



Insights®



Discovery[®]

Personal Profile

Michael Olsen

6. august 2014

Kapitel: Præmisserne
Kapitel: Ledelse

Personlige data :

Michael Olsen
Selvstændig
michael@betterways.dk

Betterways

Telefon :

Udfyldt: 6. august 2014

Udskrevet: 17. december 2014

Indhold

Introduktion.....	4
Overblik	5
Personlig stil	5
Interaktion med andre	5
At tage en beslutning.....	6
Vigtige styrker og svagheder	8
Styrker	8
Mulige svagheder	9
Betydning for teamet	10
Effektiv kommunikation	11
Barrierer mod effektiv kommunikation	12
Mulige blinde pletter	13
Modsætningen.....	14
Forslag til personlig udvikling	16
Ledelse.....	17
At skabe de ideelle arbejdsbetingelser.....	17
Ledelse.....	18
Motivation	19
Ledelsesstil.....	20
Insights Discovery® hjulet.....	21
Insights Discovery® farvedynamik	22

Introduktion

Denne Insights Discovery Personprofil er baseret på Michael Olsens svar på Insights Discovery Evaluatoren, som blev udfyldt 6. august 2014.

Personlighedsteoriens oprindelse kan spores tilbage til det femte århundrede f.Kr., da Hippokrates identificerede fire specifikke energier, som kunne genkendes hos forskellige mennesker. Insights Discovery-systemet er bygget op omkring den personlighedsmodel, som først blev skabt af den schweiziske psykolog Carl Gustav Jung. Modellen blev publiceret i hans bog "Psykologiske typer" fra 1921 og blev siden videreudviklet i efterfølgende skriftlige værker. Jungs arbejde med personlighed og præferencer er siden blevet bredt accepteret som en af grundstenene i forståelsen af den menneskelige personlighed og har været genstand for tusinder af lærdes forskning helt frem til i dag.

Baseret på Jungs typologi skaber Insights Discovery Personprofilen en ramme for selvforståelse og udvikling. Forskningsresultater tyder på, at en god selvforståelse og et indblik i egne styrker og svagheder kan sætte mennesker i stand til at udvikle strategier for interaktion og hjælpe dem til bedre at imødekomme kravene fra deres omverden.

Eftersom den er genereret på baggrund af flere hundredetusinde kombinationer af udsagn, er denne rapport unik. Den rummer en samling af udsagn, som dine svar indikerer meget vel kunne passe på dig. Moderér eller slet udsagn som ikke passer, men først efter at du har konsulteret dine kolleger eller venner for at afprøve, om udsagnet i virkeligheden blot er en "blind plet", som du ikke selv kan se, når du ser dig i spejlet.

Brug rapporten proaktivt. Forsøg at finde de nøgleområder hvor du kan udvikle dig og gøre noget aktivt. Delagtiggør venner og kolleger i de vigtigste aspekter. Bed om feedback fra dem på områder som er særligt vigtige for dig og læg en plan for din egen personlige og samarbejds-mæssige udvikling.

Overblik

Disse udsagn giver en bred forståelse af Michaels arbejdsrutiner. Brug denne del til at opnå en bedre forståelse af hans indstilling til sine aktiviteter, arbejdsrelationer og beslutninger.

Personlig stil

Som en håndfast, direkte og skarpsindig strateg ser Michael muligheder i enhver situation og kan handle hurtigt derefter. Da han selv lever efter et temmelig låst regelsæt, vil han sikkert forvente, at andre også gør det. Michael er begavet med en klar tankegang og udtryksevne og er en blændende taler og formidler. Han er parat til at håndtere kriser og tager beredvilligt føringen, organiserer og viderekommunerer en følelse af ro, sikkerhed og tillid. Michael stræber efter at forbedre ting frem for blot at acceptere dem, som de er.

Michael er logisk og analytisk, en opfindsom tænkner, en langsigtet planlægger og god til alt, der kræver hurtige ræsonnementer. Han foretrækker at holde sig til de store linjer underbygget med ræsonnementer og logik. Når han bliver bedt om at påtage sig et ansvar, får hans ønske om kontrol ham til at sige ja. Han opfattes som en stærk leder, idet han er i stand til at tænke rådsnart. For at kunne håndtere sin anspændthed er han nødt til konstant at have kontrollen og få tingene gjort uden at spilde tiden. Michael kan kaldes et menneske med livets naturlige gåpåmod, idet han besidder entusiasme, fremsynethed, objektivitet og ansvarlighed.

Han presser tit andre lige så hårdt som sig selv, og har en tendens til at være en udfordrende modspiller. Drevet af ønsket om et kompetent resultat kan Michael i de fleste situationer få øje på eventuelle brister og kan hurtigt se, hvordan de kan afhjælpes. Andres meninger betyder ikke altid noget for ham, navnlig ikke hvis de er i strid med hans egne, som kan have en følelsesmæssig forankring. Michael er en direkte, resultatorienteret person, som tager hensyn til andre mennesker inden for rammerne af sin målsætning. Han kan finde det svært at forberede sig så grundigt, som han burde.

Michael har det godt med opgaver, der bevirker, at projekter skrider fremad. Michael er en god organisator og forsøger at kontrollere verden omkring sig med struktur og disciplin. Michael ser ud til intuitivt at vide, hvilken struktur og organisation der er nødvendig for at tøjle ideer og mennesker og derved opnå langsigtede mål. Michael sætter sig systematisk for at opnå sine fastsatte mål til tiden på en effektiv måde. Han tager for givet, at alle andre vil dele hans ønske om forfremmelse, og kan blive skuffet, når andre synes at mangle hans styrke eller karakter.

Han er logisk, analytisk og kritisk, og at have magt er vigtigt for ham. Han vil altid være forberedt på at forsvare ethvert ståsted eller enhver position, han har indtaget. Hans afslappede ydre kan dække over en stærk indre drivkraft. Rutiner, detaljer og tæt overvågning er bandlyst hos ham. Han ønsker at slå igennem og opnå noget i livet, som han vil blive husket for længe. Han forventer at nå sine mål og vil anerkendes for sine resultater. Han fokuserer på sandhed, omhyggelighed og produktivitet, men det kan af andre opfattes som en temmelig ensidig indfaldsvinkel til hans arbejde.

Interaktion med andre

Michael vil gerne værdsættes for sin direkte facon og sin styrke i samarbejdsrelationer. Han bør måske arbejde på at tage andres følelser med i sine overvejelser og lære at udtrykke sin

påskønnelse af andre mere beredvilligt. Han er god til at finde på nyt, forhandle og lede. Michael kan bruge sine evner i mange arbejdssammenhænge, men finder størst tilfredsstillelse i arbejde, hvor han kan bruge sin kreativitet og sociale kompetence. Af de fleste mennesker ses han som udadvendt, fleksibel og frygtløs, og han kan tage mødet med en hvilken som helst udfordring.

Han bør være varsom med at være for åbenhjertig, snakkesalig og overdrevent logisk over for visse kollegaer. Hans måde at kommunikere på er ærlig, direkte og "til sagen", og han foretrækker, at andre er lige så åbne over for ham. Da han i høj grad er en positiv holdspiller, er han glad for opbakningen fra de fleste mennesker. Han kan dog blive for optimistisk omkring, hvad andre kan producere, og er derfor lejlighedsvis blevet skuffet. Han kan måske give udtryk for forundring over andres opfattelse af ham som streng eller umedgørlig. Denne opfattelse kan skyldes hans tilbøjelighed til at udtrykke sine uafhængige synspunkter temmelig direkte. Michael har en bemærkelsesværdig evne til at få folk til at følge sit spor.

Han kan blive usædvanlig stædig og egensindig, når han konfronteres med forandringer eller nye ideer, som ikke er hans egne. Selvom Michael kan protestere mod det pres, der er forbundet med at deltage i familiearrangementer, vil det sjældent falde ham ind ikke at være til stede, da disse lejligheder er vigtige for ham. Ved at lytte omhyggeligt til andres reaktioner kunne han undgå til tider at blive opfattet som frembrusende. Michael er opmærksom på forandringer og vil agere hurtigt for at opnå resultater, idet han giver direktiver og instruktioner til andre, i det omfang han finder det nødvendigt. Han ønsker at blive værdsat for det, han er.

At tage en beslutning

Da han er motiveret af et indre ønske om at præstere, er Michael hårdtarbejdende, og selvom han er parat til at lytte til og være opmærksom på andre, vil han altid gå enegang, hvis alt andet glipper. Han er udadvendt, alsidig og rap i replikken og kan have et endeløst forråd af løsninger, uanset hvilken udfordring han står over for. Han er bedst tilpas i en rolle, som tillader ham at tackle det ene projekt efter det andet med sin opfindsomhed. Han er tryk ved lederpositioner og påtager sig beredvilligt ansvaret for at få noget udrettet. For hurtigt at kunne træffe beslutninger vil han gerne have, at tingene hænger logisk sammen, og han kræver og forventer, at fornuften råder i de fleste situationer.

Da han er utålmodig med, hvad han opfatter som ineffektivitet eller inkompetence, kan han træffe barske beslutninger, hvis situationen kræver det. Hvis noget ikke synes fornuftigt, løber han den risiko at affærdige det, selv hvis det er en afgørende sag. Han bør lære bevidst at udskyde beslutninger, til han har fået flere informationer, så han ikke overser bedre alternativer. Michael bliver normalt betragtet som stærk, analytisk og saglig. Han er god til at organisere og ræsonnere, er beslutsom, hurtig og logisk, og han værdsætter sandheden i form af fakta, formler, metoder og vurderinger. Han er som regel mere inspireret af ideen end af folkene bag den.

Han er politisk bevidst og normalt tryk ved sine beslutninger, selv stillet over for mulige uoverensstemmelser med andre i mere fremtrædende positioner. Han foretrækker handling frem for snak og kan lide at håndtere vanskelige situationer, i det øjeblik de opstår. Som den udadvendte, fremtidsorienterede person han er, kan han være bange for at begå fejltagelser, men forstår at vende det til noget positivt, hvis det skulle ske. Han har normalt ingen problemer med at drage dømmende konklusioner om andre. Med sin entusiasme og spontanitet tilfører Michael beslutningsprocessen et frisk pust.

Personlige noter

Vigtige styrker og svagheder

Styrker

Denne del peger på de grundlæggende styrker, som Michael tilføjer organisationen. Michael har evner, egenskaber og anlæg på andre områder, men udsagnene nedenfor vil sandsynligvis rumme nogle af de fundamentale kvaliteter, han har at byde på.

Michaels grundlæggende styrker:

- En velformuleret og konkurrencebetonet selvstarter.
- Disciplineret, selvsikker og overbevisende.
- Vil prøve at se det gode i mennesker og begivenheder.
- Stærk "jeg"-følelse.
- Direkte og hurtigt tænkende.
- God analyse af situationen.
- Intuitiv og optimistisk.
- Handlingsorienteret - vokser med opgaven.
- I stand til at forvandle vision til virkelighed.
- Jonglerer konstant med et større antal projekter.

Personlige noter

Vigtige styrker og svagheder

Mulige svagheder

Jung sagde, at "visdom accepterer, at alting har to sider". Det er også blevet sagt, at en svaghed er en overforbrugt styrke. Michaels svar i Evalueringen har foreslået disse områder som mulige svagheder.

Michaels mulige svagheder:

- Kaster sig ud i det uvisse. Kan, uden videre forklaring, finde på at bede andre om at gøre det samme.
- Bør træde mere varsomt.
- Mangler sommetider humoristisk sans.
- Kan, pga. forskellige konkurrerende interesser, have svært ved at prioritere vigtige emner.
- Kan træde på andre for at opnå resultater.
- Er tilbøjelig til at blive opfattet som arrogant i stressede situationer.
- Kan springe, tilsyneladende tilfældigt, fra opgave til opgave.
- Kan ikke lide og prøver derfor at undgå rutineopgaver.
- Kan være tykhudet og rethaverisk.
- Kan ignorere praktiske forhold.

Personlige noter

Betydning for teamet

Hvert enkelt menneske tilfører specielle kvaliteter, egenskaber og forventninger til de omgivelser, de befinder sig i. Tilføj til dette alle andre erfaringer, egenskaber eller anlæg, som Michael tilfører, og delagtiggør de andre gruppemedlemmer i de vigtigste punkter.

Michael som medlem af teamet:

- Har en alt-kan-lade-sig-gøre-indstilling.
 - Bidrager med livskraft og entusiasme.
 - Med sin intuition tilfører han teamet spænding (og uforudsigelighed).
 - Tænker grænseoverskridende i en pioneragtig ånd.
 - Ser den store sammenhæng.
 - Står for karismatisk ledelse.
 - Afleverer næsten altid til tiden.
 - Vil sandsynligvis ikke lade sig føre på afveje af noget uvæsentligt.
 - Man kan være sikker på, at han trækker mere end sin del af læsset.
 - Får ideer i overflod.
-

Personlige noter

Kommunikation

Effektiv kommunikation

Kommunikation kan kun være effektiv, hvis den er modtaget og forstået af den person, den er stilet til. For hver enkelt person er visse kommunikationsstrategier mere effektive end andre. Denne del peger på nogle af de grundlæggende strategier, som vil føre til effektiv kommunikation med Michael. Udpeg de vigtigste udsagn, og stil dem til rådighed for kolleger.

Strategier for kommunikation med Michael:

- Hold personlige kommentarer for dig selv.
 - Vær entusiastisk og positiv.
 - Tal hurtigt og klart.
 - Hold hans tempo.
 - Respekter hans værdier og ambitioner.
 - Vær sikker på, at han lægger mærke til beviserne på din opbakning.
 - Påtag dig ansvaret for dine egne handlinger og fejltagelser.
 - Se efter tegn på, at han er ved at miste interessen.
 - Stå fast, hvis du bliver angrebet.
 - Præsenter en oversigt over essensen af de vigtigste fakta.
 - Sørg for at medbringe holdbart underbyggende materiale.
 - Pres ikke mere på, end at han kan følge med.
-

Personlige noter

Kommunikation

Barrierer mod effektiv kommunikation

Visse strategier vil være mindre effektive for kommunikation med Michael. Nogle af de forhold, som bør undgås, er anført nedenfor. Denne information kan anvendes til at udvikle stærke, effektive og gensidigt acceptable kommunikationsstrategier.

Ved kommunikation med Michael, LAD VÆRE MED AT:

- Sige, at "det vil aldrig kunne lade sig gøre".
 - Kritisere hans ideer for skånselsløst eller personligt.
 - Forhindre ham i at gå videre til andre udfordringer.
 - Komme med kommentarer på stående fod.
 - Være kedelig, tillukket eller uvirksom.
 - Prøve at skyde skylden på ham.
 - Være uengageret eller negativ.
 - Gøre sidespring eller komme bort fra emnet.
 - Virke forsagt eller ineffektiv.
 - Presse dine følelser ned over hovedet på ham, medmindre han ønsker det.
 - Udtrykke uenighed eller mangel på respekt for hans principper.
 - Tale langsomt, mumle eller hviske.
-

Personlige noter

Mulige blinde pletter

Vores selvopfattelse kan være forskellig fra den opfattelse, andre har af os. Vi viser den ydre verden et billede af os selv gennem vores "persona" og er ikke altid vidende om effekten af vores mindre bevidste adfærdsmønstre på andre. Disse mindre bevidste adfærdsmønstre kaldes "blinde pletter". Fremhæv i denne del de vigtigste udsagn, som du ikke er vidende om, og efterprøv deres gyldighed ved at bede om feedback blandt venner og kolleger.

Mulige blinde pletter hos Michael:

Til tider kan Michael overse en mulighed, fordi han ikke ser behovet for at kortlægge planer ned til mindste detalje. Michael kan ubevidst søge materiel overlegenhed, social stilling og status. Michael skal passe på ikke at reagere for spontant, prøve at samarbejde mere og lære at være mere opmærksom på andre menneskers følelser.

Sommetider er han så optaget af sine egne planer, at han ikke stopper op for at lytte til, hvad andre har at sige. Michael haster fra den ene aktivitet til den anden og har en tendens til at overse andre menneskers følelser og blive studs og ufølsom i sit ønske om at være fuldstændig ærlig. Han er en udadvendt, fremtidsorienteret person, som kan frygte fiasko mere end noget andet. Michaels uvilje mod at følge noget til dørs skyldes til dels, at han frygter, at han derved går glip af andre, mere attraktive muligheder. Han er en type, der tager føringen og har et stort behov for kontrol. Han tager sig det måske personligt nær, hvis tingene ikke går som planlagt.

Michael er ofte meget ligefrem og intens og kan måske ikke altid afpasse denne intensitet efter mindre krævende situationer. Han kan drage forhastede konklusioner uden at indsamle alle de nødvendige informationer eller give sig tid til virkelig at forstå situationen. Han præsterer bedre, når han begrænser sin dristighed, energi og glæde ved at have den fulde kontrol til et niveau, hvor andre mennesker er prioriteret højt. Michael påskønner ganske vist godt arbejde, men et skarpt blik vil afsløre hans utålmodighed med fejl eller ringe arbejds kvalitet. Det vil gøre ham mere effektiv at sætte tempoet ned og overveje sine handlingers indflydelse på andre.

Personlige noter

Modsætningen

Denne del giver et indblik i den type person, som Michael sandsynligvis har sværest ved at forstå og omgås. Beskrivelsen er baseret på Michaels modsatte Insights-type. At kunne genkende disse karaktertræk kan hjælpe til at udvikle strategier for personlig vækst og øget effektivitet i samarbejdet med andre mennesker.

At genkende sin modsætning

Michaels modsatte Insights-type er supporteren, Jungs indadvendte følsomme type.

Supporterne er venlige, velvillige, ligevægtige og loyale individer, som kommer godt ud af det med andre. De grundlægger et tæt forhold til en lille gruppe omgangsfæller i arbejdsmiljøet. Michael vil opfatte supporterens anstrengelser som rettet mod bevarelsen af det velkendte og forudsigelige. Supporterne søger konstant bekræftelse fra andre og kan være langsomme til at tilpasse sig forandringer. De vil ofte strække sig langt for at hjælpe en, de opfatter som en ven.

Michael kan have på fornemmelsen, at supporteren har behov for assistance til at komme af med det gamle og tage hånd om det nye. Supporterne er forsigtige, konventionelle, diplomatiske og oprigtige og kan udskyde en beslutning, indtil de har mange kendsgerninger og informationer til deres rådighed. Supporteren er opsat på at holde en lav profil. For at gøre en god indsats behøver supporteren specifikke og detaljerede instrukser, før et arbejde påbegyndes.

Michael vil sandsynligvis føle sig frustreret, når supporteren, i tilfælde af modstand, bliver indædt og demonstrativ. Supporterne er afslappede og afdæmpede, og de kan lide at føle sig nødvendige og betydningsfulde i andre menneskers liv. Selv hvis en fejl er blevet begået af en anden, kan supporteren bruge masser af tid på at udtrykke sin sympati og forflygtige ansvaret. Uoverensstemmelser eller modsatte synspunkter kan virke stressende på supporterne. Hvis uroen på arbejdspladsen bliver for stor, kan de blive rastløse og utilpasse og ofte trække sig tilbage for at undgå yderligere uro.

Personlige noter

Modsatningen

Kommunikation med Michaels modsætning

Denne del, som er skrevet specielt til Michael, foreslår nogle strategier, han kan bruge til effektiv interaktion med sin modsætning.

Michael Olsen: Hvorledes kan du imødekomme din modsætnings behov?

- Vær ærlig, moderat i dit tempo, ligefrem og åben over for ham.
- Sæt tid af til at sikre dig, at han har det godt på det personlige plan.
- Sørg for at han får at vide, hvilket enestående bidrag han yder.
- Respekter hans behov for at være alene i længere perioder.
- At opnå lydighed er ikke nok - sørg for, at der også er samarbejdsvilje.
- Tag dig tid til at lære ham at kende, hvis du ønsker kritik og feedback.

Michael Olsen: Stillet over for din modsætning, LAD VÆRE MED AT:

- Være vag eller skynde på ham.
 - Fastsætte tidsfrister, som du reelt set ikke regner med kan overholdes.
 - Forvente hurtig accept af nye ideer.
 - Forvente automatisk eftergivenhed eller respekt.
 - Optræde aggressivt eller afvise hans ideer uden begrundelse.
 - Tvinge ham til et positivt standpunkt omkring et emne, før han har haft tid til at tænke sig om.
-

Personlige noter

Forslag til personlig udvikling

Insights Discovery tilbyder ikke nogen direkte måling af evner, intelligens, uddannelse eller erfaring. Ikke desto mindre er en række forslag til Michaels udvikling anført nedenfor. Peg på de vigtigste områder, som endnu ikke har været drøftet. De kan integreres i en personlig udviklingsplan.

Michael kan drage nytte af:

- At møde flere mennesker mindst på halvvejen.
 - Ikke at sige tingene ligeud - at mildne sin direkte facon.
 - At se efter det gode i alt.
 - At holde sine synspunkter for sig selv.
 - At dæmpe sit sommetider skarpe toneleje og holde det på et mere passende niveau.
 - Undersøgende arbejde, der får føling med hans indre Jeg.
 - At virke mere taktfuld over for andres følelser.
 - At lytte mere aktivt til og forstå andres perspektiver.
 - At blive mere generøs, varm og omsorgsfuld.
 - At huske på, at diskussion ikke virker stimulerende på alle.
-

Personlige noter

Ledelse

At skabe de ideelle arbejdsbetingelser

Mennesker er generelt mest effektive, når de har arbejdsbetingelser, der passer til deres præferencer og stil. Det kan være ubehageligt at arbejde under betingelser, som ikke gør det. Denne del skal anvendes til at sikre en nøje sammenligning af Michaels ideelle arbejdsbetingelser og hans nuværende betingelser, herunder pege på enhver mulig uoverensstemmelse.

Michaels ideelle arbejdsbetingelser er kendetegnet ved at:

- Direkte og ligefrem kommunikation hilses velkommen.
 - Arbejds miljøet er opgaveorienteret.
 - Ideer kan udføres i praksis.
 - Han er involveret i design og præsentation.
 - Han kan røkke ved tingenes tilstand uden at frygte repressalier.
 - Der er udfordringer, navnlig hvis andre er kommet til kort.
 - Den nyeste teknologi står til rådighed.
 - Der er stærke mure, som kan modstå angreb.
 - Nyttænkning og skaberånd kan blomstre.
 - Der kun er lidt "trafik" eller socialt samvær.
-

Personlige noter

Ledelse

Ledelse

Denne del peger på nogle af de vigtigste ledelsesstrategier over for Michael. Nogle af disse kan Michael selv tage til sig, og andre tager hans kolleger eller ledelsen måske til sig. Gennemgå denne liste for at identificere de vigtigste øjeblikkelige behov, og brug den til at lægge en plan for det individuelle ledelsesforhold.

Michael behøver:

- Tid til at indstille sig på andres synspunkter.
 - Muligheder og alternativer, før han skal træffe beslutninger.
 - At blive fuldt informeret.
 - At sætte tempoet ned fra tid til anden.
 - At få lov til at sætte grænser for at beskytte sig selv.
 - At tage sig tid til at nyde de små glæder lidt mere.
 - Hjælp til at lægge låg på skyldsspørgsmål.
 - Friheden til at ændre på regler, der har overlevet sig selv.
 - Klart at få at vide, hvor de fremtidige udsigter og muligheder ligger.
 - At blive opmærksom på sit vanvittige arbejdstempo og forstå, hvilken indflydelse det kan have på andre.
-

Personlige noter

Ledelse

Motivation

Det er ofte blevet sagt, at det ikke er muligt at motivere nogen - kun muligt at skabe nogle betingelser, hvorunder de vil motivere sig selv. Her er nogle forslag, som kan hjælpe Michael til motivation. Integrer, med hans samtykke, de vigtigste i hans Performance Management System og Key Result Areas for at opnå maksimal motivation.

Michael motiveres af:

- Karrieremuligheder, der ser ud til at være ubegrænsede.
 - Friheden til efter eget skøn at uddelegere opgaver til andre.
 - Nye principper og ideoerige koncepter.
 - At blive konsulteret og få sine synspunkter omsat til praksis.
 - Deltagelse i møder eller i planlægningen for fremtiden.
 - Smigrende bemærkninger, påskønnelse, popularitet og synlighed.
 - Anerkendelse for sine resultater.
 - At være lederen.
 - At se resultaterne af sine anstrengelser.
 - Problemer, som kræver hans intuitive formåen.
-

Personlige noter

Ledelsesstil

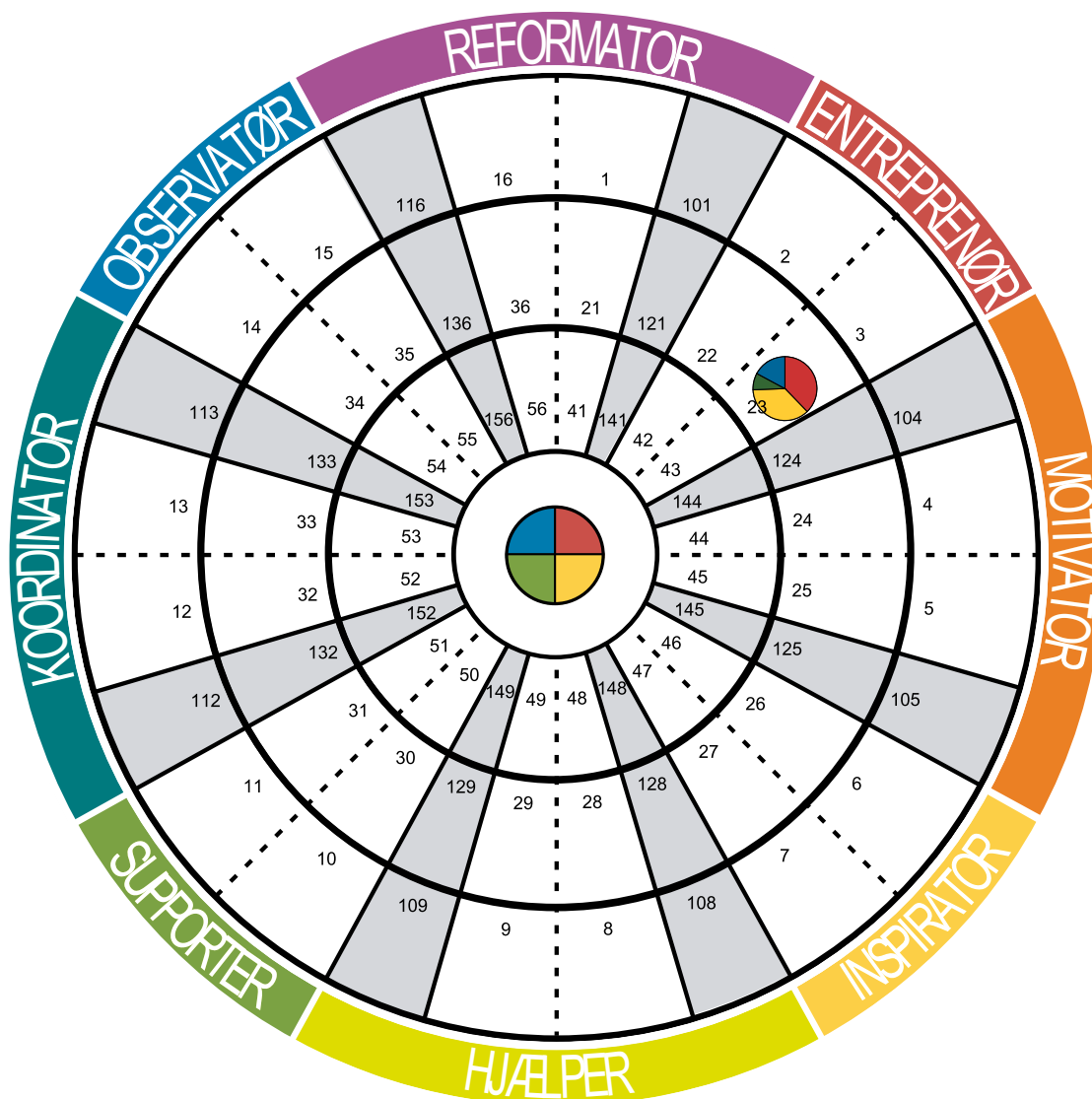
Der er mange forskellige indfaldsvinkler til ledelse, som hver især hører hjemme i forskellige situationer. Denne del peger på Michaels naturlige tilgang til ledelse og kommenterer hans ledelsesstil, herunder kaster lys over både kvaliteter og mulige hindringer, der kan undersøges nærmere.

I ledelsen af andre har Michael en tendens til at:

- Fremme stolthed i organisationen.
 - Lægge mere energi i projektet, end det fortjener.
 - Opmuntre og skubbe på for at leve op til en høj arbejdsmæssig standard.
 - Fastsætte strenge retningslinjer for afslutningen af arbejdsopgaver.
 - Uddelegere administrative opgaver og koncentrere sig om resultatet.
 - Skyde skylden på andre, når noget går galt.
 - Se mangler som udfordringer, der blot skal afhælpes.
 - Være loyal over for organisationen frem for personen.
 - Bruge sin intuition effektivt ved behandlingen af informationer.
 - Være entusiastisk med hensyn til sine ideer.
-

Personlige noter

Insights Discovery® hjulet



Bevidst hjulposition

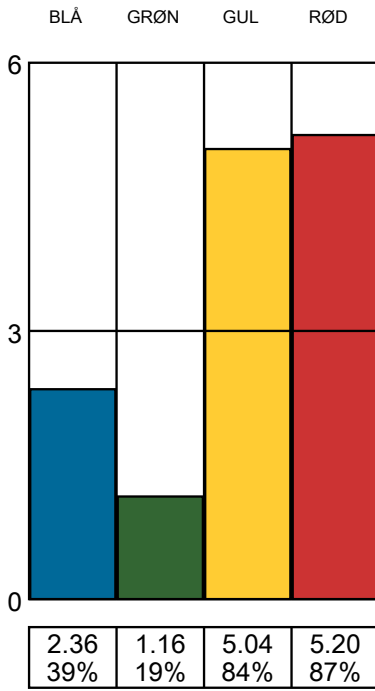
23: Motiverende Entreprenør (Klassisk)

Mindre bevidst hjulposition

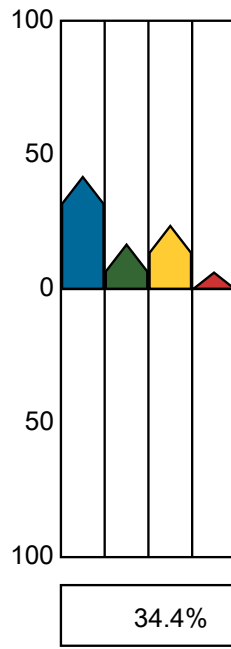
23: Motiverende Entreprenør (Klassisk)

Insights Discovery® farvedynamik

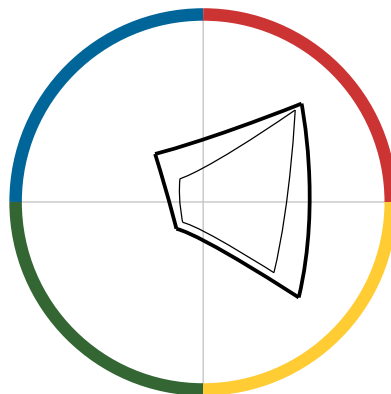
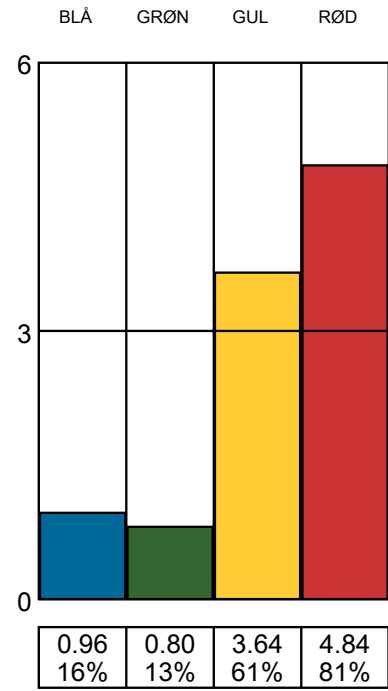
Persona (bevidst)



Præferenceflow



Persona (mindre bevidst)



— Bevidst
 — Mindre bevidst



GLOBAL HEADQUARTERS
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TLF: +44(0)1382 908050 FAX: +44(0)1382 908051 E-MAIL: insights@insights.com WEB: www.insights.com