



# Pussel DISC/Morot Kombination +

## Kommunikation

En beteendestilsanalys som beskriver ditt sätt att kommunicera med och relatera till din omgivning

**Henrik Wigh**

Demo  
henrik@ensize.se  
Analysdatum: 2010-12-01  
Tid: 18 minuter  
Utskriftsdatum: 2013-03-25

ENSIZE Utbildning 00  
Utbildning 00  
Soleftegatan 15  
16253 Vällingby  
utb00@ensize.com

# Innehållsförteckning

- |    |  |    |  |
|----|--|----|--|
| 3  | Introduktion till Pusselanalysen   |    |  |
| 4  | Grundbeteende  | 17 | Egenskaper förknippade med färgerna i Pusslet  |
| 5  | Några utmärkande egenskaper / För dig är det naturligt                               | 18 | Egenskaperna presenterade i diagramform  |
| 6  | Det här motiverar dig / Så här organiserar och planerar du / Så här fattar du beslut | 19 | Introduktion : Moroten   |
| 7  | Så här kommunicerar du med andra / Konsekvenser av ditt sätt att kommunicera         | 21 | Beskrivning av de sju drivkrafterna  |
| 8  | Värde för organisationen / Det här kan din chef behöva                               | 22 | Utifrån dina svar på analysen får du följande procentuella fördelning på de olika drivkrafterna. |
| 9  | Så här kan du öka din effektivitet   | 23 | Din starkaste drivkraft  |
| 10 | Anpassat beteende  | 24 | Din näst starkaste drivkraft   |
| 11 | Så här närmar du dig svårigheter och utmaningar                                      | 25 | Din tredje starkaste drivkraft   |
| 12 | Så här överför du tankar och idéer till din omgivning                                | 26 | Din fjärde starkaste drivkraft   |
| 13 | Så här svarar du på omgivningens tempo   | 27 | Beskrivning av olika kombinationer av drivkrafter  |
| 14 | Så här svarar du på omgivningens regler och rutiner                                  | 28 | Röd beteendestil med olika drivkrafter   |
| 15 | Spelplan   | 29 | Gul beteendestil med olika drivkrafter   |
| 16 | Framträdande egenskaper i din beteendestil   | 30 | Grön beteendestil med olika drivkrafter  |
|    |  | 31 | Blå beteendestil med olika drivkrafter   |
|    |  | 32 | Bilaga   |

# Introduktion till Pusselanalysen

**Pusslet är en kommunikationsanalys som beskriver olika beteendestilar. Pusslet används i många situationer där människors olikheter har betydelse t.ex. vid rekrytering, grupputveckling, ledarutveckling, säljutveckling och kommunikation.**

Alla har olika beteendestilar. En del kallar det personkemi, men beteendestil handlar också om hur vi förhåller oss till olika arbetsuppgifter. Att veta och förstå varandras beteendestil skapar ett öppnare företagsklimat. Pusslet är ett verktyg som ger ökad självinsikt och underlättar kommunikation.

Pussel DISC bygger bland annat på William Moulton Marstons <sup>(1)</sup> DISC modell. Pussel DISC beskriver en individs naturliga beteende (grundbeteende) samt hur han/hon anpassar sig till en viss miljö eller omgivning (anpassat beteende).

I Pussel DISC belyses de olika beteendesätten med hjälp av pusselbitar och färger.

## I DISC-språket betecknar:

- D** = Dominans – röd pusselbit
- I** = Inflytande – gul pusselbit
- S** = Stabilitet – grön pusselbit
- C** = Konformitet (följsamhet) – blå pusselbit

<sup>(1)</sup> William Moulton Marston (1893-1947) som 1928 publicerade 'The Emotions of Normal People'.

## Hur du läser rapporten

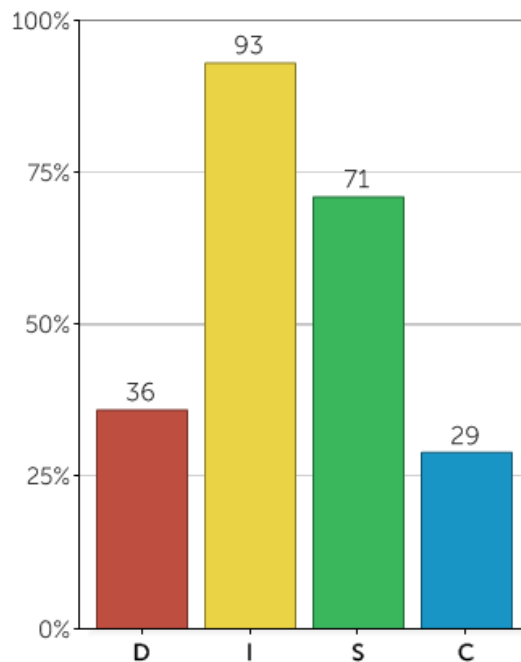
I den här rapporten får du en beskrivning både av ditt grundbeteende och ditt anpassade beteende. Grundbeteendet beskriver ditt naturliga beteende. Det avspeglar ditt sätt att förhålla dig till din omgivning när du känner dig trygg och avspänd. Ditt anpassade beteende avspeglar de förändringar du känner att du behöver göra för att passa in i en viss situation, till exempel på arbetsplatsen.

Om du har flera DISC-faktorer över 50 % kan du ibland uppleva att vissa beskrivningar av ditt beteende är motsägelsefulla. Det beror på att vi använder olika beteenden vid olika tillfällen och i olika situationer. Vi kan t.ex. ibland vara öppna och talföra, medan vi andra gånger är mer eftertänksamma och tystlåtna, beroende på hur vi uppfattar situationen.

Du kommer förmodligen att tycka att vissa delar av rapporten ger en bra beskrivning av ditt beteende, medan annat stämmer mindre bra. Läs därför gärna rapporten med en penna i handen. Du kan t.ex. notera saker som du tycker stämmer med ett plustecken i kanten, ett minustecken för sådant du inte tycker stämmer och ett frågetecken för sådant som du behöver tänka igenom eller kanske diskutera med någon som känner dig väl.

# Grundbeteende

Grundbeteendet beskriver ditt naturliga beteende. Det avspeglar ditt sätt att förhålla dig till omgivningen när du känner dig trygg och avspänd.



Det allmänna mönstret i din profil är sannolikt det mest effektiva när det gäller relationer till andra i vid mening. Du har lätt att umgås otvunget med andra och din lättsamma natur gör att du känner dig komfortabel även med personer du inte känner. Du är ofta övertalande och charmerande. Stabiliteten i din profil gör att du också har förmågan till avspänt lyssnande när situationen så kräver. Vanligtvis har du också ett sympatiskt öra för andra och en beredskap att om möjligt hjälpa till att lösa deras problem. Du kan då vara något mer passivt mottagande av andras tankar och känslor.

Du intresserar dig gärna för personliga saker och har förståelse för andra. Du motiveras av sociala kontakter och uppskattar andras stöd och gillande. Känslor är det som styr mycket av dina kontakter med andra och du har en mycket god kommunikationsförmåga. Du kan inte bara förmedla ditt eget budskap utan också lyssna på andras åsikter. Du har oftast ett säkert uppträdande och är samtidigt varm och vänlig mot din omgivning. Din obesvärade stil och äkta intresse för andras tankar och känslor gör att de gärna vänder sig till dig för råd och stöd.

Trots att detta otvetydigt är styrkor, så har du en tendens att överbetona den sociala sidan i din natur. Du kan vara mindre intresserad av produktivitet och effektivitet och ibland vara direkt negativ till sådant, särskilt om du upplever att dessa mer formella aktiviteter står i konflikt med en positiv relation till andra.

# Några utmärkande egenskaper

Med alla kombinationer av beteendefaktorer följer egenskaper som kan beskrivas som styrkor, men också sådant som kan vara en begränsning. Utifrån dina svar får du här en allmän beskrivning av några av dina mest utmärkande drag.

Du är en varm och öppen person, känslig och mottaglig för andras behov, men med en stark tilltro till din sociala förmåga. Du kan vara både aktiv och stödjande i sociala sammanhang. Likaväl som du kan övertyga andra om riktigheten i dina idéer och åsikter, så kan du lyssna på andras problem. Du är ofta den som bidrar till att skapa en positiv atmosfär på arbetsplatsen.

Din kanske största begränsning är de svårigheter du har med att klara avvisanden. Du söker positiv uppmärksamhet från människor i din omgivning och om detta uteblir tappar du lätt motivationen. Detta gäller också om arbetet innebär avvisanden från kollegor eller kunder. Det är då troligt att din prestation blir lidande.

## För dig är det naturligt

Med olika beteendestilar följer olika sätt att förhålla sig till sin omgivande miljö. Där inkluderas andra människor, händelser, omständigheter och krav i situationen. Baserat på dina svar får du här några exempel på hur du vanligen förhåller dig till din omgivning.

### För dig är det naturligt:

- att helst vilja lösa problem enligt välbeprövade metoder
- att inte i onödan ta risker
- att vara försiktig med hur resurser används
- att inte framhäva dig själv
- att på ett positivt sätt skapa motivation i en arbetsgrupp
- att vara den som uppmuntrar andra i arbetsgruppen
- att sälja in dina åsikter och idéer på ett vänligt sätt
- att övertyga andra om att dina idéer är de rätta
- att uppskatta rutiner för hur arbetet ska utföras
- att tänka igenom konsekvenserna av en förändring, så det verkligen leder till något bättre
- att vara vänlig och öppen mot människor i din omgivning
- att stödja och uppmuntra dina kollegor
- att ta tillvara både egna och andras kreativa idéer
- att vara öppen för och vilja satsa på utveckling
- att kunna koppla ihop saker på nya och oväntade sätt
- att ta mer hänsyn till funktion än tradition

## Det här motiverar dig

Vad som motiverar en beteendestil är ofta inte alls motiverande för en annan. Nedan finner du några påståenden som kan vara viktiga för att du ska känna dig motiverad.

### Det motiverar dig:

- att uppmuntra och inspirera andra
- att vinna andra för dina åsikter
- att förändringar får ta tid
- att verka i ett positivt och stödjande arbetsklimat

## Så här organiserar och planerar du

En del beteendestilar lägger stor vikt vid att organisera och planera sitt arbete, medan andra inte tycker det är så viktigt. För dig kan följande beskrivningar vara relevanta.

Formellt uppträdande och stelbenta regler verkar hämmande på dig. Du arbetar bättre i ett öppet klimat där ditt sätt att agera inte övervakas i detalj. Du är därför inte en person som naturligt gör långsiktiga planer även om du vanligtvis tänker efter innan du handlar.

## Så här fattar du beslut

Beslut kan fattas på olika sätt. En del beteendestilar vill basera allt beslutfattande på data och fakta, medan andra går mer på 'magkänslan'. Ditt sätt att fatta beslut kan beskrivas så här.

Du är en social och vänlig person, som tar hänsyn till andras åsikter och känslor. Detta gäller även när du fattar beslut. Du försöker alltid minimera de negativa effekterna ett beslut kan ha för kollegor och andra personer. Då mycket av ditt beslutsfattandet baseras på personliga känslor, kan det vara nödvändigt för dig att göra en grundligare bedömning särskilt när viktiga beslut ska fattas.

## Så här kommunicerar du med andra

Olika beteendestilar har olika sätt att kommunicera med sin omgivning. Man kan säga att det handlar om typiska sätt att bete sig för att förmedla ett budskap till sin omgivning. Nedan följer några beskrivningar av ditt sätt att kommunicera med andra."

- Du har förmågan att motivera andra och få dem med dig när det gäller att sälja in en ny idé
- Du använder gärna en vänlig övertalning för att nå dina syften
- Du uppskattar rutiner att hålla dig till
- Du uppskattar att man ger varandra stöd och uppmuntran i arbetsgruppen

## Konsekvenser av ditt sätt att kommunicera

Här får du några råd om hur du kan hantera konsekvenserna av dina sätt att kommunicera.

- Var beredd på att det alltid finns människor som inte vill förändras
- Ibland kan du behöva vara mer bestämd
- Ibland måste även de mest inarbetade rutiner förändras och förnyas
- Du kan behöva lära dig att lita mer till dig själv och din förmåga

# Värde för organisationen

Alla beteendestilar har egenskaper som är värdefulla för den organisation de verkar inom. Nedan följer några av dina bidrag.

- Du ser helst att man inte slösar resurser på ogenomtänkta projekt
- Du föredrar att hålla dig till beprövade metoder
- Du gör sällan några ogenomtänkta uttalanden
- Du inser värdet av delat ansvar
- Med din goda kommunikationsförmåga kan du ofta entusiasmera andra
- Du är bra på att uppmuntra och inspirera andra
- Du har en förmåga att utan aggressivitet vinna andra för dina idéer
- Du är en mycket god kommunikatör
- Du vill helst hålla dig till etablerade arbetsrutiner
- Du tycker det är viktigt att upprätthåller företagets traditioner
- Du arbetar lugnt och tålmodigt med dina uppgifter
- Du ger gärna stöd och uppmuntran till dina arbetskamrater
- Du kan omsätta dina kunskaper till nya användningsområden
- Du är framsynt och ser när det behövs förnyelse i verksamheten
- Du känner dig inte bunden av beprövad erfarenhet
- Du har förmåga att koppla ihop saker på nya och oväntade sätt

## Det här kan din chef behöva

Olika beteendestilar behöver olika sätt att ledas för att göra ett bra arbete och trivas med sina uppgifter. Här nedan får din chef några tips som ni båda kan ha nytta av i er relation.

- Vara medveten om att du kan vara känslig och lättsårad
- Bygga en hållbar relation med dig framför att bara ge instruktioner eller kräva förklaringar
- Vara medveten om att du gärna vill ha rutiner att hålla dig till
- Förstå att du helst ingår i en arbetsgrupp framför att arbeta självständigt



# Så här kan du öka din effektivitet

För att utveckla din förmåga att samarbeta med andra och utföra dina arbetsuppgifter på ett mer effektivt sätt får du här nedan några förslag.

## Du kan behöva andra som:

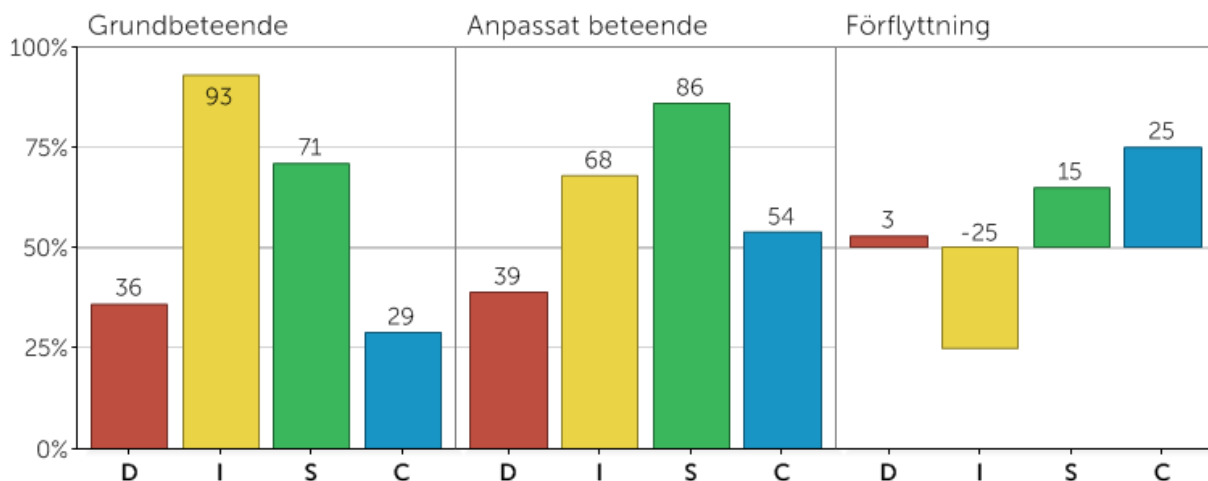
- är självmotiverande och kan ta initiativ
- kan starta och få igång andra i projektet eller utmaningen
- kan arbeta under oförutsägbara förhållanden
- fokuserar på arbetsuppgifterna
- söker och letar reda på fakta som beslutsunderlag
- är ärliga och talar rakt på sak
- är logiska och hanterar problemen metodiskt
- föredrar att arbeta med praktiska saker framför att arbeta med relationer och människor
- på eget initiativ följer upp arbetsresultatet

## Själv behöver du:

- få bekräftelse på ditt egenvärde
- hjälp att implementera beslut
- riktlinjer för genomförande av uppgifterna
- en klar uppfattning när arbetet skall vara klart
- fatta beslut som är objektiva
- känna delaktighet och medbestämmande
- kunna prioritera och fastställa tidsramar
- vara beredd på att alla inte håller med
- vara mer bestämd och hålla fast vid fattade beslut
- inte uppleva feedback som kritik
- lära dig tåla att människor har olika uppfattningar

# Anpassat beteende

Ditt anpassade beteende avspeglar de förändringar du känner att du behöver göra för att passa in i en viss situation, till exempel på arbetsplatsen. I förhållande till ditt grundbeteende kan du här avläsa vilka anpassningar du gör.



Du är normalt inte någon ärelysten person. Du föredrar att bygga hållbara relationer och ägna dig åt dina personliga intressen eller nöjen. Du fungerar mycket bra som medlem i ett team eller en grupp, eftersom du för det mesta är både vänlig och samarbetsvillig och beredd att acceptera andras idéer.

Du har en viss kommunikativ styrka och förmågan att relatera väl till andra. Du kan vara både utåtriktad och vänlig samtidigt som du har förmågan att också kunna lyssna och ha tålamod med andra. Dessutom har du en fallenhet och förmåga att tänka logiskt och argumentera övertygande i sakfrågor när så behövs.

Du är en god lagspelare som kan samarbeta bra med andra. Du uppskattar också andras inlägg i diskussionen. I sociala sammanhang är du ofta säker och aktiv, men utan att vara självhävdande som en del andra profiler kan vara. Du är känslig för hur du tror att andra uppfattar dig. Din självbild grundas i stor utsträckning på behovet av uppmärksamhet, uppskattning och stöd från andra. Du behöver känna dig omtyckt och respekterad av personer omkring dig för att komma till din rätt.

Du blir sällan jäktad eller otålig. Helst vill du arbeta i din egen takt och koncentrerar dig på detaljerna i en uppgift för att försäkra dig om att resultatet håller hög kvalitet. Av denna anledning kan du känna dig pressad av tidsgränser och deadlines och föredrar en mer öppen arbetsmiljö där du kan utvecklas i din egen takt.

# Så här närmar du dig svårigheter och utmaningar



Laddningen i Dominans eller den Röda pusselbiten avgör hur olika beteendestilar tar itu med svårigheter och utmaningar. Personer med mycket rött i sin beteendestil är modiga, orädda och kraftfulla. De väjer inte för problem och har ofta en förmåga att se hur utmaningar kan övervinnas. I sitt sätt att relatera till andra är de rättframma och rakt på sak. Tålamod hör inte till deras starka sidor och de har nära till ilska.

## Grundbeteende

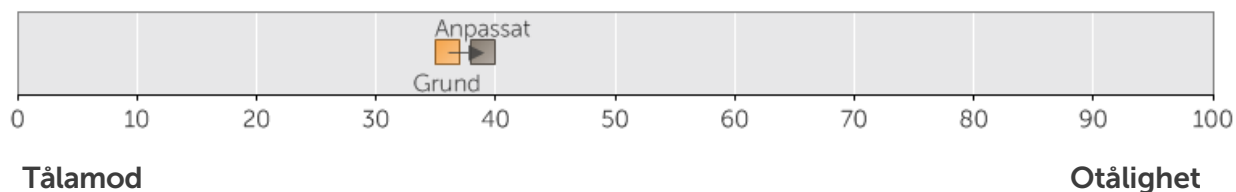
Du föredrar att saker görs på ett välbeprövat sätt. Du kan vara motståndare till förändringar och nya arbetssätt, särskilt om du inte kan se att det verkligen leder till något bättre. Allt nytt är dock inte av ondo. Utan utveckling stagnerar all verksamhet.

## Anpassat beteende

Du är vanligen en försiktig person, som inte vill ta några onödiga risker. Innan du fattar ett viktigt beslut så väger du fördelar och nackdelar mot varandra. Dina beslut blir därför ofta genomtänkta och välgrundade. En baksida kan vara att du kan försitta en möjlighet därför att det tar för lång tid för dig att komma fram till ett beslut.

## Förflyttning

I din nuvarande yrkessituation upplever du att du behöver vara mer rak och tydlig än du vanligtvis är. Du anser att du måste vara mer oberoende, lita mer till din egen förmåga och ta mer egna initiativ. Förflyttningen mellan grundbeteende och anpassat beteende är dock inte så stor och kräver därför ingen större psykisk energi för att upprätthålla och är sällan något som får dig att känna dig pressad.



# Så här överför du tankar och idéer till din omgivning



Laddningen i Influens eller den Gula pusselbiten avgör hur olika beteendestilar överför tankar och idéer till sin omgivning. Personer med mycket gult i sin beteendestil är sociala och utåtriktade. De tror gärna andra om gott och umgås lätt och ledigt även med människor de inte känner. De är mycket värtaliga och har en förmåga att med vänlig övertalning vinna andra för sina åsikter. De behöver positiv uppskattning för att komma till sin rätt och kan ha svårt att ta kritik.

## Grundbeteende

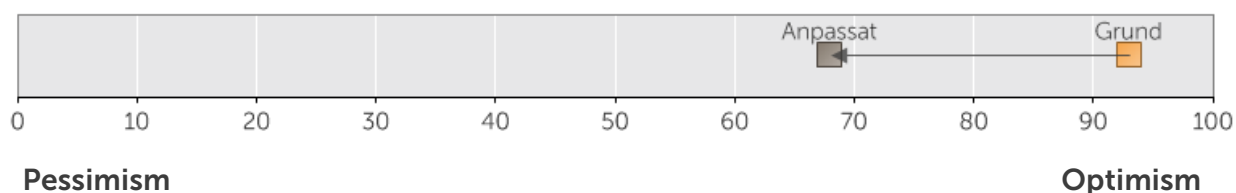
Med din positiva och entusiastiska inställning visar du vanligen mycket uttrycksfullt ditt intresse för ett ämne. Tack vare detta har du ofta förmågan att motivera dina kollegor och få dem med dig när du vill sälja in en ny idé. I en arbetsgrupp är det ofta du som står för positiv uppmuntran och inspiration. En baksida kan vara att du kan tappa intresset när projektet väl börjar rulla.

## Anpassat beteende

Du trivs tillsammans med andra människor och har förmåga att både skapa och bibehålla goda relationer. Du motiveras i hög utsträckning av vad andra tycker om dig och är mån om att göra ett gott intryck, särskilt när det gäller personer som står dig nära. Ibland kan du bli så upptagen av din närmaste krets att du kan stöta bort personer som står utanför denna.

## Förflyttning

I din nuvarande yrkessituation upplever du att det krävs ett mer formellt och disciplinerat uppträdande från din sida. Du försöker därför bli mer strukturerad och organiserad i ditt sätt att ta itu med dina arbetsuppgifter. Om du i ditt grundbeteende har en stark laddning i Influens kan du ha svårt att maskera detta, i varje fall för någon längre tid.



# Så här svarar du på omgivningens tempo



Laddningen i Stabilitet eller den Gröna pusselbiten avgör hur olika beteendestilar förhåller sig till omgivningens tempo. Personer med mycket grönt i sin beteendestil är lugna och tålmodiga och visar sällan vad de tänker och känner. De värdesätter harmoni och stabilitet i tillvaron. De kan därför ha svårt att handskas med oförutsedda eller hastiga förändringar. De är ofta lojala lagspelare som är måna om att slutföra en arbetsuppgift de åtagit sig.

## Grundbeteende

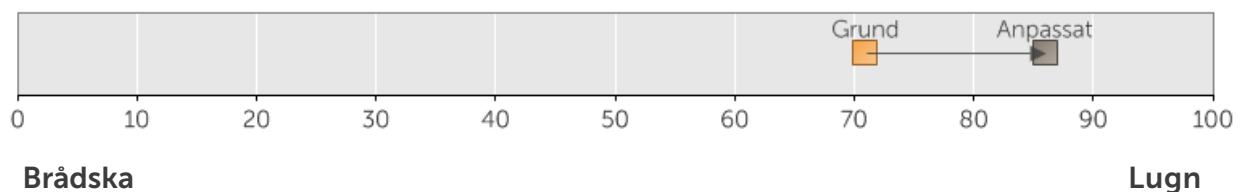
Du uppskattar rutiner och stabilitet i tillvaron. Du kan ha svårt att ändra etablerade arbetsmetoder och anpassa dig till en ny situation. Helst vill du behålla status quo. Du kan därför vara motsträvig till förändringar, speciellt om fördelarna med "det nya" inte är tydliga.

## Anpassat beteende

Du föredrar att arbeta i din egen takt och vill inte känna dig jäktad. För dig är det viktigt att du kan koncentrera dig och känna att du har tid att tänka igenom hur du ska utföra en arbetsuppgift. Du går ofta metodiskt tillväga och tycker om att ha utarbetade rutiner att hålla dig till. Ibland innebär detta att det kan ta längre tid för dig att fullgöra en arbetsuppgift än det gör för andra.

## Förflyttning

I din nuvarande yrkessituation upplever du att det krävs ett mer stabilt och uthålligt beteende än du vanligtvis uppvisar. Du försöker därför sänka tempot och verkligen slutföra det du åtagit dig. Beroende på omständigheterna kan det också innebära att du uppfattar att yrkessituationen kräver att du visar en vänligare och öppnare inställning till din omgivning. Förflyttningen mellan grundbeteende och anpassat beteende är dock inte så stor och kräver därför ingen större psykisk energi för att upprätthålla och är sällan något som får dig att känna dig pressad.



# Så här svarar du på omgivningens regler och rutiner



Laddningen i Konformitet eller den Blå pusselbiten avgör hur olika beteendestilar förhåller sig till regler och bestämmelser som sätts upp av omgivningen. Personer med mycket Blått i sin beteendestil har stort behov av kontroll och säkerhet. De vill därför veta vilka befogenheter de har och är noga med att hålla sig inom givna ramar. De är disciplinerade och uppmärksamma på detaljer. De eftersträvar en hög kvalitet på utfört arbete och kan ha svårt att lämna ifrån sig arbete som inte motsvarar deras högt ställda krav. De kan därför ibland ha svårt att hålla deadlines.

## Grundbeteende

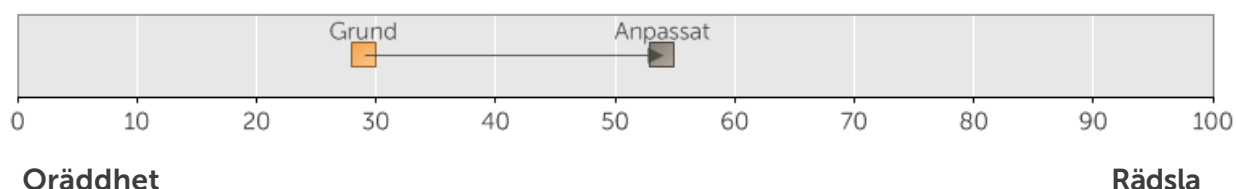
Du är ofta en mycket kunnig och kompetent person inom ditt område. Du har lätt att omsätta dina kunskaper till nya användningsområden. Ibland kan dina nyskapande tankar vara allt för radikala för den organisation du verkar inom.

## Anpassat beteende

Du uppskattar ordning och reda och har ofta full kontroll på vad som gäller. För dig är det naturligt att hålla dig inom givna ramar och du vill helst inte ta några risker om du kan undvika det. Du uppskattar att ha en tydlig plan att hålla dig till. Andra kan ibland uppfatta dig som något av en pedant.

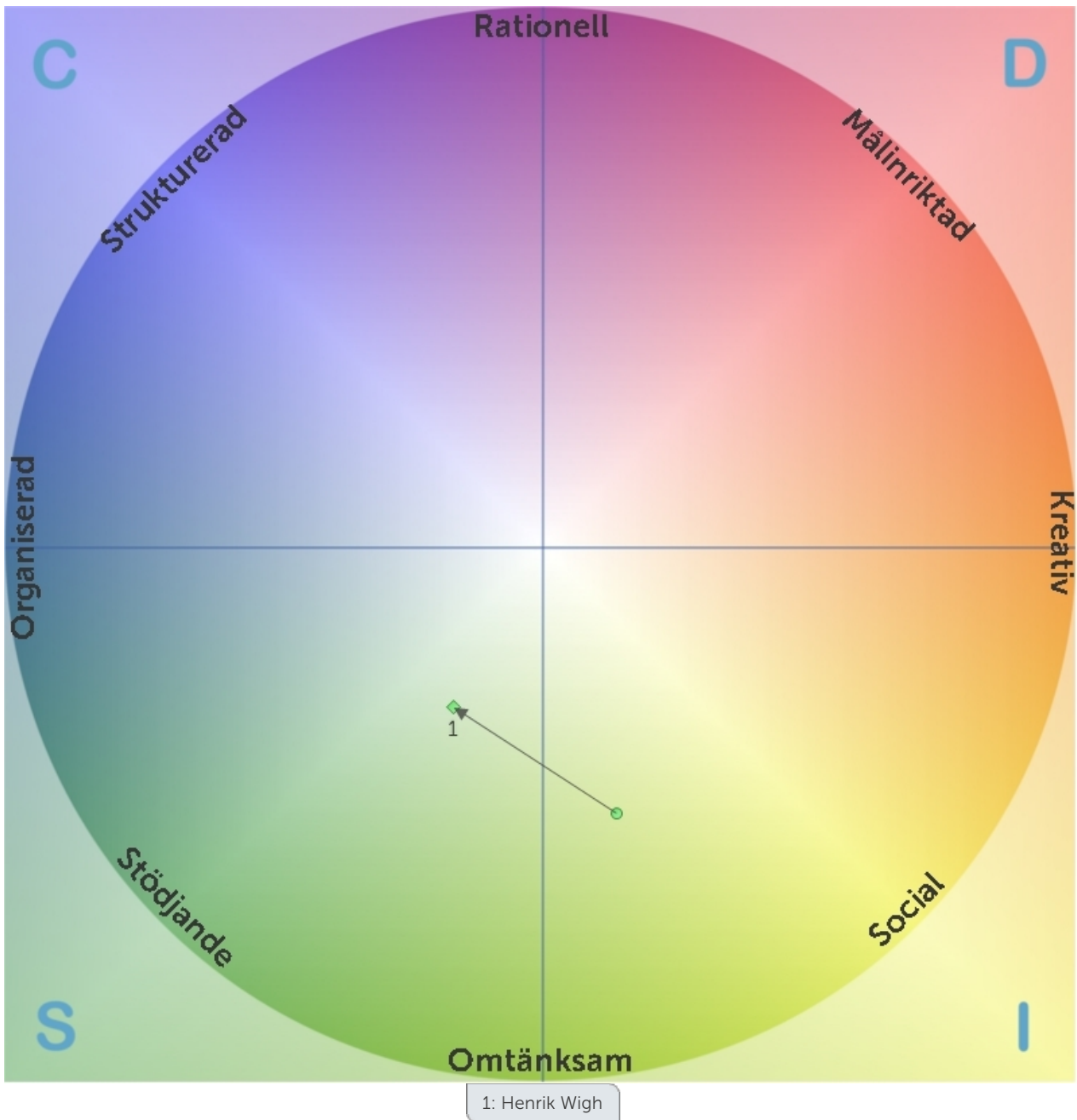
## Förflyttning

I din nuvarande yrkessituation upplever du att du måste bli mer uppmärksam på detaljer än vad som vanligen är fallet. Detta för också ofta med sig att du litar mindre på ditt eget omdöme och gärna frågar om råd innan du bestämmer dig för hur du ska agera. Om du i ditt grundbeteende har en låg laddning i Konformitet och förflyttningen är stor, så kräver den här anpassningen en hel del energi och kan vara svår att upprätthålla under längre tid.



# Spelplan

Positionen i diagrammet visar den sammanvägda effekten av alla fyra beteendefaktorerna. Du kan jämföra din position i diagrammet med andra. Pilen går från grundbeteende till anpassat beteende.



# Framträdande egenskaper i din beteendestil

Egenskaper som är märkbara både i ditt grundbeteende och i ditt anpassade beteende utgör egenskaper som du ofta använder dig av. Dessa egenskaper är ofta bestående över tid. Egenskaperna presenteras i en fallande skala, där den mest framstående egenskapen står överst och den minst framträdande sist (se bilaga för information om alla egenskaper).

## Självssäker

Självsäkra personer har gott självförtroende och tvivlar sällan på sig själva när det gäller kontakter med andra människor. De uppskattar sociala situationer och interagerar gärna med andra på en mer personlig nivå. De kan umgås otvunget även med främlingar och är ofta den som tar initiativ till sådana kontakter. De är inte nödvändigtvis påstridiga till sin natur utan föredrar oftast att hålla saker på en öppen och vänlig nivå.

## Påverkande

För personer som är påverkande är kommunikation viktig. Till sitt sätt är de öppna och utåtriktade, men kan ha svårt för att koncentrera sig på vardagliga uppgifter. De blir lätt distraherade när tillfälle till social interaktion ges. De ger ett tryggt och säkert intryck och med sitt livliga sätt har de lätt att påverka andra utan att för den skull vara påstridiga.

## Principfast

Principfasta personer står vid sitt ord och vill gärna hålla vad de lovat. De kan ha svårt att anpassa sig till nya situationer och vill gärna ha fasta rutiner och arbetsmetoder att hålla sig till. De är mycket lojala med det innevarande och de människor som finns i deras närmiljö. Inför förändringar kan de vara motspänstiga och behöver tid för att anpassa sig.

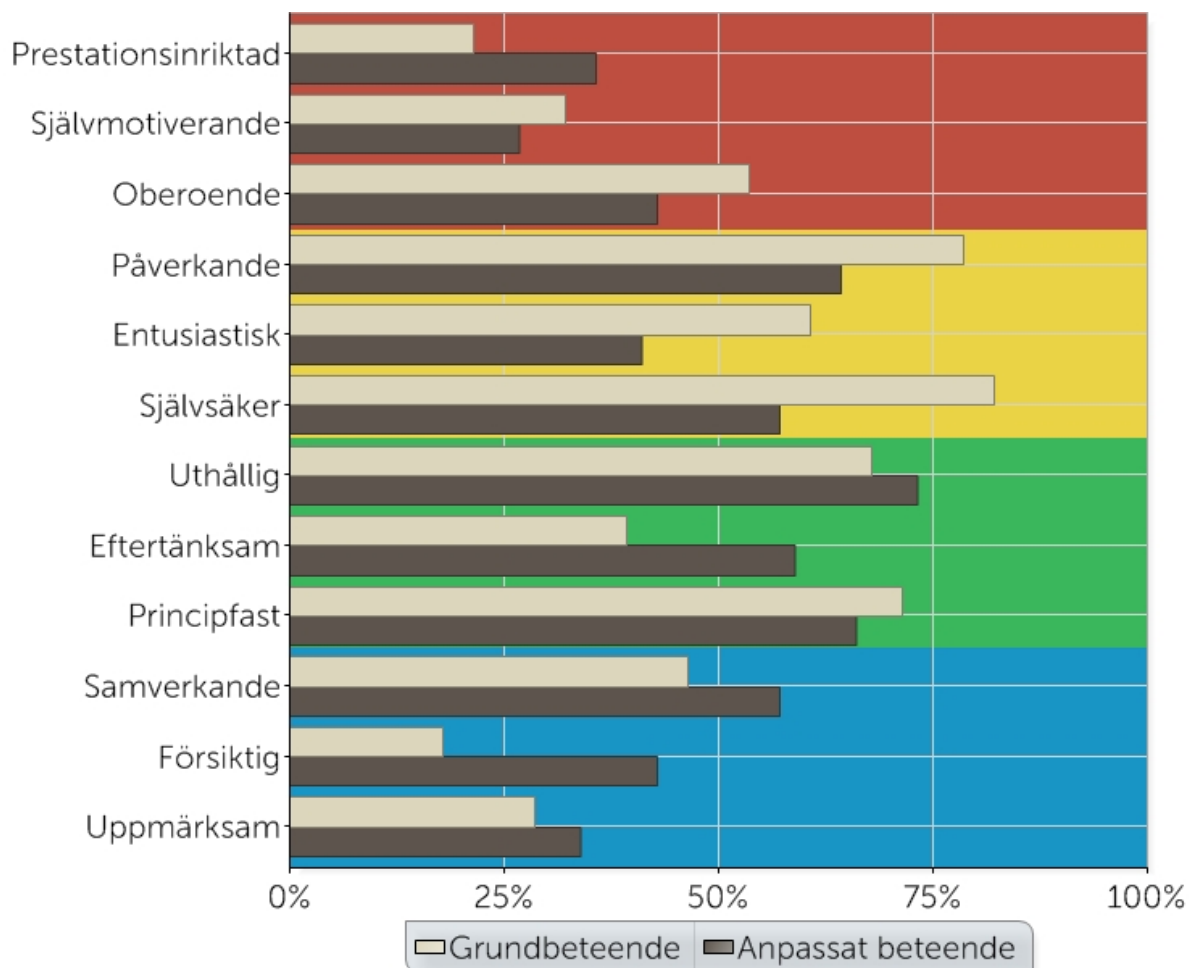
## Uthållig

Uthålliga personer uppskattar öppna och vänliga relationer till andra och känner sig sällan jäktade. De föredrar att arbeta i sitt eget tempo och är uthålliga och sega. När de blivit tilldelade en uppgift ser de också till att den blir slutförd. De kan därför fungera bra i situationer som andra skulle finna ensidiga eller tråkiga.

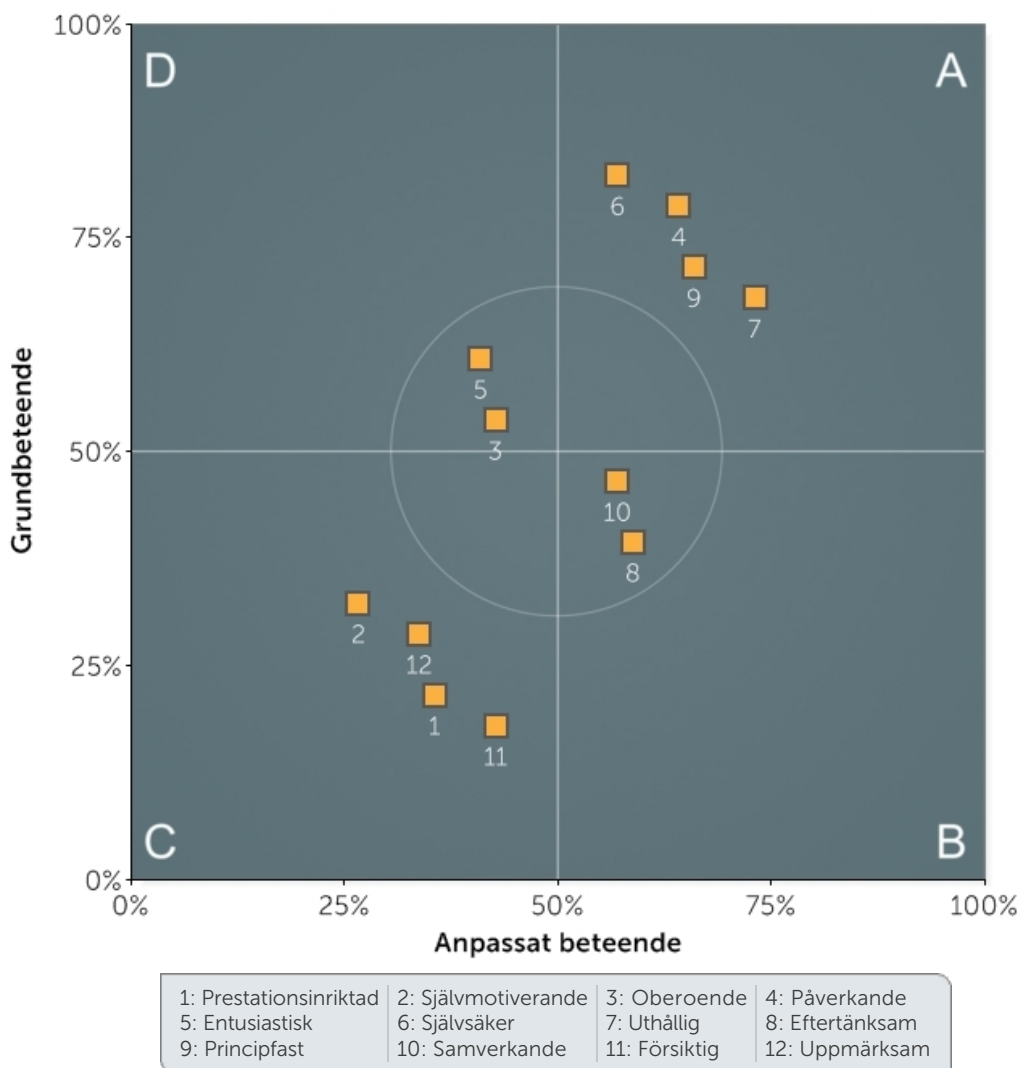


# Egenskaper förknippade med färgerna i Pusslet

Här visas intensiteten i 12 egenskaper som är förknippade med färgerna i ett stapeldiagram



# Egenskaperna presenterade i diagramform



**A = Naturliga egenskaper:** Naturliga i både grund- och anpassat beteende. Uppvisas i olika situationer, samt är bestående över tid.

**B = Situationsbetingade egenskaper:** Framträdande i anpassat beteende, men inte i grundbeteendet. Är framträdande så länge den uppfattade situationen består.

**C = Osynliga egenskaper:** Sällan visade varken i grund- eller anpassat beteende.

**D = Outnyttjade egenskaper:** Framträdande i grundbeteendet, men används inte i det anpassade beteendet. Visas under lugna och avspända förhållanden, samt under press.

**Tillgängliga egenskaper:** Egenskaper som kan döljas eller användas vid behov (cirkeln i mitten av diagrammet).

# Introduktion : Moroten

Varför är det betydelsefullt att känna till vad som motiverar en medarbetare? Helt enkelt därför att motivation handlar om personliga värderingar, om vad som är meningsfullt i livet. Det kan se olika ut hos olika individer. För att få motiverade medarbetare måste det finnas ett klimat och ett belöningsystem på arbetsplatsen som stödjer människors personliga drivkrafter. Motivation handlar om att vinna medarbetarnas 'hjärtan', inte om att vädja till deras förstånd!

Är det rätt eller fel att utdöma dödsstraff? Ska vi tillämpa könskvotering vid anställningar? Om en människa är intresserad av makt eller personlig framgång, är det bra eller dåligt? Alla dessa frågor är värdeladdade. Det går att argumentera både för och emot. En värdering är en grundläggande övertygelse som innehåller

- ett dömande, värderande inslag
- indikerar vad som är rätt/fel/önskvärt
- tenderar att vara relativt stabila och bestående över tid
- grundläggs tidigt i livet genom inflytande från föräldrar, lärare, vänner och andra
- vägledning om vilka beteenden som är att föredra, både ur ett personligt och socialt perspektiv

Attityder är ett mått på vårt sinnestillstånd, våra åsikter och bedömningar av världen vi lever i. De reflekterar en ståndpunkt vi har intagit utifrån våra värderingar och är mer flexibla än värderingar. En attityd innehåller värdeladdade uttalanden om föremål/företeelser, händelser eller människor. "Jag tycker om mitt jobb" är ett exempel på en attityd jag kan ha om mitt arbete.

## Attityder består av tre komponenter:

- En kognitiv komponent: ett medvetet tankeinnehåll t.ex. "Det är fel att diskriminera människor på grund av ras, kön eller religion."
- En affektiv komponent: ett känslolinnehåll t.ex. "Jag tycker inte om chefen för han diskriminerar ....."
- En beteendekomponent: en intention att bete sig på ett visst sätt i förhållande till något/någon t.ex. "Jag undviker chefen för han diskriminerar ....."

# Introduktion : Moroten, fortsättning...

## Attityder fyller olika funktioner för en individ:

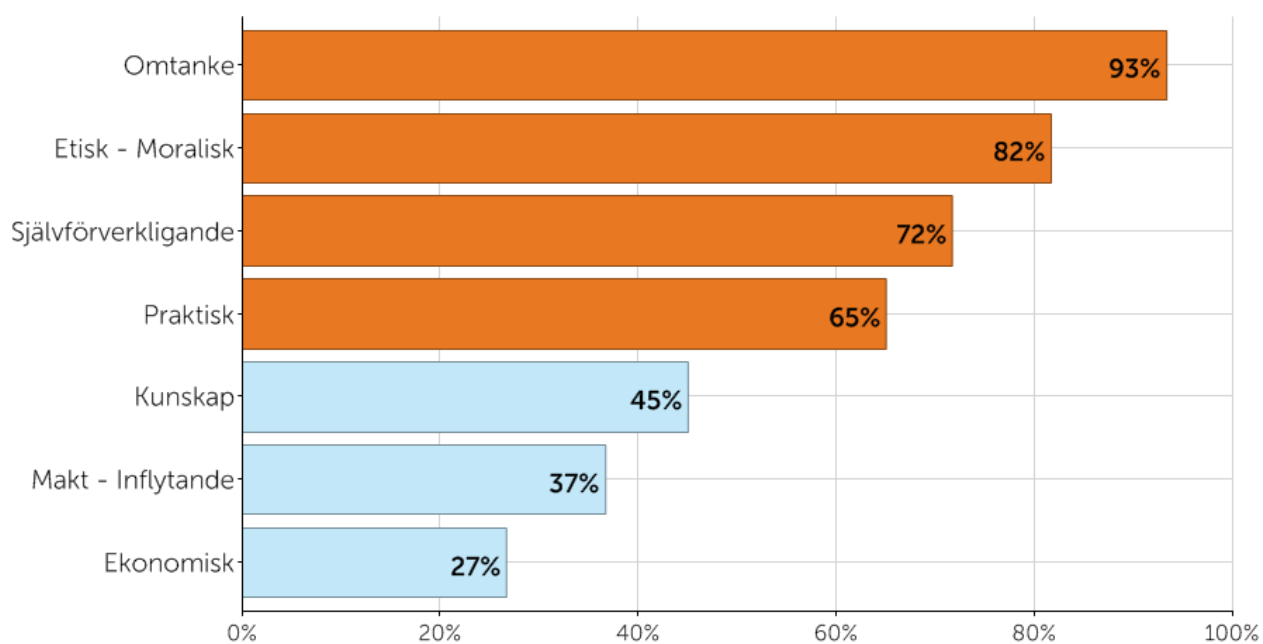
- Attityder ger mening (kunskap) åt livet. Politiska eller religiösa ideologier fyller ofta denna funktion.
- Attityder hjälper oss att uttrycka oss själva. De hjälper oss att definiera vilka vi är och får oss därigenom att må bra.
- Attityder har också en instrumentell funktion. Vi använder vissa attityder därför att vi tror att vi ska få belöningar eller undgå bestraffningar, t.ex. när vi smickrar någon, eller tiger med vår uppfattning om vi tror att vår åsikt är impopulär.
- Attityder försvarar vårt ego. Vi kan använda en attityd för att rättfärdiga en handling, som annars skulle ge oss skuld känslor. Vi kan t.ex. ha motstridiga känslor mot en förälder eller partner, men våra värderingar säger oss att vi ska älska dem förbehållslöst.

Forskning visar att människor strävar efter överensstämmelse mellan sina attityder (drivkrafter) och sitt beteende och vill framstå som rationella och konsekventa. När detta inte är möjligt känner vi oss obekväma. Vi försöker då återfå jämvikten mellan attityd och beteende antingen genom att förändra vår attityd eller vårt beteende. Med kunskap om grundläggande värderingar och attityder går det att förutsäga och förstå varför en individ beter sig som han/hon gör. En medarbetares prestation och trivsel är vanligen bättre om hans/hennes värderingar överensstämmer med organisationens. Ledare kan försöka agera på sådant sätt att det skapar positiva attityder till arbetet.

# Beskrivning av de sju drivkrafterna

- Individer med **kunskap** som stark drivkraft är huvudsakligen intresserade av att upptäcka, söka efter fakta och information. "Det är en glädje att veta!" En sådan individ intar gärna en "tänkande" hållning och bortser oftast från ett föremåls skönhet, praktiska nytta eller ekonomiska värde. Individer med kunskap som drivkraft vill observera och förstå sammanhang. Han/hon ser på verkligheten med kritiska och rationella ögon.
- Individer med stark **ekonomisk** drivkraft har ett starkt intresse för pengar. De är inriktade på vad som är lönsamt och vill ha ekonomisk avkastning på gjorda investeringar. Investeringar kan avse både tid och pengar. Personer med stark ekonomisk drivkraft strävar efter den trygghet som ekonomiska tillgångar innebär. De kan ha ett behov av att överträffa andra när det gäller ekonomiska och materiella tillgångar.
- Individer med **självförverkligande** som stark drivkraft har ett starkt intresse för personlig utveckling och välbefinnande. En individ med självförverkligande drivkraft värdesätter miljöer som ger utrymme för kreativitet och nytänkande. Den personliga utvecklingen kan uttryckas på så sätt att man vill ha utrymme att pröva egna eller andras idéer. Inre reflektion och återkoppling är en naturlig arbetsmetod. Detta innebär att individen uppskattar omgivningningar som ger tid och utrymme för detta.
- Individer med stark **praktisk** drivkraft uppskattar det handfasta skapandet och ett klokt utnyttjande av resurser. Tillverka och skapa är nyckelbegrepp i den här drivkraften. Individer med praktisk drivkraft har blick för sådant som kan komma till nytta och vara praktiskt användbart. De är ofta händiga och har förmåga att starta, driva och färdigställa projekt. De vill gärna visa andra vad de har tillverkat och skapat.
- Individer med **omtanke** som stark drivkraft är intresserade av andra människor, deras samspel och välmående. De uppfattas ofta som vänliga, sympatiska och osjälviska. De är ibland villiga att avstå från egen vinning (att tjäna pengar) om det visar sig att ett beslut är eller kan vara förlustbringande för en medmänniska. En individ med stark omtanke som drivkraft kan uppleva personer med drivkrafter som kunskap, praktisk och makt - inflytande som likgiltiga och okänsliga.
- Individer med **makt – inflytande** som stark drivkraft söker kontroll och makt. Behovet av kontroll kan vara av olika natur, dels självkontroll men också kontroll över andra. En individ med makt - inflytande som stark drivkraft söker framför allt personlig makt, inflytande och berömmelse. Att förstå spelets regler och ha god kontakt med inflytelserika personer är ofta viktigt. Drivkraften kan även uttryckas genom att man vill ha kontroll över viktiga beslut och hur och när resurser ska användas.
- En individ med **etisk - moralisk** drivkraft har en utpräglad känsla för rättvisa. Detta kan ta sig uttryck som att vilja arbeta i organisationer med tydliga strukturer, regler och gemensamma normer och värderingar. Det främsta intresset bakom denna drivkraft kan beskrivas som en vilja att stödja de "goda krafterna" i verksamheten eller samhället i stort. Individer med stark etisk - moralisk drivkraft har ett överordnat värdesystem för vad som är "rätt och fel", som de använder som en ledstjärna.

## Utifrån dina svar på analysen får du följande procentuella fördelning på de olika drivkrafterna.



# Din starkaste drivkraft: Omtanke

Individer med omtanke som drivkraft är intresserade av andra människor, deras samspel och välmående. De uppfattas ofta som vänliga, sympatiska och osjälviska. De är ibland villiga att avstå från egen vinning (att tjäna pengar) om det visar sig att ett beslut är eller kan vara förlustbringande för en annan medmänniska. En individ med stark omtanke som drivkraft kan uppleva personer med drivkrafter som kunskap, praktisk och makt - inflytande som likgiltiga och okänsliga.

Vanliga kännetecken för drivkraften:

- vill gärna vara till hjälp för andra
- kan lägga mycket tid och energi på den "goda saken"
- ser hellre det "goda" än det "onda" hos andra människor

Exempel på överanvändning av drivkraft:

- kan komma i konflikt med mer rationella beslutsfattare speciellt om någon lider skada eller hamnar i kläm
- kan ibland bli utnyttjade
- tar saker för personligt

Situationer och orsaker som kan skapa obehag eller stress:

- beslut som fattas enbart på rationella och ekonomiska grunder
- beslut som förorsakar större mänsklig skada än den ekonomiska vinsten
- att inte känna sig tillräcklig
- när de starkaste drivkrafterna inte tillfredsställs kommer individen visa ett mått av ointresse.

Viktiga saker som du kan förmedla till din omgivning som ökar din motivation:

- inte vara själviska och enbart vilja "tjäna" på andras arbete och insatser
- fokusera på hur alla kan komma till sin rätt och hur vi kan skapa en mer rättvis arbetssituation
- betona samspelet mellan människor, alla behövs och har en viktig funktion att fylla
- ge dig möjlighet att vara till hjälp för andra
- du får verka i ett arbetsklimat som är humant och tar hänsyn till människan
- vara del av en omtänksam grupp/företag

# Din näst starkaste drivkraft: Etisk - Moralisk

En individ med etisk - moralisk drivkraft har en utpräglad känsla för rättvisa. Detta kan ta sig uttryck som att vilja arbeta i organisationer med tydliga strukturer, regler och gemensamma normer och värderingar. Det främsta intresset bakom denna drivkraft kan beskrivas som en vilja att stödja de "goda krafterna" i verksamheten eller samhället i stort. Individer med stark etisk - moralisk drivkraft har ett överordnat värdesystem för vad som är "rätt och fel", som de använder som en ledstjärna.

Vanliga kännetecken för drivkraften:

- har ett tydligt värdesystem
- beslutsfattande grundas på ett klart uttalat värdesystem
- försvarar värden som är väsentliga för en "god" organisation

Exempel på överanvändning av drivkraft:

- kan komma i konflikt med en alltför girig omgivning
- kan bli lite av "moralens väktare"
- kan i vissa fall upplevas som en person som dömer andra efter sin egen måttstock

Situationer och orsaker som kan skapa obehag eller stress:

- oetiska affärsuppgörelser
- orättvis behandling av medarbetare
- beslut där man inte kan överblicka konsekvenserna för dig själv eller andra
- när de starkaste drivkrafterna inte tillfredsställs kommer individen visa ett mått av ointresse.

Viktiga saker som du kan förmedla till din omgivning som ökar din motivation:

- inte utelämna eller förvränga fakta som kan underminera en organisations goda image
- vara tydlig med hur samspelet mellan människor skall fungera så att alla kan göra sitt bästa och nå gemensam framgång
- låta dig vara delaktig i en verksamhet som bidrar till att skapa en bättre värld för alla
- att ditt företag har tydliga värderingar och där man lever som man lär
- öppenhet och ärliga diskussioner kring svåra frågor som gäller etik och moral



# Din tredje starkaste drivkraft: Självförverkligande

Individer med självförverkligande som stark drivkraft har ett starkt intresse för personlig utveckling och välbefinnande. En individ med självförverkligande drivkraft värdesätter miljöer som ger utrymme för kreativitet och nytänkande. Den personliga utvecklingen kan uttryckas på så sätt att man vill ha utrymme att pröva egna eller andras idéer. Inre reflektion och återkoppling är en naturlig arbetsmetod. Detta innebär att individen uppskattar omgivningar som ger tid och utrymme för detta.

Vanliga kännetecken för drivkraften:

- ser arbetet som ett sätt att förverkliga sig själv
- uttrycksfull och kommunikativ när det gäller nyskapande
- kan bli undfallande eller undvikande i situationer som innebär personligt misslyckande eller otrivsel
- uppskattar andra som uttrycker sig kreativt

Exempel på överanvändning av drivkraft:

- den egna utvecklingen kan ske på bekostnad av arbetsuppgiften/helheten
- alltför vida och yviga idéer där riskbedömningen är svag
- lyssnar inte på omgivningens förslag

Situationer och orsaker som kan skapa obehag eller stress:

- personer som enbart värdesätter rationalitet och objektivitet
- upplevda hinder för egen utveckling
- när omgivningen är kritisk till idéer eller inte vill lyssna till dem
- när de starkaste drivkrafterna inte tillfredsställs kommer individen visa ett mått av ointresse.

Viktiga saker som du kan förmedla till din omgivning som ökar din motivation:

- uppmuntra din vilja till personlig utveckling
- se dina uppslag till förändringar som ett positivt bidrag till verksamheten
- ha förståelse för att svar inte finns till allt och ge tid till eftertanke och reflektion
- att du får verka i en öppen och förstående omgivning där man får uttrycka sig fritt
- ge dig tillgång till utbildningar där du kan fortsätta din personliga utveckling

# Din fjärde starkaste drivkraft: Praktisk

Individer med stark praktisk drivkraft uppskattar det handfasta skapandet och ett klokt utnyttjande av resurser. Tillverka och skapa är nyckelbegrepp i den här drivkraften. Individer med praktisk drivkraft har blick för sådant som kan komma till nytta och vara praktiskt användbart. De är ofta händiga och har förmåga att starta, driva och färdigställa projekt. De vill gärna visa andra vad de har tillverkat och skapat.

Vanliga kännetecken för drivkraften:

- vill gärna planera en process efter egen praktisk erfarenhet
- har en god förmåga att överblicka hur resurser kan utnyttjas på bästa sätt
- kan ibland överträda ekonomiska ramar vid planering och genomförande av ett projekt för att erhålla ett bättre och hållbarare resultat

Exempel på överanvändning av drivkraft:

- kan agera som "slavdrivare" för att förverkliga ett projekt
- kan i vissa lägen låta funktionalitet ha företräde framför ekonomi och form
- "kan själv"-principen kan bli övertydlig

Situationer och orsaker som kan skapa obehag eller stress:

- när projektet inte håller utsatta tidsramar
- när uppgiften blir svårare än planerat och tillräckliga resurser inte finns till hands
- när andra inte upplever ett projekt som framgångsrikt trots att det faktiskt fungerar
- när de starkaste drivkrafterna inte tillfredsställs kommer individen visa ett mått av ointresse.

Viktiga saker som du kan förmedla till din omgivning som ökar din motivation:

- uppskatta och värdera resultatet och funktionaliteten
- låta dig medverka med praktiska synpunkter när ett projekt planeras och genomförs
- inte värdera goda investeringar bara i pengar eller form
- låta dig vara delaktig i planering och genomförande av projekt och processer som är av praktisk karaktär
- ge uppskattning och erkännande för din erfarenhet och dina praktiska färdigheter

# Beskrivning av olika kombinationer av drivkrafter

## Etisk - Moralisk/Omtanke

- vi har alla en skyldighet att hjälpa människor som har det svårt
- för att skapa en bättre värld måste vi vara solidariska
- affärsuppgörelser ska vara till nytta och glädje för båda parter

## Självförverkligande/Omtanke

- att hjälpa andra är ett sätt att utvecklas själv
- min egen utveckling och framgång får inte ske på bekostnad av andra
- det som är bra för mig behöver inte vara det för andra

## Praktisk/Omtanke

- tillgängliga resurser ska användas rättvist
- även små förbättringar kan gör tillvaron lättare för människor
- ett handfast samarbete skapar både goda relationer och hållbara praktiska lösningar

## Självförverkligande/Etisk - Moralisk

- personlig utveckling handlar om att skapa ett gott rykte om sig
- kreativitet och nytänkande kan användas för att skapa gemensamma värdegrunder
- alla kan utvecklas till "bättre" människor

## Praktisk/Etisk - Moralisk

- utvecklar rutiner för att säkerställa att saker och ting görs på ett moraliskt försvarbart sätt
- ett gott uppförande gäller även i vardagliga små situationer
- resurser ska användas på ett för alla parter rättvist sätt

## Praktisk/Självförverkligande

- praktiskt skapande är att förverkliga sig själv
- att hitta praktiska lösningar på ett problem är en glädje i sig
- problemlösning sker bäst i ett öppet och kreativt klimat

# Röd beteendestil med olika drivkrafter

Omtanke	Drivkraften omtanke mildrar den dominanta framtoningen hos Röda personer. Även om personen fortfarande kan uppfattas som dominant, så finns det en god vilja bakom.
Etisk - Moralisk	Röda personer med etisk/moralisk drivkraft har kvar sin kraftfullhet och målmedvetenhet. De kan vara engagerade och drivande när det gäller etiskt uppträdande och verkar ofta för hederlighet i affärsuppgörelser. De kan också ha ledande positioner inom politik och ideella organisationer.
Självförverkligande	En Röd person med självförverkligande som drivkraft trivs med arbetsuppgifter, som utmanar de personliga gränserna. De kan vara förespråkare för intern kompetensutveckling, både egen och andras.
Praktisk	En Röd person med praktisk drivkraft har ofta en "hands-on" inställning till problemlösning. Han/hon förlitar sig på sina tidigare erfarenheter och drar sig inte för att göra grovjobbet själv.
Kunskap	Röda personer är av naturen drivande och tävlingsinriktade. Med kunskap som drivkraft blir de ofta något av experter, som i bestämda ordalag talar om hur det hela hänger ihop och hur ett problem ska lösas. De har ofta svårt att ta motargument.
Makt - Inflytande	En Röd person med drivkraften makt - inflytande vill ha kontroll över sin situation. De strävar efter att skaffa sig en position inom organisationen de verkar i, men även i samhället i stort. Han/hon har ofta ett stort nätverk av inflytelserika personer.
Ekonomisk	Röda personer med ekonomisk drivkraft ser gärna till att det som är bra för företaget också ger ekonomisk utdelning för honom/henne

(De vita fälten passar in på din profil medans de grå inte passar in.)

# Gul beteendestil med olika drivkrafter

Omtanke	Drivkraften omtanke hos en Gul person kan ta sig uttryck i att uppmuntra att arbetsgruppen/avdelningen firar sina framgångar och lyfter fram goda prestationer. De är ofta de som kommer ihåg födelsedagar och andra bemerkelsedagar.
Etisk - Moralisk	Gula personer med etisk/moralisk drivkraft kan vara kraftfulla förkämpar för rättvisa och jämlikhet i organisationen de verkar inom. De använder sin goda kommunikationsförmåga för att underbygga sina åsikter.
Självförverkligande	Gula personer med självförverkligande som drivkraft trivs i kreativa miljöer där det finns utrymmer för nytänkande och experimentlusta. Kanske inte alltid så inriktade på att "experimenten" också ska vara ekonomiskt bärkraftiga eller praktiskt användbara.
Praktisk	Gul personer med praktisk drivkraft har en förmåga att hitta kreativa lösningar inom befintliga resurser. De är ofta roade av hantverk och kan ha en konstnärlig ådra. De vill gärna visa upp sina alster för andra.
Kunskap	Gula personer med kunskap som drivkraft kan vara ovanligt fokuserade, pålästa och övertygande när det gäller ämnen som intresserar dem. De använder kunskap för att underbygga idéerna de vill få andra med på.
Makt - Inflytande	Gula personer är av naturen goda kommunikatörer. Med drivkraften makt - inflytande vill de gärna vara med där besluten fattas. De har en fallenhet för att skapa nätverk av inflytelserika personer.
Ekonomisk	Gula personer med ekonomisk drivkraft har sinne för den ekonomiska avkastning som deras idéer kan generera. De använder ofta detta som argument för att påverka andra att stödja deras projekt och ser gärna att projektet genererar egen vinning.

(De vita fälten passar in på din profil medans de grå inte passar in.)

# Grön beteendestil med olika drivkrafter

Omtanke	Gröna personer med drivkraften omtanke trivs att jobba i team. De är pålitliga och hjälpsamma. De kan ofta vara aktiva i bistånds- och hjälporganisationer.
Etisk - Moralisk	En Grön person med etisk/moralisk drivkraft verkar för att alla anställda ska behandlas rättvist. De kan vara de som aktivt driver jämställdhetsfrågor.
Självförverkligande	En Grön person med självförverkligande som drivkraft är ofta intresserad av "den mänskliga aspekten" i livet. De kan t.ex. ägna sig åt studiecirkelverksamhet och mentalt välbefinnande.
Praktisk	En Grön person med praktisk drivkraft har ofta en god förmåga att planera och organisera arbetet i den egna arbetsgruppen. De har blick för hur resurser kan användas på bästa sätt i t.ex. ett projekt.
Kunskap	Gröna personer med kunskap som drivkraft söker aktivt information innan de tar till sig nya metoder och tekniker. De använder gärna sina kunskaper för att utveckla fungerande metoder och rutiner för sitt verksamhetsområde.
Makt - Inflytande	Gröna med drivkraften makt - inflytande kan vara mycket dugliga ledare. De är ofta konsekventa i sitt sätt att styra och kan vara mycket envisa och uthålliga. De fattar ofta hänsynsfulla beslut.
Ekonomisk	Gröna personer med ekonomisk drivkraft föredrar att göra genomtänkta och säkra investeringar. De är sparsamma med resurser och tänker noga igenom hur de ska ge bästa möjliga avkastning.

(De vita fälten passar in på din profil medans de grå inte passar in.)

# Blå beteendestil med olika drivkrafter

Omtanke	Blåa personer med drivkraften omtanke räcker gärna en hjälpare hand när någon behöver. Ofta uttrycks det mer i form av praktisk vägledning än känslomässigt stöd.
Etisk - Moralisk	Blåa personer med etisk/moralisk drivkraft är starkt medvetna om regler och bestämmelser. De ser gärna till att alla lever upp till högt ställda kvalitetskrav och verkar för hederliga affärsuppgörelser.
Självförverkligande	En Blå person med självförverkligande som drivkraft kan vara något av en perfektionist. De kan lägga mycket tid på att utveckla t.ex. ett system till fulländning.
Praktisk	En Blå person med praktisk drivkraft är ofta en metodisk person, som inte lämnar något åt slumpen. De har god blick för hur en resurs kan användas på ett ändamålsenligt och tillförlitligt sätt.
Kunskap	Blåa personer med kunskap som drivkraft är ofta de verkliga experterna inom sitt område. De kan presentera väl underbyggda "bevis" för sina åsikter och ställer ofta kritiska frågor.
Makt - Inflytande	Blåa personer med drivkraften makt - inflytande är starkt inriktad på att övervaka att arbetet håller hög kvalitet. De kan ställa mycket höga krav på medarbetare/kollegor.
Ekonomisk	Blåa personer med ekonomisk drivkraft väger noga för och emot innan de gör investeringar. De satsar gärna på kvalitetsprodukter som varar länge.

(De vita fälten passar in på din profil medans de grå inte passar in.)

# Bilaga

Förklaring av de 12 egenskaper som är förknippade med färgerna.

## Prestationsinriktad

För prestationsinriktade personer är det viktigt att nå resultat. De kan kompromissa om kvalitet eller detaljer för att nå sina mål. I sitt sätt att kommunicera med andra är de raka och kan hävda sina åsikter effektivt. De har däremot inget större intresse för personliga frågor. De intar hellre en objektiv ståndpunkt och är mycket målinriktade. De kan fatta snabba beslut utan att låta sig distraheras.

## Självmotiverande

För självmotiverande personer är personlig framgång viktig. De är inte särskilt tålmodiga och vill helst se omedelbara resultat. De blir lätt irriterade på andra som inte kan eller vill hålla deras höga tempo. De kan utan svårigheter ta in ny information utan att förlora målet ur sikte. De tar ansvar för sina handlingar och drar sig inte för konfrontationer. Högt tryck är en naturlig del i vardagen för dem.

## Oberoende

Oberoende personer är mycket självständiga och rättframma. De föredrar att gå sina egna vägar och trivs bäst när de inte behöver ta hänsyn till andra. Regler och bestämmelser som begränsar deras rörelsefrihet gör dem frustrerade. Ibland kan de behöva överträda regler och bestämmelser för att nå resultat. De är mycket tävlingsinriktade och vet hela tiden vart de är på väg.

## Påverkande

För personer som är påverkande är kommunikation viktig. Till sitt sätt är de öppna och utåtriktade, men kan ha svårt för att koncentrera sig på vardagliga uppgifter. De blir lätt distraherade när tillfälle till social interaktion ges. De ger ett tryggt och säkert intryck och med sitt livliga sätt har de lätt att påverka andra utan att för den skull vara påstridiga.



# Bilaga, fortsättning...

## Entusiastisk

Entusiastiska personer är vänliga och utåtriktade. De håller gärna ett högt tempo. Med sin ivriga framtoning visar de tydligt sitt engagemang i en fråga. Deras entusiasm bidrar ofta till att skapa arbetsglädje och motivation hos människor i deras omgivning.

## Själsäker

Själsäkra personer har gott självförtroende och tvivlar sällan på sig själva när det gäller kontakter med andra människor. De uppskattar sociala situationer och interagerar gärna med andra på en mer personlig nivå. De kan umgås otvunget även med främlingar och är ofta den som tar initiativ till sådana kontakter. De är inte nödvändigtvis påstridiga till sin natur utan föredrar oftast att hålla saker på en öppen och vänlig nivå.

## Uthållig

Uthålliga personer uppskattar öppna och vänliga relationer till andra och känner sig sällan jäktade. De föredrar att arbeta i sitt eget tempo och är uthålliga och sega. När de blivit tilldelade en uppgift ser de också till att den blir slutförd. De kan därför fungera bra i situationer som andra skulle finna ensidiga eller tråkiga.

## Eftertänksam

Eftertänksamma personer vill gärna ha utrymme för att tänka igenom en fråga innan de bestämmer sig för hur de ska handla. Innan de uttalar sig väger de noga sina ord och planerar sitt handlande. Innan de slutligt bestämmer sig vill de gärna stämma av sina tankar med sina kollegor. De kan ha svårt att handskas med tidsgränser och deadlines.

# Bilaga, fortsättning...

## Principfast

Principfasta personer står vid sitt ord och vill gärna hålla vad de lovat. De kan ha svårt att anpassa sig till nya situationer och vill gärna ha fasta rutiner och arbetsmetoder att hålla sig till. De är mycket lojala med det innevarande och de människor som finns i deras närmiljö. Inför förändringar kan de vara motspänstiga och behöver tid för att anpassa sig.

## Samverkande

För samverkande personer är det viktigt att veta vilka deras och andras befogenheter och rättigheter är. De använder sig av regler och procedurer som stöd för sina åsikter. De vill gärna ha stöd från medarbetare och kollegor innan de fattar viktiga beslut. De ingår därför gärna i en arbetsgrupp. Genom att samarbeta med andra undviker de ett personligt risktagande och ansvaret fördelas på flera personer.

## Försiktig

Försiktiga personer har svårt att erkänna ett misstag och är därför noga med att kontrollera sitt arbete så att inga fel smyger sig in. De har ett stort behov av säkerhet och vill helst undvika allt risktagande. Om en fråga inte går att underbygga med fakta kan de hellre avstå från att handla framför att riskera ett negativt resultat. De är försiktiga med att lämna ut information och kan ha svårt att omsätta sina idéer till handling eller kommunicera dem till andra om de inte uppmuntras till det.

## Uppmärksam

Uppmärksamma personer har en stark känsla för vad som händer i sin omgivning och de förändringar som sker där. Ofta noterar de sådant som andra inte ens lägger märke till eller bryr sig om. Detta kan föra med sig att de lätt blir uttråkade och distraherade. De vill gärna kontrollera att inga misstag begås. Ibland kan de vara känsliga för andras åsikter och ha lätt för att känna sig kritiserade.