

FORSTÆRK OG FORSTÅ DIT NETVÆRK

Opnå gode resultater med at Netværke

- brug tilpasset adfærd



Karin Kroghs bidrag i bogen om hvordan de 4 DISC-typer Netværker bedst med hinanden.

FORSTÆRK OG FORSTÅ DIT NETVÆRK

skrevet af Karin Krogh

Nogle mennesker synes, det er det sjoveste i verden, hvis de står over for en gruppe af mennesker, de slet ikke kender til for eksempel en reception. De tænker, at det bliver sjovt og interessant at lære alle de nye mennesker at kende og finde ud af, hvad det nu er for nogle spændende samtaler, de skal have. Andre har det helt modsat og ønsker sig, at der pludselig kommer et venligt menneske, som de kender - bare en lille smule - og redder dem fra ensomheden og frygten for ikke at vide, hvad man skal tale med fremmede mennesker om.

Ja, der er forskel på folk og heldigvis, for ellers ville verden være et kedeligt sted at være.

For at forstå dig selv og andre endnu bedre - og for at få endnu mere ud af at netværke, er det en god idé at være opmærksom på, hvor forskellige vi er, og hvordan vi kan få mest muligt ud af at skabe nye relationer.

Til at få fokus på dette kan det være en god ide at bruge et persontypeværktøj.

Det, som vi har valgt at arbejde med her, er DiSC, men der er masser af andre gode værktøjer, der kan nogenlunde det samme. Fx Insights, Estimate, HBDI, MBTI, etc. Hvis du kender nogle af de andre værktøjer, så kan du sandsynligvis finde nogle kendetegn derfra i den følgende beskrivelse af DiSC.

DiSC er en evidensbaseret metode til at læse og forstå andre og dig selv. Det er et analyseværktøj, der kan bruges til at vurdere adfærd.

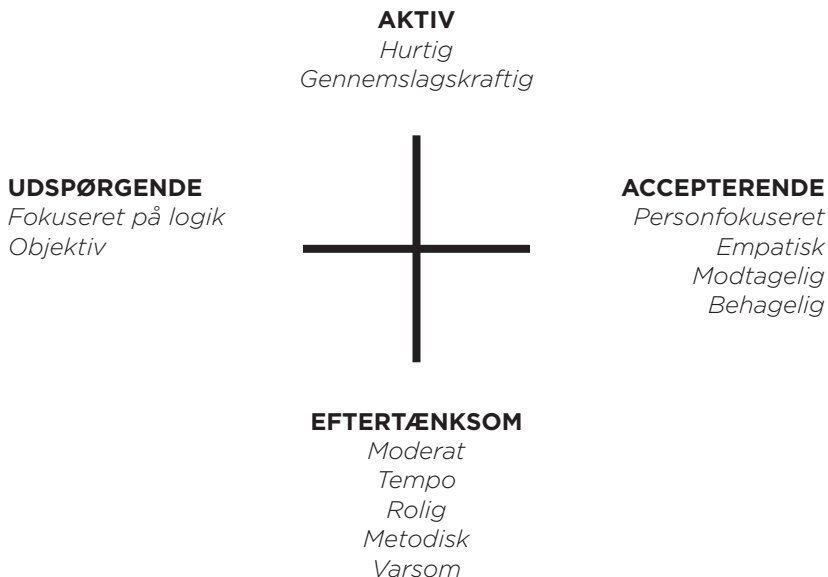
Bogstaverne D-i-S-C står for de personlighedstræk, adfærdstræk eller energifaktorer, der kendetegner fire sider, som tilsammen udgør hele vores personlighed. Vi har altså mere eller mindre af hvert adfærdstræk i os. DiSC hjælper os til at anerkende de menneskelige forskelle

og hermed bidrager det til at forstå andre mennesker bedre og kommunikere mere hensigtsmæssigt med dem.

DiSC-værktøjerne giver os et sprog til at forklare og håndtere den forskellighed, vi oplever blandt vores medmennesker. Du kan dermed lettere håndtere og tilpasse din adfærd. Når du tilpasser din adfærd i forhold til det, du gerne vil opnå, så er det nemmere for dig at skabe de resultater, du gerne vil have. Så kan du nå de mål, der er vigtige for dig. DiSC-profilanalyse er et ualmindeligt godt værktøj til netop det.

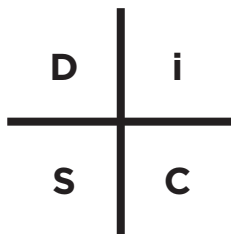
DiSC er en metode til at læse og forstå andre og dig selv.

Prøv at læse de forskellige ord i matrixen og placer dig selv først på den vertikale linje, og så på den horisontale linje. Sæt et kryds der hvor du mener du selv skal placeres.



Nu kan du i matrixen herunder se, hvilken type der, sandsynligvis passer bedst på dig.

Dette skal være baseret på din egen fornemmelse og i overensstemmelse med, hvad du synes passer allerbedst. Vi indeholder alle de fire forskellige typer, men der er altid en type der er lidt mere fremtrædende end de andre.



D'et står for dominanssøgende adfærd. D'erne er typisk direkte, resultat-orienterede, slagkraftige, bestemte og viljestærke.

i'et står for influerende adfærd. i'erne er udadvendte, entusiastiske, optimistiske, humørfyldte og livlige.

S'et står for stabilitetssøgende. S'erne er typisk rolige, tilpassende, tålmodige, ydmyge og taktfulde.

C'et står for kompetencesøgende. C'erne er analytiske, reserverede, systematiske, private og nøjagtige.

DiSC adfærdsanalyse handler ikke om at sætte dig selv eller de andre i gode eller dårlige kategorier. Der er ingen form for karakterer til bestemte adfærdstyper. Der er fokus på, hvordan vi sammen kan blive endnu bedre ved at bruge os selv og hinanden på den bedst mulige måde.

Her er en beskrivelse af de fire typer - husk at vi har en, som er fremtrædende, men at vi alle indeholder lidt af det hele.

DOMINANS

Direkte, resultatorienteret, slagkraftig, bestemt, viljestærk.

Fokus på HVAD

Høj prioritering af mål/resultater.

Dirigerende og konkurrencebetonet, entydig, utålmodig.

Effektiv kommunikation til D

- *Kom til sagen hurtigt*
- *Giv anerkendelse for resultater*
- *Giv direkte svar*
- *Vis beslutsomhed*
- *Hold dig til sagen*
- *Fremlæg kendsgerninger*
- *Understreg logikken*
- *Brug konkrete eksempler*
- *Oprids muligheder*
- *Ved uenighed fokusér på facts og*
- *Vær ærlig*

... undgå at:

- *Bruge for meget udenomssnak, sende for mange sociale signaler og gøre det kedeligt.*

INDFLYDELSE

Udadvendt, entusiastisk, optimistisk, humørfyldt, livlig.

Fokus på HVEM

Høj prioritering af menneskers accept.

Talende, involverende, åben, entusiastisk.

Effektiv kommunikation til i

- *Læg op til åben dialog/diskussion*
- *Sørg for venligt miljø*
- *Ros personen*
- *Vær social*
- *Bed om idéer, meninger, tanker*

- *Anvend udtalelser og referencer*
- *Fortæl om nyheder*
- *Lyt og stil styrende spørgsmål*
- *Giv anerkendelse for mødets forløb*

... undgå at:

- *Nævne for mange detaljer og faktuel information, kræve for meget dokumentation.*
- *Bruge negative vendinger.*

STABILITET

Rolig, tilpassende, tålmodig, ydmyg, taktfuld.

Fokus på HVORDAN

Høj prioritering af samarbejde og stabilitet.

Flittig, accepterende, lyttende.

Effektiv kommunikation til S

- *Vis oprigtig interesse i dem som menneske*
- *Find områder af fælles interesse*
- *Fremlæg sagen stille og fredeligt*
- *Vær loyal*
- *Begræns risici*
- *Begræns smalltalk*
- *Optræd ubesværet og uformelt*
- *Hav orden i dine ting*
- *Giv tryghed og sikkerhed*
- *Giv garantier*
- *Yd fuld støtte*

... undgå at:

- *Være for krævende og aggressiv for meget "du" og "vi" (specielt ved nye relationer).*
- *Bruge udtryk der kan opfattes som fjendtlige/truende.*

COMPETENCE-SØGENDE

Analytisk, reserveret, systematisk, privat, nøjagtig.

Fokus på HVORFOR

Høj prioritering af kvalitet og sikkerhed.

Analyserende, pålidelig, planlæggende.

Effektiv kommunikation til C

- *Appeller til personens viden/erfaringer*
- *Forbered dig grundigt*
- *Vær præcis i aftaler*
- *Vær systematisk og logisk*
- *Tal om fakta/data, ikke følelser*
- *Vær evt. styrende*
- *Giv overblik*
- *Giv tid til omtanke og eftertænksomhed*
- *Besvar tålmodigt spørgsmål*
- *Tag afsked, når drøftelsen er til ende, uden unødige snak*

... undgå at:

- *Bruge for mange følelsesmæssige og entusiastiske udtryk, gøre det for personligt med for meget "du" og "vi".*

For at opnå det du ønsker dig, så er det smart, hvis du overvejer, hvilken adfærd der bringer dig tættere på dit mål.

Naturlig adfærd

- *Det mest komfortable for mig*
- *Det jeg har lyst til at gøre*
- *Det som opfylder mine behov*

Tilpasset adfærd

- *Det som er mest korrekt eller effektivt*
- *Det som jeg ved er det bedste at gøre*
- *Den adfærd som møder og opfylder situationen*

Hvis du bruger den tilpassede adfærd i stedet for din naturlige adfærd, som det er beskrevet her, så kan det give dig nogle gode resultater, som du ellers ikke ville have opnået. Det er dog vigtigt at understrege, at du ikke skal binde knuder på dig selv hele tiden, for så er det usundt for dig. Det er essentielt, at du står fast på, hvad du gerne vil have og at du siger til og fra, ellers sætter det sig som stress i din krop. Men tænk lige over nogle situationer hvor det måske kun på den lange bane, men måske også på den korte bane, kan være aldeles hensigtsmæssigt at tilpasse din adfærd. Det kan godt være en 'god investering' at være opmærksom på din måde at reagere på.

Når du skal skabe relationer og netværke, er det også en god ide at være opmærksom på, hvilken type du selv er og hvilken type de andre mon er.

Men hvordan kan man vide det, tænker du måske? En nem måde er at se på deres kropssprog.

Se forskellene på de fire typer her:

D

- *Direkte øjenkontakt*
- *Front mod den de taler med*
- *Hurtige bevægelser*
- *Peger/dirigerer og slår pointer fast*
- *Høj kraftig stemmeføring*
- *Lille variation med tryk på væsentlige ord*
- *Taler hurtigt i korte og klare vendinger "to-the-point"*
- *Konstaterer frem for at spørge*
- *Taler mere end lytter*

i

- *Søger "smilende" øjenkontakt*
- *Livlig ansigtsmimik - smilende*
- *Gestikulerende - livlige bevægelser*

- *Ansigt mod den de taler med*
- *Søger kontakt til dem, der er med i dialogen*
- *Taler højt, hurtigt og meget med varierende stemmeføring*
- *Uformel tale, fortæller historier, deler følelser*

S

- *Kort mild øjenkontakt*
- *Rolige og forsigtige bevægelser*
- *Står gerne med siden til den, de taler til /arbejder sammen med*
- *Taler når stemningen er til det*
- *Taler med rolig lav stemmeføring*
- *Taler roligt, kortfattet og accepterende*
- *Bruger få ord, der ikke kan støde andre*
- *Mere spørgende og lyttende, end talende*
- *Afslappet og udtrykker accept af andre*

C

- *Kort høflig øjenkontakt*
- *Rolige bevægelser*
- *Vender sig mod den, de taler med – men holder lidt fysisk afstand*
- *Præcis og monoton stemmeføring*
- *Taler kortfattet og i et roligt tempo med fokus på emnet*
- *Er formel og privat*
- *Lyttende frem for talende*

Når du har placeret dig selv og de andre i de fire typer, så kan du begynde at arbejde på at skabe relationer. Hvis du følger følgende råd, så vil du få større succes med at skabe nye relationer.

NÅR D SKAL SKABE RELATIONER MED...

D

- *Tag dig tid til at lytte til deres meninger og anerkend deres synspunkter*
- *Giv dem tid til at fremlægge deres synspunkter uden afbrydelser, før du kommer til dine egne idéer*
- *Fokuser på dialog i stedet for at tale i munden på hinanden*

i

- *Find måder at anerkende dem på, så de føler sig vellidte og værdsatte*
- *Undgå at presse dem til at sætte succes over personlige relationer*
- *Vis større villighed til at småsnakke, før du går til sagen*

S

- *Sørg for et sikkert, venligt miljø, så de er trygge ved at sige deres mening, når noget går dem på*
- *Vis bekymring for deres følelser i stedet for bare at presse på for at skabe resultater*
- *Vær proaktiv med hensyn til at bede om deres idéer og meninger*

C

- *Tal med dem om objektive, faktuelle aspekter af idéer og projekter*
- *Lad være med at presse dem for at opnå øjeblikkelig handling*
- *Giv dem tid til at analysere deres muligheder*

NÅR I SKAL SKABE RELATIONER MED...

D

- *Minimér mængden af småsnak*
- *Tag ikke deres kontante væremåde personligt*
- *Tal med dem om, hvordan dine idéer vil føre til målbare resultater*

i

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

S

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

C

- *Reagér på deres behov for saglighed ved at fokusere på faktuelle aspekter af idéer og projekter*
- *Lad dig ikke afskrække af deres reserverede og til tider skeptiske indstilling*
- *Respektér deres præferencer for at arbejde selvstændigt*

NÅR S SKAL SKABE RELATIONER MED...

D

- *Fokusér tidligt i samtalen på at fortælle om dine idéer og meninger*
- *Husk, at de sætter pris på en direkte fremgangsmåde, så vær ikke bange for at sige din mening*
- *Vær forberedt på deres oprigtighed*

i

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

S

- *Anstreng dig for at sige, hvad du virkelig mener og fortæl dem, at du oprigtigt gerne vil høre deres mening*
- *Anspor hinanden og kast jer ud i nye udfordringer*
- *Samarbejd med dem, men ignorer ikke potentielle problemer*

C

- *Reagér på deres behov for saglighed ved at fokusere på faktuelle aspekter af idéer og projekter*
- *Lad dig ikke afskrække af deres reserverede og til tider skeptiske indstilling*
- *Respektér deres præferencer for at arbejde selvstændigt*

NÅR C SKAL SKABE RELATIONER MED...

D

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

i

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

S

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

C

- *Bliv ved med at fokusere på jeres fælles behov for saglighed, men forsøg ikke at relatere alt til sager og logik*
- *Giv jer tid til at lære hinanden bedre at kende, så I undgår de misforståelser, der kan opstå på grund af manglende dialog*
- *Respektér jeres fælles præference for at arbejde selvstændigt, men vær åben over for mere samarbejdsprægede projekter*

Ja, der er meget at tage højde for, men som med alle nye redskaber, så gør øvelse mester. Jo mere du arbejder med denne metode, jo nemmere vil det være for dig at placere de andre og opnå det, som du ønsker dig.

For at opsummere:

Hvis du gerne vil opnå gode resultater med at netværke så:

- *Brug tilpasset adfærd*
- *Hold øje med kropssproget*
- *Fake it until you make it*
- *Nyd turen og glæd dig over alt det, som dine nye relationer kan bringe til dig, og ikke mindst over alt det, du kan bidrage med til dem*

Hvis du har lyst til at vide mere om DiSC, så kontakt Karin Krogh på kk@karinkrogh.dk



Teksten er et bidrag af Karin Krogh i bogen **'VærdiNetværk - Der hvor du gi'r, får du mest læring og de stærkeste relationer!'** skrevet af Carina Heckscher. Se mere om bogen på: icheck.dk/bog-vaerdinetvaerk

