



HANDLEDARMANUAL

Tim Scudder, PhD

NAMN

MIN HANDEDARE

HANDEDARENS KONTAKTUPPGIFTER



1 2 3

FÖRSTÅ DRIVKRAFTER

Situationer när det går bra

1.10

Navigation icons: back, forward, search, etc.

BILD 1.10

ATT SÄGA:

Låt oss börja med 1 – Förstå drivkrafter, när det går bra.



Översikt av avsnittet

Under det här avsnittet skall du fokusera på:

- Skilja på drivkrafter och styrkor.
- Betona vikten av att förstå drivkrafterna.
- Förklara det Motiverande VärdeSystemet (MVS).
- Säkerställa att deltagarna förstår när det går bra-delen av sitt MVS-resultat.
- Skapa ett gemensamt språk genom SDI-färgerna.
- Skilja mellan Oenighet och Konflikt.
- Se till att deltagarna noterar sina reflektioner i sin Handlingsplan.



Anteckningar



BILD 1.11

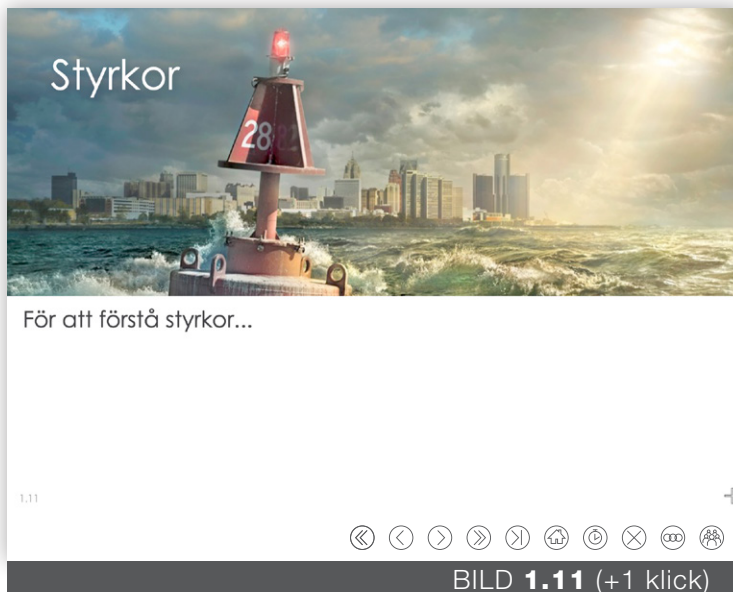
ATT SÄGA:

När vi relaterar till andra är det vanligt att vi fokuserar på vad som är på ytan - på beteenden, vad andra gör. Vi ser andras beteende och så gör vi våra omdömen.

Klicka fram animationen #1

Men för att verkligen förstå en annan person, måste vi förstå vad de vill åstadkomma och vad de vill ha i sina relationer. Vi behöver förstå vad som finns under ytan och förankrar deras styrkor.

Risken om man bara fokuserar på beteenden är att man inte förstår drivkrafterna och avsikterna som förankrar beteendena och därmed får man inte hela bilden. Idag kommer vi arbeta med den djupare nivån av förståelse.



Ankare & Boj-metaforen

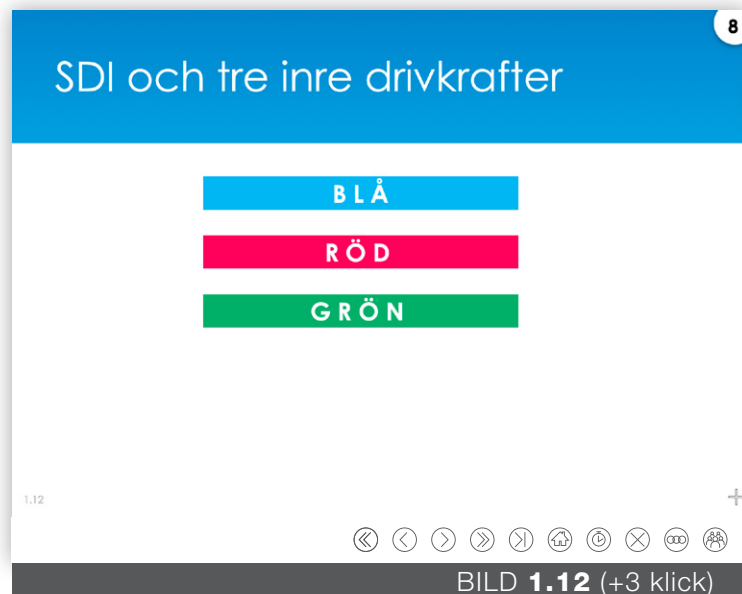
Senare under programmet kommer du att kunna gå tillbaka till den här modellen. Du kommer att kunna relatera bojen till ditt StyrkePorträtt och ankaret till ditt MVS-resultat.

Samma bild kommer tillbaka i avsnitt 3, då i mer detalj.



Personlighetsteori

Ankaret är som personlighet, vilket är stabilt över tid och situationer. Bojen är som beteenden, vilka påverkas av omgivningen. Dock väljer människor sina beteenden, till skillnad från bojen som bara responderar på omgivningen.



Kartläggningar.

SDI 2.0 ger kartläggningsresultat för drivkrafter under två förutsättningar: Det Motiverande VärdeSystemet (MVS) när det går bra och Konfliktförloppet (KF) när man upplever konflikt.

De två förutsättningarna borde verka bekanta för deltagarna eftersom de var beskrivna när de gjorde sina SDI-kartläggningar. De svarade då på 30 olika påståenden för förutsättning 1 (10 påståenden x 3 avslutningar) och 30 olika påståenden för förutsättning 2.



(fortsätter på sid 18)

ATT SÄGA:

Vi skall titta på de tre primära drivkrafterna. De har fått olika färger för att göra dem lättare att komma ihåg. Blå, Röd och Grön.

Klicka fram animationen #1

De tre drivkrafterna fungerar under två olika förutsättningar: när det går bra...

(fortsätter på sid 18)

Förutsättning 1:
När det går bra 8

Alla har en **blandning** av de tre drivkrafterna:



1.13 +



BILD 1.13 (+3 klick)



Relationskontext

Den underliggande teorin som guidar oss genom denna utbildning går mycket djupare gällande de tre primära drivkrafterna. Den beskriver hur dessa drivkrafter förhåller sig i sammanhanget av våra relationer. För vidare detaljer, se appendix SDI 2.0 Method and meaning.



Arbetsboken: Sidan 8

Vid de tre animationsklickerna skall deltagarna skriva:

1. hjälpa andra
2. nå resultat
3. skapa ordning

Förutsättning 1:
När det går bra 8

Alla har en **blandning** av de tre drivkrafterna:



MÄNNISKOR

En angelägenhet om att hjälpa andra

1.13 +



ANIMATIONSCLICK 1

(fortsätter på sid 20)

ATT SÄGA:

Förutsättning 1 är när det går bra.

Alla har en blandning av tre drivkrafter som arbetar tillsammans.

Klicka fram animationen #1

Blå = Människor

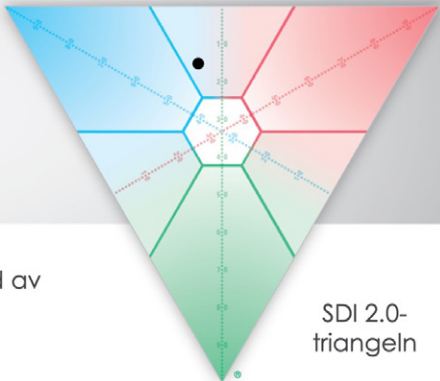
En önskan att hjälpa andra att bygga relationer.

(fortsätter på sid 20)

9

SDI 2.0: Förstå drivkrafter

SDI 2.0 visar en bild av dina drivkrafter.



SDI 2.0-triangeln

1:14




BILD 1.14

ATT SÄGA:

Vi skall nu titta på en kort video som förklarar hur dina svar på kartläggningen blir en bild - en prick på SDI-triangeln som representerar din egen blandning av de tre drivkrafterna när det går bra.



Nyckelpoänger i videon

- Styrkor är kopplade till och drivs av inre drivkrafter.
- Vi kan välja våra styrkor i olika situationer.
- De tre inre (primära) drivkrafterna är en angelägenhet för människor, resultat och struktur.
- SDI baseras på ett perspektiv på livet i sin helhet.
- Det Motiverande VärdeSystemet (MVS) visas som en prick i SDI-triangeln.
- MVS:et visar hur en person prioriterar, värderar och blandar de tre primära drivkrafterna.
- Det finns 7 distinkta MVS typer.



Spela upp videon (2:30)



Arbetsboken: Sidan 9

ATT SÄGA:

När du har sett videon - fundera över var du tror att din punkt hamnar på SDI-triangeln.

Det kan vara till hjälp att se allas punkter på SDI-triangeln.

Använd presentatören för att visa grupptriangeln nu.

Vilken punkt är din?

Prata gärna kring bordet vad ni gissat medan jag delar ut era kartläggingsresultat.

10

Var kommer din punkt att hamna?

Dela din gissning med gruppen.

SDI 2.0-triangeln

1.15

BILD 1.15



Handouts

Du kan välja att dela ut ett papper i taget eller att ge deltagarna hela rapporten på en gång. Även om det finns en liten risk att deltagarna bläddrar framåt i förväg, kan du be dem fokusera på de sidor som visas på bilderna.



Gruppens MVS-punkter

Använd CSP:n för att visa gruppens MVS-resultat – men visa inga namn direkt. Det gör att deltagarna kan gissa vilken punkt som är deras – och blir nyfikna på de andra.

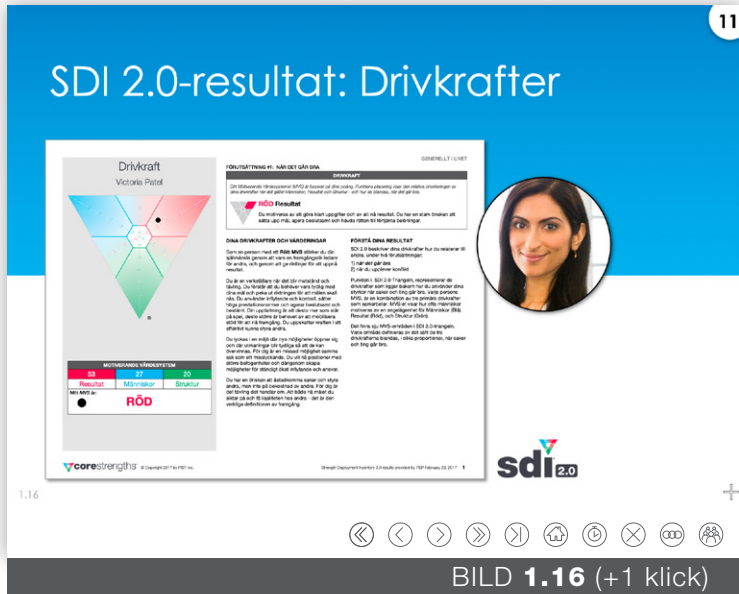
CSP

Show Conflict Sequences

GRUPPTRIANGEL



Arbetsboken: Sidan 10



ATT SÄGA:

Dina poäng skapar din MVS-punkt, som ligger i ett av de 7 områdena.

Klicka fram animationen #1

Ta en stund och läs beskrivningen av ditt MVS-område—den text som är markerad med de orange ramarna på skärmen.

Det finns mycket mer information om ditt MVS, som jag skall visa senare. Men vad är ditt första intryck? Vad tycker du om det du läst så här långt?



SDI 2.0-validitet

Kopplat till att ha stark empirisk validitet, har SDI en stark "face validity". Med detta menas att de flesta människor tydligt känner igen sig i sina MVS-resultat. Du kan vänta dig väldigt få, om några, ifrågasättanden eller motstånd. SDI-resultaten tenderar att träffa rätt, eller ringa in bilden hos de flesta människor.



Arbetsboken: Sidan 11



Plattformsfunktion

Deltagarna kan också ta del av sina resultat på Corestrengths.com/se

ATT SÄGA:

Varje punkt representerar en person. Punkterna hamnar i ett av sju områden i SDI-triangeln. En del av punkterna kan hamna nära gränserna.

Klicka fram animationen #1

Vi definierar nära när det är inom 6 poäng. Om din punkt ligger nära en gräns får du troligen ytterligare insikter genom att läsa informationen som gäller grannområdet.

MVS-punkter

- Finns i ett av sju områden
- Kan ligga nära en gräns (inom 6 poäng)

BILD 1.17 (+1 klick)



SDI-reliabilitet

Test-estetrelabiliteten hos MVS-delen av SDI är +/- 6 poäng. Termen felmätning används ibland för att beskriva test-estetrelabiliteten, eftersom vi vill veta hur nära vi är ett "riktigt" svar.

Människor som har gjort SDI flera gånger över tid brukar finna att deras MVS-punkt hamnar inom en cirkel med en radie på 6 poäng.

Under en utbildning uppmuntrar vi alltid deltagare som ligger nära en gräns att även utforska beskrivningarna hos de närliggande MVS:en på andra sidan om gränsen. De flesta människor identifierar sig mest med den beskrivning där deras punkt hamnat och där en del av beskrivningarna i de närliggande områdena också är relevanta.

MVS-punkter


- Finns i ett av sju områden
- Kan ligga nära en gräns (inom 6 poäng)
- Om punkten ligger nära en gräns kan delar ur båda MVS-beskrivningarna passa

ANIMATIONSCLICK 1

12

Mer om dina drivkrafter

Titta igenom ditt **MVS**.



(sidorna 13-19) +

BILD 1.18 (+1 klick)



Arbetsboken: Sidorna 13-19

MVS och sidorna i Arbetsboken

Blå	13
Röd	14
Grön	15
Röd-Blå	16
Röd-Grön	17
Blå-Grön	18
Nav	19

Du kan också hänvisa till sidan 22 (MVS översikt) och sidorna 24-25 i Arbetsboken - sidorna för "Hur kan drivkrafterna ta sig i uttryck". Dessa sidor visar alla 7 MVS:n i tabeller för att enkelt kunna jämföra.

(fortsätter på sid 26)


ATT SÄGA:

Din Arbetsbok har sju sidor som beskriver varje MVS ytterligare lite djupare. Varje sida har tre checklistor som du kan använda för att spegla ditt resultat. Om din MVS-punkt ligger nära en gräns - och du därmed även kan känna igen dig i närliggande områden - kan du använda mer än en av de sju sidorna. Du kommer sannolikt att hitta en del saker som stämmer in på dig på båda sidor om gränsen.

Dessa sidor börjar på sidan 13, med Blått MVS och fortsätter till sidan 19 med Nav.

(fortsätter på sid 26)

Video



Se hur drivkrafter påverkar:

- Vad som driver människor
- Samarbetet

1:19

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏸ ⏶ ⏷ ⏸ ⏶ ⏷ ⏸

BILD 1.19



Att notera i videon

I den här videon introduceras Victoria (Rött MVS), Mark (Grönt MVS) och Amy (Blått MVS). Deltagarna kommer förstå ännu mer av detta under utbildningen. Noterbart är hur Victoria fokuserar på sin relation med Mark i Handlingsplanen. Deras relation kommer även att vara med i:

- Oenighet vs. Konflikt (senare i detta avsnitt)
- "Som jag ser det"-exemplet (övning i avsnitt 3)
- Exemplet med Styrkehantering (övning i avsnitt 4)
- Kommunikation (mejlövning i avsnitt 5)



Spela upp videon (4:14)



Anteckningar

ATT SÄGA:

SDI-exemplet jag visade tidigare hör till en person vi kommer se i denna video. Hon heter Victoria. Vi kommer att följa henne en del under dagen – och se hur hon använder Handlingsplanen för att nå bättre resultat genom relationer.

När du tittar på detta, var extra uppmärksam på hur MVS:et påverkar vad som driver människor och hur de arbetar tillsammans.

FRÅGOR:

Vad var några av nyckelpoängerna i videon?

Hur påverkar vårt MVS hur människor samarbetar?

Hur påverkar vårt MVS de resultat människor uppnår?

ATT SÄGA:

Victoria utvecklade sin Relationella Intelligens. Hon kunde tänka om i sitt sätt att arbeta med sitt team. Hon lärde sig mer om vad som drev dem och vad som var angeläget. Bättre tydlighet och förståelse om hennes kollegor gjorde det möjligt för henne att hantera situationen och skapa en bättre framtid med dem.

Sammanfattning av videon



Hur påverkar drivkrafter:

- Hur människor samarbetar?
- Vilka resultat de når?

1:20

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

BILD 1.20



Nyckelpoänger i videon

- Ett Motiverande VärdeSystem (MVS) är en blandning av drivkrafter när det går bra.
- Blå handlar om människor, Röd handlar om resultat och Grön handlar om struktur.
- Att förstå människors MVS förbättrar kommunikation och möjligheterna att nå det man vill.
- MVS:et driver på hur vi använder våra Styrkor.
- Styrkor kan vara effektiva —eller bli överdrivna och därmed bli ineffektiva.
- Felaktiga antaganden kan minska möjligheterna att nå vad vi vill i relationer.
- För att öka möjligheten att nå det vi vill kan vi noga och medvetet välja styrkor med utgångspunkten i andra människors MVS och det önskade resultatet.



Anteckningar

20

Övning: Förstå MVS

- Berätta om **positiv återkoppling** du fått från andra.
- Beskriv när du är **mest engagerad** på arbetet.
- Vad **triggar igång konflikt** i dig?

MVS-grupp

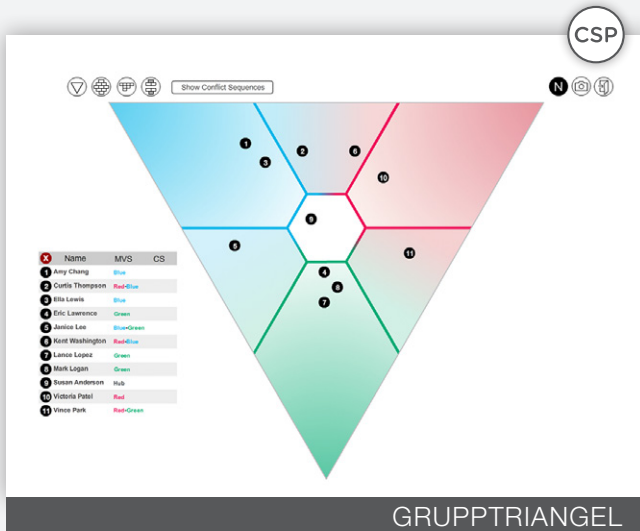
- Positiv återkoppling...
- Mest engagerad...
- Konflikttriggers...

1.21

BILD 1.21

CSP **MVS-punkter**

I nästa övning skall du forma olika MVS-grupper och be deltagarna ställa sig i rätt grupp. Gruppera enligt MVS-kolumnen.



Arbetsboken: Sidan 20-21

Be deltagarna svara på frågorna på sidorna 20-21 i Arbetsboken och notera deras svar i respektive kolumn.

(fortsätter på sid 30)

ATT SÄGA:

Nu vill jag be er att gruppera er i MVS-grupper. Och i era MVS-grupper skall ni gemensamt svara på ett antal frågor.

Läs meningarna på skärmen

Berätta om någon positiv feedback du fått från andra. När du samarbetar produktivt med andra, när relationerna fungerar - vad säger människor till dig då? Vilken sorts feedback fick du?

Beskriv när du är mest engagerad på arbetet. Vad får dig att tända till på ett positivt sätt på arbetet? Vad ger dig energi?

Vad triggar igång konflikt hos dig? Vad är det andra människor gör som står i vägen för produktiva interaktioner och bra samarbeten?

(fortsätter på sid 30)

Jag tar fram grupptriangeln igen. Det visar hur många personer som skall vara i respektive MVS-grupp.

Notera: När grupperna har formats, lämna triangelbilden för att igen visa den bild som har instruktionerna.

ATT SÄGA:

Nu har ni hunnit prata ihop er i de olika MVS-grupperna. Låt oss nu lyssna på varandra och hur respektive MVS-grupp svarat på frågorna. Vi börjar med de tre rena färgerna, sen blandfärgerna och avsluta med Nav-gruppen i mitten.

HANDLEDNING:

Lyft fram varje MVS-grupp allt eftersom du tar fram de olika bilderna och bjud in gruppens talesperson att berätta om hur de svarat.



MVS Bladderblock (+10–30 min)

Istället för att be grupperna att skriva direkt i sina Arbetsböcker, be dem att notera sina svar på Bladderblock med utgångspunkt från frågorna på skärmen.

Under presentationerna, uppmuntra deltagarna att göra anteckningar i sina Arbetsböcker. Be dem att redovisa alla noteringar på Bladderblocket.



Timer (9:00)

Använd "Timer"-knappen för att sätta tiden för övningen.



Rigga för övningen

Det är viktigt att du kan göra övningen så att den så mycket som möjligt liknar samma form som en SDI-triangel. Det kan vara användbart att tänka triangeln som en matta på golvet (dragen från skärmen och platt ut på golvet).

Det är helt Ok att ha grupper om en person om det bara är en person vars punkt faller inom ett visst MVS.

Be alla grupper att utse en talesperson.



Övningsråd

- Det är sannolikt så att alla grupper inte har deltagare som finns i alla MVS.
- Du kan fylla dessa tomrum genom att själv läsa exemplen för dessa MVS när ni jobbar er runt i triangel.

(fortsätter på sid 31)



Mångfald inom gruppen

Kom ihåg att spridningen av MVS-punkterna inom de sju MVS-grupperna kan ge otypiska svar. Till exempel kan en grupp i det Röd-Blå området vars punkter alla ligger på den röda sidan ge starkt röda svar. Å andra sidan kan de ge starkt blå svar om de alla ligger på den blå sidan i det Röd-Blå området.

Variationerna inom en MVS-grupp gör att alla grupper kan ha en unik mix och från en sådan mångfald kan svaren och tolkningarna färgas av detta.

Denna kunskap kan vara värdefull att dela när du bryter ner svaren beroende på vad de individuella punkterna hamnar.



Rationalen bakom frågeställningarna

Förstärkande feedback: detta stödjer MVS:et eftersom förstärkande feedback ofta bygger upp självkänslan och det visar hur människor vill bli uppmärksammade när de levererar bra resultat i sina arbetsrelationer. Förstärkningsfeedback länkar till situationer när det går bra - det är så vi vet att vi har gjort bra ifrån oss.

Mest engagerad: detta kopplar till MVS:et då det beskriver tillståndet när människor mest naturligt och enkelt agerar på sina drivkrafter. Engagerat tillstånd handlar om både nuet och framtiden. Vi engagerar våra drivkrafter idag med förväntningarna att vi skall skapa ett framtida önskvärt resultat.

Konflikttriggers: det knyter an till MVS:et eftersom konflikttriggers kan vara saker som går emot våra värderingar och hindrar oss från att agera i linje med våra drivkrafter. Det finns ett helt avsnitt om konflikt, men frågan om konflikttriggers utforskar vad som gör att vi lämnar det "bra tillståndet" och förflyttar oss till "konflikttillståndet".

ATT SÄGA:

Oenighet handlar om olika uppfattningar. Objektiv oenighet kan vara bra eftersom det är då nya idéer kommer fram och utveckling sker.

Har du någon gång varit i en grupp där ingen är oenig? Alla bara hänger på och följer med. Vilka resultat skapades med dessa relationer?

Konflikt är när oenigheten blir personlig. Den är mer känslösam än oenigheten, som oftast är mer faktaorienterad.

Klicka fram animeringen #1

Är människor i din grupp trygga med att på ett respektfullt sätt gå emot dig - eller undviker de frågorna av rädsla för konflikt?

Du vill förebygga konflikter - om du inte gör det kan de skada relationerna.

Klicka fram animeringen #2

Vi vill uppmuntra oenighet — det förbättrar samarbete. Och när vi upplever att vi hamnar i konflikt behöver vi ha tillgång till verktyg som kan lösa den, och samtidigt förbättra relationerna.

Veta skillnaden 26

	OENIGHET	VS.	KONFLIKT
Definition	I sak ha olika uppfattning		Oenigheten blir personlig

1.39 +




BILD 1.39 (+2 klick)




Arbetsboken: Sidan 26

Deltagarna skall skriva "I sak ha" och "personlig" för att färdigställa uttrycken i matrisen.

Veta skillnaden 26

	OENIGHET	VS.	KONFLIKT
Definition	I sak ha olika uppfattning		Oenigheten blir personlig
Problem	Frågan undviks av rädsla för konflikt		Kan skada relationen

1.39 +




ANIMATIONSCLICK 1

Veta skillnaden 26

	OENIGHET	VS.	KONFLIKT
Definition	I sak ha olika uppfattning		Oenigheten blir personlig
Problem	Frågan undviks av rädsla för konflikt		Kan skada relationen
Möjligt	Möjlighet till ett produktivt samarbete		En lösning stärker relationen

1.39 +



ANIMATIONSCLICK 2

Klicka fram animationen #1

Led en diskussion kring tecken på oenighet i berättelsen.

Klicka fram animationen #2

Led en diskussion kring tecken på konflikt i berättelsen.



Oenighet eller Konflikt

Alla deltagare kommer inte vara överens om vilka som är tecknen på oenighet – och vad som är tecken på konflikt. Det faktum att människor tolkar situationer olika ger stöd åt tanken att först förstå människors drivkrafter innan man börjar kommunicera.

Några delar som tyder på oenighet i berättelsen är:

- Formatet på presentationen
- Hur mycket fakta som skall vara med
- När samtalet skall äga rum

Några tecken på konflikt är:

- Anklagelse – inte rationell
- Anklagelse – ingen passion för arbetet

27

Övning:
Oenighet eller Konflikt?

I grupp:

1. Ringa in de delar som handlar om **oenighet**.
2. Stryk under det som är **konflikt**.

■ Vilka delar av oenighet finns?

ANIMATIONSKLICK 1

27

Övning:
Oenighet eller Konflikt?

I grupp:

1. Ringa in de delar som handlar om **oenighet**.
2. Stryk under det som är **konflikt**.

■ Vilka delar av oenighet finns?
■ Vilka är tecknen på konflikt?

ANIMATIONSKLICK 2

26
**Uppmuntra oenighet,
förebygg konflikt**

- Oenighet måste inte övergå till konflikt.



BILD 1.41 (+2 klick)



Nyckelpoänger

När människor börjar hantera oenighet från sina MVS och inte känner sig hotade av den objektiva oenigheten, så kan grupper arbeta tillsammans på ett mycket bättre sätt. Det ökar även sannolikheten att de blir mer innovativa, eftersom motstridiga idéer kan få människor att tänka på nya sätt och på så vis komma fram till bättre och nyskapande lösningar på affärsproblemen.



Arbetsboken: Sidan 26

(fortsätter på sid 54)



Anteckningar

ATT SÄGA:

Lade ni märke till att vi alla inte var överens om vad som var oenighet och konflikt i berättelsen? Det som kan se ut som oenighet för en person kan verka som konflikt för någon annan.

Kom ihåg, vi vill uppmuntra oenighet eftersom det är då de goda idéerna kommer, utveckling sker och problem kan lösas. Oenighet är bra.

(fortsätter på sid 54)



ATT SÄGA:

Vi är fortfarande kvar på 1:an i vår 1-2-3-modell. Men nu skall vi tala om hur vi kan förstå drivkrafter när det är konflikt.



Avsnittsöversikt

I detta avsnitt skall du fokusera på:

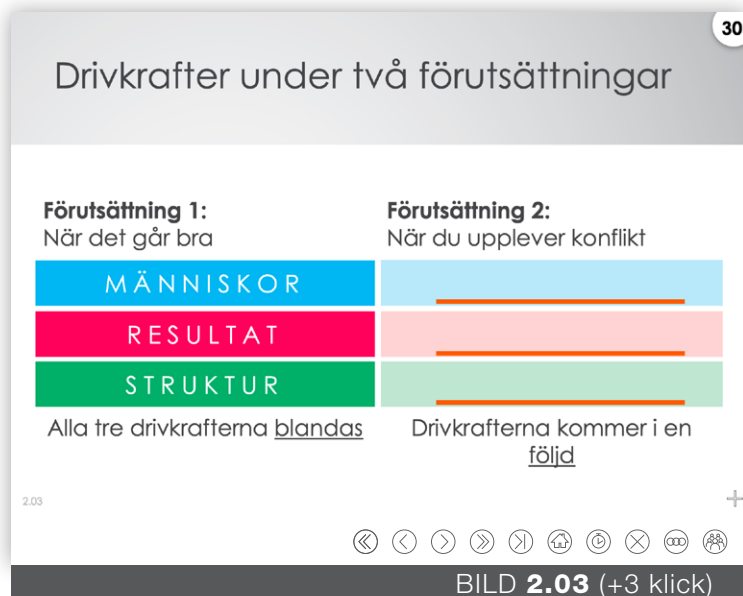
- Introducera och förklara begreppet konfliktförlopp.
- På vilket sätt drivkrafterna är annorlunda i konflikt
 - Blå för Anpassning
 - Röd för att Svara upp
 - Grön för Analysera
- Vikten av att ta tag i och hantera konflikten i Nivå 1 när både själv, problemet och andra fortfarande är i fokus.
- Säkerställa att deltagarna förstår konfliktdelen i sina SDI-resulat.
- Fastställa ett gemensamt språk genom att använda SDI-färgerna.
- Säkerställa att deltagarna använder sina insikter på sin respektive situation.



Drivkrafter i konflikt

SDI tar hänsyn till och lägger vikt på det faktum att människors drivkrafter förändras i konflikt. Detta faktum särskiljer SDI från många andra kartläggningar och verktyg.

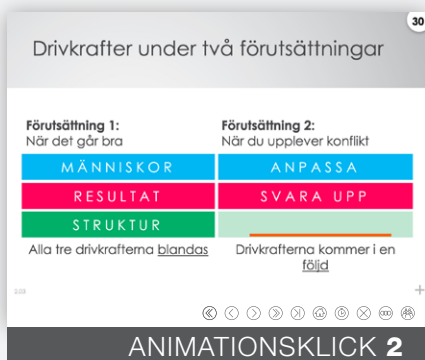
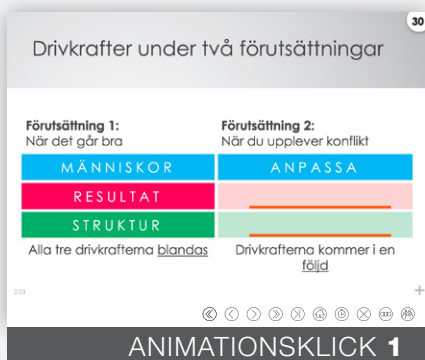
Eftersom tapp i produktivitet ofta innehåller delar av konflikt som påverkar, kommer många styrkebaserade metoder tillkorta i att ge ett kunskapsbaserat sätt för att komma ur konflikten och tillbaka till produktiva beteenden.



Arbetsboken: Sidan 30

För varje bild som kommer upp skall deltagarna skriva följande ord i Arbetsboken:

1. Anpassa
2. Svara upp
3. Analysera



(fortsätter på sidan 60)

ATT SÄGA:

Vi talade tidigare om att vi upplever livet- och våra drivkrafter- under två olika förutsättningar: När det går bra och när vi upplever konflikt. Våra drivkrafter förändras under konflikt. De är kvalitativt olika.

I förutsättning 1 har vi Människor, Resultat och Struktur representerade av färgerna Blå, Röd och Grön. I förutsättning 2 (konflikt) har vi fortfarande färgerna Blå, Röd och Grön men färgerna betyder andra saker och känns annorlunda.

Klicka fram animationen #1

Mer specifikt så representerar Blå Anpassa - en önskan att mildra saker och återställa harmonin.

Klicka fram animationen #2

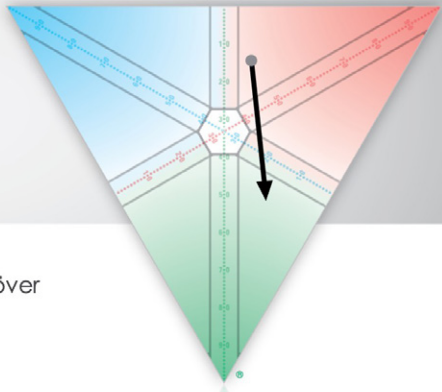
Röd representerar Svara upp - en önskan att ta tag i saker och agera direkt.

(fortsätter på sidan 60)

31

SDI 2.0: Förstå drivkrafter i konflikt

SDI 2.0 visar en bild över hur dina drivkrafter förändras i konflikt.



2.04

BILD 2.04



Klicka fram animationerna (2:30)



Arbetsboken: Sidan 31



Nyckelpoängar

- SDI visar ditt inre under två förutsättningar - när det går bra och konflikt.
- Konflikttriggers går emot värderingar eller hindrar drivkrafter.
- När konflikten börjar förflyttar vi oss från vårt MVS till Nivå 1 i konflikt.
- Ibland behöver vi byta till Nivå 2 eller 3, men det behövs inte varje gång.
- De tre drivkrafterna i konflikt är färgkodade:
 - Blå för Anpassa
 - Röd för Svara upp
 - Grön för Analysera
- Pilspetsens plats representerar konfliktförloppet.
- Genom att känna till MVS och KF får du hjälp att kunna lösa konflikt.

ATT SÄGA:

För de flesta är kunskapen om ett konfliktförlopp helt ny. Men när insikten har landat är den så viktig och användbar.

Och plötsligt kan vi se vad som händer när vi upplever konflikt.

Din MVS-punkt visas som en punkt i triangeln och ditt konfliktförlopp visas som en pilspets. En linje kopplar ihop dem och på så vis representerar det en person. En punkt kan finnas var som helst i triangeln och en pilspets kan finnas var som helst i triangeln; de kan ligga nära varandra eller längre ifrån varandra.

Jag tror att den här videon kan vara till stor hjälp i att förstå ditt konfliktförlopp.

ATT SÄGA:

Låt oss nu titta lite närmare på konfliktförloppet och de tre nivåerna som finns. Att det finns tre nivåer betyder inte att du måste gå igenom alla tre nivåerna varje gång du upplever konflikt. Om du löser konflikten i Nivå 1 behöver du inte ens gå till Nivå 2.

Klicka fram animationen #1

Det är i Nivå 1 som vi löser de flesta av våra konflikter. Vi är fokuserade på oss själva, problemet och andra som är involverade. Därför kommer vi lägga mest tid idag på att förstå Nivå 1. Även om vi kommer att beröra Nivå 2 och Nivå 3.

Klicka fram animationen #2

Du kanske har upplevt konflikter där du tänker eller säger något i stil med "glöm dig". Det händer när den andra har fallit ur ditt fokus - och du fokuserar på din syn på problemet. Jag kan slå vad om att många av er

(fortsätter på sidan 63)

31

Ett konfliktförlopp har tre nivåer

Konfliktnivå	Fokus på
1	Själv, Problemet, & Andra
2	Själv, Problemet, & Andra
3	Själv, Problemet, & Andra

2.05

BILD 2.05 (+4 klick)



Arbetsboken: Sidan 31

Allt eftersom du visar hela bilden skall deltagarna skriva i sina Arbetsböcker:

1. Själv, Problemet Andra
2. Själv, Problemet
3. Själv

31

Ett konfliktförlopp har tre nivåer

Konfliktnivå	Fokus på
1	Själv, Problemet, & Andra
2	Själv, Problemet, & Andra
3	Själv, Problemet, & Andra

ANIMATIONSCLICK 1

31

Ett konfliktförlopp har tre nivåer

Konfliktnivå	Fokus på
1	Själv, Problemet, & Andra
2	Själv, Problemet, & Andra
3	Själv, Problemet, & Andra

ANIMATIONSCLICK 2

(fortsätter på sidan 63)

ATT SÄGA:

Konfliktförloppsdelens i ditt SDI-resultat visar hur dina drivkrafter förändras när du upplever konflikt. Dina SDI-poäng används för att visa platsen för din pilspets.

Klicka fram animeringen #1

Läs igenom din rapport och fokusera på de två områden som är orangemarkerade på bilden här på skärmen.

Den övre delen är kärnan i ditt konfliktförlopp. Vänsterkolumnen har en lite längre beskrivning. Precis som med ditt MVS så finns det mer information men vi börjar med detta.

När de fått en stund att läsa igenom frågar du efter deras reaktioner på beskrivningen av sitt konfliktförlopp.

The screenshot shows a slide titled 'SDI 2.0-resultat: Konfliktförlopp' with a page number '32'. It features a central diagram of a conflict triangle with a red arrow pointing towards the center. To the right is a circular profile picture of a woman. Below the diagram is a table with columns for 'MOTIVERANDE VÄRDESYSTEM', 'KONFLIKTFÖRLOPP', and 'TOLKA DIN LINJE'. The 'KONFLIKTFÖRLOPP' column shows a red arrow pointing to a red area labeled 'RÖD' and 'R-[BG]'. The 'TOLKA DIN LINJE' column contains text explaining the results. At the bottom right, there is a navigation bar with icons and the text 'BILD 2.06 (+1 klick)'.



Arbetsboken: Sidan 32



Reliabilitet och validitet

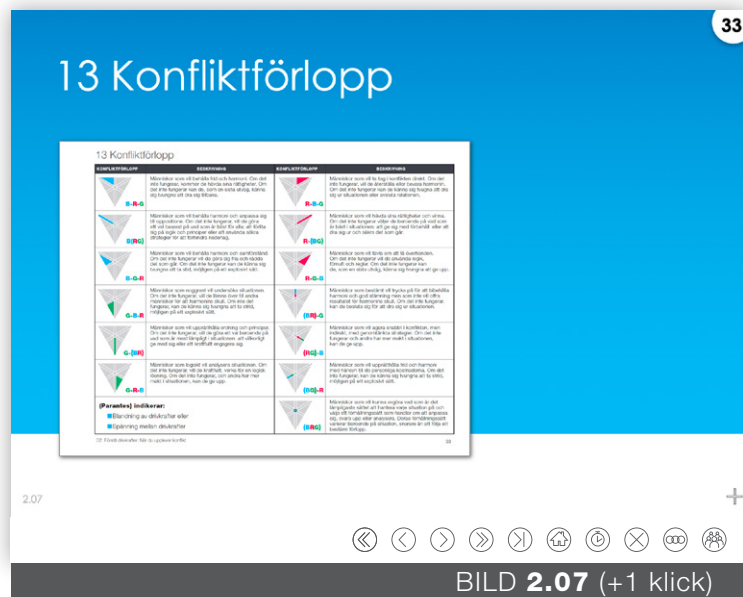
Reliabiliteten och validiteten som beskrivs tidigare för MVS:et gäller även för konfliktförloppet. Att notera är att det som kallas face validity av konfliktförloppet ofta överraskar deltagarna. Till viss del beror detta på att det beskriver Nivå 3 i konflikt vilket är något som många människor inte pratar om.

A smaller version of the screenshot from the previous block, showing the same content but with a navigation bar at the bottom that says 'ANIMATIONSCLICK 1'.



Plattformsfunktion

Deltagarna kan också läsa sina resultat på CoreStrengths.com/se.



Arbetsboken: Sidan 33



Mer om parenteser

En parentes omkring två färger finns när två poäng ligger inom 6 poäng från varandra. Och den tredje poängen är tydligt lägre eller högre än de andra två.

När alla poäng är mellan 28 och 39 hamnar pilspetsen i den lilla hexagonen som representerar konfliktförloppet (BRG) i SDI-triangeln. [BRG]-området innefattas av de resultat där de två högsta poängen är inom 6 poängs närhet till varandra, de två lägsta är inom 6, men de högsta och det lägsta har mer än 6.

Till exempel: 29, 33, 38.



ATT SÄGA:

I din Arbetsbok finns alla 13 konfliktförloppen beskrivna. Om din pilspets ligger nära en gräns så kan du med hjälp av den sidan läsa beskrivningen på andra sidan om gränsen. Det är även en bra referenssida när man skall tänka på andra människor och deras konfliktförlopp.

[Klicka fram animationen #1](#)

Ungefär hälften av alla konfliktförlopp har en parentes någonstans. En parentes indikerar när ordningen inte är kristallklar. Om två poäng ligger nära varandra så visar vi de två närliggande färgerna i en parentes.

Människor som har parenteser talar ofta om att försöka blanda eller växla mellan de två färgerna – eller beskriva att det är en viss spänning mellan färgerna. Det är nästan som det finns en inre konflikt kring hur en skall ta sig an konflikten.

ATT SÄGA:

I din arbetsbok finns tabeller som beskriver Nivå 1 i konflikt. Leta upp den sida som har din första nivå. Läs igenom och markera de påståenden som bäst beskriver dig när du är i din första nivå i konflikt.

Översikt Nivå 1 i konflikt

Röd: Nivå 1 konflikt

Du övar på att lösa ett stort problem. Du vill ta hand om det med dina egna krafter och utmana motståndet.

Grön: Nivå 1 konflikt

Du övar på att lösa ett stort problem. Du vill ta hand om det med dina egna krafter och utmana motståndet.

Markera de påståenden som bäst beskriver dig

- Jag vill veta vad motståndet vill ha.
- Jag känner mig full av energi och vill ta tag i saker snart.
- Jag känner mig säker på vad som behöver göras.
- Jag vill att andra ska förstå hur angelägen situationen är.
- Jag vill försöka lösa problemet så fort som möjligt.
- Jag är fokuserad på faktiskt av ett äpple och på ett resultat.
- Om andra föreslår eller inte resonerar, kan det bli rörigt för mig om andra inte lyssnar.

Markera de påståenden som bäst beskriver dig

- Jag vill samla in information så att jag kan ta ett riktigt beslut.
- Jag vill fokusera på fakta, inte känslor.
- Jag är engagerad i lyhördhet och lyssnar på motståndarna.
- Jag vill få ett tydligt svar om andra inte svarar.
- Jag vill ha en öppen och utmanande dialog.
- Jag vill att andra ska förstå hur angelägen situationen är.
- Om andra föreslår eller inte resonerar, kan det bli rörigt för mig om andra inte lyssnar.

© CoreStrengths AB. Alla rättigheter förbehållna.

Markera de tre mest relevanta påståendena för din Nivå 1 i konflikt (sidorna 34-37)

2.08



Arbetsboken: Sidorna 34-37

Deltagarna skall markera de påståenden som bäst beskriver dem när de är i sina respektive första nivåer i sina konfliktförlopp.



Timer (4:00)

Uppmuntra deltagarna att samtala/reflektera i mindre grupper om de blir klara innan tiden gått ut.



Plattformsfunktion

Deltagarna har även tillgång till dessa checklistor om de loggar in på CoreStrengths.com/se



Anteckningar

38

Video



Titta på Eriks drivkrafter och konfliktförlopp.

2:07

⏪
⏴
⏵
⏩
⏸
👤
🔊
🔍

BILD 2.09



Arbetsboken: Sidan 38



Visa videon (3:33)



Nyckelpoänger

- Konflikt kan kosta.
- Konflikt kan även hanteras på ett framgångsrikt sätt.
- Vi kan välja våra styrkor även när vi är i konflikt.
- Ett konfliktförlopp är en förutsägbar serie av förändringar i drivkrafter.
- Nivå 2 i konflikt är när vi har mindre fokus på andra, vilket ökar risken för andra.
- Nivå 3 är inte så vanlig hos de flesta människor.
- Konflikttriggers kan hjälpa till att identifiera värderingar och prioriteringar.
- Väl hanterade konflikter kan stärka relationerna.

ATT SÄGA:

Konflikt i sig och speciellt konfliktförloppet kan ge en hel del att tänka på. Jag vill därför visa er ett exempel som jag tror kan vara till nytta.

Jag vill visa en video som på ett tydligt sätt illustrerar hur en person kommer in i konflikt och går igenom alla sina tre konflikt-nivåer. Vi skall få följa en man som heter Eric som berättar om en erfarenhet av konflikt och hur han till slut hittar sin väg ut ur konflikten.

ATT SÄGA:

Vad är Erics MVS och vad triggade honom in i konflikt?

Klicka fram animationen #1

Grönt MVS, oförberedd att leda mötet.

En del deltagare kommer att föreslå att konfliktriggern är när Erics motpart ställer sig upp - men då är Eric redan i Nivå 2. Den initiala triggern, att behöva ta över mötet utan att vara förberedd, gör att Eric lämnar sitt MVS och förflyttar sig till Nivå 1 Blå.

(fortsätter på sidan 69)



BILD 2.10 (+5 klick)



Arbetsboken: Sidan 39

Deltagarna skall skriva följande i de tomma fälten:

1. Gön
2. Oförberedd
3. B
4. R
5. G



ANIMATIONSKLICK 1

(fortsätter på sidan 69)

NÄR DU UPPLIVER KONFLIKT

39

Sammanfattning av videon

Drivkrafter och konfliktrigger? Konfliktförlopp?

Olöslig

2:00

ANIMATIONSCLICK 2

39

Sammanfattning av videon

Drivkrafter och konfliktrigger? Konfliktförlopp?

Olöslig

KONFLIKTNIVÅ
1B
2R
3G

2:00

ANIMATIONSCLICK 3

39

Sammanfattning av videon

Drivkrafter och konfliktrigger? Konfliktförlopp? Vägen tillbaka?

Olöslig

KONFLIKTNIVÅ
1B
2R
3G

2:00

ANIMATIONSCLICK 4

(fortsätter på sidan 70)

Klicka fram animeringen #2

Vad har Eric för konfliktförlopp?

Klicka fram animeringen #3

*Nivå 1 Blå, Nivå 2 Röd,
Nivå 3 Grön*

**Ibland missar människor
Nivå 1 Blå i konflikt. Vi kanske
tror att personen bara är snäll.
Men inuti kan Nivå 1 Blå vara
obekväm. Vi kan prata mer om
detta i nästa övning.**

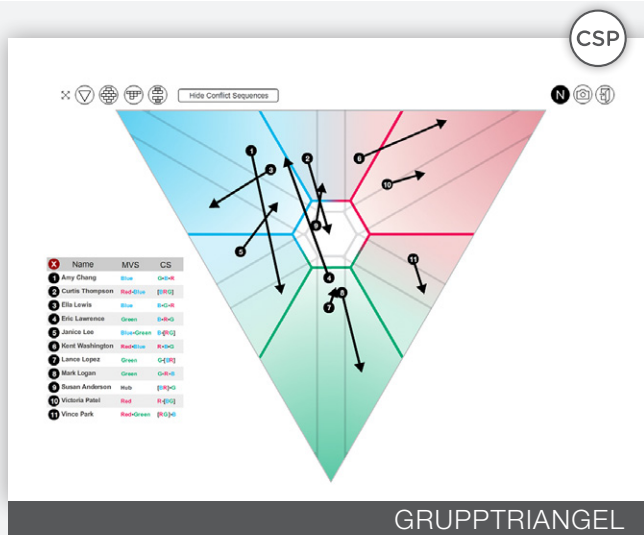
Klicka fram animeringen #4

**Hur hittade Eric tillbaka
till sitt MVS?**

(fortsätter på sidan 70)



Anteckningar



CSP Visa gruppbild (med pilar)

Klicka på "Gruppresultat"-knappen för att visa grupp bilden på skärmen. Visa Konfliktförlopp. Om gruppen är stor kommer denna bild att vara svår att se. Göm då pilarna och visa sedan bara några åt gången genom att klicka på knapparna med deltagarnas namn.

En del grupper kan vilja stanna här en stund och se hur olika subgrupper ser ut i en och samma triangel.



Anteckningar

FRÅGA:

Låt oss titta på hur alla era pilar ser ut i SDI-triangeln.

ATT SÄGA:

Det här visar en bild över era grupprelationer under två förutsättningar. Vi kan se hur gruppen skulle se ut om ni alla var i konflikt samtidigt.

Det blir även en fin försmak på en övning vi skall göra nu.

ATT SÄGA:

Vi skall göra en övning där ni alla kommer förflytta er till Nivå 1 konflikt och sen tillbaka till era MVS.

Vi har kvar färgerna på samma platser i rummet och Nivå 1 med parentes kommer ligga mellan de rena färgerna. Om du har alla tre bokstäverna i parentes, skall du stå i mitten.

När du har ställt dig på rätt plats och om ni är fler som har samma plats kommer ni att arbeta tillsammans som en grupp. Om du är ensam på en position arbetar du själv. Uppgiften är att svara på frågorna som visas på skärmen. Välj ut någon som tar anteckningar och är talesperson för gruppen.

Ta med dig din SDI-rapport och din Arbetsbok och gå till din plats för Nivå 1 i konflikt.

Du ser din Nivå 1 i din SDI-rapport. Jag sätter på timern så det blir enkelt att hålla koll på tiden.

(fortsätter på sidan 73)

40

Övning: Förstå Nivå 1 i konflikt

Nivå 1 färg

- Vad vi gör. . .
- Vad vi känner. . .
- Vad vi önskar. . .

1. Vad **gör** du? (beteenden, ord, kroppsspråk, tonläge osv.)
2. Vad **känner** du?
3. Vad **önskar** du från andra?




BILD 2.11



Konfliktövning

Deltagarna samlas i Nivå 1-grupper, utser en person som tar anteckningar och för gruppens talan, och att de diskuterar frågorna som finns i Arbetsboken.



Timer (8:00)



Arbetsboken: Sidorna 40–41



Hantera tiden

Deltagarna kommer bli fångslade av tankarna kring konfliktförloppet och det är sannolikt att gruppdiskussionerna blir både livliga och kraftiga. Om du har begränsad tid för utbildningen behöver du vara noga med att hantera hur mycket tid som denna övning får ta.

(fortsätter på sidan 73)

40

Nivå 1 Blå

- Vad vi gör. . .
- Vad vi känner. . .
- Vad vi önskar. . .

ANPASSA

2.13

BILD 2.13

ATT SÄGA:

Vad gör du?

Vad känner du?

Vad önskar du från andra?



Nivå 1 Blå Grupprefleksion

Lyssna efter denna typ av svar...

Vad gör du? I Nivå 1 Blå brukar människor anstränga sig för att behålla harmoni och god stämning i relationer. För att uppnå detta så kan svaren på frågan om någonting är fel vara "Nej, jag mår bra." "Det är inget problem". De förväntar sig ofta att andra "bara skall förstå" vad som orsakar det obekväma genom att tolka deras kroppsspråk.

Vad känner du? Människor i Nivå 1 Blå i konflikt motiveras av en önskan att anpassa sig till andras behov. De vill mest av allt behålla harmoni och god stämning och kan fortsätta att blidka motståndet för att uppnå detta.

De kan känna sig oroliga och även upprörda men känna motstånd att agera för att identifiera den specifika källan till dessa känslor. De känner ett stark obehag eftersom det finns konflikt och de vill utforska varför de känner som de gör innan de identifierar potentiella lösningar av problemet.

Vad önskar du av andra? Bekräfta relationen och avpersonifiera konflikten. Var trevlig, genuin och välkomna/bjud in till reaktioner. Var lugn och ickekonfrontativ. Tillåt oss att styra/leda samtalet i den riktning vi verkligen önskar. Lyssna; fråga flera gånger om det skulle behövas.

40

Nivå 1 **Röd**

- Vad vi gör. . .
- Vad vi känner. . .
- Vad vi önskar. . .

SVARA UPP

2.15

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ 🔍 🔄 🗑️ 🔊

BILD 2.15

ATT SÄGA:

Vad gör du?

Vad känner du?

Vad önskar du från andra?



Nivå 1 Röd Gruppreflektion

Lyssna efter denna typ av svar...

Vad gör du? I Nivå 1 Röd tenderar människor att uppträda tävlingsinriktat för att komma över motståndet. De är snabba att hävda sina rättigheter och argumentera övertygande för sig själva i stunden. De trycker på för en snabb lösning av konflikten.

Vad känner du? Människor i Nivå 1 Röd i konflikt motiveras av en önskan att möta utmaningen som bjuds. De tenderar att möta konflikten rakt på med en stark självhävdelse och utmanar motståndet.

I Nivå 1 Röd tenderar människor att känna sig stimulerade och har en känsla av att de vet vad som behöver göras. De känner att det är brådskande att lösa konflikten och förväntar sig att andra skall spegla denna angelägenhet genom att agera. Om de upplever att andra inte känner samma känsla av brådska kan de trycka på andra för att få en omedelbar reaktion.

Vad önskar du av andra? Lyssna och kvittera att du förstått vår position, reagera sedan direkt, öppet och ärligt. Ta en självsäker ståndpunkt, diskutera ditt sätt att se på saken och lyft upp relevanta frågeställningar. Ha en tydlig avsikt och gå rakt på sak. Fokusera på att lösa problemet och att agera. Visa energi och passion, så att du visar att du förstår frågans vikt.

40

Nivå 1 Grön

- Vad vi gör. . .
- Vad vi känner. . .
- Vad vi önskar. . .

ANALYSERA

2.17

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ ⏶ 🏠 🔄 ✖ 🔍 🗑️

BILD 2.17

ATT SÄGA:

Vad gör du?

Vad känner du?

Vad önskar du från andra?



Nivå 1 Grön Gruppreflekation

Lyssna efter den här typen av svar...

Vad gör du? I Nivå 1 Grön tenderar människor att ta sig tid och utrymme att analysera problemet objektivt. Detta kan tolkas som att man drar sig undan andra eller frågan. Ändå är det så att människor i Nivå 1 Grön är, i tysthet och under analys, engagerade i frågan. De kan föredra att vara ensamma under en period för att reflektera och komma fram till en rättvis lösning.

Vad känner du? Människor i Nivå 1 Grön i konflikt motiveras av en önskan att noggrant utforska situationen. De vill vara klokt försiktiga, kontrollera och / eller bevara resurser och samla information för att kunna fatta logiska beslut.

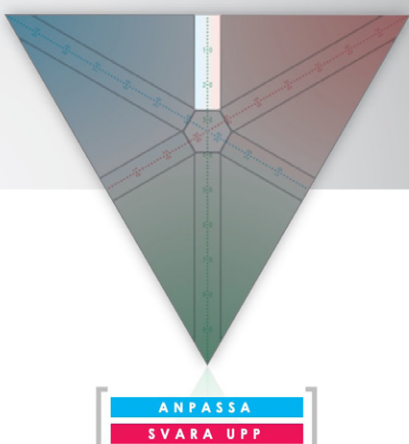
De tenderar att minimera sina känslor och istället fokusera på oemotionella frågeställningar för att tydliggöra konflikten. Om de talar om känslor har de en tendens att säga att de känner sig osäkra eller tveksamma eller så säger de att de behöver mer information.

Vad önskar du från andra? Respektera vårt behov av att få tänka igenom saker. Lyssna noggrant, repetera eller parafasera sedan nyckelpoänger för att visa att du har lyssnat. Efter att ha lyssnat, klargör din ståndpunkt. Var lugn och oemotionell när du utvecklar dina tankar och gör det i en logisk ordning. Lyssna för att förstå, inte för att ge svar. Fokusera på att det skall bli rätt och riktigt.

41

Nivå 1 Blå-Röd

- Vad vi gör. . .
- Vad vi känner. . .
- Vad vi önskar. . .



2.19

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ 🔍 🔄 🗑️ 🔊

BILD 2.19

ATT SÄGA:

Vad gör du?

Vad känner du?

Vad önskar du från andra?



Nivå 1 [BR] Gruppreflektion

Lyssna efter denna typ av svar...

Vad gör du? De kan göra försök att medla i en diskussion så att allas angelägenheter och oro kan luftas. De känner av vad andra människor behöver och kommer att anpassa sig till deras behov om det är möjligt eller lyfta upp sin sak och söka anpassning från andra. De kan snabbt gå till handling då de tror att andra kommer ha nytta av att följa deras råd.

Vad känner du? När Rött och Blått är blandat i första nivån i konflikt motiveras människor av att snabbt och vänligt hitta en acceptabel lösning. De vill att andra skall komma överens och få slut på konflikten. De vill få en bra lösning så snabbt det går men vill inte att någon lösning skall implementeras på ett auktoritativt eller dominerande sätt.

De känner sig ofta riktigt ängsliga när de är i konflikt. För dem är det av yttersta vikt att harmonin i relationerna eller gruppen återställs så snabbt det går. Människor i det Röd-Blå upplever en inre spänning mellan de två drivkrafterna att svara upp och anpassa.

Vad önskar du från andra? Bekräfta behovet att agera på ett sätt som bibehåller relationen. Visa vilja att överväga eller arbeta med möjliga lösningar. Håll samtalet på en övergripande nivå och rör dig framåt för en snabb lösning.

41

Nivå 1

Röd-Grön

- Vad vi gör...
- Vad vi känner...
- Vad vi önskar...

2.21

BILD 2.21

ATT SÄGA:

Vad gör du?

Vad känner du?

Vad önskar du från andra?



Nivå 1 [RG] Gruppreflektion

Lyssna efter denna typ av svar...

Vad gör du? De föredrar att ta sig lämplig tid att fundera över situationen men även att agera så snabbt som det rimligtvis är möjligt. De involverar andra i väl genomtänkta argument som har till avsikt att befästa sin position och sticka håll på de bakomliggande antagandena från de andras positioner. De kan vara tydliga i tron att när väl spelet är definierat och reglerna tydliga kan alla fatta sina egna beslut.

Vad känner du? När Röd och Grön är blandade i första nivån i konflikt motiveras människor av att snabbt och rättvist hitta en bra lösning. De använder huvudet för att vinna. De vill hitta en rättvis och rationell lösning men de vill inte att reglerna får en sådan stor plats att de hindrar och står i vägen för berättigade ageranden eller resultat.

De har en tendens att känna sig indignerade när de är i konflikt. För dem är fakta i saken uppenbara och rätt väg att agera är både tydligt och brådskande. De blir frustrerade när andra "inte fattar". Människor i den Röd-Gröna blandningen upplever en inre spänning mellan de två drivkrafterna att svara upp och analysera.

Vad önskar du från andra? Lyssna och återberätta för att visa att du förstått. Bekräfta behovet av en snabb och logisk reaktion. Ge tid för reflektion, men behåll fokus på att hitta en lösning. Håll samtalet rationellt och oemotionellt.

41

Nivå 1 Blå-Grön

- Vad vi gör...
- Vad vi känner...
- Vad vi önskar...

2.23

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ 🔍 🔄 🗑️ 🔊

BILD 2.23



Nivå 1 [BG] Gruppreflektion

Lyssna efter denna typ av svar...

Vad gör du? De föredrar att ta sig tid att tänka igenom situationen och det de tänker på inbegriper känslor och omtanke om andra. De frågar saker som hur konflikten startade, om den var sanktionerad, vad andra människor verkligen vill och vad man kan lära sig av situationen. De försöker hitta källan till missförståndet i tron att om antaganden eller intentioner blir tydliga leder det till en förståelse och harmonin kommer att återställas.

Vad känner du? När Blå och Grön blandas i första nivån i konflikt motiveras människor av att bibehålla lugn och harmoni och att minska de personliga kostnaderna för att nå dit. De vill hitta en rättvis och rationell lösning men vill inte att regler skall tvingas på på ett sätt som skulle kunna vara skadligt eller orättvist.

De tenderar att känna sig överraskade av att vara i konflikt. Det ögonblick när de inser att de är det kan ibland beskrivas som "som att bli helt bländad och paralyserad", med tillhörande kroppsspråk. Människor i den Blå-Gröna blandningen upplever en inre spänning mellan de två drivkrafterna anpassa och analysera.

Vad önskar du från andra? Leta efter rimliga lösningar som samtidigt ser till att bibehålla harmonin. Fråga genuint om hens välmående och hur konflikten påverkar hen. Avpersonifiera problemet, försäkra hen att relationen är intakt. Ge tid för överväganden, vinkla om problemen som en möjlighet att lära.

ATT SÄGA:

Vad gör du?

Vad känner du?

Vad önskar du från andra?

41

Nivå 1 Blå-Röd-Grön

- Vad vi gör...
- Vad vi känner...
- Vad vi önskar...

ANPASSA

SVARA UPP

ANALYSERA

2.25

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ ⏸ 👤 🔊 🔇 🔄

BILD 2.25

ATT SÄGA:

Vad gör du?

Vad känner du?

Vad önskar du från andra?



Nivå 1 [BRG] Gruppreflektion

Lyssna efter denna typ av svar...

Vad gör du? De definierar kontexten för hur de skall se på problemet. Kontexten kan innefatta en mängd variabler såsom värdet av relationen. Frågeställningens vikt eller i vilken omgivning konflikten uppstår. När väl kontexten är definierad kan lämplig reaktion väljas.

Vad känner du? I konflikt kan de känna en rad olika känslor beroende på var den inträffar och med vem den inträffar. Till skillnad från andra, vars drivkrafter upplevs i en förutsägbar ordning under konflikt, så känns deras drivkrafter i konflikt ungefär lika. Istället för en förutsägbar reaktion kan deras beteenden spegla hur andra bemöter dem. De bestämmer, beroende på omständigheterna för varje situation, hur de skall reagera.

Vad önskar du av andra? Be oss tydliggöra processen och var "vi kommer ifrån" kring problemet. Var öppen för vårt sätt att se på saken och de möjliga lösningarna. Var villig att utforska situationen som en unik situation. Respektera eller spegla det beteende du ser. Till exempel om vi hanterar situationen på ett Blått sätt, använd rekommendationerna för Blått. Ställ öppna frågor som hjälper oss att tydliggöra hur en ser på problemet denna gång.




Avsnittsöversikt

I detta avsnitt skall du fokusera på:

- Tydligt koppla ihop Boj & Ankare-metforen med Styrkor & Avsikter (MVS).
- Säkerställa att deltagarna förstår de tre StyrkePorträtten i sina SDI-resultat.
- Engagera hela gruppen i övningen.
- Hjälpa deltagarna att se sina styrkor som något de kan välja att använda i alla olika situationer, oavsett var de ligger i porträttet.
- Kraften och användbarheten i att koppla vilken styrka som helst till en persons MVS för att skapa en hållbar beteendeförändring.
- Säkerställ att deltagarna överför sina kunskaper på sin situation.



Anteckningar

ATT SÄGA:

Hälsa välkommen tillbaka från lunchen.

Så tillbaka till vår 1-2-3-modell. Under förmiddagen fokuserade vi på att förstå drivkrafter under två förutsättningar - när det går bra och när vi upplever konflikt.

Om vi gör ett bra jobb när det gäller att förstå drivkrafter hjälper de oss att förstå vilka styrkor vi skall välja i viktiga situationer. Och sen gäller det att få dem att fungera - att kommunicera på rätt sätt så vi kan nå goda resultat genom relationer.

ATT SÄGA:

Tänk på det som att en person gör som deras boj. Och visst pratar vi ofta om var en persons boj är - och sen om var den borde vara för att personen skulle vara mer effektiv.

Så vi lägger lite press på bojen för att den skall röra sig till det önskade läget... och vad händer när vi släpper på pressen?

Svaret du ofta kommer få är att det vanliga är att människor återgår till att göra som de gjorde förut.

Visst är det så. Den studsar tillbaka. Så om vi vill skapa en hållbar beteendeförändring måste vi veta var bojen är och var den skulle behöva vara. Och vi måste även känna till personens ankare och hur det nya beteendet kan kopplas till den personens inre. När en person har tilltalande skäl att göra något, kommer hen att fortsätta att göra detta även när det externa trycket försvunnit.

Det är därför som detta avsnitt heter Välj rätt styrkor - dina avsikter.



Beteendeförändring

Personlighet, likt ankaret, är stabilt över tid och situationer. Men beteenden är varierande. Olikt en boj, som bara kan respondera på omgivningen, har människor möjligheten att välja hur de skall agera och kommunicera i olika situationer.

Om vi kopplar ihop vad som behöver göras på vårt arbete med vad som är angeläget för oss som människor, nyttjar vi de inre drivkrafterna. Då är beteendeförändringen mer påtaglig än om beteendet känns påtvingade. En förändring av beteende kräver inte en förändring i den underliggande personligheten.

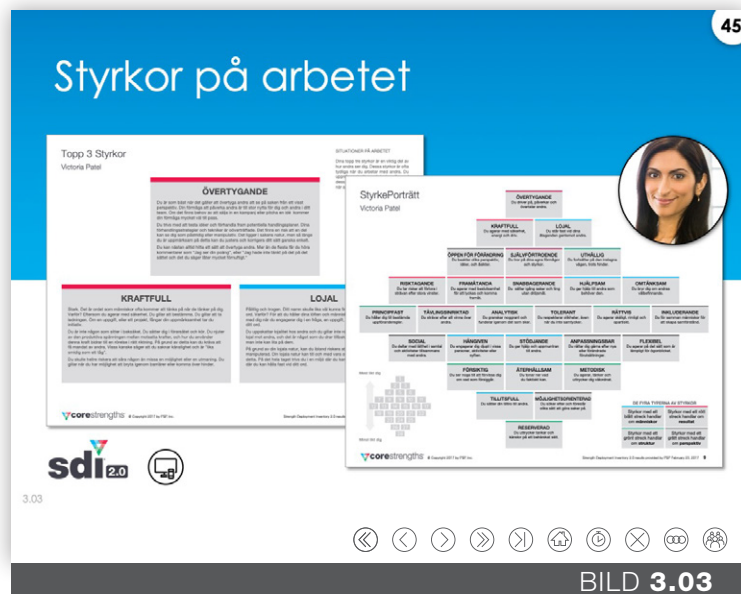
Kedjan mellan ankaret och bojen är avsikten som länkar ihop ditt beteende till din person. Enkelt uttryckt: "Du behöver inte ändra på vem du är för att ändra det du gör."



Arbetsboken: Sidan 44

Sammanfattande text kring Boj & Ankare-metaforen.

- förändringen
- avsikten bakom



ATT SÄGA:

Låt oss nu se hur din boj ser ut. Titta på dina 3 toppstyrkor från ett arbetslivsperspektiv.

Dina 3 toppstyrkor är troligen mycket synliga för andra. De ligger ovan vattenytan.

Men du har tillgång till alla dina 28 styrkor. Nästa sida visar hur du brukar prioritera dem. Du hittar troligen de styrkor som du oftast använder i toppen och de som du inte använder lika ofta i botten.

ÖVERGÅNG:


Låt mig bara visa dig en sak till kring ditt StyrkePorträtt innan du skall få en liten stund för att läsa.

 SDI 2.0

Drivkrafterna och konflikt delen av SDI 2.0-resultatet baseras på ett perspektiv av livet som helhet. Däremot är Styrkorna (och de Överdrivna Styrkorna) baserade på ett arbetslivsperspektiv. Styrkesidorna i SDI 2.0-resultatet är:

1. 3 toppstyrkor med en fullödig beskrivning.
2. Alla 28 styrkor rangordnade med korta beskrivningar.
3. Alla 28 styrkorna men med MVS-specifika exempel på avsikter, baserat på respektive deltagares resultat.

Styrkor & Avsikter-sidan kommer att användas senare i detta avsnitt.

 Timer (4:00)

Ge deltagarna tid att läsa sina två sidor i sina SDI rapporter och möjlighet att diskutera med en partner eller i mindre grupper.

 Plattformfunktion

Deltagarna kan också läsa sina resultat på CoreStrengths.com/se

ATT SÄGA:

Dina 3 toppstyrkor är ofta de mest uppenbara för andra, men de på raden under är också en viktig del. Dessa totalt 6 toppstyrkor är de som är mest signifikanta för dig. Du får troligen bra resultat när du använder dem. Du kan även känna en konflikttigger om du förhindras att använda dem.

Klicka fram animationen #1

Mellansektionen har flest antal styrkor. De är mer situationsanpassade och du använder dem när de behövs. Du kan tänka på dem som verktyg i en verktygslåda som du tar fram när du har något speciellt jobb som skall göras.

Klicka fram animationen #2

Styrkorna som ligger i botten kommer antagligen inte speciellt ofta upp till ytan. Det kan även vara så att du aktivt undviker att använda några av dessa bottenstyrkor.

Med detta i åtanke, ta nu några minuter att titta igenom ditt resultat. Diskutera gärna med din bordsgranne eller i mindre grupper.

StyrkePorträtt

TOPPSTYRKORNA

- Mest betydelsefulla
- Hur du får resultat

MELLANSTYRKORNA

- Lättillgängliga
- Situationsanpassade styrkor

BOTTENSTYRKORNA

- Obekväma att använda
- Undviks ofta

sdi 20

BILD 3.04 (+2 klick)



Arbetsboken: Sidan 46

Deltagarna skall fylla i tomrummen i Arbetsboken med:

- får resultat
- Situationsanpassade
- Undviks



Anteckningar

ATT SÄGA:

Ta nu fram din Handlingsplan och fundera på vilka styrkor det är som du för tillfället använder i din situation.

Klicka fram animationen #1

Vilka tre styrkor beskriver bäst på vilket sätt du för närvarande arbetar med din intressent?

Ge deltagarna en stund att skriva ner de tre styrkorna. Du behöver inte sätta klockan här då detta är ett kort moment.

ÖVERGÅNG:

Jag undrar... om din intressent skulle beskriva din "boj" vilka nyckelord skulle hen använda?

Tror du att du och din intressent ser på dina styrkor på samma sätt?

Handlingsplanen

Fokusera på Victorias exempel. Hon skrev inte bara sina egna 3 toppstyrkor. Hon tänkte verkligen igenom vilka styrkor hon faktiskt använder i sin situation.

Med andra ord så beskrev hon sin boj i kontexten av sin specifika situation, men hon kanske använder en annan uppsättning styrkor i andra situationer.

Anteckningar

ATT SÄGA:

Vi ser inte alltid på en situation på samma sätt eller hur?

Och när vi ser olika på situationen så skapar vi våra egna berättelser om vad det är vi ser och uppfattar.

Ta den här bilden till exempel. Kan tre av er berätta en riktigt målande historia om vad som händer här — och vad som hände innan bilden togs? Ta gärna i och hitta på en riktigt smaskig historia - rik på deltaljer.

Uppmuntra deltagarna att berätta sina historier.

Klicka fram animationen #1

Vad ser ni nu? Är det någon av er som vill ändra sin historia?

ÖVERGÅNG:

Det här lekfulla exemplet illustrerar något som vi skall utforska mycket mer i nästa övning. Vi skall undersöka på vilket sätt och varför vi ser på våra styrkor på olika sätt.



3.06



BILD 3.06 (+1 klick)



Potentiella ämnen för berättelserna

Det finns inget "rätt" svar till den här bilden. Berättelserna får helt enkelt vara det som kommer upp. Några vanliga teman som dyker upp är:

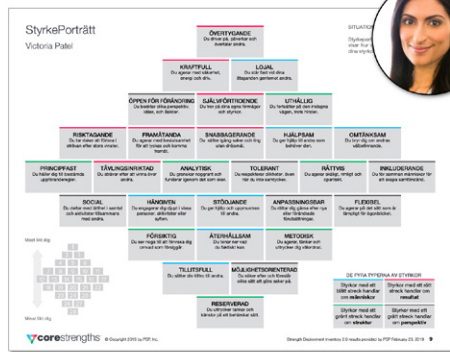
1. En lat man som lovat klippa gräsmattan håller på att få ett bryskt uppvaknande av sin fru som helt enkelt har fått nog.
2. Ett glatt "prank" från en kvinna för sin sovande pojkvän.
3. Det här är hämd eller "pay-back" för ett tidigare spratt.
4. Delta i "ice-bucket challenge". (Ice-Bucket Challenge, var en kampanj och en viral aktivitet som tog fart 2014. Det gick ut på att filma medan man hällde, eller lät någon annan hälla, en hink med isvatten över huvudet. Detta för att skapa uppmärksamhet för sjukdomen Amyotrofis).
5. Killen lider av värmeslag och får första hjälpen av sin kompis.



ANIMATIONSCLICK 1

Övning: Som jag ser det

47



HANDLEDNING:

Titta nu på ditt StyrkePorträtt – sidan med de 28 styrkorna.

(fortsätter på sidan 100)

3.07

BILD 3.07 (+3 klick)



Övningsöversikt

"Som jag ser det" - övningen är engagerande och en bra energigivare så här efter lunch, då alla får upp och stå och röra på sig. Det brukar även vara en av höjdpunkterna under dagen för de flesta grupper, eftersom den förklarar mycket kring hur människor uppfattar varandra och hur de arbetar tillsammans.

Det är tre bilder som stödjer övningen:

1. Grundstrukturen – Victorias toppstyrkor används som exempel.
2. En exempelkonversation mellan Victoria och Mark.
3. En samtalsmall som används för att stötta och guida deltagarna i sina samtal.

Du behöver en del golvutrymme för den här övningen.



Arbetsboken: Sidan 47

(fortsätter på sidan 100)

Klicka fram animationen #1

Om en stund skall jag be någon frivillig att berätta om sina toppstyrkor. Victorias styrka nummer 1 är "Övertygande".

Klicka fram animationen #2

Beskriv hur du riggat upp platsen för övningen. Visa åtminstone tydligt var positionen för nummer 1 (toppstyrkan) och positionen för nummer 28 (bottenstyrkan) är.

Victoria skulle stå här, position 1.

(fortsätter på sidan 101)



Rigga rummet för övningen

Det allra bästa sättet att göra övningen på är att deltagarna står så de ser skärmen och på så vis speglar gruppresultatet som genereras av presentatören och som kommer visas på skärmen. Om du tydligt markerar positionerna för nummer 1 och 28 med hjälp av stolar eller blädderblocksställningar kan deltagarna lätt hitta de andra positionerna genom att utgå från StyrkePortättet på skärmen.

(fortsätter på sidan 101)

DINA AVSIKTER



DEMO-grupp

Exemplet på bilden överensstämmer med den DEMO-grupp som alltid finns synkad till Core Strengths Presentatören (CSP).



Processförslag

Istället för att be en frivillig person att börja kan du i förväg välja ut en styrka att börja med. Beroende på gruppens behov och nuvarande arbetssituation kan en del styrkor vara värda att tala om även om ingen av deltagarna har den på sin 1:a position. Som ett exempel kan en grupp ha behov av att vara mer inkluderande eller mer metodiska. Prata med gruppens chef eller intressent före utbildningen om vilken typ av samtal de tror mest skulle gagna och utveckla relationerna i gruppen.

Klicka fram animationen #3

När vi valt en styrka att fokusera på skall var och en av er se var i StyrkePortättet den styrkan är placerad. Sen ställer vi upp oss för att se hur den styrkan är fördelad i gruppen.

Du kan se att Victoria har ett Rött MVS genom den röda randen under hennes namn.

ATT SÄGA:

Där vi står säger något om hur vi ser på styrkan. Kanske är den verkligen viktig för några medan den är något som andra försöker undvika.

Låt oss lyssna först på personen som står i position 1.

Läs eller utveckla Victorias exempel.

Klicka fram animationen #1

Sen lyssnar vi till andra. Till exempel om Mark skulle vara med i övningen skulle han kanske säga:

Läs eller utveckla Marks exempel.

Vi kommer kunna lyssna till varandra på detta sätt för flera olika styrkor.

Kommer du ihåg vad Mark faktiskt sa till Victoria?

Vad är oenighet och vad är konflikt?

Exempel: Som jag ser det

47

The slide displays a grid of names categorized by position (1, 2-3, 4-6, 7-11, 12-17, 18-22, 23-25, 26-27, 28). A callout box points to Victoria Patel (position 1) and contains the following text:

- Jag har ett **Rött** MVS.
- Min toppstyrka är **Övertygande**.
- Jag vill få alla i en och samma riktning och fokusera på målet.

3.08



BILD 3.08 (+1 klick)



Arbetsboken: Sidan 47



Processförslag

Istället för att be om en frivillig och därmed starta övningen med en osäkerhet hur starten blir, kan du öppna med en styrka som du vet har en stor spridning. Du kan titta igenom deltagarnas kartläggningar i förväg eller använda funktionerna för Som jag ser det övningen som finns i Core Strengths Presentatören (CSP). Detta för att i förväg se hur olika styrkors spridning ser ut.

I slutet av varje omgång, fråga den person som står på positionen med det högsta talet vilken styrka den har i toppen (position 1). Omgruppera sen efter den personens toppstyrka.

The slide displays the same grid of names as the previous slide. Two callout boxes are present:

- Callout 1 (pointing to Victoria Patel):
 - Jag har ett **Rött** MVS.
 - Min toppstyrka är **Övertygande**.
 - Jag vill få alla i en och samma riktning och fokusera på målet.
- Callout 2 (pointing to Mark Logan):
 - Jag har ett **Grönt** MVS.
 - Jag har **Övertygande** på position 19.
 - Jag uppskattar den hos andra bara när den kan stödjas med fakta.

3.08




ANIMATIONSKLICK 1

Diskussion: Som jag ser det

47

1	2-3	4-6	7-11	12-17	18-22	23-25	26-27	28
---	-----	-----	------	-------	-------	-------	-------	----



- Mitt MVS är _____
- Min toppstyrka är _____
- Det här är resultaten jag får när jag använder den effektivt: _____, _____, och _____
- När andra inte är tillräckligt så....

- Mitt MVS är _____
- När jag arbetar med andra som är väldigt _____ så.....

3.09



BILD 3.09



Arbetsboken: Sidan 47

Uppgiften på bilden finns även med i Arbetsboken. Anledningen till det är att försäkra att deltagarna lätt har tillgång till dem - speciellt i de fall då du kanske väljer att göra denna övning i ett annat rum, eller på annat sätt där det inte går att se bilden på skärmen.



Nyckelpoänger

Det är viktigt att du under dessa samtal betonar kopplingen mellan styrkor och drivkrafter. När människor pratar om sina toppstyrkor säger de ofta något som kopplar till deras MVS. Till exempel kan en person med ett Grönt MVS vara Flexibel (en Nav-styrka) eftersom det tillåter dem att agera på den information de har nu och vara öppna för att göra på ett annat sätt när ny information finns tillgänglig.



Tid för gruppen

Den här övningen, kanske mer än någon annan övning i programmet, kan kondenseras eller utvecklas beroende på den tid du har till förfogande eller det utvecklingsmål som finns.

Kortast möjliga tid för övningen är att endast göra två eller tre rundor för att tydliggöra poängen.

Många grupper upplever det mycket värdefullt att låta alla deltagare få turas om att stå på position 1. Detta bidrar till en rik och värdefull förståelse av de mellanmänskliga tolkningar som finns inom gruppen.

(fortsätter på sidan 104)

ATT SÄGA:

Ställ upp gruppen för den första styrkan och be sen personen (eller personerna) i position 1 att börja berätta med stöd av mallen på bilden. De kan gärna lägga till information. Bilden är bara ett stöd för att sätta igång övningen.

Fråga personerna som står på positionerna 2 till 6 att fylla i den påbörjade meningen "När jag arbetar med andra som är väldigt....."

Fråga personerna som står i de tre mittenkolumnerna att ge sin bild av "När jag arbetar med andra som är väldigt....."

Fråga personerna som står i de tre bottenkolumnerna att ge sin bild av "När jag arbetar med andra som är väldigt....."

Det här gruppsamtalet brukar kunna leva sitt eget liv.

När du känner att det har varit ett tillräckligt långt samtal om en styrka, be då den person med det högsta talet att tala om vad den personen har i sin position 1.

Omgruppera deltagarna baserat på den nya styrkan och upprepa samtalsövningen. Låt gruppen omgruppera sig så många omgångar som tiden eller behovet av att förstå tillåter/behöver.

(fortsätter på sidan 104)

SOM JAG SER DET

CSP:n kommer att sortera deltagarnas namn beroende på var de har den aktuella styrkan placerad i sina StyrkePorträtt. Du kan använda denna skärmbild för att guida igenom Som jag ser det-övningen den kommer att visa var varje person skall stå.

Du kan också använda den efter övningen för att fokusera på någon specifik styrka som gruppen vill förbättra. Till exempel om en grupp tror att de kan bli mer produktiva om de var mer metodiska, kan du visa hur styrkan metodisk fördelar sig och fråga var och en hur de kan bidra till gruppens mål.

GRUPPORTRÄTT

CSP:n kommer att arrangera gruppens styrkor beroende på vilka människor som är valda. Om du väljer bara en person kommer den visa den personens StyrkePorträtt.

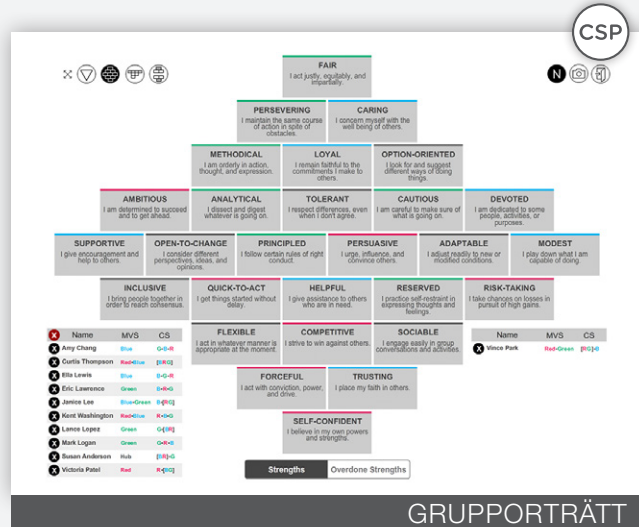
Grupporträtt kan vara en brygga till att prata om företagskulturen.

En annan möjlighet är att leda samtalet kring hur gruppens styrkor hänger ihop med och stödjer gruppens eller företagets syfte, värderingar och/eller mål.



Som jag ser det

Du kan välja vilken styrka som helst och presentatören kommer att arrangera deltagarnas namn efter uppställningen i Som jag ser det-övningen. Detta kan användas för att leda ett samtal kring hur vilken styrka som helst är fördelad.



Grupporträtt

Du kan visa en aggregerad gruppmedlemmarnas alla styrkor. Den styrka som finns i toppen, den som i snitt är högst rankad och den lägst rankade styrkan finns i botten.



ATT SÄGA:

När vi har valt de rätta styrkorna, och de fungerar, vill vi gärna använda samma styrkor igen. Tyvärr kan vi sätta för stor tilltro till några få styrkor som kan sluta med att vi överdriver dem. Denna sektion kommer ge dig insikter om hur du kanske överdriver eller felanvänder dina styrkor och hur du ibland kan bli ditt eget hinder.



Avsnittsöversikt

I det här avsnittet skall du fokusera på:

- Fastställa poängen att styrkor som överdrivs kan bli svagheter och begränsa framgången i relationen.
- Säkerställa att deltagarna förstår de två Porträtten Överdrivna Styrkor i sina SDI-resultat.
- Involvera hela gruppen i övningen.
- Identifiera specifika överdrivna styrkor som kan vara ett problem i arbetsrelationer.
- Betona att deltagarna kan välja vilken styrka som helst från sitt porträtt i olika situationer.
- Säkerställa att deltagarna använder sina insikter i sin egen situation.



Anteckningar

ATT SÄGA:

Vad gör du när du kör bil och det kommer en riktigt, riktigt bra låt på radion?

De flesta människor kommer att säga att de skruvar upp volymen.

Har du någon gång varit med om att sätta dig i bilen, starta motorn och då upptäcka att ljudet på stereon är på tok för högt? Vem gjorde det? Kan det ha varit du själv?

Våra styrkor kan var precis så. Vi gillar det vi håller på med och vi får bra resultat i våra relationer. Så vi "jobbar på" vilket slutar med att vi gått för långt – och överdriver vår styrka.

Problemet med musik, och med styrkor är att de kan bli fel, sluta vara njutbara och kanske till och med skada.

Det här avsnittet handlar om att hålla våra styrkor på lagom volym – så att vi inte oavsiktligt skapar problem.



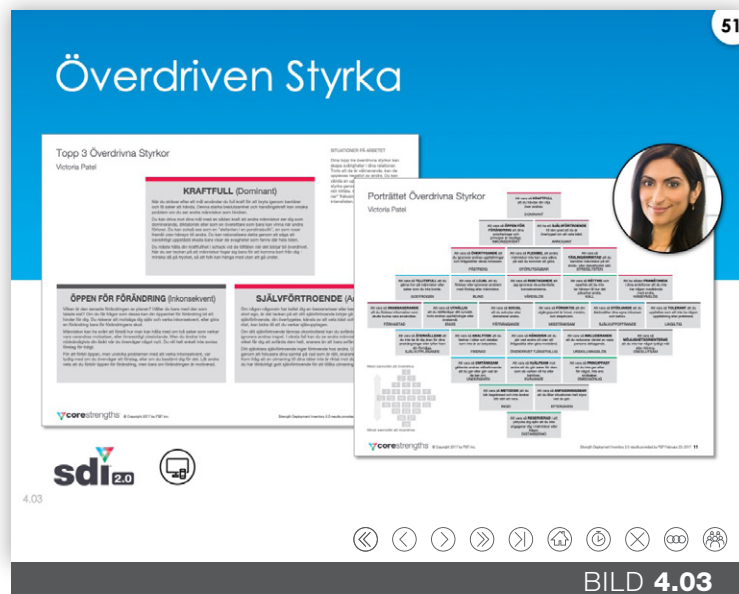
Teorin kring Överdrivna Styrkor

Konceptet med Överdrivna Styrkor är en nyckelkomponent inom Relationship Awareness Theory (RAT). Upphovsmannen, Elias Porter, gav Erich Fromm äran av idén att alla styrkor kan tas till excess och bli en svaghet.

Idén är att vi börjar med goda intentioner och förväntar oss positiva resultat. När önskat resultat inte infinner sig kanske vi provar igen med samma styrka, fast tar i lite mer – i tron att en lite större ansträngning kommer ge resultat. Det här är början av att överdriva och människor tenderar att rättfärdiga eller förklara sina överdrivna styrkor med sina goda intentioner.



Anteckningar



ATT SÄGA:

Ditt SDI-resultat visar även de styrkor som du kanske överdriver och hur de ser ut när du överdriver dem. På den sida som beskriver dina topp tre överdrivna styrkor finns även några förslag hur du kan undvika att överdriva dem.



SDI 2.0-resultat

Kartläggningsresultatet SDI innehåller två sidor om överdrivna styrkor i ett arbetsperspektiv.

1. Topp tre överdrivna styrkor med hel beskrivning.
2. Alla 28 överdrivna styrkor rankade i ett porträtt med korta beskrivningar.



Överdriva – Hur och När?

Även om vi använder volymknappen som en metafor för att överdriva en styrka, kan en mer fördjupad förståelse fås genom att tänka på fyra olika sätt att överdriva, som i sin tur ger fyra olika sätt att justera en överdriven styrka.

- Frekvens —hur ofta
- Varaktighet—hur länge
- Intensitet —hur intensiv (hur stark, synlig eller högljudd?)
- Sammanhang—när eller var

Detta står på sidan 53 i Arbetsboken men finns inte med på någon bild.



Plattformsfunktion

Deltagarna kan även läsa sina resultat på CoreStrengths.com/se

Nästa sidan visar alla 28 överdrivna styrkorna, från mest likt dig att överdriva i toppen till minst likt dig att överdriva i botten.

Nästa bild är ett stöd till att förstå detta mer i sin helhet. Sen skall du få en liten stund att läsa igenom ditt resultat.

ATT SÄGA:

Låt oss titta på ditt Porträtt Överdrivna Styrkor.

Det som är i toppen ... kan vara en bild av hur du ibland hamnar i problem. Du har säkerligen de bästa av intentioner, men dina styrkor kan ta överhanden och kan till och med stå i vägen.

I mitten ... det är förmodligen en hel del saker som du inte tänker speciellt mycket på, men då och då kan en av dessa överdrivna styrkor komma fram.

Och så botten ... här kanske du tänker "Jag skulle aldrig....." Du vill verkligen undvika att göra detta. Och här kommer kanske något som överraskar. Jag skulle tro att de som är i botten kan vara konfliktriggers för dig. Titta på de överdrivna styrkorna i botten. Hur reagerar du när andra människor gör detta/ betar sig så ?

Jag ställer in timern så att du får tillräckligt med tid att läsa igenom ditt resultat. Känn dig även välkommen att samtala med din partner.



52

Mest sannolikt att överdriva

1					
2	3				
4	5	6			
7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	
23	24	25			
26	27				
28					

Minst sannolikt att överdriva

Porträtt Överdrivna Styrkor

TOPP ÖVERDRIVNA STYRKOR

- Välmenta
- Kan vara ineffektiva

MELLAN ÖVERDRIVNA STYRKOR

- Relevanta ibland
- Situationsanpassade styrkor

BOTTEN ÖVERDRIVNA STYRKOR

- Du undviker att använda
- Trigger konflikt när andra överdriver

sdi 20

4.04

BILD 4.04



Arbetsboken: sidan 50

Deltagarna skall skriva följande i de tomma utrymmena för att få sidan komplett:

- Välmenta
- Situationsanpassade
- Trigger konflikt



Timer (4:00)

Deltagarna skall läsa sina topp tre överdrivna styrkor och titta igenom rankingen av alla de 28 överdrivna styrkorna.



Paus (15:00)



Anteckningar

Konfliktriggers

Minst överdriven

26. METODISK (Rigid)

28. RESERVERAD (Distanserad)

4.05

BILD 4.05 (+2 klick)

ATT SÄGA:

Här är två av Victorias konfliktriggers. Kan du komma på någon som kan göra just detta?

Uppmuntra en diskussion om detta och led deltagarna tillbaka till oenighet vs. konflikt berättelsen (sidan 27 i Arbetsboken) om de inte kommer ihåg.

Klicka fram animeringen #1

Helt rätt. Det är Mark. Han kan vara lite låst i sitt sätt att vara och ibland så berättar han inte vad han tänker.

På vilket sätt skulle diskussionen framför Stadshuset efter mötet kunnat vara bättre om Mark och Victoria förstod dessa konfliktriggers?

Klicka fram animeringen #2

Det finns ytterligare en potentiell konflikttrigger i deras relation. Mark kan triggas till konflikt om han upplever Victoria som överdrivet kraftfull speciellt om han upplever denna kraftfullhet som att vara dominant.

Tror du att Mark är ensam om detta? Eller kan det vara så att även andra teammedlemmar också kan triggas av människor som är kraftfulla?

Notera att den sista frågan är en övergång till nästa bild.

Konfliktriggers

Mest överdriva

2. METODISK (Rigid)

3. RESERVERAD (Distanserad)

KONFLIKTRIGGER 2

Minst överdriven

26. METODISK (Rigid)

28. RESERVERAD (Distanserad)

ANIMATIONSCLICK 1

Konfliktriggers

Mest överdriva

1. KRAFFTFULL (Dominant)

KONFLIKTRIGGER 1

Minst överdriven

27. KRAFFTFULL (Dominant)

ANIMATIONSCLICK 2

ATT SÄGA:

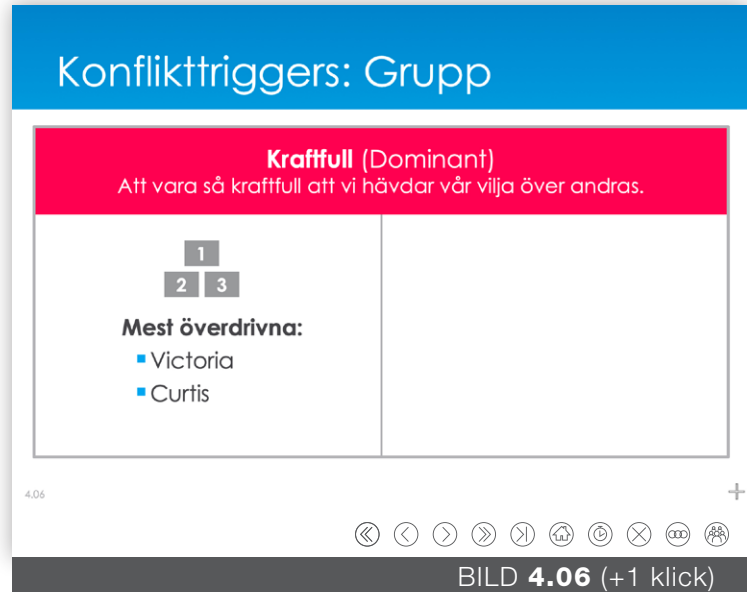
Victoria och Curtis kan båda bli för kraftfulla. Vetskapen om att två personer i gruppen överdriver samma styrka säger oss något om hur det kan vara att arbeta i den gruppen. Men det är inte allt. Vi behöver också veta vem som kan bli triggad till konflikt av överdriven kraftfullhet.

Klicka fram animeringen #1

Vid sidan av Mark finns det fem personer som har överdriven kraftfullhet nära botten av deras porträtt. Victoria och Curtis har kanske goda intentioner. Men deras kraftfullhet kan bli för mycket ibland, vilket kan trigga till konflikt hos dessa sex personer.

En grupp som ser något som det här kan samtala om hur gruppen påverkas av en överdriven styrka, likväl som hur en person kan hantera sin styrka och uppfattning för att förebygga konflikt.

Kanske Victoria och Curtis väljer att använda en annan styrka. Kanske resten av gruppen börjar se dem i en mer positivt dager när de förstår deras avsikt. Alldeles strax skall vi arbeta med era resultat.



Stöd för samtalen

Denna och den föregående bilden är ett sätt att visa funktionaliteten som finns i CSP:n. Syftet med bilden är:

- Återkoppla till berättelsen om oenighet vs. konflikt, vilket ger en möjlighet att använda det vi lärt oss av de tidigare erfarenheterna.
- En förhandstitt på funktionen i CSP:n gör så att deltagarna får en försmak av vad de skall göra i de kommande samtalen.



Gruppresultat

Se sid. 116 för ett exempel.

56

Diskussion: Hantera Styrkor

Våra triggars:
Vilka överdrivna styrkor är mest sannolika att trigga igång en konflikt?

- Vad händer efter det att vi har triggats igång?
- Vilka är de positiva avsikterna bakom dessa överdrivna styrkor?

Våra egna överdrivna styrkor:
Vilka överdrivna styrkor minskar vår effektivitet mest?

- Vad blir "kostnaden" i våra relationer?
- Vilka produktiva styrkor skulle vi kunna använda istället?

4.07

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻

BILD 4.07

ATT SÄGA:

Innan vi fortsätter och tittar ännu närmare på dina överdrivna styrkor och konflikttriggers, ta en titt på dessa reflektionsfrågor. De finns även i din Arbetsbok så ni kan ha dem till hands när vi tittar på våra resultat.

Under samtalet kan det även vara användbart att titta på sidorna 53 till 55, hur de upplevs om de överdrivs och den positiva avsikten som ligger bakom.



Arbetsboken: sidans 53-56

Deltagarna skall göra anteckningar på sidan 56 och kunna få stöd på sidorna 53-55 kring beskrivningen av styrkor och överdrivna styrkor.



Stöd för samtalen

De två tidigare bilderna är en start för detta samtal. De ger en förhandstitt på den CSP-funktionalitet som du kommer använda. Grundflödet är:

- Förklara konceptet med konflikttriger genom att använda Mark och Victorias arbetsrelation som ett exempel. (Bild 4.05)
- Förklara konceptet kring konflikttriggers i grupprelationer, som kommer visa hur flera personer kan bli triggade av samma överdrivna styrka. (Bild 4.06)
- Använd CSP-funktionen för Styrkehantering (Strength Management) med gruppens resultat. Nästa sida kommer beskriva olika sätt du kan använda för att visa gruppens resultat, under det att du använder reflektionsfrågorna.

CSP STYRKEHANTERING

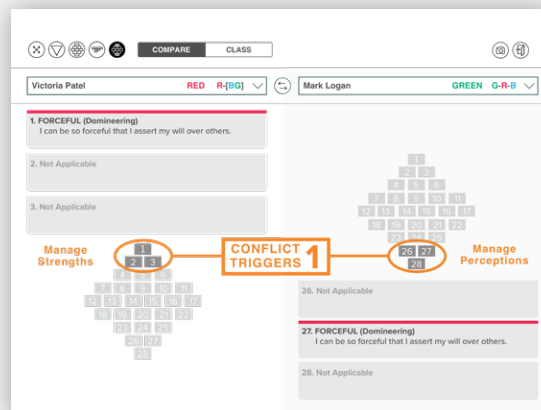
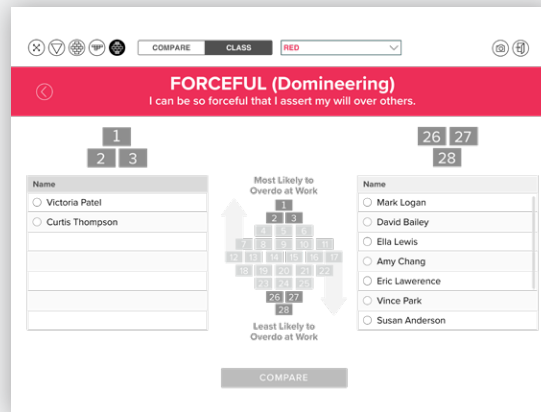
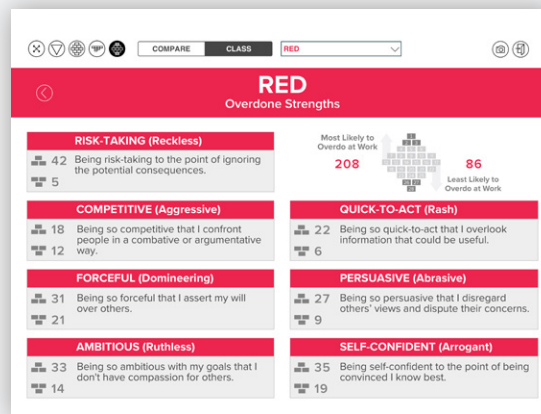
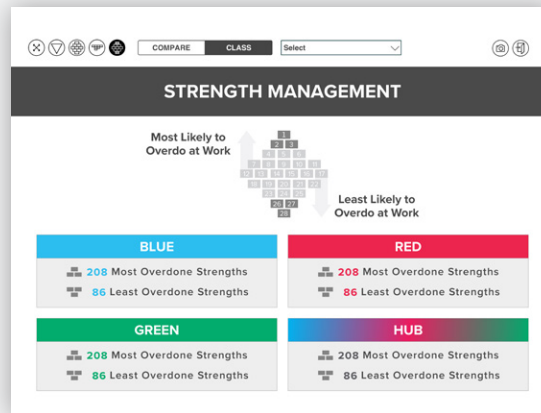
Denna sida förklarar CSP-funktionerna du kan använda för att leda ett gruppsamtal.

Den initiala GRUPP-vyn visar de fyra grupperna av styrkor (Blå, Röd, Grön och Nav) tillsammans med de tal som är i topp tre och botten tre inom gruppen.

En del tal kommer troligen vara större än det totala antalet deltagare i gruppen, eftersom varje person har tre styrkor i toppen och tre i botten.

Varje lista visar sju överdrivna styrkor tillsammans med det antal personer som har varje enskild överdriven styrka i toppen och i botten av sitt Porträtt Överdrivna Styrkor. Genom att klicka på vilken som helst av de överdrivna styrkorna kommer namnen fram på dessa personer.

Jämför-funktionen identifierar 0-3 potentiella konfliktriggers - styrkor som en person sannolikt kan överdriva på arbetet och som någon annan person har i botten på sitt Porträtt Överdrivna Styrkor. Du kan titta på samma relation men från en annan synvinkel genom att trycka på Byt-knappen mellan de valda namnen, vilket kommer påminna om den animerade bilden som visade Mark och Victoria.



UNDVIK ATT ÖVERDRIVA



Fortsatt samtal

The screenshot shows a web interface titled "SOM JAG SER DET". At the top, there are navigation icons and a "Select Strength" dropdown menu set to "SUPPORTIVE SELF-SACRIFICING". Below this is a grid of names categorized into columns representing strength levels: 1, 2-3, 4-6, 7-11, 12-17, 18-22, 23-25, 26-27, and 28. Names in the 1-6 range are highlighted in red, indicating high strength. Names in the 7-11 range are highlighted in green, and names in the 12-17 range are highlighted in blue. Names in the 18-22 range are highlighted in purple, and names in the 23-25 range are highlighted in pink. Names in the 26-27 range are highlighted in light blue, and names in the 28 range are highlighted in light purple.



SOM JAG SER DET

CSP:n kommer sortera deltagarnas namn baserat på var den valda överdrivna styrkan finns på vars och ens Porträtt Överdrivna Styrkor. Om du har tid kan du handla en version av "Som jag ser det"-övningen men nu använda överdrivna Styrkor istället för styrkor.

GRUPPORTÄTT

CSP:n kommer arrangera gruppens överdrivna styrkor baserat på vilka personer som väljs. Om du bara väljer en person kommer den personens Porträtt Överdrivna Styrkor att visas. Ett grupporträtt kan vara en öppning för gruppen att samtala om vilka kollektiva överdrivna styrkor som kan begränsa gruppens möjligheter att nå det de vill.



Som Jag Ser Det

Plattformen kommer att sortera den överdrivna styrka du väljer med deltagarnas namn på samma sätt som i "Som jag ser det"-övningen. På detta sätt kan du initiera ett samtal kring hur spridningen ser ut för vilken överdriven styrka som helst.

The screenshot shows a web interface titled "TEAMPORTRÄTT". It features a grid of names sorted by strength level, with a legend at the bottom. The legend includes categories like "Strengths" and "Overdone Strengths". The grid shows names like Amy Chang, Curtis Thompson, Ella Lewis, Kent Washington, Lance Lopez, Mark Logan, Susan Anderson, and Victoria Patel. The names are color-coded according to their strength level, with red indicating high strength and blue indicating lower strength.



TEAMPORTRÄTT



Grupporträtt

Du kan visa en sammansatt bild av hela gruppens överdrivna styrkor. De högst rankade överdrivna styrkorna hamnar i toppen och de lägst rankade är i botten.

ATT SÄGA:

Fundera över vad som pågår och vem du arbetar med. Vilka styrkor kommer mest sannolikt ge dig de resultat du vill ha eller hjälpa dig i rätt riktning?

Tänk så här: Du hämtar inte en hammare och säger "Vad kan jag banka på?" Du identifierar det som behöver göras och sen väljer du verktyg. Om det är att slå i en spik, skaffa en hammare. Om det är att såga till en bit trä, då hämtar du något annat verktyg.

Så se på dina styrkor som en verktygslåda. Välj rätt styrkor och säkerställ att du vet varför du valde just dem. Ditt StyrkePorträtt har en sida med exempel på avsikter som kopplar ihop styrkan med ditt MVS. Det här borde sätta igång processen, men du bör göra dem till dina och få dem att passa in i din situation. Kopiera inte bara avsikterna om de inte faller sig så att de passar dig perfekt.



Styrkor och avsikter

När deltagarna har identifierat rätt styrka — och hittat sitt personliga varför (avsikt) för att välja den i sin situation eller relation — är det mer sannolikt att de kommer att hålla fast vid den och nå vad de önskar.

Styrkor och Avsikts-sidan i rapporten listar ett antal exempel på avsikter som kan kopplas till varje deltagares MVS.



Arbetsboken: sidan 57



Handlingsplanen (6:00)

Tid för att arbeta med Handlingsplanen. Det är Ok att uppmuntra deltagarna att samtala och diskutera under tiden som de fyller i.

Välj rätt styrka

Vem kommer att välja styrkor från:

4.09

BILD 4.09 (+4 klick)



Reflektionsstöd

Vanligen kommer endast några få personer välja bara styrkor som är från toppen av deras porträtt. Detta är OK så länge de tror att de kommer vara de mest användbara styrkorna i situationen.

De flesta kommer att se att något från mitten kommer att förbättra deras möjlighet att nå dit de vill.

Några personer kommer ha som avsikt att välja en styrka från botten. I dessa fall kan deltagarna känna sig lite osäkra på sin förmåga. Det är en bra idé att de hittar en person som använder denna styrka mer ofta för att be om råd och få tips på hur man kan använda den styrkan på ett bra sätt.

Välj rätt styrka

Vem kommer att välja styrkor från:

- Toppen?

4.09

ANIMATIONSKLICK 1

(fortsätter på sidan 120)

ATT SÄGA:

Låt oss stanna här en stund och kring vilka styrkor vi kommer välja i våra situationer. Se på de styrkor som du skrivit ner i din Handlingplan.

Klicka fram animationen #1

Ni som bara kommer välja styrkor som är i de topp sex i ditt eget porträtt - räck upp handen.

(fortsätter på sidan 120)

Klicka fram animationen #2

Och hur många av er kommer att välja styrkor från mitten av ditt porträtt?

Klicka fram animationen #3

Och från de sex i botten?

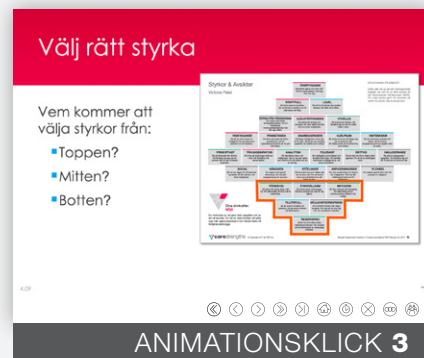
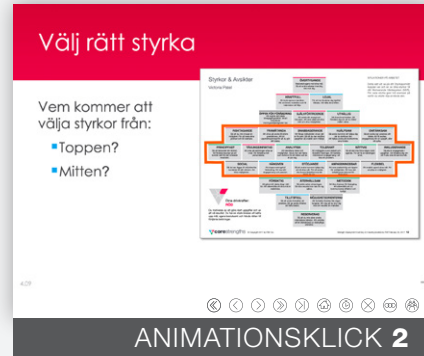
Klicka fram animationen #4

Och hur skall du undvika att överdriva dessa styrkor?

Be om några kommentarer och reaktioner kring valen av styrkor och hela utbildningen så här långt. Överväg att sammanfatta med ett citat av Maya Angelou, som finns på sidan 58 i Arbetsboken.

Maya Angelou sa “Jag har lärt mig att människor kommer glömma vad du sa, människor kommer glömma det du gjorde men människor kommer aldrig glömma hur du fick dem att känna”.

Om du överdriver dina styrkor kan du skapa konflikt. Men när du väljer rätt styrkor i dina relationer kommer du få människor att uppleva att det är positivt och uppskatta att arbeta tillsammans med dig.



Anteckningar
