



Discovery[®]

Personal Profile

Morten Eberhardt Lund

17. august 2020

Kapitel: Præmisserne
Kapitel: Ledelse

Personlige data :

Morten Eberhardt Lund
morten_lund93@icloud.com

Telefon :

Udfyldt: 17. august 2020

Udskrevet: 17. august 2020

Referral Code: Firtal Web

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 Morten Eberhardt Lunds svar på Insights Discovery Evaluatoren, som blev udfyldt 17. august 2020.

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 Mortens arbejdsrutiner. Brug denne del til at opnå en bedre forståelse af hans indstilling til sine aktiviteter, arbejdsrelationer og beslutninger.

Personlig stil

Morten ved som regel intuitivt, hvilken struktur og organisation der er nødvendig for at tøjle idéer og mennesker og derved opnå langsigtede mål. Han er et typisk eksempel på en person, der giver andre lov til at overveje og reagere på sine kreative løsninger. Han forfølger hovedsageligt succes for at styrke sit selvværd, og han vil derfor gerne opleve en konstant strøm af nye idéer, der kan hjælpe ham mod målet. Morten studerer nysgerrigt og ivrigt alt, der foregår omkring ham. Han vil kun frivilligt ofre tid på vigtige kendsgerninger og detaljer, hvis noget af stor værdi for ham står på spil.

Morten er en opfindsom og original problemknuser. Morten er i stand til at håndtere flere projekter på én gang og har stor glæde af de sociale aspekter ved arbejdet. Morten opnår almindeligvis en balance mellem sin omtanke for de mennesker, han leder, og den opgave, der skal udføres – en balance, som gør ham værdsat som kollega. Morten er ekstremt klart opfattende med hensyn til andres holdninger og søger at forstå frem for at dømmе. Han søger en vis konsekvens i sit liv og et tempo, som hverken er for langsomt eller for hurtigt.

Han bør lære at følge sager til dørs eller få andre til at afslutte, hvad han påbegyndte. Han kan blive den ideelle repræsentant for en hvilken som helst gruppe, han sætter pris på. Hans selvagtelse afhænger af anerkendelsen af hans indsats, og han kan bevidst søge at skabe sig et positivt image. Når han bliver udset til og har accepteret at udføre en opgave, bør han overveje detaljerne og valgmulighederne, før han fortsætter. Han foretrækker normalt, at folk præsenterer muligheder frem for konklusioner. Han er god til at tage initiativ og være kreativ, men kan ofte være dårlig til at fuldføre projekter.

Han skal have arbejde, hvor der er brug for hans stærke kreative drivkraft. Han er dygtig til at arbejde med individer og grupper og kan pludselig se sig presset ind i en lederrolle. Det er vigtigt for Morten at finde den rigtige måde at henvende sig til en person eller tackle en situation på. Hans livsglade adfærd dækker over en intelligens, der kritisk analyserer enhver situation. Han er mere motiveret af det store overblik og mål end af regelsæt og procedurer og er kun tilfreds med etablerede strukturer, hvis han kan afvige fra dem, når de ikke tjener det tilsigtede formål.

Han kan drage nytte af at lære at anvende tidsmanagement og en personlig organisatorisk sans i stedet for blot at give det indtryk, at han behersker systemet. Han er vant til at gøre adskillige ting samtidig, men andre kan opfatte det som overfladisk arbejde. Han er begavet med praktisk intuition, hvilket vil sige, at han er klar over, at hans visionære synspunkter skal virke fornuftige for andre for at få nogen værdi. Selvom Morten er objektiv, kan han være mere interesseret i at finde kreative løsninger end at sørge for, at de bliver gennemført. Han kan ignorere eventuelle faresignaler og kan bevidst tage chancer, som andre undlader at tage. Nye udfordringer appellerer mere til ham end status quo.

Interaktion med andre

Mortens følelser spiller en fremtrædende rolle i hans liv, og han formår at tilføje et venligt element til et hvilket som helst stykke arbejde, han får tildelt eller involveres i. Selvom han måske ikke selv lægger mærke til symptomerne, kan han blive lidt trist til mode, hvis han er adskilt fra sin familie eller gruppe i længere perioder. Han er utraditionel i sin indfaldsvinkel og elsker at motivere andre til at overskride, hvad der er accepteret og forventes. Han kan lide at leve frit og leder efter afveksling hver dag. Da han i høj grad er en positiv holdspiller, har han de fleste menneskers opbakning. Han kan dog blive for optimistisk omkring, hvad andre kan præstere, og derfor bliver han lejlighedsvis skuffet. Han kan blive temmelig nærtagende under stress.

Han er opfindsom, når det gælder sociale relationer, og stifter mange forskellige bekendtskaber. Han er ekspert i at netværke. Han er energisk, selskabelig og omgængelig, og hans intuition styrker hans indsigt, visioner, nysgerrighed og ønske om nye idéer. Han har et stort behov for at bekræfte og blive bekræftet af andre, og han udstråler et smittende livsmod. Som en idéernes mand, der kan lide at involvere sig i adskillige opgaver på en gang, hader han uinspirerende rutiner og synes, det er ekstremt svært at forholde sig til langsomt fremadskridende projekter og mennesker. Han får konstant ny energi ved samværet med andre energiske mennesker og har held med at kombinere sine egne evner med andres.

Fordi Morten er så interesseret i muligheder, kan han tillægge alt betydning, og han foretrækker at holde alle muligheder åbne. Han kan have den opfattelse, at ingen rigtig forstår ham eller bryder sig om ham. Når han er i den tilstand, kan han blive følelsesladet og temmelig sårbar. I hans øjne kan en hændelse hurtigt blive til en stor begivenhed for alle. Morten er glad for at involvere sig med forskellige mennesker i mange aktiviteter. Han stimuleres af at gøre det uventede eller usædvanlige. Han er kendt for sin medfødte evne til at inspirere og opmuntre andre omkring sig og viser fremragende social kompetence.

At tage en beslutning

Mortens mange resultater er hovedsagelig opnået ved beslutsomhed og udholdenhed med hensyn til at holde eller overgå sin egen høje standard. Han skal være varsom med at påtage sig for mange opgaver og være sikker på at tage sig den nødvendige tid til at færdiggøre aktuelle arbejdsopgaver, før et nyt projekt påbegyndes. Han er en hurtig beslutningstager og tager det menneskelige aspekt med i sammenhængen. Han kan mangle en vedholdende koncentration om det forhåndenværende problem. Sommetider træffer han dårlige beslutninger ved at involvere sig i for meget på en gang.

I beslutningsprocessen kan han foretrække at undskylde, at han overskrider sine beføjelser frem for at indhente tilladelse fra starten. En tilbøjelighed til at tage afvisning og uenighed personligt kan føre til, at han ikke på et tidligt tidspunkt lægger mærke til synspunkterne hos nøglepersonerne i gruppen. Han er en god og praktisk bedømmer af den menneskelige karakter og bruger som regel sin intuition, både hvad angår mennesker og beslutninger. Med sin forestillings- og tilpasningsevne værdsætter Morten inspiration over alt andet, og han er sindrig og opfindsom. Han ser så mange muligheder, at han sommetider har problemer med at vælge den bedste aktivitet eller interesse eller med at blive på det spor, man er blevet enige om.

Han er forberedt på at træffe beslutninger ved samstemmighed i gruppen. Han har evnen til at se ud, som om han lytter til andres synspunkter, men det er ikke sikkert, han hører dem eller har til hensigt at handle efter dem. Selvom han sommetider kan vælge den enkle og hurtige løsning, råder hans forstand ham til større forsigtighed. Han kan finde det svært at træffe beslutninger,

der udelukkende er baseret på objektive overvejelser. Han tænker sommetider på så meget, at hans beslutninger i nogle tilfælde kan virke uovervejede.

Personlige noter

Vigtige styrker og svagheder

Styrker

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

Mortens grundlæggende styrker:

- Søger variation både i arbejdsopgaver og relationer.
- Hurtig i vendingen.
- Udviser et højt energiniveau.
- Er visionær og skaber en smittende entusiasme.
- Inspirerende, idérig og opfindsom.
- Generøs og viser betænksomhed.
- Ser det positive i enhver situation.
- Dygtig til at opløse spændte situationer.
- Udnytter muligheder.
- Evnen til at se muligheder og alternativer.

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. Mortens svar i Evalueringen har foreslået disse områder som mulige svagheder.

Mortens mulige svagheder:

- Kan forekomme overfladisk eller hul.
- Mister interessen, når den oprindelige udfordring forsvinder.
- Kan, pga. forskellige konkurrerende interesser, have svært ved at prioritere vigtige emner.
- Lader sig unødigt påvirke for meget af andres meninger.
- Undgår, og keder sig nemt ved, detailarbejde.
- Erklærer sig enig nu og her for så meget belejligt at glemme det senere.
- Er ikke altid interesseret i det, der er praktisk.
- Foretrækker fleksibilitet, hvilket sommetider forhindrer ham i at forpligte sig til noget.
- Kaster sig ud i det uvisse. Kan, uden videre forklaring, finde på at bede andre om at gøre det samme.
- Opfatter ikke de finere nuancer.

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 Morten tilfører, og delagtiggør de andre gruppe-medlemmer i de vigtigste punkter.

Morten som medlem af teamet:

- Er bevidst om menneskelige anliggender i verden omkring ham.
 - Styrker andres selvværd.
 - Inspirerer og arbejder hårdt.
 - Ser den store sammenhæng.
 - Skaber et venligt og imødekommende miljø, hvor det føles sikkert og motiverende at arbejde.
 - Fremmer idéer over for, sammen med og gennem andre.
 - Er en blændende mægler.
 - Sætter gang i gruppedynamikken.
 - Indleder og påbegynder selv projekter.
 - Han tager del i de øvrige teammedlemmers visioner.
-

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 Morten. Udpeg de vigtigste udsagn, og stil dem til rådighed for kolleger.

Strategier for kommunikation med Morten:

- Giv ham opmuntring og incitament.
 - Vær klar og tydelig omkring, hvordan projekter skal afsluttes.
 - Vær livlig og underholdende.
 - Tilskynd ham til at bruge sin kreative intuition.
 - Anerkend hans talent for ledelse.
 - Vis tolerance over for hans behov for at skifte emne uden varsel.
 - Støt ham i at se tingene i en større sammenhæng.
 - Giv ham datoer og tider for sagens færdiggørelse.
 - Del hans begejstring for nye udfordringer.
 - Lad der være plads til forhandling.
 - Forvent ikke altid kortfattede, præcise svar.
 - Deltag i livfuld, opløftende og munter småsnak.
-

Personlige noter

Kommunikation

Barrierer mod effektiv kommunikation

Visse strategier vil være mindre effektive for kommunikation med Morten. 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 Morten, LAD VÆRE MED AT:

- Lade hans fantasi løbe grassat på din bekostning.
 - Glemme at anerkende hans største personlige resultater.
 - Dømme, kritisere eller gøre ham forlegen i andres nærvær.
 - Glemme at rose og anerkende, når det er på sin plads.
 - Bremsede den frit flydende debat.
 - Være negativ eller ikke-kommunikerende.
 - Tro, du kan presse ham til at gøre noget uden kamp.
 - Gøre dig til dommer over hans synspunkter og meninger.
 - Henvende dig til ham på en højtravende eller autoritær måde.
 - Sætte spørgsmålstegn ved hans selvopfattelse.
 - Konkurrere direkte med ham om styringen.
 - Glemme at påskønne ham personligt for et veludført stykke arbejde.
-

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 Morten:

Morten skal passe på ikke at reagere for spontant, prøve at samarbejde mere og lære at være mere opmærksom på andre menneskers følelser. Han kan have brug for at lære at anvende tidsstyrings- og langsigtede planlægningsteknikker, så han bliver bedre til at færdiggøre sine projekter. Sommetider taler og tænker han så hurtigt og så meget, at andre føler, at de ikke er blevet bedt om at bidrage med noget.

Det vil gøre ham mere effektiv at sætte tempoet ned og overveje sine handlingers indflydelse på andre. Ønsket om at være åben og imødekommende over for nye udfordringer kan få ham til at virke noget uberegnelig og ubetænksom over for planer og tidsskemaer, andre har lagt. Da han sætter pris på kreativitet og nytænkning, tilsidesætter han sommetider den normale måde at gøre tingene på, fordi den mangler originalitet. Han kan lade sig rive med af visse idéer eller det lokkende i den "store" sammenhæng og bliver derfor ikke ved med at være helhjertet engageret i en plan eller et projekt, hvis en bedre eller mere spændende udfordring dukker op. Han kan drage forhastede konklusioner uden at indsamle alle de nødvendige informationer eller give sig tid til virkelig at forstå situationen.

Han forventer at vinde og er meget sikker på at opnå resultater, selvom han sommetider ser ud til at mangle udsyn. Han beordrer frem for at bede venligt og kan med sin selvsikre kommunikationsstil til tider virke overvældende. Desuden har han en tendens til at gå meget i defensiven, hvis han bliver udfordret. Selvom han har de bedste intentioner, forsømmer han sommetider at sikre sig, at hans vision bliver ført ud i livet. Han er en type, der tager føringen og har et stort behov for kontrol, så han kan personligt have svært ved at håndtere det, når tingene ikke går som planlagt. Folk kan se, at han ikke altid betragter verden med rationelle eller objektive øjne.

Personlige noter

Modsatningen

Denne del giver et indblik i den type person, som Morten sandsynligvis har sværest ved at forstå og omgås. Beskrivelsen er baseret på Mortens 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

Mortens modsatte Insights-type er koordinatoren, Jungs indadvendte opmærksomme type.

Koordinatoren er en påpasselig, forsigtig og konventionel person, der er diplomatisk og oprigtig. Koordinatorer er tilbøjelige til at være meget loyale, utvetydige og disciplinerede med høje idealer og forventninger til sig selv. Koordinatorer kan synes at have mangel på selvtillid og foretrækker at arbejde på en struktureret og ordentlig måde, fordi de er fokuserede på etablerede retningslinier frem for fremtidige muligheder.

Morten vil ofte opleve, at koordinatoren trækker en beslutning i langdrag, indtil alle kendsgerninger og detaljer er tilgængelige. Morten kan også opfatte koordinatoren som en kritisk og ideologisk tænk, der vil være stille og tilbageholdende blandt fremmede. Koordinatorer kan ikke lide stress eller kaos og er tilbøjelige til at være temmelig lukkede med et stort behov for opbakning og anerkendelse. De foretrækker at etablere tætte relationer til mindre grupper og kan lide at bevare det velkendte og forudsigelige. Koordinatoren bliver stædig under pres, især fra Morten!

Koordinatorer er optaget af, hvad der er "rigtigt", og de forekommer Morten at være træge til at tage beslutninger. De foretrækker et jævnt tempo i deres omgivelser, og de er tilbøjelige til at mistro udadvendte mennesker. De finder sig til rette med skemaer og orden og hører til de mest private blandt Insights-typerne. Morten anser koordinatoren for ustandselig at være optaget af effektivitet og være letpåvirkelig (stresset), når andre ikke holder sig nøje til de fastlagte skemaer og planer.

Personlige noter

Modsætningen

Kommunikation med Mortens modsætning

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

Morten Eberhardt Lund: Hvorledes kan du imødekomme din modsætnings behov?

- Sig, hvad du mener, og mén, hvad du siger.
- Giv ham besked i god tid, og tid til at forberede sig.
- Respekter hans position.
- Giv ham tid til at udtrykke sig.
- Vær præcis og detaljeret.
- Underbyg dine påstande med ræsonnementer og data.

Morten Eberhardt Lund: Stillet over for din modsætning, LAD VÆRE MED AT:

- Forhindre ham i at udtrykke sine tanker.
- Give instruktioner uden begrundelser.
- Omfavne ham uden videre eller på et upassende tidspunkt.
- Blive for opstemt eller følelsesbetonet.
- Prøve at påvirke ham med smiger.
- Prøve at knytte en relation for hurtigt.

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 Mortens udvikling anført nedenfor. Peg på de vigtigste områder, som endnu ikke har været drøftet. De kan integreres i en personlig udviklingsplan.

Morten kan drage nytte af:

- At få sine metoder afprøvet ned til mindste detalje.
- At acceptere i stedet for at afvise negativ feedback.
- At gå enhver præsentation grundigt igennem efter mødet.
- At vurdere idéer ud fra deres praktiske værdi, ikke ud fra deres potentiale.
- At være mindre højrøstet ved gruppemøder.
- At blive mindre intens og mere stabil og pålidelig.
- At reducere aktivitetsniveauet i sit liv.
- At skabe orden i situationer, som derefter forløber nøjagtigt, som de er planlagt.
- At inkludere mere logisk analyse i sin beslutningsproces.
- At sætte tempoet ned og tænke tingene grundigt igennem.

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 Mortens ideelle arbejdsbetingelser og hans nuværende betingelser, herunder pege på enhver mulig uoverensstemmelse.

Mortens ideelle arbejdsbetingelser er kendetegnet ved at:

- Der er ligesindede kollegaer, som bidrager med påfund, entusiasme og sjov.
- Aktiviteter, afveksling og forandringer finder sted hele tiden.
- Brainstorming er en tilbagevendende begivenhed.
- Det vrirler med motiverende og inspirerende plakater og billeder.
- Diplomer ellers hædersbeviser er synlige.
- Han kan bestemme tempoet.
- Arbejdsrelationer er tempofyldte og venlige.
- Detail- og rutinearbejde udføres af andre.
- Der er et bredt spekter af forskellige opgaver og udfordringer, hvor grupperne får fuld opbakning.
- Spillet aldrig er slut.

Personlige noter

Ledelse

Ledelse

Denne del peger på nogle af de vigtigste ledelsesstrategier over for Morten. Nogle af disse kan Morten 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.

Morten behøver:

- Fuldt ud at forstå virksomhedens mission.
 - At holde op med "at gøre" og tage sig tid til "at være".
 - Erfaring med at arbejde i teams med sine kollegaer for at udvikle perspektiv og alsidighed.
 - Mulighed for at tænke højt.
 - Regelmæssig præcisering af målsætninger og tidsplaner.
 - Mulighed for at udvikle og give udtryk for sine idéer.
 - En nærværende leder, hvis tilstedeværelse er åbenlys.
 - Støtte til at gøre de projekter færdige, han påbegynder.
 - Sin leders hjælp oftere, end han selv mener, han har brug for den.
 - At forstå behovet for tidsstyring.
-

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 Morten til motivation. Integrer, med hans samtykke, de vigtigste i hans Performance Management System og Key Result Areas for at opnå maksimal motivation.

Morten motiveres af:

- Teamaktiviteter, der kan løfte stemningen.
 - Regelmæssige brud på rutinerne.
 - Problemer, som kræver hans intuitive formåen.
 - Umiddelbar økonomisk belønning.
 - En vigtig stillingsbetegnelse.
 - Dem, hvis forestillingsevne er endnu større end hans egen.
 - Slagord, særlig jargon og et livligt sprogbrug.
 - Frihed for begrænsninger og overvågning.
 - Lykønskninger, når han har ydet en exceptionel indsats.
 - At have den autoritet, der svarer til hans ansvar.
-

Personlige noter

Ledelsesstil

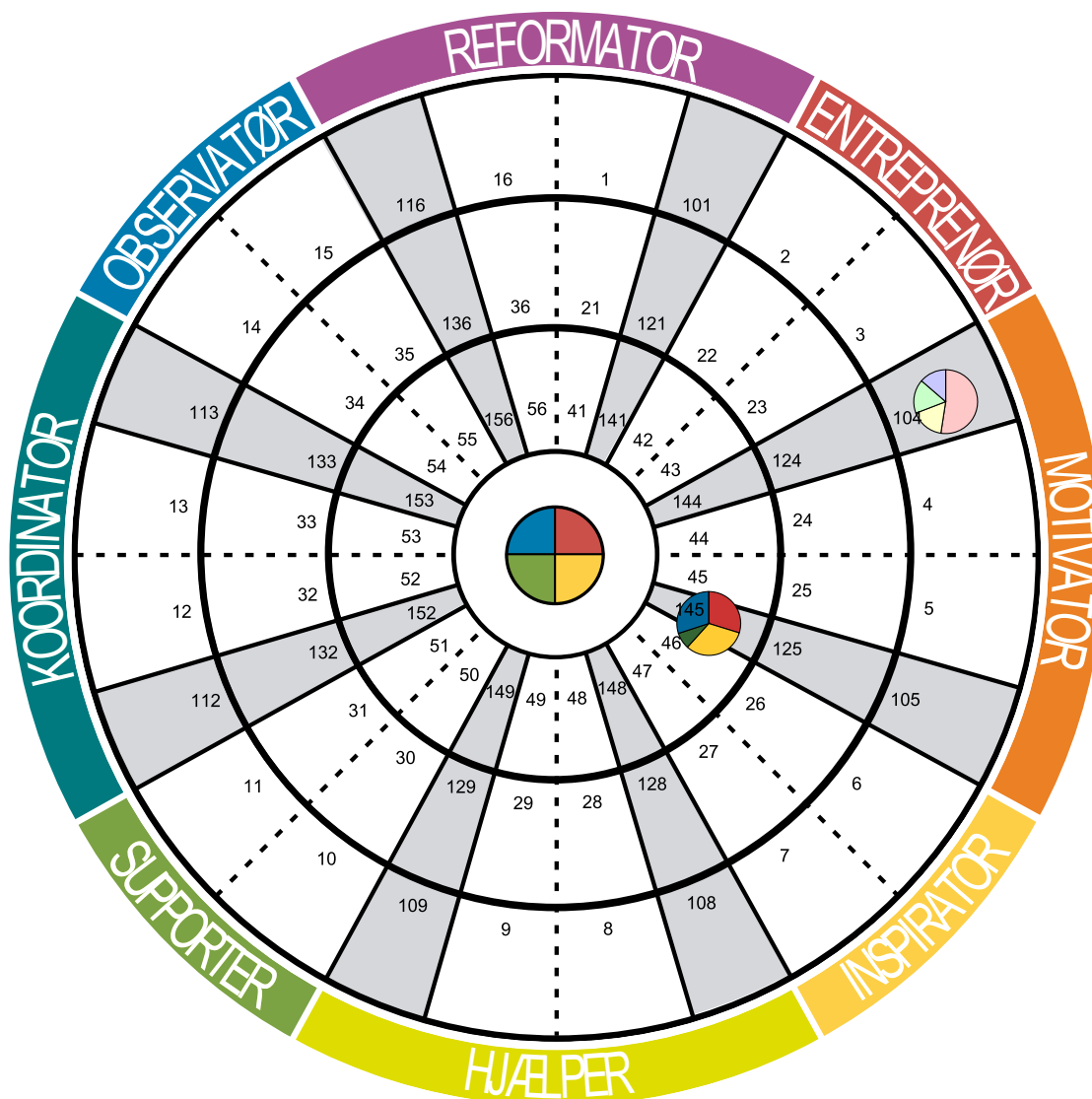
Der er mange forskellige indfaldsvinkler til ledelse, som hver især hører hjemme i forskellige situationer. Denne del peger på Mortens naturlige tilgang til ledelse og kommenterer hans ledelsesstil, herunder kaster lys over både kvaliteter og mulige hindringer, der kan undersøges nærmere.

I ledelsen af andre har Morten en tendens til at:

- Personligt at foregå andre med et godt eksempel.
- Være bekymret for at skulle være afhængig af mennesker, hvis primære interesse er detaljer.
- Påtage sig for meget og anstrenge sig til det yderste.
- Udløse "falske alarmer" for at aflede opmærksomheden.
- Være velformuleret, udtryksfuld og livlig.
- Finde det svært at prioritere arbejdsopgaver.
- Tage teten med en attitude, der siger "følg efter mig".
- Anføre teamet med sin energi, entusiasme og personlige karisma.
- Skabe tilbagevendende kriser ved ikke at planlægge og organisere ressourcerne i tilstrækkelig høj grad.
- Sommetider at virke noget overfladisk.

Personlige noter

Insights Discovery® hjulet



Bevidst hjulposition

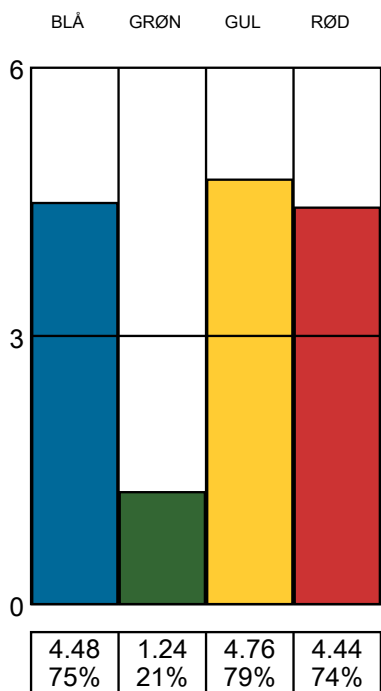
145: Kreativ Inspirerende Motivator (Adaptiv)

Mindre bevidst hjulposition

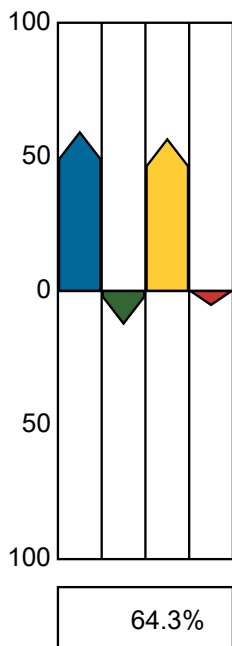
104: Kreativ Entrepreneurende Motivator (Fokuseret)

Insights Discovery® farvedynamik

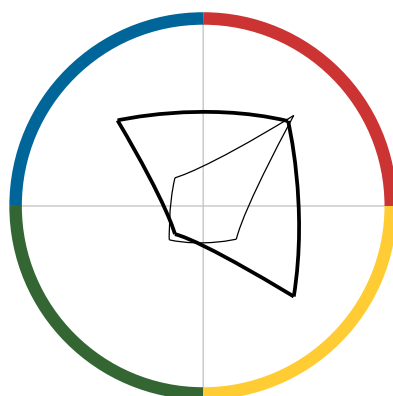
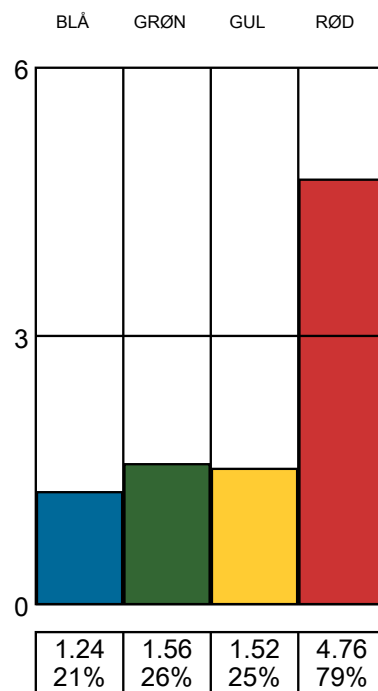
Persona (bevidst)



Præferenceflow



Persona (mindre bevidst)



— Bevidst
— Mindre bevidst



GLOBAL HEADQUARTERS PROFILE: D_PR_RETENTION
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