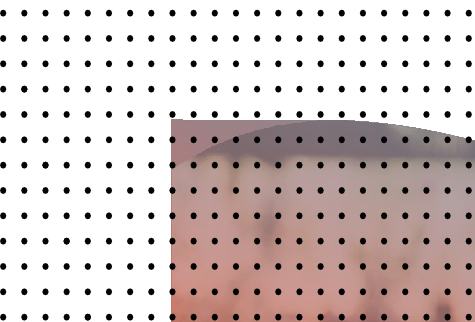
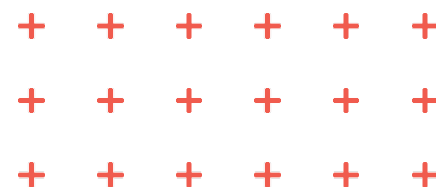


TTI SUCCESS INSIGHTS®

DISC i Dybden:

Alt du trenger for å
lykkes





Hva er DISC?

DISC er en universell adferds-modell som benytter fire faktorer: Dominans, Innflytelse, Stødig og Etterlevelse. Enkelt sagt: DISC-analysen måler **hvordan** en person gjør det de gjør. Analyserapporten setter ord på observerbar adferd.

For å forstå DISC fullt ut, er det viktig å forstå hvordan de fire faktorene fungerer sammen for å skape en helhet. Mens en typisk person kan ha en eller to dominerende egenskaper, er det kombinasjonen av de fire faktorene til DISC som definerer en persons adferd. De fire faktorene i DISC skaper en "adferdsmessig innsikt" unik for hvert individ.

Utviklet TTI Success Insights det Originale DISC analyseverktøyet?

TTI SI utviklet ikke det opprinnelige DISC-analyseverktøyet, det ble laget av Walter V. Clarke, en psykolog som baserte analysen på det filosofiske grunnlaget for Prescott Lecky sin teori om Self-Consistency. Lecky sin teori sier at bevaring av ens selvilde er den viktigste verdien mennesker besitter.

Lecky sin teori inspirerte mange studenter bl.a., inkludert Hans Ansbacher, Walter Clarke, Gardner Murphy, Frederick Thorne, Carl Rogers og William Marston, som har utviklet det adferds-teoretiske grunnlaget som blir brukt i mange analyser ennå i dag.

Prescott Lecky

Underviste på Columbia University fra 1924 til 1934. Utviklet Self-Consistency teorien.

William Marston

Underviste på American University og Tufts University.

Utgav *Emotions of Normal People* in 1928.

Walter V. Clarke

Grunnla "Activity Vector Analysis" (AVA).

AVA tilbød den første DISC-målingen i 1941.

J. P. Cleaver

Ble med i AVA in 1951.

Utviklet sin egen måling i 1956 med navnet *Self DISCRIPTION*.

John G. Geier

Utviklet det personlige profilsystemet i 1963.

Solgt til Carlson Marketing Group i 1981, Carlson ble senere solgt til Groupe Aeroplan i 2009.

Bill & David Bonnstetter

Grunnleggere av TTI Success Insights.

Lisensiert DISC fra en kollega av John Geier, før de utviklet sin egen analyse.

TTI SI utviklet den første digitale DISC i 1984.

Hva måler hver enkelt faktor?



D- Dominans

Denne faktoren måler hvordan vi håndterer **Problemer og utfordringer**.

Hvis din **høyeste poengsum** er **D**, har du en **Direkte** kommunikasjonsstil.

Hvis din **laveste poengsum** er **D** er du en som har en **Reflekterende** kommunikasjonsstil.

I- Innflytelse

Denne faktoren måler hvordan vi håndterer **Mennesker og relasjoner**.

Hvis din **høyeste poengsum** er **I**, har du en **Utadvendt** kommunikasjonsstil.

Hvis din **laveste poengsum** er **I**, har du en **Reservert** kommunikasjonsstil.

S- Stødig

Denne faktoren måler hvordan vi håndterer **tempo og stabilitet**.

Hvis din **høyeste poengsum** er **S**, har du en **Forsiktig** kommunikasjonsstil.

Hvis din **laveste poengsum** er **S**, har du en **Dynamisk** kommunikasjonsstil.

C- Etterlevelse

Denne faktoren måler hvordan vi håndterer **Prosedyrer og regler**.

Hvis din **høyeste poengsum** er **C**, har du en **Korrekt** kommunikasjonsstil.

Hvis din **laveste poengsum** er **C**, har du en **Banebrytende** kommunikasjonsstil.

Hva gjør TTI Success Insights sin DISC forskjellig fra andre?

En helhetlig innsikt

TTI SI er den eneste leverandøren som ser på hele DISC-grafen, i stedet for kun å måle over energilinja. (Energilinja er på 50 i grafikken, alt over den regnes som en dominerende poengsum.)

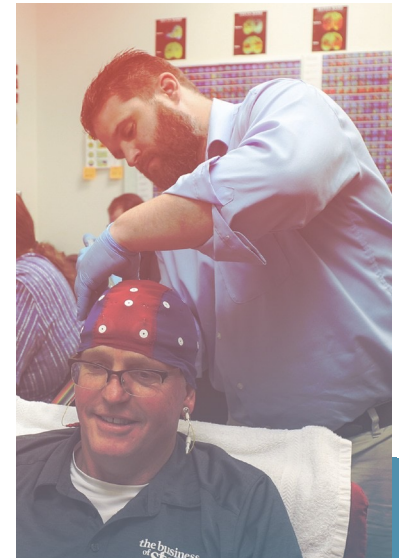
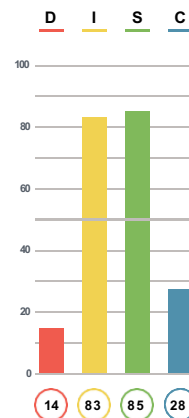
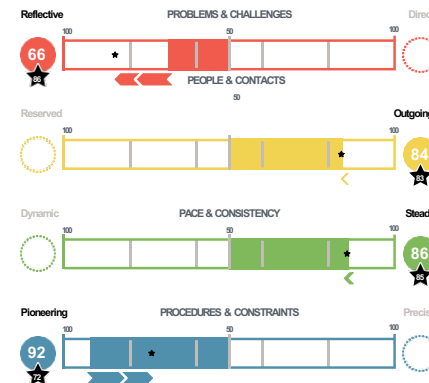
Ved å se på poengsummen i hver faktor, gir TTI SI sin metode en mer helhetlig og fullstendig analyse av en person, både for naturlig og tilpasset adferd, noe som gir en tydeligere helhet.

Innovasjon fra dag 1

TTI SI introduserte det første databaserte og persontilpassede DISC analyse- og rapporteringsverktøyet i 1984.

Egen forskning

TTI SI har vært industriledende de siste 40 årene og har et dedikert forskerteam som jobber internt. Selskapets eget laboratorie utfører forskning som er verifisert og vurdert faglig både internt og eksternt.



Hvem kan benytte TTI sine analyser?

Analysen er et verktøy som kan brukes på alle nivåer i en organisasjon. Analysene måler prioriteringene, og disse prioriteringene kartlegges.

Enkeltpersoner:

DISC gir mulighet til å reflektere over i "**hvordan**" vi gjør det vi gjør. Analyserapporten setter ord på adferdsmessig detaljer som er unik for hver enkelt. Å ta og forstå en analyserapport hjelper mennesker til å utvikle sin relasjonskompetanse for å

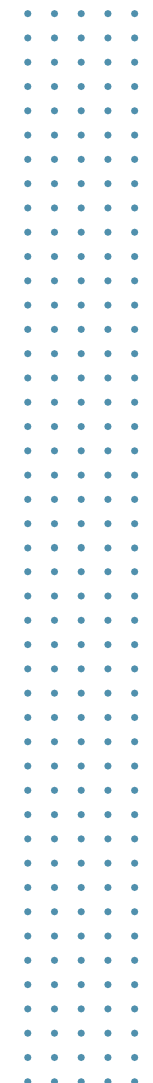
- Minimer unødvendig konflikt
- Øk produktiviteten og engasjementet
- Forbedre kommunikasjonen
- Optimaliserer sine styrker
- Utvikle selvbevisstheten

For 2 personer: Sammenligningsrapporten

Ved å gjennomføre en analyse er TTI SI i stand til å lage en rapport som sammenligner 2 personer. Dette hjelper til med å dele deres likheter, fremheve deres forskjeller og gå gjennom måter begge kan kommunisere med hverandre på. Denne rapporten er kan endre mye i team med ulike kommunikasjonsstiler.

Hvem kan bruke en sammenligningsrapport?

- Ledere som ønsker å utvikle sitt lederskap
- 2 kandidater som søker samme stilling
- Personer som er i konflikt med hverandre
- Nyansatt relatert til leder
- Ansatte som samarbeider med hverandre



For 3 eller flere personer: Teamrapporten

Teamrapporten ligner på sammenligningsrapporten, men inkluderer tre eller flere personer. Team-rapporten er en fin måte for et helt team eller avdeling å lære mer om hverandre og få en bedre innsikt i styrker og svakheter som en enhet.

Hvordan kan en teamrapport hjelpe deg?

- Finne adferdsprofilen for teamet ditt
- Finne kommunikasjonsutfordringer
- Få høyere produktivitet på prosjekter
- Utvikle bedre intern kommunikasjon
- Forstå adferdsdynamikken i teamet
- Bli mer effektive sammen

Et av de beste resultatene av en teamrapport er en dypere innsikt i teamet ditt både som individer og som helhet.

Det hjelper ledere å forstå hvordan de kan utnytte teamenes styrker og kommunisere mer effektivt generelt.

For hele organisasjoner:

Hvordan kan en hel organisasjon utnytte kraften i TTI Success Insights sine analyser for flere team? Mens du kan bruke analysen individuelt og deretter finne gjennomsnittlig poengsum for hele organisasjonen, er det mest effektivt med mindre team. Bruk teamrapporter i hver avdeling for å kartlegge hvilket team som trenger mer utvikling eller ressurser, og for å se hvordan forskjellige personer fungerer sammen på forskjellige områder. Ved å bruke analysen til å forbedre individuelt engasjement og produktivitet, vil du forbedre organisasjonen din generelt.

Hvordan kan du bruke analysen nå?

DISC er en grunnleggende analyse for alle TTI SI sine produkter - det er et godt utgangspunkt og fin introduksjon til vitenskapen om selvinnsikt. Det er også et pedagogisk godt oppbygget konsept som får personer å forstå og få nytte av med en gang. Hvis du leter etter raske resultater, er TTI SI sine analyser noe for deg.

Bruk analysene til å støtte: ...

- Coaching
- Teamutvikling
- Utvikling
- Lederutvikling
- Salgsutvikling

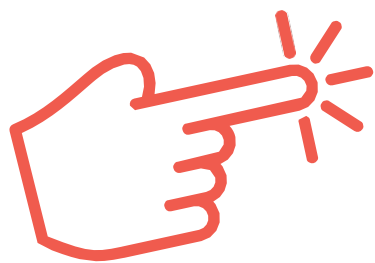


La oss ser nærmere på hver del av DISC!



Hva er **DOMINANS?**

Denne faktoren kartlegger hvordan vi forholder oss til
PROBLEMER & UTFORDRINGER.



Hva betyr Høy D (Direkte)?

De som er direkte i sin kommunikasjon er ofte ambisiøse, kraftfulle, besluttomme, viljesterke, uavhengige og målrettede. De har en tendens til å oppsøke lederstillinger og liker klare korte samtaler, fakta og detaljer - generelt foretrekker de å komme til poenget så raskt som mulig.

Hva er fordelene med en høy D-poengsum?

De som er direkte i sin kommunikasjon er go-getters. Hvis du vil ha en visjonær person som kan ta beslutninger og få ting gjort, er personer med høy D det beste alternativet.

Mennesker med direkte kommunikasjonsstil er dyktige til å engasjere andre gjennom spørsmål og kan komme til kjernen av et problem på en effektiv måte ved å utnytte kraften i sitt kreative og aktive sinn. De drives av løsninger og resultater, noe som kan resultere i et svært produktivt miljø hvis det styres effektivt.

Hva er ulempene med en høy D-poengsum?

En kombinasjon av alle disse egenskapene gjør personer med høy D til utmerkede høypresterende ledere, men de kan overkjøre andre med en mer avventende stil.

Personer som er direkte i sin kombinasjon har en tendens til å overkjøre i samtaler. De er kanskje ikke flinke til å lese andres verbale signaler og kan omfavne en "min vei eller motorvei" -tilnærming når det gjelder å ta beslutninger. Siden de ønsker å komme seg raskt fremover og få resultater så raskt som mulig, kan de ignorere behovet for å bremse ned og ta hensyn til detaljer.



Løsning: Selg, ikke fortell

De med høy D kan forbedre kommunikasjonen og kompensere for sine raske impulser ved å bli bedre på å lytte. Å ta en "selg, ikke fortell" tilnærming, betyr bare at du jobber med å overbeviser andre om ditt synspunkt i stedet for å diktere det til dem som et faktum.

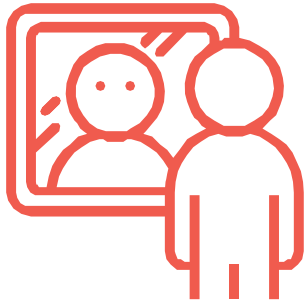
Personer med høy D liker kortfattet, overbevisende kommunikasjon - de vil at andre skal bevise at de vet hva de snakker om når de foreslår handling eller løsninger. Fokuser på å gjøre nettopp det når du kommuniserer med andre!

Personer med direkte kommunikasjonsstil under press

Når personer med direkte kommunikasjonsstil er under moderat press, har de en tendens til å doble tempo. Deres motto "Vær kort, vær klar, vær borte" føles mindre inspirerende og mer krevende for de med et moderat tempo. De med direkte kommunikasjonsstil kan fremstå som krevende og forstyrrende for andre prosesser, og dette kan oppfattes som stahet og mangel på empati.

Ting tar en vending til det verre under ekstremt press. Mennesker med direkte kommunikasjonsstil blir da sett på som harde, kontrollerende, aggressive og egoistiske. Det du som høy D mener er den beste veien fremover kan bli til skade for andre, og en lav vilje til å vurdere andre synspunkter stopper samarbeid og kommunikasjon.

De med høy D kan snu det: Senk farten! Ikke alle kan sprinte et maraton som deg. Pust dypt og lytt til andre. Du kan ikke vite best hver gang, på alle måter, det er ikke en dårlig ting. Tillat andre å uttrykke sine meninger før deg for å få frem negative oppfatninger og skape noen nye, positive.



Hva betyr lav D (reflekterende)?

Mennesker med en reflekterende kommunikasjonsstil er samarbeidsvillige, lavmælte, beskjedne og milde. De har en tendens til å engasjere folk ved å være behagelige og resultatfokuserende og foretrekker klar, presis og grundig kommunikasjon.

Hva er fordelene med en lav D-poengsum?

Personer med lav D poengsum trives i et team og er fantastiske team-medlemmer. Deres lavmælte tilnærming, vennlighet og dedikasjon til å få ting til å fungere, sikrer at team-medlemmene har den støtten de trenger for å fullføre prosjekter.

Mennesker med en reflekterende kommunikasjon er også gode lyttere og kan hjelpe andre med å tenke gjennom en prosess før de starter.

Hva er ulempene med en lav D-poengsum?

Mens Lav D er gode team-medlemmer, kan deres forsiktige adferd medføre at andre, som foretrekker mer direkte kommunikasjon, mister interessen. De med lav D poengsum kan også skjule sine sanne følelser med vennlige alternativer og indirekte kritikk. Det kan føre til forvirring og misforståelser i teamet.

Mennesker med en reflekterende kommunikasjon kan også nøle når de starter prosjekter - deres evne til å veie fordeler og ulemper og vurdere ulike synspunkter er flott for planlegging, men ikke alltid nyttig for utførelse.

Løsning: Tilpass deg til andre

Siden de med lav D ønsker minst mulig konflikt, kan de ha stor nytte av å tilpasse sin adferdsstil til de menneskene de kommuniserer med. Selv om det kan føles ubehagelig, spesielt hvis de jobber med personer med mer direkte kommunikasjon, vil de holde andre engasjerte ved å matche energien deres.

Denne tilpasningen viser styrken til personer med reflekterende kommunikasjon. De kan utnytte kraften i sine lytteferdigheter og preferanser for å redusere konflikter og oppmuntre til produktivitet.

Reflekterende kommunikasjonsstil under press

Når personer med reflekterende kommunikasjonsstil er under moderat press, oppfatter andre dem som føyelige, nølende, engstelige og at de kan passe inn i rollen som en "følger". Dette er et problem for ledere med reflekterende kommunikasjonsstil, spesielt. Deres tendens til å bøye seg for andres vilje kan medføre at de bli overkjørt eller lite respektert.

Ved ekstremt press øker bare disse tendensene. Mennesker med reflekterende kommunikasjonsstil kan bli oppfattet som intime, engstelige, usikre og saktmodige når situasjoner blir intense. Deres omgjengelige natur oppfattes som en manglende evne eller vilje til å handle, noe som deretter forårsaker problemer nedover i linjen.

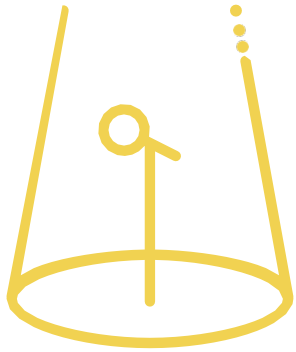
Hvordan kan du med reflekterende kommunikasjonsstil snu det:

Kjemp mot instinktet med å bli introvert når ting blir vanskelig. Reduser angsten for å forstyrre andre ved å fokusere på tydelig kommunikasjon. Be om ekstra forklaring når du trenger det, og sørg for at samtaler og møter avsluttes med klare forventninger. Dette vil hjelpe deg til å føle deg mer trygg på beslutningene dine fremover.



Hva er INNFLYTELSE?

Denne faktoren kartlegger hvordan vi forholder oss til
MENNESKER OG RELASJONER.



Hva betyr høy I (utadvendt)?

Personer med utadvendt kommunikasjonsstil er menneskeorienterte, optimistiske og entusiastiske. De er kreative problemløsere og dyktige til å forhandle i konflikter. De vil ha handlingsplan og intensjon på forhånd og har en tendens til å tro sterkt på sine ideer og drømmer. Med en tenkning som inneholder det store bildet gir dem et unikt perspektiv, men kan også komme i veien.

Hva er fordelene med en høy I-poengsum?

Det er en grunn til at personer med høy I kalles promotører! De er utrolig effektive til å kommunisere sine synspunkter og kan overtale andre til å se nye perspektiver. De kan se på hele problemet og kan være veldig samvittighetsfulle.

Deres varme og vennlige adferd betyr at de har mange personlige kontakter og en tendens til å få venner uansett hvor de går. For en personer med reflekterende kommunikasjonsstil er fremmede bare venner du ikke har møtt ennå!

Hva er ulempene med en høy I-poengsum?

Mens personer med utadvendt kommunikasjonsstil ser seg selv som utadvendte og optimistiske, kan denne optimismen bli sett negativt på av andre som kan tolke deres snakkesalighet som dårlige lytteferdigheter. Disse oppfatningene vil føre til at andre ikke tar personer med utadvendt kommunikasjonsstil på alvor, og undergrave deres profesjonalitet.

Løsning: Invester i ekstra oppmerksomhet

Om man er en høy I, kan man orientere kollegaers ferdigheter i en produktiv retning ved å investere ekstra oppmerksomhet på aktiv lytting. Fokuser på gleden av å snakke sammen og bli kjent med andre, til å virkelig dykke inn i deres behov og bekymringer. Oppmerksomhet kombinert med raske tenkning og problemløsning, vil gjøre en høy I til en ustoppelig kraft på arbeidsplassen!

Personer med utadvendt kommunikasjonsstil under press

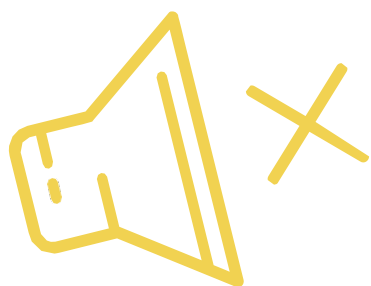
Når utadvendte personer er under moderat press, kan den utadvendte naturen oppleves som selvpromoterende. Deres høye tempo i måten å snakke på, kan føles villedende eller unnvikende for de som er skeptiske. Selve måten deres adferd fremstår på, kan gjøre samarbeidspartnere til utenforstående, i stedet for fortsette samarbeidet. På samme måte kan deres optimisme oppfattes som naiv og urealistisk.

Ved ekstrem press øker denne adferden. De med utadvendt kommunikasjonsstil kan bli sett på som arrogante, uoppriktige og skamløse. Utadvendte personer har høyt verbalt tempo og foretrekker å snakke gjennom problemer, men dette kan føre til en flom av informasjon som overvelder de med et moderat tempo.

Hvordan kan man snu det:

Ikke mist motet! Din utadvendte kommunikasjonsstil og optimistiske natur er en ressurs for teamet ditt, så lenge du lytter til andre. Prøv å dempe behovet for å hoppe inn og la andre kommunisere sine behov før du reagerer, og sjekk dine egne følelser før du snakker. Prøv å senke tempoet også. Dette kan føles ubetydelig, men det vil gjøre en forskjell i samtalene dine.





Hva betyr lav I (reservert)?

Personer med reservert kommunikasjonsstil er behersket, kontrollerende og reflekterende. De kan være opptatt av andres tanker og følelser, men det er kanskje ikke alltid tydelig i deres kommunikasjon. De foretrekker å være sosialt diskrete og kan ha utfordring med å engasjere seg med stiler som er svært forskjellige fra deres egen adferdsstil.

Hva er fordelene med en lav I-poengsum?

De med reservert kommunikasjonsstil er logiske, presise og rett frem. Personer med reservert kommunikasjonsstil vil prøve å påvirke mennesker ved hjelp av fakta og tall i stedet for følelser eller historiefortelling, noe som kan gjøre dem svært verdifulle på team med visjonære. Noen trenger å ta hensyn til praktiske detaljer, og lav I kommer til å stille de vanskelige spørsmålene.

De med reservert kommunikasjonsstil er også veldig oppmerksomme på omgivelsene, selv når de er i samtale. Denne årvåkenheten og forståelsen av deres miljø hjelper dem med å legge merke til problemer før de utvikler seg, og kan bidra til å unngå konflikt hvis de kommuniserer om sine observasjoner.

Hva er ulemper med en lav I-poengsum?

Du har kanskje lagt merke til at fordelene med lav I fortsatt henger sammen med vellykket kommunikasjon. De med reservert kommunikasjonsstil er ikke glade for det faktum, fordi de er avhengige av andre for å skape engasjement og trekke en gruppe sammen. Deres tendens til å være tilbakeholdne og la andre trekke fremover kan forårsake problemer hvis de har nyttig innsikt, men velger å ikke dele.

Lav I kan også ha høy grad av skepsis når det kommer til andre med høyere grad av entusiasme. En verbal eller uformell tilnærming kan koble dem helt ut. De kan også lene seg på sarkasme under ubehagelige situasjoner som kan føre til konflikt og misforståelser.

Løsning: Fokuser på oppfølgingen

Som en lav I må du ut av komfortsonen for å lykkes, men det betyr ikke at du trenger å tvinge deg selv til full ekstroversjon! Ditt skarpe øye for detaljer og evne til å dele opp større prosjekter er svært verdifullt.

Hvis du ikke er komfortabel med å si i fra, kan du bruke en e-post etterpå for å avklare de neste trinnene i et prosjekt. De med et moderat tempo vil være takknemlige for at du sa i fra, og du får snakke på dine premisser!

De med reservert kommunikasjonsstil er mest komfortable i sammensveisede grupper. Det å følge opp med menneskene man har kontakt med og styrke relasjonene dine, vil lønne seg i det lange løp, selv om det kan være ubehagelig for øyeblikket.

Reservert kommunikasjonsstil under press

Når de med reservert kommunikasjonsstil er under moderat press, kan de oppfattes som uoppmerksomme og humørsyke. Hvis det ikke kommuniseres tydelig, kan det de mener er nyttig analyse, oppfattes av andre som å prøve å finne hull i deres arbeid eller prosesser. De med reservert kommunikasjonsstil liker å samle alle fakta, men under pressede omstendigheter kan denne informasjonsinnsamlingen bli sett på som støy, spesielt hvis spørsmålene deres ikke kommuniseres godt.

I ekstreme situasjoner eskalerer denne adferden og fremstår som pessimistisk, kritisk og mistenkelig. Mens reserverte mennesker blir introverte og analyserer sine og andres reaksjoner, kan adferden under stress oppfattes som om man er lite villig til å være lagspiller. Deres øye for detaljer blir en hindring snarere enn en styrke.

Hvordan kan man snu det rundt:

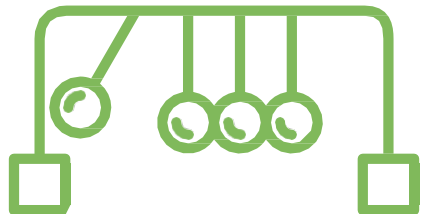
Reserverte mennesker kan være gode lagspillere. Nøkkelen er å vurdere nøye hvordan du kommuniserer, ikke bare hva du kommuniserer. Bare fokus på fakta vil lukke dører av muligheter hos enkelte personer. Overdriv uttrykkene og kroppsspråket ditt. Det du føler er overdrivelse er sannsynligvis akkurat det nivået du trenger.





Hva er STØDIG?

Denne faktoren kartlegger hvordan vi forholder oss til
TEMPO & STABILITET.



Hva betyr høy S (forsiktig)?

Personer med forsiktig kommunikasjonsstil foretrekker et moderat tempo, definerte ansvarsområder og tydelig skisserte forventninger. De er hensynsfulle, medfølende og aksepterer andre, men kan virke likegyldige eller nølende på overflaten. De med høy S trenger åpenhet fra teamet og lederne - de vil vite hva som forventes av alle som er involvert i et prosjekt, men dette kan føre til trygghetssøking og usikkerhet.

Hva er fordelene med en høy S-poengsum?

De med forsiktig kommunikasjonsstil er gode lagspillere. Deres omgjengelige natur og evne til å forbli produktive gjør dem til gode bidragsytere i en gruppe. De anses av andre for å være beskjedne og hensynsfulle og foretrekker tålmodighet fremfor konflikt og positive bidrag fremfor negativitet. Deres harde arbeid kan ikke overses.

Hva er ulempene med en høy S-poengsum?

Mens de med høy S vanligvis er åpne for andre, er de ikke alltid det. De kan av andre bli betraktet som uengasjert og vil unngå rampelyset når gruppen er ukjent, noe som kan føre til at de ikke bidrar fullt ut når de trengs mest.

De har også en tendens til å vike unna misforståelser. De kan nøle med å snakke eller utfordre når de diskuterer et nytt tema. De foretrekker også et naturlig moderat tempo, noe som kan bli en utfordring i prosjekter som trenger høy grad av fleksibilitet og smidighet.

Løsning: Be om det du trenger

Det er litt utenfor komfortsonen til en høy S, men den beste måten å forbedre kommunikasjonen og endre motgang til muligheter er å be om det man trenger.

Høy S trenger å jobbe for at de ikke blir overbelastet med tvil! Å ta risiko er en nødvendig del av livet, og arbeid kan være det perfekte stedet å teste ut evnen til å gjøre det.

Forsiktig kommunikasjonsstil under press

Under moderat press blir de med forsiktig kommunikasjonsstil oppfattet av andre som reserverte, nølende og lite fleksible. Det kan virke som om handlingsplanen deres prioriteres over andre, og denne manglende fleksibiliteten forårsaker problemer for andre, med høyere tempo. Det kan føles som om de med forsiktig kommunikasjonsstil fryser til når de blir utfordret eller truet.

Ekstremt press forsterker bare dette problemet. De med forsiktig kommunikasjonsstil kan bli sett på som ekstremt opptatt av sitt arbeid eller sin prosess, er utilnærmelige, og uinteressert i å høre hva andre sier. Det som blir sett på som en avslappet natur og evne til å samarbeide med andre, fremstår som ufølsom overfor teammedlemmenes behov, og prioriterer sitt eget foretrukne tempo fremfor alt annet.

Hvordan kan en med høy S snu det:

Personer med forsiktig kommunikasjonsstil kan få panikk ved et høyt tempo, men det vil virkelig bidra til å løse problemene deres når det gjelder press. Arbeide hardt for å justere og vurdere andres behov, og unngå en tidsklemme ved å stå opp for deg selv og kommunisere slik at dine behov blir ivaretatt. Litt konflikt på forhånd er mye bedre enn panikk i siste øyeblikk!



Hva betyr lav S (dynamisk)?

Dynamiske mennesker, eller lav S, elsker å hoppe fra idé til prosjekt til oppgave uten å redusere tempo. De er åpne og selvsikre når det gjelder å dele informasjon, og de foretrekker livlige, fartsfylte samtaler. De er energiske og utadvendte, men kan fremstå som utålmodige eller urolige. Lav S trenger et høyt tempo i sitt arbeid, et åpent miljø for å diskutere ideer, og et team der ansvaret er rettferdig fordelt.

Hva er fordelene med en lav S-poengsum?

Den lave S sin evne til å svinge og hoppe inn i prosjekter gjør dem til verdifulle medlemmer av et team. De er gode til å få samtaler i gang og kan be andre medlemmer av teamet om å bidra og samarbeide.

De med dynamisk kommunikasjonsstil er heller ikke redde for konflikt. De vil ikke vike unna vanskelige samtaler og har en tendens til å ha sterke følelser - de er veldig åpne og har en direkte kommunikasjonsstil.

Hva er ulempene med en lav S-poengsum?

De samme egenskapene som kan ha en positiv påvirkning, kan også ha en negativ påvirkning når de ikke er balansert. De med lav S kan fort bli uengasjert hvis en situasjon blir for rutinemessig eller for saktegående i henhold til deres syn. De kan også ha en tendens til å hoppe direkte inn i en konflikt i stedet for å ta tid til å vurdere konsekvensene av sine handlinger.

Disse egenskapene i kombinasjon kan føre til at andre mennesker oppfatter dem som upålitelige eller uorganiserte. Det kan også føre til konflikt med medlemmer av teamet med moderat tempo, og den konflikten vil sannsynligvis forbli uløst og forårsake flere problemer i det lange løp.

Løsning: Roligere tempo for så å øke hastigheten

Det kan føles unaturlig, men løsningen for at de med lav S skal lykkes i rollene sine, er å redusere tempo. Prøv å utfordre deg selv til å lytte aktivt og grundig til andre - utfordrende. Tankegangen er en viktig del av suksessen – vær opptatt av mellommenneskelige detaljer, og man vil oppleve en forskjell.

Dynamisk kommunikasjonsstil under press

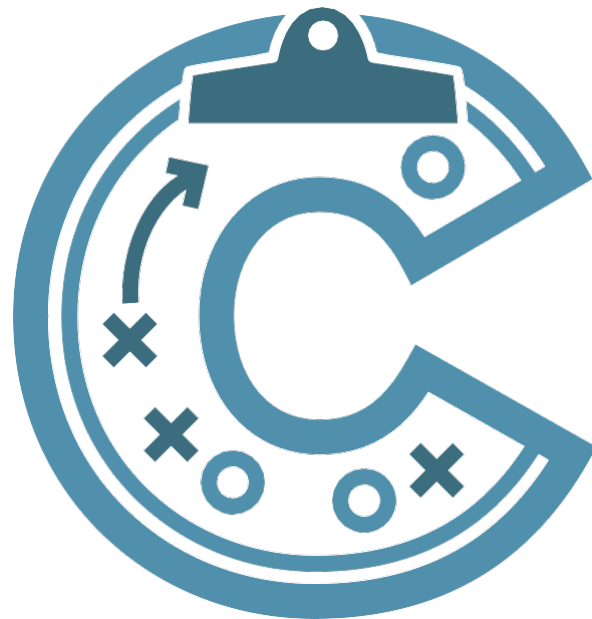
Under moderat press kan personer med dynamisk kommunikasjonsstil oppfattes som intense, rastløse, forhastede og utålmodige. Deres press-orienterte arbeidsstil stresser de med et moderat tempo. Å være fleksibel for å møte et behov er en stor ferdighet, men å være fleksibel for forandringens skyld er i beste fall forstyrrende og i verste fall katastrofalt.

Ekstremt press får frem dynamisk impulsivitet. Andre oppfatter dem som spisse, påtrengende og selektive lyttere. Deres raske tempo etterlater andre i bakgrunn, noe som forårsaker angst og forstyrrelser i et team. De kan også være vanskelige å utvikle og fremstår som lite villige til å senke farten.

Hvordan kan du med lav S snu det:

Endre synspunkt. I stedet for å måtte endre prosesser eller arbeidsflyt, endre tankegangen og prøv å tenke som teammedlemmene. Å nærme seg ulike utfordringer med forskjellige tankesett utvikler emosjonell intelligens og gir den endringen man trenger.





Hva er ETTERLEVELSE?

Denne faktoren måler hvordan vi etterlever
PROSEDYRER & REGLER.



Hva betyr høy C (korrekt)?

De med høy C er ryddige og forsiktige. De ønsker å få jobben gjort riktig og trives med å etablere rutiner og prosesser som skal følges. De unngår konflikt for enhver pris og liker å analysere andres kommunikasjonsmønstre for å utvikle sine egne ferdigheter. De foretrekker beslutninger basert på fakta og logisk informasjon, fremfor emosjonell informasjon.

Hva er fordelene med en høy C-poengsum?

De med høy C vet hvordan man stiller de riktige spørsmålene. De er stolt av sitt arbeid fordi de tror at arbeidet representerer deres sanne jeg - du kan forvente høy kvalitet fra en høy C, hver gang.

Vi nevnte konfliktunngåelse, men det betyr ikke at en person med korrekt kommunikasjonsstil er en som flykter hvis man blir presset. De med høy C presenterer sin sak med støtte av nok data for å bevise poenget sitt. De med høy C er mestere i å 'vise sitt arbeid'.

Hva er ulempene med en høy C-poengsum?

Den samme fokus og drivkraft kan virke motsatt for de med høy C hvis det ikke er balansert. Deres behov for prosess og prosedyre kan gjøre dem rigide eller lite samarbeidsvillige i miljøer som krever samarbeid. De vil ikke endre noe og vil få utfordringer hvis de er i et miljø med høyt tempo.

Løsning– Tenk på det store bildet

Å ha et mer åpent sinn er løsningen for at de med høy C skal utvikle seg på arbeidsplassen. Prøv å ha de langsiktige målene for prosjekter i tankene og juster oppgavene med de målene, ikke bare fullfør selve oppgaven. Å gå ut av komfortsonen vil bidra til å bygge kommunikasjon og selvtillit i teamet.

Korrekt kommunikasjonsstil under press

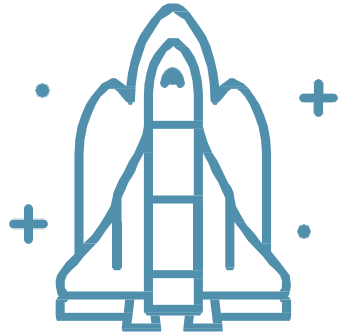
Under moderat press oppfatter andre de som har korrekt kommunikasjonsstil som pessimistiske og bokstavelige. De kan være lite villige til å ta risiko, og denne forsiktigheten kan vises som frykt i stedet for å nøle. Personer som trenger stor grad av samhandling kan bli uengasjerte på grunn av analysene de med korrekt kommunikasjonsstil har, de har en tendens til å holde seg til fakta og ignorere følelser når de er under press.

Dette øker bare under ekstremt press. De med korrekt kommunikasjonsstil trekker seg enda lenger tilbake og oppfattes som vanskelige å tilfredsstille, defensive og strenge. Deres urokkelige nøyaktighet mister oppmerksom hos de mer frittenkende og kan hindre teamarbeid og prosesser. Deres fokus på oppgaver kan også oppleves som kulde eller forakt for andre.

Hvordan kan du med korrekt kommunikasjonsstil snu det :

Myk opp litt. Din oppmerksomhet og arbeidsmoral er en ressurs for teamet ditt, men du må forklare ditt resonnement og gi av deg selv for å kommunisere beslutningene dine. Å utvide din forståelse av andre, vil bare forbedre din forståelse av adferd. Prøv å bryte reglene nå og da, og se hvordan du føler deg.





Hva betyr lav C (banebrytende)?

De med banebrytende kommunikasjonsstil er uavhengige, ukonvensjonelle og frittalende. De liker å finne det beste resultatet med best mulig midler, uansett hvor tilfeldig eller eksperimentelt det er. De foretrekker et arbeidsmiljø uten begrensninger og fungerer best under ledere som stoler på deres evne til å fullføre oppgaver på sin måte.

Hva er fordelene med en lav C-poengsum?

De med lav C er nysgjerrige, utadvendte og målrettet. De kan være fleksible og justere på farten, og kan til og med foretrekke å gjøre det, i stedet for å følge en fastlagt struktur. Deres tilbøyelighet til innovasjon gjør lav C til utmerkede tenkere i et store bilde. Hvis du vil etablere en visjon, spør en med banebrytende kommunikasjonsprofil om å drømme stort med deg.

Hva er ulempene med en lav C-poengsum?

Visjonstenkningen og det store bildet kan være svakheten til en lav C så vel som deres største styrke. Deres fleksible tilnærming til problemløsning og prosedyrer, kan isolere dem fra teammedlemmer som ønsker samhandling og kan forårsake kaos i teamet.

De kan til tider også være vanskelige å følge. Deres tankegang passer ikke for alle, noe som fører til feilkommunikasjon og bortkastet tid. De har også en tendens til å bli lite engasjert hvis de jobber i et miljø de anser for rigid.

Løsning: Du med banebrytende kommunikasjonsstil, vis arbeidet ditt

Lån fra dine mer presise kolleger og vis arbeidet ditt som en lav C! Du trenger ikke engang nødvendigvis å endre tankegangen din hvis du effektivt kommuniserer hvordan du gikk frem fra punkt til punkt. Hvis du hjelper andre med å koble punktene, vil det abstrakte bli oppnåelig.

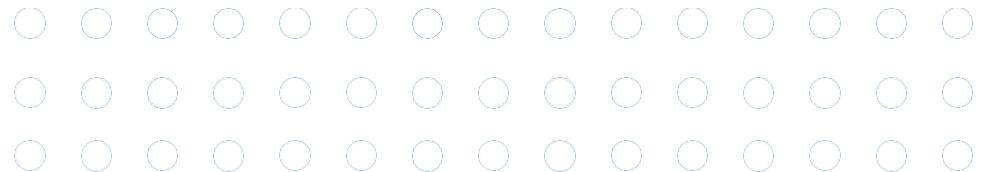
De med banebrytende kommunikasjonsstil under press

Under moderat press, blir de med banebrytende kommunikasjonsstil oppfattet av andre som individualistiske, ukonvensjonelle og lunefulle. Dette kan føre til at andre ikke tar dem på alvor, eller ser bort fra ideene deres som urealistiske. De kan også oppfattes som dagdrømmere som ikke fokuserer på den nødvendige oppgaven eller andres behov.

Under ekstremt press blir personer med banebrytende kommunikasjonsstil sett på som opprørere. Deres adferd kan bli sett på som manglende respekt for systemet som helhet, som er bygget av deres overordnede. Deres adferd kan ses på som uberegnelig. Andre er ikke i stand til å sette sammen punkter i en handlingsplan for å følge tankegangen til en med banebrytende kommunikasjonsprofil.

Hvordan kan du med banebrytende kommunikasjonsstil snu det:

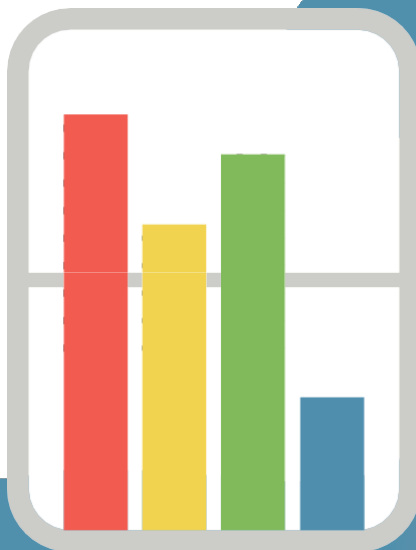
Over-kommuniser tankene og ideene dine. Det kan virke åpenbart for deg, men dine konklusjoner og beslutninger vil forvirre andre uten en grundig forklaring. Arbeidet med å kommunisere godt vil nå langt hos andre og oppmuntre dem til å ta deg på alvor. Det vil også tvinge deg til å sette ned farten og fange mulige feil fra din side.



Finn suksess med TTI Success Insights

Det er en grunn til at analysene er så populær!

Det er en utmerket analyse for å etablere grunnleggende innsikt i kommunikasjon i organisasjoner som fremmer selvinnsikt og refleksjon rundt egen og andres adferd. Hvis du er interessert i å bruke TTI Success Insight i organisasjonen din, kan du kontakte TTI Success Insights Norge .





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®
NORGE

