret.

## Når du forsøger at skabe relationer

Fordi personer med i-stilen er ekstremt udadvendte og kan lide miljøer med et højt energiniveau, Niklas, er de sandsynligvis meget mere interesserede i at samarbejde, end du er. Mens du fokuserer på logik og effektivitet, vil de muligvis gerne bruge tid på socialt samvær og på at skabe holdånd. Det kan betyde, at de opfatter din reserverede, skeptiske tilgang som kold og ufølsom, og du kan have svært ved at relatere til deres stærke fokus på personlige relationer.

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

- Anerkend værdien af deres energi og spontanitet.
- Undgå at virke reserveret.
- Deltag i deres forsøg på samarbejde for at vise, at du ikke undervurderer fordelene ved teamwork.



## Når der skal løses problemer

Personer med i-stilen forlader sig kraftigt på intuition, og de tager ofte ansvaret og handler hurtigt, når de står over for et problem. På grund af dette kan din tilbøjelighed til at insistere på logiske, velovervejede løsninger virke overanalytisk eller trættende på dem. Til gengæld kan du synes, at deres spontane tilgang kan føre til sjuskede løsninger eller uforudsete konsekvenser.

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

- Vær åben over for deres mere kreative løsninger, men hjælp dem med at se de potentielle konsekvenser.
- Brug deres energi, når situationen kræver en hurtig løsning, som tiltaler alle.
- Hold dig fra at overanalysere idéer, eftersom de så kan opfatte dig som uflexibel.

## Når situationen spidser til

Fordi personer med i-stilen gerne vil bevare venskabelige relationer, er de i starten tilbøjelige til at ignorere problemer og undgå spændte situationer. De er dog så fokuseret på at blive hørt, at når der opstår konflikter, kan de insistere på at udtrykke deres følelser, selvom det betyder, at de farer op. Modsætningsvis bryder du dig ikke om følelsesladede situationer og har tilbøjelighed til at trække dig eller forsøge at overmande andre med logik, når du bliver konfronteret. Det kan betyde, at de opfatter dig som uengageret og uinteressert i deres perspektiver.

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

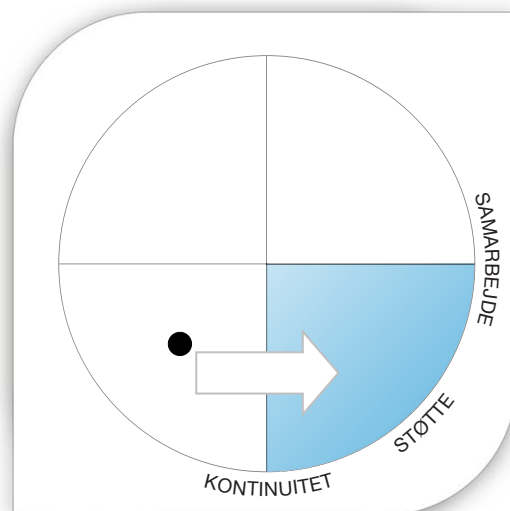
- Håndter konflikten direkte i stedet for at trække dig fra følelsesladede situationer.
- Foreslå logiske måder at løse konflikten på, men undgå at virke for uengageret.
- Fortæl dem, at en uoverensstemmelse nu ikke resulterer i en dårlig relation i fremtiden.

## Når du forsøger at skabe relationer

Personer med S-stilen værdsætter samarbejde og venligt samspil, Niklas, og dette kan påvirke den måde, I relaterer til hinanden på. Fordi du foretrækker at arbejde mere systematisk og selvstændigt, er du sandsynligvis mindre interesseret i at samarbejde, end de er. Desuden er du en smule mere reserveret, end de har tilbøjelighed til at være, og de kan nogle gange være bekymret for, at din uengagerede indstilling betyder misbilligelse.

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

- Opnå deres tillid ved at vise interesse for deres idéer og meninger.
- Husk, at du muligvis skal spørge flere gange, før de fortæller, hvad der virkelig går dem på.
- Undgå at virke reserveret, da de kan tage det personligt.



## Når der skal løses problemer

Ligesom dig kan personer med S-stilen være tilbøjelige til at nøje overveje problemer og ofte tøve, før der træffes beslutninger. Dette gør sig nok især gældende, når I står over for hurtig, uforudsigelig ændring. Det bevirker, at situationen kan fortsætte uden en løsning i alt for lang tid. Derudover kan det også være, at I ikke overvejer uprøvede eller modige løsninger, og det kan forhindre vækst og innovation.

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

- Aftal en deadline for at undgå at udsætte beslutninger, så I hurtigere kan træffe mindre beslutninger sammen.
- Overvej risici, men husk på, at nogle gange kan en dristig idé give mere tilfredsstillende resultater.
- Del dine bekymringer, men prøv at lade være med at tænke på alt det, der kan gå galt.

## Når situationen spidser til

Fordi personer med S-stilen gerne vil støtte andre, undgår de at skabe problemer og fornærme dem. Du bryder dig ikke om følelsesmæssige udbrud, så du vil muligvis deltage i deres forsøg på at bagatellisere konflikter og spændinger. Selvom dette sandsynligvis minimerer chancerne for åben fjendtlighed, kan det danne grobund for nag. Samtidig kan din mere uengagerede reaktion på konflikter opfattes som kold og upersonlig af dem.

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

- Konfronter problemer direkte, men undgå en alt for reserveret tilgang, som kan virke kold på dem.
- Vis empati, og anerkend deres følelser.
- Anspor dem til at sige deres mening, og lad være med at forsøge at overmande dem med logiske argumenter.

## Når du forsøger at skabe relationer

Niklas, personer med C-stilen vil ofte hellere fokusere på fakta end følelser, og dette kan påvirke den måde, I relaterer til hinanden på. Men fordi de ønsker at have tid nok til at gøre tingene korrekt, kan de sætte pris på din tilbøjelighed til at give andre plads og undgå at presse dem. Fordi de fokuserer mere på logik end på relationer, og du ikke vil presse på for at opnå mere åbenhed, kan det på den anden side betyde, at kommunikationen mellem jer vil være mere begrænset og høflig.

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

- Giv jer tid til at lære hinanden bedre at kende, så I undgår de misforståelser, der kan opstå på grund af manglende dialog.
- Tal med dem om objektive, faktuelle aspekter af idéer og projekter.
- Fortæl dem, hvornår du har brug for mere kommunikation for at holde projekter på sporet.



## Når der skal løses problemer

Når det kommer til problemløsning, vil personer med C-stilen gerne nøje overveje alle de potentielle konsekvenser, før de træffer en beslutning, og I kan bruge en masse tid på at overveje alle muligheder. Jeres fælles forsigtighed og metodiske tilgang kan bevirke, at I ikke træffer beslutninger, især når løsningen betyder en stor ændring. Det kan bevirke, at I kan have svært ved at gå videre med problemløsningen.

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

- Aftal en deadline for at finde en løsning.
- Balancer jeres fælles forsigtighed med behovet for et hurtigt tempo.
- Samarbejd med dem om grundig analyse, men hold øje med tidsplanen.

## 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. Ligesom dig har de tilbøjelighed til at trække sig fra følelseladete situationer. Og da du deler deres objektive tilgang, kan I blive fanget i argumenter om, hvem der har de mest logiske holdninger. Det kan medføre, at uenigheder mellem jer ikke bliver løst, inden de udvikler sig.

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

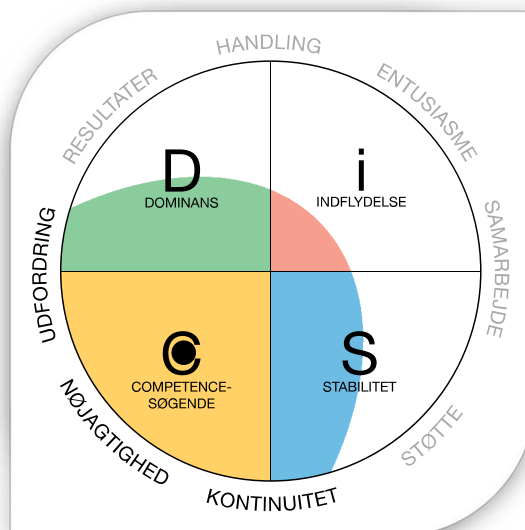
- Undgå at trække dig fra diskussionen, før den er helt løst, da det er sandsynligt, at de også vil trække sig.
- Fokuser på at løse konflikten respektfuldt og grundigt i stedet for at bevise, at du har ret.
- Hold dig fra at deltage i en kamp om logik.

Niklas, 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 Overvej betydningen af dine ord

Du kan være meget ligefrem, når du har med andre at gøre. Nogle gange kan du fokusere så meget på det aktuelle emne, at du ikke fanger, hvordan andre opfatter dine ord. Husk på, at nogle af dem, du arbejder sammen med, kan være mere følsomme, og hvis du er for kontant, kan det såre deres følelser. Det er vigtigt at forstå, hvornår det ville være mere effektivt at tage sig tid til at være diplomatisk.

- Mind dig selv om, at selvom du tror, at du blot kommer med fakta, kan andre tage din besked personligt og lukke af.
- I situationer, hvor din besked ser ud til at såre andre – også selvom det ikke er tilsigtet – skal du undskylde i stedet for at være ligeglad med deres følelser.



## 2 Vær mere villig til at arbejde som en del af en gruppe

Da du ofte kan lide at bruge din egen dømmekraft og styre din arbejdsgang, foretrækker du muligvis at arbejde selvstændigt. Men hvis andre fornemmer, at du ikke er interesseret i teamwork, vil de sandsynligvis ikke bede om dit input, og det kan undertrykke strømmen af idéer i gruppen. Ved at vise åbenhed over for samarbejde kan du drage nytte af de andres talenter.

- Inviter andre til at komme med deres meninger, og husk, at det at bede om input er et tegn på en fornuftig beslutningsproces.
- Fokuser på at skabe et kommunikationsnetværk, der hjælper dig med at træffe holdbare løsninger og håndtere fejl.

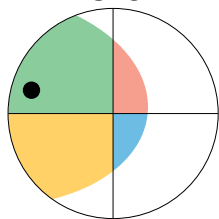
## 3 Vær bestemt, og stå fast

Du kan have svært ved at stå fast, når du føler, at du bliver presset til at skifte retning. Som du sikkert har opdaget, er der mange mennesker, der er villige til at presse deres planer ned over hovedet på andre, hvis de har en forventning om, at de vil give efter. Hvis du bliver ved med at opgive dine egne idéer alt for nemt, kan andre opfatte det som om, at du er ligeglad, og de kan tage mindre hensyn til dine præferencer i fremtiden.

- Mind dig selv om, at blot fordi andre er selvsikre, betyder det ikke, at deres idéer er bedre end dine.
- Overvej de langsigtede konsekvenser ved at lade dine idéer blive undertrykt.



## DC-stil



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

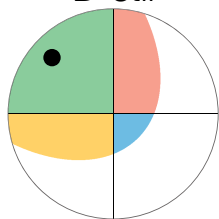
**Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af:** Varme, taktfuld kommunikation

Niklas, 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 udsøgende og skeptiske over for andres idéer. Du kan have nemt ved at relatere til dette, da du ikke er bange for at udfordre idéer og stille spørgsmål.

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. Da du også værdsætter høje standarder, kan du formentlig relatere til deres objektive og analytiske tilgang.

## D-stil



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

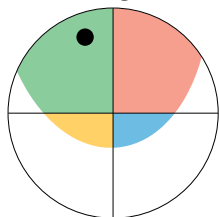
**Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af:** Tålmodighed, empati

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. Det kan være svært for dig at relatere til deres modige stil, da du sandsynligvis foretrækker at arbejde i et mere moderat tempo.

Desuden vil personer med D-stilen også prioritere udfordring. Da de vil styre udfaldet, er de ofte udsøgende og egenrådige. Da du også har tilbøjelighed til at udfordre tingenes tilstand, kan du formentlig relatere til denne tilbøjelighed, men du vil også være uenig med dem fra tid til anden.

## Di-stil



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

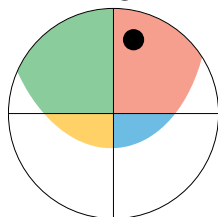
**Kan forbedre effektiviteten ved hjælp af:** Tålmodighed, ydmyghed, overvejelse af andres ideer

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. Du foretrækker et mere jævnt tempo, så du kan muligvis ikke forholde dig til deres energiske indstilling.

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. Du kan have svært ved at forholde dig til deres humorfyldte indstilling.

## iD-stil



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

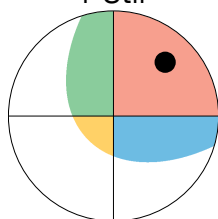
**Kan forbedre effektiviteten ved at:** Fokuserer på detaljer, være tålmodig, lytte til andre

Niklas, 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. Du kan have svært ved at holde det samme hurtige tempo som dem.

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 kan synes, at deres høje niveau af entusiasme er en smule distraherende.

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.

## i-stil



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 udtryksfuld

**Frygter:** Afvisning, ikke at blive hørt

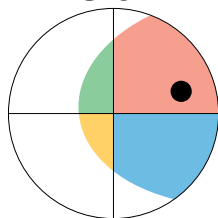
**Kan forbedre effektiviteten ved at:** Være mere objektiv, følge op på opgaver

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 udtryksfulde, når de fortæller om deres ideer. Du værdsætter muligvis deres varme, men du har formentlig svært ved at relatere til deres humorfyldte indstilling.

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 er mere forsigtig, kan du have svært ved at relatere til 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 er tilbøjelig til at være mere interesseret i at arbejde selvstændigt, kan du muligvis ikke forholde dig til deres ønske om samarbejde.

## iS-stil



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

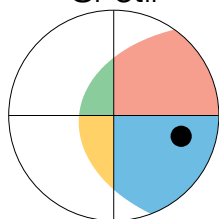
**Kan forbedre effektiviteten ved at:** Erkende andres mangler, tage fat på problemer

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 værdsætter muligheder for at arbejde selvstændigt, kan du muligvis ikke forholde dig til deres fokusering på teamwork.

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. Du har tilbøjelighed til at være mindre udtryksfuld, end de er, og du kan have svært 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. Du kan synes, at deres accepterende indstilling er for blødhjertet.

## 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

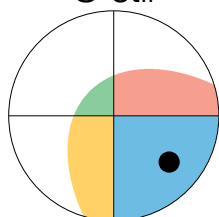
**Kan forbedre effektiviteten ved at:** Sige "nej", når det er nødvendigt, tage fat på problemer

Niklas, 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 som regel foretrækker at arbejde alene, kan du have svært ved at forstå deres stærke interesse i teamwork.

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. Du kan have svært ved at forholde dig til deres accepterende indstilling, hvilket til tider kan virke ødelæggende for din produktivitet.

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 har højest sandsynligt svært ved at forholde dig til deres udtryksfulde stil.

## 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

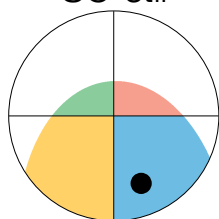
**Kan forbedre effektiviteten ved at:** Udstråle selvtillid, fortælle sine ægte følelser

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. Selvom du nok værdsætter deres venlighed, synes du muligvis, at de anstrenger sig lidt for meget 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 også gerne vil undgå risici og forhastede beslutninger, værdsætter du sandsynligvis deres præferencer for kontinuitet og forsigtighed.

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 har tilbøjelighed til at fokusere på at arbejde selvstændigt, vil du muligvis synes, at deres ønske om et behageligt samarbejde er unødvendigt eller ligefrem ødelæggende for produktiviteten.

## 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, selvtillid, vedholdenhed

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

**Under pres:** Bliver ufleksibel, forhindrer spontanitet, giver efter

**Frygter:** Tidspres, usikkerhed, kaos

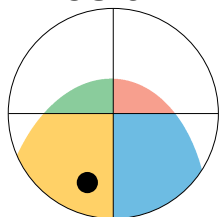
**Kan forbedre effektiviteten ved at:** Omstille sig, sige sin mening

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 deler deres ønske om kontinuitet, sætter du formentlig pris på deres grundige, metodiske tilgang.

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. Du kan have svært ved 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 formentlig godt forholde dig til deres interesse i at udføre et solidt, fejlfrit stykke 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

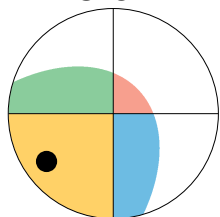
**Kan forbedre effektiviteten ved at:** Vise fleksibilitet, være beslutsom, arbejde hurtigere

Niklas, personer med CS-stilen prioriterer kontinuitet, så de vil formentlig fremstå som ordentlige og nøjagtige. Da de foretrækker at være velforberejdede, har de tilbøjelighed til at undgå at løbe risici eller foretage hurtige ændringer. Fordi du deler deres præference for et miljø præget af kontinuitet, værdsætter du muligvis deres tilbøjelighed til at fokusere på støt fremgang.

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. Da du deler deres tilbøjelighed til at værdsætte nøjagtige resultater, sætter du muligvis pris på deres grundige, metodiske tilgang.

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. Du kan have svært ved at forholde dig til deres tilpassende indstilling.

## 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 usmidige

**Frygter:** At tage fejl, fremvisning af stærke følelser

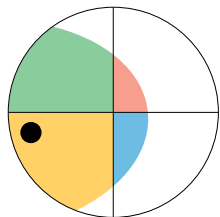
**Kan forbedre effektiviteten ved at:** Erkende andres følelser, se på andet end blot data

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. Da du er tilbøjelig til at dele deres logiske tilgang, kan du formentlig relatere til deres fokus på at skabe holdbare løsninger.

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 deler deres ønske om at skabe pålidelige resultater, har du formentlig nemt ved at forholde dig til 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 dele deres tendens til at udfordre antagelser, vil du formentlig nemt kunne relatere til deres skeptiske tilgang.

## 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 deler deres tilbøjelighed til at sætte spørgsmålstejn ved nye idéer, så du kan have nemt ved at forholde dig til deres udfordrende 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. Fordi du deler deres analytiske indstilling, kan du have nemt ved at forholde dig til deres fokus på saglighed og logik.

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.