



Insights®



Discovery[®]

Personal Profile

Olav Nordmann

16. februar 2012

Grunnkapitlet
Ledelseskapitlet
Salgskapitlet
Personlig utvikling
Intervjukapitlet

Personlige opplysninger :

Olav Nordmann
ok@fjeldet.com

Telefon :

Dato utfylt: 16. februar 2012

Dato produs 8. oktober 2012

Innhold

Innledning	5
Oversikt	6
Personlig stil	6
Omgang med andre	6
Treffe beslutninger	7
Sentrale styrker og svakheter	8
Sterke sider	8
Mulige svake sider	9
Som medlem i teamet	10
Effektiv kommunikasjon	11
Hindringer for effektiv kommunikasjon	12
Mulige "blinde flekker"	13
Motsatt type	14
Forslag til utvikling	16
Ledelse	17
Å skape det ideelle miljøet	17
Lede Olav	18
Hvordan motivere Olav	19
Lederstil	20
Salgseffektivitet	21
Salgsstil - en oversikt	22
Før salget begynner	23
Identifisere behov	24
Håndtering av tilbud og løsningsforslag	25
Håndtering av kjøpsmotstand	26
Avslutning og overenskomst	27

Oppfølging	28
Preferanser i salgsprosessen	29
Personlige utviklingsområder	30
Å leve med en hensikt	31
Å lede seg selv	32
Personlig kreativitet	33
Livslang læring	34
Innlæringsstiler	35
Intervjuspørsmål	36
Insights Discovery® 72 Type Hjulet	37
Insights Discovery® Fargedynamikk	38

Innledning

Insights Discovery Profilen er basert på Olav Nordmanns svar på Insights Discovery Evaluatoren, som han fylte ut den 16. februar 2012.

Opphavet til teorier om personlighet kan spores tilbake til det femte århundret f. Kr. da Hippokrates identifiserte fire klart ulike "energier" som tydelig kunne observeres hos forskjellige mennesker. Insights- systemet er bygd opp rundt den personlighetsmodellen som først ble identifisert av den sveitsiske psykologen Dr. Carl Gustav Jung. Denne modellen ble offentliggjort i 1921 i arbeidet "Psychological Types" og ble videreutviklet i senere publikasjoner. Jungs arbeid med personlighet og preferanser har siden blitt anerkjent som helt sentral i forståelsen av personlighet og har gjennom tidene vært tema for studier blant tusener av forskere over hele verden.

Ved å benytte Jungs typologi vil denne Insights Discovery Profilen tilby et rammeverk for selvinnsett og utvikling. Forskning tyder på at god selvinnsett, i både sterke og svake sider, setter individer bedre i stand til å utvikle effektive strategier for samhandling og kan hjelpe dem til å reagere bedre på kravene fra omgivelsene.

Denne profilen er unik og baserer seg på flere hundre tusen mulige sammensetninger av ulike utsagn. Den kommer med utsagn som dine svar på Evaluatoren antyder kan gjelde for deg. Du må gjerne endre eller stryke ethvert utsagn som ikke stemmer, men bare etter å ha undersøkt med kollegaer eller venner om utsagnet kan være en "blind flekk" for deg.

Bruk denne rapporten proaktivt. Det vil si, identifiser nøkkelområdene hvor du kan gjøre en innsats for selvutvikling. Diskuter gjerne de viktigste aspektene med kollegaer og venner. Be om tilbakemeldinger fra dem på områder som virker særlig relevante for deg og utarbeid en handlingsplan for vekst både på det personlig og mellommenneskelige plan. Du vil tjene på det både privat og i jobbsammenheng.

Oversikt

Disse utsagnene gir en generell forståelse av Olavs arbeidsstil. Bruk dette avsnittet til å få en bedre forståelse av hvordan han tilnærmer seg sine aktiviteter og forhold til andre mennesker og hvordan han tar beslutninger.

Personlig stil

Siden han er en oppvakt og frimodig person kan Olav se de avgjørende svakheter ved et forslag eller et standpunkt, men vil ofte argumentere (han trives ofte med å argumentere) fra begge sider som en "djevelens advokat". For å få fullført oppgavene sine bør han lære å delegerer mer av arbeidet, og samtidig sørge for å få hjelp til oppfølging. Olav er en ressurssterk, handlingsorientert person, som lever for fremtiden ved å la hvert øyeblikk telle. Han er vanligvis mindre interessert i nye prinsipper og teorier enn i nye prosjekter og prosesser. Olav trenger arbeid som virker utfordrende og som holder på oppmerksomheten hans, siden han har en medfødt begavelse innen salg og markedsføring.

Han er vanligvis mer effektiv når han tar seg tid til å tenke over hva han egentlig føler. Han ser alltid muligheter for forbedringer og bruker ofte en del av sin fritid til å arbeide med sitt eget og andres utviklingspotensial. Olav oppfattes av andre som pragmatisk, til å stole på og i stand til å få ting gjort. På sitt beste er han ansvarsfull, arbeidsom, besluttsom og energisk. Når han ikke får gitt uttrykk for sine egne følelser eller om han ignorerer de, vil han kunne overreagere rent følelsesmessig i vanskelige mellommenneskelige situasjoner.

Olav liker å arbeide der hvor han kan oppnå umiddelbare, håndfaste og synlige resultater. Siden han sees på som en "naturlig" leder, ønsker han å påvirke andres liv i betydelig grad, og han tyr gjerne til diktatoriske midler hvis ting synes å komme i veien. Han føler seg tryggere når han kan kontrollere en situasjon ved å sørge for at de andre tilpasser seg hans måte å tenke på. Olav er logisk og analytisk, en skarp tenker og langsiktig planlegger, og dyktig på alt som krever raske resonnementer. Han misliker forvirring, ineffektivitet, halvgjorte ting og alt som virker meningsløst eller lite gjennomførbart. Han er en sterk tilhenger av disiplin og kan være tøff når det trengs.

Han liker å ha kontroll i de fleste situasjoner og kan si tydelig i fra når han ser at det trengs. Fordi han selv strutter av energi og innehar evnen til å spille flere roller samtidig kan Olav forvente et resultatsnivå som andre fort kan oppleve som overveldende. Olav liker å få ting til å skje og driver alt og alle rundt seg. Han er ansvarsfull og trofast i forhold til avtaler og forpliktelser. Han er vanligvis ryddig og ordentlig både på jobb og hjemme.

Han lager spesielle regler som svarer til hans eget syn på omgivelsene. Dette preger også hans handlinger, uansett om andre kan se på det som lite gjennomtenkt. Olav foretrekker hardt arbeid, travle timeplaner og resultatbasert lønn. Olav går systematisk til verks for å oppnå sine fastsatte mål på en mest mulig effektiv måte innen tidsfristen. Han er ivrig etter å peke på logiske mangler og uoverensstemmelser. Artikulert og tenkende som han er, synes han å være saklig og praktisk. Han liker et høyt tempo og er flink til å anvende funksjonelle innretninger og metoder.

Omgang med andre

Olav er våken og oppmerksom overfor endringer i forutsetningene. Han vil reagere raskt for å oppnå resultater, gjerne ved å gi instruksjoner og ved å dirigere andre dersom han mener det er

nødvendig. Han har en enestående evne til å etablere og implementere ordnede prosedyrer og retningslinjer, og kan til tider vise irritasjon og utålmodighet overfor de som ikke utfører sitt arbeid slik det skal gjøres. Han har en heller upersonlig stil og kan feilaktig anta at andre kan ønske å bli behandlet på samme upersonlige måte. Han trenger å jobbe med seg selv for å bli mer åpen og mottagelig for andres idéer og synspunkter slik at han unngår at de knebles. Han bør lytte til innspillene som kommer fra de rundt ham og vise sin takknemlighet overfor disse istedenfor å automatisk reagere negativt på kritiske tilbakemeldinger.

Feil gjort av andre kan oppskake ham og forårsake at han reagerer høylytt og støyende. Han kan innrømme at han blir forvirret av at andre oppfatter ham som fastlåst og umedgjørlig. Oppfatningen kan skyldes at han har en tendens til å gi uttrykke for sine meninger ganske rett frem. Han kan være sta og kverulerende. Olav vil av og til klage over at han føler seg presset til å være med på familietilstelninger, men han vil alltid delta siden slike begivenheter er svært viktige for ham. Olav liker å bli verdsatt for sin åpenhet og styrke i et forhold.

Siden han ikke alltid reagerer positivt på andres motstridende synspunkter, kan han til tider trekke feilaktige konklusjoner. Grunnen til dette er at han ofte ikke vil ha tilgang til de alternative vinklingene og synspunkter. Han blir noen ganger sett på som mutt og direkte og kan trække på andres tær uten å være klar over det. Han kan være lite hensynsfull mot både seg selv og andre, og er tilbøyelig til å kjøre andre like hardt som seg selv. Han er en dyktig innovatør, forhandler og leder. Olav kan tilpasse sine talenter til mange jobber, men han finner det mer tilfredstillende å jobbe med oppgaver som gir ham muligheten til å benytte sine kreative og mellommenneskelige egenskaper.

Treffe beslutninger

Olavs tendens til å tenke høyt, gjør andre i stand til å følge hans tankegang. Olav er ekstremt realistisk og setter sin lit til det inntrykket av verden som skapes av sansene hans. Olav liker å ta beslutninger. Han liker å ha kontrollen over ting og setter pris på at beslutninger treffes både raskt og effektivt. I hodet hans må det alltid være en god grunn for å gjøre noe, og andres følelser alene er normalt ikke tilstrekkelig for å påvirke ham. Han vil jakte på løsningsalternativer til et hvert problem som han fatter interesse for.

Hvis noe ikke virker fornuftig, kan det være risiko for at han avviser det selv om det er uhyre viktig. Som det praktiske og realistiske individet han er, fremstår Olav som svært saklig og skikkelig. Olav klarer vanligvis å komme til kjernen i enhver situasjon og sette en effektiv løsning ut i livet. Han vil ofte heller ta hvilken som helst beslutning i stedet for ingen i det hele tatt. Han kjenner seg drevet til å ta raske beslutninger og har en tendens til å basere sine beslutninger på sin egen erfaring.

Han har en tendens til å ta risikofylte beslutninger. Han foretrekker handling fremfor snakk og liker å håndtere vanskelige situasjoner i det øyeblikket de oppstår. Når han praktiserer aktiv og langsiktig tenkning og planlegging, er han logisk, analytisk, objektivt kritisk og foretrekker å bli overbevist av fornuft. Han verdsetter sannheten fremfor alt annet og blir hovedsaklig overbevist av logisk tankegang. Han er utadvendt, allsidig og snarrådig og kan ha ubegrenset tilgang på løsninger til en hver utfordring han møter.

Egne notater

Sentrale styrker og svakheter

Sterke sider

Dette avsnittet identifiserer Olavs mest markante sterke sider og som han også tilfører organisasjonen. Olav har evner, ferdigheter og egenskaper på andre områder, men utsagnene nedenfor er trolig dekkende for noe av det vesentligste han kan tilby.

Olavs sentrale sterke sider:

- Skarp tenker med en glimrende evne til å langsiktig planlegging.
- Har stor tiltro til seg selv.
- Kan mestre tekniske emner.
- Evaluerer mennesker etter resultater.
- Har en velutviklet sans for å skynde seg.
- Effektiv gjennomfører, vil til stadighet påta seg ansvar.
- Fremtidsrettet og rask tenker.
- Opprettholder høye standarder hos seg selv og andre.
- Flink til å analysere situasjoner.
- Våken sans for prioriteter.

Egne notater

Sentrale styrker og svakheter

Mulige svake sider

Jung sa "visdom aksepterer at alt har to sider". Det har også blitt hevdet at svakhet simpelthen er en styrke som er brukt for mye. Olavs svar på Evaluatoren har antydnet disse områdene som mulige svake sider.

Olavs mulige svake sider

- Viser irritasjon overfor personer som er lite organiserte.
 - Fremstår til tider som usosial.
 - Bør unngå situasjoner som krever finesse.
 - Det at ting gjerne haster kan skape stress hos andre.
 - Kan snakke andre etter munnen når det gjelder grupperelaterte temaer.
 - Setter vanligvis fakta foran følelser.
 - Mangler noen ganger sans for humor.
 - Unnlater ofte å ta andres meninger i betraktning
 - Kan fremstå som overdrevent kritisk.
 - Kan bli besatt av å oppnå resultater.
-

Egne notater

Som medlem i teamet

Ethvert menneske har med seg en unik sammensetning av evner, egenskaper og forventninger til det miljøet de virker i. Til den følgende listen kan man legge til andre erfaringer, ferdigheter og andre egenskaper som Olav tar med seg, og deretter kan man gjøre de viktigste punktene på listen tilgjengelig for de andre medlemmene i teamet.

Som medlem av teamet vil Olav:

- Kunne lage handlingsplaner for å redusere risiko.
 - Kunne inneha flere roller samtidig.
 - Ha en "det går" - holdning.
 - Oppmuntre andre til å konkurrere.
 - Være en rask beslutningstaker.
 - Vise lojalitet og åpenhet til andre teammedlemmer.
 - Bidra ivrig og energisk.
 - Kunne tape slaget, men sjelden innrømme nederlag.
 - Påta seg ansvar men avvise skyld.
 - Aldri bli påvirket av følelser alene.
-

Egne notater

Kommunikasjon

Effektiv kommunikasjon

Kommunikasjon er effektiv bare hvis den er mottatt og forstått av mottakeren. For ethvert menneske vil visse kommunikasjonsstrategier være mer effektive enn andre. Dette avsnittet identifiserer noen hovedstrategier som vil føre til effektiv kommunikasjon med Olav. Identifiser de viktigste utsagnene og gjør dem tilgjengelig for kollegene.

Strategier for å kommunisere med Olav:

- Forstå målene og hensiktene hans.
 - Vær humoristisk, men ikke føy ham.
 - Spør etter hans meninger og idéer før du kommer med dine egne.
 - Ta med beviser på prestasjon.
 - Utelat unødvendige og innviklede detaljer.
 - Vær vennlig og saklig.
 - Støtt hans mål med forslag om prestasjoner.
 - Vær entusiastisk og positiv.
 - Hold følge med farten hans.
 - Si det kort og hold deg til poenget.
 - Vær direkte, rask, effektiv og hold deg til poenget.
 - Vær enig i å tøye målene.
-

Egne notater

Kommunikasjon

Hindringer for effektiv kommunikasjon

Visse strategier vil være mindre effektive når man kommuniserer med Olav. Noe av det man bør unngå er oppført nedenfor. Denne informasjonen kan brukes til å utvikle sterke, effektive og gjensidig aksepterte strategier for kommunikasjon.

Når man kommuniserer med Olav, må man IKKE:

- Fremstå som treg eller uambisiøs.
 - Komme uforberedt og uorganisert.
 - Komme med meningene dine om personlige temaer med mindre han ber om dem.
 - Ignorere eller avvise hans synspunkter.
 - Blande irrelevante detaljer inn i samtalen.
 - Stille opp i et møte uten å være grundig forberedt mht. tallmateriale og fakta.
 - Være kjedelig, innesluttet eller overflødig.
 - Argumentere eller personliggjøre samtalen.
 - Tøyse.
 - Være lite entusiastisk eller negativ.
 - Prøve å gi ham skylden.
 - Hoppe fra tema til tema på en ustrukturert måte.
-

Egne notater

Mulige "blinde flekker"

Vår oppfatning av oss selv kan være forskjellig fra de oppfatningene andre har av oss. Vi viser omverdenen hvem vi er gjennom vår "persona", og er ikke alltid klar over den virkningen våre mindre bevisste atferder har på andre. Disse mindre bevisste atferdene kalles "blinde flekker". I det følgende avsnittet kan du understreke de viktigste utsagnene som du ikke er oppmerksom på, og sjekk om de stemmer ved å be om tilbakemelding fra venner eller kolleger.

Olavs mulige "Blinde flekker"

Olav bør være oppmerksom på å ikke handle for spontant, og heller forsøke å samarbeide mer og lære å vise mer hensyn overfor andres følelser. Siden han av og til kan være litt trangsynt, kan han tro at andres idéer ikke fungerer så bra som hans egne. Han bør forsøke å roe seg ned når han forholder seg til andre i et prosjekt med fastlagte tidsrammer. Det kan hende at han ikke forstår hvor høyrøstet han kan virke på andre.

Han blir flinkere med andre mennesker når han styrer sin gode observasjonsevne i retning av å være mer følsom og omtenksum mot de menneskene som omgir ham. Han vil kunne komme til å måtte avgi noe av den kontrollen han hele tiden søker og, i stedet for å se ting i sort-hvitt, lære seg å se nyansene i livet slik at han blir mer tilpasningsdyktig. Han misliker manglende organisering, forsinkelser, sjuskethet og upassende oppførsel både hos seg selv og andre, og kan noen ganger skape en intensitet som ikke passer til situasjonen. Det han oppfatter som sin egne festlige oppførsel kan noen ganger bli oppfattet av andre som umodenhet og kan skape en avstand til de menneskene han forsøker å imponere. Han kan nok bli oppfattet av andre som diktatorisk og kan være aggressiv når han argumenterer for sine synspunkter.

Det er mulig han ikke ønsker å høre andres innvendinger fordi han, etter sin egen oppfatning, har en posisjon som vanligvis synes ubestridelig. Siden han er et menneske styrt av fornuften, vil han ha liten forståelse for i hvilken grad noen av hans avgjørelser vil kunne fornærme enkelte andre. Han kan være uvitende om hvor mye han stoler på skremsler og trusler om straff som en måte å sikre at det han oppfatter som rettferdig blir satt ut i livet. Ved å sette ned tempoet for å tenke over konsekvensene av handlingene sine for andre, vil han bli mer effektiv. Av og til kan Olav gå glipp av muligheter på grunn av manglende bevissthet om behovet for å fullføre en detaljert planlegging.

Egne notater

Motsatt type

Beskrivelsen i dette avsnittet er basert på Olavs motsatte type på Insights-hjulet. Ofte er det slik at vi har størst problemer med å forstå og forholde oss til de som har preferanser som er forskjellige fra våre egne. Å gjenkjenne disse ulikhetene kan hjelpe til med å utvikle strategier for personlig vekst og økt effektivitet i mellommenneskelige forhold.

Gjenkjenne din motsatte type:

Olavs motsatte Insights-type er Supporteren, Jung's "Introverte Følelse" type.

Supporterene er omgjengelige, vennlige, stabile og lojale personer som kommer godt overens med andre. De danner gjerne tette bånd til en liten gruppe medarbeidere i arbeidsomgivelsene sine. Olav vil oppleve at Supporterens anstrengelser er innrettet mot å bevare det kjente og forutsigbare. Supporterene er konstant på søken etter anerkjennelse fra andre og kan være trege til å tilpasse seg forandring. De vil ofte strekke seg langt for å hjelpe noen de betrakter som en venn.

Olav vil kunne ane at Supporteren trenger hjelp til kvitte seg med det gamle og anerkjenne det nye. Supportere er forsiktige, konvensjonelle, diplomatiske og oppriktige og vil helst unngå å ta avgjørelser før alle fakta og detaljer er tilgjengelig for dem. Supporteren er sterkt oppsatt på å holde en lav profil. For å gjøre en best mulig jobb vil Supporterne trenge spesifikke og detaljerte instruksjoner før de starter på en ny oppgave.

Olav vil oppleve frustrasjon når Supporteren, hvis han eller hun blir utfordret, blir stående og trassig. Supporterne er avslappede og lavmælte mennesker som liker å føle seg ønsket og at de betyr noe for andre. Selv om en feil er blitt begått av andre kan Supporteren bruke mye tid på å sympatisere med vedkommende og prøve å spre ansvaret utover. Uoverenstemmelser eller motsetninger kan virke stressende på dem. Dersom en konflikt på arbeidsplassen blir for stor kan de bli rastløse og urolige, ofte med det resultatet at de trekker seg vekk for å hindre ytterligere konflikt.

Egne notater

Motsatt type

Kommunikasjon med Olavs motsatte type

Dette avsnittet er skrevet spesifikt for Olav og anbefaler noen strategier han kan bruke i kommunikasjon og samhandling med sin motsatte type i Insights-hjulet.

Olav Nordmann: Hvordan du kan imøtekomme din motsatte type:

- Oppretthold et stabilt, personlig forhold til ham.
- Ta deg av ham på en ærlig og oppriktig måte.
- Snakk sakte og oppriktig.
- Kopier hans vanligvis rolige og avbalanserte natur.
- Husk på og respekter at han er opptatt av andres velvære.
- Sørg for å balansere mulighetene for ettertanke med behagelige samtaler og gjensidig påvirkning..

Olav Nordmann: Når du har med din motsatte type å gjøre, må du IKKE:

- Stikke innom ham når du ikke er blitt bedt om det.
 - Glemme å sørge for regelmessig tilbakemelding.
 - Vær kald, fjern eller legge an en dikterende angrepsmåte.
 - Skape et fiendtlig miljø blottet for følelser.
 - Forsterke hans egen selvkritikk.
 - Stille spørsmål ved eller utfordre hans personlige verdier.
-

Egne notater

Forslag til utvikling

Insights Discovery tilbyr ikke direkte måling av ferdighet, intelligens, utdanning eller trening. Imidlertid er det nedenfor satt opp noen forslag til utvikling av Olav. Identifiser de viktigste områdene som ikke er blitt behandlet ennå. Disse kan så bli inkludert i en personlig handlingsplan.

Olav kan dra fordel av:

- Å bruke andres objektive kritikk som et bidrag i selvutviklingen.
 - Å innse at det å brøyte seg videre på egenhånd ikke nødvendigvis er til felles beste.
 - Å kontrollere sitt sinne.
 - Å redusere aktivitetsnivået generelt sett.
 - Å være mer imøtekommende, elskverdig og slakke litt på tempoet.
 - Debattere det motsatte syn i den hensikt å sjekke holdbarheten.
 - Å forsøke og lytte og se tingene fra andres ståsted.
 - Å kunne vite og ta hensyn til hva andre føler i forhold til en sak.
 - Å sette ned tempo og tenke igjennom ting.
 - Å få stadig påminnelse om viktigheten av å undersøke alternativer og vurdere konsekvenser.
-

Egne notater

Ledelse

Å skape det ideelle miljøet

Mennesker er som regel mest effektive når de befinner seg i et miljø som passer deres preferanser og stil. Det kan være ubehagelig å jobbe i et miljø som ikke er slik. Dette avsnittet bør brukes til å skape best mulig overensstemmelse mellom Olavs ideelle miljø og hans nåværende, og til å klarlegge mulige årsaker til frustrasjoner.

Olavs idelle arbeidsmiljø er når:

- Teorier og idéer har blitt prøvd og testet.
 - Kollegaene deler hans driv etter å skape resultater.
 - Det er plass til diagrammer, plansjer, kart og andre referanseklider.
 - Han kan bestemme tempoet.
 - Det er tykke vegger som tåler hard medfart!
 - Det er muligheter for å gå opp nye stier.
 - Han kan sette tennene sine i nye prosjekter.
 - Han har en posisjon med status.
 - Direkte og likefrem kommunikasjon er velkommen.
 - Det er mengder av tallmateriale og tekniske data som skal bearbeides.
-

Egne notater

Ledelse

Lede Olav

Dette avsnittet definerer noen av de viktigste strategier for å lede Olav på en slik måte at han kan yte maksimalt. Noen av disse behovene kan dekkes av Olav selv og noen kan bli dekket av kollegaer eller ledelsen. Gå gjennom listen for å finne de viktigste aktuelle behovene, og bruk dem til å lage en personlig ledelsesplan.

Olav har behov for:

- Å lytte mer nøye til andres synspunkter.
 - Frihet til å forandre utdaterte regler.
 - Å være mer diplomatisk til tider.
 - Å forhandle ansikt til ansikt.
 - Noen som han kan be om hjelp når det er nødvendig.
 - Å bli vist "det store perspektiv".
 - Etablere hjelpesystemer og prosedyrer.
 - Å bli latt i fred for å komme seg videre med arbeidet.
 - Svært lite sosialt utenomsnakk rundt seg.
 - Oppgaver som krever tankearbeide og planlegging, men mest av alt handling.
-

Egne notater

Ledelse

Hvordan motivere Olav

Det har ofte blitt sagt at det ikke er mulig å motivere noen - bare legge forholdene til rette slik at de kan motivere seg selv. Her er noen forslag som kan bidra til å motivere Olav. Disse forslagene kan naturligvis inkluderes i eventuelle ledelses- eller vurderingssystemer, med Olavs godkjenning, og vil da kunne bidra til økt motivasjon.

Olav blir motivert av:

- Å kunne forholde seg til virkeligheten fremfor abstrakte teorier.
 - Forandring, variasjon og nye prosjekter.
 - Å ha tilgang på data og bekreftende dokumentasjon.
 - Ubøyelige krav til kompetanse og effektivitet.
 - Kritisk, analytisk og logisk dialog.
 - Pionerarbeide uten særlige begrensninger.
 - Bli spurt om hans mening.
 - Anerkjennelse for sine resultater.
 - Ansvar og den myndighet som følger med.
 - Å kunne forme og endre folk og ting.
-

Egne notater

Lederstil

Det er mange ulike tilnæringsmåter til ledelse, og de fleste har ulike situasjonsbestemte anvendelsesområder. Dette avsnittet identifiserer Olavs naturlige tilnærming til ledelse og gir oss ledetråder til hans lederstil, og fremhever både evner og dessuten mulige hindringer som kan utforskes videre.

Når han leder andre vil Olav være tilbøyelig til å:

- Føle seg ineffektiv dersom han mister kontrollen over oppgaven eller prosjektet.
 - Ikke lytte aktivt til andres synspunkter.
 - Konfrontere de som ikke drar sin del av lasset.
 - Vise liten forståelse for kollegers følelser.
 - Alltid sikte mot målet.
 - Nære en sann lidenskap for egen ideer.
 - Ville ha raske konklusjoner.
 - Ignorere følelsene til de som er rundt ham.
 - Skynde på de som har et naturlig arbeidstempo som er lavere enn hans eget.
 - Være uforutsigbar, ha kort lunte og være inkonsekvent.
-

Egne notater

Salgseffektivitet

Når det gjelder salgseffektivitet, er det tre forhold som er særdeles viktige:

For det første, selgeren må kjenne seg selv for å kunne utnytte sine sterke sider best mulig og for å kunne bearbeide sine svakheter. Og ikke minst, være klar over hvordan man blir oppfattet av ulike kunder.

For det andre, selgeren må forstå andre - og kunder i særdeleshet. Kundene er selvsagt ulike, de kan ha fullstendig motsatte behov, ønsker, forventninger og motivasjoner enn det selgeren har - og de kan ha en ganske annerledes stil enn selgeren. Disse ulikhetene må selgeren forstå og respektere.

For det tredje må selgeren lære å tilpasse sin egen atferd for å komme på bølgelengde med kunden, slik at kommunikasjonen og kundepåvirkningen blir mer effektiv.

Denne rapporten er tenkt å støtte utviklingen av hver av disse områdene.

Modellen under illustrerer den begrepsmessige oversikt over salgsprosessen og avsnitt som er brukt i Insights Discovery rapporten. Bruk din profil til å utvikle strategier for mer virkningsfulle kundeforhold, større selvinnsikt og flere og mer lønnsomme salg.



Salgsstil - en oversikt

Disse utsagnene beskriver Olavs salgsstil. Bruk dette kapitlet til å forstå hans måte å tilnærme seg kunder på og hvordan han ivaretar sine kunderelasjoner.

Salgsstil - sammendrag

Olav søker å bli verdsatt for sin umiddelbarhet og styrke i å bygge et forretningsmessig forhold til kunder. Han er fremragende til å etablere og sette ut i livet nyttige prosedyrer og regler og kan ønske at folk tilpasser seg hans system. Han foretrekker som regel å arbeide med kunder som har en mer formell og forretningsmessig stil.

Olavs bestemte synspunkter kan hjelpe noen kunder til å ta en beslutning, men de kan også føre til at noen av kundenes spørsmål forblir ubesvarte. Han er villig til å vike til side for å løse et problem og tar ansvar for sine handlinger. Olav driver seg selv ganske hardt og har tilsvarende forventninger til sine kunder og kollegaer. Han er dyktig til å identifisere kundenes ønsker og motiver. Han kan bli utålmodig med kunder som har problemer med å fortelle om sine intensjoner på en klar og konsis måte.

Selv om Olav kan protestere mot å være tilstede ved kunders sosiale arrangementer, er han vanligvis klar over betydningen av å være tilstede. Han fungerer best og stortrives når han samspiller med andre. Måten han går frem på i salg gjør at han setter pris på utfordringer, og vil ikke bli påvirket av negative holdninger eller likegyldighet fra kunder. Han vil ikke alltid gi uttrykk for det han føler i enhver salgssituasjon. Olavs positive innstilling tillater at han presser på for å avslutte. Dessuten håndterer han innvendinger og negativitet på en effektiv måte.

Egne notater

Før salget begynner

Salget begynner lenge før den formelle salgsprosessen starter, og fortsetter lenge etter at den er avsluttet. Her er noen hovedpunkter som Olav trenger å være oppmerksom på i den innledende fasen under planlegging og tilnærming til kunden.

Olavs sterke sider i forberedelsesfasen:

- Fokuserer sin energi på den gjeldende oppgaven.
- Vokser og trives i krisesituasjoner. Vær obs på at hans "beruselse" kan virke stressende på andre.
- Har en høy treffprosent når det gjelder å få møteavtaler.
- Kombinerer besluttsomhet og engasjement i prospektingarbeidet.
- Iverksetter og kontrollerer salgsaktiviteter.
- Prioriterer og organiserer effektivt.

Før salget begynner, kan Olav være tjent med å:

- Konsentrere seg om å bygge opp tillit og å pleie relasjoner.
- Være mindre kritisk til kundens tilnæringsmåte hvis han er uenig i den.
- Lytte nøye, roe seg ned og heller prøve å tilpasse seg og å skape forbindelse til kunden.
- Tenke gjennom de beste måtene å bygge et solid forhold til kunden på.
- Være mer oppmerksom på de mer "myke" emnene.
- Være klar over at han kan bli sett på som påtrengende eller truende.



Egne notater

Identifisere behov

Under kartlegging av behov er målet å avdekke kundens virkelige behov. Her er en oversikt og noen råd om hvordan Olav kan identifisere kundebehov.

Olavs styrker når det gjelder å identifisere behov:

- Fokuserer på den aktuelle oppgaven.
- Utvikler kundenes egne behovsoppfatninger.
- Utfordrer potensielle kunder til å erkjenne behovet for umiddelbare endringer.
- Holder ut til de virkelige problemene er kommet for dagen.
- Forsterker etablerte prosedyrer når han samler inn informasjon.
- Kan være en presis og skarp kommunikator.

Når Olav identifiserer behov, kan han være tjent med å:

- Legge vekt på å bli oppfattet som mindre aggressiv og truende.
- Forstå at kundene kan oppleve ting annerledes enn det han selv gjør.
- Praktisere aktiv lytting - få innblikk i kundens følelser.
- Unngå fristelsen til å finne svaret før spørsmålet er stilt.
- Stille flere åpne spørsmål.
- Stille spørsmål på en måte som virker mer åpen og mindre aggressiv.



Egne notater

Håndtering av tilbud og løsningsforslag

Etter å ha kartlagt kundens behov skal tilbudsfasen tette kløften mellom kundens behov og dagens situasjon. Her er noen nøkkelpunkter som kan hjelpe Olav til å utvikle en robust og effektiv stil i tilbudsfasen.

Olavs styrke i tilbudsfasen:

- Opprettholder sin høye standard ved å si det som det er.
- Viser en dynamisk og likefrem holdning.
- Beholder kontrollen gjennom hele prosessen.
- Har en aura av autoritet og ekspertise.
- Stiller store krav til seg selv når han gir andre råd.
- Demonstrerer fasthet og engasjement.

Når Olav presenterer løsningsforslag, kan han være tjent med å:

- Unngå å bli trukket med på diskusjoner.
- Stole mer på det følelsesmessige innholdet så vel som på de logiske argumentene.
- Være oppmerksom slik at han ikke gir inntrykk av at han mangler empati.
- Se etter ikke-verbale tegn som signaliserer hvorvidt prosessen har kundens aksept eller ikke.
- Passe på at han ikke trumfer igjennom sin vilje i prosessen.
- Presentere løsningene fra kundens perspektiv.



Egne notater

Håndtering av kjøpsmotstand

Hvis kundeforholdet har blitt grundig opparbeidet bør kjøpsmotstanden være lav. I dette avsnittet foreslås strategier for hvordan Olav effektivt skal håndtere kjøpsmotstand.

Olavs styrker når det gjelder å håndtere kjøpsmotstand og innvendinger:

- Lager gjennomtenkte løsninger for kunden.
- Reagerer sterkt og utfordrende hvis kunden har feilaktige oppfatninger.
- Skiller mellom det reelle og det følelsesmessige i kundens innvendinger.
- Nyter muligheten av å kunne demonstrere sin kjappe tankegang.
- Har en positiv måte å takle motforestillinger på.
- Tar vanligvis ikke innvendinger personlig.

Når Olav møter kjøpsmotstand, kan han være tjent med å:

- Kontrollere at eventuelle uklarheter er ryddet av veien på en tilfredsstillende måte før han fortsetter.
- Vurdere hvor sterk tillit han har før han besvarer de vanskelige spørsmålene.
- Unngå fristelsen av å trekke konklusjoner for raskt.
- Arbeide med å bli oppfattet som mer følsom.
- Tilpasse sin tilnæringsmåte slik at han også viser forståelse for de kundebeholdningene som er mer eller mindre grunnløse.
- Huske hvor viktig det er å stille flere spørsmål og virkelig lytte til svarene.



Egne notater

Avslutning og overenskomst

Avslutningen skal komme som en naturlig utvikling i salgsprosessen, ikke som en konflikt på slutten! Når din kunde har tillit til deg, er klar over hva han kjøper, og har behov for det du selger, vil du være klar til å inngå en forpliktende avtale. Her følger de sterke sidene i Olav`s avslutningsstil, og forslag til utvikling.

Olavs sterke sider når det gjelder å oppnå overenskomst:

- Avslutter salget med en positiv forventning.
- Har ingen problemer med å be om ordren.
- Tar ikke ordren for gitt før betalingen har kommet!
- Ser på seg selv som en naturlig salgslutner.
- Forventer et positivt utfall i enhver situasjon.
- Behersker og benytter de fleste progressive avslutningsteknikkene.

Når det gjelder å oppnå overenskomst, kan Olav være tjent med å:

- Puste dypt og ta en kunstpause før han svarer på kundespørsmål, spesielt når han har svaret allerede.
- Begrense seg til å ta et lite skritt ad gangen i selve salgsprosessen.
- Bruke avslutningsspørsmål som avspeiler kundenes stil og preferanser i stedet for hans egen.
- Respektere at visse kunder trenger mer tid til å tenke gjennom tingene før de tar en avgjørelse.
- Stille flere spørsmål.
- Innse at han ikke bare avslutter et salg, men han etablerer et kundeforhold.



Egne notater

Oppfølging

Det er din jobb, etter å ha etablert et kundeforhold, å se til at forbindelsen blir varig og være til service for kunden utover det innledende salget. Her er noen ideer som Olav kan bruke til å støtte, informere og følge opp kunden.

Olavs styrker i oppfølgingsfasen:

- Ser på kundene som et middel for å oppnå et godt forretningsmessig resultat.
- Holder seg til velprøvde systemer og prosedyrer.
- Tar ledelsen gjennom hele serviceprosessen.
- Verifiserer kontinuerlig effektiviteten av de produktene han har solgt.
- Gjør endrede kundebehov om til nye forretningsmuligheter.
- Ser alltid etter muligheter for mersalg.

I oppfølgingsfasen bør Olav legge vekt på å:

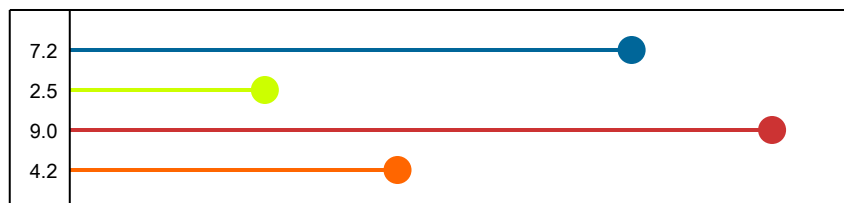
- Være flinkere til å utnytte fordelene som gode, langsiktige kundeforhold medfører.
- Avsette mer tid til direktekontakt med kundene i oppfølgingsfasen.
- Jevnlig sjekke hvor fornøyde kundene er.
- Huske på at det er lettere å utvikle et eksisterende kundeforhold enn å etablere et nytt.
- Kanskje sende kunden et takkekort?
- Benytte seg av avtaler om servicenivå for å finne nye forretningsmuligheter.



Egne notater

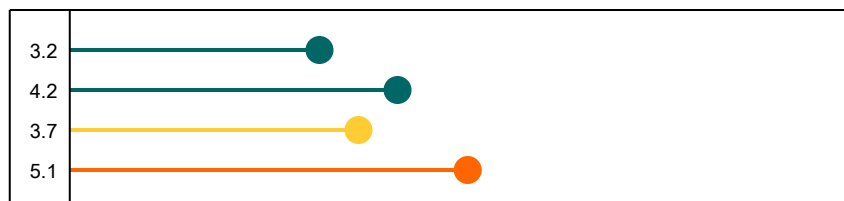
Preferanser i salgsprosessen

Før salget begynner



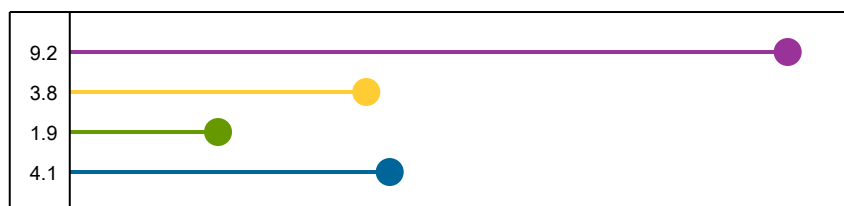
Forundersøkelse
Skape tillit
Klare målsetninger
Avtale møter

Identifisere behov



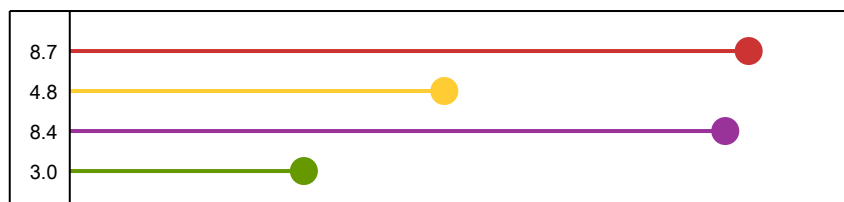
Lytte
Stille spørsmål
Oppmuntring
Skape muligheter

Håndtering av tilbud og løsningsforslag



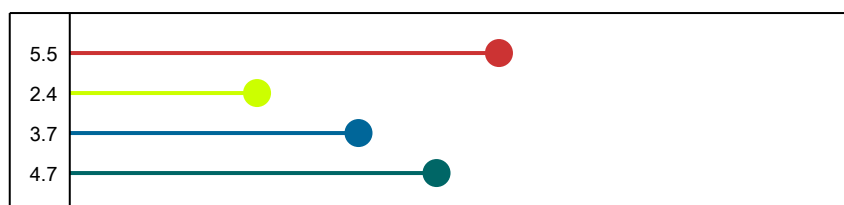
Fokuset & relevant
Entusiastisk presentasjonsstil
Viser forståelse for behov
Organsering & presisjon

Håndtering av kjøpsmotstand



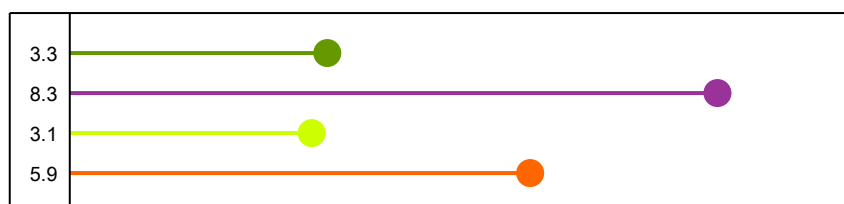
Direkte håndtering av innvendinger
Overtalelse
Avklare detaljer
Håndtere bekymringer

Avslutning og overenskomst



Avslutning
Fleksibilitet
Minimere risiko
Møte kundens behov

Oppfølging



Opprettholder kundekontakt
Kundeplanlegging
Pleie av kundeforhold
Kundeutvikling

Personlige utviklingsområder

På sitt beste er livet en givende reise innen personlig utforskning og vekst.

Dette kapittelet er utviklet for å sette fokus på flere svært viktige aspekter ved personlig utvikling. Det å bruke forslagene på disse sidene kan føre til spennende forandringer og ha en sterk innvirkning på hvorvidt man får suksess.

Avsnittet vil hjelpe Olav med å definere hensikten med livet, sette seg sine mål og organisere tiden sin og livet sitt for å oppnå dem. Den kommer med forslag til hvordan Olav kan utnytte sin naturlige kreativitet, og hvordan han kan slippe løs ytterligere kreativt potensiale fra dypere aspekter av sin personlighet, for å overvinne alle hindringer.

Til slutt gir den nyttige forslag til hvordan Olav kan forstå og forsterke sine foretrukne måter å lære på.

Når de blir brukt kan ideene i denne profilen gi innsikt i og støtte for livslang reise for egenutvikling.

Å leve med en hensikt

Det å ha en følelse av en hensikt og å ha verdige mål er viktig for å bygge et sterkt fundament for et vellykket liv. Her er noen av de forholdene Olav bør være oppmerksom på når han setter seg sine mål og bestemmer seg for hva hans hensikter er.

Å leve med en hensikt

Olavs selvrespekt er sterkt forbundet med hans prestasjoner og anerkjennelse, derfor er visjonære mål viktig for ham. Han har så sterk tro på seg selv at han sjelden tenker på det å bli nummer to som en akseptabel mulighet. Hans sterke tro på seg selv styrker hans overbevisning om at hans plan og ønsket resultat er det riktige.

Hans selvsikkerhet bidrar til å motivere ham selv og andre i jakten på å nå målet. Han har stor tiltro til sine egne evner og dette hjelper ham til å nå sine mål. Han er svært iherdig. Andre ville kanskje si sta. Fleksibilitet i planleggingen vil bidra til effektivisering. I sin streben etter fremgang vil han se hindringer som en kjærkommen utfordring. Han driver andre like hardt som seg selv og bør ta hensyn til at dette kan virke demotiverende på andre.

Han burde huske på at to tenker bedre enn en. Delegering av oppgaver kan være mer fordelaktig. Hans selvdisiplin kan føre til en rigid holdning, som lett kan oppfattes som lite fleksibel. Han vil kunne ha skyldfølelse hvis han ikke holder seg i form. Han har en tendens til å påtvinge andre sine mål, uten å ta hensyn til at dette kan få store følger for sluttresultatet. Han er svært fokusert på å nå sine mål, og ser ikke med blide øyne på noe eller noen som avviker fra planene. Han vil imidlertid redusere mulige hindringer ved å diskutere planene med de som vil være direkte involvert i prosessen.

Egne notater

Å lede seg selv

Benjamin Franklin sa "Verdsetter du livet? Så sløs ikke med tiden, for den er materialet som selve livet er laget av". Dette avsnittet inneholder noen strategier som Olav kan bruke for å bli mer effektiv innen det å administrere sin egen tid og sitt eget liv. Velg de viktigste og bruk dem hver dag for å bli mer effektiv.

Når han styrer sin egen tid, vil Olav

Forslag til utvikling

Viser god praktisk sans når det gjelder å gjennomføre oppgavene.

→ La andre også komme til og la de være med på prosessen.

Får gjort mye på kort tid.

→ Ta hensyn til at noen av de andre kanskje kan drukne i kjølvannet!

Er som et oljet lyn i sin streben etter raske resultater.

→ En ekstra time brukt til planlegging kan bety to timer tjent på gjennomføring.

Reagerer kvikt og uredd på forandringer.

→ Sett av god tid til overveielse og refleksjon.

Liker å ha kontroll, og jobber alene.

→ Husk at når flere tar i et tak, kjennes arbeidet lettere. Ta derfor alltid med andre.

Liker å gå rett på sak.

→ Å se det hele litt mer fra sidelinjen vil kunne avdekke ennå flere muligheter.

Egne notater

Personlig kreativitet

Kreativitet er blitt definert som det å se det samme som andre ser, men å tenke noe annet. Forskjellige mennesker har ulike kreative styrker. Dette avsnittet angir noen av Olavs kreative karakteregenskaper og hvordan han kan bygge videre på dem.

Olavs kreativitet kommer til uttrykk ved at han:

Konsentrerer seg om å løse de umiddelbare problemene.

Pløyer stadig ny mark.

Har ofte et optimistisk syn på sin evne til å få i stand endringer.

Er meget selvhjulpen.

Spiller noen ganger djevelens advokat for å provosere frem reaksjoner.

Fokuserer på endringer av strategisk betydning.

Forslag til utvikling

→ Se resultatet av løsningene i en større sammenheng.

→ Vær forsiktig slik at ingen faller av lasset underveis.

→ Lytt mer til andre som også vil kunne bidra.

→ Søk råd og ekspertise hos andre.

→ Husk at ikke alle setter pris på den slags diskusjoner.

→ Små, gradvise forbedringer vil imidlertid bidra til at prosessen ikke stopper opp.

Egne notater

Livslang læring

Kontinuerlig læring er en sentral del av personlig utvikling og vekst. Dette avsnittet gir flere ideer som Olav kan benytte for å lære mer effektivt. Bruk disse utsagnene til å legge opp en strategi for læring og til å skape et miljø for optimal personlig vekst.

Olavs foretrukne måte å lære på blir understøttet når han:

- Kan sette ambisiøse mål.
- Kan sette sine egne synspunkter opp mot andres.
- Fokuserer på oppgaven og resultatene.
- Er strukturert, har målsetningen klar og vet hva resultatet vil bli.
- Kan delta i en gruppebaserte konkurranser hvor det er klare elementer av utfordring og risiko, og hvor han kan ta en aktiv, styrende rolle.
- Arbeider med materiale som har en direkte praktisk anvendelse.

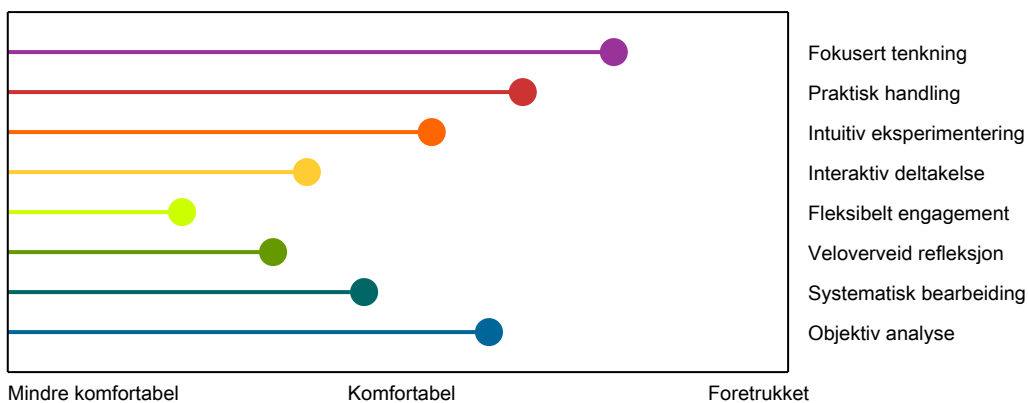
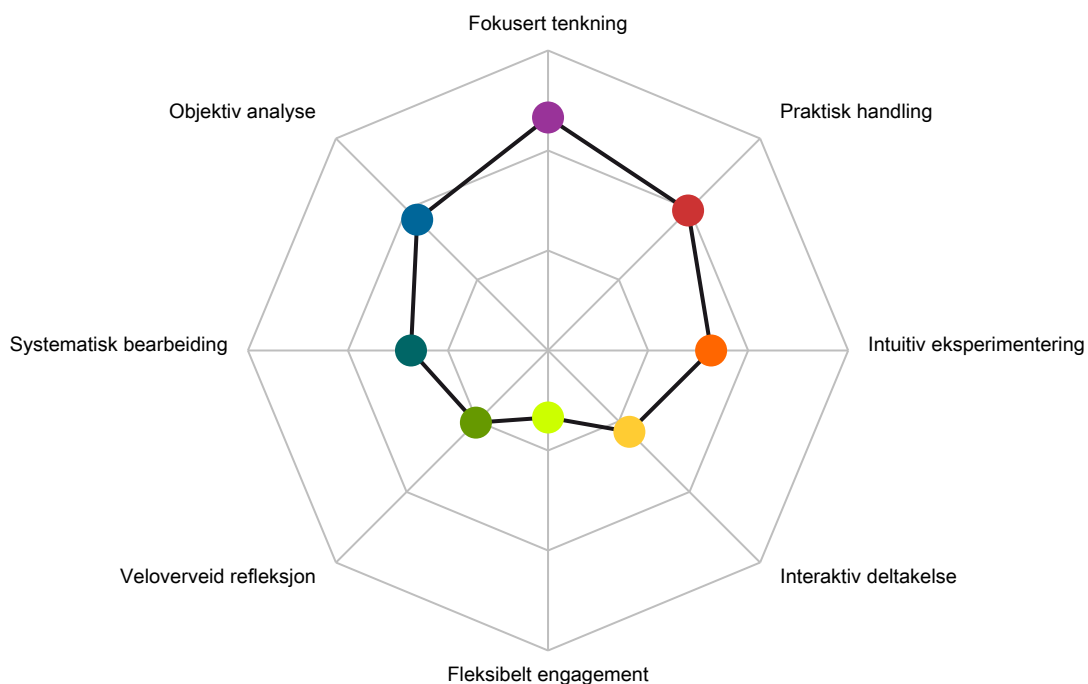
Når Olav er i en læringssituasjon, kan han med fordel:

- Enkelte ganger å handle ut fra følelser fremfor fakta.
 - Å sette av tid for regelmessige tilbakeblikk.
 - Å tenke før han handler, og å lytte før han kommenterer.
 - Å ta hensyn til andres forslag.
 - Å ta initiativet til team-basert læring fra tid til annen.
 - Å være åpen for tilbakemeldinger fra andre.
-

Egne notater

Innlæringsstiler

16. februar 2012



Intervjuspørsmål

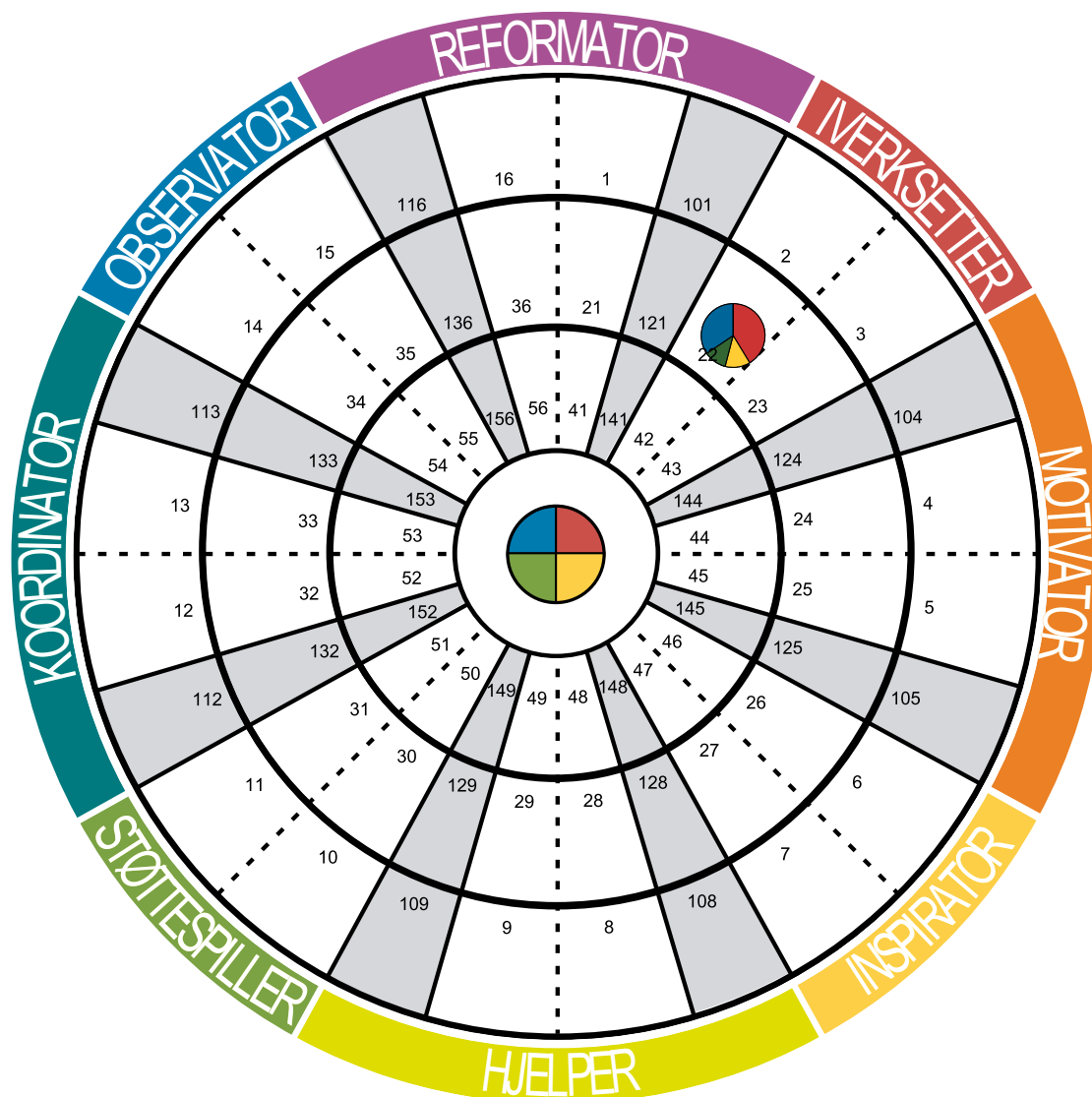
Dette avsnittet lister opp flere spørsmål som kan brukes til å intervju Olav. Noen av spørsmålene kan benyttes som de fremkommer her, eller de kan tilpasses intervjuerens egen stil eller behov. Spørsmålene fremkommer ved å betrakte områder der Olav føler seg mindre tilpass - de utviklingsområdene hvor han kan ha færre sterke sider. Noen eller alle disse emnene bør brukes sammen med andre spørsmål som kan være jobbspesifikke. Å bruke dem kan bidra til å fastslå Olavs grad av selvbevissthet og personlig vekst.

Intervjuspørsmål:

- Når ville delegere en oppgave helt og fullt uten først å gi rettleiding eller uten å be om jevnlig tilbakemelding.
- Du har en innstilling som sier "la oss gjøre det nå!". Når føler du at det kanskje er på sin plass å ha et noe mer avslappet forhold til situasjonen?
- I hvilken grad verdsetter du andres meninger og ville du eventuelt argumentere for ditt eget syn?
- Sammenligner du andres prestasjoner og resultater med dine egne?
- Hva er ulempene med å være selvsentrert og innadvendt?
- Tilfredsstillelse kan være så mangt. Hvilke enkle fornøyer vil du sette av tid til?
- Det er ikke alle som reagerer så kvikt og umiddelbart som du - er dette et pluss eller et minus?
- Hvilken nytte kan vi ha av andres syn på hvordan vi gjør jobben?
- Hvordan ville du reagere hvis du ble bedt om å arrangere et diskusjonsmøte om teamarbeide for den lokale menigheten?
- Hva gjør du for at andre skal føle seg vel i ditt selskap?

Egne notater

Insights Discovery® 72 Type Hjulet



Posisjon i hjulet - Bevisst

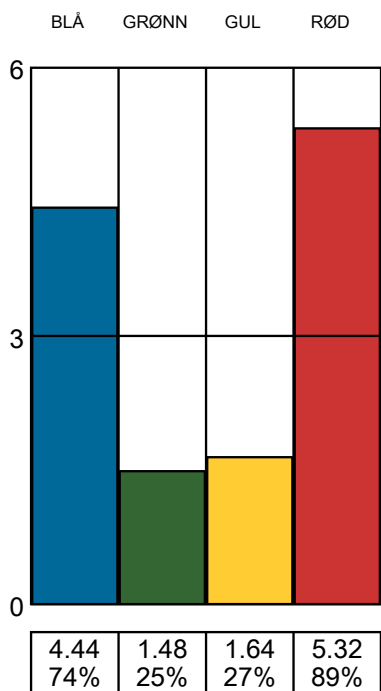
22: Reformerende Iverksetter (Klassisk)

Posisjon i hjulet - Mindre bevisst

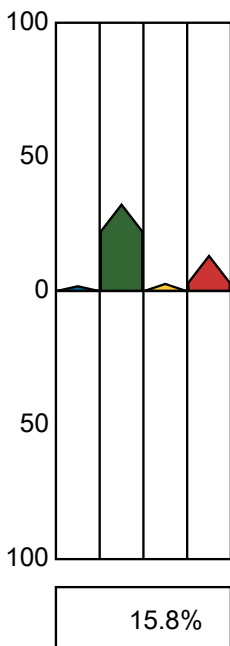
22: Reformerende Iverksetter (Klassisk)

Insights Discovery® Fargedynamikk

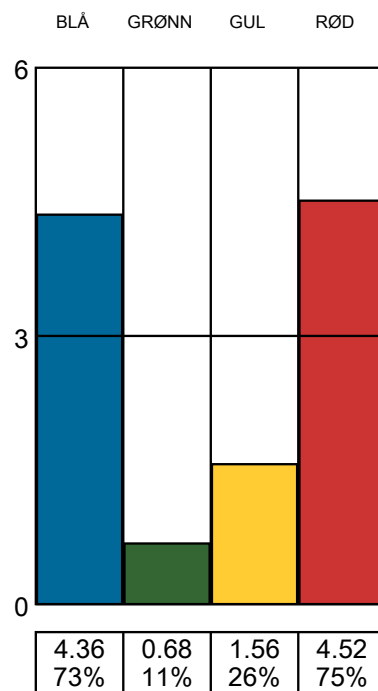
Persona (Bevisst)



Preferansestrøm



Persona (Mindre bevisst)



— Bevisst
 — Mindre bevisst



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