

IPU Drivkraftsanalyse Pluss

Hans Hansen

Konsulent

Insikta AS

14.11.2013

TTI Success Insights Norge AS

www.ttisi.no

Tlf. 41 561 540

post@ttisi.no



TTI SUCCESS INSIGHTS®
NORWAY



FORSTÅ RAPPORTEN DIN	3
DRIVKREFTER - NORMER & SAMMENLIGNINGER	17
GRAF FOR MOTIVASJON	19
MOTIVASJONSHJUL™	20
HANDLINGSPLAN FOR DRIVKREFTENE	21
HANDLINGSPLAN FOR UTVIKLING	22
OPPSUMMERING AV DRIVKREFTENE TIL STØTTE FOR TEAMETS UTVIKLING	23

FORSTÅ RAPPORTEN DIN



Kunnskap om en persons drivkrefter hjelper oss å forstå HVORFOR han eller hun opptrer på en bestemt måte. Å kjenne til en persons erfaring, referanserammer, utdanning og erfaring fra arbeidslivet, hjelper oss til å forstå HVA han eller hun kan utrette. En vurdering av en persons adferd, eller måte å være på, hjelper oss å forstå HVORDAN han eller hun kan tenkes å opptre i en arbeidssammenheng. Drivkraftsanalysen måler den relative styrken i seks grunnleggende drivkrefter som får oss til å handle på en bestemt måte: Teoretisk, Praktisk-Økonomisk, Estetisk, Sosial, Individuell, og Tradisjonell drivkraft.

Drivkraft	Drivkraften for
Teoretisk	Kunnskap
Praktisk-Økonomisk	Avkastning på innsats
Estetisk	Form og harmoni
Sosial	Hjelpsomhet
Individuell	Makt
Tradisjonell	Orden og system

Våre drivkrefter gjør at vi handler på en bestemt måte, som iblant kalles skjulte motivasjonsfaktorer, fordi de ikke alltid er synlige for hverken oss selv, eller våre omgivelser. Målet med rapporten er å sette fokus noen av disse drivkreftene, og ut fra disse, bygge videre på de styrkene en person har, og kan bidra med i arbeidslivet.

Med utgangspunkt i dine valg viser denne rapporten en rangering av hvor sterkt du brenner for hver av de seks drivkreftene. Når vi kjenner en persons drivkrefter får vi innsikt i hvorfor de handler som de gjør. Gjennom å kartlegge drivkreftene avdekker vi motivasjonsfaktorer og kan identifisere styrker som gjør hver enkelt unik i en organisasjon. Drivkreftene er drivkraften bak vår atferdstil.

Rapport om motivatorer på arbeidsplassen

Dette dokumentet er laget på bakgrunn av en grundig statistisk analyse av svarene i Motivation Insights®-verktøyet. Normgrunnlaget er utviklet ut fra data fra tusenvis av fagpersoner. Rapporten benytter oppdatert kunnskap om menneskelig kognisjon og hukommelse, og innholdet er strukturert i lett å huske-kategorier med en interaktiv utforming.

FORSTÅ RAPPORTEN DIN



Hvordan få mest mulig ut av denne rapporten

1. Dette dokumentet er ment som et arbeidsdokument eller et personlig verktøy. Legg til, fjern og kommenter etter behov. Husk å reflektere, vurdere, revidere og oppdatere dokumentet med jevne mellomrom.
2. Gå tilbake til rapporten og velg ut spørsmål som er spesielt viktige for aktuelle prosjekter. Vurder den beste fremgangsmåten ved hjelp av hva rapporten viser, og de erfaringer som er gjort.
3. Om det passer, la medarbeidere og din leder få tilgang til denne oppsummeringen om du selv synes det er ok. Fordi kommunikasjon er en toveisprosess, bør medarbeidere og leder dele samme informasjon fra denne siden i rapporten.
4. La informasjonen i rapporten fungere som en "håndbok i å lede seg selv", eller som en manual som hjelper til med å tydeliggjøre de drivkreftene som finnes på arbeidsplassen. La den også være en støtte, for å holde en optimal arbeidsprestasjon.
5. Andre tiltak og prosesser blir kanskje synlige gjennom møter i teamet.

Denne rapporten inneholder

- Hver og en av de seks drivkreftene er delt opp i disse kategoriene: Allmenne karaktertrekk, Verdi for organisasjonen, Ledelse og motivasjon, Utdanning, utvikling og kompetanse, og mulige forbedringer.
- En normert og sammenlignende del som viser dine verdier i forhold til gjennomsnittet i populasjonen.
- Diagram for drivkrefter
- Drivkraftshjul
- En handlingsplan for drivkreftene, med det formål å synliggjøre styrkene og gi støtte til utvikling.
- En oppsummering som kan brukes i forbindelse med utvikling av team, og for at man på en enkel måte skal kunne dele informasjon med andre.

INDIVIDUELL



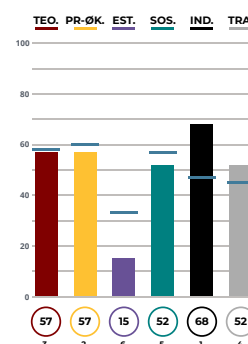
Den viktigste interessen bak denne drivkraften er makt i en eller annen form. Forskning viser at ledere innenfor de fleste bedrifter og områder har en forholdsvis sterk individuell drivkraft. Mange filosofer anser makt som den mest universelle og grunnleggende drivkraften. Hos noen personer kommer ønsket om å uttrykke denne drivkraften tydeligst frem – et sterkt behov for personlig makt, innflytelse og anerkjennelse.

Allmenne karaktertrekk

- Hans har en sterk trang til å bestemme selv.
- Denne sterke individualismen kommer til uttrykk på mange ulike måter, bl a gjennom kreativ problemløsning, og en positiv innstilling til å ta risiko, etc.
- Han liker å finne opp noe nytt, formgi nye produkter og utvikle nye ideer.
- Hans opplever en følelse av å ha fullbyrdet noe ved å få anerkjennelse for å ha slutført et vanskelig oppdrag på en kreativ måte.
- Vokser og utvikler seg i et konkurranseorientert miljø.
- Setter pris på frihet innenfor sitt eget arbeidsområde.
- Foretrekker å fatte sine egne beslutninger om hvordan oppdrag eller arbeidsoppgaver skal fullføres.
- Selvstendig.
- Har en tendens til å presse grensene litt når målet er å vinne.

Verdi for organisasjonen

- Kan ta standpunkt i spørsmål, og er ikke redd for å ha utradisjonelle ideer, eller å bruke annerledes måter å løse problemer på.
- Bidrar med kreative ideer.
- Er ikke redd for å ta sjanser.
- Innser at vi er forskjellige individer, som har tanker og ideer som er verdt å lytte til.
- Liker å snakke i både store og små forsamlinger, og oppfattes for det meste som en engasjerende foredragsholder.





Nøkler til ledelse og motivasjon

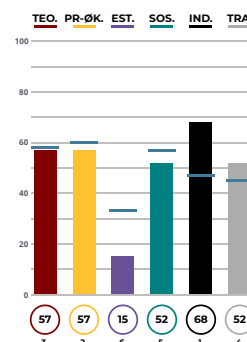
- La ham selv bestemme hvordan en oppgave bør løses.
- Skap et arbeidsmiljø som både gir trygghet og oppmuntrer til å ta utfordringer.
- Skap et miljø som gir muligheter å lære, og stadig være i utvikling.
- Hans tilfører en mengde ulike styrker til teamet, som kanskje ikke benyttes i dag. Undersøk muligheten for å utnytte disse på en bedre måte.
- Hans liker å snakke i både store og små forsamlinger. Bruk denne egenskapen.

Læring og profesjonell utvikling

- Gi ham tilstrekkelig spillerom til å uttrykke seg på sin unike måte.
- Gjør plass for enkelte eksperimentelle og alternative løsninger.
- Koble utviklingsaktiviteter sammen med muligheten til å kunne bidra med noe spesielt i teamet.

Områder som kan utvikles

- Når han forteller om en ide, tenderer han å legge for stor vekt på å "selge inn seg selv" i stedet for å diskutere selve ideen.
- Noen av de konfliktene som kan oppstå mellom personer med andre drivkrefter kan minimeres gjennom å være lydhør ovenfor andres behov, og være klar over hvilke regler som gjelder. Dette for å håndtere hans sterke individualisme.
- Kan trenge å lytte mer, og prate mindre.



PRAKTISK-ØKONOMISK



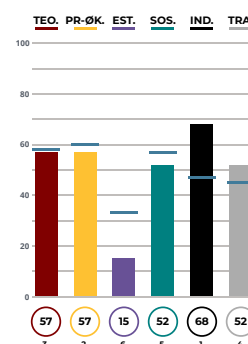
Den praktisk-økonomiske drivkraften viser stor interesse for økonomi, og det som kan være nyttig. Dette innebærer at en person ønsker den sikkerheten som penger gir, ikke bare for seg selv, men også for familien. Denne verdien inkluderer de praktiske sidene ved forretningsverdenen – produksjon, markedsføring og forbruk av varer, bruk av kreditt og opparbeidelse av rikdom. Denne typen person er gjennomført praktisk og passer godt med stereotypen av en gjennomsnittlig forretningsperson. En person med høy skår vil sannsynligvis ha et sterkt behov for å overgå andre i rikdom.

Allmenne karaktertrekk

- Lærer mest når opplæringen er praktisk og anvendbar, og når den har et klart økonomisk eller resultatorientert formål.
- Kunnskap for kunnskapens egens skyld kan ses som sløseri med tid, talent, energi og kreativitet.
- Hans foretrekker å bli belønnet for hva som oppnås, heller enn hvordan resultatet ble oppnådd.
- Når fortjeneste eller prosjektkostnader og fortjeneste fremlegges, gir Hans tilslutning til de som mener at "målet helliger middelet".
- Målfokusert - spesielt når et gjelder økonomiske mål.
- Interessert i det som er praktisk og nyttig for å nå det han streber etter.
- Å ha mer penger og større inntekter enn andre kan være viktig.
- Motiveres av høye forventninger og mener at høy lønn er viktig.

Verdi for organisasjonen

- Er gevinst og resultatorientert.
- Tar hensyn til praktisk nytte og økonomiske resultater i sine beslutninger.
- Viser handlingskraft og motivasjon for å oppnå fremgang innen en rekke ulike områder.
- Er dyktig til å gjennomføre mange arbeidsoppgaver innen en rekke forskjellige områder og har samtidig evnen til å skape fremdrift i viktige prosjekter.
- Har fokus på avkastning - både sin egen og organisasjonens.
- Passer på både teamets og organisasjonens økonomi, i tillegg til sin egen.





Nøkler til ledelse og motivasjon

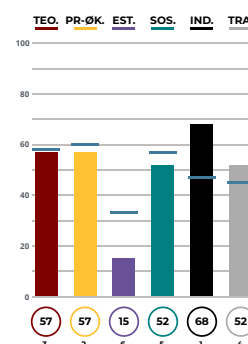
- Sørg for umiddelbar anerkjennelse og belønning av det arbeidet som gjøres, ikke bare en eller noen ganger i året.
- Husk at Hans har fokus på økonomisk bidrag. Det bidrar til at han legger vekt på det økonomiske perspektivet i et prosjekt og når beslutninger skal fattes i teamet.
- Gi anerkjennelse og belønning for prestasjonene til både den enkelte og til teamet på et konstruktivt måte.
- Sett opplæring og møter i sammenheng med mulige forretningsgevinster eller fremtidige inntekter.
- Hans kan ha behov for hjelp til å forstå og sette pris på at alle ikke motiveres like mye som han selv av økonomisk avkastning.

Læring og profesjonell utvikling

- Hører til dem som vil ha informasjon som hjelper til å øke produktiviteten.
- Sørg for at det finnes motivasjon til å delta i utdanning som hever kompetansen og at det på en eller annen måte belønnes.
- Hvis mulig, legg inn et konkurransemoment i de opplæringsaktiviteter som skal gjennomføres.

Områder som kan utvikles

- Kan ha behov for å tone ned sitt fokus på penger, med det mål å skape en bra relasjon med andre.
- Trenger å jobbe med å bedre balansen mellom denne drivkraften og andre drivkrefter, samt sette pris på det andre kan bidra med, selv om de ikke har den samme sterke praktisk-økonomiske drivkraften.
- Kan bedømme andres prestasjoner i et team ut fra en økonomisk skala.



TEORETISK



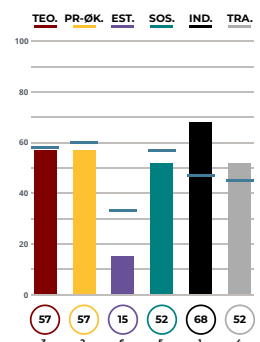
Den fremste drivkraften bak denne faktoren er lysten til å LÆRE og søken etter KUNNSKAP. I bestrebelsen etter kontinuerlig læring og ny kunnskap, har en person med denne drivkraften som regel en "tenkende" holdning. En slik person er ikke-dømmende når det gjelder objekters skjønnhet eller praktiske nytte, men søker kun å observere og reflektere. Fordi interessene er empiriske, kritiske og rasjonelle, oppfattes personen gjerne som intellektuell. Livets hovedmål er å organisere og systematisere kunnskap – kunnskap for kunnskapens egen del.

Allmenne karaktertrekk.

- Hans sine teoretiske behov er ikke hans mest fremtredende drivkraft.
- Hans kan skape balanse mellom de med sterk teoretisk drivkraft og svak teoretisk drivkraft, i tillegg til å kunne kommunisere med begge.
- Har evne til å forstå behovet for å se helheten, og innser også behovet for å løfte opp små spørsmål - dette uten å gå til ytterligheter.
- Hans bidrar med balanse og stabilitet når det gjelder faglige spørsmål som påvirker teamet.
- Til vanlig fordyper ikke Hans seg i detaljer, men han tar hensyn til detaljer når beslutninger skal tas.

Verdi for organisasjonen.

- Hans har forståelse for den tekniske dimensjonen, og arbeider etter den hvis det er behov for det.
- Bringer fleksibilitet inn i teamet, er fokusert på detaljer om det er nødvendig, men er også praktisk orientert og ser etter helheten når det kreves.
- Står for trygghet og stabilitet i teamet.
- Hans har evne til å forstå behovene både til de som har høyere, så vel som lavere teoretiske drivkrefter enn seg selv.
- Han viser interesse for tekniske detaljer i det arbeidet Hans har uten å grave seg ned i dem.





Nøkler til ledelse og motivasjon

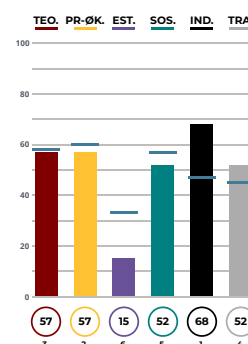
- Husk at han har evne til å være den som bidrar med stabilitet og balanse i oppgaver og prosjekt som krever mye kunnskap.
- Hans bidrar med kunnskap som er typisk for forretningsorienterte menn og kvinner.
- Ta hensyn til hans måte å se en sak på, hvor målet er å oppnå et kompromiss.
- Søk etter andre drivkrefter som kanskje er høyere eller lavere enn denne, spesielt med tanke på å få et komplett bilde av bestemte fremgangsmåter i forbindelse med ledelse og motivasjon.

Opplæring, profesjonell utvikling og læring.

- Har evne til å se behovet for utdanning, og innser også betydningen av relevant og praktisk informasjon.
- Forstår både dem med sterke teoretiske drivkrefter, som har behov for mye informasjon og dem som har lavere teoretisk drivkraft, som bare vil ha den mest nødvendige informasjonen.
- Sjekk også andre områder der drivkreftene er høye eller lave, for å få mer innsikt i behovene for faglig utvikling.

Områder som kan utvikles

- Hans trenger kanskje å være noe mer åpen når det gjelder visse kompliserte teoretiske spørsmål.
- Hans blir kanskje spurt om å være mer tydelig når teamet tar et initiativ til handling.
- Trenger kanskje å undersøke andre drivkrefter for å innse betydningen av den teoretiske drivkraften.



TRADISJONELL



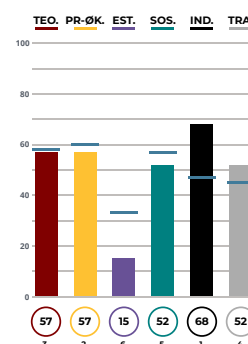
Den viktigste drivkraften for denne verdien kan beskrives som «enhet», «orden» eller «tradisjon». De som skårer høyt her søker et rammeverk å leve etter, gjerne gjennom konservative holdninger eller autoriteter som setter tydelige regler og prinsipper for hvordan livet skal leves.

Allmenne karaktertrekk

- Mener at det er viktig å ha kontakt med medarbeidere som representerer både høyere og lavere tradisjonell drivkraft enn seg selv.
- Kan støtte og forstå personer med både lavere og høyere tradisjonell drivkraft enn hva han selv har.
- Aksepterer autoriteter, men mener samtidig at personlige hensyn skal tas med i betraktning, i en beslutningsfase.
- Utfordrer regler til en hvis grad med det for øyet å få uttrykke egne synspunkter.
- Bidrar med balanse og stabilitet i en mengde arbeidsrelaterte spørsmål som kan dukke opp.
- Kan fungere som et bindeledd mellom de i teamet som ønsker orden og regler, og de som dette ikke er så viktig for.
- Vanligvis fordyper han seg ikke i detaljer, men han tar hensyn til detaljene når det skal fattes en beslutning.
- Denne drivkraften bør sammenlignes med andre drivkrefter som har høyere eller lavere poeng, for å forstå hvilke som er hans virkelige drivkrefter.

Verdi for organisasjonen

- Tar i utgangspunktet hensyn til regler, men setter pris på å arbeide kreativt, som noen ganger kan utfordre regelverket.
- Tilfører fleksibilitet i teamet. Følger etablerte rutiner når det trengs, men kan også etablere nye når situasjonen krever det.
- Hans har evnen til å balansere mellom å følge eksisterende regler, og "jobbe rundt dem", og samtidig vite forskjellen.
- Har evnen til å sette pris på sine medarbeidere som har lavere eller høyere tradisjonell drivkraft enn seg selv.
- Kan oppfattes av andre i teamet som verken rigid eller udisiplinert, men snarere som en som er ansvarlig og moden i sin tilnærming til bedriftens og organisasjonens protokoller.





Nøkler til ledelse og motivasjon.

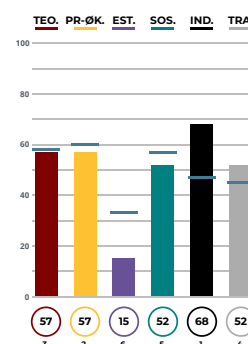
- Husk at Hans har evnen og fleksibiliteten til å følge prosedyrer når det er nødvendig, men kan også skape nye når det behøves.
- Støtt styrken Hans tilfører teamet ved å være en stabiliserende kraft mellom dem som ønsker å følge protokollen og dem som ønsker å utfordre den.
- Ikke glem at Hans bidrar til stabilitet og balanse bedriften, uten å gå til ytterligheter.
- Hans har en drivkraft som er vanlig hos forretningsfolk.
- Ta hensyn til hans synspunkter, når du leter etter "den gyldne middelveien" i et spørsmål.

Læring og profesjonell utvikling

- Kan vise fleksibilitet i valg av utviklingsaktiviteter ved å inkludere både individuelle, strukturerte aktiviteter samt aktiviteter med en mer kreativ og ustrukturert utforming.
- Deltar vanligvis i opplæring og kompetanseutvikling uten å forsøke å endre kursplanen.
- Har egenskapen til å engasjere seg i kompetanseutvikling, for å støtte opp om teamet

Områder som kan utvikles

- Kan trenge å ta et tydeligere standpunkt, eller være mer synlig, når det gjelder spørsmål vedrørende prosedyrer eller regler.
- Kan ha behov for å ta et tydeligere standpunkt i enkelte spørsmål vedrørende teamet.
- Kan trenge å studere andre drivkrefter for å se betydningen av den tradisjonelle drivkraften.



De som har en sterk sosial drivkraft, har som regel en genuin interesse for mennesker. Disse personene setter andre først og viser vennlighet, empati og uselviskhets. De kan oppleve mennesker med sterk teoretisk, praktisk-økonomisk, og estetisk drivkraft som lite menneskelige. Til forskjell fra personer med individuell drivkraft, mener en person med sosial drivkraft at vi mennesker er til for å hjelpe hverandre. Personer med en utpreget sosial drivkraft ser på det å hjelpe andre som den mest naturlige formen for menneskelig samhandling.

Allmenne karaktertrekk

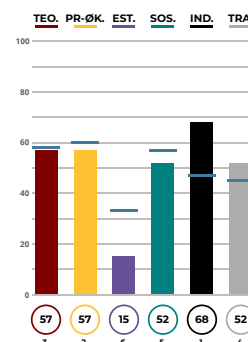
- Viser en veloverveid og realistisk måte å forholde seg til det å hjelpe andre, uten å gå til ytterligheter.
- Har egenskapen til å balansere mellom det å sette av tid til å hjelpe andre, og å ikke gjøre det.
- Kan balansere egne interesser med hensynet til andre, og jobber slik at både resultater og suksess oppnås.
- Viser støtte og forståelse til personer som har høyere, såvel som lavere skår på drivkrefter enn seg selv.
- Kan tilføre en følelse av stabilitet i spørsmål knyttet til den sosiale dimensjonen.

Verdi for organisasjonen

- Bidrar med fleksibilitet i spørsmålet rundt det sosiale i teamet. Han har like lett for å si "nei" som "ja" etter hvordan han bedømmer en gitt situasjon.
- Har en stabiliserende virkning på teamet.
- Har evnen til å ta hensyn til andres behov, uavhengig om vedkommende har en høyere eller lavere poengsum for sosial drivkraft enn det han selv har.
- Har evnen til å hjelpe andre, og gjøre det "lille ekstra" uten at hans eget ansvarsområde og arbeid påvirkes negativt.
- Går aldri til ytterligheter, og skaper derfor balanse i teamet hva det sosiale angår.

Nøkler til ledelse og motivasjon

- Husk at Hans har et praktisk og realistisk syn på det å hjelpe andre.
- Anerkjenn at mellomposisjonen mellom ytterpunktene egoisme og uselviskhets kan være en passende stabiliserende kraft.
- Hans skaper balanse mellom det å gi og ta, ved å ta hensyn både til teamets prestasjoner, og organisasjonens konkurranse-muligheter.
- Oppmuntre den styrken som han har, ved å være midt i mellom dem som kanskje gir for mye av seg selv, kontra de som ikke gir nok.

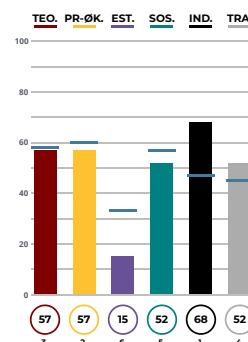


Læring og profesjonell utvikling

- Sjekk andre drivkrefter i denne rapporten for å få mer kunnskap om eventuelle muligheter for kompetanseutvikling.
- Han er fleksibel når det gjelder synet på opplæringsaktiviteter, de kan like gjerne inneholde teamaktiviteter, som individuelle.
- Lar seg ofte engasjere av opplæringsaktiviteter, ettersom han ser på det som en nødvendig del av den yrkesmessige utviklingen.

Områder som kan utvikles

- Det kan lønne seg å undersøke andre drivkrefter for å få et mer fullstendig bilde av hvilke områder som har forbedringsmuligheter.
- Når det gjelder enkelte service-relaterte spørsmål innenfor organisasjonen, kanhan trenge et tydeligere ståsted i teamet.
- Kan noen ganger være usikker på hvorvidt han skal delta i service-relaterte aktiviteter , og hvor mye han skal gi av seg selv.



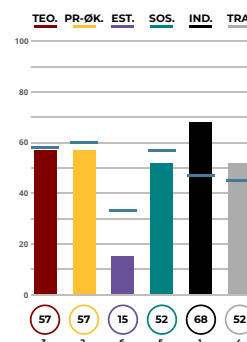
En høy estetisk poengsum viser en interesse for form og harmoni. Opplevelser vurderes gjerne ut fra skjønnhet, balanse eller hvor godt de passer inn. Livet kan oppleves som en rekke hendelser som verdsettes i øyeblikket. En slik poengsum betyr ikke at man har kunstneriske talenter, men at man har en sterk interesse for livets estetiske sider.

Allmenne karaktertrekk

- Har kontroll på organisasjonens inntekter, og vil ikke sløse bort tid eller penger på arbeidsmiljøspørsmål hvis det ikke påvirker produktiviteten.
- Ikke nødvendigvis opptatt av form og skjønnhet i sitt arbeidsmiljø.
- Det Hans beskriver som en viktig interesse i livet finnes trolig innenfor en annen drivkraft enn den estetiske.
- Tilhører sannsynligvis de som kanskje har et behov for å være mer praktisk.
- Rent intellektuelt kan Hans forstå behovet for estetiske omgivelser og kunstneriske former, men kanskje ikke dem som søker det i hans eget miljø.
- Mindre trivelige omgivelser forstyrrer ikke hans kreativitet.
- Hans foretrekker å forholde seg til det som hender på arbeidsplassen på en praktisk måte.

Verdi for organisasjonen

- Mindre trivelige omgivelser påvirker ikke hans produktivitet og kreativitet på en negativ måte.
- Har et bredere perspektiv, og ser ikke bare på det estetiske.
- Påvirkes ikke så lett i følelsesladete spørsmål.
- God teft for forretninger, og for hva som er mest praktisk.



Nøkler til ledelse og motivasjon

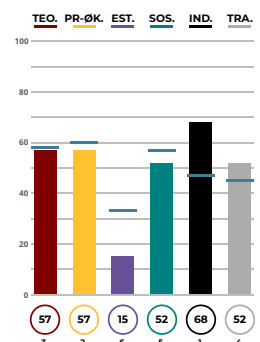
- Vær varsom med å komme med for mange oppdrag som krever individuell kreativitet og å uttrykke seg selv.
- Vær oppmerksom på den praktiske siden han viser i prosjekter, og i sin måte å lede andre på.
- Legg merke til andre høyere poeng i diagrammet over drivkreftene, og skap et arbeidsmiljø som tillater de andre sterkere drivkreftene å utvikle seg.
- Prøv å finne andre drivkrefter enn den estetiske, for å få mer kunnskap og innsikt om lederskap og motivasjon.
- Sørg for å innføre en belønningssystem som beriker arbeidet, kanskje spesielt for dem som tilhører det teamet som har høyere poengsum på en drivkraft.

Læring og profesjonell utvikling

- Lag opplærings- og utviklingsaktiviteter så praktisk som mulig.
- Forventer resultater når det gjelder opplæring, og er fleksibel når det gjelder i hvilket miljø opplæringen foregår i.
- Koble gjerne opplæring og profesjonell utvikling til andre arenaer som er av større interesse enn det estetiske.

Områder som kan utvikles

- Har en tendens til å unngå kreative eller uttrykksfulle detaljer.
- Kan oppfattes som altfor forretningsmessig av enkelte, men det er i realiteten et uttrykk for hans praktiske anlegg.
- Har behov for å bli mer åpen og mottakelig for andres kreative ideer.



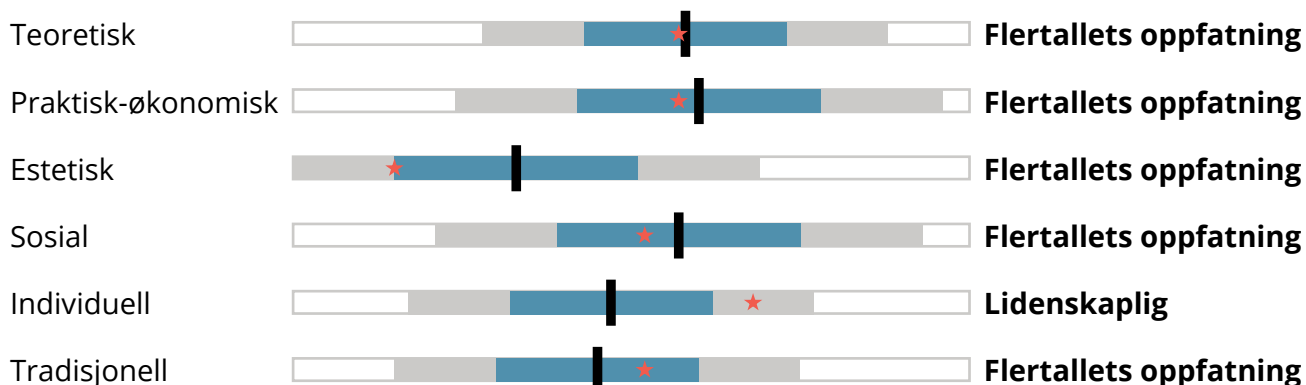


Det finnes mange ordtak som gir uttrykk for at vi mennesker har ulike måter å se verden på. F.eks. "alle er seg selv nærmest" og "mennesker gjør ting for deres egen skyld, ikke for din". Når du er omgitt av mennesker som deler dine verdier, passer du inn i gruppen og får energi. Er du omgitt av mennesker hvor drivkreftene står i motsetning til dine egne, vil du muligens bli oppfattet som, eller føle at du er utenfor. Dersom forskjellene blir forstått, tilfører hver part styrker til helheten. Dersom de ikke blir forstått, kan forskjellene skape stress eller konflikt. Når du møter en slik situasjon kan du:

- Forandre situasjonen.
- Forandre din oppfatning av situasjonen.
- Forlat situasjonen
- Handtere situasjonen.

Denne delen av rapporten viser områder der dine drivkrefter kanskje avviker fra det store flertallet, og kan derfor lede til konflikter. Jo lenger du befinner deg fra gjennomsnittet på den høye siden, desto tydeligere vil andre merke din lidenskap for den verdien. På samme måte kommer dine avvik vedrørende lave verdier for en drivkraft, til å bidra til at andre kanskje ser på deg som likegyldig og passiv. Den skraverte overflaten for hver drivkraft representerer 68 % av befolkningen, eller verdien som faller innenfor et standardavvik over eller under gjennomsnittet.

Sammenligningstabell - Norm 2012



- 1. standardavvik - * 68 % av populasjonen faller innenfor det skraverte området. - 2. standardavvik - 3. standardavvik
 - gjennomsnitt ★ - dine poeng

Flertallets oppfatning - et standardavvik opp eller ned fra et gjennomsnitt.

Lidenskaplig - to standardavvik over et gjennomsnitt.

Likegyldig - to standardavvik under et gjennomsnitt.

Ekstrem - tre standardavvik fra et gjennomsnitt.



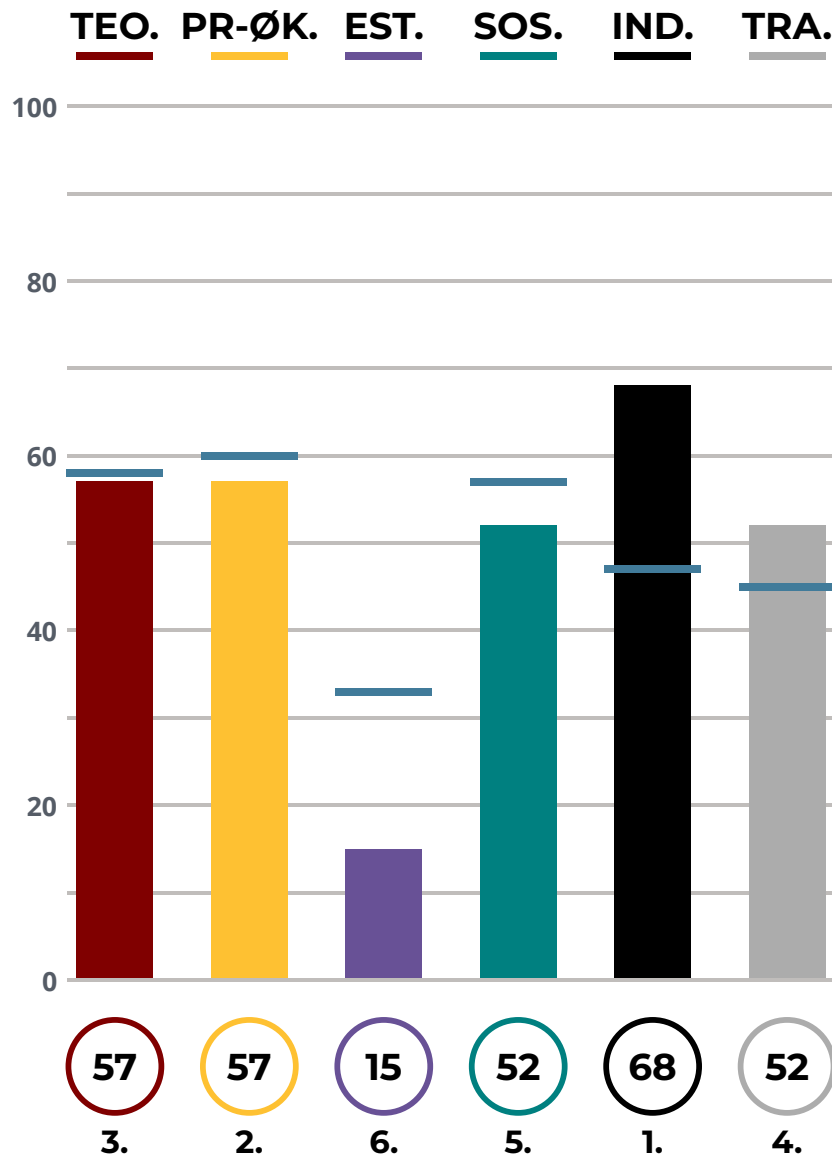
Områder hvor du har sterke drivkrefter sammenlignet med andre:

- Du kan ha et sterkt ønske om å påvirke og ha kontroll over din egen og andres skjebne. Du har et sterkt behov for å lede og søker muligheter til å påvirke andre for å bedre din egen stilling. Andre kan oppfatte det som at du hele tiden forsøker å "trår over grensen" for å posisjonere deg. De kan tro at du knytter relasjon bare for å unytte mulighetene og oppnå fordeler.

Graf for Motivasjon



Grafen for Drivkrefter er en visuell presentasjon av hva som motiverer Hans og intensitetsnivået for hver kategori. Disse kategoriene består av: Teoretisk, Praktisk-økonomisk, Estetisk, Sosial, Individualistisk og Tradisjonell.



— Nasjonalt gjennomsnitt

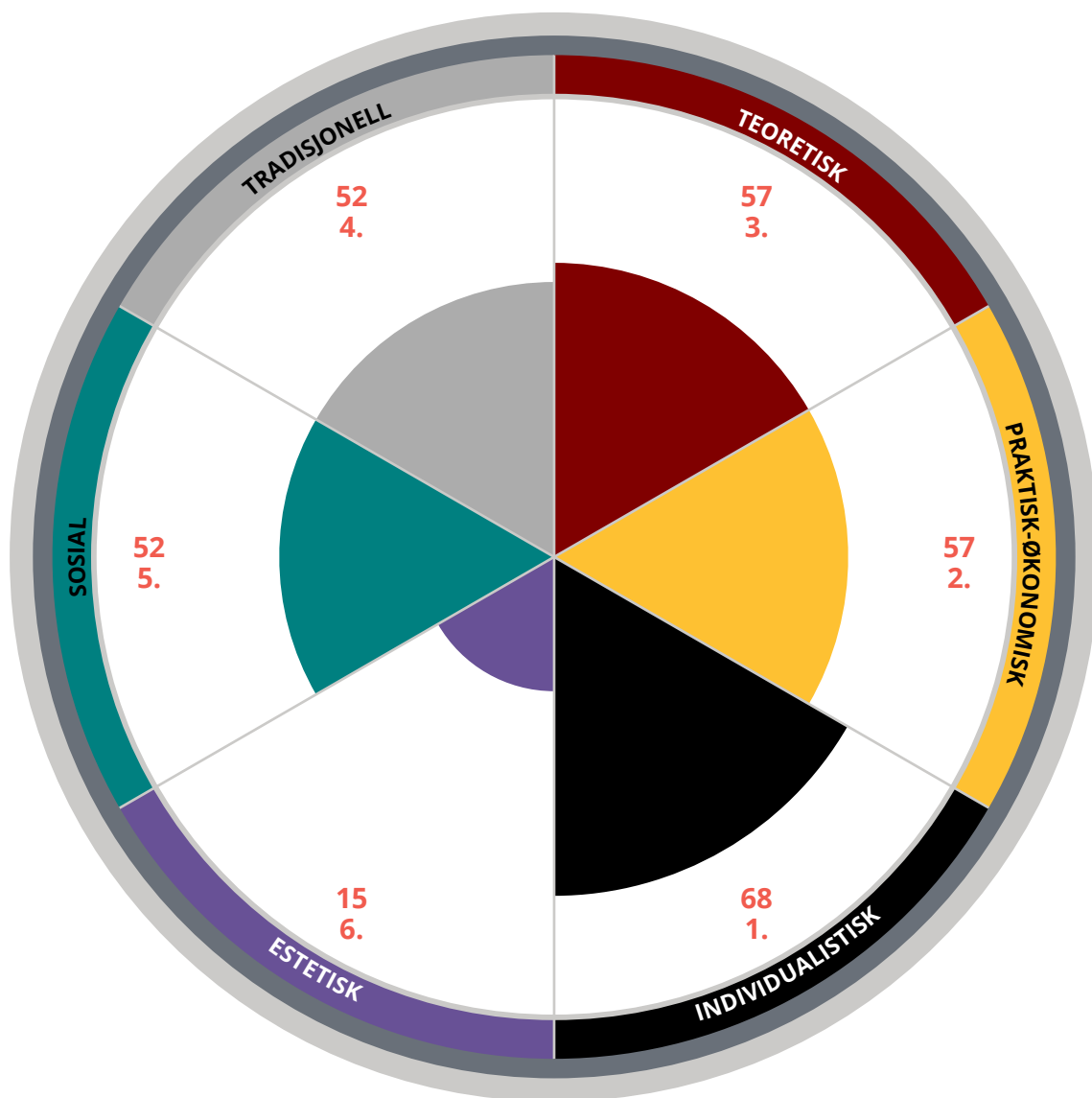
Norm 2012

14.11.2013

T: 8:20



14.11.2013



T: 8:20

www.ttisi.no
Tlf. 41 561 540
post@ttisi.no

HANDLINGSPLAN FOR DRIVKREFTENE



Denne handlingsplanen er et vektøy som du kan bruke i prosessen for forbedringer og for din egen utvikling. Etter at du gått igjennom denne rapporten, kan du ta stilling til følgende punkter og se hvordan de stemmer overens med din nåværende arbeidssituasjon.

Område 1: Den viktigste oppgaven for teamet eller organisasjonen.

Beskriv kortfattet ett eller to områder som du er bra på, og hvor du bidrar til å nå de målene som organisasjonen har.

Område 2: Det daglige arbeidet.

Beskriv i korte trekk ett eller to områder som du er god på, (andre enn de du beskrev over) og som du setter i forhold til ditt daglige arbeid.

HANDLINGSPLAN FOR UTVIKLING



Gi en kortfattet besvarelse. Baser dine svar på deler av den informasjonen og det resultatet som presenteres i rapporten.

Handlingspunkt 1: Oppgaver jeg vil fortsette å gjøre.

Oppgi tre oppgaver som du mener at du gjør veldig bra, og som du ønsker å fortsette med.

- 1.
- 2.
- 3.

Handlingspunkt 2: Oppgaver som jeg vil forbedre.

Oppgi to oppgaver som du vil endre på, med det som mål å øke din personlige effektivitet.

- 1.
- 2.

Handlingspunkt 3: Oppgaver som jeg vil slutte å gjøre.

Oppgi hva du ønsker å slutte å gjøre, for å øke din personlige effektivitet.

- 1.

Dagens dato: _____

Dato for gjennomgang sammen med mentor, eller
medarbeidere: _____



Plukk ut det mest betydningsfulle punktet i hver kategori fra rapporten, innenfor de oppgitte temaene. La feltet stå åpent hvis du ikke finner et klart hovedpunkt. Sammendraget skal fungere som en samtalegrunnlag mellom deg, kollegene dine og lederen din, så lenge alle har tilgang til sine egne rapporter. Husk at kommunikasjon skal gå begge veier.

(Husk at disse punktene er knyttet til ens indre drivkrefter – de «skjulte motivasjonsfaktorene» som ikke er lett synlige. Disse punktene er avgjørende for ens langsiktige suksess. Listen belyser hvorfor vi gjør det vi gjør.)

Allmenne karaktertrekk

1. Teoretisk _____
2. Praktisk-Økonomisk _____
3. Estetisk _____
4. Sosial _____
5. Individuell _____
6. Tradisjonell _____

Verdi for organisasjonen

1. Teoretisk _____
2. Praktisk-Økonomisk _____
3. Estetisk _____
4. Sosial _____
5. Individuell _____
6. Tradisjonell _____



Nøkler til ledelse og motivasjon

1. Teoretisk _____
2. Praktisk-Økonomisk _____
3. Estetisk _____
4. Sosial _____
5. Individuell _____
6. Tradisjonell _____

Læring og profesjonell utvikling

1. Teoretisk _____
2. Praktisk-Økonomisk _____
3. Estetisk _____
4. Sosial _____
5. Individuell _____
6. Tradisjonell _____

Kontinuerlige forbedringer:

1. Teoretisk _____
2. Praktisk-Økonomisk _____
3. Estetisk _____
4. Sosial _____
5. Individuell _____
6. Tradisjonell _____

Kontinuerlige forbedringer: (velg to punkter fra noen av drivkreftenes områder)

1. _____
2. _____