

# A – 1 RELATOR

(Den vänskaplige relatorn)

A-1 Relators upplevs som varma, vänliga och lättsamma personer som söker och uppskattar stimulansen i sällskap med andra. Förutom att de är välvilligt inställda till sin omgivning upplevs de ofta blygsamma och anspråkslösa. De låter ofta sina känslor styra sitt beteende och deras positiva inställning till livet brukar stå fast även om det stormar. De upplevs välmenande och ödmjuka och försöker sällan pressa på andra sina åsikter.

De föredrar oftast att se både människor och händelser från den positiva sidan och har vanligen en stor tillit till omvärlden. Meningsskiljaktigheter och kontroverser berör dem illa. I en konflikt brukar de ta på sig rollen som fredsmäklare, trots att lösningen kan strida mot deras egna önskningar och behov. Eftersom de upplevs medgörliga av naturen och gärna strävar efter harmoni i sina personliga relationer med andra kan de lätt bli utnyttjade. De verkar dock ha förmågan att snabbt förlåta och glömma de oförrätter de råkar ut för.

A-1 Relator står som mall för de fyra Relator-stilarna och kallas Vänskaplig Relator. De visar ofta ett stort behov av socialt umgänge och det är viktigt för dem att känna sig accepterade och behövda. De bekymrar sig inte sällan över hur deras agerande påverkar och uppfattas av andra och drar sig för att säga eller göra sådant som kan uppfattas som impopulärt. Ömsesidig uppmärksamhet är deras livsluft och de lyssnar vanligen helhjärtat på andra och litar i stor grad på omgivningens råd och stöd.

De tenderar att engagera sig mycket runt allas bästa och skäms inte för att öppet visa att de bryr sig om människorna runt omkring. De arbetar helst i väl sammansvetsade grupper och samarbetar villigt i alla situationer.

Lugna och stabila miljöer är ur arbetssynpunkt mest tilltalande för dem. De känner sig ofta osäkra inför stora förändringar, särskilt om det gäller plötsliga sådana. De upplevs vanligen ta sig an nymodigheter och nyheter med stor försiktighet och i långsam takt. A-1 Relators vill gärna ”testa vattnet” innan de själva hoppar i och de engagerar sig lätt i hur andra kommer att drabbas om en förändring skall genomföras. Traditioner skall gärna upprätthållas till varje pris och de ser det ofta som sin uppgift att bevara status quo.

När A-1 Relators alltför ihärdigt strävar efter acceptans framstår de som mesiga välgörartyper som i tid och otid vill hjälpa till med råd och stöd vare sig mottagaren vill ha det eller inte. Eftersom de vill glädja alla säger de gärna ”Ja” till för många så att de inte hinner göra någon glad, inte ens sig själva. Därför händer det att de uppfattas som svaga. De är ofta mycket självkritiska, särskilt om de misstänker att de har svikit någon. De tar lätt på sig skulden för sådant som går snett även om det inte är deras fel. Detta beteende medför ibland att det blir svårt att få fram den verkliga orsaken till problemet.

De är måna om att skydda människorna i sin närhet, vilket ibland får till följd att de kväver andras initiativ och utveckling. Det händer att de fastnar så mycket i relationsfrågor att uppgiften(erna) blir lidande. Vid stress och i risksituationer kan de lätt bli handlingsförlamade och överlämnar då ansvaret för beslut, som kan bli negativa, till sina överordnade.

När A-1 Relators utnyttjar sina styrkor upplevs de ha en intuitiv förståelse för andras känslor och behov. De upplevs generösa av naturen och att de bjuder på sig själva. Det är inte ovanligt att de gör allt de kan för att svara mot omvärldens behov även om kraven ibland kan vara orimliga. ”Här är jag om du behöver mig” verkar vara deras motto. De upplevs som tålmodiga ledare och ger sina underordnade den tid och det stöd som krävs för att de skall utföra sitt arbete effektivt.

De fungerar ofta mycket bra i lagkonstellationer och visar både tolerans och tålmod mot de andra i gruppen. Dessutom upplevs de utföra sina arbetsuppgifter mycket tjänstvilligt och utan att slå sig för bröstet. Eftersom de vanligen behöver harmoniska arbetsförhållanden känner de snabbt på sig när en konflikt är under uppsegling och reder oftast snabbt ut problemen innan de hinner inträffa. De visar sig inte sällan vara skickliga diplomater som med takt klarar av även de mest intrikata relationsproblem.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## A – 2 RELATOR

(Den analytiske relatorn)

A-2 Relators upplevs vänliga, lättsamma och lugna. De är ofta sällskapliga av naturen och brukar ta stor hänsyn till omgivningens behov. De uppfattas ödmjuka och de brukar inte tvinga på andra sina åsikter.

De upplevs oftast öppna till sinnet och visar en optimistisk tillit till sina kollegor, överordnade och vänner. Om någon sviker deras förtroende gör de sitt bästa för att glömma och förlåta och det är inte ovanligt att de blir svikna av samma personer flera gånger.

Som de sällskapsmänniskor de upplevs vara, har de ett stort behov av att vara omtyckta och veta att de behövs. Därför undviker de ofta att säga och göra sådant som kan uppfattas som impopulärt. De ogillar vanligen personliga konflikter och återfinns inte sällan i rollen som fredsmäklare där de söker skapa ömsesidigt acceptabla kompromisser. Blir de personligen indragna i en konflikt kan de mycket väl offra sina egna behov för att slippa göra andra ledsna eller upprörda.

A-2 Relator är de mest rationella av de fyra Relator-stilarna och kallas Analytisk Relator. I allmänhet upplevs de mer objektivt lagda och visar ett större sinne för detaljer än de andra Relator-stilarna. Dessutom har de ofta lättare att hantera stress eftersom de inte lika snabbt förlorar sinnesnärvaron.

Arbetsmässigt trivs de vanligtvis bäst i stabila, trygga miljöer men känner sig ibland illa till mods inför förändringar särskilt om dessa är oväntade. Tvetydiga och riskfyllda situationer gör att de känner sig osäkra. Men å andra sidan kan de ställa sig bakom en förändring om de litar på den (dem) som ligger bakom och om de anser att de personliga och mellanmänniskliga konsekvenserna ligger på en acceptabel nivå och är i linje med praxis.

Deras kontaktbehov kan ibland ställa väl stora krav på andras tid och känslomässiga kapacitet. Eftersom de upplevs ha svårt att acceptera en förändring utan att belysa och analysera hur den kommer att påverka människorna ur alla möjliga synvinklar, kan de ofta fördröja viktiga beslut. Konsekvensen kan då bli att de upplevs obeslutsamma och traditionsbundna.

A-2 Relators kan upplevas extremt självkritiska och tar ofta på sig mycket större del av skulden än de egentligen behöver när någonting går snett. Ibland kan de upplevas ha svårt att delegera, särskilt om de misstänker att den som skall utföra uppgiften har svårt att lösa den. Därför händer det att A-2 Relators blir överhopade med arbete som egentligen borde utföras av andra. I sådana situationer hoppas de i sitt stilla sinne att någon skall erbjuda sig att hjälpa till – och blir ibland ledsna om erbjudandet uteblir – ”efter allt jag gjort”.

När A-2 Relators utnyttjar sina styrkor upplevs de duktiga på att finna balansen mellan känslor och fakta. De upplevs lägga mycket energi på att svara upp mot omgivningens behov och de behandlar sina medmänniskor med omsorg och omtanke. Samtidigt ser de till att arbetet sköts på bästa sätt. Kombinationen innebär att de beslut och lösningar som kommer från en A-2 Relator är sunda såväl på det objektiva som på det subjektiva planet.

De trivs med att arbeta i grupp och upplevs ha lätt att samarbeta. Förmågan att vinna och bibehålla omgivningens tillit och lojalitet är kittet som håller samman gruppen eller vänkretsen. Andra känner sig oftast accepterade i deras sällskap och förutom att de är toleranta mot sin omgivning ger de gärna andra maximal frihet att agera efter sitt eget huvud. Bestämmer de sig väl för att ge råd eller stöd så upplevs det ofta välkommet från mottagarens sida eftersom han vet att en A-2 Relators kommentar oftast är objektivt förankrad och uttalad i största välmening.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

# A – 3 PROCESSOR

(Den vänskaplige processorn)

A-3 Processors föredrar oftast en tillvaro som präglas av trygghet och stabilitet och verkar värdesätta traditioner. De vill gärna ha så fullständig och korrekt information som möjligt innan de kan fatta beslut. I riskfyllda situationer återskapar de gärna någon välkänd struktur ur vardagslivet för att kunna tänka klart och behålla lugnet.

De upplevs vanligen en aning formella och trivs oftast inte särskilt bra i större sällskap. Därför håller de sig gärna till mindre, sakinriktade grupper eller till en liten grupp nära vänner. I allmänhet upplevs de rätt tystlåtna och överväger oftast noga vad de vill säga innan de öppnar munnen. Trots att de vanligtvis inte släpper vem som helst in på livet brukar deras vänskapsrelationer vara starka och hålla länge.

Jämfört med de tre andra Processor-stilarna upplevs A-3 Processor som mest lyhörda för andra människors känslor och kallas Vänskaplig Processor. Även om de upplevs något reserverade visar de oftast mer känslomässig öppenhet än de övriga Processor-stilarna.

Trovärdighet betyder mycket för de flesta A-3 Processors. De värdesätter vanligtvis exakthet, objektivitet och noggrannhet och har stor respekt för kunskap och analytisk förmåga. De kan känna sig illa till mods i känsloladdade situationer, särskilt på arbetet. De försöker oftast undvika personliga konfrontationer. Blir konflikten ändå ett faktum försöker de vanligen lösa meningsskiljaktigheten så ”förståndigt” som möjligt och bemöter gärna invändningar med logik och fakta. Vid konflikter är det ofta viktigt för dem att bibehålla självkontrollen och de visar sällan sin frustration utåt.

De kan bli överförsiktiga och ställer sig i vägen för utveckling och nytänkande. De kan också verka traditionsbundna och vilja dröja kvar i det förflutna. De kan analysera ett problem så länge och så i detalj, att deras mer handlingskraftiga kollegor får svårt att tygla sitt tålamod.

När de känner sig pressade händer det ofta att de koncentrerar sig alltför mycket på objektiv information – på själva uppgiften och de strukturella problemen – snarare än på bakomliggande mänskliga orsaker. Eftersom de är försiktiga till sin läggning fastnar de ibland på oväsentliga detaljer och missar därmed viktiga möjligheter att agera. I allmänhet svarar de kort och koncist på frågor, men kan ibland inte hålla sig från att ge mer information och tekniska data än vad som är nödvändigt eller önskvärt.

Många A-3 Processors kan känna sig lite osäkra i sociala sammanhang och de har ibland svårt att förmedla sina känslor. Därför kan de uppfattas som en aning kyliga och reserverade. Eftersom de kan känna sig obekväma i samtal med känslomässigt innehåll riskerar de att betraktas som ointresserade.

När A-3 Processors utnyttjar sina styrkor kan de beskrivas som personer som njuter av att brottas med komplexa problem. Om ett problem uppstår brukar de lösa det lugnt och sansat, tänka över det så objektivt som möjligt innan de går till handling. De är tämligen välorganiserade och fungerar oftast bäst när de får arbeta inom en given ram. Dock upplevs de mindre bundna av strukturer än de Processorstilar som är mindre Affiliativa (A4 och B4).

I beslutssituationer uppfattas de som samvetsgranna, som fastställer och tålmodigt analyserar tänkbara alternativ innan de bestämmer sig. De visar ofta tydligt sitt intresse för andras idéer och synpunkter men upplevs sällan bli alltför påverkade av andras känslöengagemang och spekulationer. De bibehåller lätt sitt lugn i pressade situationer och koncentrerar sig oftast på väsentligheter. Tack vare sin konservativa och försiktiga läggning händer det sällan att de tar några förhastade beslut.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

# A – 4 PROCESSOR

(Den analytiske processorn)

A-4 Processors verkar trivas bäst i en trygg, stabil och logisk värld. De värdesätter vanligen tydlighet, stabilitet och säkerhet, är formella till sin läggning och verkar trivas bäst i samtal som för dem är meningsfulla. I sociala sammanhang kan de därför hålla sig lite vid sidan om, för sig själva eller så återfinns de tillsammans med likasinnade djupt engagerade i något seriöst ämne. I allmänhet är de rätt tystlåtna, men när de väl gör ett uttalande så är det ofta mycket genomtänkt och välformulerat.

Personlig trovärdighet betyder mycket för A-4 Processors. Exakthet, objektivitet och noggrannhet upplevs vara deras motto och de hyser oftast stor respekt för kunskap och analytisk förmåga. De upplevs många gånger värdera andra efter kunskaper och analytisk kompetens. De tenderar att utveckla ganska få nära vänskapsförbindelser men de som utvecklas blir oftast djupa och varar länge.

A-4 Processor står som mall för de fyra Processor-stilarna och kallas Analytisk Processor. De upplevs hålla strikt kontroll över sig själva och lever vanligtvis ett välordnat och strukturerat liv samt upplevs oftast undvika allt som känns oförutsägbart. Känsloladdade situationer har en oroande effekt på dem och de försöker i allmänhet undvika personliga konfrontationer. Om en konflikt ändå blir oundviklig försöker de lösa den så ”förståndigt” som möjligt och använder fakta och logik för att få motparten att böja sig. Det upplevs viktigt för dem att bevara sin självkontroll och de undviker att öppet visa sin frustration.

I sin ambition att strukturera kan de upplevas som byråkratiska pappersvändare som hindrar både utveckling och förnyelse. Behovet av objektivitet leder ibland till att de koncentrerar sig alltför mycket på fakta och strukturella problem och för lite på viktiga mänskliga aspekter. Behovet av exakthet kan ibland leda till att de fastnar på oväsentliga smådetaljer vilket kan vara mycket tålamodsprövande för mer handlingskraftiga kollegor.

A-4 Processors upplevs ofta behålla sina tankar och idéer tills de har funderat igenom dem från alla tänkbara vinklar. När de agerar i grupp brukar de lyssna uppmärksamt på det som sägs ända tills de tycker sig ha all information för att själva kunna lösa problemet. De drar sig då för det mesta undan mentalt och löser problemet i sitt eget huvud. Tendensen att vilja lösa problemet på egen hand gör att de andra gruppmedlemmarna undanhålls viktig information som de behöver för att komma fram till en gemensam lösning av problemet. Dessutom upplevs detta hindra skaparkraften i gruppen och gör att de andra medlemmarna kan bli mycket frustrerade.

Många A-4 Processors kan ha svårt att förmedla vad de känner och tänker. Det är inte ovanligt att de svarar på en enkel fråga med en lång omständlig förklaring vilken lyssnaren varken kan eller vill ta emot. Därför kan de ibland upplevas formella, lite kyliga och avståndstagande.

När A-4 Processors utnyttjar sina styrkor upplevs de som uthålliga beslutsfattare som trivs med att väga och testa olika alternativ. De upplevs ofta mycket välorganiserade och att de finner stimulans i att undersöka komplexa problem under lupp. De upplevs nogsamt undvika känslsamhet och spekulation och låter sig sällan avledas av ogenomtänkta förslag grundade på känsloladdad entusiasm.

Vanligtvis håller de sig lugna under stress och upplevs fokusera sin uppmärksamhet på de detaljer som är väsentliga för att lösa problemet. Tack vare sin konservativa, metodiska och kostnadsmedvetna natur låter de sällan ett halvfärdigt projekt passera. Till följd av detta brukar de kunna hantera svåra problemsituationer på ett kyligare och mer objektivt sätt än sina mer subjektiva och känslomässiga kollegor.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## B – 1 RELATOR

(Den uttrycksfulle relatorn)

B-1 Relators upplevs som varma, vänliga och öppna. De upplevs vanligen ha stor behållning av att umgås med andra människor och söker därför gärna aktivt efter stimulerande sällskap. De upplevs välvilligt inställda till sin omgivning och agerar ofta spontant utifrån sina känslomässiga impulser. De verkar vara optimister av naturen och ha stort förtroende för människorna i sin omgivning.

Oftast tycker de illa om konflikter och tar därför i många fall rollen som fredsmäklare även om det ibland strider mot deras egna behov och intressen. Eftersom de upplevs medgörliga och har stort behov av harmoni i sitt umgänge blir de lätt utnyttjade men de låter sig sällan utnyttjas fler än två gånger.

B-1 Relator upplevs som den mest inspirerande av de fyra Relator-stilarna och kallas Uttrycksfull Relator. De visar gärna öppet att de bryr sig om och intresserar sig för andra och njuter oftast av att både ge och få uppmärksamhet. De upplevs lyssna aktivt och inlevelsefullt på andra samt upplevs öppet söka omgivningens råd och stöd. De släpper lätt in andra i arbetsgemenskapen och de märker direkt om någon står utanför. De upplevs ta mycket hänsyn till allas bästa och de tycker om att känna sig behövda. I sin strävan att bli omtyckta kan de ofta tänka sig att gå ganska långt.

Deras attityd till förändringar upplevs vara något försiktig, inte minst om förändringarna kan leda till negativa effekter för människor i deras omgivning. De föredrar oftast att själva ”testa vattnet” innan de uppmuntrar andra att följa efter.

I sin ambition att bibehålla relationer kan B-1 Relators uppfattas som nyfikna välgörare som ständigt lägger sig i sådant som inte angår dem. Ibland har de svårt att delegera tråkiga eller obehagliga uppgifter eftersom de kan ha en ovilja att besvära andra. Följaktligen tar de lätt på sig mer än de rimligen orkar eller gör uppgifter som de rätteligen borde ha delegerat. Deras upplevda behov av att vara behövda och deras ansträngningar att hjälpa andra kan leda till att människor i deras omgivning blir beroende av dem. Det är inte ovanligt att de är extremt självkritiska, särskilt om de tror att de har svikit någon.

Många B-1 Relators är ofta omedvetna om att deras behov av värme, närhet och förståelse kan upplevas som besvärande eller omöjliga att uppfylla. Om en person inte kan leva upp till en B-1 Relators förväntningar kan han/hon svara med att hänga läpp och tydligt visa sin besvikelse – utan att tala om varför.

Det är inte ovanligt att de fastnar så hårt i arbetet med att bygga upp och bibehålla relationer att övriga arbetsuppgifter glöms bort. När de känner sig osäkra upplevs de kunna ta till nästan vad som helst för att vinna omgivningens gillande. Behovet av harmoniska relationer kan ibland innebära att de kan undvika en konflikt tills den inte längre går att avstyra, vilket inte sällan gör den ännu svårare att lösa.

När B-1 Relators utnyttjar sina styrkor upplevs de visa ett intensivt intresse för andra människors behov. De gör ofta stora ansträngningar för att alla skall känna att de är accepterade och att de är med i gänget. De upplevs generösa med sin tid och energi gentemot andra och ger oftast villigt både känslomässigt och handgripligt stöd om så behövs.

I allmänhet upplevs de som engagerade lagspelare som kan motivera andra med sitt öppna, tillitsfulla sätt. De upplevs arbetsvilliga och har vanligen lätt att skapa och bibehålla en trevlig atmosfär i gruppen. Ofta gör deras behov av en harmonisk arbetsmiljö att de upptäcker och löser upp potentiellt jobbiga situationer innan de uppstår. De upplevs ofta som mycket goda diplomater och hanterar lätt även de mest intrikata personliga relationer.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)



## **B – 2 RELATOR**

(Den pådrivande relatorn)

B-2 Relators upplevs som lugna och vänliga med en lättsam inställning till livet. Att arbeta tillsammans med andra mot gemensamma mål känns oftast mycket stimulerande för dem.

De upplevs ofta öppna till sin natur och föredrar att betrakta både människor och händelser på ett positivt sätt. Deras inställning till andra personer är huvudsakligen optimistisk. Trots att de upplevs försöka undvika konflikter brukar de hantera konfrontationer lugnt och sansat och med självförtroende om problemen inte går att avstyra. Även om de oftast sätter stor tillit till andra är de sällan naiva i sin bedömning av omvärlden.

De upplevs sällskapliga av naturen och trivs oftast särskilt bra när deras egna styrkor och kunskaper kommer till nytta. Andras välbefinnande betyder ofta mycket för dem och de upplevs gärna ställa upp och hjälpa till när det behövs.

B-2 Relator är de mest beslutsföra och målinriktade av de fyra Relator-stilarna och kallas Pådrivande Relator. Fastän de oftast är engagerade i andras behov hävdar de också sina egna. Till skillnad från de övriga Relator-stilarna låter de sig inte så lätt bli utnyttjade av andra men upplevs å andra sidan mindre benägna att glömma och förlåta när andra svikit deras välvillighet och förtroende.

Även om de upplevs försiktiga i sin inställning till förändringar och innovationer drar de sig inte för att stödja eller till och med driva förändringar när de har blivit övertygade om att de är till nytta för andra och dem själva.

När de hamnar i situationer där de måste välja mellan yrkesmässiga målsättningar och att bemöta, för dem viktiga, individers personliga behov, kan de upplevas bli mycket obeslutsamma och på så sätt svika både sina åtaganden och sina relationer. I dessa situationer kan de uppfattas undflyende och alltför försiktiga.

Även om B-2 Relators tenderar att upplevas vara mer hårdhudade än övriga Relator-stilar är de oftast ändå mycket känsliga, speciellt om de upplever att någon utnyttjat deras förtroende. Då kan de visa att de är arga eller sårade genom att sura och hänga läpp. Frågar man dem vad som är fel händer det att de svarar ”ingenting” eller ”det borde väl du veta!”. Det här beteendet kan upplevas mycket frustrerande för personer som vill lösa konflikter på ett vuxet sätt.

När B-2 Relators utnyttjar sina styrkor upplevs de vara skickliga på att etablera och bibehålla den svåra balansen mellan vänskap och arbetsrelationer. Även om de vanligen blir nära vänner med sina medarbetare och kollegor brukar de ändå behandla dem objektivt och professionellt när så krävs. Trots att de gärna vill bli omtyckta verkar de medvetna om detta behov och låter sig sällan bli känslomässigt beroende av andras gillande.

De upplevs oftast som mycket duktiga lagspelare, särskilt om de får möjlighet att påverka balansen mellan arbetet som skall utföras och de inblandades personliga behov. De brukar vara mycket arbetsvilliga och kräver ett minimum av ledning. Relationer hanterar de vanligen med diplomati och klarar ofta av att framföra obehagliga beslut på ett taktfullt men direkt sätt. I riskfyllda och stressiga situationer kan man oftast räkna med att de agerar bestämt och på ett självsäkert sätt.



**EFFECTIVENESS CONSULTANTS**

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## B – 3 PROCESSOR

(Den uttrycksfulle processorn)

B-3 Processors föredrar oftast att ha en objektiv världsbild och verkar värdesätta traditioner. De känner sig tillfreds när de har tillräcklig bakgrundsinformation för att kunna analysera en aktuell fråga eller situation. Hamnar de i tvetydiga eller ostrukturerade sammanhang strävar de efter att skapa den struktur de anser vara nödvändig för att hantera situationen.

I allmänhet upplevs de något reserverade och söker sig gärna till mindre, helst uppgiftsinriktade, grupper. Om ett samtal blir mycket känslösamt eller rör känsloladdade ämnen kan B-3 Processors känna sig illa till mods. I sociala sammanhang håller de sig helst till seriösa ämnen och oftast till en samtalspartner i taget. De upplevs rätt tystlåtna och talar först när de tror sig veta hur deras ord kommer att uppfattas.

Eftersom B-3 Processor upplevs mer utåtriktade än de övriga Processor-stilarna kallas de Uttrycksfull Processor. Det som utmärker dem är att de brukar vara mer mottagliga för andras känslor och idéer och de har lättare för att uttrycka och marknadsföra sina egna tankar och åsikter än de övriga Processor-stilarna.

Det är vanligtvis viktigt för dem att betraktas som trovärdiga, objektiva och noggranna. De uppskattar att diskutera och jämföra teorier och uppfattningar med andra som har visat sig motsvara deras behov av kunnande och analytisk förmåga.

Eftersom de ofta har svårt för känsloladdade situationer upplevs de anstränga sig för att undvika öppna konfrontationer. När de inte längre kan undvika konflikten är de villiga att sätta sig in i motpartens problemställningar under förutsättning att diskussionen håller sig på en förständig och logisk nivå. Om någon börjar gråta, öppet visar ilska eller andra former av känslsamhet kan de bli illa berörda.

I sin ambition att skapa struktur kan B-3 Processors upplevas väl byråkratiska. Deras behov av genomtänkt agerande kan innebära att andra upplever att de är för försiktiga och därmed hämmar utveckling och förnyelse. Emellanåt kan de överanalysera ett problem så till den grad att deras mer handlingskraftiga kollegor tappar tålamodet och slutar lyssna på dem.

Behovet av exakthet kan innebära att de koncentrerar sig alltför mycket på små detaljer och därmed missar helheten. Det är inte ovanligt att de besvarar en enkel fråga med mer teknisk eller förklarande information än vad mottagaren kan eller vill ta emot.

Många B-3 Processors kan känna sig obekväma i större sällskap och de har ibland svårt att uttrycka sina känslor. Eftersom de verkar ogilla kallprat riskerar de att betraktas som något kyliga och svåra att komma in på livet av andra som har större behov av känslomässig kontakt.

När B-3 Processors utnyttjar sina styrkor upplevs de vara noggranna beslutsfattare som uppskattar utmaningen av att få analysera alla väsentliga delar av ett komplext problem. De är noga med fakta och upplevs gärna lyssna på vad andra har att säga men brukar inte bry sig om ogenomtänkta eller alltför känslomässigt grundade förslag. De upplevs ofta relativt stresståliga och verkar lägga huvuddelen av sin energi på den information som behövs för att lösa problemet. Med sin metodiska läggning lämnar de sällan ifrån sig halvfärdiga förslag.

Oftast trivs de bra i mindre grupper där dom tillsammans med respekterade kollegor får analysera och lösa komplicerade problem. De brukar vara välorganiserade och har lätt för att skapa en struktur för såväl sitt eget som för gruppens arbete.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## B – 4 PROCESSOR

(Den pådrivande processorn)

B-4 Processors verkar må bäst i en värld som präglas av logik, objektivitet och fast struktur och de tenderar värna om traditioner. De strävar efter tydlighet och känner sig ofta tillfreds med att fatta beslut när de har nödvändig information.

I allmänhet upplevs de ganska tystlåtna men när de väl säger något brukar det vara ordentligt genomtänkt och välformulerat. Kallprat och skvaller är de sällan intresserade av att delta i. I sådana sammanhang sätter de sig helst vid sidan av och följer diskussionen på avstånd. När de umgås i större sällskap letar de gärna upp någon som de kan ha ett seriöst samtal med. Eftersom de ofta är reserverade till sin natur binder de få vänskapsrelationer. Men de relationer de knyter brukar vara starka, djupa och långvariga.

B-4 Processor upplevs som de mest målinriktade av de fyra Processor-stilarna och kallas Pådrivande Processor. Även om de kan upplevas återhållsamma har de ändå lättare att uttrycka och hävda sina egna åsikter än de andra Processor-stilarna.

Trovärdighet upplevs vara en viktig egenskap för B-4 Processors. Kunnande och analytisk förmåga skapar respekt hos dem och de värderar ofta andra efter deras kunskaper och formella kompetens. De vill oftast ha exakthet, objektivitet och noggrannhet som grund för sina beslut. De brukar vara mycket välorganiserade och upplevs må bäst när de har klara ramar och tydlig struktur i sitt arbete.

Känsloladdade situationer känns ofta mycket obehagliga för dem och de är oftast skickliga att undvika personliga konfrontationer. Lyckas de ändå inte avstyra en konflikt försöker de vanligen lösa problemet så förståndigt som möjligt med hjälp av fakta och logik. I sådana sammanhang känns det ofta viktigt för dem att bevara sin självkontroll och de visar sällan sina innersta känslor för andra.

I sin ambition att agera på ”rätt” sätt kan B-4 Processors upplevas som känslökalla byråkrater som är mer intresserade av etablerade regler och struktur än mänskliga behov. Deras upplevda försiktighet utgör då ett hinder för innovation och skaparkraft. Emellanåt upplevs de hamna i beslutsvånda när de överanalyserar problem och fastnar på oväsentliga detaljer. Då händer det att de agerar alltför sent till deras mer handlingskraftiga kollegors stora frustration.

Många B-4 Processors upplevs osäkra i sociala sammanhang och de kan ha svårt att förmedla sina känslor. Många gånger upplevs deras sätt att svara på frågor mekaniskt och oengagerat och de förser ibland frågeställaren med alltför många tekniska detaljer och för få känslouttryck. Deras ovilja att engagera sig i småprat kan göra att andra tycker att de är oengagerade, formella och svåra att nå.

När B-4 Processors utnyttjar sina styrkor upplevs de duktiga på att skapa praktiska planer och strategier med en noggrann analys av flera tänkbara alternativ som grund. De är också stresståliga och kan koncentrera sig på att få fram den information som krävs för att lösa problemet. De undviker alla former av känslolosamhet och spekulation och genomskådar snabbt genomtänkta idéer och känslomässigt grundade utspel.

Tack vare deras allmänt försiktiga, metodiska och målinriktade läggning upplevs de sällan missa viktiga delar av även de svåraste problem. Det är inte ovanligt att de därigenom hjälper andra att känna trygghet, behålla lugnet och se klart på situationen.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)



## C – 1 MOTIVATOR

(Den vänskaplige motivatorn)

C-1 Motivators upplevs som varma, vänliga och sällskapliga. De upplevs trivas bäst med att umgås informellt och då särskilt när de själva får bekräftelse och uppskattning. De är oftast öppna till sinnet och delar spontant med sig av sina känslor. Att underhålla sin omgivning tillhör ofta deras favoritsysselsättning och de upplevs i allmänhet använda sitt sinne för humor för att skapa en informell, avspänd atmosfär.

Arbetsmässigt upplevs de trivas i större informella grupper och då inte minst om de får en position som ger dem andras beundran och uppmärksamhet. På arbetet ställer de ofta upp och engagerar sig i olika sociala aktiviteter framförallt när det gäller att utveckla relationerna. När de väl är involverade upplevs de inte dröja länge förrän de har skaffat sig en inflytelserik position så att de kan påverka andra. De brukar vara mycket lyhörda för andra människors känslor och reaktioner och visar ofta en intuitiv förståelse för hur de påverkar människor i sin omgivning.

I allmänhet upplevs de både relativt ambitiösa och energiska. De är ofta snabba med att acceptera nya och – för dem - intressanta sätt att genomföra monotona rutinarbeten och uppskattar att experimentera med nya metoder så länge inte deras relationer med andra hotas.

C-1 Motivator upplevs som den av de fyra Motivator-stilarna som är mest intresserade av relationer och kallas Vänskaplig Motivator. Deras vanligen inneboende entusiasm kompletteras ofta med en god förmåga att lyssna och deras sinnelag präglas av en stor portion optimism som kan vara mycket smittsam.

Trots att det vanligtvis upplevs viktigt för dem att vinna andras gillande och uppskattning upplevs de dra sig för att använda alltför extrema metoder för att vinna erkännande och applåder. C-1 Motivators är duktiga på att presentera sina idéer och planer på ett sätt så att andra gärna "hakar på".

I sin ambition att vara kreativa kan de uppfattas som lättsinniga drömmare som alltid söker "bortom regnbågen efter krukans med guld". Deras upplevda starka behov av erkännande och acceptans medför att de ibland agerar stick i stäv med sina egna – mer rationella - behov. De upplevs ha en medfödd skepsis mot struktur och kan ibland vara mycket slarviga och till och med lättsinniga.

Även om de brukar handla snabbt i krissituationer händer det att de koncentrerar sig alltför mycket på relationer och för lite på det konkreta problemet i fråga. Om situationen kräver en lösning som kan uppfattas impopulär är det inte ovanligt att de drar på beslutet till sista sekunden – då det kan vara för sent.

Deras behov av att alla skall känna sig delaktiga i en diskussion kan upplevas väldigt frustrerande för deras mer praktiska och målinriktade kollegor särskilt vid de tillfällen när det inte går att nå ett enhetligt beslut. När en person som är viktig för dem inte accepterar någon av deras idéer kan de ta mycket illa vid sig och betrakta handlingen som en personlig förolämpning.

När C-1 Motivators utnyttjar sina styrkor upplevs de skapa och upprätthålla en stark känsla av laganda och positiv spänning inom en grupp. De upplevs ofta bemöta stressiga situationer med glimten i ögat och lugnar därigenom ner sina mer lättstressade kollegor. De brukar vara skickliga på att identifiera och samordna olika sidor av ett problem och kan ha en sällsynt förmåga att till slut vinna över också de största tvivlarna på sin sida.

Andra människors känslor och behov framstår ofta för dem i tydlig dager och de upplevs vanligen aktivt skapa förståelse och medkänsla i sina såväl personliga relationer som yrkesmässiga. Deras entusiasm och lagkänsla framkallar ofta en anda av samarbetsvilja även i mycket omaka gruppkonstellationer.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## C – 2 MOTIVATOR

(Den analytiske motivatorn)

C-2 Motivators upplevs som företagsamma, positiva individer vilka vill ha goda relationer med andra människor. De upplevs vanligen balansera en kreativ entusiasm med en realistisk optimistisk syn på livet. De lägger oftast mycket tid på idéer och förbättringar samt försöker ständigt finna nya och bättre sätt att genomföra rutinuppgifter. De tycker oftast om utmaningar och brukar se möjligheterna i de flesta problemsituationer.

De upplevs relativt ambitiösa och trivs ofta med att arbeta i små sammansvetsade grupper. Även om de upplevs ha ett ganska stort behov av uppskattning försöker de sällan stå i rampljuset på någon annans bekostnad. De tycks ha en ganska hög ambitionsnivå och har ofta flera olika projekt på gång samtidigt. De trivs vanligtvis inte med att vara ensamma och söker aktivt kontakt med andra som de kan utbyta idéer med. De är ofta ganska statusmedvetna och brukar tycka att det är viktigt att göra ett gott intryck.

C-2 Motivator upplevs som de mest objektiva av de fyra Motivator-stilarna och kallas Analytisk Motivator. Deras naturliga entusiasm och spontanitet verkar kompletteras med en förmåga att "bromsa" ett projekt till dess ett tillräckligt bra beslutsunderlag har tagits fram. De upplevs ofta som duktiga och stimulerande samtalspartners som njuter av att diskutera för- och nackdelarna med olika alternativ. Eftersom de vanligen förankrar sina argument på fakta snarare än på känslomässiga grunder brukar de oftast betraktas mer solida än de övriga tre Motivator-stilarna. De upplevs ofta självsäkra till sin natur och visar öppet entusiasm utan att försöka dominera samtalet.

De kan upplevas bli för entusiastiskt inblandade i projekt som de personligen finner utmanande och intressanta och delegerar tråkiga och mindre stimulerande uppgifter till andra. De tycks kunna bli så fångslade av att personligen ta hand om ett invecklat problem att de misslyckas med att uppmärksamma vad som händer runt dem.

Fastän de vanligtvis agerar tämligen snabbt i krissituationer kan de köra fast genom att skapa alltför många nya alternativ utan att bry sig om de praktiska lösningar som redan kan finnas. Det är inte ovanligt för dem att pröva sina alternativ genom en entusiastisk presentation. Även om de har fått positivt gensvar kan de presentera ett andra och även ett tredje alternativ vilket kan göra deras kollegor både förvirrade och frustrerade.

Eftersom de oftast förefaller öppna och lätta att få kontakt med tror människor ibland att de står C-2 Motivators närmare än de egentligen gör. I själva verket brukar C-2 Motivators vara ganska selektiva när de väljer vänner som de är riktigt öppna mot.

När C-2 Motivators utnyttjar sina styrkor upplevs de vara duktiga på att skapa och utvärdera nya lösningar på invecklade utmanande problemställningar. Eftersom de ofta är ganska självsäkra upplevs de ha ett starkt förtroende för sin egen kompetens. De upplevs äga en hälsosam nyfikenhet som tillåter dem att skapa nydanande kreativa lösningar.

De bemöter oftast stress med stilla humor som upplevs lugnande av deras mer lättstressade kollegor. De upplevs ofta visa en intuitiv känsla för "timing" – de vet när det är tid att agera eller det är tid att hålla tillbaka och tänka över situationen. De upplevs ofta mer reserverade än de andra Motivator-stilarna och tycks därför lättare vinna förtroende och stöd hos övriga stilar. De tycks använda humor för att belysa en synpunkt men dock inte på ett sårande eller stötande sätt. När de arbetar i grupp tar de oftast på sig uppgiften att balansera intressena av att uppnå givna målsättningar och medlemmarnas sociala behov.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## C – 3 PRODUCER

(Den vänskaplige producern)

C-3 Producers upplevs som tämligen oberoende, tävlingsinriktade och ambitiösa individer som är stolta över att nå resultat. De uppfattas ofta något reserverade och formella och verkar ogilla överksamhet. De är ganska målinriktade och snabba på att upptäcka saker som kan göras på ett mer adekvat och effektivt sätt, i synnerhet om det leder till personligt erkännande och accepterande från överordnade och kollegor.

Även om de upplevs respektera värdet av formellt ledarskap och struktur brukar de vantrivas med rutinarbete och byråkratiska begränsningar. Därför föredrar de oftast att arbeta inom givna ramar med frihet att själva få bestämma metod och sätt. De är ofta energiska till sin natur och verka uppskatta att utmana människor omkring dem. De upplevs gärna söka sig till positioner där de kan få inflytande, ansvar och bestämmanderätt över andra. I både arbete och sociala situationer tycks de tendera att ta kontroll över aktiviteter och relationer.

C-3 Producer är den mest relationsinriktade av Producer-stilarna och kallas Vänskaplig Producer. De kombinerar vanligtvis en stark målinriktning med en god kommunikations- och samarbetsförmåga. De tycks ofta presentera sina åsikter på ett mer diplomatiskt och taktfullt sätt än de övriga Producer-stilarna.

Andra personers värde verkar de mäta efter hur mycket nytta de har av deras kunskaper och färdigheter i en specifik situation. De tycks uppskatta konkurrens och tvekar sällan att öppet och direkt uttrycka sina åsikter och uppfattningar. Det är inte ovanligt att de startar en diskussion endast för att testa motpartens styrka. De som inte klarar testen upplever ofta att de får mindre uppmärksamhet än de anser sig förtjäna.

I sin ambition att vara självständiga kan de upplevas så ivrigt upptagna med att driva sin linje att de glömmer bort människorna runt omkring. Även om de i allmänhet kan vara medvetna om sina underlydandes och medarbetares känslor kan de ha svårt att effektivt hantera känsloladdade situationer, speciellt om de inträffar i en arbetssituation.

Deras personliga behov av att vara effektiva och högpresterande kan upplevas hotande av andra. I pressade situationer händer det att de blir så totalt inriktade på att lösa problemen själva att de glömmer bort att använda den kunskap och de resurser som andra omkring dem kan bidra med. Trots att de ofta kan upplevas mycket trevliga använder de ibland sitt trevliga sätt som ett medel för att nå dit de vill. Tyvärr kan då människor uppleva att de har blivit manipulerade, undervärderade och t.o.m. utnyttjade.

I en krissituation kan de upplevas bli så desperata att de handlar överilrat och därmed helt i onödan skadar vänskaps- och arbetsrelationer som sedan kan visa sig svåra att reparera.

När C-3 Producers utnyttjar sina styrkor upplevs de ta sig an utmaningar på ett lugnt, medvetet sätt. De inser oftast värdet av att ta till vara andras uppfattningar och är vanligtvis villiga att delegera ansvar till dem som visar sin kompetens. I pressade situationer vill de gärna rikta in sig på problemet och låter sig sällan distraheras eller hamna på sidospår. De uppfattas självsäkra och beslutsamma och tar inte överdriven hänsyn till känslomässiga aspekter eftersom de oftast föredrar ett objektivt och målinriktat angreppssätt.

När problem uppstår upplevs de reagera snabbt och tar vanligen hänsyn till både fakta och de viktigaste mänskliga aspekterna. Vid planering av framtida mål kan de i allmänhet väga in medarbetarnas förmåga och deras behov.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## C – 4 PRODUCER

(Den analytiske producern)

C-4 Producers upplevs som självständiga, disciplinerade individer som sätter stor ära i sin förmåga att snabbt kunna analysera och strukturera krångliga situationer. De verkar uppskatta utmaningar särskilt om det innebär att de får kontroll över ett tvetydigt och komplext problem. Vanligen har de en uttalad målmedvetenhet och de agerar utifrån väl definierade regler och modeller.

I allmänhet upplevs de reserverade och formella i sin framtoning och de tycker oftast inte om oklarheter. Många gånger kan de uppfattas som rastlösa handlingsmänniskor som ogillar inaktivitet. De verkar anse att tid är till för att göra nytta och bör inte slösas bort på triviala aktiviteter. De upplevs ofta sakinriktade och snabba på att upptäcka och utnyttja tillfällen till att bryta ny mark speciellt om det innebär en personlig utmaning eller ger en möjlighet till befordran.

Lagar och regler är vanligtvis mycket viktiga för dem och anser de att gällande regler är bristfälliga kompletterar de dem ofta eller skapar nya. Trots att de oftast visar respekt för den formella ledaren är det viktigt för dem att ha stor frihet från kontroll och övervakning. De uppfattas ofta som resultatnriktade individer som tycker om att ifrågasätta etablerade sätt att handla särskilt om de har en central roll när det gäller att skapa och styra upp eventuella förändringar.

C-4 Producer kallas Analytisk Producer eftersom de är de mest analytiskt objektiva av de fyra Producer-stilarna. Vanligtvis upplevs de mer tålmodiga inför beslut och problemlösning än de tre andra Producer-stilarna. De tycks inte vara rädda för att ta tid på sig för att försäkra sig om att deras beslutsunderlag är tillräckligt och analyserat innan de tar beslut.

Vare sig det gäller arbete eller fritid upplevs de oftast vilja styra aktiviteter och relationer. De värderar ofta andra människor efter de kunskaper och färdigheter de visar upp. De kan vara ganska konkurrerande och anstränger sig sällan för att undvika en konflikt. Det händer t.o.m. att de startar en diskussion bara för att testa den andra personens professionella och/eller intellektuella förmåga. De som inte visar sig klara av provet kan ofta förvänta sig att bli ersatt av någon mer utmanande konkurrent.

I sin ambition att nå resultat kan de koncentrera sig så starkt på de aktuella arbetsuppgifterna att de brister i hänsyn till andras känslor och behov. Under press är det inte ovanligt att de låser så hårt på egna idéer och tankar att de nonchalerar andras bidrag och åsikter. Då kan de upplevas arroganta, avståndstagande och avvisande.

När de väl har nått sina mål kan de upplevas glömma bort att ge andra det beröm de förtjänar. De kan också uppfattas för direkta och okänsliga i sina personliga relationer vilket gör att andra ibland uppfattar dem som överkritiska och dömande.

När C-4 Producers utnyttjar sina styrkor närmar de sig utmanande problem på ett professionellt och sakligt sätt. De upplevs ha känsla för riskbedömning och verkar lätt kunna identifiera, analysera och hantera alla svårigheter som står i vägen för effektiv verksamhet. Under stress brukar de vanligtvis bibehålla problemet i centrum och blir sällan distraherade av ovidkommande detaljer. De upplevs ha stort förtroende för sin egen kompetens och analytiska förmåga och brukar sällan påverkas av ovidkommande känslor utan föredrar ett objektivt, målinriktat förhållningssätt.

De upplevs oftast ha en positiv inställning till svårigheter och analyserar snabbt situationen varefter de koncentrerar sig på de allra viktigaste punkterna och driver frågan framåt. De agerar oftast bestämt och självsäkert och har liten förståelse för irrationella känslouttryck, ogrundade slutsatser eller överdriven sentimentalitet.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## D – 1 MOTIVATOR

(Den uttrycksfulle motivatorn)

D-1 Motivators upplevs som mycket goda människokännare som uppskattar informellt umgänge, särskilt om de får vara i centrum. De brukar vara raka och säga vad de tycker och delar gärna med sig av sina känslor och åsikter till vem som helst som orkar lyssna. Eftersom de ofta är entusiastiska till sin natur kastar de sig gärna till hundra procent in i alla aktiviteter som stimulerar deras intresse.

De brukar vara lekfulla, kreativa och fantasirika med många järn i elden samtidigt. De verkar vilja söka utmaningar hela tiden. De tycker vanligen illa om monotona rutinuppgifter och brukar snabbt skapa bättre (och roligare) sätt att utföra dem på. De tycker om att utveckla och experimentera med nya och oprövade metoder. Att känna sig hämmade av traditioner och ”så här skall det vara” är oftast det värsta de vet.

D-1 Motivator står som mall för de fyra Motivator-stilarna och kallas för Uttrycksfull Motivator. De är vanligtvis mycket förtjusta i att underhålla sin omgivning och använder gärna sitt sinne för humor för att liva upp saker och ting. De är ofta utåtriktade och socialt aktiva individer som tycker om att umgås i grupp. De brukar vara mycket ambitiösa och det är viktigt för dem att göra ett gott intryck på andra. Behovet av uppskattning och beröm är mycket stort och de går ibland långt för att vinna erkännande och få bekräftelse på sin popularitet.

De handlar ofta spontant och impulsivt, även i riskfyllda situationer. Tävlingsmomentet betyder i allmänhet mycket för dem och i brist på medtävlare, händer det att de till och med tävlar mot klockan. De föredrar att arbeta i en nära relation med andra så länge som de slipper kontroll och för mycket detaljer. Som chef försöker de oftast skapa nära relationer med sina underordnade – så länge det är klart vem som är chef.

I sin ambition att vara nyskapande kan de uppfattas som lättsinniga drömmare som skapar luftslott. De kan skifta från en orealistisk dröm till en annan utan synbar anledning. De kan bli så engagerade i att få bekräftelse på sin egen betydelse att andra upplever dem vara totalt självfixerade eller att de tror sig vara förmer än andra. Det finns tillfällen när de verkar vara mer intresserade av sin egen popularitet än av att åstadkomma konkreta resultat.

Det händer att de förälskar sig i smarta lösningar och att de tar genvägar utan att ta tillräcklig hänsyn till konsekvenserna. De litar så fullt och fast på sin instinkt och intuition att de ibland väljer att ignorera viktig information innan de tar beslut. Det kan bli mycket otåliga och irriterade om deras medarbetare inte förutsättningslöst accepterar deras förslag och kan mycket väl ta det som en personlig förolämpning om medarbetarna inte gör exakt som de förväntar sig.

Deras verbala förmåga kan ibland förvandlas till deras värsta fiende, speciellt när den används i en konflikt för att köra över motståndarna eller för att grovt överdriva saker och ting.

När D-1 Motivators utnyttjar sina styrkor upplevs de som kreativa visionärer som är skickliga på att tränga igenom de rökridåer som deras mer försiktiga och traditionsbundna kollegor gärna lägger ut. De visar ofta beslutsamhet i stressiga situationer och använder gärna sin humor för att hålla anspänningen på en lagom nivå. Deras jakt på förnyelse är ofta kompromisslös och de verkar trivas bra med ordning och kaos.

När de argumenterar brukar de ha en helhetssyn och kan ofta se och sätta sig in i olika aspekter av ett problem. De är känsliga för och försöker förstå andra människors känslor och behov. De brukar arbeta aktivt för att skapa förståelse och empati i såväl personliga relationer som arbetsrelationer. Deras entusiasm och känsla för laganda är ofta viktiga faktorer när det gäller att skapa en atmosfär av hjälpsamhet och samarbete i de mest omaka gruppkonstellationer.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)



## D – 2 MOTIVATOR

(Den pådrivande motivatorn)

D-2 Motivators upplevs uppskatta att fungera ihop med andra, speciellt om de kan få en ledarposition eller om de kan påverka andra. De är ofta mycket raka och drar sig inte för att säga vad de tycker. De delar vanligen spontant med sig av sina tankar och åsikter till vem som helst som finns till hands, oavsett om de vill höra det eller inte. De upplevs ofta som sällskapsmänniskor som tycker om att använda humor för att liva upp omgivningen.

De brukar upplevas fantasirika och lägger ofta stor vikt vid idéer och nyskapande. De är vanligtvis fyllda av energi och har därför ofta många järn i elden. De brukar tycka illa om monotona rutinuppgifter och de är snabba på att hitta på nya och mer effektiva metoder för att lösa monotona uppgifter på. De upplevs vara under ständig utveckling och uppmuntrar alla andra att söka nya spännande utmaningar.

De brukar vara mycket ambitiösa och det är viktigt för dem att göra ett gott intryck på människor som är viktiga för dem. Deras behov av erkännande från sina chefer gör att de ofta kan gå mycket långt för att få det. De brukar vara statusmedvetna individer och det är ofta viktigt för dem att upplevas som bestämmande. Att acceptera ansvar ligger ofta nära till hands under förutsättning att det ligger i deras intresse. Det är inte ovanligt att de uppfattas som retfulla i sina relationer med andra och de använder medvetet sin verbala och sociala förmåga att skapa en framtoning som ger dem inflytande över omgivningen.

D-2 Motivator kallas Pådrivande Motivator eftersom de är den mest målinriktade av de fyra Motivatorstilarna. De brukar agera snabbt och bestämt i stressiga eller i krissituationer. De njuter vanligen av konkurrens och skapar ofta tävlingsmoment för att mäta sin egen förmåga gentemot andras.

I sin strävan att få erkännande kan de uppfattas som egoistiska statusjägare som utan att blinka tar åt sig det beröm som rätteligen borde tillfalla någon annan. De kan upplevas bli så engagerade i att övertyga andra och att sträva efter att nå sina egna mål så att de beter sig som en allvetande gud för vilken vanliga dödlighas tankar och känslor har ett litet värde.

Det händer att deras smarta genvägar som de är så stolta över upplevs genomföras utan någon som helst tanke på eller analys av situationen som sådan. Följaktligen kan deras beslut ibland bli överilade och impulsiva. Ineffektiva D-2 Motivators kan beskrivas som förarlösa snälltåg. När de väl har lyckats övertyga alla att kliva ombord kan de upplevas köra tåget så fort att de antingen når målet eller spårar ur. Om de möter motstånd på vägen kan de upplevas köra på ännu hårdare eller också ta till onödigt hårda metoder för att ta bort hindret.

Tvingas de försvara sina ofta överilade handlingar kan de upplevas bli extremt defensiva. Vid sådana tillfällen händer det att de tar till sina favoritvapen som består i verbal korseld i avsikt att övertyga men som i själva verket leder till att motparten upplever sig både dövd och förlamad.

När D-2 Motivators utnyttjar sina styrkor upplevs de som intuitiva problemlösare som snabbt hittar pudelns kärna. Deras förmåga att motivera och entusiasmera andra gör att de ofta får fullt stöd och engagemang när det gäller även de mest utmanande uppgifter. De brukar närma sig även de mest stressiga situationer med en realistisk optimism. De brukar använda sin känsla för humor för att se de positiva möjligheterna i situationer som vid första anblicken verkar hopplösa.

De brukar behålla en helhetssyn och har ofta förmågan att se och sätta sig in i många sidor av en diskussion. Trots att de vanligtvis agerar snabbt och bestämt brukar de sällan handla utan att kontrollera att andra förstår och är villiga att ställa sig bakom deras förslag. När de presenterar kontroversiella idéer och avsikter upplevs de oftast göra detta med balans och taktkänsla. Därför vinner de oftast det stöd de behöver för att kunna genomföra sina planer snabbt och effektivt.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)



## D - 3 PRODUCER

(Den uttrycksfulle producern)

D-3 Producers upplevs som självständiga, ambitiösa tävlingsmänniskor som vanligen sätter en ära i att nå snabba resultat. De uppskattar till fullo en utmaning, speciellt om det leder till att de får styra andra i strävan att fullgöra en uppgift eller nå ett mål. De verkar eftersträva en tydlig inriktning i sitt arbete och de agerar vanligtvis utifrån klart formulerade målsättningar.

De upplevs i allmänhet som något formella till sin läggning och de handlar beslutsamt i de flesta situationer. Som handlingsmänniskor vantrivs de oftast med att inte ha något att göra. De kan ofta vara snabba på att skapa eller ta tillvara på en möjlighet, speciellt om den kan ge dem befördran eller erkännande. De uppfattas dynamiska och energiska och de uppskattar förändringar, speciellt om de kan få en central roll vid planeringen och genomförandet. De kan bli otåliga vid rutinarbete och de strävar ständigt efter att finna effektivare och förbättrade sätt att genomföra saker.

Trots att de oftast accepterar behovet av en formell struktur brukar de utnyttja systemet till sin egen personliga fördel. De sätter sig ofta emot alla former av struktur och regler som inskränker deras frihet att själva välja arbetsmetoder och arbetstakt. Därför undviker de vanligtvis att hamna i situationer där deras arbete planeras eller övervakas av andra och de testar gärna de gränser organisationen har.

Både i sociala och i yrkessammanhang försöker de ofta styra aktiviteter och relationer. I konfliktsituationer upplevs de ofta självsäkra och uttrycker sina åsikter med säkerhet och övertygelse. De upplevs mycket konkurrensvilliga och tar gärna itu med konflikter på ett öppet och rakt sätt. Det är inte ovanligt att de spelar rollen av "djävulens advokat" för att testa motpartens kompetens och övertygelse.

D-3 Producer är den mest öppna, kreativa och spontana av de fyra Producer-stilarna och kallas Uttrycksfull Producer. Man hittar dem ofta i rollen som entusiastisk ledare för ett arbetslag. Även om de oftast föredrar en hård linje brukar de låta medarbetarna få en chans att hoppa på tåget innan de bestämmer färdriktning.

I sin ambition att nå resultat kan de bli oerhört krävande och visa mycket liten förståelse för personer som inte visar hundra procentigt engagemang i de uppgifter de försöker lösa. Under stress kan de upplevas släppa igenom halvfärdiga lösningar utan att skaffa acceptans inom organisationen eller bry sig om de långsiktiga effekterna. Får de då kritik eller utsätts för mothugg kan de bli defensiva och aggressivt strunta i information eller förslag från andra.

När de väl lyckas med att nå sina mål kan deras attityd mot andra vara "Kolla vad jag har gjort!". Det är inte heller ovanligt att de upplevs ganska okänsliga, dömande och auktoritära. Deras fallenhet att ta risker kan göra att andra känner sig osäkra, pressade och hotade. Att de alltid ska stå i centrum leder emellanåt till att deras medarbetare och bekanta kan känna sig utnyttjade.

När D-3 Producers utnyttjar sina styrkor närmar de sig utmaningar på ett distanserat och självsäkert sätt. De upplevs inte rädda för att ta risker och vänder ofta hinder till sin fördel. Under stress verkar de sätta stor tillit till sin egen praktiska förmåga och blir sällan påverkade av ovidkommande känslor och upplevelser. De upplevs ärliga och raka i sin kommunikation och brukar inte gå som katten kring het gröt i känsliga situationer.

Oftast angriper de svårigheter på ett bestämt och offensivt sätt medan de snabbt formulerar sina mål och stakar ut en färdriktning. De upplevs uthålliga och beslutsamma och har oftast liten förståelse för onödigt hemlighetsmakeri eller byråkratiska hinder. Därför brukar de vara de sista som ger upp i svåra situationer.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)

## D - 4 PRODUCER

(Den pådrivande producern)

D-4 Producers upplevs som självständiga, ambitiösa tävlingsmänniskor som sätter en ära i att nå snabba resultat. De verkar uppskatta hård konkurrens, speciellt om de får möjlighet att agera med makt och i ledarbefattning. De har oftast en klar inriktning i sitt arbete och agerar baserat på tydligt formulerade mål och syften.

D-4 Producer är den mest målinriktade av de fyra Producer-stilarna och kallas Pådrivande Producer. De upplevs vanligen ha hög självkontroll och ogillar att slösa tid på oväsentligheter – ”tid är till för att användas!” De uppfattas ofta som rastlösa handlingsmänniskor som blir otåliga av att göra ingenting. De brukar vara utomordentligt uppgiftsinriktade och är snabba på att skapa och gripa tag i nya möjligheter, speciellt om det leder till ökad personlig prestige eller befordran.

Även om de oftast respekterar behovet av formellt ledarskap, organisationsstruktur, lagar och regler är det mycket viktigt för dem att ha sin frihet utan kontroll och övervakning. De upplevs vanligtvis som energiska, starka personer som ständigt utmanar status quo, särskilt om de kan få en central roll i att planera och genomföra eventuella förändringar. De brukar tycka illa om rutinarbete och är snabba på att bekämpa byråkratiska hinder.

I både arbets- och sociala sammanhang strävar de oftast efter att vinna full kontroll över både aktiviteter och personliga relationer. De upplevs mäta en persons värde efter vad personen har uppnått eller efter vad för nytta de kan ha av personen. De kan konkurrera hårt och är vanligen inte rädda för konflikter. De slåss gärna för sina åsikter och övertygelser. Det är inte ovanligt att de drar igång en konflikt bara för att testa motpartens styrka. Den som inte visar sig hålla måttet överges snart till förmån för mer utmanande individer.

I sin ambition att nå sina mål kan de uppfattas som ”bulldozers” som hänsynslöst kör över alla och allting som står i vägen för dem och det mål de vill nå. Under stress kan de i värsta fall upplevas agera impulsivt och genomföra halvgenomtänkta idéer utan någon som helst tanke på att skaffa organisationens medgivande eller på de långsiktiga konsekvenserna. När de blir kritiserade eller möter motstånd kan de upplevas bli mycket försvarsinriktade och aktivt ignorera andras åsikter och känslor.

När de tar på sig ansvar kan de upplevas vara mer intresserade av sina egna behov än andras och deras inställning kan upplevas vara ”Vad får jag ut av det här?”. När de når sina mål kan deras attityd upplevas som ”Titta vad jag har gjort!”.

De kan upplevas både trubbiga och arroganta gentemot andra och därmed uppfattas som överkritiska och dömande. Det kan ibland vara svårt för dem att förstå att deras vanliga träffsäkra humor kan vara sårande för andra. Den atmosfär de kan skapa kring sig kan ge en kronisk osäkerhet vilket leder till att många kan känna sig pressade, utnyttjade och hotade.

När D-4 Producers utnyttjar sina styrkor kan de hantera svåra problem med distans och beslutsamhet. De förstår värdet av kalkylerade risker och är snabba på att identifiera och eliminera alla hinder som står i vägen för deras målsättningar. Även i stressiga situationer upplevs de behålla målet i fokus och blir sällan distraherade av ovidkommande information eller fakta. De brukar ha stor tillit till sin egen förmåga och erfarenhet och blir sällan onödigt påverkade av känslor och stämningar.

De brukar angripa svårigheter offensivt och formulerar snabbt sina mål, stakar ut kursen och ser till att de når dit de vill. De upplevs uthålliga och bestämda och lyckas oftast effektivt övervinna hemlighetsmakeri och byråkratiska hinder. De brukar vara de sista som ger upp i svåra situationer.



EFFECTIVENESS CONSULTANTS

[www.idi.se](http://www.idi.se)