

Forskjellige persontyper i Teamhuset©



Teamhuset©

DRAFT



Innledning	3
Fargene	4
Pålitelighet	5
Påvirkning	5
Mening	5
Struktur og tydelighet	5
Tillit	6
Fargerik tillit	6
RØD tillit – finnes det?	7
GUL tillit – heisan!	7
GRØNN tillit – lojalitet	7
BLÅ tillit – Hmmm	8
Oppsummering – fargerik tillit	8
Fargerik Pålitelighet	8
RØD pålitelighet – kom igjen da!	9
GUL pålitelighet – vi er med!	9
GRØNN pålitelighet – lojaliteten selv!	9
BLÅ pålitelighet – det blir riktig!	10
Fargerik struktur og tydelighet	10
RØD Struktur og tydelighet – Bare det ikke tar for mye tid!	10
GUL Struktur og tydelighet – He he, ser den	11
GRØNN Struktur og tydelighet – så fint!	11
BLÅ Struktur og tydelighet – nå er vi hjemme!	12
Fargerik Mening	12
RØD Mening	12
GUL Mening	13
GRØNN Mening	13
BLÅ Mening	13
Fargerik Påvirkning	14
RØD Påvirkning – klart jeg har!	14
GUL Påvirkning – jeg er med!	15
GRØNN Påvirkning – i det stille!	15
BLÅ Påvirkning – bare det er riktig!	15



“Coming together is a beginning, Keeping together is progress, Working together is success” Henry Ford

Innledning

I et forsøk på å forstå forskjellige mennesketyper har vi gjennom historien gjort forsøk på å dele oss inn i grupper. Den eldste av typeteorier vi kjenner til kommer fra legekunstens grunnlegger Hippokrates. Han brukte kroppsvesker som hjelp til å forklare adferd.

- den sangvinske, der **blodet** dominerer, gir en munter, lett og lystig personlighet
- den koleriske, der **gul galle** dominerer, gir en hissig og oppfarende personlighet
- den flegmatiske, der **slimet** dominerer, gir en rolig og avbalansert personlighet
- den melankolske, der **svart galle** dominerer, gir en pessimistisk, nedstemt og trist personlighet

Men verden har gått videre. I 1921 utga den sveitsiske psykoterapisten Carl G. Jung boken psykologiske typer. I boken viser han til studier der han kommer frem til tre par av preferanser han mener er sentrale i forbindelse med å forstå adferd. Han snakker om holdningsdimensjonene Ekstroversjon og Introversjon. De rasjonelle funksjonene Tanke og Føle. Og de irrasjonelle funksjonene sansing og intuisjon. Det er disse preferansene som ligger til grunn for mange av de såkalte personlighetstestene vi finner på markedet i dag.

Allerede noen få år etter at Jung publiserte den første engelsk oversatte utgaven av psykologiske typer kom amerikanske Katharine og Isabel Briggs på banen (mor og datter). De brukte Jungs arbeid som et utgangspunkt for det som skulle bli MBTI (Myers Briggs Type Indicator). MBTI ble utgangspunktet for JTI som også finnes i flere varianter.

En annen kar som bør nevnes er William Moulton Marston. I 1928 utga han boken Emotions Of Normal People. Her argumenterer han for fire hovedtyper som er bedre kjent som DISC. Han skrev boken, men det var ikke han som utviklet DISC profilen. Den kom først i 1940 og ble laget av amerikaneren Walter Clark. Det hører også med til DISC historien at det er utviklet flere forskjellige varianter av denne.

I 1993 kom det skotske selskapet Insights på banen med Insights Discovery. Denne modellen er mer lik arbeidet til Jung og hans elev Jolande Jacobi gjorde. Discovery modellen holder seg til de tre preferanseparene Jung benyttet. Insights var også det

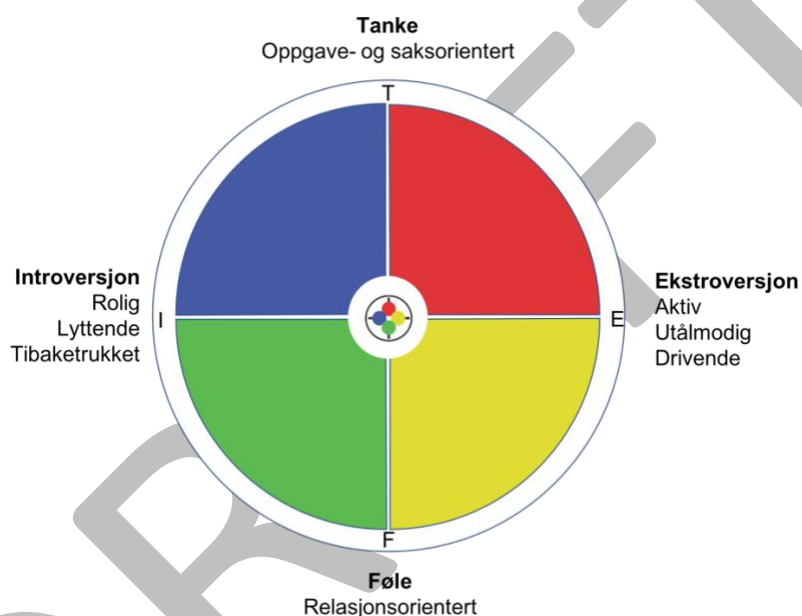
første persontype verktøyet som benyttet farger. Andi og Andy Lothian (far og sønn) var bestemte på at jo nærmere Jung de var, jo bedre. Personprofilen til Insights er etter min mening veldig god da den gir dybde. Men tilbake til fargene.



Når vi setter sammen de forskjellige preferansene til Jung kommer fargene til syne. Ekstraversjon og Tanke gir RØD, Ekstraversjon og Føle gir GUL, Introversjon og Føle gir GRØNN og Introversjon og Tanke gir BLÅ. Det blir ikke helt som i Hippokrates forslag, men ikke så langt unna.

Fargene

Det fine med farger er at det er lett å huske. Når det er lett å huske er det lettere å anvende. Men det blir også lettere å misbruke. Det er for eksempel ikke slik at vi kun er en farge. **Vi er alle en egen miks av alle fargene**, som kun er vår.



Modellen i sin enkleste, og mest benyttede form.

Det er disse fargene som skal jobbe sammen i teamhuset. Det blir fint. Men, det er jo fire forskjellige typer. Fire typer med ganske så forskjellige trekk. Se bare her:



RØD	GUL	GRØNN	BLÅ
Effektiv	Engasjert	Empatisk	Planlegger
Vil ha kontroll	Åpen	Omsorgsfull	Har oversikt
Kort og direkte	Optimistisk	Inkluderende	Systematisk
Går rett på	Skaper god stemning	Ser alle	Risiko analyse
Måltrett	Sosial	Trofast	Virkelighetsorientert
Resultatorientert	Impulsiv	Lojal	Kvalitetsikkrer
Bastant	Inspirerende	God lytter	Må forstå oppgaven
Tidsbevisst	Visjonær	Arbeidsjern	Tenker igjennom først
Autoritær	Drømmer	Beskyttende	Analytisk tilnærming

Ok, men kan vi sette et likhetstegn mellom fargene i Teamhuset© og persontypemodellen. Ja. Hør bare her.

Pålitelighet

Personer med mye av de RØD karakteristika liker å fremstå som pålitelige. Stol på meg, jeg fikser. Om saken eller oppgaven er viktig for de med mye av den RØDE fargen kan du være trygg på at det blir gjort. Om andre ikke følger opp og gjennomfører etter planen, slik som pålitelige team og medarbeidere gjør, kan du være sikker på at denne gjengen her kommer på banen.

Påvirkning

Det å være inkludert, å være en del av noe samt å ha påvirkning på det som skjer er helt essensielt for de med mye GUL farge. De er engasjerte og uttrykker seg gjerne når det måtte passe. Siden det er viktig å være inkludert bør disse få tydelig kommunikasjon på at bidraget herifra verdsettes, samt at det må synliggjøres.

Mening

Det å ha en dypere mening med det man gjør kan linkes mot GRØNN fargetype. Spesielt om vi sier at det man gjør skal være i takt med egne verdier og det man tror på. At man har arbeidsoppgaver som tilfører verdi, og at man får tilbakemelding på at bidraget har verdi gir en stor grad av mening.

Struktur og tydelighet

De med mye av den BLÅ fargen er genuint opptatt av Struktur og tydelighet. De er selv gode på å lage systemer, prosesser, prosedyrer og skjema som viser hvem som



skal hitt og ditt. Og når det ligger systemer på plass, så skal det benyttes. På tydelighet vet vi at når vi kommuniserer med den BLÅ fargen skal vi være tydelige. Ikke noe viss vass.

Tillit

Tillitsbegrepet går inn i alle fargene. Hver av preferansene har sin oppfatning av hva tillit betyr for dem. Det kan selvsagt være fellesnevner, men de er forskjellig som typer. Være oppmerksom på at når vi snakker om tillit her så er det MELLOMMENNESKELIG tillit det dreier seg om.

Fargerik tillit

I Teamhuset© snakker vi om mellommenneskelig tillit. Det å være trygge på hverandre. Hos alle fargene er denne type tillit viktig. Men det er forskjellig varianter som gjelder.



RØD tillit – finnes det?

Nå er vi på besøk hos en type som forholder seg til det du gjør. Mellommenneskelig tillit hos den RØDe typen oppnår du ved å være ærlig og rett frem. De er ikke spesielt begeistret for rundtomkringsnakk. Se dem inn i øynene, vær tydelig, vis gjerne sårbarhet ved å fortelle hvem du er men ikke for mye av de de kaller pjatt. Det gidder ikke den røde typen.

Husk at denne typen også er et menneske, selv om de gjerne ønsker å fremstå som litt overmennesker noen ganger. De behøver også å ha et sted de kan snakke i fortrolighet, der de er trygge på at «det jeg nå har fortalt er mellom oss».

GUL tillit – heisan!

Med en generell oppfatning at folk er snille og greie og vi alle ønsker alt godt for hverandre vil den GULE typen gi mye av seg selv. Til og med til de de kanskje ikke skulle gitt så mye av seg selv til. De er åpne i kommunikasjon og kan virke litt naive der de legger ut om det en og det andre. Dette gjør de jo fordi de har tillit til de rundt seg. Det er viktig for denne typen å få uttrykke seg uten filter.

Skulle du oppleve at de GULE typene holder igjen og ikke er på banen kan det være et signal på at noe ikke stemmer. De blir litt fraværende i tale og kroppsspråk. Skal teamet få full utnyttelse av denne gjengen må det være gjensidig tillit til at «mine crazy» idéer ikke brukes mot meg.

GRØNN tillit – lojalitet

Alle er like viktige, og alle skal vise respekt for hverandre. For denne typen kan det være vanskelig å gi mye av seg selv i starten på en relasjon. Det tar litt tid før de åpner seg for andre. Mellommenneskelig tillit er en grunnleggende ting for denne typen. De ønsker ikke å omgi seg med kolleger de ikke har denne type tillit til. De åpner seg for andre kun når de selv kjenner det er trykt. Når de gir av seg selv er det oppriktig og personlig.

Når vi har opprettet et slikt tillitsforhold, der de med mye av denne fargen gir av seg selv betyr det gjerne at vi har løftet relasjonen opp på et høyere plan. Det man ikke må finne på å gjøre er å bryte tilliten. Det tar tid å oppnå denne tilliten, men det går skrekkelig fort å bryte den ned.



BLÅ tillit – HmMMM

Vurderingene av hva du sier og hva du gjør spiller en viktig rolle her. De BLÅ typene åpner seg ikke så lett. De er litt skeptiske av natur så det å åpne seg å gi andre tillit sitter gjerne litt lengre inne enn hos de andre typene. Frykten for at det de «utleverer» skal kunne gi et feil bilde av dem holder viktige bidrag tilbake. Disse typene forholder seg til det du sier og gjør. Derfor følger de med for å se om du følger opp det du sier med handling. Når de stoler på at de andre i teamet er saklige og ryddige, gir de såpas av seg selv, som de mener er nok, til å ha et trygt og bra samarbeid.

På samme måte som de med mye av den grønne fargen, er det ikke disse som snakker mest på møter. Det behøver ikke være fordi de ikke har tillit til de andre, de har bare ikke behovet for å utrykke seg hele tiden.

Oppsummering – fargerik tillit

Alle fargetypene er opptatt av at det skal være tillit mellom de forskjellige personene i teamet. Det som skiller dem er gjerne hvor mye man er villig til å «legge på bordet» for at man skal bli trygge på hverandre.

Jeg har de siste årene opplevd at det kommer en ny type fargerike personer inn i arbeidslivet. De er den yngre garden som er oppvokst med sosiale medier og en annen holdning til å dele og gi av seg selv. Her opplever jeg at deling er lettere for alle fargene.

Fargerik Pålitelighet

Det er hevet over en hver tvil at pålitelige team og medarbeidere er viktig for en virksomhet. «Walk the talk» og «vi hører hva du sier og ser hva du gjør», er begge utsagn vi gjerne bruker. For team som lykkes er dette to leveregler. Vi gjør det vi sier vi skal gjøre. Se på oss. Selv om pålitelighet er viktig for alle fargene, kan de ha litt ulik oppfatning i forhold til hvordan det utøves. De er jo forskjellige.



RØD pålitelighet – kom igjen da!

Har vi sakt vi leverer, så leverer vi. Gjennom tydelig og direkte kommunikasjon er det relativt lett å se hvor de skal. Denne gjengen med rød farge legger ikke noe imellom når de har satt egen ære i å levere. Utålmodige og målhungrige som de er, farer de til oppgavene i høy fart. Farten kan riktignok være så høy at de mister litt gangsynet. Det kan bli litt meg, meg og mitt, og det andre er ikke så viktig. Ikke de andre heller. Det er ikke vondt ment, men det er slik det er.

Når den røde arme tar ansvar for egne oppgaver, ser de også om andre gjør det de skal. Ansvarliggjøring av andre i teamet som ikke henger på i samme fart kan oppfattes som å drive det for hardt, og for langt. For når noe er viktig her, er et viktig for alle. Retningsansen og farten gjør denne gjengen til pålitelige teamspillere.

GUL pålitelighet – vi er med!

Med entusiasme og pågangsmot hiver den gule horden seg rundt når det er nye spennende ting på gang. Om det er et prosjekt der man skal jobbe sammen, der det er dialog og action, der trives denne fargen godt. De blir motivert av å være en del av noe og av det å jobbe med andre. De tar gjerne ansvar og de tar gjerne styringen, men være klar over at det kan gå litt i alle retninger.

Det å skulle levere på tid er ikke alltid den største styrken til denne preferansen. Det er ikke når det leveres som er det viktige, det veien ditt. Den veien de kjører for å komme i mål kan være humpete og retningsløs, men du verden å gøy det er på veien. De leverer, men ikke kanskje ikke helt når de skal. Den gule preferansen liker når det er god stemning. Det å skulle ansvarliggjøre sine kolleger er ikke så lett da det er ubehagelig. Gjennom å være involvert, gir de sitt bidrag til et pålitelig team.

GRØNN pålitelighet – lojaliteten selv!

Det er vel ikke her det smeller først og høyest når noe skal gjøres. Men det skjer noe, i det stille. Med nøyaktighet, stillferdighet og tålmodighet leverer den grønne preferansen i ethvert prosjekt. De gjør ikke mye ut av sitt vesen, men de gjør det de skal. De gir seg ikke, de plager ikke andre med sine utfordringer og de hjelper til der det trengs.

Påliteligheten selv kan være en riktig beskrivelse av de med mye av den grønne fargen. De leverer når de skal, bare ikke stress dem med tidspress. De vet at ting skal være ferdig til tiden. Noen kan fort tro at det ikke skjer så mye her da de ikke skriker ut sine synspunkter på møter. De er hyggelige og opptatt av at alle skal ha



det bra. Å ansvarliggjøre andre er vanskelig fordi det er så ubehagelig. Det blir litt Per Gynt. Å gå rundt grøten, eller aller helst unngå den er tryggest. Det kan jo hende at noen blir lei seg om vi konfronterer. Når den grønne typen gir sitt ord på at noe skal bli gjort, så blir det det. De er påliteligheten selv i et hvert team.

BLÅ pålitelighet – det blir riktig!

Med fokus på detaljene og en strukturert plan går de løs på oppgavene med en kirurgs presisjon. Før de kommer i gang stiller de gjerne en del spørsmål. Spørsmål som skal hjelpe dem å forstå hva, hvordan, hvorfor osv. Så skal det tenkes, vurderes og struktureres. Med en fantastisk evne til å levere kvalitet må vi også være oppmerksom på at korte tidsfrister ikke er gunstig her. Kvalitet tar tid. Ønsker vi denne kvaliteten kan vi være trygge på at det får vi, når den blå fargen er med.

Et hvert team som har denne typen med på laget bør sende prosjekter, leveranser og dokumenter innom her for å en kvalitetssjekk. Sett bare av tid til det! Blå typer tar gjerne ansvar, nå de har forstått og satt seg inn det som skal gjøres. Har vi forpliktet oss til noe her, bør vi levere, på tid. Pålitelighet er viktig for denne typen. Om vi slurver eller ikke holder avtaler blir vi ansvarliggjort. Dette er pålitelige typer. Slipp dem til!

Oppsummering Pålitelighet

Uavhengig av hvilken farge teammedlemmene har er de alle opptatt av å være pålitelige. Vi skal bare være oppmerksomme på at det å være pålitelig kan oppfattes litt forskjellig.

Fargerik struktur og tydelighet

For noen det kjedeligste som finnes, for andre det som holder hele tilværelsen på plass. I en verden der vi oversvømmes av informasjon, prosedyrer, forventninger og krav blir det viktigere og viktigere å ha struktur. At det som kommuniseres gjøres på en måte slik at alle forstår stiller nye krav til avsender av budskapene. De fire fargene er en del av dette, men har litt forskjellig oppfatning hva struktur og tydelighet er, og ikke minst viktigheten av å ha det.

RØD Struktur og tydelighet – Bare det ikke tar for mye tid!

Det må være orden og det må være klart hvem som gjør hva. Rød fargetype liker korte og direkte beskjeder. Blir det for mye info faller de ut. De tar poenget raskt og



sier ifra om de trenger mer informasjon. Deres korte meldinger blir ikke alltid oppfattet. Derfor kan det henge en del løse tråder igjen i luften når de er ferdige.

Denne fargepreferansen liker å ha tydelige mål å jobbe mot. De jobber hardt selv, og forventer det samme av sine kolleger. Excel ark med budsjetter, KPI'r og mål brukes flittig. Tall brukes ofte til å forklare hvorfor teamet må effektivisere. Tidstyver passer dårlig inn i deres arbeidsdag.

GUL Struktur og tydelighet – He he, ser den....

Her treffer vi gjengen som kan sendes på kurs i struktur. Det er helt avhengig av hvilken struktur man søker etter. Er det å jobbe etter et bestemt mønster eller å rapportere på et bestemt tidspunkt kan det hende vi sliter litt. Det betyr ikke at de med mye gul farge ikke kan ha struktur, men det krever mer energi fra dem på dette området.

Den gule preferansen kan være tydelige selv, og synes det er greit med tydelig kommunikasjon i retur også. Bare den er vennlig. Skal arbeidsdagen til disse typene gå opp, er de avhengig av en form for struktur. De trenger å vite hva som forventes av dem. Det må kommuniseres tydelig og sjekkes om det er forstått. Det går så mange impulser gjennom denne typen at de kan trenge hjelp i å sortere og rydde (få struktur).

GRØNN Struktur og tydelighet – så fint!

I en verden der harmoni, omtanke og flittig arbeid er viktige elementer for trivsel er struktur og tydelighet viktig for den grønne fargen. Struktur gjennom forutsigbarhet bidrar til den tryggheten de trenger for å prestere optimalt. Her har vi dem som gjerne hjelper de andre inn på sporet. På samme måte som den gule fargen synes også disse typene at det er greit med tydelig kommunikasjon, på en vennlig måte. Skal vi nå frem her kan vi tone ned trykket, og heller puste litt mellom budskapene.

Det er viktig å huske på at det er i den tette relasjonen den grønne fargen er på sitt beste. De sier gjerne i fra og ansvarligjør andre om det trengs. Selv om de også jobber mot de samme målene som de andre typene i teamet er det en annen fremgangsmåte for å få dem med. Be om deres input og spør gjerne om hvordan du vil du gjøre det. Struktur og tydelighet er fint å ha, om alle forholder seg til det som kommer.



BLÅ Struktur og tydelighet – nå er vi hjemme!

Selv om vi nå er på hjemmebanen til den blå fargen har også de noe å gå på her. Her snakker vi om struktur i forhold til informasjonsflyt. At alle får den samme informasjonen er viktig. Det er ingen tvil om at denne gjengen setter seg godt inn det som skal kommuniseres. Det kan også bety at det tar tid før ting kommuniseres. Man må jo være helt sikker på at det er riktig det vi sier og gjør.

I sin iver etter å være grundig, blir det mye informasjon når de blå skal meddele noe. Ingen snarveier her. Utfordringen kan da bli at budskapet blir borte mellom all informasjonen. De kan mye, er forberedt, men blir utydelige. Når det kommer herifra er det lurt å lytte, for det som kommer er bra!

Oppsummering Struktur og tydelighet

Da den røde fargen har tydelighet som en av sine sterke egenskaper møter vi motsatsen, den grønne fargen som kanskje litt mer utydelig. Utydelig på den måten at de ikke snakker opp like høyt og tydelig som sin motsats. Den gule fargen får oppmerksomhet gjennom sin entusiasme og engasjement. Men å forholde seg til tydelige strukturer er ikke alltid like lett. Struktur er lettere for den blå fargen. Men det som er tydelig for dem, er kanskje ikke like tydelig for de andre.

Fargerik Mening

I hvilken grad jobben gir mening er veldig individuelt. Hva det er med jobben som gir mening er individuelt. Er det forskjell på fargen i forhold til viktigheten av å finne mening med det man gjør? Om vi forenkler virkeligheten litt så mener jeg vi kan finne noen områder hos de forskjellige fargene som skiller seg i forhold til det å ha en mening med jobben. Jeg gjør et forsøk her på å gi noen forskjeller.

RØD Mening

I sin vante tro setter denne typen høye krav til seg selv, og omgivelsene. Den ekstroverte tenketypen til Jung er opptatt av det rasjonelle og objektive. De finner gjerne motivasjon, og mening gjennom å nå mål. De setter seg høye mål og finner stor glede i å jobbe mot, og ikke minst nå målene. Det gir en stor tilfredsstillelse.

For noen av disse kan det være så enkelt at de er med på øke avkastningen på aksjene til eierne av virksomheten. Å jobbe mot mål som kan være med på å øke deres personlige verdi i bedriften gir mening. Karriere kan være et element som gir



mening til denne typen. Og som en rød type fortalte, arbeidsoppgavene er det som gir meg mening på jobben.

GUL Mening

Med et ønske om å være en del av noe, der man skal et sted sammen, gir det mening for den gule typen å være en del av dette. Vi gjør noe sammen. Det gir følelse av tilhørighet. Den gule fargen er en ekstrovert følelyse. Følelyse på den måten at det er relasjoner, samspill og mennesker som er viktigst. Så det å være en del av dette noe, vil gi stor mening for denne typen.

Flere jeg har snakket med i legemiddelindustrien meg gul som hovedfarge, trekker frem arbeidet for sluttbrukeren av medisinen, pasientene, som det som gir en mening på jobben.

GRØNN Mening

Det er omtanke for andre, hjelpsomhet og flittighet som kjennetegner den introverte følelysen. Det å utføre et arbeid som betyr noe skaper mening. Å ha gode kolleger som gir et trygt og godt miljø er også sentralt. På samme måte som den gule typen er det å bli verdsatt viktig. Å kunne gå på jobb med en følelse av at man hjelper andre, støtter andre eller rett og slett vite at man treffer hyggelig folk gir mening.

BLÅ Mening

Gi meg tid til å gjøre dette skikkelig. Når jeg gjør ting skikkelig får jeg en god følelse. Det er tilfredsstillende å levere fra seg noe man vet er bra. Det gir mening for den blå typen. Når arbeidsoppgavene gir intellektuell stimulans, eller at oppgavene krever nitidig fikling frem mot en løsning som kanskje virket håpløs, og det fungerte, da gir jobben mening.

Oppsummering Mening

Når vi snakker om å finne en mening med det arbeidet man gjør må vi huske på at dette også er veldig individuelt. Også internt i hver farge. Derfor blir det vanskelig å gi en tydelig beskrivelse av hva mening er for de fire fargene. Men det vi ser er at det spenner fra å jobbe med tall og resultater til følelsen av å ha et samfunnsoppdrag.



Fargerik Påvirkning

For alle typene er det viktig for motivasjonen å se at det arbeidet man legger ned har en påvirkning på det store bidet. Det er en lederoppgave å bidra til dette. Men, det er jo ikke sånn at det kun er det som er nevnt under som betyr noe. Dette er eksempler, og ment som en guide på hva som kan røre seg i preferansene til de fire fargetypene når det gjelder å ha påvirkning.

RØD Påvirkning – klart jeg har!

I en rød farges hverdag er det å ha påvirkning en stor del av den. Det å ha påvirkning på det som skjer, på målene og på hvordan man skal komme ditt, er mye av motivasjonen til denne fargen. Dette dreier seg om å bruke noen av de



grunnleggende karakteristikkene vi finner hos denne fargen. Med sin direkte kommunikasjonsform kombinert med et bra stykke selvtillit gir den røde horden av teammedlemmer mange muligheter til å påvirke.

Det er ikke bare det å ha følelsen av påvirkning som er viktig. Det å se resultatet av det man har påvirket er viktig.

GUL Påvirkning – jeg er med!

Med høyt volum uttrykker den gule fargen sine synspunkter. Det er et engasjement og innlevelse mange misunner dem å ha. Da de har et grunnleggende behov for å være en del av noe, er det viktig å se at det bidraget man gir faktisk påvirker teamet eller organisasjonen på en positiv måte. I den gules verden er jo alt mulig. Derfor skal man ikke bli overasket om de vil ha påvirkning på noe mer visjonært og høytflyvende.

Når vi vet at det er viktig for denne fargen å være inkludert i det som skjer, skal vi også være oppmerksom på at de vil se resultater av sin påvirkning i teamet.

GRØNN Påvirkning – i det stille!

Det er ikke egen promotering eller et ønske om å stå øverst på pidestallen som er viktig for den grønne fargen. Det å få anerkjennelse for det bidraget og den påvirkning bidraget har, betyr mye. Det er ikke disse som roper høyest (roper ikke så mye i det hele tatt). De kan generelt bli flinkere til å uttrykke sine meninger og sitt bidrag. Det kan gå forbi litt stille, uten at andre faktisk ser hva de bidrar med.

Skulle det skje at den grønne preferansen ikke er der, da vil deres bidrag være savnet. Deres påvirkning i det stille, bør også få anerkjennelse for den påvirkning bidraget kan ha.

BLÅ Påvirkning – bare det er riktig!

Det blir litt som ved den introverte følelysten i forhold til det å ta plass for å utøve påvirkning. Den blå typen deler introversjonsdelen med den grønne. Det å se at ens bidrag har påvirkning betyr mye. Kan man vise at kvalitetsarbeidet og at de ekstra spørsmålene som stilles for å sjekke at man er på rett vei påvirker resultatet, blir det en liten rolig intern feiring.

Oppsummering Påvirkning

Når vi ser at vi har en reell påvirkning på det arbeidet vi gjør eller målene vi jobber mot blir vi motiverte. Det kan være den sterkeste driveren vi har. Noen av fargene er



mer opptatt av å vite og se at de har en påvirkning, mens andre har en mer avslappet holdning til dette. Du kan sikkert tenke deg til hvem som er hvor!

DRAFT