

ANVÄNDARUTBILDNING

Min PROFIL

Under utbildningen får du kunskap och erfarenheter av att tolka och framför allt ge återkoppling på **STiL**profilen.

Du kommer att kunna använda och ha nytta av samtalsverktygen när det gäller:

- Självkännedom
- Rekrytering
- Ledarutveckling
- Kommunikation/Säljträning
- Karriärplanering
- Coaching
- Konfliktantering

Användarutbildningen genomförs under 2 + 1 dagar, dvs sammanlagt 3 dagar. Efter avslutad kurs är du certifierad att använda **STiL**-profilen. Därefter är du välkommen att fritt söka support.

Datum	... (dag 3 bestämmer gruppen gemensamt vid första utbildningstillfället)
Tid	09.00-16.30
Plats	Hantverksvägen 15, Askim
Kursledare	Kjell Ericson
Pris	19 800:- inkl dokumentation, lunch och fika
Anmälan	senast den per telefon: 031-68 46 00 eller mejl: kjell@insikter.nu



Kjell Ericson

Så här genomförs utbildningen

Innehåll

- INSIKTs-modellens bakgrund och begrepp
- Etik i återkoppling och handhavande
- Definition av beteendeanalys
- Användningsområden
- Vad instrumentet mäter (och inte mäter)
- De 4 faktorerna S, T, i och L
- Tolkning av låga värden
- Motivationsfaktorer
- Starka och svaga sidor – 2 sidor av samma mynt!
- Kommunikationsstil
- Ledarstilar
- Att hantera formulären
- De olika profilerna
- Grafiska mönster
- Önskvärda egenskaper i olika befattningar
- Frågeställningar med profilerna som underlag
- Beteendebeskrivningar
- Självkänedom
- Uppbyggnad och kalibrering
- Förväntningar på dig som användare

Genomförande

Tillsammans med kallelsen till utbildningen får du formuläret **Min PROFIL**, som skall fyllas i av en person som du känner väl. Formuläret används sedan som övningsmaterial under de två första kursdagarna.

De inleds med en orientering om olika sätt att beskriva människor, vad som utmärker en beteendebeskrivning och hur **STiL**-profilen bidrar till självkänedom.

Vi visar och övar på hur profilen kan användas vid samtal som ett utvecklingsverktyg, som snabbt leder till målet under t ex anställningsintervjuer, grupputveckling, motivationsträning eller förstärkning av självförtroende.

Du får en grundlig genomgång av **INSIKTs**-modellen, som är något av en världskarta över beteendelandskapet. Vi förankrar självklart kunskapen bakåt hos ”de gamla grekerna” för att sedan befästa det naturliga och nästan instinktiva i våra beteendemönster.

Därefter går vi igenom de tekniska aspekterna: hur profilen är uppbyggd, kalibrering, höga och låga faktorer, fallgropar osv. Du får sedan tillämpa kunskaperna på din medhavda profil i en fingerad återkoppling. Vi fördjupar kontinuerligt kunskaperna i dialogform och belyser tolkningsresultaten som underlag för kommande samtal.

Mellan det första och det andra kurstillfället skall du genomföra minst fem analyser med återkopplingar för att sedan redovisa erfarenheterna under den tredje utbildningsdagen.

Tredje dagen, cirka en månad efter första kurstillfället, präglas av erfarenhetsutbyte kombinerat med repetition. Du berättar hur återkopplingarna har fungerat. Vad som var lätt; svårt, bra, värdefullt, tveksamt ... På så sätt fördjupas kunskaperna och du guidas till bättre och säkrare återkopplingar. Som stöd får du ett bibliotek av fylliga exempeltolkningar, som också kan användas som dokumentation till den person eller grupp som får sitt beteende belyst av dig.

Vi går även igenom andra användningsområden

Efter genomgången utbildning är du certifierad och välkommen att få kostnadsfri support på våra verktyg.

Välkommen!

Kjell Ericson

Följande fyra dimensioner beskriver ”renodlade” beteendestilar enligt STiL:

S SÄKER, RATIONELL, STYRANDE, MODIG, OTÅLIG BETEENDESTIL

Liknar Jungs döma/uppfatta och Marstons dominant beteende. Att jämföras med antikens koliker, väderstrecket norr, färgen röd och elementet eld.

Väljer/skapar situationer där man får styra

Direkt, kraftfull, otålig. Önskar ha kontroll över situationen. Expert på klart, direkt tal. Utmanar gärna etablerad praxis. Kanske mindre bra på diplomati. Får saker och ting att hända. Ledarskap präglad av krav på omgivningen. Medarbetarskap präglad av självständighet. Skapar resultat utan hänsyn till motstånd.

T TALFÖR, STYRANDE, EMOTIONELL, UTÅTRIKTAD BETEENDESTIL

Motsvarande Jungs utåtvänd/inåtvänd och Marstons influent beteende. Det liknar grekernas sangviniker, väderstrecket söder, färgen gul och elementet luft.

Väljer/skapar positiva relationer

Utåtriktad, charmerande, verbalt stark. Önskar samarbete med omgivningen. Expert på att skapa entusiasm. Har oftast ett stort kontaktnät och utvecklar ständigt nya relationer. Kanske mindre bra på detaljer. Charm och humor som ledarinstrument. Medarbetarskap präglad av allianser. Skapar resultat genom allianser och entusiasm.

I INKÄNNANDE, EMOTIONELL, SÖKANDE, LOJAL, BETEENDESTIL

Besläktad med Jungs känna/tänka och Marstons stabilt beteende. Att jämföras med antikens flegmatiker, kompassriktningen väster, färgen blå och elementet vatten.

Väljer stabilitet och undviker konflikter

Arbetsam, trygghetskapande lagspelare. Önskar arbetsro och stabilitet. Expert på att koncentrera sig på uppgiften. Mindre bra på att finna nya vägar. Håller sig till accepterade procedurer. Ledarskap präglad av att vara en förebild. Medarbetarskap präglad av stabil insats. Skapar resultat genom stabilitet och samarbete.

L LOGISK, SÖKANDE, RATIONELL, DETALJORIENTERAD, BETEENDESTIL

Liknar Jungs förnuft/intuition, och Marstons försiktigt beteende. Motsvarar grekernas melankoliker, kompassriktningen öster, färgen grön och elementet jord.

Väljer/skapar en god relation till sig själv

Reserverad, kritisk tänkare. Önskar leva upp till sin egen höga standard. Diplomatsk och självkritisk. Expert på att skapa ordnade förhållanden. Kanske mindre bra på entusiasm. Kvalitet som ledarinstrument. Medarbetarskap med stränga krav på sig själv. Skapar resultat genom att bemästra detaljerna.

Min PROFIL

I Min PROFIL framkommer information om framträdande beteendemönster. En person bedömer sig själv genom att i ordgrupper välja de ord som mest respektive minst beskriver personens sätt att vara. Då formuläret bygger på tvingande val ges 3 grafer som beskriver vardagsbeteendet, det mest anpassade och det minst anpassade beteendet.

Vardagsbeteende

Här beskrivs den självbild som är lättast att känna igen. Den bild av dig själv som du troligen trivs bäst med och upplever som den mest naturliga – du agerar i trivselzonen.

Ditt beteende i en miljö som du har stort inflytande över, t ex din hemmiljö.

Mest medvetna beteende

Här framträder bilden av den anpassning du gör till din nuvarande arbetssituation, för att klara av aktuella arbetsuppgifter eller motsvara förväntningarna från omgivningen.

Ditt medvetna beteende i en miljö eller omgivning som du oftast inte själv har skapat.

Profilerna används vid tillfällen då frågeställningar runt ämnesområden som självkännet, ledarutveckling, rekrytering, säljutveckling, grupputveckling, kommunikation, motivation, press eller stress och trivsel skall behandlas.

Minst medvetna beteende

Här beskrivs bilden av ditt mest intuitiva eller oöverlagda beteende. Det visar sig högst sannolikt i en pressad situation då du inte hinner tänka efter vilket beteende situationen kräver.

Ditt instinktiva eller reflexmässiga beteende.

Din PROFIL

I Din PROFIL sammanställs information om framträdande beteendemönster. Formuläret används dels för att ge en person en bild av hur han eller hon agerar i andras ögon och dels för att skapa en kravprofil inför en rekrytering.

Återspeglning

- I Alla i en grupp vid sittande bord bedömer varandra för att alla ska få återkoppling på sitt beteende. Samtidigt skapas en bild av gruppens sammansättning. Både individuella och samlade styrkor/svagheter tydliggörs för att omvandlas till möjligheter som bidrar till önskade resultat.
- II En person ber en eller flera personer i sin omgivning om en bedömning. De ifyllda formuläerna sammanställs och redovisas för den som blivit bedömd. Syftet är att ge personen en bild av omgivningens uppfattning om hans eller hennes beteendestil att jämföras med den egna uppfattningen.
- III I samband med utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare fyller båda i var sitt formulär. Resultaten utgör en grund för dialogen om hur relationen och kommunikationen är och kan utvecklas.

Rekrytering

De personer som har inflytande över tillsättningen och de som kommer att ha en relation med den nya befattningshavaren fyller i var sitt formulär. Resultaten sammanställs och jämförs för att ligga till grund för kravprofilen och platsannonsens innehåll. När de sökandes **STIL**-profiler sedan jämförs med kravprofilen skapas ett stöd till en bra och fördjupad anställningsintervju. En jämförelse som också är underlag för en lyckad introduktion av den nyrekryterade.

KOMPASSEN

Kompassen är ett utvecklingsverktyg, som baseras på **STIL**-profilen. Det kartlägger och jämför en grups önskvärda egenskaper i relation till gruppens ledning, mål och placering i organisationen och de faktiska egenskaperna gruppens medlemmar besitter. Två jämförbara bilder av gruppens beteendemönster växer fram. Ett önskat och ett verkligt. Jämförelsen mynnar ut i kunskap och beslut om åtgärder för att gruppen ska kunna prioritera för att bli effektivare och därigenom nå sina mål.

I verktyget presenteras 12 viktiga egenskaper utifrån **INSIKTs**-modellen. Med hjälp av frågor i materialet och en handledare definierar gruppen själv de önskvärda egenskaperna och kompetenserna som krävs för att nå målet.

Kompassen som modell kan med fördel även användas i rekryteringsprocessen. Organisationens kravprofil ritas in i modellen, som sedan jämförs med den sökandes personprofil.