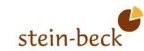


## Få dit team til at yde maksimalt

- Teamudvikling ved hjælp af tests
- Tænkemåder ifølge HBDI ®
- Pause
- Sammensætning og ledelse af teams
- Afslutning og spørgsmål



Aviva Steinbock  
cand.merc.

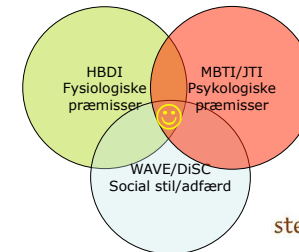
### Personprofil- og persontypetest

Rekruttering  
Teamudvikling  
Lederudvikling  
Personlig udvikling

Se mere på [www.stein-beck.dk](http://www.stein-beck.dk)



Persontest –  
hvornår bruger man hvad



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

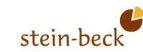
---

---

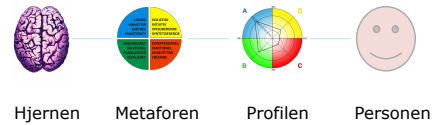
---

## HBDI er egnet til

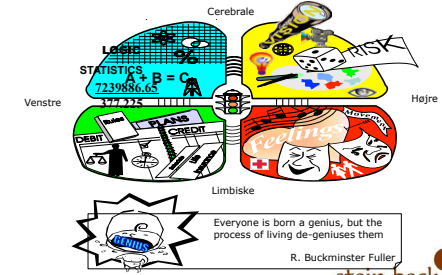
- Styrkelse af kommunikationen
- Forbedret performance
- Styrkelse af strategisk udvikling og innovation



## Baggrund og grundlag for HBDI®



## En metafor for hjernen



Vælg de 4 kort som beskriver dig bedst



stein-beck

---

---

---

---

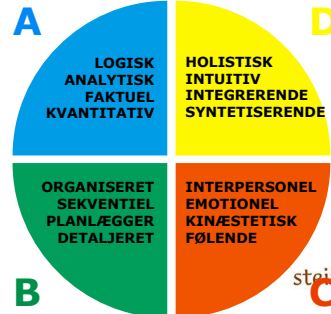
---

---

---

---

The Whole Brain Model®



stein-beck

---

---

---

---

---

---

---

---

The Whole Brain Model®



stein-beck

---

---

---

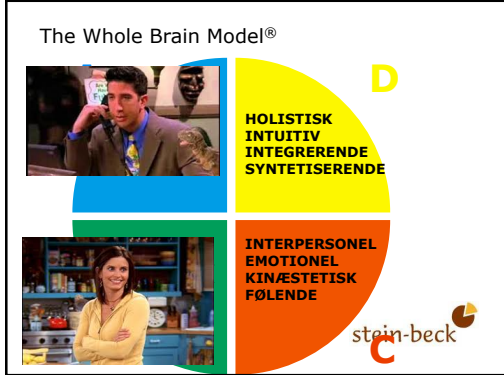
---

---

---

---

---



---

---

---

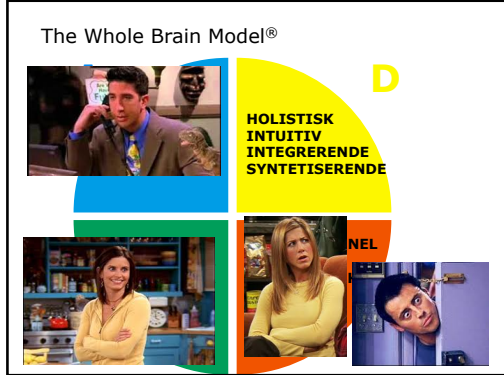
---

---

---

---

---



---

---

---

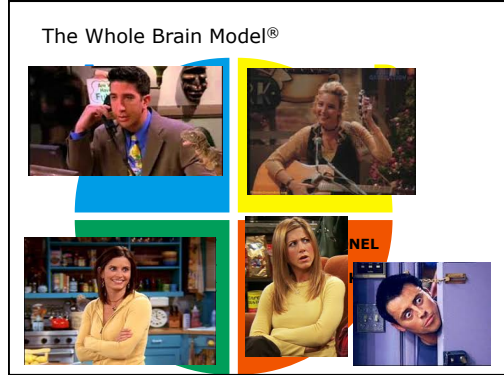
---

---

---

---

---



---

---

---

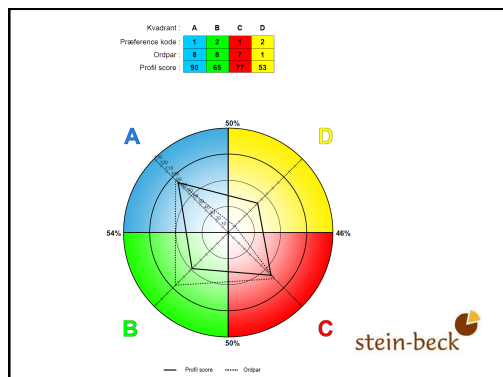
---

---

---

---

---




---

---

---

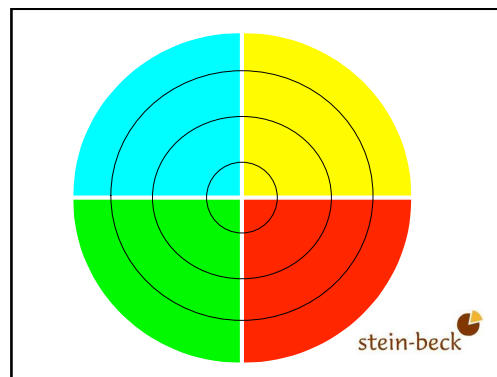
---

---

---

---

---




---

---

---

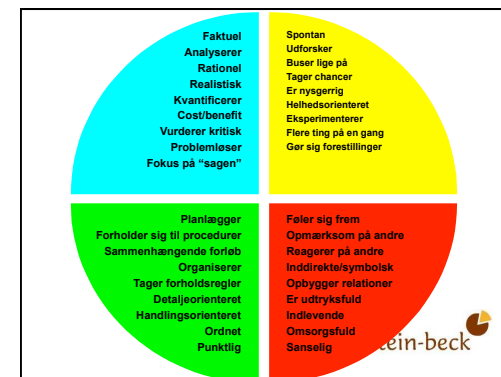
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

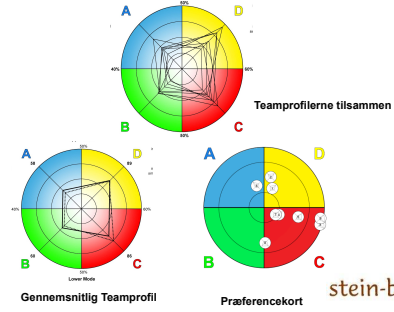
---

---

pause

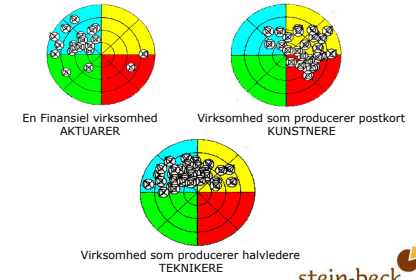
stein-beck

### Teamprofilen



stein-beck

### Præferencekort hos tre forskellige virksomheder



stein-beck

Hvordan griber du opgaven an ud fra hver af de 4 tankestile

- Du vinder 10 millioner kroner i lotto, hvad gør du?
- Du er detektiv og finder en død person, hvad registrerer du?
- Du skal købe en ny bil, hvad lægger du vægt på?



---

---

---

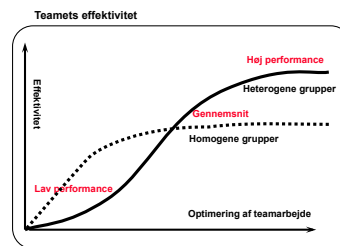
---

---

---

---

## Optimering af teamets performance



---

---

---

---

---

---

---

## Kommunikation

Ex. på hvordan det reklameres for flyrejser i forhold til de fire mindsets?



---

---

---

---

---

---

---

## Book your executives on Lufthansa and you can increase your company's dividends.

Every time you choose Lufthansa for your corporate travel, you can increase your company's value.

Here's how: Lufthansa Corporate Manager Executive Plus and you can earn your company's corporate mileage points. And when you've collected enough, you can use them to upgrade your seats and to book first-class tickets and upgrades to Germany, Austria, and Japan. Your company will also get the option of using the awards either for you or

your business employees. Because your company or you, in the same time, company employees can earn mileage points for themselves.

With Lufthansa Corporate Manager Executive Plus and you can earn your company's corporate mileage points. And when you've collected enough, you can use them to upgrade your seats and to book first-class tickets and upgrades to Germany, Austria, and Japan. Your company will also get the option of using the awards either for you or

your business employees. Because your company or you, in the same time, company employees can earn mileage points for themselves.

With Lufthansa Corporate Manager Executive Plus and you can earn your company's corporate mileage points. And when you've collected enough, you can use them to upgrade your seats and to book first-class tickets and upgrades to Germany, Austria, and Japan. Your company will also get the option of using the awards either for you or

stein-beck

A passion for perfection.™

**Lufthansa**  
Lufthansa German Airlines  
Lufthansa Cargo

**A** **RATONELLE**

- Logisk
- Teknisk
- Kritisk
- Realistisk
- Analyserer
- Kvantificerer
- Resultatorienteret
- Fokuserer på sagen

**D** **EXPERIMENTERENDE**

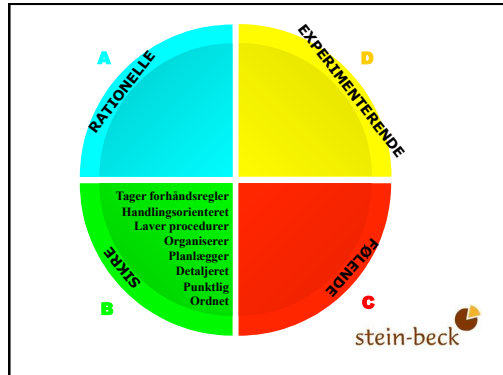
**B** **SIKRE**

**C** **FØLELSE**

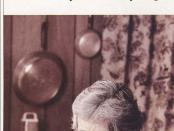
stein-beck

[illegible]





# Why your mother would prefer you to fly Qantas.



Bliss her house, the only woman you'll ever find there. Oh, and of course, in our time of old-fashioned elegance (fly with the young women of Qantas to come and see the new 747-400) she's a little bit Qantas, too, like the old-school Qantas concubines who fly with Anika, a Canadian or American friend, or with our own progeny.

It makes her happy when she sees us. And it's the way she told us that, after the flight, she was going to be back again and again, to see her little boys, who were now grown men, who were now fathers, who were now grandfathers. And we were her only light. And she was her only light. And she was her only light. And she was her only light.

After all, she's the one who says to you, it's really too much to ask.

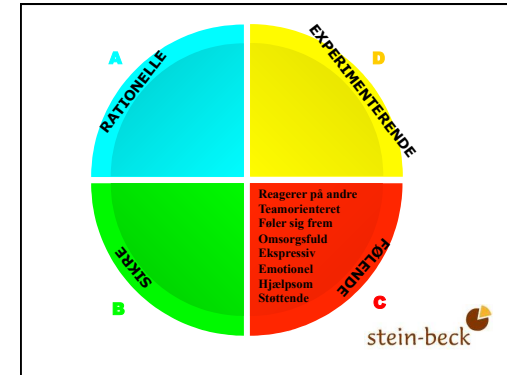
Call us now (toll-free on Mondays at 1-800-227-4455) and give your mother a little something you can't take away from her.



**QANTAS**  
THE AUSTRALIAN AIRLINE



**steinbeck**



---

---

---

---

---

---

[illegible]

---

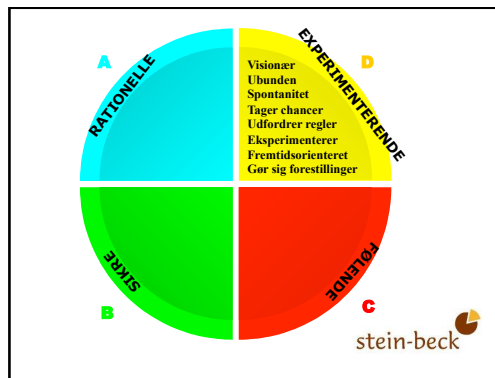
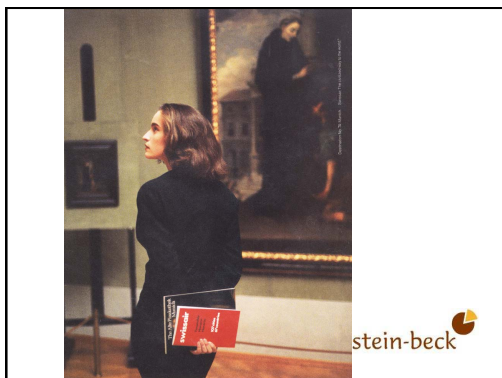
---

---

---

---

---



## Når du kommunikerer

Afsender til enkeltperson

- Tilpas dig modtagerens tænkemåde

Afsender til gruppe

- Brug forskellige (alle) tænkemåder

Modtager

- Hvilket tankesæt har afsenderen, hvad ligger der bagom informationen

I teamet

- Lær hinandens tænkemåder: respekter, se bagom argumentet, brug hinandens evner

stein-beck

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

### Kommunikative udfordringer ved forskellige tankemåder

|                                                                                                                    |                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b><br>Udenomssnak<br>"Small-talk"<br>Uklare instruktioner<br>Upræcist / For "flyvsk"                         | <b>D</b><br>Gentagelser<br>For omstændigt<br>For mange detaljer<br>For mange tal                                                    |
| <b>B</b><br>Springer fra emne til emne<br>For mange emner i spil<br>samtidig<br>Ufærdige sætninger<br>Uklart sprog | <b>C</b><br>Kun data, ingen "small-talk"<br>Ingen øjenkontakt<br>For direkte/bidsk<br>kommunikation<br>Fravær af interaktion/dialog |

stein-beck 

### Dialog i grupper

• Udfordringer du har oplevet pga. forskellige tankesæt i teamet

• Hvad skal du selv være opmærksom på ift. dit eget tankesæt ift. teamet

stein-beck 

### Optimering af teamets performance

- **Kommunikation/formidling** – forståeligt ud fra forskellige tankesæt

stein-beck 

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

## FORMIDLING

|                                                                                                                       |                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b><br>Kort, klar, præcis info<br>Ord og tal<br>Beslutninger, Konklusioner<br>Punkter, "Enten/Eller"             | <b>D</b><br>Visualisering – billeder, scenarier<br>Metaforer – ligesom...<br>Fragmenteret |
| Trin for trin – historisk<br>Planer og diagrammer<br>Den operationelle<br>handleplan<br><b>B</b> I skrift, på forhånd | Dialog, Åben samtale<br>Storytelling, Iscenesættelse<br>Symbolsk, Indirekte<br><b>C</b>   |

stein-beck 

## Optimering af teamets performance kræver

- **Kommunikation/formidling** – forståeligt ud fra forskellige tankesæt
- **Opmærksomhed** – lyt til hvad de forskellige tankesæt ser

stein-beck 

## OPMÆRKSOMHED

|                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b> Fakta<br>Analyseresultater<br>Argumenter (logiske)<br>Mål (målbare)<br>Beslutninger<br>Konklusioner<br>Fokus på sagen<br>Primære spørgeord: <b>Hvad?</b>                                  | <b>D</b> Det store billede<br>Koncept-rammer<br>Muligheder/ideer/alternativer<br>Det der er spændende<br>at undersøge<br>Metaforer – visualisering<br>Elementer af ideer/tanker<br>Spørgeord: <b>Hvorfor?</b>                          |
| Praktiske, operationelle aspekter<br>Organisering, Planlægning<br>Faste holdepunkter<br>Regler og procedurer<br>Erfaringer<br>Detaljer, Sikring<br>Spørgeord: <b>Hvordan? Hvornår?</b><br><b>B</b> | Relationelle aspekter<br>Personen bag udtryk og holdninger<br>Indirekte, symbolske signaler<br>Betydningen for mig og andre<br>Bagvedliggende værdisæt<br>Troværdighed, Tillidsaspekter<br>Primære spørgeord: <b>Hvem?</b><br><b>C</b> |

stein-beck 

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

## Optimering af teamets performance kræver

- **Kommunikation/formidling** – forståeligt ud fra forskellige tankesæt
- **Opmærksomhed** – lyt til hvad de forskellige tankesæt ser
- **Bearbejdning af problemstilling** – ud fra hver af de fire tankesæt



## BEARBEJDNING

|                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b><br><b>Nøgleord:</b> Kritisk analyse ud fra logiske ræsonnementer<br>Konkret – ord og tal<br>Objektiv analyse<br>Accept eller genstand for en kritisk analyse<br>Finder logiske konsekvenser                                                                                 | <b>D</b><br><b>Nøgleord:</b> Visionær og innovativ<br>Det store billede<br>Koncept-rammer<br>Muligheder/ideer/alternativer<br>Metaforer – visualisering<br>Syntetiserende                                                  |
| <b>B</b><br><b>Nøgleord:</b> Strukturering med henblik på efterfølgende handling<br>Konkret – milepæle, faser, opgaver<br>Accept af planen/strukturen eller genstand for planlægning<br>Finder operationelle konsekvenser<br>Sikring, fiksering med henblik på kontrolleret handling | <b>C</b><br><b>Nøgleord:</b> Relationsafklaring<br>"Ukonkret" – fornemmelser, nonverbale udtryk, signaler<br>Objekt og subjekt er ét... vi er opgaven og omvendt<br>Engagement eller ej<br>Finder emotionelle konsekvenser |



## Optimering af teamets performance kræver

- **Kommunikation/formidling** – forståeligt ud fra forskellige tankesæt
- **Opmærksomhed** – lyt til hvad de forskellige tankesæt ser
- **Bearbejdning af problemstilling** – ud fra hver af de fire tankesæt
- **Beslutning** – som imødekommer kravene fra hver af de fire tankesæt




---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

### BESLUTNING

|                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b> Når analysen er færdig og konklusionerne er draget<br><br>Beslutning er et mål i sig selv<br><br>Når beslutningen er truffet er opgaven (næsten) løst                                     | <b>D</b><br><br>Det store billede<br>Koncept-rammer<br>Minimum af detaljer<br>Muligheder/ideer/alternativer<br>Det der er spændende at undersøge<br><br>Metaforer – visualisering<br>Elementer af ideer/tanker                      |
| Når vi er klar til at handle på en kontrolleret måde og med sikkerhed for praktisk gennemførelse<br><br>Beslutning er ikke et mål i sig selv<br><br>Når beslutningen er truffet, er det det vi gør | <b>C</b><br><br>Er hele tiden i en relations-afklaringsproces og er som sådan ikke optaget af at træffe endelige beslutninger<br><br>Beslutning som sådan er ikke et mål<br><br>Vi gør det der føles rigtigt, når det føles rigtigt |

stein-beck 

---

---

---

---

---

---

---

---

### Mine egne ledelsesmæssige opmærksomhedsområder

Hvad skal jeg, med min profil, være særligt opmærksom på i forhold til resten af teamet og i forhold til fire almindelige ledelsesopgaver?

Fastlæggelse af mål  
 Udvikling af vision og strategi  
 Drift og planlægning  
 Ledelse af medarbejderne

stein-beck 

---

---

---

---

---

---

---

---