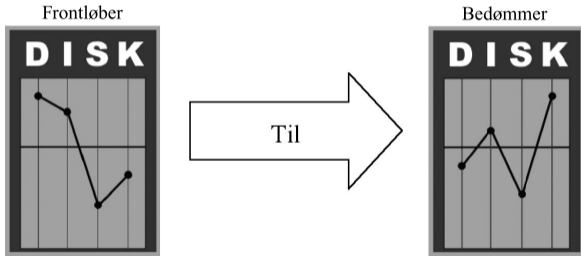


Figur 176 En umiddelbar forventning til lederens attitudemæssige præferencer på graf 1 ved skifte fra traditionel hierarkisk organisationsstruktur til løstkoblede systemer.

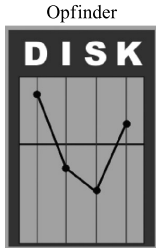


Kilde: Persolog Danmark.

Figur 177 Frontløbermønster og Bedømmermønster.

<b>Frontløber</b> (profil fra persolog® DISK)	<b>Bedømmer</b> (profil fra Persolog® Disk)
<p><u>Adfærdstendens:</u>  Vil hellere stå uden for gruppen end være en blandt mange; opnår succes ved at igangsætte forandringer og udøve en stærk indflydelse; ansporer andre til indsats; arbejder frit og uafhængigt; arbejder i et højt tempo; yder uden af være blevet bedt om det;</p>	<p><u>Adfærdstendens:</u>  Er venlig, taktfuld og elskværdig og udviser accepteret og forventet adfærd; har tendens til at bruge „bør“ og „bør ikke“ mere om sig selv end om andre; udvikler analytiske og systematiske tilgange; forventer belønninger såsom højere løn og ydelser for at gøre „det rigtige“; forudsiger udfaldet at en række sammenhængende begivenheder</p>
<p><u>Primært fokus:</u>  At få en kreativ ide til at tjene et brugbart formål</p>	<p><u>Primært fokus:</u>  At afprøve ideer for at se om de kan realiseres</p>
<p><u>Motivation:</u>  Muligheder for at tilfredsstille personlige behov for bestemthed, individualitet og fuldførelse af opgaver. Arbejder godt, når der opnås prestige og autoritet.</p>	<p><u>Motivation:</u>  Muligheder for at tilfredsstille behovet for unikke bedrifter, korrekthed og viden. Arbejder godt, når der skabes noget af værdi og kvalitet</p>
<p><u>Strategier til forøget effektivitet:</u>  Være mere opmærksom på tidsfrister; undgå at gribe andre under pres; lære at give efter for personer, som i teknisk forstand kunne have ret; afholde sig fra at manipulere andre; samarbejde med mennesker, der er bedre til at undersøge fakta og til at udvikle et mere forudsigeligt miljø</p>	<p><u>Strategier for forøget effektivitet:</u>  Være mindre hård i bedømmelsen af andre; acceptere mennesker, som de er; træffe egne beslutninger; lytte til andres visdomsord; følge op på detaljer, som fuldfører en opgave; fastsætte en realistisk tidsfrist; være beslutsom, når det handler om mindre væsentlige aspekter; klare indvendinger med lethed; undgå at tildele skyld; samarbejde med mennesker, som er mere tålmodige og konsekvente</p>

*Figur 178 Opfindermønstret som graf.*



Kilde: Persolog Danmark.

Figur 179 Opfindermønsteret som tekst.

**Opfinder** (profil fra persolog® DISK)

Adfærdstendens:

Handler praktisk; stiller spørgsmål i stedet for at fremtvinge analyser; finder løsninger baseret på logik og erfaring; forbereder sig omhyggeligt; fokuserer på igangsættelse og udvikling; holder alle på afstand med undtagelse af nære kolleger; trives med soloprojekter; undgår at blive begrænset af andre

Primært fokus:

At skabe og implementere nye ideer

Motivation:

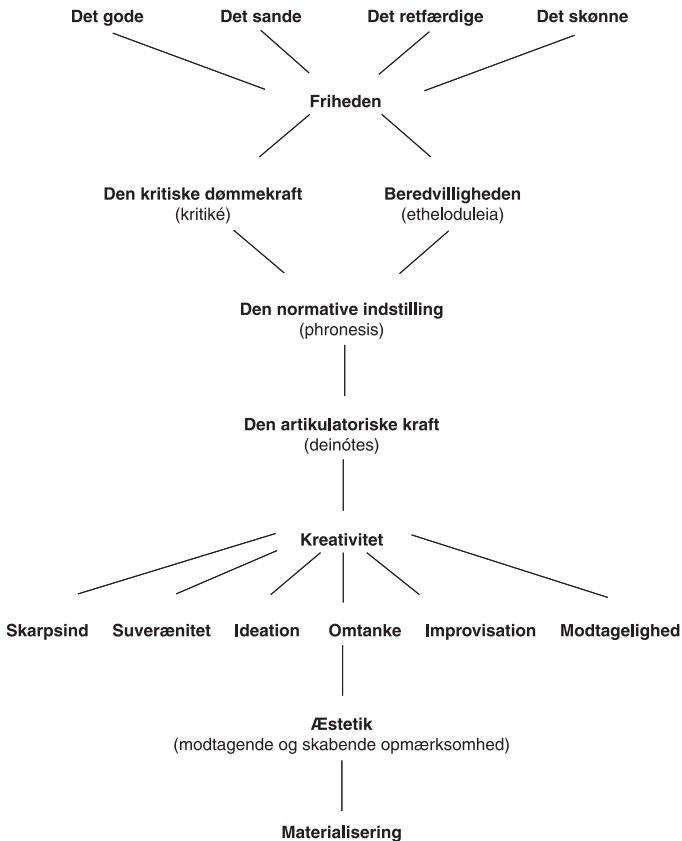
Muligheder for at tilfredsstille behov for at arbejde alene og yde en individuel præstation. Arbejder godt, når der er rigelig tid til at sikre korrekthed

Strategier til forøget effektivitet:

Give sig tid til at slappe af fra arbejdet; være både objektive og omsorgsfuld; træffe hurtigere beslutninger; tage hensyn til andres følelser, før deres præstation kritiseres; give andre anerkendelse for deres indsats; samarbejde med mennesker, der har større sociale færdigheder og evne til at slappe af

Figur 180 Kreativitet med udgangspunkt i den græske firkant.

---



Et af industri- og servicesamfundets verdenskendte ledelsesikoner Donald Trump udøver „værdibaseret ledelse“ overfor gårsdagens anerkendelses- og successøgende medarbejdere i den amerikanske udgave af realityprogrammet „Hyret eller fyret“ – The apprentice. Hans værdier rækker dog næppe til tiltrækning af morgendagens selvaktualiserende kreative medarbejdere!

## Doonesbury af Garry Trudeau — Oversat af Niels Ivar Larsen

