



DISC Workshop

En DISCstyles™ Online Rapport

Rapport för: **Stina Test**

Stil: **ID/Ids**

Fokus: **Ledarskap**

Datum: **2019-08-10**



Innehållsförteckning

Introduktion till din rapport.....3

Förstå dig själv

Dina grafer	4
Beskrivning av din naturliga stil	5
Beskrivning av din anpassade stil	6
Ditt beteendemönster	7
Allmänna egenskaper	8
Motivation och behov.....	9
Dina styrkor	10
Din ideala miljö	11
Din stil under stress	12
Potentiella förbättringsområden.....	13
Summering av din stil	14
Vad händer nu?	15

Introduktion till din rapport

Tack för att du tagit dig tid för att besvara denna DISC-analys. Resultatet av dina val har genererat denna rapport som varken är värderande eller dömande. Den inriktar sig istället på att illustrera din naturliga beteende- och kommunikationsstil i en given situation, tex på arbetet. Vi hanterar dina svar med respekt och värsnar om din personliga integritet. Inga av dina uppgifter kommer, utan din kännedom, att visas för eller på annat sätt vidarebefordras till tredje part. Vänligen läs igenom nedanstående information innan du går vidare i rapporten.

Beteendestil

Rapporten beskriver externt observerbara beteenden med hjälp av skalar för direkthet och öppenhet som varje person har. Den beskrivande texten och din naturliga beteende- och kommunikationsstil är ett resultat av de alternativ du valde när du besvarade frågorna online. Observera att det inte finns någon "bästa" stil. Varje stil har sina unika styrkor och möjligheter som kan förfinas och mogna när de utvecklas över tid.

Hur du använder denna rapport

Ingen rapport i världen kan beskriva en människa i detalj utan vi vill uppmana dig att ha tolkningsföreträde och fokusera på det du känner igen när du läser rapporten. Eventuella beteendebeskrivningar som nämns i denna rapport är endast tendenser för din gruppss stil och kan stämma in eller inte stämma in för dig personligen.

Läs igenom rapporten och markera det du känner igen. I rapporten finns en sida för att ge dig en personlig sammanfattning av sådant som du känt igen på de olika sidorna.

Denna rapport är indelad i två delar; du får den första här, den andra delen bifogas digitalt efter överenskommelse.

Del I fokuserar på att skapa en förståelse för dina egna kommunikationsegenskaper.

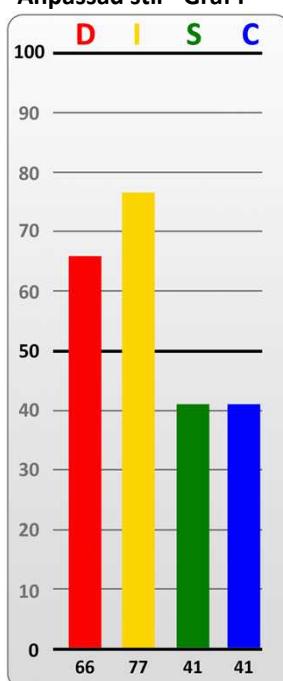
Del II diskuterar tillämpningen av dessa egenskaper och erbjuder tillsammans med boken DISC, flera konkreta tips för att förbättra och effektivisera kommunikationen mellan olika stilar.

Grafer för Stina Test

Graf I nedan till vänster visar din anpassade stil, hur du brukar använda beteendemönster hos ID-stilen i ditt valda fokus på Ledarskap. Graf II nedan till höger visar din naturliga stil hur du spontant tenderar att använda beteendemönstret hos Ids stilen.

Din anpassade stil visar din uppfattning om beteende du tror att du bör använda i ditt valda fokus (arbete, socialt eller familj). Denna graf kan ändras när du byter roll eller situation. Din naturliga stil visar på intensiteten av dina spontana beteenden och drivkrafter. Det är ofta en bättre indikator på ditt "naturliga du" och ditt reflexmässiga, spontana beteende. Detta är hur du agerar när du känner dig bekväm i din hemmiljö och inte försöker imponera genom att anpassa dig. Det kan också dyka upp i överraskande eller stressande situationer. Din naturliga stil tenderar att vara ganska konsekvent, även i olika miljöer.

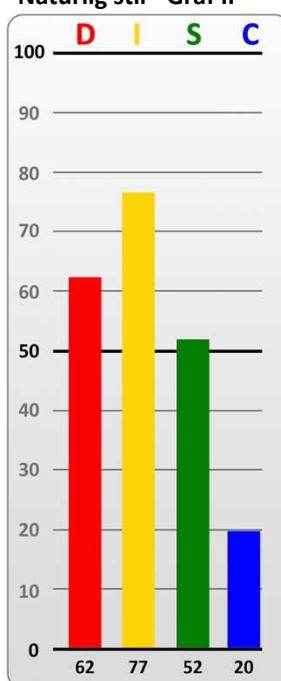
Anpassad stil - Graf I



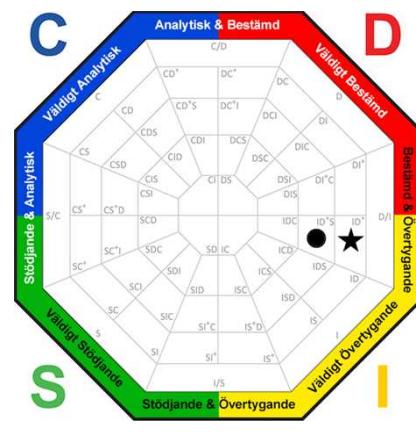
Mönster: ID (5533)

Fokus: Ledarskap

Naturlig stil - Graf II



Mönster: Ids (4541)



● = Naturlig beteendestil

★ = Anpassad beteendestil

Om de två diagrammen är likartade, betyder det att du brukar använda samma beteende i den fokusmiljö du valt. Om din anpassade stil skiljer sig från din naturliga stil, beror det på att du använder beteenden som inte är så bekväma eller naturliga för dig. Detta kan orsaka negativ stress om det pågår under en längre tid.

Ju högre varje D, I, S, & C-stapel är i dina grafer desto mer framträdande är detta beteende i samarbetet med andra. Ju lägre staplarna är desto mindre framträdande är beteendet.

När du väl blivit medveten kan du anpassa din stil. Permanent beteendeförändring sker genom medvetenhet och praktisk träning vilket kommer att öka din beteendemässiga anpassningsförmåga och sociala flexibilitet.

Beskrivning av din naturliga stil

DISC är ett observerbart och "behovsmotiverat" instrument som bygger på idén att beteenden och behov varken är "bra" eller "dåliga". Snarare visar beteenden på behov som motiverar detta beteende. Därför, när vi noggrant kan observera andras handlingar, är det lättare att "läsa" och förutse deras sannolika drivkrafter och behov. Detta gör det möjligt för oss att förutse vad som kommer och inte kommer att glädja dem, vilket ger bättre relationer och en mer harmonisk och produktiv arbetsplats! Detta diagram visar din NATURLIGA DISC Graf som en "ordskiss." Använd den med exempel för att beskriva varför du gör som du gör och vad som är viktigast för dig när det gäller en (D)ominant hantering av problem/uppgifter, (I)influens av andra människor, tempot hos (S)tabilisering eller (C)onformitet till rutiner/regler.

Fundera kring de specifika behov (nu kanske vanor) som driver dig inom varje fokusområde. Ligger dina beteenden och behov på nivå 1 och 2 eller på 5 och 6 i nedanstående tabell?

DISC Fokus	D	I	S	C
Behov	Utmaningar att lösa, Befogenhet	Sociala relationer, Vänlig omgivning	System, Team, Stabil miljö	Regler att följa, Data att analysera
Karaktärsdrag	Beslutsam, risktagare	Optimistisk, litar på andra	Tålmodig, Stabilisering	Försiktig, genombänkta beslut
Rädsor	...bli utnyttjad, brist på kontroll	...bli utesluten, brist på socialt erkännande	...plötslig förändring, förlorad trygghet och säkerhet	...bli kritiserad, förlorad exakthet och kvalitet
6	argumenterande djärv krävande avgörande dominerande egocentrisk	uttrycksfull entusiastisk sällskaplig impulsiv optimistisk övertygande	lugnande lojal tålmodig fridfull rofylld lagspelare	noggrann konservativ krävande faktaorienterad exakt systematisk
5	äventyrlig risktagande direkt kraftfull	charming inflytelserik sällskaplig förtroendefull	konsekvent samarbetsvillig återhållsam avslappnad	samvetsgrann artig fokuserad kvalitetsmedveten
4	bestämd tävlingsinriktad beslutsam självständig	socialt självsäker vänlig generös balanserad	samlad överlagd stabil skötsam	analytisk ordentlig känslig finkänslig
3	beräknande behärskad frågvärd anspråkslös	kontrollerad urskiljande rationell fundersam	alert ivrig flexibel rörlig	egensinnig självsäker påstridig uthållig
2	stillsam konsensus-sökande diskret överväger för- & nackdelar	kontemplativ faktrelaterande logisk tillbakadragen	missnöjd energisk rastlös impulsiv	självstyrande oberoende handfast envis
1	accepterande försiktig konservativ kontemplativ blygsam återhållsam	eftertänksam granskande tystlåten fundersam färdig skeptisk	aktiv förändringsorienterad undersökande angelägen framåtriktad spontan	godtycklig djärv orädd ifrågasättande flexibel frispråkig

Beskrivning av din anpassade stil

DISC är ett observerbart och "behovsmotiverat" instrument som bygger på idén att beteenden och behov varken är "bra" eller "dåliga". Snarare visar beteenden på behov som motiverar detta beteende. Därför, när vi noggrant kan observera andras handlingar, är det lättare att "läsa" och förutse deras sannolika drivkrafter och behov. Detta gör det möjligt för oss att förutse vad som kommer och inte kommer att glädja dem, vilket i sin tur ger bättre relationer och en mer harmonisk och produktiv arbetsplats! Detta diagram visar din ANPASSADE DISC Graf som en "ordskiss" Använd den med exempel för att beskriva varför du gör som du gör och vad som är viktigast för dig när det gäller en (D)ominant hantering av problem/uppgifter, (I)influens av andra människor, tempot hos (S)tabilisering eller (C)onformitet till rutiner/regler. Fundera kring de specifika behov (nu kanske vanor) som driver dig inom varje fokusområde. Ligger dina beteenden och behov på nivå 1 och 2 eller på 5 och 6 i nedanstående tabell?

DISC Fokus	D	I	S	C
Behov	Utmaningar att lösa, Befogenhet	Sociala relationer, Vänlig omgivning	System, Team, Stabil miljö	Regler att följa, Data att analysera
Karaktersdrag	Beslutsam, risktagare	Optimistisk, litar på andra	Tålmodig, Stabilisering	Försiktig, genombränta beslut
Rädsor	...bli utnyttjad, brist på kontroll	...bli utesluten, brist på socialt erkännande	...plötslig förändring, förlorad trygghet och säkerhet	...bli kritiserad, förlorad exakthet och kvalitet
6	argumenterande djärv krävande avgörande dominerande egocentrisk	uttrycksfull entusiastisk sällskaplig impulsiv optimistisk övertygande	lugnande lojal tålmodig fridfull rofylld lagspelare	noggrann konservativ krävande faktaorienterad exakt systematisk
5	äventyrlig risktagande direkt kraftfull	charming inflytelserik sällskaplig förtroendefull	konsekvent samarbetsvillig återhållsam avslappnad	samvetsgrann artig fokuserad kvalitetsmedveten
4	bestämd tävlingsinriktad beslutsam självständig	socialt självsäker vänlig generös balanserad	samlad överlagd stabil skötsam	analytisk ordentlig känslig finkänslig
3	beräknande behärskad frågvärd anspråkslös	kontrollerad urskiljande rationell fundersam	alert ivrig flexibel rörlig	egensinnig självsäker påstridig uthållig
2	stillsam konsensus-sökande diskret överväger för- & nackdelar	kontemplativ faktrelaterande logisk tillbakadragen	missnöjd energisk rastlös impulsiv	självstyrande oberoende handfast envis
1	accepterande försiktig konservativ kontemplativ blygsam återhållsam	eftertänksam granskande tystlåten fundersam fäordig skeptisk	aktiv förändringsorienterad undersökande angelägen framåtriktad spontan	godtycklig djärv orädd ifrågasättande flexibel frispråkig

Ditt beteendemönster

Nedanstående oktagon har åtta överskådliga beteendezoner. Varje zon identifierar olika kombinationer av beteendemönster. De perifera beskrivningarna visar vad andra individer ser som typiskt med din stil. Bokstäverna utanför ytterkanterna av diamanten betyder att det är en faktor (DISC) av din stil som kommer att dominera de andra tre. När du flyttar in mot mitten av oktagonen kommer två eller möjigen tre egenskaper att kombineras för att dämpa intensiteten av din stil inom en viss beteendezon.

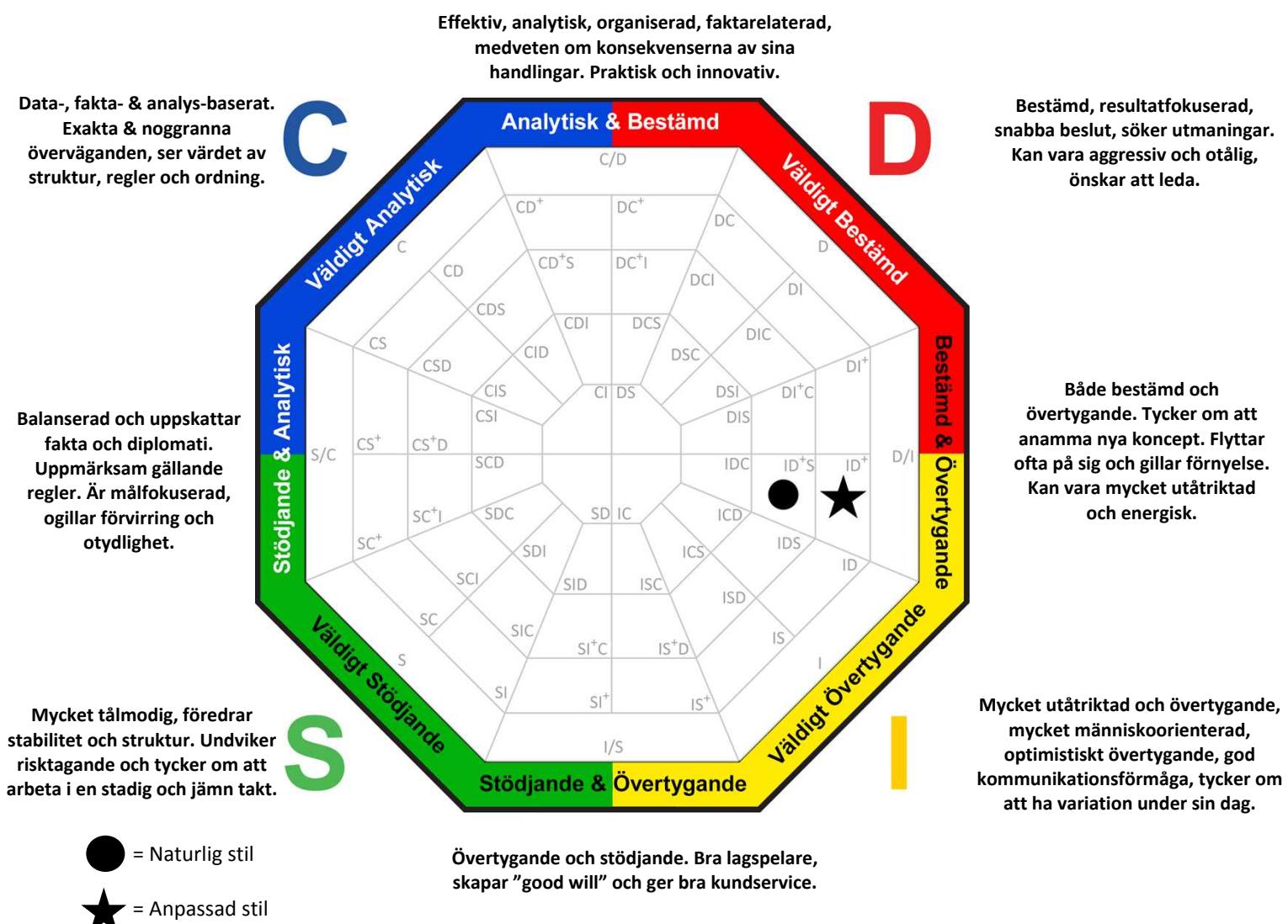
Beskrivning:

D = Dominans / beslutsamhet: Hur du angriper problem

I = Influierande / utåtriktad: Hur du påverkar andra människor

S = Stabilitet / tålmod: Hur du hanterar förändring

C = Conform / samvetsgrann: Hur du tillmötesgår regler samt har fokus på detaljer, noggrannhet och precision



Förstå dig själv

Allmänna egenskaper

Beskrivningen nedan fungerar som en allmän översikt över dina beteendemässiga tendenser. Den skapar förutsättningar för rapporten som följer och ger en ram för att förstå och reflektera över dina resultat. Emellanåt får du vissa frågor eller förslag så att du kan utnyttja dina styrkor på bästa möjliga sätt.

Du uppvisar en sällsynt förmåga att komma överens med en mängd olika människor. Det beror både på ditt uppriktiga intresse för människor och på ditt naturliga tålmod när du arbetar med andra. Du kan konsten att föra samman olika individer som annars kanske inte skulle samarbeta.

Angående beslutsfattande verkar du lyssna noga till alternativ innan du gör en bedömning. Besluten du fattar görs inte på en höft eller utifrån en krisreaktion. Istället gör du genomtänkta överväganden som tar hänsyn till alla betydelser för resultatet. Det betyder inte att alla dina beslut nödvändigtvis är korrekta, bara att de är väl underbyggda.

Du har förmågan att enkelt och tryggt möta nya människor. Vissa människor är fåordiga när de möter andra, men du har en värme och behaglighet i ditt sätt som gör det enkelt för dig med nya bekantskaper. Din naturliga optimism får dig att utstråla självförtroende utan att ses som arrogant. Det är en sällsynt förmåga att visa självförtroende medan du håller egot under kontroll, något som andra sannolikt uppskattar.

Ditt svarsmönster i rapporten indikerar att du har ett empatiskt lyssnande sätt. Som du vet är detta en sällsynt förmåga. Vissa lyssnarfördigheter kan läras in, men det medfödda uppriktiga lyssnandet som du har, är naturligt.

Du tenderar att ha en lång stubin och blir sällan synligt arg eller irriterad. Du kan härbärgera inre ilska, men du brukar inte säga det till de inblandade. Istället kanske du ventilarer den med andra som inte är involverade i projektet. Generellt verkar du inte söka direkt konfrontation kring det som gör dig upprörd, vilket är bra så länge du inte låter sådana konflikter komma upp till ytan.

Dina svar visar att du föredrar att etablera långvariga relationer snarare än korta, ytliga. Det kan möjligen komma från att du dras mot stabilitet i ditt liv och långvariga relationer kan ge den stabiliteten. Vänskap och bekantskaper som du har gjort tidigare är fortfarande viktiga för dig.

Motivation och behov

Vad motiverar dig? Människor motiveras oftast av vad de vill men också av sina behov. Alla människor har olika behov; Vissa personer behöver lugn och ro när de är stressade, medan andra kan behöva social tid tillsammans med andra människor. Alla är olika och vi behöver helt enkelt möta dessa behov. Genom att förstå din egen motivation kan du skapa en miljö där det är mest sannolikt att du kan vara självmotiverad.

Identifiera och ringa in de två viktigaste av nedanstående punkter.

Utifrån dina svar tenderar du att motiveras av:

- Identifiera dig med organisationen, gruppen och andra som har etablerat en anda av ansvarstagande.
- Accepterad som en positiv och stödjande medlem i organisationen och gruppen.
- Flexibilitet att cirkulera och tala med olika människor.
- Bevis på att en ny process har varit framgångsrik i liknande fall.
- En arbetsledare, ledare eller styrelse som utövar en demokratisk ledarskapsprocess.
- En arbetskultur som stödjer familjeaktiviteter och åtaganden.
- Projekt och uppdrag som ger mellanmänsklig kontakt och en möjlighet att hjälpa både interna och externa intressenter.

Människor som svarat som du brukar behöva:

- Ökad beslutsförmåga.
- Lära dig säga "nej" oftare för att undvika att energin tar slut.
- En känsla av samhörighet med gruppen och organisationen som helhet.
- Att ha bättre kontroll på filer och journalföring.
- Deltaljerad ansvarsfördelning för att minska otydligheter och förvirring.
- Mer uppmärksamhet på arbetsuppgifter och mindre fokus på småprat och umgärge.
- Hållas informerad om projekt och initiativ inom organisationen.

Dina styrkor

Vad du visar i ditt valda fokus

*Du kommer troligtvis att uppvisa dina karakteristiska styrkor ganska konsekvent. För det mesta tenderar dessa egenskaper att öka din effektivitet i fokusmiljön. Kunskap om den stil du föredrar ger värdefulla insikter när du arbetar ensam eller tillsammans i grupp/projekt. Det är dina talanger och egenskaper som du tar med in i situationen. Identifiera de två punkter som du tycker stämmer bäst nedan och överför dem till sidan **Summering av din stil**.*

Dina styrkor:

- Din stora optimism hjälper till att motivera gruppen att nå sitt mål.
- Du har förmågan att nå mål genom att arbeta med och stödja andras insatser i gruppen.
- Du bidrar med en hög grad av uppriktighet till gruppklimate.
- Du är väldigt socialt orienterad och därfor kan du lätt tala med nya människor i små eller stora grupper.
- Du har förmågan att vända konflikter till vinna-vinna situationer.
- Du arbetar hårt för att uppnå gruppens mål och syften.
- Du besitter en positiv känsla för humor och skämtar aldrig på andras bekostnad.

De egenskaper som du tar med in i fokusmiljön:

- Du är optimistisk och motiveras av att vara en förträfflig lagspelare . Du har förmågan att hålla ditt ego i schack när du arbetar med andra som kanske föredrar att ha mer kontroll över situationen.
- Du brukar inte tvinga på andra dina idéer med bestämdhet utan snarare erbjuda övervägda förslag.
- Du tenderar att vara en förträfflig "lärare" till kamrater i gruppen, på alla nivåer i organisationen.
- Du har lätt för att lära känna nya människor och föredrar att nätverka med andra snarare än att arbeta ensam.
- Din empatiska natur och känsla för människor kan leda till att andra söker upp dig som coach eller arbetsledare, eller ber dig att hjälpa dem med personliga eller grupp problem.
- På jobbet har du en tendens att säga "ja" mer än "nej" när du är ombedd att hjälpa till med en kollegas projekt eller problem.
- På arbetet har du ett stort behov av att vara tålmodig, artig och skapa en tillmötesgående miljö för interna och externa intressenter.

Din ideal miljö

*Alla motiveras ... men alla motiveras av sina egna anledningar, inte någon annans.
Genom att förstå dina motiv kan du skapa en miljö där det är mest sannolikt att du kan vara själv-motiverad. Identifiera de två viktigaste miljöfaktorerna och överför dem till sidan Summering av din stil.*

Personer som svarat som du tenderar att vara mest effektiva i miljöer som ger:

- Tydligt ansvar och skicklig ledning för att undvika förvirring och överlappande initiativ.
- Ett deltagarstyrt ledarskap eller en styrelse med vilka en demokratisk relation har etablerats.
- Ett gynnsamt arbetsklimat som har positiva attityder och en optimistisk anda.
- Specialiserade uppdrag som också involverar arbete och kommunikation med en mängd olika personer.
- En arbetskultur där det är minimalt med osämja, konfrontation, ilska och stress.
- En arbetskultur där man är stolt över systemen, processerna och människorna som arbetar i det dolda.
- Stöd och uppskattning av sina individuella insatser.

Din stil under stress

Välj ut två av alla nedanstående punkter som du vill förbättra och överför dem till sidan **Summering av din stil**.

Under stress kan du verka:

- Orealistisk
- Inkonsekvent
- Manipulativ
- Otålig
- Ytlig

Under stress kan du behöva:

- Ett högt tempo för att skapa stimulans och glädje.
- Snabbt utbyte
- Få bekräftelse

Typiska konfliktbeteenden för din stil kan vara:

- Du kan uppleva en längtan att hämnas om någon motarbetar ett av dina större ansvarsområden men du kommer troligtvis inte att genomföra det. Du kan antingen ha överseende för att bibehålla er relation eller helt enkelt uttrycka din ilska.
- När du någon gång känner dig förtvivlad kan du handla oöverlagt, impulsivt, sarkastiskt eller krävande och bortse från fakta eller något du sagt.
- Om en konflikt fortgår eller din ilska ökar är det troligt att du går till en verbal attack mot den andra personen. Detta kan ha en skrämmande effekt på andra eftersom det är olikt ditt vanliga beteende.

Strategier för att minska konflikter och öka harmonin:

- Du har en tendens att "tänka högt." Andra kan ta dessa "brainstorming" idéer som faktiska åtaganden och bli upprörda när dessa "åtaganden" inte genomförs. Låt andra veta när du bara utforskar idéer och alternativ och inte binder dig till handlingar.
- Inse att du aldrig kan lösa en konflikt genom att undvika den. Ta risken att försämra en relation eller förlora någons gillande genom att uttrycka dina känslor och klargöra dina förväntningar. Var säker på att du lyssnar uppmärksamt på det gensvar du får.
- Var noga med att uppfylla alla dina åtaganden. Om du inte kommer att kunna hålla ett åtagande eller möta en tidsfrist, underrätta de inblandade så snart som möjligt. Förutsätt inte att andra automatiskt kommer att hjälpa till eller "täcka upp" för dig.

Potentiella förbättringsområden

Alla har sannolikt bekymmer, begränsningar eller svagheter. Ibland är det helt enkelt en överanvändning av styrkor som kan bli en svaghet. Exempelvis kan en hög D:s direktitet vara en styrka i vissa miljöer, men när den överanvänts kan den tendera att bli diktatorisk. Identifiera och ringa in de två viktigaste av nedanstående punkter.

Potentiella förbättringsområden:

- Du kan tveka att korrigera eller styra upp andra som rapporterar till dig, av rädsla att förlämpa någon.
- Du kan vara ganska otydlig när du ger instruktioner eftersom du inte vill pracka på din vilja på andra.
- Du kan vara lite grinig mot dem som ger kritik.
- Du har en tendens att ta konstruktiv kritik personligt. Möjligtvis tappar du fokus från hur kritiken relaterar till uppgiften.
- Du kan ha svårt att fatta snabba beslut eftersom du har behov av att överväga den "mänskliga sidan" av alla problem.
- Du kan ha mindre betoning på produktivitet och mer betoning på den mänskliga sidan i ett projekt.
- Du kan ha en tendens att ta på dig för mycket och/eller vara för tidsoptimistisk för att hinna med allt.

Summering av Stina Test's stil

Kommunikation är en dubbelriktad process. Uppmuntra andra att göra sin egen DISC-stil rapport och dela sedan denna sida med varandra. Du kan förbättra relationerna med de mänskliga som du arbetar, umgås och lever med genom att diskutera preferenser, behov och önskemål. Du kan vända det som kan ha varit en stressig relation till en mer funktionell kontakt, bara genom att förstå och tillämpa informationen i DISC. Fyll i nedanstående utifrån de föregående sidorna i denna rapport.

Dina styrkor

1. _____
2. _____

Motivation och behov

1. _____
2. _____

Din ideala miljö

1. _____
2. _____

Din stil under stress

1. _____
2. _____

Potentiella förbättringsområden

1. _____
2. _____

Egna reflektioner

Vad händer nu?

Denna rapport är fyllt med information om din egen stil och om var och en av de fyra primära beteendestilarna. Det har funnits många förslag i denna rapport som du kan använda dig av. Ta nästa steg och gör övningarna om du hoppade över dem.

Placera inte den här rapporten på en hylla eller i en fil, utan använd denna information för att öppna upp för meningsfulla dialoger med andra i syfte att förbättra alla dina relationer. Använd den här rapporten som ett referensverktyg. Det finns en hel del information i den och den är inte avsedd att bara läsas igenom en gång.

Ha kul med att göra några smärre förändringar i ditt beteende och upplev resultatet. Du kanske blir förvånad! Kom ihåg The Platinum Rule®: "**Behandla andra på det sätt DE vill bli behandlade på**" och du kommer att ha mycket mer framgång i alla dina relationer!

När du vill veta mer om beteendestilar i samarbeten eller grupper kan du/ni göra följande profiler:

- **DISC WorkshopBonus:** Denna bonusprofil innehåller samlad kunskap och erfarenheter om tillämpningen av DISC stilarna och kan användas som fördjupning av detta arbetsmaterial. Den erhåller du kostnadsfritt av din DISC-konsult
- **DISC Team:** En profil över de samlade stilarna i en grupp. Grupprofilen ger en tydlig bild över vilka likheter och olikheter som finns inom gruppen och hur detta påverkar samarbete och kommunikationen i gruppen. När detta tydliggörs så vet gruppens individer vad och hur de skall anpassa sin kommunikation till varandra, vilket förenklar samarbetet och minskar missförstånden.
- **Motivator:** En profil över en persons olika drivkrafter. Det är baserat på forskning utförd av Dr Eduard Spranger och Gordon Allport kring vad som driver och motiverar en individ. Det omfattar sju motivationsdimensioner som hjälper oss att förstå vad som driver en individ till att bruka sina talanger efter sin unika förmåga. Detta värderingsindex hjälper individen att förstå sina motivationsfaktorer och hur hen kan maximera sin prestation genom att uppnå bättre anpassning och passion för dina handlingar.

Kontakta din profileleverantör för mer information!

Friskrivningsklausul

När du genomförde frågebatteriet accepterade du nedanstående:

Det finns inga garantier, uttryckliga eller underförstådda, när det gäller denna rapport. Du tar fullt ansvar för bruket av informationen i rapporten.

Författarna, bedömningsföretaget, deras företrädare eller närmiljöbolag (nedan sammantaget kallat Koncernen) är inte ansvariga för:

- din användning och tillämpning av rapporten
- tillräcklighet, noggrannhet, tolkning eller användandet av dess innehåll
- resultat eller information som kommer från din användning eller tillämpning

Du avstår från alla anspråk eller ångerrätt antingen i din egen rätt eller på grund av fordringar mot Koncernen av tredje part.

Du skall hålla Koncernen skadelöst mot alla anspråk, skulder eller krav från tredje part.

Du, och ingen annan, har fullt ansvar för tolkningen, tillämpningen och resultatet av ditt användande av information som finns i denna rapport.