

THE FIVE BEHAVIORS OF A COHESIVE TEAM™

De fem adfærdsmønstre i et velfungerende team

Patrick Lencioni

BASERET PÅ NEW YORK TIMES-BESTSELLEREN

The Five Dysfunctions of a Team (De fem dysfunktioner i et team)

Statusrapport

Kathryn Peterson

Med DecisionTech (5 personer)

02.11.2015 & 22.09.2016



Powered by EVERYTHING

A Wiley Brand



De fem adfærdsmønstre i et velfungerende team

Har dit team oplevet fremgang?

Denne rapport er udarbejdet for at give dig, Kathryn, og dit team viden om den fremgang, I har opnået, siden I sidst udfyldte spørgerammen. Sammen med de oprindelige undersøgelsesspørgsmål fik dit team nogle supplerende spørgsmål, så I kunne identificere, hvor der er sket forbedringer, og hvor der stadig er brug for en indsats.

Men det er vigtigt at huske på, at fremgang kan måles på mere end én måde. Mens jeres undersøgelsesresultater kan hjælpe med at afdække udfordringer (og styrker), kan andre måder at måle fremgang på være at se på, hvordan det føles at gå på arbejde hver dag og viljen til at fortsætte med dette forløb. Desuden er det værd at bemærke, at jeres scorer kan være påvirket af andre ting end jeres fremgang alene. Udskiftning af teammedlemmer, en dybere forståelse af begreberne og viljen til at svare mere ærligt skal tages med i vurderingen af de ændringer, du oplever.

At bibeholde et velfungerende team kræver løbende opmærksomhed og indsats. Men det kan – og bør – være en frugtbar proces, der kommer alle i teamet til gode. Før du starter, bør du bruge et øjeblik på at genopfriske modellen De fem adfærdsmønstre:

Tillid til hinanden

Når teammedlemmerne er åbne og ærlige over for hinanden, er de i stand til at opbygge tillid baseret på sårbarhed.

Engagere sig i konflikter omhandlende holdninger

Når der er tillid, kan teammedlemmerne engagere sig i konstruktive diskussioner uden filter.

Committe sig til beslutninger

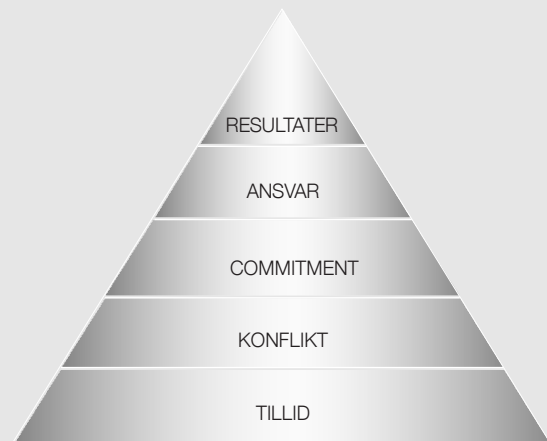
Når teammedlemmerne kan udveksle synspunkter og debattere holdninger, er de også mere tilbøjelige til at committe sig til beslutningerne.

Holde hinanden ansvarlige

Når alle committer sig til en klar handlingsplan, er de også mere villige til at holde hinanden ansvarlige.

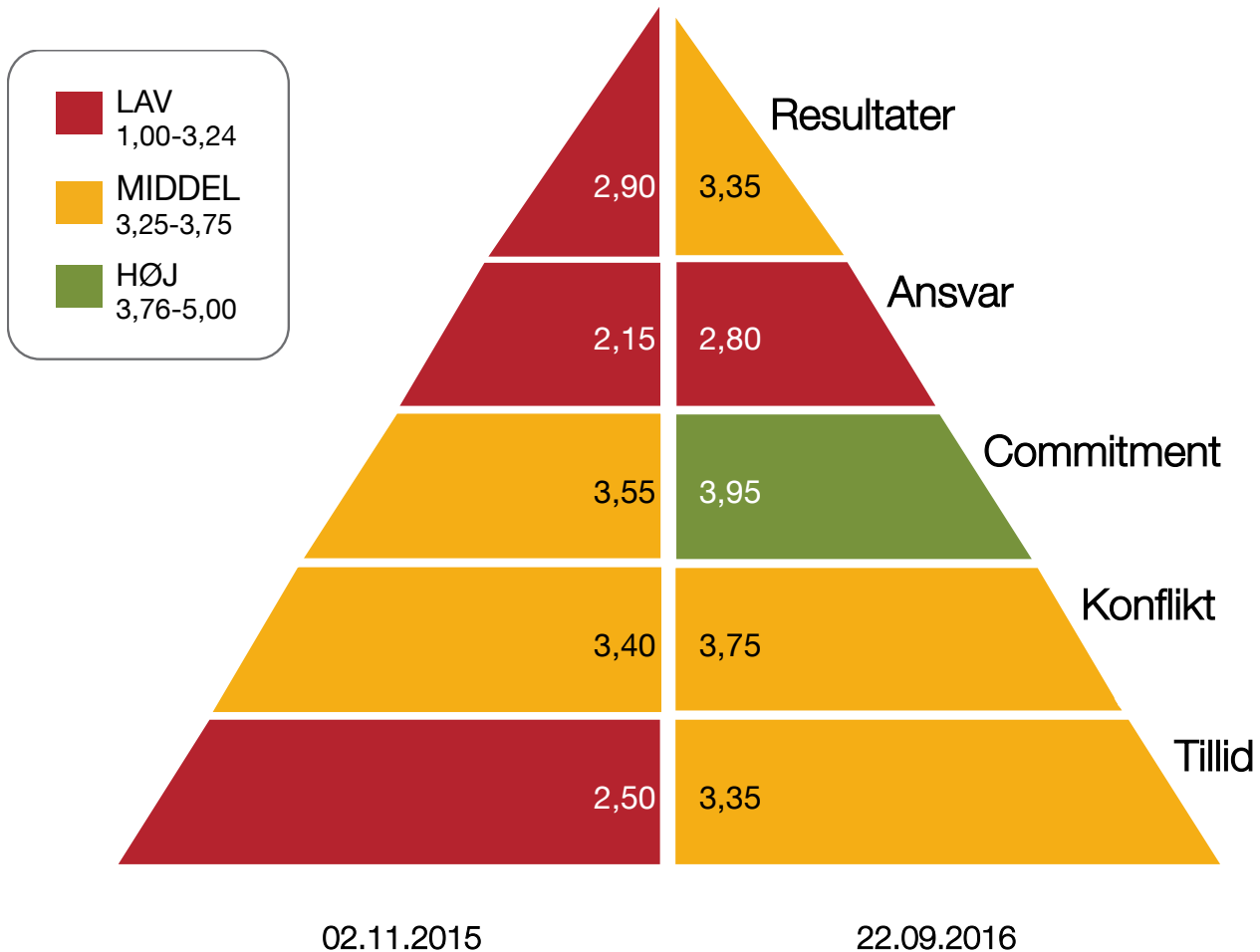
Fokusere på at opnå fælles resultater

Det ultimative mål for opbygning af større tillid, konstruktiv konflikt, commitment og ansvar handler om én ting: at opnå resultater.



De fem adfærdsmønstre og dit team

Kathryn, nedenfor finder du dit teams resultater for hvert adfærdsmønster. I venstre side af pyramiden vises jeres resultater fra spørgerammen den 02.11.2015. I højre side af pyramiden vises jeres resultater fra spørgerammen den 22.09.2016.



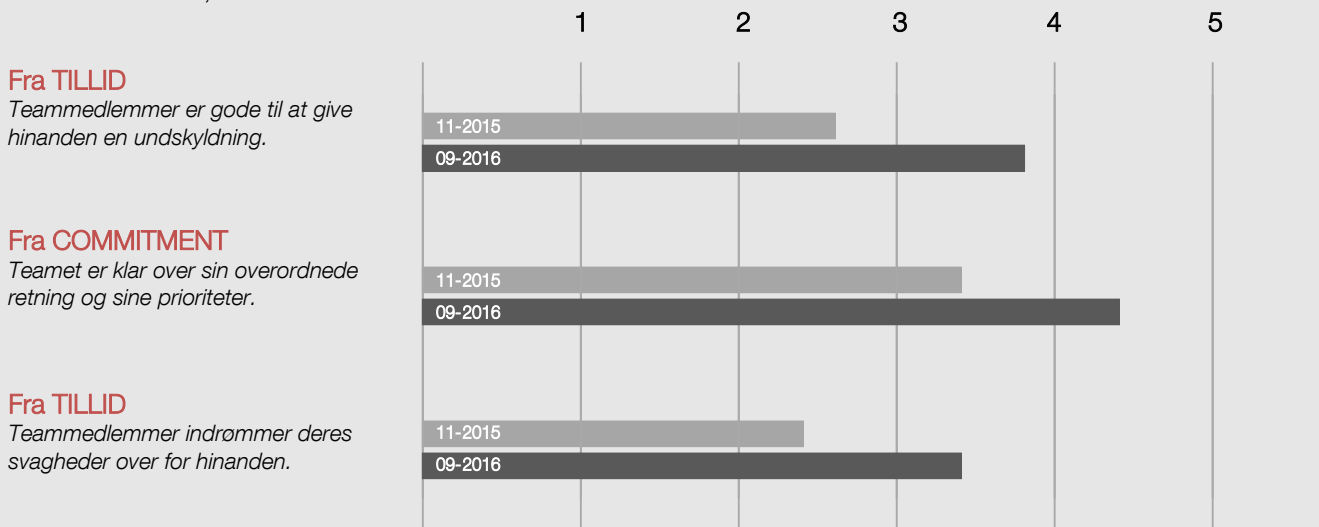
Resumé af dit teams undersøgelsesresultater

Jeres undersøgelsesresultater indikerer, at commitment sandsynligvis er et styrkeområde for dit team, mens resultater, ansvar, konflikt og tillid er potentielle forbedringsområder. Dit team ser ud til at have forbedret sig på alle fem adfærdsmønstre siden sidste måling.

Oversigt

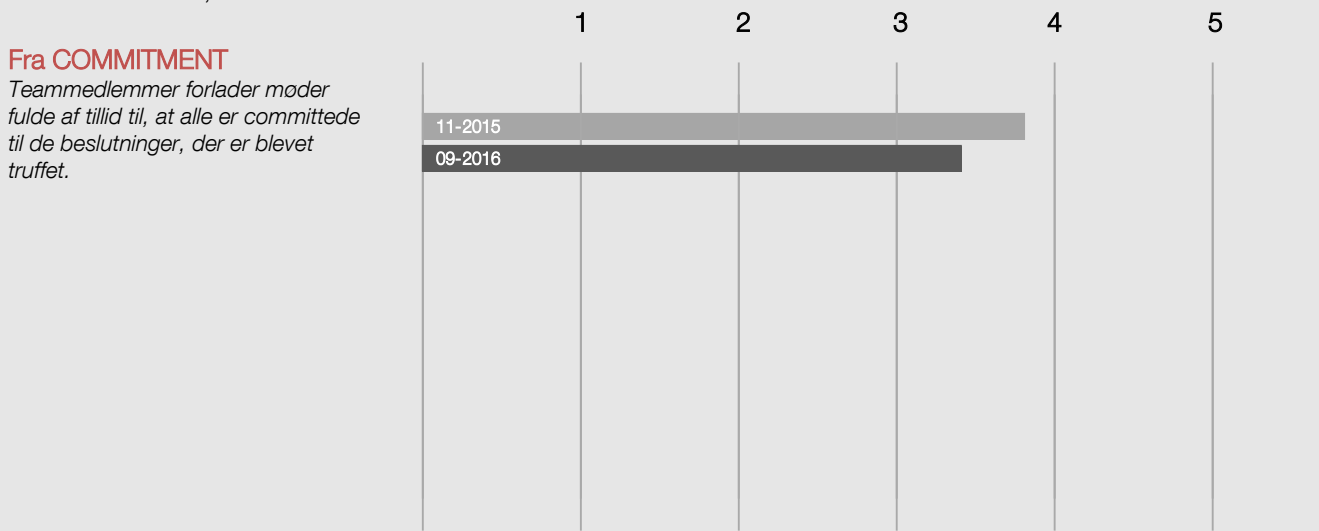
Områder med størst fremgang

1 = NÆSTEN ALDRIG; 2 = SJÆLDENT; 3 = NOGLE GANGE;
 4 = SOM REGEL; 5 = NÆSTEN ALTID



Områder med størst tilbagegang

1 = NÆSTEN ALDRIG; 2 = SJÆLDENT; 3 = NOGLE GANGE;
 4 = SOM REGEL; 5 = NÆSTEN ALTID



Dit teams evaluering

Som en del af undersøgelsen fik du og dine teammedlemmer mulighed for at vurdere den overordnede fremgang eller manglende fremgang, som I mener, dit team har haft. Antallet af teamkolleger, som har valgt hver mulighed, er vist i felterne herunder (ud af 5 deltagere). De teammedlemmer, som ikke deltog i sidste måling, bør have anført dette på teamundersøgelsen (antallet fremgår nederst på siden).

Satte dit team nok tid af til at arbejde sig igennem de emner, der blev bragt op under jeres seneste session om De fem adfærdsmønstre?

1 Ja 4 Nej

Har dit team fungeret bedre siden sidste session om De fem adfærdsmønstre?

4 Ja 1 Nej

Er dit team blevet mere produktivt siden jeres sidste session om De fem adfærdsmønstre?

4 Ja 1 Nej

Hvilke faktorer har siden sidste måling afholdt teamet fra at opnå større fremgang?

(Teammedlemmerne kunne vælge alle relevante udsagn)

4 Vi havde for travlt

1 Folk vidste ikke hvordan, eller ville ikke lave de nødvendige ændringer

4 Emnet har bare ikke været så meget fremme

1 Vi vidste ikke, hvilke ændringer der skulle laves

1 Vi fik ikke opstillet klare/specifikke mål i løbet af den sidste session

0 Vi vidste ikke, hvordan vi skulle lave de fornødne ændringer

1 Vi fik ikke sat tid af til at håndtere de ændringer, vi havde brug for at indføre

0 Vi havde ikke behov for mere fremgang

"Jeg deltog ikke i den seneste måling" = 0

Opbygning af tillid

Husk på, at det første og grundlæggende adfærdsmønster i et velfungerende team er tillid. Definitionen her handler *ikke om personens evne til at forudsige andres adfærd baseret på tidligere erfaringer (standardbeskrivelsen)*. Set i forhold til et velfungerende team betyder **tillid** derimod:

- At være indstillet på at vise sin sårbarhed over for hinanden
- Trygheden ved at være blandt teammedlemmer, som vil dig det godt, og hvor der ikke er nogen grund til at beskytte eller lægge bånd på sig selv i teamet

Resultater fra teamundersøgelsen

Første række i hver tabel viser spredningen af svar fra jeres tidligere måling på hvert af spørgsmålene omkring tillid. Anden række i hver tabel afspejler jeres nuværende resultater. Til højre for tabellen finder du gennemsnittet fra hver undersøgelse. **Disse gennemsnitstal er baseret på en skala fra et til fem.**

Teammedlemmer indrømmer deres svagheder over for hinanden.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	1	1	3	0	0	2,40
09-2016	1	0	1	2	1	3,40

Teammedlemmer er gode til at give hinanden en undskyldning.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	1	1	2	1	0	2,60
09-2016	0	0	2	2	1	3,80

Teammedlemmer er åbne og oprigtige over for hinanden.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	1	2	2	0	0	2,20
09-2016	0	1	3	1	0	3,00

Teammedlemmer indhenter input fra hinanden vedrørende deres ansvarsområder.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	1	1	1	2	0	2,80
09-2016	0	1	2	2	0	3,20

Dit teams nuværende undersøgelsesresultater for tillid: 3,35=MIDDEL

Dit teams score på tillid fra 02.11.2015: 2,50=LAV

Fremgang for opbygning af tillid

Hvad har dit team gjort for at forbedre tillid?

Som en del af spørgerammen fik du og dine teammedlemmer mulighed for at tage fat i særlige områder, der kan bidrage til teamets niveau af tillid. Tabellen nedenfor består af to separate dele: Feltet til venstre illustrerer antallet af teamkolleger (ud af 5), som har bemærket hvert niveau af forandring for det pågældende adfærdsmønster. Feltet til højre illustrerer, om medlemmerne af teamet mener, der er brug for forbedring.

	<i>Siden sidste måling gør mit team sådan</i>			Vi skal stadig arbejde med dette
	Oftere	Uændret	Mindre ofte	
Er villige til at give en undskyldning	2	3	0	2
Siger det højt, når der er noget, vi er utilfredse med	1	4	0	3
Deler fiaskoer og succeser på jobbet med hinanden	1	3	1	5
Lægger mærke til hinandens arbejdsstil	4	1	0	0
Deler personlige ting	3	2	0	4

"Jeg deltog ikke i den seneste måling" = 0

Diskussionspunkter

1. Flere af gruppemedlemmerne har lagt mærke til en stigning i mange af de ovenstående adfærdsmønstre. Hvilke eksempler kan du dele? Hvordan har det bidraget til niveauet af tillid i dit team?
2. Ifølge teamundersøgelsen (side 6) var jeres scorer meget forskellige i forhold til jeres nuværende niveau af tillid. Hvorfor tror du, det forholder sig sådan? Hvad er de forskellige holdninger til tillid i dit team?

Håndtering af konflikt

Alle gode og varige relationer kræver konstruktive konflikter for at kunne vokse. Det er vigtigt at skelne mellem konstruktive, ideologiske konflikter og magtkampe mellem mennesker. **Konstruktiv konflikt**

- fokuserer på begreber og holdninger
- undgår ondsindede personlige angreb

Resultater fra teamundersøgelsen

Første række i hver tabel viser spredningen af svar fra jeres tidligere måling på hvert af spørgsmålene omkring konflikt. Anden række i hver tabel afspejler jeres nuværende resultater. Til højre for tabellen finder du gennemsnittet fra hver undersøgelse. **Disse gennemsnitstal er baseret på en skala fra et til fem.**

Teammedlemmer fremfører deres meninger, også selvom det medfører risiko for uenighed.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	1	1	3	0	3,40
09-2016	0	0	1	2	2	4,20

Teammedlemmer spørger efter de andres meninger under møder.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	1	2	2	0	3,20
09-2016	0	1	1	3	0	3,40

Når der opstår en konflikt, håndterer teamet den med det samme, før det går videre til et nyt emne.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	2	0	1	2	3,60
09-2016	0	1	0	3	1	3,80

På teammøder diskuteres de vigtigste og vanskeligste problemstillinger.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	1	2	1	1	3,40
09-2016	0	1	1	2	1	3,60

Dit teams nuværende undersøgelsesresultater for konflikt: 3,75=MIDDEL

.....

Dit teams score på konflikt fra 02.11.2015: 3,40=MIDDEL

Fremgang for konflikthåndtering

Hvor ligger dit team på konfliktkontinuummet?

Når det handler om spændet mellem forskellige konfliktodynamikker i en organisation, taler man om et kontinuum. I den ene ende af kontinuummet er der ingen konflikt overhovedet, hvilket er kendetegnet ved falske smil og uoprigtig enighed. I den anden ende af kontinuummet ligger den nådesløse, væmmelige, destruktive konflikt, hvor folk konstant bekriger hinanden. Omtrent på midten af de to ekstremer ligger skillelinjen, hvor god, konstruktive konflikt befinder sig.

Som en del af spørgerammen fik du og dine teammedlemmer mulighed for at placere jer selv på et konfliktkontinuum og skulle besvare nogle spørgsmål om placeringen. Her er resultaterne fra teamundersøgelsen (5 personer):

Siden sidste måling har vores team i høj grad:



Siden sidste session om De fem adfærdsmønstre

	Sjældent	Nogle gange	Ofte
Jeg holder mine meninger for mig selv, fordi jeg tror, de vil skabe spændinger.	3	2	0
Jeg holder mine meninger for mig selv, fordi jeg ikke tror, der er nogen, der vil lytte.	2	2	1
Jeg føler, mine meninger bliver overtrumpet af de andre.	2	1	2

"Jeg deltog ikke i den seneste måling" = 0

Diskussionspunkter

- Flere af teammedlemmerne holder deres meninger for sig selv af ovennævnte årsager. Hvordan påvirker det teamets produktivitet? Hvad kan teamet gøre for at opmuntre medlemmerne til at dele deres holdninger mere frit?
- Ifølge jeres teamundersøgelse (side 8) ser det ud til, at teamet er blevet bedre til at håndtere konflikter. Hvad tror du har bidraget til den bedre score? Hvilke skridt kan teamet tage for fortsat at engagere sig i sunde konflikter?

Opnåelse af commitment

Hvad mener vi med commitment? I forhold til et velfungerende team betyder **commitment**:

- klarhed omkring beslutninger
- fremdrift gennem fuld tilslutning fra alle teammedlemmer – også dem, der startede med at være uenige i beslutningen

Resultater fra teamundersøgelsen

Første række i hver tabel viser spredningen af svar fra jeres tidligere måling på hvert af spørgsmålene omkring commitment. Anden række i hver tabel afspejler jeres nuværende resultater. Til højre for tabellen finder du gennemsnittet fra hver undersøgelse. **Disse gennemsnitstal er baseret på en skala fra et til fem.**

Teamet er klar over sin overordnede retning og sine prioriteter.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	1	1	3	0	3,40
09-2016	0	1	0	0	4	4,40

Teammedlemmer afslutter diskussioner med klare og specifikke løsninger og handlingspunkter.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	0	2	3	0	3,60
09-2016	0	0	1	4	0	3,80

Teammedlemmer forlader møder fulde af tillid til, at alle er committede til de beslutninger, der er blevet truffet.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	1	1	1	2	3,80
09-2016	0	1	1	3	0	3,40

Teammedlemmer bakker op om teamets beslutninger, også selvom de ikke er enige som udgangspunkt.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	1	1	3	0	3,40
09-2016	0	0	1	2	2	4,20

Dit teams nuværende undersøgelsesresultater for commitment: 3,95=HØJ

Dit teams score på commitment fra 02.11.2015: 3,55=MIDDEL

Fremgang for opnåelse af commitment

Hvad har dit team gjort for at forbedre commitment?

Som en del af spørgerammen fik du og dine teammedlemmer mulighed for at identificere særlige områder omkring commitment, der er blevet bedre siden sidste måling, og områder, der fremadrettet bør forbedres. Antallet af personer, der var enige eller uenige i hver sætning, fremgår til højre.

<i>Siden sidste session om De fem adfærdsmønstre</i>	Enig	Uenig
Vi har gjort en stor indsats for at skabe klarhed omkring vores mål og planer.	1	4
Teamet som helhed har gjort mere for at vise deres støtte til gruppebeslutninger.	1	4
<i>Fremadrettet har vi brug for</i>		
At udarbejde nogle mere effektive planer og mål	5	0
Mere klarhed omkring vores planer og mål	4	1
En bedre holdning til vores planer og mål	3	2
Mere input til vores planer og mål	4	1
At gøre en større indsats for vores planer og mål	4	1

"Jeg deltog ikke i den seneste måling" = 0

Diskussionspunkter

1. Ifølge ovenstående undersøgelse mener dit team overordnet set ikke, at commitment er forbedret siden sidste session. Hvilken indflydelse har det på teamet? Hvordan kan der opnås større klarhed og tilslutning?
2. Ifølge jeres teamundersøgelse (side 10) ser det ud til, at teamet har et endnu højere niveau af commitment end sidst. Hvad tror du har bidraget til den højere score? Hvilke skridt kan teamet tage for fortsat at øge commitment?

Viljen til at holde hinanden ansvarlige

At tage ansvar er blevet et fortærsket begreb med så mange fortolkninger, at det har mistet en del af sin betydning. I forhold til et velfungerende team betyder **ansvar** altså:

Teammedlemmernes vilje til at påpege kollegers præstation eller adfærd, som kan være til skade for teamet

Resultater fra teamundersøgelsen

Første række i hver tabel viser spredningen af svar fra jeres tidligere måling på hvert af spørgsmålene omkring ansvar. Anden række i hver tabel afspejler jeres nuværende resultater. Til højre for tabellen finder du gennemsnittet fra hver undersøgelse. **Disse gennemsnitstal er baseret på en skala fra et til fem.**

Teammedlemmer giver hinanden spontan, konstruktiv feedback.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	1	3	1	0	0	2,00
09-2016	1	0	4	0	0	2,60

Teamet sikrer, at medlemmerne føler pres fra deres kolleger, og at der er en forventning om, at de præsterer.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	2	1	2	0	0	2,00
09-2016	1	1	2	0	1	2,80

Teammedlemmer konfronterer kolleger med problemer inden for deres respektive ansvarsområder.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	2	2	1	0	0	1,80
09-2016	1	2	0	2	0	2,60

Teammedlemmer stiller spørgsmål til hinanden om deres aktuelle tilgange og metoder.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	2	2	1	0	2,80
09-2016	0	1	3	0	1	3,20

Dit teams nuværende undersøgelsesresultater for ansvar: 2,80=LAV

Dit teams score på ansvar fra 02.11.2015: 2,15=LAV

Fremgang for at holde hinanden ansvarlige

Hvad har dit team gjort for at forbedre ansvar?

Som en del af spørgerammen fik du og dine teammedlemmer også mulighed for at identificere særlige områder omkring ansvar, der er blevet bedre siden sidste måling, eller områder, hvor det ville være muligt og ønskværdigt at holde hinanden mere ansvarlige. Antallet af personer (ud af 5), der valgte hver forbedring, vises i det tilhørende felt nedenfor. Bemærk: Du kunne vælge alle relevante udsagn.

	<i>Siden sidste måling har vi udfordret hinanden til at gøre dette</i>			Vi skal stadig arbejde med dette
	Oftere	Uændret	Mindre ofte	
Være mere direkte	0	5	0	4
Påpege ukonstruktiv adfærd	1	4	0	2
Give hinanden feedback	3	2	0	0
Håndtere overskredne deadlines øjeblikkeligt	0	4	1	4
Gøre det, vi hver især lover	3	2	0	0

"Jeg deltog ikke i den seneste måling" = 0

Diskussionspunkter

1. Flere af gruppemedlemmerne mener, at teamet stadig har brug for at arbejde med flere af ovenstående sætninger. Har teamet arbejdet med nogen af dem siden sidste måling? Hvad kan teamet gøre for at sikre, at det bliver gjort?
2. Ifølge jeres teamundersøgelse (side 12) ser det ud til, at teamet har et højere niveau af ansvar end sidst. Hvad tror du har bidraget til den højere score? Hvilke skridt kan teamet tage for fortsat at blive bedre?

Fokus på resultater

Det ultimative mål med at opbygge større tillid, sunde konflikter, commitment og ansvar handler om at opnå resultater. Og dog viser det sig, at en af de største udfordringer for et teams succes er manglende fokus på resultater. I forhold til et velfungerende team vil **resultater**

- henvise til teamets fælles mål
- ikke begrænse sig til at være økonomisk målbare, men relatere sig yderligere til forventninger og resultatbaseret præstation

Resultater fra teamundersøgelsen

Første række i hver tabel viser spredningen af svar fra jeres tidligere måling på hvert af spørgsmålene omkring resultater. Anden række i hver tabel afspejler jeres nuværende resultater. Til højre for tabellen finder du gennemsnittet fra hver undersøgelse. **Disse gennemsnitstal er baseret på en skala fra et til fem.**

Teammedlemmer sætter teamets succes over individuelle præstationer.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	2	1	2	0	0	2,00
09-2016	1	2	2	0	0	2,20

Teammedlemmer er villige til at bringe ofre på egne områder for teamets skyld.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	1	3	1	0	3,00
09-2016	0	0	2	3	0	3,60

Hvis teamet ikke når sine fælles mål, tager alle medlemmer et personligt ansvar for at forbedre teamets præstation.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	1	2	2	0	3,20
09-2016	0	0	1	3	1	4,00

Teammedlemmer er hurtige til at fremhæve andres bidrag og præstationer.

	Næsten aldrig	Sjældent	Nogle gange	Som regel	Næsten altid	<u>GNM SCORE</u>
11-2015	0	2	0	2	1	3,40
09-2016	0	1	1	2	1	3,60

Dit teams nuværende undersøgelsesresultater for resultater: 3,35=MIDDEL

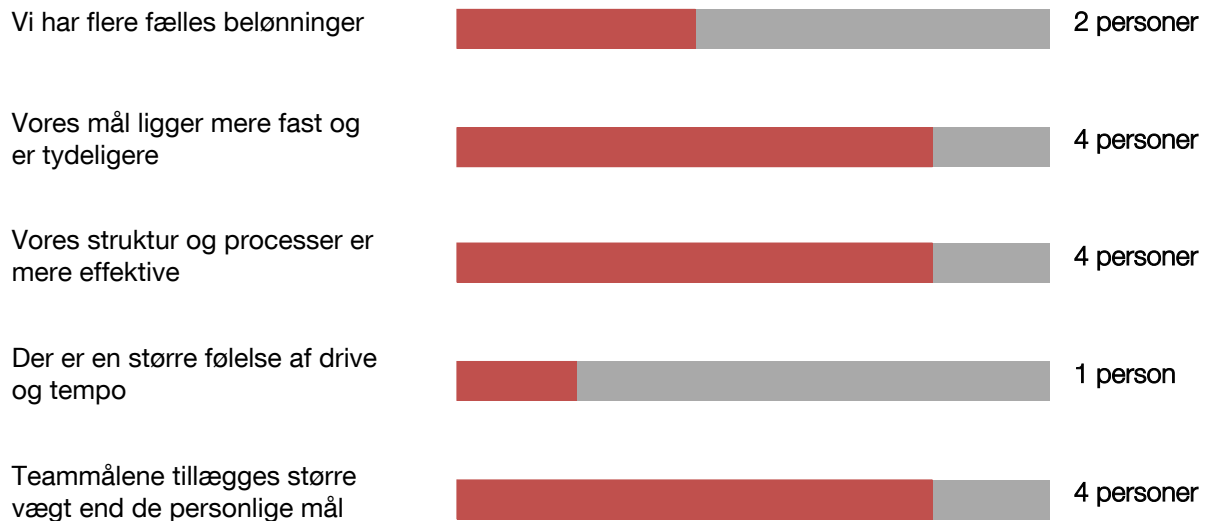
Dit teams score på resultater fra 02.11.2015: 2,90=LAV

Fremgang for fokusering på resultater

Hvad har dit team gjort for at forbedre resultater?

Som en del af spørgerammen fik du og dine teammedlemmer mulighed for at identificere særlige områder omkring resultater, der er blevet bedre siden sidste måling. Antallet af personer (ud af 5), der valgte hver forklaring, vises ud for den tilhørende bjælke nedenfor. Bemærk: Du kunne vælge alle relevante udsagn.

Siden sidste måling har følgende ændringer hjulpet vores team med at fokusere på resultater:



"Jeg deltog ikke i den seneste måling" = 0

Diskussionspunkter

1. Flere af gruppemedlemmerne har lagt mærke til en stigning i mange af de ovenstående adfærdsmønstre. Hvilke eksempler kan du dele? Hvordan har det hjulpet dit team med at fokusere på resultater?
2. Ifølge teamundersøgelsen (side 14) var jeres scorer forskellige i forhold til resultater. Hvorfor tror du, det forholder sig sådan? Hvordan har dit teams fokus på resultater ændret sig siden sidste måling?

Handlingsplan

Nu, hvor I har gennemgået og diskuteret jeres undersøgelsesresultater, skal I anvende følgende opgaveark med handlingsplaner til at identificere teamets prioriterede forbedringer og til at opstille specifikke mål. Teamet kan vælge at besvare spørgsmålene som en gruppe. Eller I kan starte med at svare individuelt og derefter dele og kombinere jeres idéer.

1. Hvad er I gode til i teamet? Hvorfor tror du, det er en styrke hos teamet? Hvordan kan I sikre jer, at teamet bliver ved med at klare sig så godt?

2. Hvad har teamet brug for at arbejde videre med? Hvorfor tror du, dette område er svært for teamet? På hvilke måder står det i vejen for teamets fremgang?

3. Nævn tre handlingstrin, som teamet kunne tage for at forbedre sig, hvordan de kan måles, og hvornår I forventer at kunne se en forbedring.

	HANDLING	MÅLES VED	MÅLDATO
1.			
2.			
3.			

Appendiks: Effekten af din DiSC®-stil

Din DiSC®-stil: Di

Kathryn, du sætter sandsynligvis ambitiøse mål for dig selv og er meget lidt tålmodig, hvis du støder ind i forhold, der kan stå i vejen for fremskridt. Du er også en aktiv person og holder som regel et højt tempo. Du kan faktisk have svært ved at sidde stille. Og da du har et stort behov for variation, er du ofte ivrig efter at gribe nye muligheder, selvom det betyder, at du hurtigt skal skifte retning.

Du ønsker højst sandsynligt at have frihed til selv at bestemme din egen arbejdsproces. Selvom du til tider formentlig er meget samarbejdsvillig, vil du gerne selv bestemme, hvordan du bruger din tid og energi. Du har tilbøjelighed til at være frustreret over de politikker og procedurer, som forhindrer kreativitet og fleksibilitet.

Fordi du er ambitiøs, tiltrækkes du formentlig af vigtige opgaver, hvor du kan få lov til at udnytte dine talenter fuldt ud. Du påtager dig ofte gerne ansvar, og du nyder formentlig, når du får mulighed for at tage styringen. Selvom du har evnen til at skabe fremdrift i en gruppe, foretrækker du muligvis at uddelegere mere dybdegående ansvarsområder til andre.

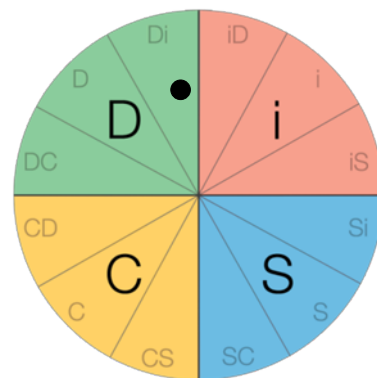
Du har tilbøjelighed til at være modig og eventyrlysten. Fordi du foretrækker uventede og spontane situationer, kæmper du sandsynligvis med situationer, hvor du skal være mere metodisk eller systematisk. Du er åben over for at løbe en risiko, og du er ofte villig til at træffe beslutninger baseret på dine instinkter, når det er nødvendigt. Det kan resultere i, at dine mål og beslutninger udfordres af mere analytiske kolleger.

Ligesom andre med Di-stilen knytter du sikkert de personlige forbindelser, du har brug for, til at skabe resultater. Dine overtalelsevner gør, at du kan arbejde dig hen mod dine mål ved at få de andres tilslutning. Det er sandsynligt, at du er helt oprigtig og selvsikker, og andre mennesker henvender sig sikkert til dig, når der er brug for lederskab. Du har muligvis opdaget, at et projekt har større chance for at lykkes, hvis andres idéer inddrages. Så du holder øje med muligheder for brainstorming.

Når der opstår en konflikt, er din tilgang sandsynligvis proaktiv i et forsøg på at løse den hurtigt. Men hvis du bliver sat under stort pres, kan du nogle gange blive konfliktsøgende. Selvom det kan virke rensende for dig at give frit løb for din vrede, kan det få andre til at føle sig meget ubehageligt til mode.

Fordi du gerne vil høres, har du tilbøjelighed til at blive frustreret, når du føler, at dine meninger bliver ignoreret eller tilsidesat. Du kan endda risikere at blive for insisterende, hvis du føler, at dine idéer ikke værdsættes eller accepteres. Du forventer offentlig anerkendelse af dine resultater, men du har ikke brug for en masse overdreven ros. Og fordi du selv sætter pris på anerkendelse, er du ofte selv rundhåndet med at give andre komplimenter.

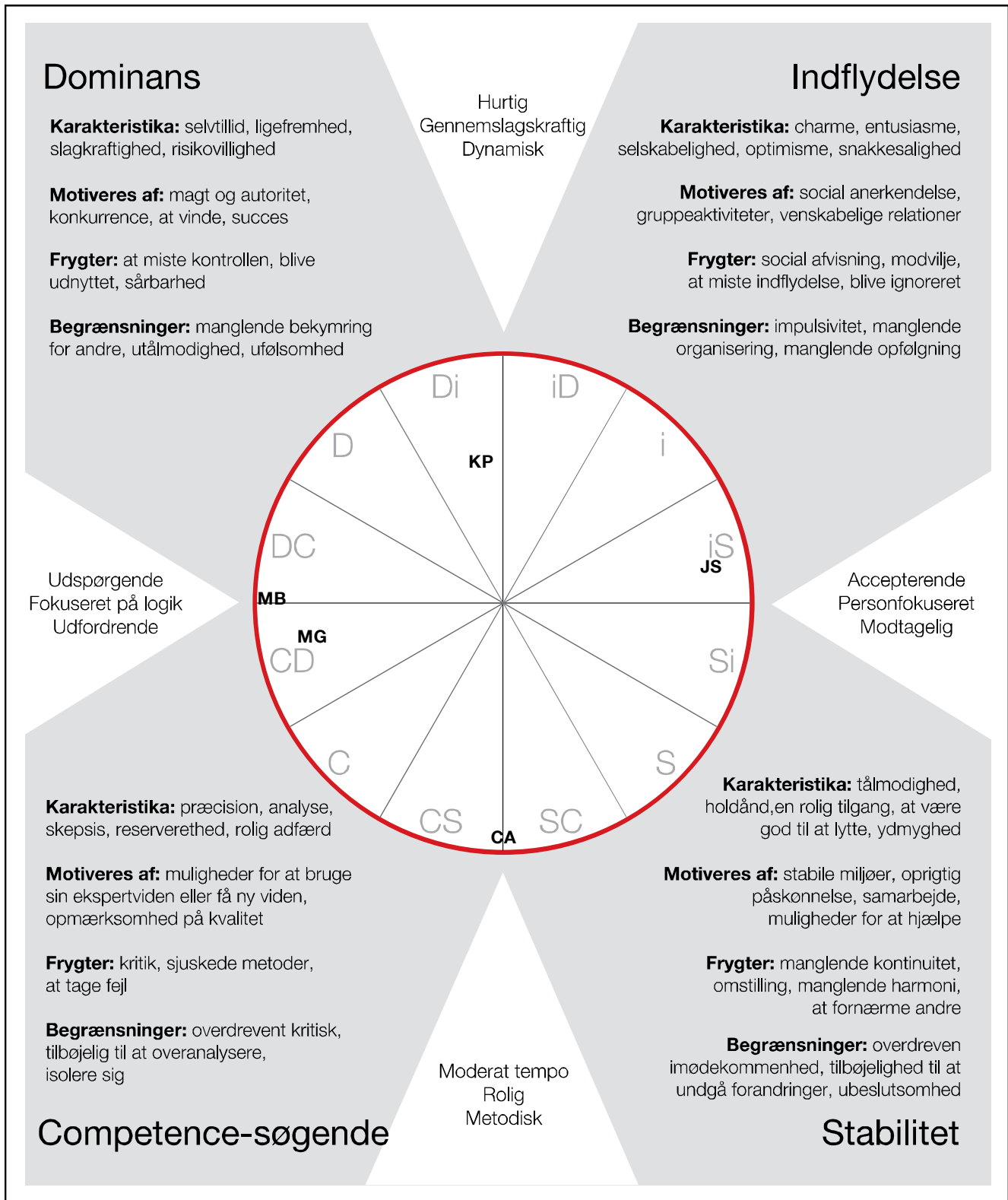
Kathryn, ligesom andre med Di-stilen kan dine mest værdifulde bidrag til arbejdspladsen være dit høje energiniveau, dit drive for at nå resultater og din evne til at inspirere andre. Dette er sikkert nogle af de egenskaber, som andre beundrer mest ved dig.



Dit punkt er placeret mellem centrum og kanten af cirklen, så du kan sikkert nemt relatere dig til de fleste egenskaber, der knytter sig til Di-stilen.

Appendiks: Everything DiSC®-teamkort

Everything DiSC-kortet nedenfor viser alle teammedlemmernes stile sammen med en oversigt over nogle af de karakteristika, der er knyttet til de fire grundlæggende DiSC-stile.



Appendiks: Teamkort over konflikt

Beskrivelserne i den indre, grå cirkel illustrerer, hvordan en sund adfærd i en konflikt kan se ud. Beskrivelserne med rødt på den ydre cirkel illustrerer usund adfærd i forhold til hver stil. Tallene i den inderste cirkel viser personer i dette team, der falder inden for hvert stilområde (5 personer).

