

## En guide til de 6 adfærdstyper

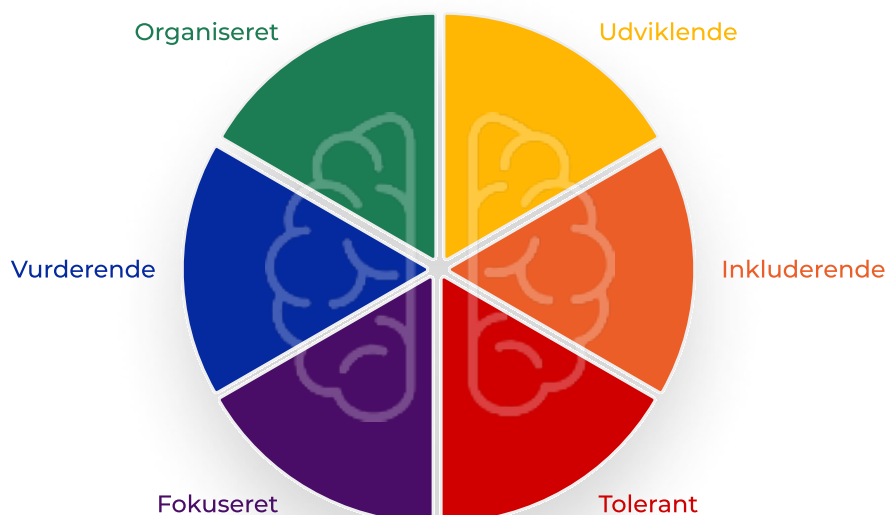
Denne guide er en gennemgang af de seks adfærdstyper i Praise. Her kan du læse mere om dem alle og de kendetegn, der definerer hver enkelt type. Husk, at man som person typisk trækker på flere adfærdstyper og ikke kun defineres af én af dem.

Når du bevæger dig ind i en verden af adfærdstyper og -profiler, kan det være en fordel at kende både sin egen profilsammensætning og samtidig få en forståelse for de andre overordnede adfærdstyper. På denne måde vil du kunne genkende forskellige adfærdstyper, du møder, samtidig med at du vil blive bedre til at navigere i en verden af forskelligheder. Det, der før kunne føre til konflikt, kan du bedre håndtere fremadrettet, og du vil kunne bruge andres styrker bevidst og til din egen fordel.

For hver adfærdstype kan du læse om:

- ✓ Hvilke ord der beskriver personlighedstypen
- ✓ Særlige kendetegn
- ✓ Hvad der motiverer
- ✓ Hvad der skaber stress og mistrivsel
- ✓ Hvordan et godt samarbejde bedst opnås
- ✓ Den foretrukne ledelsesform

**Rigtig god fornøjelse!**





# DEN GULE ADFÆRDSTYPE

Ønsker konstant udvikling  
og gerne lidt hurtigt ....

ENERGISK

TEMPERAMENTSFULD

UTÅLMODIG

SPONTAN

INTUITIV

KREATIV



## SÆRLIGE KENDETEGN

Personer, der er kendetegnet ved den gule adfærdstype, har ofte et højt drive og stor idérigdom, og det kan nogle gange være svært ikke at blive imponeret af deres evige iver efter at facilitere fremdrift.

De kommer ofte udenom forhindringer ved at se problemstillingerne fra nye og anderledes vinkler. De er som regel relativt begavede, for det kræver en del kognitive evner at kunne opretholde en overvejende nuanceret tankegang. De har ofte en indre "ild", der driver dem fremad i et meget højt tempo, og hvis man forstår at udnytte denne form for rastløshed, kan man aktivt spore energien ind på at understøtte den naturlige skabertrang.

- Fungerer som inspirationskilde
- Ændrer det nuværende og skaber noget nyt
- Ser helheder på bekostning af detaljen



## MOTIVATION

Mennesker, der trækker på den gule adfærdstype, er hovedsageligt optagede af at udvikle det nuværende. De bliver motiverede af at kunne skabe noget nyt. Hvis deres kreative hjerne skal kunne arbejde mest effektivt, skal der være rum til store armbevægelser og mulighed for at kunne præstere.

- Konstant forandring, der udfordrer status quo
- Accept af, at når man kan sprudle af glæde, kan man også rase
- Ros for alle delmål, der bliver nået



## UDFORDRINGER

Da der ofte er stor koalition mellem meget kreative mennesker og mennesker med høj intelligens, så betyder det samtidig, at personer, der er kendetegnet ved den gule adfærdstype, ikke altid er "menneske-mennesker". De gider sjældent alt det bøvl, der kan opstå i interaktionen med mennesker, der ikke ligner dem selv.

Da de ofte har et højt energiniveau, kan det være svært at få dem til at holde fokus længere tid ad gangen, og de kan nemt komme til at fremstå som utålmodige.



## STRESS ELLER MISTRIVSEL

Personer, der kendetegnes ved den gule adfærdstype, bryder sig typisk ikke om at skulle arbejde under for meget kontrol, eller med opgaver der ikke medfører forandringer. De er gode til at bryde reglerne, og vil have det som en løve i et bur, hvis de ikke kan få lov til at opfinde nye metoder eller produkter, eller hvis de oplever, at mennesker omkring dem ikke sætter pris på deres idérigdom.

- Monoton arbejde
- At skulle arbejde alene
- Lange ventetider og bureaukratiske processer

## SAMARBEJDE

• Gode i forhold til orange og røde typer (den gule type har nemlig et stort behov for at blive rost og anerkendt, og det er de to typer særligt gode til)

• Mindre gode til de procesorienterede blå, grønne og lilla typer (der ofte kræver langt mere struktur, end den gule type trives med)

• Arbejder gerne alle andre steder end ved bordet

## LEDELSE

Personer, der er kendetegnet ved den gule adfærdstype, sætter pris på en ledelsesform, der giver dem frihed til at tage ansvar for opgaver og træffe endelige beslutninger. Øget ansvar fremmer ofte følelsen af at blive værdsat, og derfor er coaching klart at foretrække som ledelsesværktøj, når de skal ledes. De vil typisk ønske sig en leder, der arbejder ud fra teorien om Laissez-faire ledelse:

• Udviser tillid – ikke kontrol

• Uddelegerer i høj grad opgaver og ansvar til sine medarbejdere

• Værdsætter personlige input fra hver enkelt medarbejder

• Opfordrer til initiativer og selvstændig tankegang

• Giver medarbejderne friheden til at tage egne beslutninger

• Koordinerer og motiverer fremfor at diktere



# DEN ORANGE ADFÆRDSTYPE

Skaber kontakt til andre mennesker  
– af ren og skær interesse ...

OPTIMISTISK

ENTUSIASTISK

OMSTILLINGSPARAT

IMØDEKOMMENDE

ANERKENNENDE

MODIG



## SÆRLIGE KENDETEGN

Personer, der er kendetegnet ved den orange adfærdstype, er primært fokuserede på de ressourcer, andre mennesker kan bibringe til en opgave eller en proces.

Hovedfilosofien bag deres tankegang er nemlig, at alle personer kan og vil bidrage med noget, og at det kun er et spørgsmål om, at nogen tager lederskab og får sat retning. Dette lederskab er de slet ikke bange for selv at tage. Udover at de i højere grad end andre er kontaktskabende, så er de også gode til at påvirke mennesker til at tænke i en bestemt retning.

- Tager gerne lederrollen på sig
- Gode til at udnytte menneskelige ressourcer
- God til at influere eller "manipulere" andre mennesker



## MOTIVATION

Mennesker, der trækker på den orange adfærdstype, er hovedsageligt optagede af at udvikle de mennesker, de omgiver sig med. De bliver motiverede af at kunne skabe begejstring, hvor de end går og står. Hvis deres optimistiske hjerne skal kunne arbejde mest effektivt, skal den være i samspil med mennesker, der kan og vil udvikle sig.

- Interaktion med mennesker der er i mental bevægelse
- Mulighed for at kunne gå forrest og lede mennesker
- Ros for evnen til at forholde sig positiv



## UDFORDRINGER

Mennesker, der trækker på den orange adfærdstype, kan være stærkt ekstroverte (de lader op ved at være sammen med andre mennesker) og derfor kan de godt blive decideret demotiverede, hvis de skal være alene for længe. Dette medvirker, at de ikke trives med alt for selvstændigt arbejde, da de let kommer til at føle sig ensomme.

Deres naturlige evne til at indtage en ledende rolle kan blive udfordret, hvis ikke de får tildelt denne rolle, eller hvis der er for mange, der kæmper om samme plads i hierarkiet.



## STRESS ELLER MISTRIVSEL

Personer, der er kendetegnet ved den orange adfærdstype, bryder sig typisk ikke om at skulle arbejde helt alene eller sammen med mennesker, der foretrækker dette. De er gode til at konversere og vil langsomt begynde at mistrives, hvis de oplever, at arbejdsmiljøet ikke opfordrer til uformel videndeling mellem medarbejderne. Det samme sker, hvis de oplever, at der ikke er oprigtig interesse for deres person.

- Et arbejdsmiljø der er præget af mistillid
- Manglende mulighed for at trække på andres ressourcer
- En generel indifferent holdning til hinanden

## SAMARBEJDE

• Gode til at samarbejde med en kombination af meget stærke typer (da energien fra forskelligheder kan ledes aktivt og produktivt mod et fælles mål)

• Ikke gode til udelukkende at arbejde med grønne og blå typer (da de to typer primært har fokus på processerne og ikke menneskerne)

• Arbejder gerne med koordineringsopgaver

## LEDELSE

Personer, der er kendetegnet ved den orange adfærdstype, sætter pris på en leder, der formår at rette søgelyset mod det, der fungerer godt, fremfor det der fungerer dårligt. Deres indbyggede optimisme bliver bedst understøttet ved en ledelses- og kommunikationsform som Appreciative Inquiry, der bevidst fokuserer på visioner, drømme, forhåbninger og idéer:

• Fremhæver succeser – ikke nederlag

• Ser bagom gode erfaringer for at forstå og gentage dem

• Formår at få mennesker til at ville bidrage

• Ser forandringer som en mulighed for at lære nyt

• Forstår at bruge sproget til at ændre holdninger

• Spiller manden, ikke spillet, og formår derfor både at lede opad og nedad



# DEN RØDE ADFÆRDSTYPE

Ønsker fokus på empati og inklusion  
– og hader arrogance ...

OMSORGSFULD

YDMYG

SAMARBEJDENDE

HJÆLPSOM

AFSLAPPET

VENLIG



## SÆRLIGE KENDETEGN

Personer, der er kendetegnet ved den røde adfærdstype, har ofte en udpræget empatisk tankegang og et roligt temperament. De sætter stor pris på, at relationerne mellem mennesker er gode og harmoniske.

De bliver værdsat for at kunne skabe god stemning og gyde olie på vandene, hvis der opstår konflikter. De sigter mod, at alle løfter i fælles flok, og at ingen bliver klemmt eller glemt. Det værste, de ved, er højtråbende og arrogante typer, der udelukkende tænker på deres egne muligheder for succes – især hvis det sker på bekostning af andre.

- Gode til at arbejde sammen med alle mennesker
- Fremragende som mediatorer
- Sætter kollektiv succes over den individuelle succes



## MOTIVATION

Mennesker, der trækker på den røde adfærdstype, er hovedsageligt optagede af at inkludere de mennesker, der omgiver dem. De bliver motiverede af at udvise og modtage oprigtig omsorg. Hvis deres empatiske hjerne skal kunne arbejde mest effektivt, skal der skabes en behagelig og konkurrencefri atmosfære.

- Fokus på, at ingen står alene med hverken ansvar eller hæder
- Accept af, at ikke alle er lige, men at alle er lige meget værd
- Anerkendelse af gennemsigtige talenter såsom ydmyghed



## UDFORDRINGER

Mennesker, der trækker på den røde adfærdstype, hidser sig helst ikke op, men hvis de gør, er det et udtryk for, at de føler sig voldsomt forurettede og ofte med god grund. De kan godt opleve, at andre profiler 'overser' deres kvaliteter, fordi de ikke gør et stort nummer ud af at råbe op om deres særlige kompetencer.

Det kan derfor også forekomme, at de bliver overhalet, når der skal vælges en leder, for evnen til at kunne udnytte de ressourcer, der optræder internt i en gruppe, er ikke altid kompatibel med en fremadstormende og omstillingslysten lederkarakteristik.



## STRESS ELLER MISTRIVSEL

Personer, der er karakteriseret ved den røde adfærdstype, bryder sig typisk ikke om at blive pressede – eller at skulle være i et meget konkurrenceorienteret miljø. De kan begynde at tage faglig kritik personligt, hvilket ofte vil gøre dem indadvendte og sorgfulde. Dette er dog ikke let at opdage, da de sjældent skilter med deres mistrivsel. De bliver i stedet langsomt nedbrudt.

- Følelsen af at være udenfor fællesskabet
- Pres til fremdrift i et unaturligt højt tempo
- Usikre positioner uden mulighed for støtte

## SAMARBEJDE

• Gode i forhold til alle typer (dog på den præmis, at der er skabt et tillidsfuldt rum, hvor ingen forsøger at iscenesætte sig selv på andres bekostning)

• Mindre gode til at samarbejde med meget stærke typer (da disse har en tendens til at fremstå som meget ensporede i deres tankegang, hvilket ofte medfører, at der kan opstå vanskeligheder i forhold til accept af andres kvaliteter)

• Arbejder gerne i fysisk nærhed af deres kolleger, og gerne i storrums miljøer

## LEDELSE

Personer, der er kendetegnet ved den røde adfærdstype, sætter pris på en leder, der værdsætter at høre andres meninger, før vedkommende tager den endelige beslutning. Fokus på det enkelte teammedlem får dem til at føle sig værdsatte og produktive, og derfor er gruppediskussioner og aktiv inddragelse at foretrække som ledelsesværktøj, når de skal ledes. De vil sandsynligvis ønske sig en leder, der leder ud fra teorien om demokratisk ledelse:

• Opfordrer til diskussion og meningsudveksling i teamet

• Udstikker retningslinjer til, hvordan en opgave skal løses, men lader medarbejderen have ansvaret

• Tager endelige beslutninger med afsæt i teamets meninger og input

• Lægger vægt på de langsigtede mål og ikke måden, hvorpå de opnås

• Giver løbende feedback til teammedlemmerne og motiverer dem til at nå langsigtede mål



# DEN LILLA ADFÆRDSTYPE

Ved meget om lidt og udtaler sig oftest kun om ting, de ved noget om ...

PERFEKTIONISTISK

DETALJEORIENTERET

PRAGMATISK

ANSVARSFULD

AMBITIØS

SPECIALISERET



## SÆRLIGE KENDETEGN

Personer, der er kendetegnet ved den lilla adfærdstype, har en utrolig evne til at kunne fordybe sig i et fagområde, så de i høj grad bliver specialister fremfor at være generalister.

De er meget omhyggelige med det, de beskæftiger sig med, og kan holde koncentrationen længere end så mange andre. Dette giver dem evnen til at kunne levere gode resultater, selv med en meget høj kompleksitet. Udover at de har en rationel tankegang, finder de også en dyb tilfredsstillelse i at fatte sig så præcist som muligt, især når de udtaler sig i forhold til deres fagområde.

- Udtrykker sig beskedent og så kortfattet de kan
- Bruger ikke meget tid på at forstå andre mennesker omkring dem
- Er fagligt stolte og ved meget om lidt



## MOTIVATION

Mennesker, der trækker på den lilla adfærdstype, er hovedsageligt optagede af at fordybe sig. De er ofte meget videbegærlige indenfor deres eget fagområde. De bliver motiverede af at få ro og rum til at kunne indsamle de nødvendige oplysninger, og at deres store viden afføder respekt for dem som fagpersoner.

- Fokus på opgaver, der er klart afgrænsede
- At kunne bidrage med konkret viden, uden at skulle forholde sig til resten af projektet
- Enearbejde uden deadlines – dygtiggørelse kan ikke forceres



## UDFORDRINGER

Mennesker, der trækker på den lilla adfærdstype, holder utrolig meget af at arbejde selvstændigt og lever gerne efter parolen: "Hvis noget skal gøres ordentligt, må jeg gøre det selv", men hvis de lilla adfærdstræk overdrives, kan styrken som det at være detaljeorienteret medføre, at processer aldrig bliver færdige, fordi det altid kan gøres bedre.

De kan godt være hjælpsomme uden at være venlige, for deres fokus ligger på produktet og de løsninger, der bliver skabt. De er ikke ligeglade med personerne og processen bag – men de ser dem som et puslespil, der skal gå op.



## STRESS ELLER MISTRIVSEL

Personer, der er kendetegnet ved den lilla adfærdstype, bryder sig typisk ikke om at skulle arbejde i konstant omskiftelige miljøer. Det stresser dem at skulle forholde sig til mange forskellige processer – de er ikke fans af begrebet "multitasking". Det er heller ikke fordelagtigt for dem at skulle arbejde i et miljø, der er stærkt relationsfokuseret, eller hvor de bliver set ned på, hvis de foretrækker at arbejde isoleret fra andre.

- Krav om høj social aktivitet
- Lavt ambitionsniveau
- Åbne kontormiljøer med et højt støjniveau'

## SAMARBEJDE

• Gode til at arbejde sammen med de blå og grønne typer (de analytiske blå og systematiske grønne er de to typer, der også er procesorienterede)

• Mindre gode til at arbejde sammen med gule, orange og røde typer (da disse er de tre relationsorienterede typer)

• Arbejder bedst fra sin faste arbejdsplads, hvor alle arbejdsredskaber er indenfor rækkevidde

## LEDELSE

Personer, der er kendetegnet ved den lilla adfærdstype, sætter pris på en leder, der kan kommunikere klare rammer og succeskriterier for et projekt eller en proces. Behovet for ro og rum til at kunne tænke selvstændige tanker bliver bedst underbygget af en ledelsesform, der blot udstikker retningslinjerne for arbejdet, hvorefter der bliver udvist tillid til at de kan løfte opgaven. De vil sandsynligvis ønske sig en leder, der har en coachende tilgang til ledelse:

• Giver frihed til at medarbejderen selv kan finde svar

• Tager udgangspunkt i medarbejderen

• Anerkender at medarbejderen er eksperten indenfor eget område

• Udviser tillid og understøtter fremfor at forstå

• Stiller opklarende spørgsmål, aldrig ledende

• Kan benytte forskellige spørgeteknikker



# DEN BLÅ ADFÆRDSTYPE

Opvejer fordele og ulemper  
– og finder den bedste løsning ...

LØSNINGSORIENTERET KRITISK BESLUTSOM DOMINERENDE SELVSTÆNDIG ANALYTISK



## SÆRLIGE KENDETEGN

Personer, der er kendetegnet ved den blå adfærdstype, har en analytisk tankegang og en evne til at kunne finde frem til den bedste løsning i enhver given situation. Det er ofte svært at argumentere imod de forslag, de kommer med, for de tager sjældent fejl.

Ikke alene har de en imponerende evne til at kunne overbevise andre om værdien af deres forslag eller vurderinger, de har også en beslutsomhed, der gør, at de ofte bliver set som værende både progressive og ansvarsfulde – i hvert fald i forhold til processen og ikke så meget de mennesker, der ellers er involveret i projektet.

- Kritiske overfor nye tiltag, især hvis de ikke er faktisk funderede
- Strategisk stærke og tilbagetrukne, når de skal tænke
- Finder den bedste af to eller flere løsningsmodeller

## SAMARBEJDE

• Gode til at arbejde med de lilla og grønne typer (så længe den blå type får lov til at stå for processen og kvalitetssikre andres arbejde)

• Mindre gode til at samarbejde med de relationsorienterede typer, især de gule (fordi de har svært ved den gule types kreative og ikke nødvendigvis faktabaserede tankegang)

• Arbejder bedst fra samme udgangspunkt - et overskueligt skrivebord

## LEDELSE

Personer, der er kendetegnet ved den blå adfærdstype, sætter pris på at arbejde under en stærk leder, der tør tage ansvaret og sætte dagsordenen. Samtidig er de så ambitiøse, at ønsket om at være så selvkørende som muligt er højt prioriteret. Derfor vil det være en fordel for alle, hvis de gennemgår grundig oplæring af de rutiner, som de skal kunne udføre, og de vil ofte værdsætte en leder, der arbejder ud fra teorien om situationsbestemt ledelse:

- Mestrer den instruerende ledelsesstil
- Mestrer den coachende ledelsesstil
- Mestrer den støttende ledelsesstil
- Mestrer den delegerende ledelsesstil
- Forstår at lede medarbejderen fra det udgangspunkt, medarbejderen har
- Formår at drive strategisk udvikling



## MOTIVATION

Mennesker, der trækker på den blå adfærdstype, er hovedsageligt optagede af at vurdere andres forslag, og at kunne analysere sig frem til den bedste løsning. De bliver primært motiverede af at have alle data til rådighed og tid til at kunne samle og sammenligne disse. Derudover bliver de motiverede af at kunne indtage en ledende rolle i forhold til processen.

- At have det fulde overblik over en situation
- En kritisk søgen efter fejl og mangler
- At finpudse allerede eksisterende processer



## UDFORDRINGER

Udover at være tænkende typer der i høj grad er orienteret mod at få systemer til at fungere optimalt, så er de også sårbare overfor faglig kritik. Det skurrer mod de store ambitioner om perfekte resultater, som de ofte besidder.

Ordet "dominerende" er bestemt ikke negativt for mennesker, der trækker meget på den blå adfærdstype, for deres samvittighed overfor det færdige produkt byder dem at kræve en høj standard af alle, der måtte være involveret i det pågældende projekt. Den blå facon kan dog godt virke både provokerende og arrogant på nogen.



## STRESS ELLER MISTRIVSEL

Personer, der er kendetegnet ved den blå adfærdstype, bryder sig typisk ikke om at skulle arbejde med mennesker, der er alt for abstrakt tænkende og ukonkrete. Det stresser dem, hvis de skal arbejde med processer, der ikke bliver gennemarbejdede, eller hvis de ikke har mulighed for at forholde sig nøgternt til det endelige resultat. Det huer dem heller ikke, hvis de ikke får lov til at kvalitetssikre det, der bliver lavet.

- Et ustruktureret arbejdsmiljø eller uklare processer
- Processer der bliver afsluttet, før de er færdige
- Mangel på en overordnet vurdering af kvaliteten



# DEN GRØNNE ADFÆRDSTYPE

Organiserer, administrerer og arbejder  
ud fra en prioriteret tjekliste ...

## SAMARBEJDE

• Gode til at arbejde sammen med røde, blå og lilla typer (behovet for at arbejde struktureret og efter faste processer går i dette tilfælde fint i spænd med den røde types fokus på, at alle skal inkluderes)

• Mindre gode til at samarbejde med de gule og orange typer (udfordringerne ligger i, at den gule type elsker at bryde strukturer, og den orange type er menneskeorienteret fremfor procesorienteret)

• Den grønne type arbejder fra sin faste plads og accepterer sjældent at skulle indordne sig efter andres systemer uden modstand

## LEDELSE

Personer, der er kendetegnet ved den grønne adfærdstype, sætter pris på en klassisk ledelsesform, der sikrer ro og forudsigelighed ved at udstikke rammerne for den enkeltes bevægelsesfrihed, og som belønner arbejdsomhed og vedholdenhed. Behovet for "kassetækning" bliver bedst understøttet af en ledelsestil, der lægger sig op ad Max Webers måde at bedrive ledelse på: Orden skaber effektivitet, og bureaukrati sikrer vækst. De vil sandsynligvis ønske sig en leder, der leder ud fra teorien om transaktionel ledelse:

• Fordeler arbejdsopgaverne

• Fokuserer på effektiviteten af midlerne og ikke så meget på resultatet

• Motiverer teamet med belønninger og nye udfordringer

• Gennemfører overordnede løsninger og beslutninger

• Er fokuseret på de nuværende arbejdsopgaver, ikke fremtidige visioner

• Arbejder med den eksisterende kultur, uden ønsket om at ændre den

## SÆRLIGE KENDETEGN

Personer, der er karakteriseret ved den grønne adfærdstype, har en logisk tankegang og en virkelig god ordenssans. De bliver anerkendt og værdsat for at have styr på deres ting, arbejde systematisk og opdele processer i dele, der er praktisk funderede. De er gode til at arbejde indenfor faste rammer, sætte ting i prioriteret rækkefølge og overholde deadlines.

Udover at de ynder at agere under velordnede forhold, er de utrolig arbejdsomme og meget pålidelige. Hvis de lover noget, så overholder de det.

- Gode til at arbejde organiseret og trinvist
- Får energi af at levere kvalitet til tiden
- Ønsker struktur på sin hverdag - også i situationer med forandringer

## MOTIVATION

Mennesker, der trækker på den grønne adfærdstype, er hovedsageligt optagede af at realisere idéer og processer. De bliver motiverede af at optimere ved at sætte i orden og eksekvere efter en klar og forståelig fremgangsmåde. Bureaukrati er ikke et negativt ord for dem, det er derimod et begreb der sikrer lighed, og at alle overholder de samme regler.

- Arbejde indenfor klare rammer
- At skabe orden i kaos
- Opretholdelse af stabilitet og kontinuitet

## UDFORDRINGER

Det kan frustrere mennesker, der er kendetegnet ved den grønne adfærdstype, hvis det opleves, at andre sløser med tingene, ikke overholder tidsfrister eller kommer med for mange bortforklaringer i forhold til, hvorfor tingene ikke er blevet lavet.

I deres optik er der sjældent en rigtig god grund til at udskyde en planlagt proces, for hvis planen bag processen er god og gennemtænkt, er det udelukkende et spørgsmål om flid og den rette prioritering.

## STRESS ELLER MISTRIVSEL

Personer, der er kendetegnet ved den grønne adfærdstype, bryder sig typisk ikke om konstant udvikling eller overdreven fleksibilitet og proaktivitet. For dem er sådanne ord populistiske og unødvendige buzz-ord, der primært fordrer forandring for forandringens skyld. Tanken om, at veltilrettelagte planer skal ændres uden særlig god grund, kan frustrere dem og skabe en følelse af spildt arbejde og håbløshed.

- Arbejds miljøer der er påvirket af upålidelighed
- Processer der ikke er systematisk opstillede
- Uorganiserede forhold, der bliver betragtet som et udtryk for ligegyldighed