



Hans Hansen

TTI

19.11.2025



INTRODUKSJON - <i>DER TALENT MØTER MULIGHET®</i>	4
INTRODUKSJON - <i>ATFERD</i>	5
ALLMENNE KARAKTERTREKK	6
VERDI FOR ORGANISASJONEN	8
SJEKKLISTE FOR KOMMUNIKASJON	9
SJEKKLISTE FOR KOMMUNIKASJON - <i>FORTSATT</i>	10
TIPS FOR BEDRE KOMMUNIKASJON	11
OPPFATNINGER - « <i>SE PÅ DEG SELV SLIK ANDRE SER DEG</i> »	12
KJENNETEGN	13
NATURLIG & TILPASSET ATFERD	14
TILPASSET ATFERD	16
TIDSTYVER	17
OMRÅDER SOM KAN UTVIKLES	20
RANGERING AV ATFERDSTIL	21
GRAF FOR PROFILANALYSE	23
SKALA FOR ATFERD	24
SUCCESS INSIGHTS® PROFILHJUL	25
FORSTÅ DINE DRIVKREFTER	27
ALLMENNE KARAKTERTREKK	28
STYRKER & SVAKHETER	30
MOTIVASJONS- & STRESSFAKTORER	31
GRUPPE AV PRIMÆRE DRIVKREFTER	32
GRUPPE AV SITUASJONSBESTEMTE DRIVKREFTER	33
GRUPPE AV LIKEGYLDIGE DRIVKREFTER	34
OMRÅDER Å VÆRE OPPMERKSOM PÅ	35
GRAF FOR DRIVKREFTER	36
DRIVKRAFTSHJUL	37
DRIVKRAFTSHJUL MED BESKRIVELSE	38
INTRODUKSJON - <i>KOMBINASJONEN ATFERD OG DRIVKREFTER</i>	39
MULIGE STYRKER	40
MULIGE KONFLIKTOMRÅDER	41
IDEELLE ARBEIDSFORHOLD	42
TIPS OM MOTIVASJON	43
TIPS OM LEDELSE	44

Innehold

Fortsatt



INTRODUKSJON - <i>TTI EMOTIONAL QUOTIENT™</i>	45
INTRODUKSJON - <i>ET RAMMEVERK FOR EMOSJONELL INTELLIGENS</i>	46
ALLMENNE KARAKTERTREKK	47
ALLMENNE KARAKTERTREKK	48
EQ-GRAF - <i>DE FEM DIMENSJONENE AV EMOSJONELL INTELLIGENS</i>	49
ØYEBLIKKSBIKKE AV EQ - <i>UTFORSKE EMOSJONELLE TEMAER OG MØNSTRE</i>	50
SELVINNSIKT	51
SELVKONTROLL	52
MOTIVASJON	53
SOSIAL BEVISSTHET	54
SOSIAL KONTROLL	55
RASKE TIPS FOR EQ	56
PÅVIRKNING PÅ YTELSE OG UTVIKLING - <i>UTFORSKE DEN DAGLIGE PÅVIRKNINGEN</i>	57
HJULET FOR EMOTIONAL QUOTIENT™	60
EQ UTVIKLINGSPLAN - <i>GJØR INNSIKT OM TIL HANDLING</i>	61

Introduksjon



Der talent møter mulighet®

TriMetrix® EQ Coaching-rapporten er laget for å gi bedre innsikt i en persons talenter. Den gir et helhetlig bilde gjennom tre sentrale områder: atferd, drivkrefter og emosjonell intelligens. Når man får oversikt over både styrker og svakheter på disse områdene, legger man grunnlaget for personlig og profesjonell utvikling samt større tilfredshet.

Her får du et inngående innblikk i dine personlige talenter strukturert i fem hovedområder.

Atferd

Denne delen av rapporten er utarbeidet for å gi deg bedre innsikt i både deg selv og andre. Evnen til å samarbeide godt med mennesker kan være avgjørende for om du lykkes eller mislykkes – både på jobb og privat. Grunnlaget for god samhandling er å ha en realistisk forståelse av seg selv.

Drivkrefter

Denne delen av rapporten inneholder informasjon som svarer på hvorfor man gjør det man gjør. Om vår atferd kan lede oss til bedre innsikt, så er drivkreftene vår arena i kommunikasjon. En dypere innsikt i hvorfor vi handler som vi gjør, gir oss evnen til å forstå andres holdninger bedre.

Atferd og drivkrefter kombinert.

I denne delen av rapporten får du hjelp til å kople sammen hvordan du handler med hvorfor du handler på måten du gjør. Når du forstår hvordan din atferd og dine drivkrefter henger sammen, kan dette styrke dine prestasjoner og bidra til økt tilfredshet.

Emosjonell Intelligens

Denne delen av rapporten gir innsikt i din emosjonelle intelligens. Når du tar den i bruk – og eventuelt får støtte gjennom coaching – kan det påvirke hvordan du håndterer følelsesladde situasjoner. Resultatet er bedre prestasjoner og tydeligere beslutninger.

Kombinasjonen Atferd, Drivkrefter og EQ

Denne delen vil illustrere hvilken innvirkning din emosjonelle intelligens har på din grunnleggende atferdstil samt dine fire viktigste drivkrefter.



Atferdsforskning hevder at de mest effektive menneskene er de som forstår hvordan de selv fungerer og handler i ulike situasjoner. De kjenner sine sterke og svake sider, og kan derfor utvikle strategier for å møte de krav omgivelsene stiller til dem.

Atferd er en naturlig og uatskillelig del av hvem vi er. Noe er medfødt, og noe formes gjennom oppvekst og erfaring. Til sammen utgjør dette det universelle språket for hvordan vi oppfører oss – vår synlige menneskelige atferd.

I denne rapporten analyserer vi fire dimensjoner i den naturlige atferd. De er:

- Hvordan du forholder deg til problemer og utfordringer.
- Hvordan du påvirker andre til å dele ditt synspunkt.
- Hvordan du forholder deg til tempoet i dine omgivelser.
- Hvordan du forholder deg til regler og prosedyrer laget av andre.

Denne rapporten gir et bilde av din atferd. Er rapporten 100% korrekt? Ja, nei og kanskje. Den tar kun for seg atferd. Den redegjør kun for utsagn som peker på en atferd som viser klare tendenser. For å forbedre rapportens nøyaktighet, er det fint med notater og klargjøring av de utsagnene som ikke synes å stemme, men sjekk gjerne med venner og kollegaer først, for å se om de er enige.

*Alle mennesker viser alle fire
atferdsfaktorene i større eller mindre
grad.*

-Dr William Moulton Marston, amerikansk psykolog

Allmenne karaktertrekk

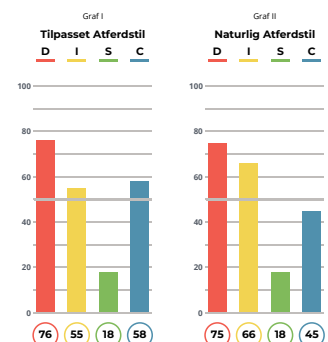


Med bakgrunn i Hans sine svar, er et antall generelle utsagn valgt, for å gi en oppfatning av hans arbeidsstil. Disse utsagnene betegner Hans sin naturlige atferd. Det innebærer i praksis at disse påstandene viser HVORDAN HAN VILLE VELGE Å UTFØRE SIN JOBB om han selv fikk bestemme, uten å bli påvirket av omgivelsene. Bruk de generelle karaktertrekkene for å få en bedre innsikt i Hans sin naturlige atferd.

Hans liker å bli sett på som en vinner og har en medfødt motvilje mot å tape eller å mislykkes. Han jobber hardt og mye for å oppnå suksess. Han er ekstremt resultatorientert og anser det som svært viktig å bli raskt ferdig med arbeidsoppgavene. Han er bevisst på tidsfrister, og blir lett irritert over andre som ikke overholder dem. Han er en målbevisst person som tror på å styre medarbeidere for å nå sine mål. I sitt team trenger han personer med andre sterke sider enn de selv besitter. Hans foretrekker et arbeidsmiljø preget av forandring og variasjon. Han fungerer best når han har mange prosjekter gående samtidig. Han har en tendens til å være fremtidsfokusert, pådrivende og konkurranseinnstilt. Viljen til å oppnå resultater er en av hans sterke sider. Han har en tendens til å være målbevisst og resultatorientert. Han er den i gruppen som forsøker å få andre til å konsentrere seg om arbeidsoppgavene. Han må lære seg å slappe av og senke tempoet. Han kan bruke for mye energi på å forsøke å kontrollere seg selv og andre. Mange ser ham som en initiativrik person, opptatt av å oppnå resultater. Han er initiativrik og setter gjerne i gang nye prosjekter. Han trives best når mange aktiviteter pågår samtidig.

Hans kan vise en unik evne til å takle vanskelige problemer og løse dem på en tilfredsstillende måte. Han vil arbeide hardt og intensivt helt til problemet er løst. Etterpå kan Hans kjede seg over alt rutinearbeid som venter. Han finner det er lett å dele sine synspunkter når det gjelder å løse arbeidsrelaterte problemer. Han vil gjerne ha myndighet som tilsvarer det ansvar han har. Hans har en tendens til å være flink til å finne årsakene til problemene for deretter å løse dem. Han søker stadig nye måter å løse gamle problemer på. Når Hans stilles overfor vanskelige beslutninger, vil han forsøke å overtale andre om at hans ideer er de rette. Noen ganger blir han følelsesmessig engasjert i beslutningsprosessen. Han liker å ta raske beslutninger.

Hans liker mennesker som legger frem sine meninger i form av ulike alternativer. Disse kan hjelpe ham til å ta beslutninger, men han anser sine egne oppfatninger riktigere enn andres. Han burde vise større tålmodighet, og stille spørsmål for å forsikre seg om at andre har forstått hva han har sagt. Han har en tendens til å

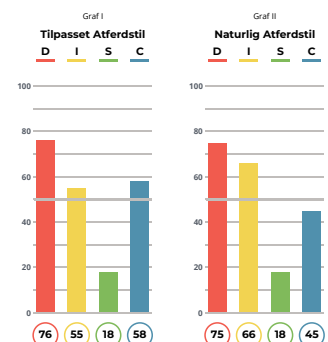


Allmenne karaktertrekk

Fortsatt



miste interessen for hva andre har å si dersom de er utydelige eller ikke holder seg til saken. Hans alltid aktive sinn beveger seg allerede fremover. Han kan utfordre mennesker som uoppfordret sier hva de mener. Hans har en tendens til å være intolerant overfor mennesker som virker nølende eller tenker for sakte. Han liker mennesker som er effektive når de legger frem en sak. Det gjør at han kan trekke raske konklusjoner og ta raske avgjørelser. Han har en tendens til å påvirke andre gjennom å være tydelig, vennlig og resultatorientert. Han kan iblant skjule sine egne følelser bak et vennlig ytre, men dersom han føler seg presset til det, kan han godt vise ekte følelser.

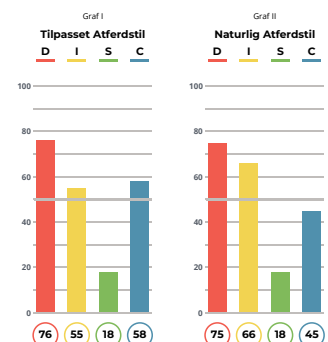


Verdi for organisasjonen



Denne delen av rapporten peker på de spesielle egenskapene og atferdstrekkene som Hans viser i sitt arbeid. Ved å studere disse utsagnene, kan man identifisere hans rolle. Det kan siden utarbeides en plan for hvordan man best mulig kan dra nytte av hans spesielle egenskaper, og således sørge for at han blir en verdifull del av organisasjonen.

- ✓ 1. Tar beslutninger med tanke på sluttresultatet.
- ✓ 2. Evne til å ha mange baller i luften samtidig.
- ✓ 3. Er selvgående.
- ✓ 4. Iherdig.
- ✓ 5. Vet når det haster.
- ✓ 6. Tenker stort.
- ✓ 7. Evne å endre tempo fort og ofte.



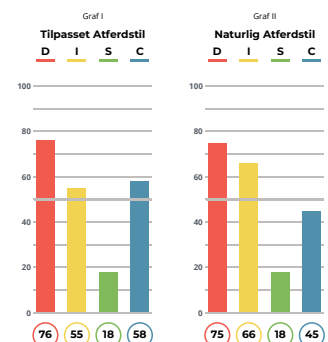
Sjekkliste for kommunikasjon



De fleste mennesker har klare preferanser for hvordan de vil kommunisere. Mange synes at denne delen av rapporten er svært treffsikker og viktig for å utvikle kommunikasjon mellom mennesker. Denne siden presenterer en liste med forslag til hva andre mennesker bør vektlegge når de kommuniserer med Hans. Les hver påstand og VELG sammen med Hans TRE ELLER FIRE påstander som synes viktigst for ham. Det kan være at de som kommuniserer mest med Hans, bør få kjennskap til denne listen.

Når du fører en samtale med Hans bør du:

- ✓ 1. Vær tydelig, detaljert, kortfattet og hold deg til saken.
- ✓ 2. Gi retningslinjer som skal følges.
- ✓ 3. Bruk samme sjargong som ham.
- ✓ 4. Er dere enige, støtt resultatet, ikke personen.
- ✓ 5. Dokumenter arbeidsoppgaver skriftlig og sett tidsfrister.
- ✓ 6. Presenter fakta logisk. Planlegg og gjennomfør presentasjonen effektivt.
- ✓ 7. Vær godt forberedt og ta med alt som kreves, mål og bakgrunnsfakta, i en velorganisert "pakke".
- ✓ 8. Les kroppsspråket - let etter utålmodighet eller misnøye.
- ✓ 9. Sørg for at du ikke blir avbrutt.
- ✓ 10. Vær åpen, ærlig og uformell.
- ✓ 11. Forstå at han ikke er så god til å lytte hele tiden.
- ✓ 12. Støtt og oppretthold et arbeidsmiljø der han kan jobbe effektivt.



Sjekkliste for kommunikasjon

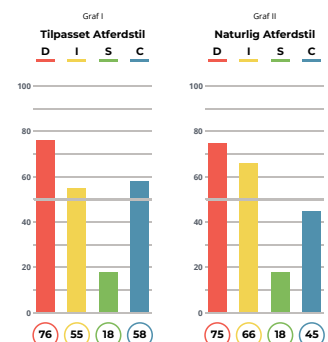


Fortsatt

Denne delen av rapporten presenterer en liste over ting som man bør unngå når man kommuniserer med Hans. Undersøk hver påstand sammen med Hans, og kartlegg de påstander som leder til frustrasjon eller usikkerhet. Ved at begge parter tar del i denne informasjonen, kan man sammen komme frem til en kommunikasjonsmetode som fungerer tilfredsstillende.

Når du fører en samtale med Hans, bør du tenke på at man IKKE skal:

- ❌ 1. Bli forstyrret av hans "overlegne mine".
- ❌ 2. Forsøke å skape personlige relasjoner.
- ❌ 3. Prate i vei, eller sløse med hans tid.
- ❌ 4. Glemme å følge opp.
- ❌ 5. Stille retoriske eller meningsløse spørsmål.
- ❌ 6. Gi ham ordre.
- ❌ 7. Være pratsom.
- ❌ 8. La ham bytte samtaleemne før du har snakket ferdig.
- ❌ 9. Gi direktiver eller ordre.
- ❌ 10. Fremstå formynderaktig.
- ❌ 11. Skyve skylden for uenigheter over på ham.
- ❌ 12. Forsterke enighet med uttrykk som: "Jeg holder med deg".



Tips for bedre kommunikasjon



Denne delen av rapporten inneholder forslag til metoder som kan forbedre Hans' sin kommunikasjon med andre. Tipsene inneholder en kort beskrivelse av typiske mennesker som han kan samhandle med. Ved å tilpasse seg kommunikasjonstilen andre mennesker ønsker å bli møtt med, kan Hans bli mer effektiv i sin kommunikasjon med dem. Han kan ha behov for å øve på en viss fleksibilitet i sin kommunikasjonstil, slik at den passer til dem som ikke er lik ham selv. Fleksibilitet og evnen til å tolke andre menneskers behov, kjennetegner god kommunikasjon.

Etterlevelse

Når man kommuniserer med en person som er ordentlig, konservativ, perfeksjonistisk og forsiktig:

- ✓ Forbered ditt "oppdrag" på forhånd.
- ✓ Hold deg til saken.
- ✓ Vær nøyaktig og realistisk.
- ✗ Å være impulsiv, nonchalant, uformell og høylytt.
- ✗ Presse for hardt eller være urealistisk når det gjelder tidsfrister.
- ✗ Å være uorganisert eller slurvete.

Dominans

Når man kommuniserer med en person som er ambisjøs, kraftfull, bestemt, viljesterk, selvstendig og målorientert:

- ✓ Vær tydelig, bestemt, kortfattet og hold deg til saken.
- ✓ Vær forretningsmessig.
- ✓ Vær godt forberedt med støttemateriell presentert i en ryddig og strukturert "pakke".
- ✗ Prate om uvesentlige ting som ikke hører til saken.
- ✗ Etterlate bortforklaringer eller uklare problemer.
- ✗ Å fremstå som rotete.

Stødig

Når man kommuniserer med en person som er tålmodig, forutsigbar, pålitelig, stabil, avslappet og beskjeden:

- ✓ Begynn med en personlig kommentar - bryt isen.
- ✓ Presenter oppdraget rolig og forsiktig.
- ✓ Spør "hvordan?" spørsmål for å få frem deres synpunkter.
- ✗ Begynne å prate forretninger umiddelbart.
- ✗ Å være dominerende og krevende.
- ✗ Krev raske svar på dine spørsmål.

Innflytelse

Når man kommuniserer med en person som er tiltrekkende, entusiastisk, vennlig, åpen og fleksibel:

- ✓ Sørg for et varmt og vennlig miljø.
- ✓ Ikke bruke tiden på en mengde detaljer (noter dem).
- ✓ Still "følelsesladede" spørsmål for å få vedkommende sine meninger og kommentarer.
- ✗ Benytte en kort, kjølig eller avvisende tone.
- ✗ Styre samtalen.
- ✗ Fokuser på fakta og tall, eller på alternative løsninger og abstrakte perspektiver.

Oppfatninger



«Se på deg selv slik andre ser deg»

En persons atferd oppfattes og tolkes fort av omgivelsene. Denne delen av rapporten tilfører ytterligere informasjon om hvordan Hans oppfatter seg selv og hvordan andre, under visse forhold, kan oppfatte hans sin atferd. Når Hans forstår denne delen av rapporten, vil han kunne sende signaler som gjør at han får bedre kontroll over ulike situasjoner.



Vanligvis ser Hans på seg selv som:

- ✓ Banebrytende
- ✓ Bestemt
- ✓ Konkurransorientert
- ✓ Trygg og sikker
- ✓ Positiv
- ✓ Vinner



Under press, spenninger eller stress, KAN andre oppfatte ham som:

- ✓ Krevende
- ✓ Oppfarende
- ✓ Selvopptatt
- ✓ Pågående



Under ekstremt press eller stress, KAN andre oppfatte ham som:

- ✓ Glødende
- ✓ Kontrollerende
- ✓ Egenmektig
- ✓ Påståelig

Kjennetegn



Basert på Hans sine svar har rapporten fremhevet ordene som beskriver hans personlige atferd. Disse ordene viser hvordan han løser problemer og møter utfordringer, påvirker andre mennesker, tilpasser seg tempoet i omgivelsene, og hvordan han forholder seg til regler og prosedyrer fastsatt av andre.

Drivende	Inspirerende	Avslappet	Varsom
Ambisiøs	Tiltrekkende	Passiv	Forsiktig
Banebrytende	Entusiastisk	Tålmodig	Nøyaktig
Viljesterk	Overtalende	Kontrollerende	Systematisk
Besluttsom	Overbevisende	Forutsigbar	Systematisk
Konkurransorientert	Selvsikker	Pålitelig	Åpent sinn
Standhaftig	Optimist	Stabil	Balansert dømmekraft
Risikovillig	Tillitsfull	Pålitelig	Diplomatisk
Dominans	Innflytelse	Stødig	Etterlevelse
Kalkulerende	Reflektert	Flyttbar	Fast
Samarbeidsvillig	Faktabasert	Aktiv	Uavhengig
Forsiktig	Beregnende	Rastløs	Viljesterk
Forsiktig	Skeptisk	Utålmodig	Gjenstridig
Samarbeidsvillig	Logisk	Resultatorientert under press	Usystematisk
Tilbakeholden	Mistenksom	Ivrig	Spontan
Fredfylt	Saklig	Fleksibel	Ustrukturert
Lavmælt	Analytisk	Impulsiv	Rett frem

Naturlig & Tilpasset atferd



Hans sin naturlige atferd når det gjelder å håndtere problemer, mennesker og arbeidsrytme passer kanskje ikke alltid inn i omgivelsene. Denne delen av rapporten gir verdifull informasjon om reaksjoner på krav til omstilling og tilpasning til omgivelsene.



Problemer & Utfordringer

Naturlig

Hans er ambisiøs når det gjelder å løse problemer. Han utviser en sterk vilje og trang til å overvinne alle hindringer. Hans har en tendens til å ta raske beslutninger uten å nøle.

Tilpasset

Hans ser ikke noe behov for å endre sin måte å løse problemer og utfordringer på i sitt nåværende arbeidsmiljø.



Mennesker & Relasjoner

Naturlig

Hans er sosial og optimistisk. Han har evnen til å spille på følelser når han vil overbevise andre om sin sak. Han liker å arbeide i team, og kan gjerne være den som uttaler seg på vegne av teamet. Han stoler på andre og liker å ha en god atmosfære der han føler seg hjemme.

Tilpasset

Hans ser ikke noe behov for å forandre sin måte å påvirke andre på. Han betrakter sin naturlige væremåte som noe omgivelsene er fornøyd med.

Naturlig & Tilpasset atferd



Tempo & Stabilitet

Naturlig

Hans liker variasjon og har behov for å skifte arbeidsoppgaver så ofte som mulig. Det virker som han har en klar oppfatning av hva som haster. Han drar gjerne i gang endringer - "forandring fryder".

Tilpasset

Hans anser at hans naturlige atferd er akkurat det omgivelsene vil ha. Dette er det han kan bidra med av aktivitetsnivå og gjennomføringsevne. Ibland skulle han ønske at verden rundt ham kunne ta det litt roligere.



Prosedyrer & Regler

Naturlig

Hans er selvstendig av natur og er ganske egenrådig. Han er åpen for nye forslag og kan til tider bli oppfattet som fri og bekymringsløs. Han trives best i et miljø der man i enkelte tilfelle kan gi slipp på restriksjonene.

Tilpasset

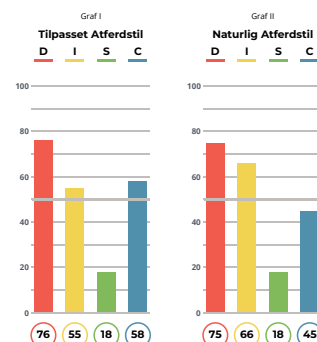
Hans synes at det er viktig å ha et åpent sinn i forhold til reglene. Likevel er han oppmerksom på følgene dersom regler og prosedyrer ikke blir fulgt.

Tilpasset atferd



Hans anser at hans nåværende arbeidsmiljø krever at han viser en atferd som stemmer overens med utsagnene i denne delen. Hvis utsagn ikke virker som om de har noe med arbeidet å gjøre, undersøk hvorfor han tilegner seg denne væremåten.

- ✓ 1. Evnen til å se både helheten og de små detaljene i sammenhengen.
- ✓ 2. Kunne handle fritt, og ha evnen til å reagere på endringer i det daglige arbeidet.
- ✓ 3. Reagerer raskt på kriser og forandringer, med et sterkt ønske om å oppnå raske resultater.
- ✓ 4. Å arbeider uten altfor nærgående kontroll fra overordnede.
- ✓ 5. Være klar over, men ikke nødvendigvis styrt av, regler og prosedyrer.
- ✓ 6. Å vise en aktiv og kreativ sans for humor.
- ✓ 7. Går fort fra en oppgave til en annen.
- ✓ 8. Et konkurransepreget miljø kombinert med høy grad av menneskelige ferdigheter.
- ✓ 9. Å sysle med mange ulike aktiviteter.
- ✓ 10. Å håndtere et bredt spekter av arbeidsoppgaver.
- ✓ 11. Verbalt dyktig i situasjoner der andre skal overtales.
- ✓ 12. Utholdende i å ferdigstille arbeidsoppgavene.



Denne delen av rapporten er laget for å identifisere "tidstyver", alt som stjeler av din tid og gjør deg mindre effektiv. Ved å peke på mulige årsaker og løsninger, kan vi skape et grunnlag for bedre utnyttelse av tiden, og derved øke din ytelse.

Dårlig delegering

"Dårlig delegering" innebærer vanligvis mangel på evnen til å se hva som krever DIN tid og oppmerksomhet, og det som ANDRE er i stand til å gjennomføre.

Mulig årsaker

1. Ønsker ikke å gi fra seg kontrollen
2. Tviler på andres kunnskap og ferdigheter
3. Forstår ikke hva andre kan få til
4. Frykt for andres evner
5. Ønsker ikke å overlesse andre med arbeid

Mulige løsninger

1. Gi andre trening og veiledning
2. Forsøk å opprette hjelpegrupper
3. Gi medarbeiderne muligheten til å hjelpe
4. Innse at tid brukt på å trene andre i rutinepreget arbeid, vil resultere i økt tid tilgjengelig til høyere prioriterte oppgaver

Kriseledelse

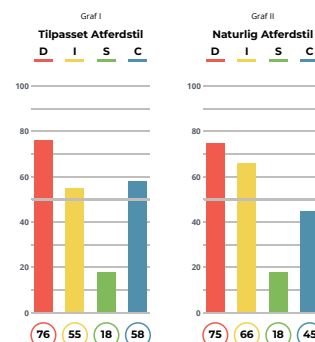
"Kriseledelse" kaller vi den type ledelse som hele tiden lar seg styre av utenforstående, tilfeldige hendelser. Denne måten å lede på medfører at "kriser" stadig dukker opp, i stedet for at man er proaktiv og forutser problemene.

Mulig årsaker

1. Manglende planlegging
2. Legger urimelige tidfrister på medarbeidere og oppgaver
3. Alltid på utkikk etter problemer som skal løses

Mulige løsninger

1. Ha en godt definert operativ plan
2. Pek ut nøkkelpersonell til å ta seg av spesifikke problemer
3. Be om råd fra nøkkelpersoner





4. Deleger myndighet og ansvar der det er mulig

Enkle kortsiktige beslutninger

"Enkle kortsiktige beslutninger" betyr her de beslutningene som tas for fort, og uten tilstrekkelig informasjon.

Mulig årsaker

1. Utålmodigheten blir større enn behovet for å vente på mer informasjon
2. Forsøker å gjøre for mye
3. Mangel på forhåndsplanlegging
4. Mangel på spesifikke mål

Mulige løsninger

1. Be om råd
2. Lag en egen prosess for hvordan beslutninger skal tas FØR situasjonen oppstår
3. Opprett ett sett med standard prosesser og ett sett med alternativer for ulike problemer som kan dukke opp

Mangel på skriftlig plan

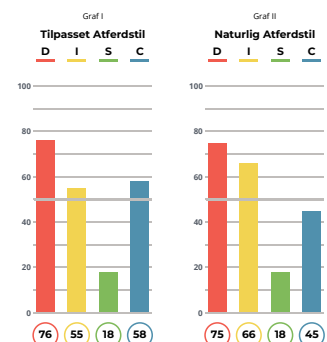
En plan i denne sammenhengen kan være en overordnet strategi som inkluderer oppgaver, mål, målsetninger, krav og bruk av ressurser. Det kan også ganske enkelt være nedtegnede prioriteringer og en agenda for dagens gjøremål.

Mulig årsaker

1. Oppgaveorientert, - vil ha ting gjort nå
2. Prioriteringer endres (enten av en selv eller av andre)
3. Har lyktes tidligere uten bruk av "planer"
4. Vil helst "la ting flyte" og ikke være bundet av en agenda

Mulige løsninger

1. Skriv ned personlige og jobbrelaterte oppgaver/mål og gi dem prioritetsrekkefølge
2. Skriv ned en langtidsplan for å styrke disse verdiene
3. Innse at det å ha en prioritetsrekkefølge klart for seg, gjør at "stadige endringer" kan bli til "planlagte endringer"



Fortsatt

Brannslukking

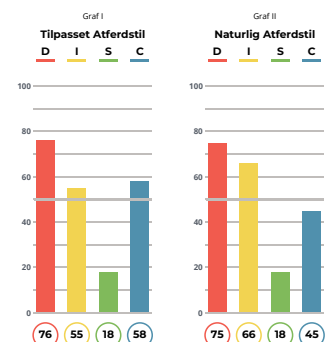
Brannslukking er ofte definert som å bli trukket vekk fra prioriterte oppgaver for å svare på spørsmål, tilby løsninger, delegere eller løse problemrelaterte mindre saker. Disse problemene "blusser" vanligvis raskt og blir "slukket" raskt.

Mulig årsaker

1. Ønske om å løse problemene raskt, noen ganger uten tilstrekkelig informasjon
2. Mangel på delegering
3. Mangel på fastlagte prosedyrer
4. Dårlige eller gale prioriteringer
5. Manglende forståelse for hva situasjonen krever

Mulige løsninger

1. Legg en plan
2. Lag prosesser for spørsmål og allerede kjente problemer.
3. Målstyring



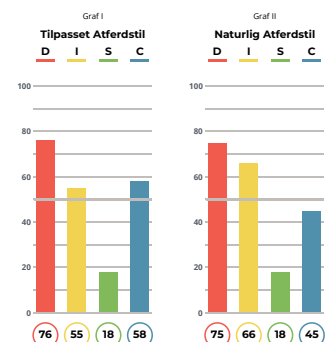
Områder som kan utvikles



Her finner du en oversikt over mulige begrensninger, uavhengig av stilling. Se gjennom listen sammen med Hans, og fjern punktene som ikke passer. Velg deretter 1–3 begrensninger som faktisk hemmer prestasjonen, og lag en handlingsplan for å redusere eller fjerne dem.

Hans har en tendens til å:

- ✓ 1. Være så opptatt av helheten at alle detaljer glemmes.
- ✓ 2. Overskride egne myndigheter og rettigheter - kjører over andre.
- ✓ 3. Motsette seg deltakelse i arbeidsgrupper, med mindre han kan bli sett på som leder.
- ✓ 4. Mislike rutinearbeid og rutinepregede personer, med mindre han innser at de trengs for å nå målet.
- ✓ 5. Ta på seg for mye, for tidlig og for fort.
- ✓ 6. Være impulsiv og søke forandring for forandringens skyld. Kan endre prioriteringer fra dag til dag.
- ✓ 7. Skyldte på, fornekte og forsvare sin posisjon, selv om det ikke er nødvendig.
- ✓ 8. Har en tendens til å kommunisere ensidig og avbryte før alle perspektiver er hørt.

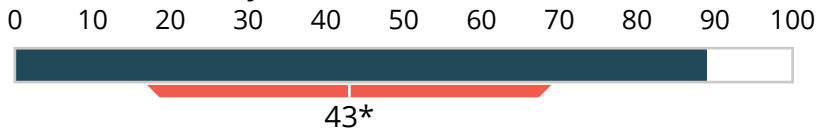


Rangering av atferdstil



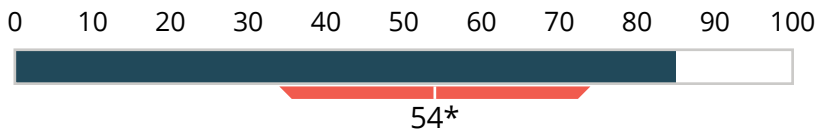
Atferdskalaen viser hvordan din naturlige atferdstil rangeres innenfor totalt tolv (12) områder som forekommer på arbeidsplassen. Det vil hjelpe deg i å forstå innenfor hvilken av disse områdene du naturlig vil være mest effektiv.

1. Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.



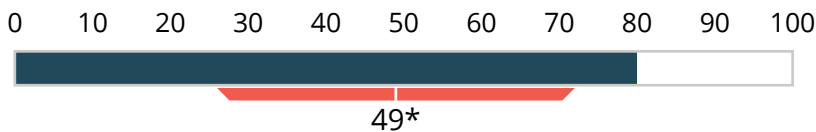
89

2. Allsidig - Tilpasser seg ulike situasjoner når det kreves.



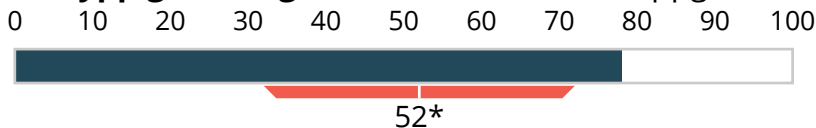
85

3. Konkurransorientert - Ønsker å vinne eller oppnå en fordel.



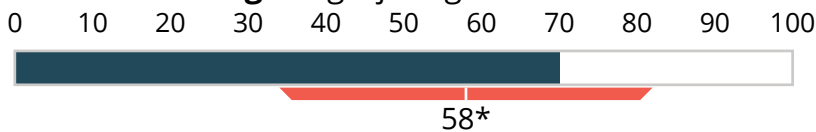
80

4. Hyppig endring - Skifter raskt mellom oppgaver.



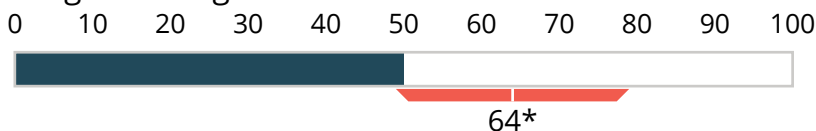
78

5. Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.



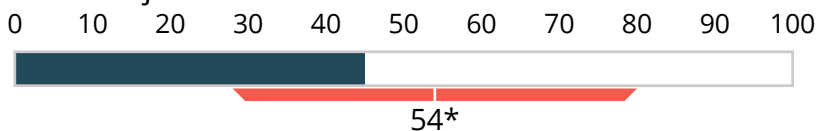
70

6. Menneskeorientert - Etablerer og opprettholder tillitsfulle relasjoner med mennesker på tvers av ulike bakgrunner og roller.



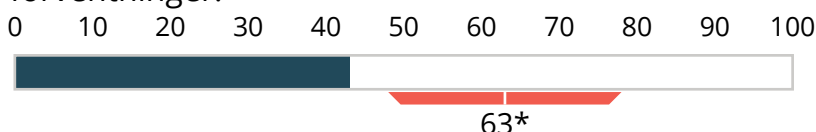
50

7. Analyse - Samler, bekrefter og organiserer informasjon.



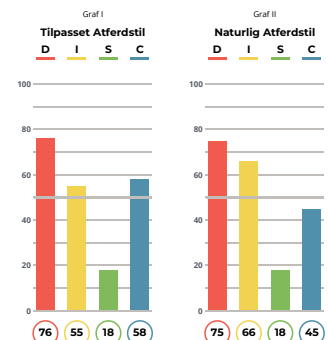
45

8. Kundeorientert - Identifiserer og oppfyller kundens forventninger.



43

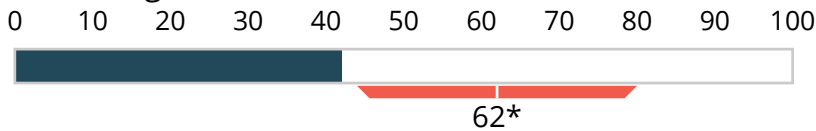
* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.



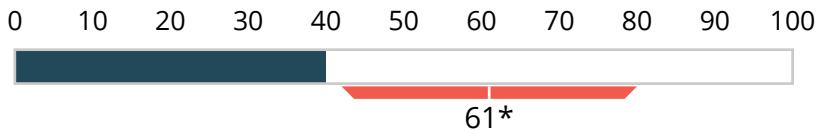
Rangering av atferdstil



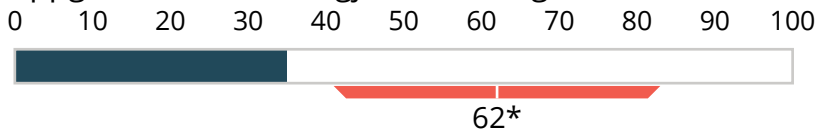
9. Pliktoppfyllende - Fullfører oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.



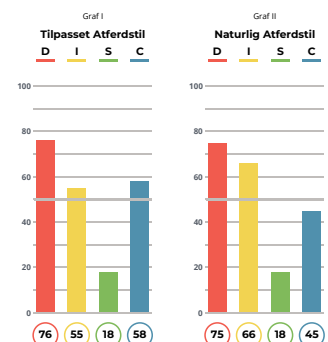
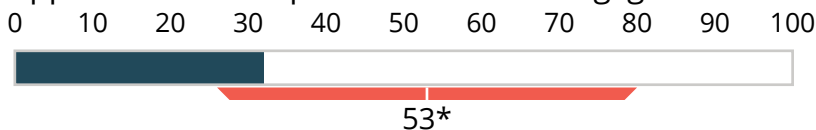
10. Følger regelverk - Følger regler eller etablerte metoder.



11. Konsekvent - Viser stabil og pålitelig prestasjon i oppgaver som krever gjentakelse og rutine.



12. Organisert arbeidsplass - Etablerer og opprettholder en spesifikk struktur i daglige aktiviteter.



SIA: 76-55-18-58 (26) SIN: 75-66-18-45 (12)

* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

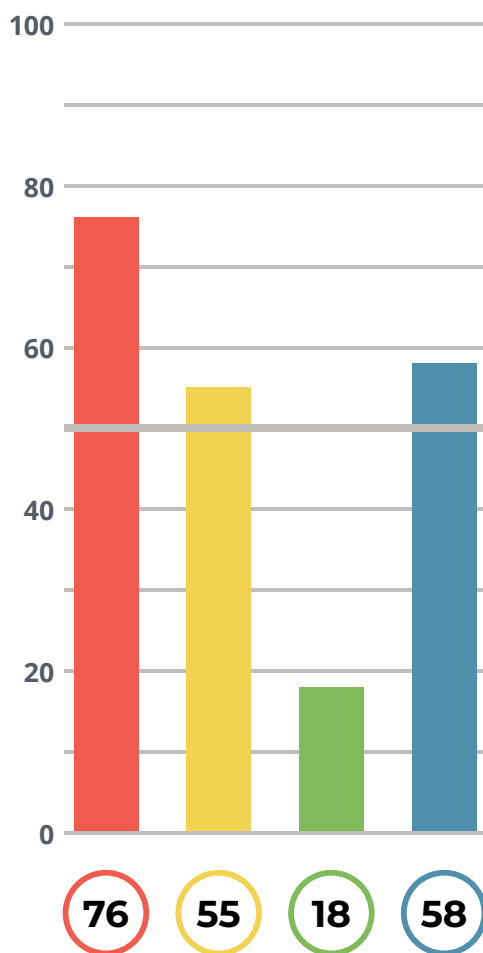
Graf for Profilanalyse



Graf I

Tilpasset Atferdstil

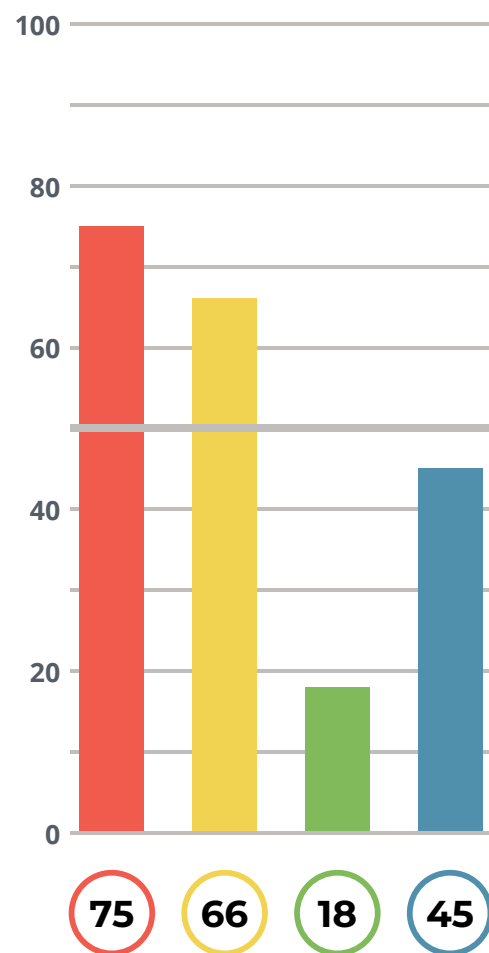
D **I** **S** **C**



Graf II

Naturlig Atferdstil

D **I** **S** **C**



Norm 2021 R4

19.11.2025

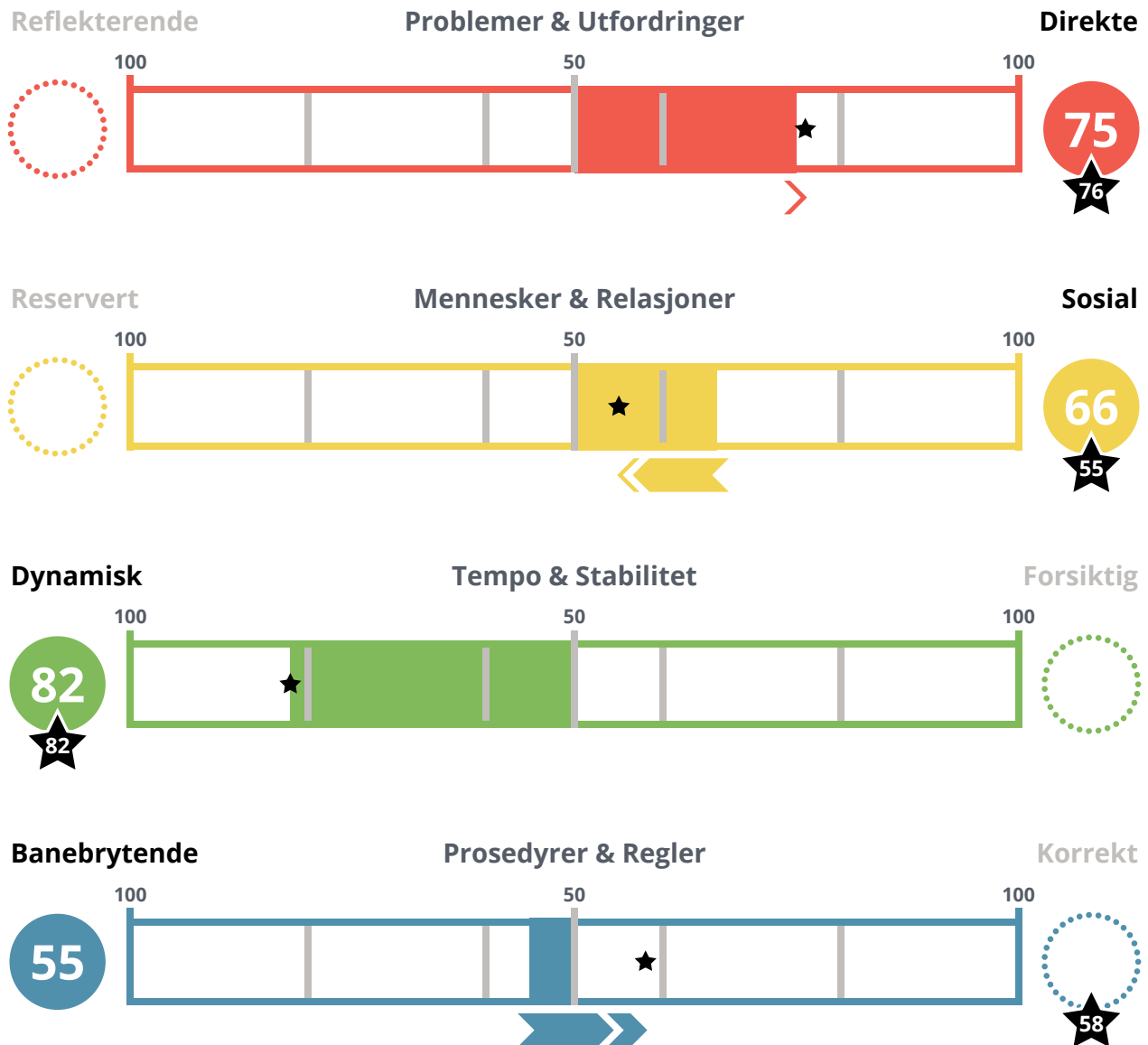
T: 5:55

Hans Hansen

Skala for atferd



Alle har et varierende nivå av de fire atferdsfaktorene som beskriver hver enkelt sin personlige atferdstil. Hver av disse er presentert på en skala, og kombinasjonen påvirker en persons engasjement i forskjellige situasjoner. Grafen nedenfor er en visuell presentasjon av hvor Hans befinner innenfor hver skala.



★ Tilpasset Posisjon
◀ Tilpasset Atferd

Norm 2021 R4
19.11.2025
T: 5:55

Hans Hansen

Success Insights® Profilhjul



Success Insights®-hjulet er et verktøy som er populært. I tillegg til teksten om din atferdstil, legger hjulet til en visuell presentasjon som lar deg:

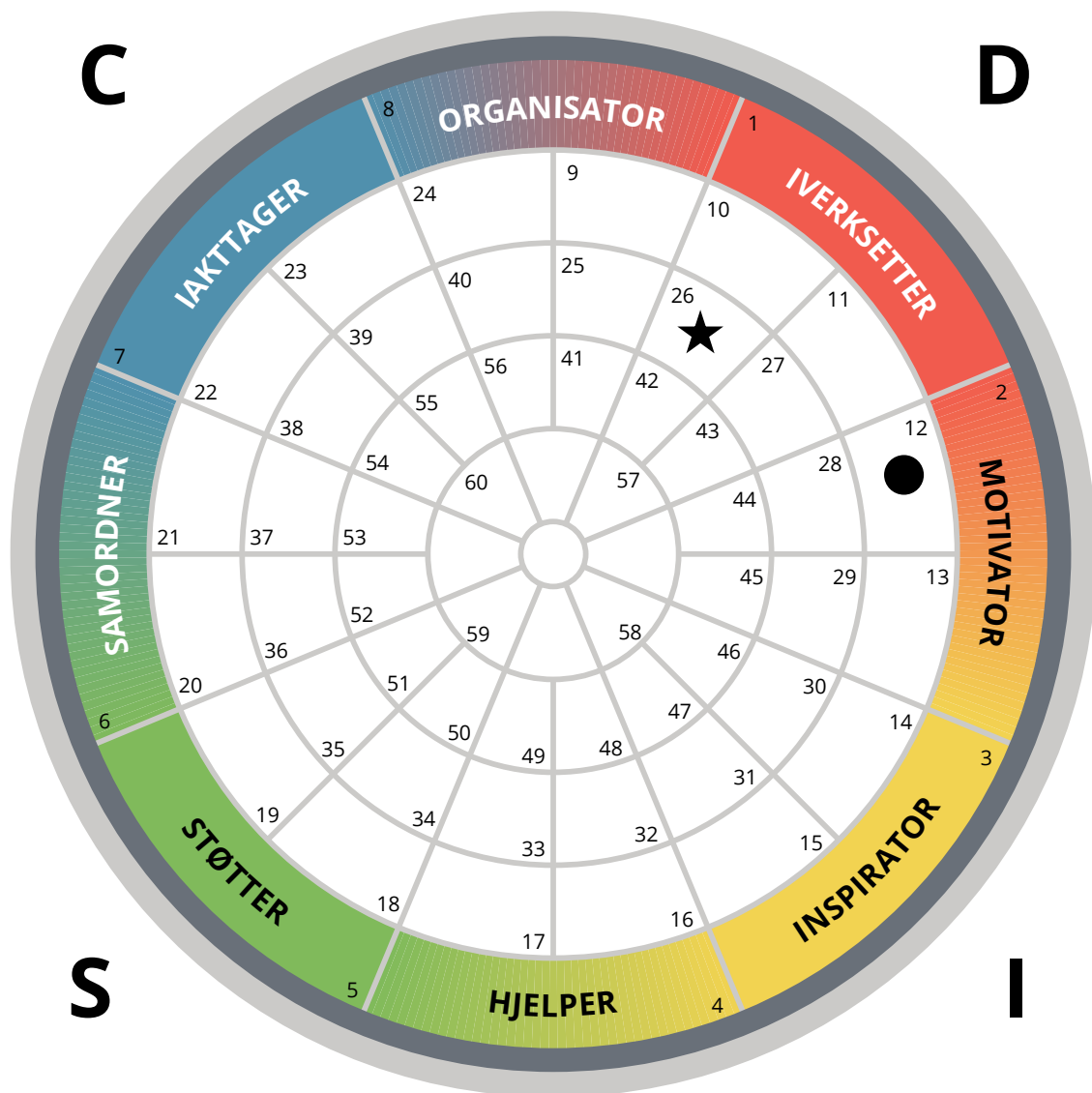
Se din naturlige atferdstil (sirkel).

Se din tilpassede atferdstil (stjerne).

Legg merke til i hvilken grad du tilpasser atferden din.

Hans Hansen

TTI
19.11.2025



Tilpasset: ★ (26) ORGANISERENDE IVERKSETTER (FLEKSIBEL)
Naturlig: ● (12) IVERKSETTENDE MOTIVATOR

Norm 2021 R4

T: 5:55

Forstå dine Drivkrefter



Eduard Spranger definerte først seks dimensjoner som beskriver vår motivasjon og drivkraft. Disse seks dimensjonene består av Teoretisk, Praktisk-Økonomisk, Estetisk, Sosial, Individualistisk og Tradisjonell.

TTI Success Insights har bygget videre på Sprangers forskning, og beskrevet 12 drivkrefter (12 Driving Forces®). De 12 drivkreftene vises ved at man ser på hver enkelt av Sprangers dimensjoner på en skala og beskriver ytterpunktene. De 12 drivkreftene som beskrives baseres på seks nøkkelord, et for hver skala. De seks nøkkelordene er Kunnskap, Nytte, Omgivelser, Andre mennesker, Innflytelse og Metoder.

Du vil lære deg å forstå, tydeliggjøre og forsterke noen av dine egne drivkrefter. Rapporten vil hjelpe deg til å bygge videre på dine unike styrker som du benytter deg av i arbeid og livet ellers. Med utgangspunkt i de 12 drivkreftene vil du forstå hvordan det du brenner for påvirker dine perspektiv, og gir en god innsikt i hvordan du fungerer som person.

Vær spesielt oppmerksom på dine fire sterkeste drivkrefter, ettersom de viser hva som mest effektivt får deg til å handle. Når du ser på det neste nivået av fire drivkrefter, vil du merke at de også påvirker deg, men hovedsakelig i bestemte situasjoner. Til slutt, når du gjennomgår de fire nederste drivkreftene, vil du kunne identifisere ulike grader av likegyldighet eller en tendens til å unngå dem helt.

Når du har gått gjennom denne rapporten vil du ha en bedre innsikt om deg selv og du kan da:

- Identifiser og forstå dine unike drivkrefter.
- Forstå og anerkjenne andres drivkrefter.
- Etabler metoder for å gjenkjenne og forstå hvordan dine drivkrefter samhandler med andre for å forbedre kommunikasjonen.

Allmenne karaktertrekk



Med utgangspunkt i dine svar, har rapporten genert utsagn for å gi en bedre forståelse av HVORFOR DU HANDLER SOM DU GJØR. Disse utsagnene identifiserer hva som motiverer deg når du skal utføre noe. Man kan imidlertid ha en potensiell Me-Me-konflikt når to drivkrefter ser ut til å komme i konflikt med hverandre. Benytt de allmenne karaktertrekkene til å få en bedre forståelse av dine drivkrefter.

Hans vil fokusere på å utforme prosesser som gir en effektiv arbeidsflyt. Han drives av en lang liste med ønskede resultater og arbeider hardt for å oppnå dem. Han vil være kreativ når ressursene er knappe. Om Hans får velge, ville han foretrekke nye erfaringer og muligheter. Hans leter stadig etter nye metoder for å utføre rutineoppgaver. Han bruker kreativitet i måten han tolker systemer på, og velger å ta til seg elementer som kan gi en praktisk eller strategisk gevinst. Han arbeider etter filosofien "det er ikke personlig, det er bare forretninger" Han kan overse andres følelser for å få igjennom en avtale. Hans har ønske om å skape en vinnende strategi. Han ønsker å kontrollere sin egen skjebne og påvirke andres. Han kan noen ganger skjule personlige problemer og fokusere på produktivitet. Når Hans virkelig engasjerer seg i et tema – eller når grundig kunnskap er avgjørende for å lykkes – tar han selv initiativ til å fordype seg og lære alt som er relevant.

Hans får energi av å utvikle systemer og rammeverk som sørger for best mulig utnyttelse av egen tid og kompetanse i et prosjekt. Han motiveres av å utnytte muligheter som kan gi større økonomisk frihet og handlingsrom. Han leter etter nye metoder for å utvide sine fremtidige muligheter. Han liker å lage en egen plan som fungerer som en guide for aktuelle oppgaver. Hans lar seg som regel ikke lede av andre, med mindre det bidrar positivt til egne mål eller interesser. Han mener at ting skal fortjenes, og ikke fås uten grunn, fordi han mener alle har kapasitet til å jobbe hardt og iherdig. Han vil arbeide lenge og hardt for å oppnå en bedre posisjon. Han søker etter muligheter til å ta kontroll over situasjonen. Hans har evnen til å skille mellom ulike aspekter av en situasjon for å skape et positivt og konstruktivt samspill. Ved behov kan han fungere bra i kaotiske miljøer. På de områdene hvor Hans har en spesiell interesse, vil han kunne bidra med tidligere kunnskap for å løse aktuelle problemer. Han underbygger ofte sine meninger med fakta og data.

Allmenne karaktertrekk



Hans vil søke kunnskap med utgangspunkt i sine behov i hver enkelt situasjon. Han har en tendens til å vurdere fakta og realiteter først, før han tar hensyn til balansen og harmonien i situasjonen. Han er drevet av offentlig anerkjennelse. Han vil hjelpe andre personer med å utvikle seg hvis han ser muligheter til å få noe tilbake i fremtiden. Hans kan tenke utenfor boksen. Han lever i nuet og har som mål å finne nye arbeidsmetoder for eksisterende aktiviteter. Han drives av å være produktiv og handlingskraftig. Han vil skape muligheter for andre om han ser en mulighet til økt avkastning i fremtiden.

Styrker & Svakheter



Følgende avsnitt gir deg en generell innsikt i styrker og svakheter i forhold til Hans sine fire sterkeste drivkrefter, også kalt gruppen med primære drivkrefter. Husk at styrker kan oppfattes som en svakhet av andre.



Potensielle Styrker

- ✓ 1. Hans har en tendens til bli sensitiv overfor sløsing med tid, resurser eller muligheter.
- ✓ 2. Han tilpasser og organiserer ressursene på en måte som gir størst mulig effekt og produktivitet.
- ✓ 3. Han har en tendens til å fokusere på avkastning av investeringer.
- ✓ 4. Han anser seg selv som en selvstendig tenker.
- ✓ 5. Hans vil bruke et system om han kan se fordelene med det.
- ✓ 6. Han velger hvem, når og hvor mye han er villig til å hjelpe, avhengig av ønsket resultat.
- ✓ 7. Han kan jobbe målrettet for å utmerke seg og skape et tydelig særpreg i det han gjør.



Potensielle Svakheter

- ✗ 1. Hans har en tendens til å anse avkastning som det eneste som betyr noe og ignorere mål og logikk.
- ✗ 2. Han har en tendens til å se mennesker og resurser som verktøy for å oppnå resultater.
- ✗ 3. Han kan se på materielle verdier og penger som mål på fremgang.
- ✗ 4. Det kan merkes at Hans hele tiden må prøve noe nytt.
- ✗ 5. Hans motsetter seg altfor strukturerte måter å tenke og arbeide på.
- ✗ 6. Han kan oppleves som selvsentrert og egoistisk.
- ✗ 7. Han kan i vanskelige situasjoner benytte seg av ordtaket "målet rettferdiggjør midlene"

Motivasjons- & Stressfaktorer



Følgende avsnitt gir deg en generell innsikt i dine motivasjons og stressfaktorer i Hans sine fire sterkeste drivkrefter også kalt grupper med primære drivkrefter. Husk at drivkrefter som gir deg energi kan oppfattes som stressfaktor av andre.



Potensielle Motivasjonsfaktorer

- ✓ 1. Hans blir motivert av personlig belønning.
- ✓ 2. Han forsøker å unngå sløsing.
- ✓ 3. Han søker etter å oppnå praktiske resultat.
- ✓ 4. Han liker å samle nye ideer.
- ✓ 5. Hans liker å stille spørsmål ved unødvendige regler.
- ✓ 6. Han liker å kunne fremme sin egen personlige interesse gjennom andre.
- ✓ 7. Han motiveres av å bygge noe varig – et personlig avtrykk som vil ha betydning også i fremtiden.



Potensielle Stressfaktorer

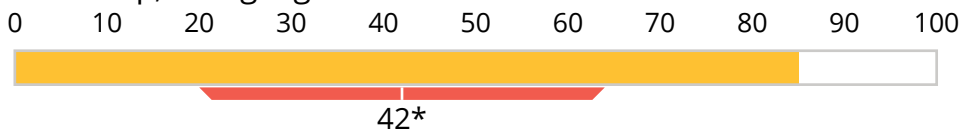
- ✗ 1. Hans kjenner seg stresset når han ikke belønnes for sin innsats.
- ✗ 2. Han liker ikke at resurser brukes på en ineffektiv måte.
- ✗ 3. Han blir frustrert av en ineffektiv arbeidsmetodikk.
- ✗ 4. Han blir frustrert av "sånn har vi alltid gjort det" holdning.
- ✗ 5. Hans opplever stress når han må opprettholde eksisterende praksis uten rom for forbedring eller endring.
- ✗ 6. Han blir frustrert når mennesker hjelper andre uten noe spesiell grunn.
- ✗ 7. Han blir frustrert ved mangel på respekt.

Gruppe av primære drivkrefter

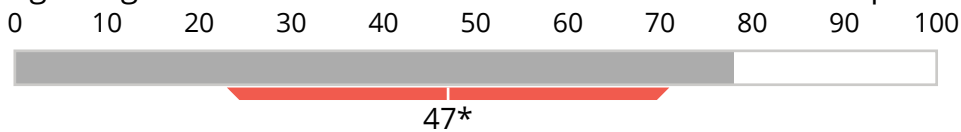


Dine viktigste drivkrefter er den gruppen av drivkrefter som får deg til å utføre en handling. Om du fokuserer på dem som gruppe i stedet for hver enkelt drivkraft, kan du skape kombinasjoner som er spesifikke for deg. Jo nærmere poengsummene ligger hverandre, jo mer kan du få ut av hver drivkraft. Tenk over hvilke drivkraft du kan relatere deg mest til, og se deretter på hvilke andre primære drivkrefter som kan fungere som støtte eller være utfyllende til den. På denne måten kan du skape dine unike drivkrefter.

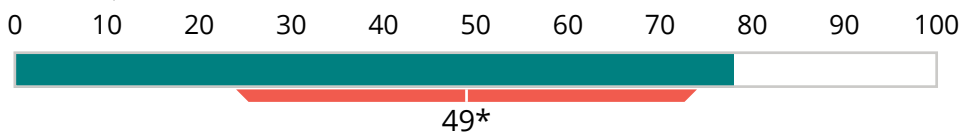
1. Effektiv - Personer som motiveres av praktiske resultater, samt å optimaliserer både effektivitet og avkastning i forhold til den tid, kunnskap, energi og ressurser de har investert.



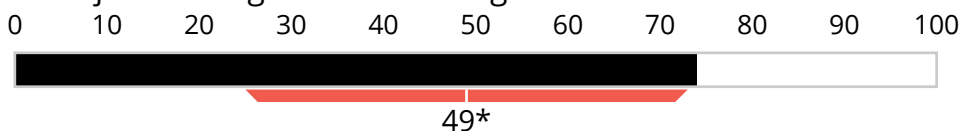
2. Utforskende - Personer som motiveres av nye ideer, metoder og muligheter som faller utenfor en definert måte å være på.



3. Bevisst - Personer som motiveres av å hjelpe andre med en bestemt hensikt, ikke bare for at det føles bra å være hjelpsom eller støttende.



4. Kontrollerende - Personer som motiveres av status, anerkjennelse og kontroll over egen frihet.

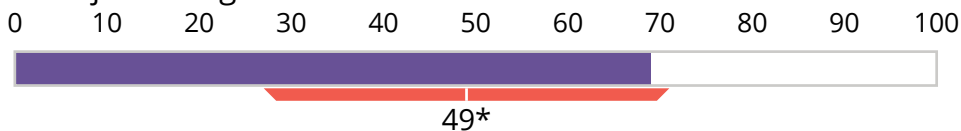


Gruppe av situasjonsbestemte drivkrefter



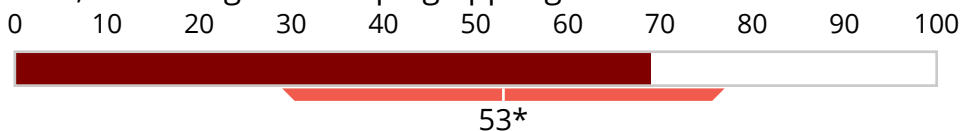
Drivkreftene i midten er en gruppe drivkrefter som er situasjonsbestemt. De er ikke like betydningsfulle som dine primære drivkrefter, men de kan påvirke dine handlinger i visse situasjoner.

5. Objektiv - Personer som motiveres av at omgivelsene er funksjonelle og konkrete.



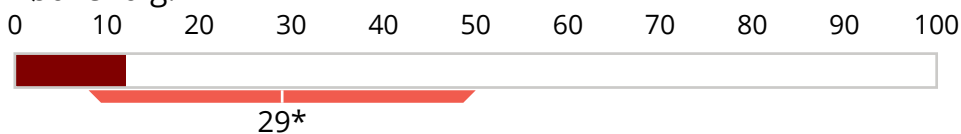
69

6. Undersøkende - Personer som motiveres av muligheter til å lære, skaffe seg kunnskap og oppdage sannheten.



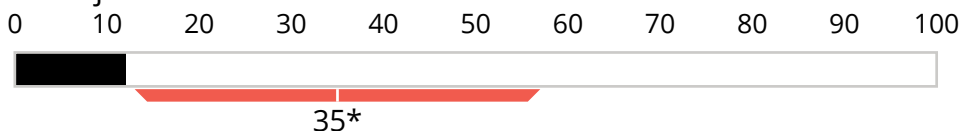
69

7. Intuitiv - Personer som motiveres av å dra nytte av tidligere erfaringer, intuisjon og skaffer seg spesifikk kunnskap når det er nødvendig.



12

8. Samarbeidende - Personer som motiveres av å være i en støttende rolle og bidra, uten noe større behov for personlig anerkjennelse.



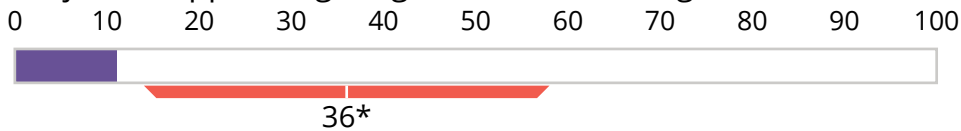
12

Gruppe av likegyldige drivkrefter



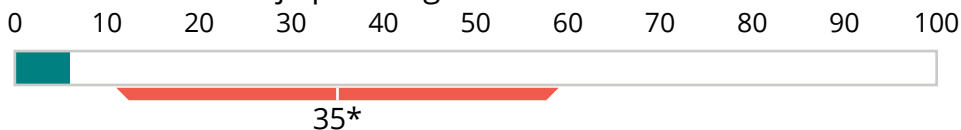
Det kan hende at du kjenner deg likegyldig overfor noen eller alle drivkreftene i denne gruppen. Det viktige med disse er at de kan utløse en uønsket reaksjon når man samhandler med personer som har en eller flere av disse som sine primære drivkrefter.

9. Harmonisk - Personer som motiveres av opplevelser, subjektive oppfatninger og balanse i sine omgivelser.



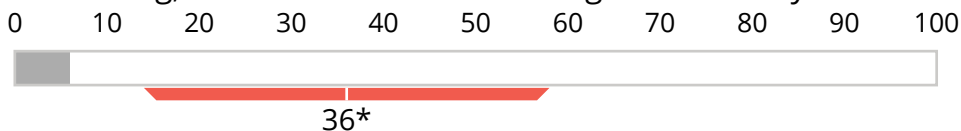
11

10. Generøs - Personer som motiveres av å hjelpe andre fordi det føles bra å være hjelpsom og støttende.



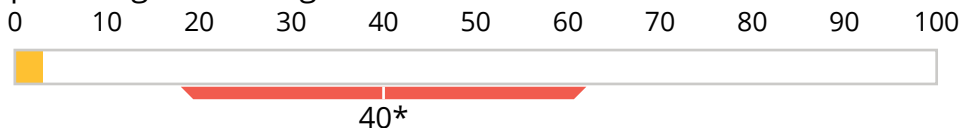
6

11. Strukturert - Personer som motiveres av en tradisjonell tilnærming, kvalitetssikrede metoder og et definert system.



6

12. Uselvisk - Personer som motiveres av å gjennomføre oppgaver for gjennomføringens skyld, med liten forventning om personlig avkastning.



0

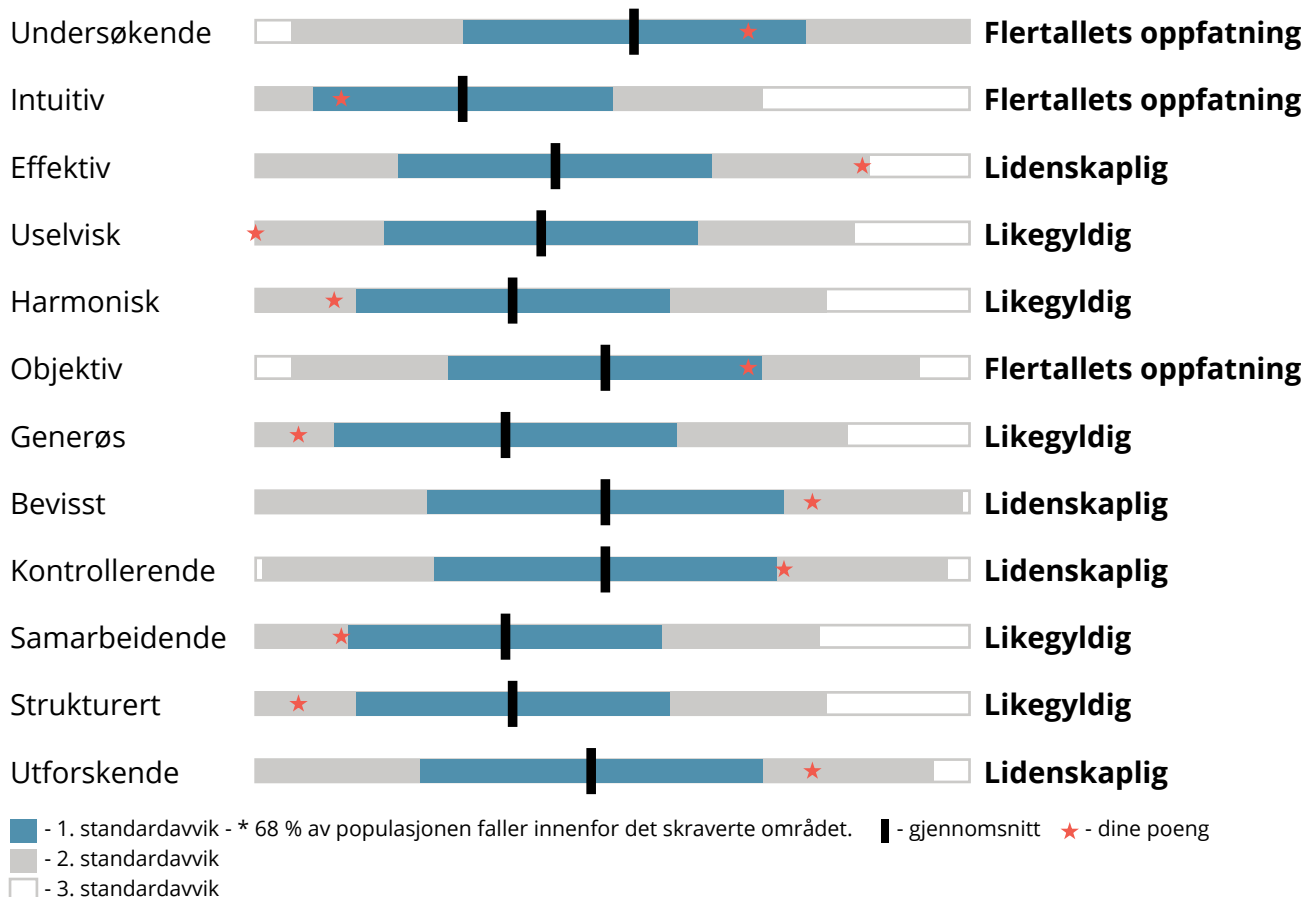
Områder å være oppmerksom på



Du har kanskje gjennom årene hørt utsagn som "å gå sine egne veier" og "folk gjør ting av sine egne grunner, ikke dine". Når du er omgitt av mennesker med lignende drivkrefter som deg selv, passer du inn i gruppen og får energi. Men når du er omgitt av mennesker hvis drivkrefter er vesentlig forskjellig fra dine egne, kan du bli oppfattet som uinteressert. Disse forskjellene kan forårsake stress eller konflikt.

Denne delen viser områder hvor dine drivkrefter kanskje ikke følger gjennomsnittet, og kan føre til konflikt. Jo mer over gjennomsnittet og lenger fra du befinner deg, jo flere personer legger merke til hvor mye du brenner for den drivkraften. Jo mer under gjennomsnittet og lenger fra du befinner deg, jo flere personer vil legge merke til hvor likegyldig du er for den drivkraften eller hvordan du unngår den. Det skyggelagte området for hver drivkraft representerer 68 prosent av befolkningen eller poeng som faller innenfor ett standardavvik over eller under gjennomsnittet.

Sammenligningstabell - Norm 2021



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

Lidenskaplig - to standardavvik over et gjennomsnitt.

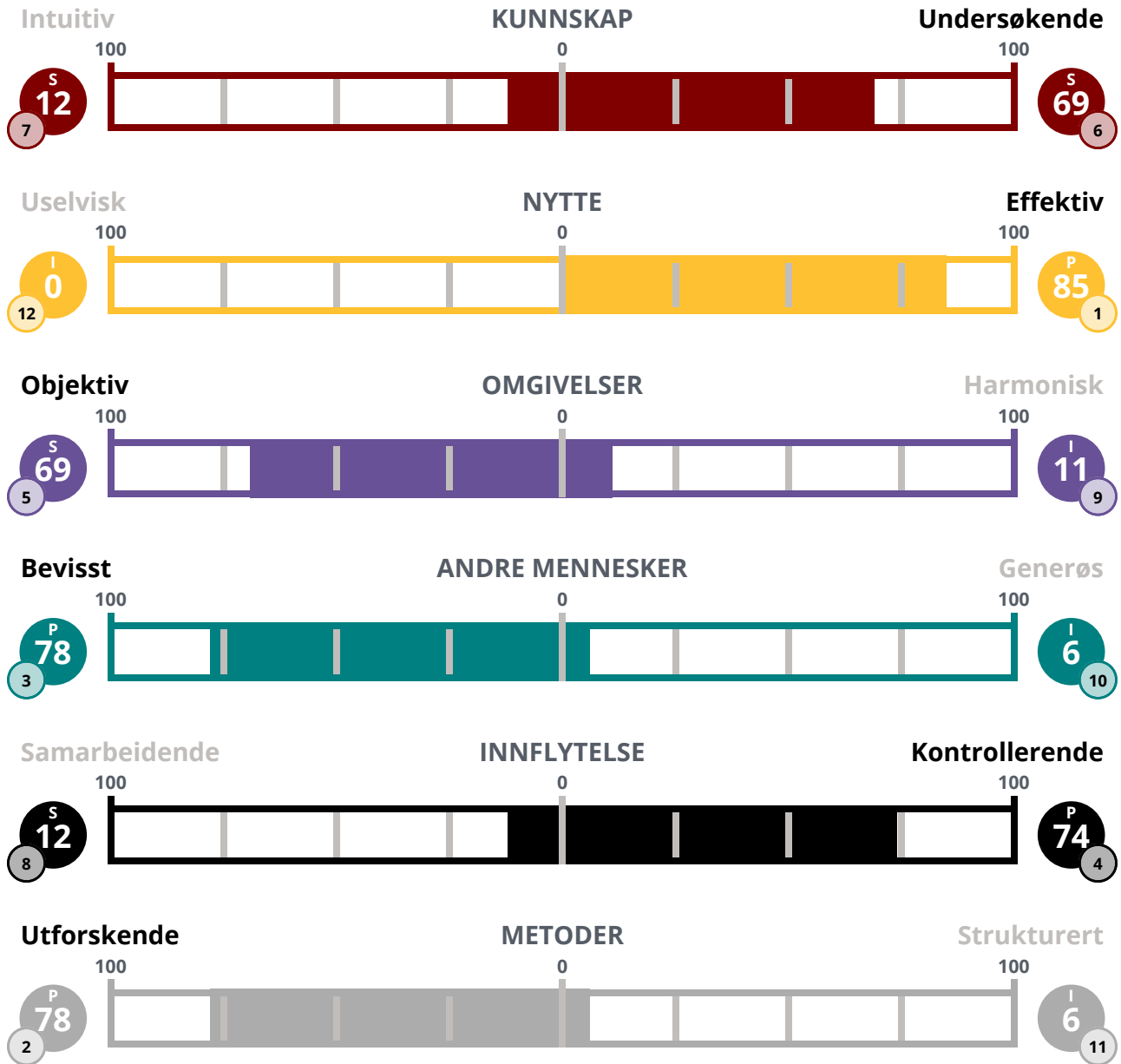
Likegyldig - to standardavvik under et gjennomsnitt.

Ekstrem - tre standardavvik fra et gjennomsnitt.

Graf for Drivkrefter



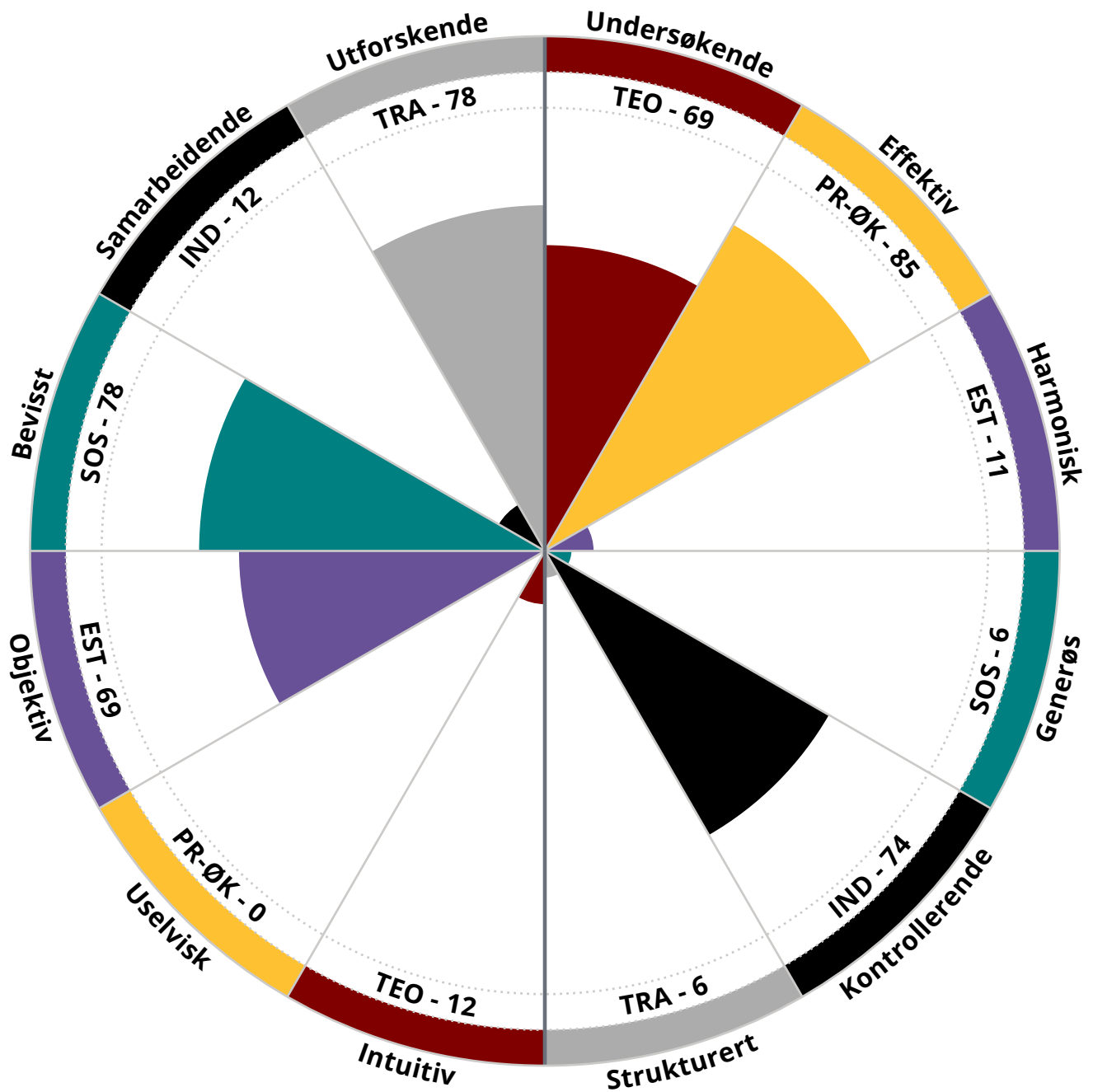
Skalaen for de 12 drivkreftene er en visuell representasjon av hva som motiverer Hans og intensitetsnivået for hver kategori. Bokstaven P indikerer en persons primære gruppe av drivkrefter. Disse fire faktorene er viktige for Hans sin motivasjon og engasjement uavhengig av situasjon.



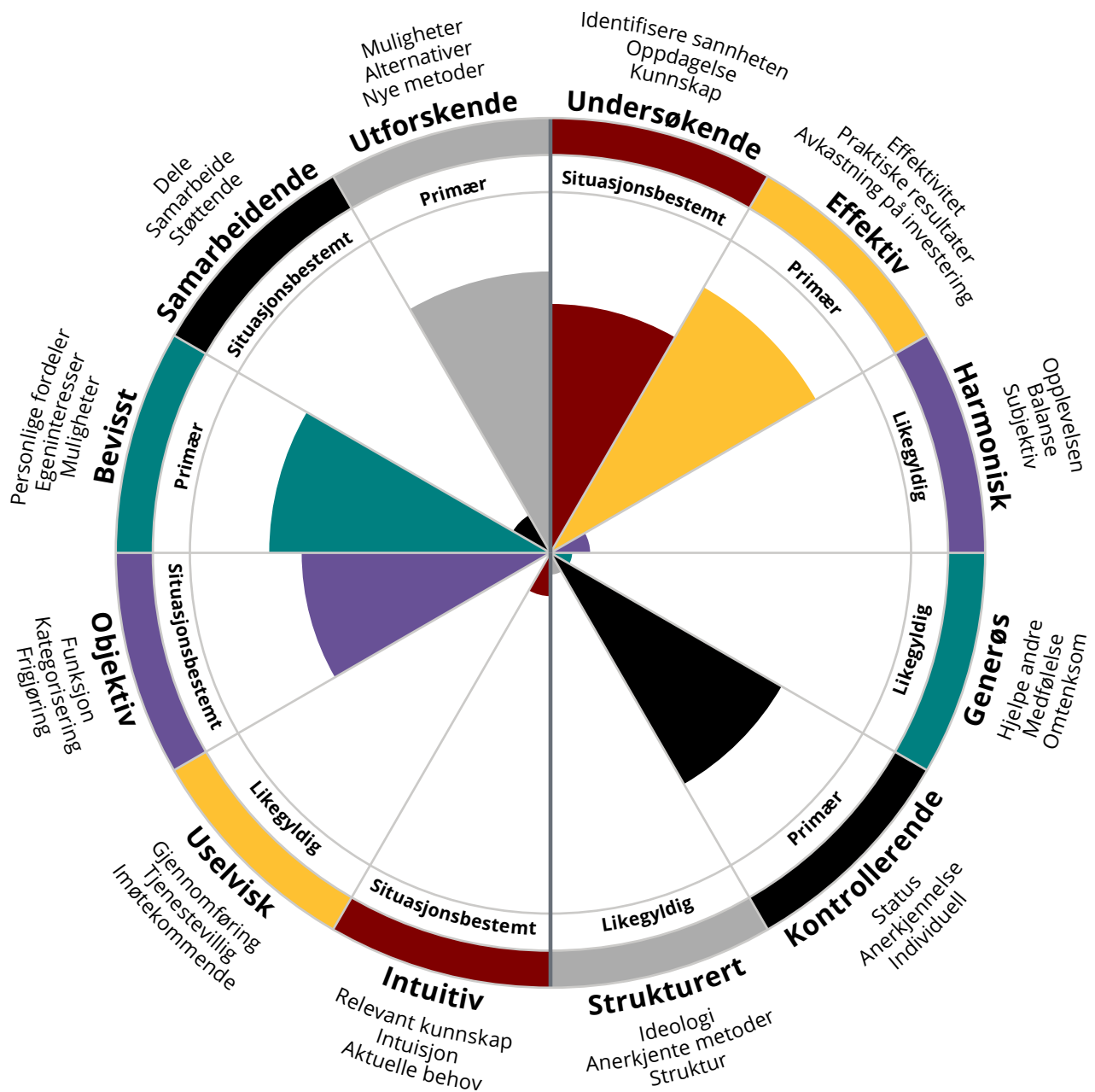
P Primær, Situasjonsbestemt eller Likegyldig
 76 Drivkrafts-poeng
 3 Rangering av Drivkrefter

Norm 2021
 19.11.2025
 T: 4:55

Hans Hansen



Drivkraftshjul med beskrivelse





Introduksjon

Kombinasjonen Atferd og drivkrefter

Den avgjørende kraften bak økt trivsel og prestasjon i arbeidet har ofte sin bakgrunn i kombinasjonen atferd og drivkrefter. De er har stor kraft hver for seg men synergien ved å kombinere de to kan skape ny mulighet for innsikt.

I denne delen finner du:

- Potensielle atferdsmessige og motivasjonsmessige styrker
- Potensielle atferdsmessige og motivasjonsmessige konfliktområder
- Ideelle arbeidsforhold
- Tips om motivasjon
- Tips om ledelse

Mulige styrker



Denne delen beskriver mulige styrker basert på Hans sin grunnleggende atferd og hans fire sterkeste drivkrefter. Identifiser noen punkter som kanskje må forsterkes og anerkjennes for at han skal prestere best og føle seg fornøyd i sin rolle.

1. Har en entreprenørs innstilling.
2. Tar beslutninger basert på tidsbesparelse, ressurser og forbedre effektiviteten.
3. Venter ikke til morgendagen, men sørger for at noe blir gjort i dag.
4. Vil jobbe på en uortodoks måte.
5. Stadig på jakt etter nye muligheter, utfordringer, oppdagelser.
6. Skaper sine egne system, regler og rammeverk.
7. Igangsetter utviklingsarbeid for andre når de selv viser sterk egeninnsats.
8. Vil stå opp for en bestemt sak, spesielt hvis han mener det er en fordel i det.
9. Effektiv med sin tid, sine ressurser og sitt talent.
10. Er konkurranseinnstilt og vil vinne.
11. Lar seg ikke knekke av motgang.
12. Tar ledelse og sørger for at man ikke mister fokus på sluttresultatet.

Mulige Konfliktområder



Denne delen beskriver Hans' mulige konfliktområder mellom sin atferdstil og de fire viktigste drivkreftene. Identifiser to til tre potensielle konflikter som bør reduseres for å styrke prestasjonen på jobben.

1. Kan iblant ta altfor raske beslutninger som resulterer i dårlig resultat eller bortkastet tid.
2. Kan fokusere alt for mye på jobben.
3. Kan se bort fra viktige synspunkter for å få gjennom bruk av ressurser.
4. Behovet for fornyelse kan til tider stå i veien for ønsket om å oppnå bedre resultater.
5. Kan miste tillit fra andre fordi han tar valg og beslutninger som ikke alltid er i tråd med det som anses å være ok.
6. Hans åpenhet og villighet til å lytte til andres forfriskende og til og med avvikende meninger, kan komme i konflikt med hans behov for å få ting gjennomført raskt.
7. Krever umiddelbare resultater når andre engasjeres.
8. Kan se på mennesker som et middel til å nå sine mål.
9. Investerer tid og krefter på å hjelpe andre med å utvikle seg, hvis han mener det kan være nyttig i fremtiden.
10. Kan tape kontroll ved å ville kontrollere for mye.
11. Kan være så ambisiøs at han iblant setter målet for høyt.
12. Vil gjerne vise sin overlegenhet ved å konkurrere om alt.

Ideelle arbeidsforhold



Mennesker er mer engasjerte og produktive når arbeidsmiljøet deres samsvarer med utsagnene beskrevet i denne delen. Denne delen identifiserer det ideelle arbeidsmiljøet basert på Hans' atferdstil og de fire primære drivkreftene. Bruk denne delen til å identifisere de spesifikke plikter og ansvar som Hans liker.

1. Verdsetter belønning for å utfordre etablerte rutiner og tenkemåter, når dette bidrar til konkrete gevinster både for organisasjonen og for egen utvikling.
2. Et miljø som setter pris på direkte innsats og et resultatorientert arbeid.
3. Et utfordrende miljø som oppmuntrer til effektivitet og best mulig bruk av resurser.
4. En endringsorientert kultur der man kan utfordre eksisterende systemer for å gjøre dem bedre og mer effektive.
5. Mulighet til å skape resultater ved å utfordre den rådende strukturen.
6. Et miljø der han har frihet til å løse problemer på sin egen måte.
7. En mulighet til å hjelpe andre med å se og realisere sitt potensial for å bidra til organisasjonens mål.
8. Anerkjennelse basert på gruppens suksess så vel som for bidraget fra enkeltpersoner.
9. Frihet til å bruke sine egne ferdigheter og egenskaper for å oppnå resultatet.
10. Evnen til å være proaktiv og visjonær i arbeidet med å utfordre status quo, identifisere forbedringsmuligheter og drive frem positiv endring i organisasjonen.
11. Et miljø som premierer konkurranse.
12. Utfordrende og prestasjonsbaserte arbeidsoppgaver.

Tips om motivasjon



Alle mennesker er forskjellige og motiveres på forskjellige måter. Denne delen av rapporten er laget ved å analysere Hans sine drivkrefter. Gå gjennom listen og diskuter hvilke av punktene Hans ønsker å oppnå for øyeblikket.

Hans trenger:

1. Muligheter til å oppnå resultater raskere og med høyere verdi.
2. Fokuserer på resultatet og ikke på prosessen.
3. Frihet til å skape resultater og øke effektiviteten.
4. System og struktur som er oppdaterte og aktuelle, som kan benyttes for å nå ønskede resultater.
5. Mulighet og budsjett for å undersøke om det finnes alternative måter å løse et problem på.
6. En leder og team som forstår at det bør stilles spørsmål ved alle systemer.
7. Kontroll over medarbeidere, resurser og omgivelser.
8. Bli sett på som en person som gjerne hjelper andre, hvis de er villige til å jobbe hardt for å oppnå de ønskede resultatene.
9. Å oppnå resultater ved å kombinere andres ferdigheter.
10. Makt og kontroll over mål og resultat.
11. Rom til å skape, dele og ha kontroll over målet.
12. Nye og vanskelige utfordringer som fører til status.

Tips om ledelse



Denne delen omhandler behov som må oppfylles for at Hans skal kunne prestere på et optimalt nivå. Noen behov kan han ivareta selv, mens andre må imøtekommes av ledelsen. Det er utfordrende for en person å fungere i et motiverende miljø når grunnleggende behov for ledelse ikke er oppfylt. Gå gjennom listen sammen med Hans og identifiser 3 eller 4 utsagn som er viktige for ham. Dette gjør det mulig for Hans å delta i utformingen av sin egen personlige leder-/oppfølgingsplan.

Hans trenger:

1. Å forstå at mennesker som ikke holder samme tempo som han også svært gjerne kan være verdifulle og skape resultater.
2. Mulighet til å bli anerkjent for de oppnådde resultatene.
3. Å være en aktiv lytter i stedet for å dominere diskusjonen.
4. En leder som forstår at den ansattes lidenskapelige karakter kommer fra ønsket om å prestere og vinne på nye og forskjellige måter.
5. En leder som forstår hans behov for å utforske forskjellige systemer, for å finne ut av alle muligheter.
6. Få støtte til å utvikle sin banebrytende ideer så de kan implementeres på riktig måte.
7. Trenger oppgaveorienterte utfordringer.
8. Lærer å bruke sin drivkraft og besluttsomhet til å inspirere andre til å oppnå felles mål.
9. Å forstå at hans vilje til å vinne og prestere, kan oppleves av andre som om han utnytter dem.
10. Hjelp til å forstå hvordan det påvirker hans omdømme når han trekker seg ut av prosjekter som mangler kontroll.
11. Å forstå at hans måte å løse problemer på ikke er den eneste.
12. Hjelp til å holde seg oppdatert når han ikke er den som leder det hele.

Introduksjon

TTI Emotional Quotient™



Rapporten TTI Emosjonell Intelligens er utformet for å hjelpe enkeltpersoner med å bygge bevissthet om fem sammenhengende områder innen emosjonell intelligens. Den gir innsikt i nåværende aktivitetsnivåer på tvers av disse områdene, fremhever hvordan hvert område kan påvirke handlinger, og tilbyr praktiske idéer for forbedring. Rapporten setter ingen merkelapper og gir ingen dommer, men støtter utvikling gjennom refleksjon over hvordan man møter og samhandler med verden rundt seg.

Emosjonell Intelligens (EQ) beskriver hvordan individer oppfatter, forstår og håndterer emosjonell informasjon, både sin egen og andres. Den er ikke fast eller statisk, snarere representerer den et sett med interne og mellommenneskelige evner som kan styrkes over tid gjennom økt bevissthet, bevisst praksis og refleksjon.

Bruk denne rapporten til å:

- Forstå de emosjonelle mønstrene som former tenkning, beslutninger og handlinger.
- Forstå hvordan ulike dimensjoner av EQ påvirker personlig og profesjonell ytelse.
- Identifiser utviklingsmuligheter tilpasset individuelle styrker og blindsoner.

Denne rapporten har som mål å støtte dypere selvinnsikt, oppmuntre til meningsfull refleksjon og tilby oppnåelige måter å benytte innsikten i hverdagen.

Introduksjon

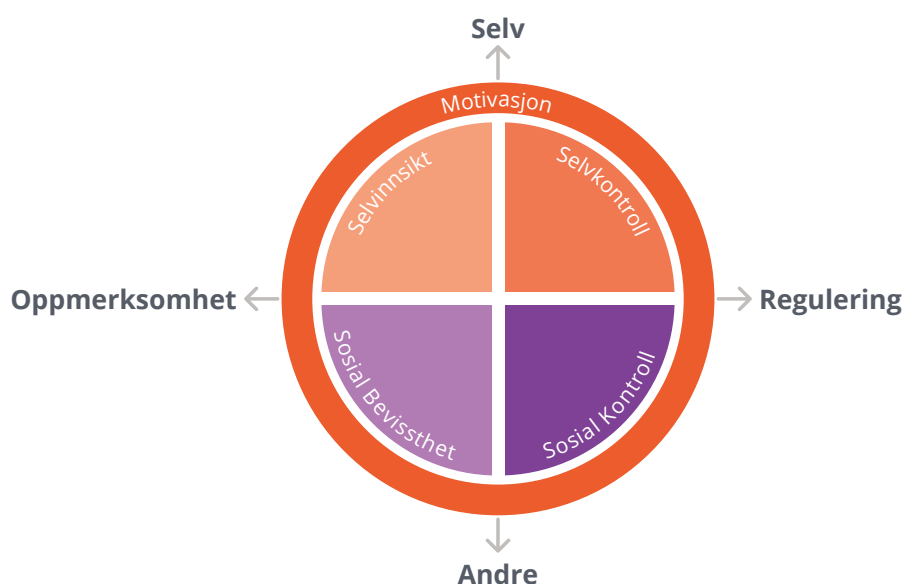


Et rammeverk for emosjonell intelligens

Denne rapporten er strukturert rundt fem kjernedimensjoner av Emosjonell Intelligens. Hver dimensjon gjenspeiler en distinkt, men likevel sammenkoblet, side av hvordan følelser oppfattes, bearbeides og anvendes. Samlet gir de et helhetlig bilde av hvordan emosjonelle mønstre påvirker ytelse, relasjoner og trivsel.

- **Selvinnsikt** er evnen til å gjenkjenne og forstå egen stemning, følelser og drivkrefter. Denne dimensjonen utforsker hvor aktivt en person legger merke til og reflekterer over følelsene sine, og hvilken effekt disse følelsene kan ha.
- **Selvkontroll** er evnen til å kontrollere forstyrrende impulser og humør, og tendensen til å utsette vurderinger og tenke før man handler. Dimensjonen ser på i hvilken grad man klarer å håndtere og styre følelsesmessige reaksjoner på en måte som bidrar til balanse og fokus.
- **Motivasjon** er lidenskapen for å arbeide av grunner som går utover ytre drivkrefter som kunnskap, nytte, omgivelser, andre, makt eller metoder, og som i stedet er basert på en indre drivkraft eller tendens til å forfølge mål med energi og utholdenhet. Denne dimensjonen utforsker hvordan målrettet emosjonell energi kanaliseres inn i meningsfulle mål og vedvarende innsats.
- **Sosial bevissthet** er evnen til å forstå den emosjonelle sammensetningen hos andre mennesker og hvordan dine ord og handlinger påvirker dem. Denne dimensjonen utforsker hvordan emosjonelle signaler hos andre gjenkjennes og tolkes i sosiale situasjoner.
- **Sosial kontroll** handler om evnen til å påvirke andres emosjonelle balanse ved å være dyktig til å bygge relasjoner og nettverk. Denne dimensjonen ser på hvordan man bevisst bruker emosjonell innsikt til å skape konstruktive samspill og fremme ønskede resultater.

Denne rapporten bruker dette rammeverket til å fremheve nåværende aktivitetsnivåer, tilby praktiske utviklingstrategier og utforske hvordan hvert område kan påvirke de daglige resultatene.



Allmenne karaktertrekk



Denne delen gir innsikt i hvordan Hans vanligvis engasjerer seg i indre emosjonelle erfaringer. Den utforsker generelle mønstre i hvordan han legger merke til, håndterer og kanaliserer emosjonell energi. Tilbakemeldingen gjenspeiler nåværende aktivitetsnivåer på tvers av dimensjonene Selvinnsikt, Selvkontroll og Motivasjon. Bruk denne delen til å få en klarere forståelse av hvordan Hans' personlige fokus kan påvirke hans handlinger, hvordan beslutninger tas og individuell prestasjon.

Hans' emosjonell tilstand kan forme beslutninger eller prioriteringer, men påvirkningen blir ikke alltid anerkjent. Han kan finne det vanskelig å stole på intuitive emosjonelle signaler eller skille dem fra tanker. Han kan ha problemer med å pakke ut eller uttrykke komplekse emosjonelle opplevelser. Refleksjon over emosjonelle reaksjoner har en tendens til å være sporadisk, og påvirker kanskje ikke fremtidig atferd for ham ennå. Hans kan se emosjonelle reaksjoner som isolerte hendelser, uten å gjenkjenne tilbakevendende mønstre. Hans' emosjonelle reaksjoner kan gå ubemerket hen, feiltolkes, eller han kan til og med overse dem fullstendig.

Hans har en utfordring med å holde seg produktiv og fokusert når <han/hun/de/> er i dårlig humør, selv om innsatsen er til stede. Han reflekterer til tider over reaksjoner, selv om innsikt ikke alltid benyttes konsekvent. Selv om Hans' emosjonelle uttrykk ofte er ekte, vil det ikke alltid være naturlig å tilpasse seg øyeblikkets behov. Han føler sterke indre reaksjoner, men arbeider generelt for å holde seg fokusert. Hans kan bruke forebyggende strategier inkonsekvent og reagere raskt når eskalering begynner. I følelsesladede øyeblikk kan Hans handle på impulser, noe som kan føre til at han mister fokus.

Hans engasjerer seg i vanskelige problemer når det er nødvendig, men har en tendens til å foretrekke enkle oppgaver. Når oppgavene er klare og strukturerte, beholder Hans fokus, selv om oppmerksomheten kan variere under repeterende eller rutinepreget arbeid. Når interessen er vekket, kan Hans jobbe mot et mål, selv om fokuset kan reduseres uten struktur eller støtte. Han fungerer bra når han blir støttet, selv om den selvstyrte fremdriften kan avta over tid. Energien aktiveres kanskje ikke før tidsfrister oppstår, noe som fører til at han utsetter handling. Han kan ha problemer med å holde seg engasjert når følelsene endrer seg uventet.

Selvinnsikt



Selvkontroll



Motivasjon



Allmenne karaktertrekk

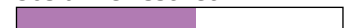


Denne delen gir innsikt i hvordan Hans vanligvis engasjerer seg i forhold til andres følelser. Den utforsker generelle mønstre i hvordan han tolker emosjonelle signaler og håndterer mellommenneskelig dynamikk. Tilbakemeldingene gjenspeiler nåværende aktivitetsnivåer på tvers av dimensjonene sosial bevissthet og sosial kontroll. Bruk denne delen til å få en klarere forståelse av hvordan Hans sin mellommenneskelige bevissthet og relasjonsstil kan påvirke hans kommunikasjon, samarbeid og samhandling med andre.

Hans observerer kanskje ikke konsekvent når noen emosjonelt distanserer seg under samtaler. Når han viser seg sårbar, nøler eller blir defensiv, blir det noen ganger oversett eller møtt på en måte som ikke passer. Følelsesmessige endringer kan gå ubemerket, fordi Hans lettere legger merke til dem når de blir sagt tydelig. Tegn på ubehag blir ofte ikke oppfattet av ham hvis de ikke blir satt ord på. Når det er misforhold mellom verbale uttrykk og emosjoner, aksepterer Hans som regel budskapet på overflatenivå. Han pleier å rette oppmerksomheten mot ordene som blir sagt, og legger ikke alltid merke til de små signalene i kroppsspråket.

Hans bidrar innimellom til å løse utfordringer, men tar ikke alltid initiativ til å lede prosessen. Han bidrar ofte med støtte til andre, og kan styrke effekten ytterligere ved å ta seg tid til å fange opp hva de faktisk trenger og er åpne for. Han bidrar målrettet i gruppesamtaler, og kan få enda større gjennomslag ved å skape en sterkere emosjonell forbindelse som inviterer andre til å engasjere seg i ideene. Han viser åpenhet i noen situasjoner, men kan av og til virke distansert eller oppgavefokusert. Hans kommuniserer som regel målrettet, men tilpasser ikke alltid tone eller tempo til andres følelsesmessige situasjon. I samtaler bidrar Hans gjerne på en konstruktiv måte, men tar ikke alltid en aktiv rolle i å påvirke retning eller utfall.

Sosial Bevissthet



Sosial Kontroll

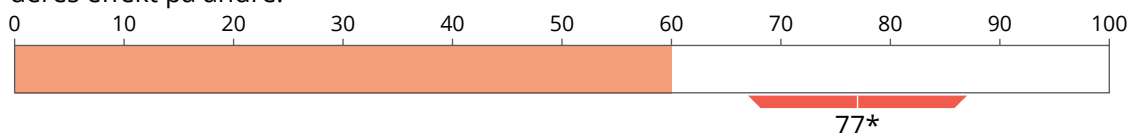


De fem dimensjonene av Emosjonell Intelligens

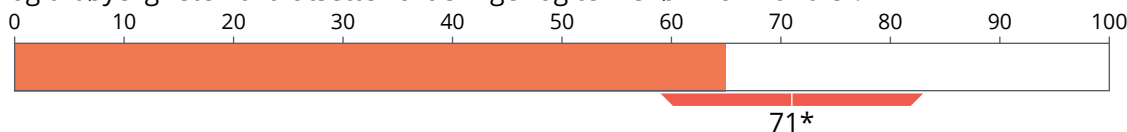
Denne delen gir en oppsummering av hvor aktivt hver av de fem dimensjonene kan gjenspeiles i Hans sine daglige handlinger, beslutninger og samhandling. I stedet for å sette navn på evner, er denne informasjonen utformet for å støtte refleksjon, fremheve hans naturlige tendenser og identifisere muligheter for utvikling. Bruk denne delen til å veilede ham i å reflektere over hva som fungerer, hva som kan føles mindre naturlig, og hvor fokusert handling, kan støtte større effektivitet i ulike situasjoner.

Egen dimensjon

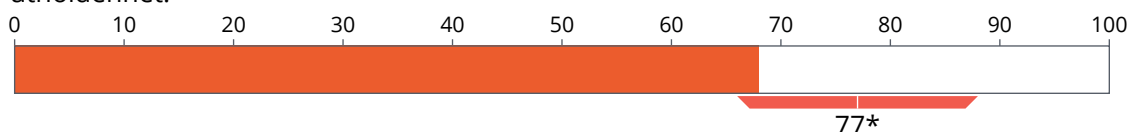
Selvinnsikt - Evnen til å gjenkjenne og forstå humør, følelser og motivasjon, samt deres effekt på andre.



Selvkontroll - Evnen til å kontrollere eller avlede forstyrrende impulser og stemninger, og tilbøyeligheten til å utsette vurderinger og tenke før man handler.

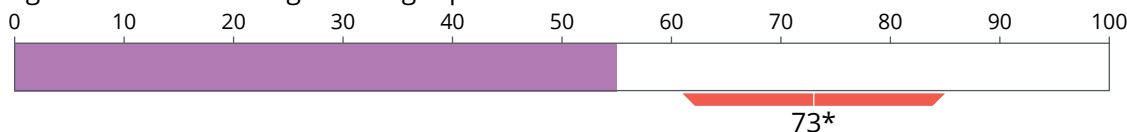


Motivasjon - En interesse for å jobbe av grunner som går utenfor den ytre drivkraften etter kunnskap, nytte, omgivelser, andre mennesker, innflytelse eller metoder, og som er basert på en indre drivkraft eller tilbøyelighet til å forfølge mål med energi og utholdenhet.

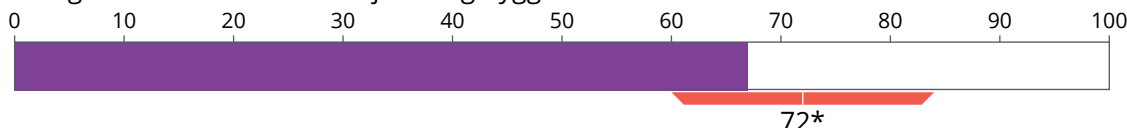


Engasjement for andre

Sosial Bevissthet - Evnen til å forstå andre menneskers emosjonelle sammensetning og hvordan dine ord og handlinger påvirker andre.



Sosial Kontroll - Evnen til å påvirke andres emosjonelle tydelighet, gjennom ferdigheter i å håndtere relasjoner og bygge nettverk.



* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

Øyeblikksbilde av EQ

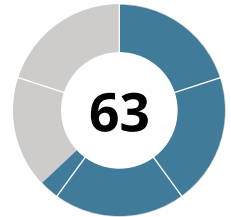


Utforske emosjonelle temaer og mønstre

Denne delen gir et overordnet sammendrag av hvor aktivt de emosjonelle dimensjonene som utforskes i denne rapporten kan påvirke Hans sine handlinger, beslutninger og samhandling. Hver graf samler relaterte fokusområder og gir et bredere bilde av personlig og mellommenneskelig emosjonell aktivitet. Bruk denne delen til å reflektere over hvilke områder med emosjonelt fokus kan komme mer naturlig, og områder hvor økt oppmerksomhet kan støtte personlig utvikling, tilknytning og generell effektivitet.

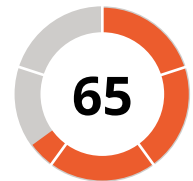
Total EQ poeng

En kombinert oversikt på tvers av alle fem dimensjoner, som gjenspeiler det generelle nivået av emosjonell aktivitet som kan forme tanker, handlinger og interaksjoner med andre.



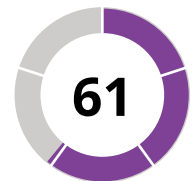
Poeng egen dimensjon

En samlet poengsum hentet fra selvinnsikt, selvkontroll og motivasjon. Denne poengsummen gjenspeiler hvor konsekvent følelser gjenkjennes, forstås og kanaliseres mot meningsfulle resultater.



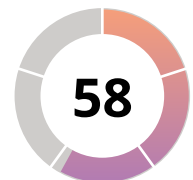
Poeng andres dimensjon

En samlet poengsum basert på sosial bevissthet og sosial kontroll. Denne poengsummen viser hvor aktivt emosjonelle signaler oppfattes hos andre og hvordan relasjoner håndteres for å støtte effektive resultater.



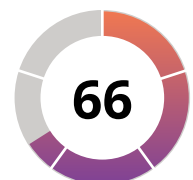
Poeng for Dimensjonen Innsikt

En samlet poengsum basert på selvinnsikt og sosial bevissthet. Denne poengsummen gjenspeiler hvor aktivt emosjonelle signaler oppfattes, både hos en selv og hos andre.



Poeng for Dimensjonen Kontroll

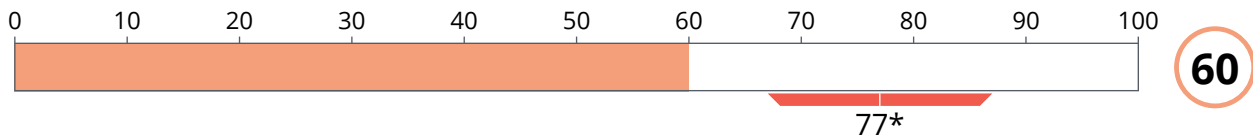
En samlet poengsum basert på selvkontroll og sosial kontroll. Denne poengsummen gjenspeiler hvordan følelser håndteres i både personlige og mellommenneskelige sammenhenger, for å støtte stabilitet, samarbeid og resultater.



Selvinnsikt



Denne delen utforsker hvor aktivt Hans oppfatter sine emosjonelle tilstander og mønstre. Selvinnsikt gjenspeiler i hvilken grad han er i stand til å legge merke til, sette navn på og forstå sine emosjonelle opplevelser og hvordan disse tilstandene kan påvirke hans tanker eller handlinger. Bruk denne delen til å veilede ham i å reflektere over hvordan konsekvent indre observasjon kan støtte klarhet og selvforståelse i hans personlige og profesjonelle liv.



Hans kan synes det er utfordrende å legge merke til eller tolke personlige følelsesmønstre i øyeblikket. Å bli mer oppmerksom på indre signaler kan støtte tydeligere retning og bedre samsvar mellom tanker og handlinger. Dette resultatet gjenspeiler en mulighet for ham til å utvikle en mer stabil bevissthet om sin egen indre opplevelse.

Aktiviteter som skaper utvikling.

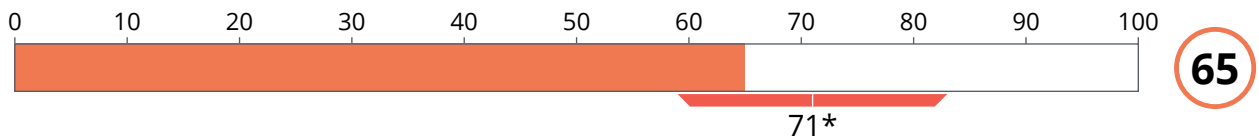
Basert på Hans' poeng for Selvinnsikt, vises en liste over mulige måter ham kan fortsette å utvikle og forbedre evnen til å oppfatte sine emosjonelle tilstander og mønstre:

1. Før en viktig samtale, bør du vurdere hvordan energi kan påvirke personen.
2. Før du tar tre viktige avgjørelser denne uken, spør deg selv: «Er det følelser som driver dette?». Skriv svaret.
3. Gå gjennom en liste av oppgaver på nytt når du føler deg rådvill og identifiser hva som virkelig betyr noe.
4. Registrer ett tegn på emosjonell oppbygging hver dag. Se etter et fysisk eller sosialt mønster.
5. Etter et høyt eller lavt punkt av følelser, ta en pause for å reflektere over følelsene som formet den indre samtalen.
6. Finn en liste over følelser og bruk den tre ganger denne uken for å utvide det emosjonelle vokabularet.
7. På slutten av hver dag, noter deg én oppgave som følte energigivende og én som følte uttømmende.

Selvkontroll



Denne delen utforsker hvordan Hans håndterer emosjonelle responser på en konsekvent og bevisst måte. Selvkontroll gjenspeiler i hvilken grad han opprettholder emosjonell balanse og behandler forstyrrende impulser til støtte for stabilitet og fokus. Bruk denne delen til å veilede ham i å reflektere over hvor effektivt han inkluderer følelser i produktive rutiner og forblir rolig under press.



Hans har en viss evne til å omgjøre, selv om han kan synes det er vanskeligere når følelsene er høye. Å øve på pause-og-velg-teknikker kan hjelpe ham med å bygge selvtillit i vanskelige øyeblikk. Dette resultatet antyder et nyttig utgangspunkt for å utvikle mer stabile regulerings-ferdigheter.

Aktiviteter som skaper utvikling.

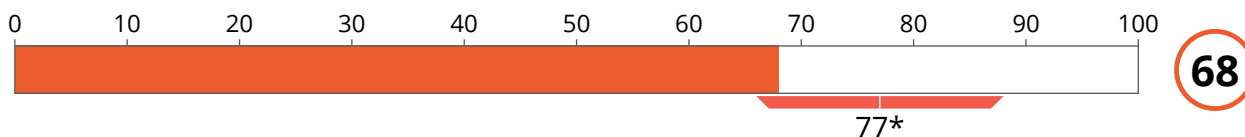
Basert på Hans sine poeng for Selvkontroll, vises en liste over mulige måter ha kan styrke emosjonell kontroll og reaksjonsevne på, for å kanalisere emosjonell energi konstruktivt samtidig som impulser og forstyrrelser håndteres.

1. I avgjørelsesøyeblikk, spør: «Støtter jeg meg til komfort eller langsiktig verdi?»
2. Gjennomgå tre nylige valg. Reflekter over hvordan de stemte eller ikke stemte overens med ditt indre selvbilde eller dine verdier.
3. Lag en kort liste over strategier som har blitt brukt tidligere for å redusere spenning (f.eks. bevegelse, stillhet, pust). Marker én du kan bruke i en stressende situasjon denne måneden.
4. Identifiser en pålitelig rutine som gir klarhet etter en stressende oppgave. Bruk den denne uken.
5. Når du føler sterk trang til å handle raskt, bør du stoppe opp og sette ord på følelsen bak det.
6. Gå tilbake til et øyeblikk av oppsving. List opp de tre handlingene eller tankesettene som muliggjorde det.
7. Velg ett øyeblikk denne uken til å bevisst rette emosjonell energi mot en oppgave.

Motivasjon



Denne delen utforsker hvordan Hans kanalisere emosjonell energi mot personlige meningsfulle mål. Motivasjon gjenspeiler i hvilken grad han følger opp mål med formål, energi og utholdenhet. Bruk denne delen til å vurdere hvordan emosjonell forpliktelse og verdisamsvar hjelper ham med å forme retning, engasjement og fremgang over tid.



Hans trekker på indre motivasjon til tider, selv om dette kan variere avhengig av klarhet eller interesse. Å tydeliggjøre personlige verdier og koble dem til mål kan bidra til å styrke fremdriften. Dette resultatet antyder at han er i stand til å koble emosjonell energi til mål som har personlig betydning.

Aktiviteter som skaper utvikling.

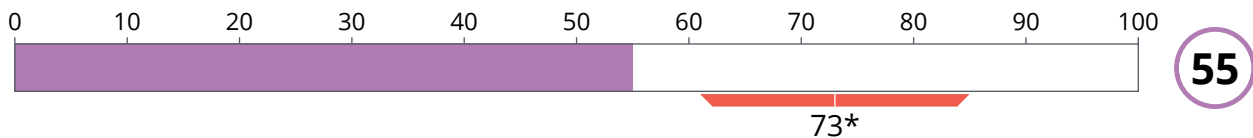
Basert på Hans' poeng for Motivasjon, vises en liste over mulige måter ham kan få kontakt med sin indre drivkraft og fokus, for å kanalisere emosjonell energi til å følge personlige mål:

1. Sett deg ett enkelt mål hver dag denne uken (f.eks. å fullføre en rapport, foreta ti kundesamtaler). Legg merke til hvordan det påvirker prioriteringen.
2. Lag en 25-minutters arbeidsøkt med fokus for en oppgave som naturlig fanger interessen. Spor evnen til å holde engasjementet oppe.
3. På slutten av hver dag denne uken, reflekter over hva som ga energi og hva som føltes tappende. Se etter ett mønster gjennom dagene.
4. Velg en repeterende oppgave og sett opp et mini-mål med to trinn for å skape engasjement.
5. Velg ett mål denne måneden som føles genuint viktig, og følg med på det ukentlig.
6. Introduser to kontrollpunkter i et langt prosjekt. Bruk dem til å korrigere kursen og fyller opp motivasjonen.
7. På fredag, gjennomgå små seire fra uken og hva som bidro til at de skjedde.

Sosial Bevissthet



Denne delen utforsker hvor oppmerksomt Hans observerer emosjonelle signaler hos menneskene rundt seg. Sosial bevissthet gjenspeiler i hvilken grad han oppfatter andres følelser, behov og bekymringer. Bruk denne delen til å veilede ham i å vurdere hvordan bevissthet om sosial dynamikk kan støtte sterkere forståelse, tilknytning og respons i mellommenneskelige situasjoner.



Hans kan synes det er vanskeligere å oppdage hvordan andre føler seg med mindre signalene er direkte eller eksplisitte. Å styrke oppmerksomheten i forhold til ansiktsuttrykk, tonefall eller tempo kan bidra til å bygge klarere emosjonell bevissthet. Denne poengsummen gjenspeiler en mulighet til å søke å forstå hvordan andre føler og reagerer mer aktivt.

Aktiviteter som skaper utvikling.

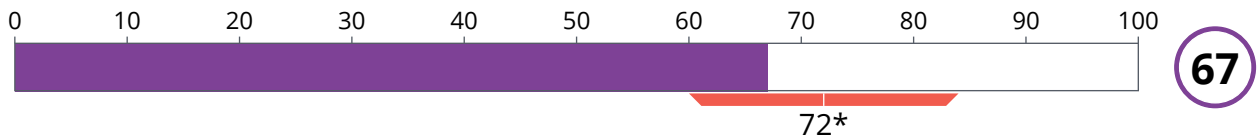
Basert på Hans sin poengsum for sosial bevissthet finner du nedenfor en liste over mulige måter han kan videreutvikle sin mellommenneskelige forståelse, slik at han innhenter og analyserer de emosjonelle signalene fra menneskene rundt seg:

1. Se én emosjonell reaksjon etter at tilbakemeldingen er gitt denne uken.
2. Identifiser én situasjon der noen virket følelsesmessig utilpass hver dag denne uken. Reflekter skriftlig.
3. I dagens møte, observer én persons emosjonelle reaksjon på gruppens atferd.
4. Spør én person denne uken en utdypende versjon av «Hvordan har du det egentlig?» og lytt nøye.
5. Legg merke til ett skifte i energien i gruppen i forbindelse med dagens møter og interaksjoner.
6. Still deg selv spørsmålet, «Hva kan denne personen føle?» én gang om dagen denne uken. Skriv ned svaret.
7. Under en sosial interaksjon denne uken, observer et fysisk eller verbalt tegn hos en annen person som signaliserte ubehag.

Sosial Kontroll



Denne delen utforsker hvordan Hans navigerer og bevisst påvirker mellommenneskelige forhold og emosjonell dynamikk. Sosial kontroll gjenspeiler i hvilken grad han responderer på andres følelser, på måter som fremmer samarbeid, samhandling og positive resultater. Bruk denne delen til å veilede ham i å vurdere hvordan konsistente, bevisste responser kan støtte produktive samhandlinger og et positivt teammiljø.



Hans støtter jevn emosjonell tone til tider, selv om han ikke alltid gjenkjenner når støtte er nødvendig. Å øve på toneangivende atferd, kan hjelpe ham med å bygge tilstedeværelse og støtte andre med mer selvtillit. Resultatet gjenspeiler en fremvoksende innflytelse på emosjonell dynamikk som kan tydeliggjøres gjennom repetisjon.

Aktiviteter som skaper utvikling.

Basert på Hans sin poengsum for sosial kontroll, finner du nedenfor en liste over mulige måter han kan styrke sin mellommenneskelig innflytelse på, for å påvirke situasjoner positivt og etterlate den i en bedre stand enn han kom inn i den:

1. Gi et kort verbalt anker («la oss ta en pause» eller «ett skritt av gangen») i vanskelige diskusjoner denne uken.
2. Før du endrer fokus under en samtale, bør du ta en pause på 10 sekunder for å respektere følelsen som er uttrykt.
3. Øv på å roe ned den emosjonelle tonen i to vanskelige samtaler, ved å ha et lavere tempo.
4. I én samtale, identifiser en felles interesse i løpet av de første fem minuttene for å bygge tillit tidlig.
5. Endre den emosjonelle tonen midt i møtet denne uken ved å sette ord på fokus eller delt verdi
6. Før du tar opp et sensitivt tema, øv på det og bruk en rolig, strukturert tone. Gjennomgå opplevelsen privat.
7. Anerkjenn følelser uten at de eskalerer, i to følelsesladede øyeblikk.

Raske tips for EQ



Denne delen gir praktiske og lett anvendelige tips som er tilpasset Hans sine nåværende mønstre innenfor de fem hovedområdene av emosjonell intelligens. Bruk denne delen til å finne enkle måter å hjelpe Hans med å styrke sin emosjonelle effektivitet i daglige situasjoner – både personlig og i samhandling med andre.



Selvinnsikt

Å være bevisst egne følelsesmessige tilstander og hvordan de former måten vi tenker, tar beslutninger og handler på.

- Skriv ned en følelse etter hver viktige avgjørelse.
- Fokuser på et øyeblikk daglig da energien endret seg.
- Legg merke til én følelse og hva som utløste den, hver dag denne uken.



Selvkontroll

Håndtere impulser og reaksjoner for å være i balanse, være fokusert og effektiv under press.

- Spør, "Er dette en respons eller en reaksjon?"
- Sett opp en daglig påminnelse om å bruke en fysisk aktivitet for omstart.
- Reflekter over hva som hjalp deg med å gjenopprette energien din denne uken.



Motivasjon

Å bruke sin indre motivasjon til å sette tydelige mål og handle målrettet over tid.

- Velg en sak å gjennomføre fra start til slutt.
- Reflekter over det som ga deg energi og det som tappet deg for energi i dag.
- Feire små seire ved å nevne dem høyt.



Sosial Bevissthet

Å legge merke til og forstå andres emosjonelle signaler, behov og opplevelser.

- Gi anerkjennelse når noen deler noe meningsfullt.
- Observer en persons holdningsendring, daglig.
- Spør, "Er dette svaret riktig for denne innstillingen?"



Sosial Kontroll

Å bruke følelsesmessig bevissthet og kommunikasjon for å skape god kontakt, klarhet og samarbeid mot felles resultater.

- Still spørsmålet: «Hjalp eller skadet tonen min situasjonen?»
- Reflekter over hvordan tonen oppfattet i dag.
- Reflekter over tonen før du begynner en samtale.

Påvirkning på ytelse og utvikling



Utforske den daglige påvirkningen

I denne delen ser vi på hvordan Hans sitt nåværende engasjement på ulike områder påvirker handlinger og prestasjoner i hverdagen. Hvert punkt tar for seg et sentralt tema, og viser hvor følelsesmessig tilstedeværelse bidrar positivt – og hvor videre utvikling kan gi mer klarhet, sterkere relasjoner eller økt robusthet. Bruk denne delen til refleksjon rundt hva som fungerer, hva som føles mindre naturlig, og hvor målrettet innsats kan gi større effekt personlig og for team.

Påvirkning på tanke og handling

Hvordan følelsesmessige tilstander påvirker beslutningstaking, prestasjon og motivasjon.

Grupper som jevnlig kobler følelser til beslutninger, presterer ofte med bedre samhandling, mer energi og økt gjensidig forståelse.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

- Hans kan ha utfordringer med å koble følelser til beslutninger eller fokus, noe som reduserer effektiviteten.
- Når følelser ikke blir tatt med i vurderingen ved beslutninger, kan det bli vanskeligere for andre å forutse eller tilpasse seg Hans sine handlinger.

Viktige punkter: Når man ser sammenhengen mellom indre tilstand og handling, kan det skape tydeligere forventninger og mindre motstand.

Å respondere kontra å reagere

Å velge responser som er i tråd med langsiktige mål, fremfor kortsiktige impulser,

Når grupper tar seg tid til å stoppe opp og svare bevisst, holder de seg lettere på linje med felles mål – særlig i krevende eller komplekse situasjoner.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

- Hans kan noen ganger reagere litt for fort, men justerer seg når han får tenkt seg om.
- Andre kan legge merke til at tone eller stil varierer, og det kan gjøre det vanskelig å vite hva slags bidrag Hans vil gi når presset øker.

Viktige punkter: Når man trener på å svare mer bevisst, kan det forebygge uproduktive reaksjoner og styrke et stabilt samarbeid.

Påvirkning på ytelse og utvikling

Utforske den daglige påvirkningen - Fortsatt



Å holde fokus og struktur over tid

Å vise initiativ, holde seg på sporet og skape fremgang selv når den ytre motivasjonen mangler.

Selvstartende initiativ styrker gruppens stabilitet, tempo og fremdrift – og reduserer behovet for ytre påminnelser.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

- Hans klarer å holde drivet oppe når forventningene er klare, men kan miste tempo dersom det mangler struktur utenfra.
- Flyten i teamet kan bli forstyrret dersom han er sterkt avhengig av struktur eller signaler fra andre for å opprettholde fremdrift.

Viktige punkter: Når man trenger færre påminnelser utenfra, blir både flyten i gruppen og ansvarsdelingen mer stabil.

Sosial følsomhet og innstilling

Å være komfortabel med andres følelser og samtidig oppfatte hva de trenger emosjonelt.

Grupper som er oppmerksomme på hverandres behov kan tilby støtte i tide, noe som bidrar til psykologisk trygghet og motstandskraft.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

- Hans kan bli litt ukomfortabel når andre viser sterke følelser, og da hender det at deltakelsen blir mer dempet eller engasjementet lavere.
- I følelsesladede øyeblikk formidler ikke alltid Hans sine svar den roen andre trenger for å føle seg forstått og komfortable.

Viktige punkter: Når man begynner å legge merke til andres følelsesmessige signaler, kan det bidra til et tryggere og mer lydhørt miljø i gruppen.

Påvirkning på ytelse og utvikling



Utforske den daglige påvirkningen - Fortsatt

Konflikthåndtering og gjenoppretting

Å møte emosjonelle gnisninger eller uro med ro og tydelighet, og bidra til å lette spenningen og snu energien i en mer konstruktiv retning.

Når grupper klarer å roe ned og snu spenning til noe konstruktivt, holder de på fremdriften, tar vare på relasjonene og finner raskere tilbake på sporet etter krevende situasjoner.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

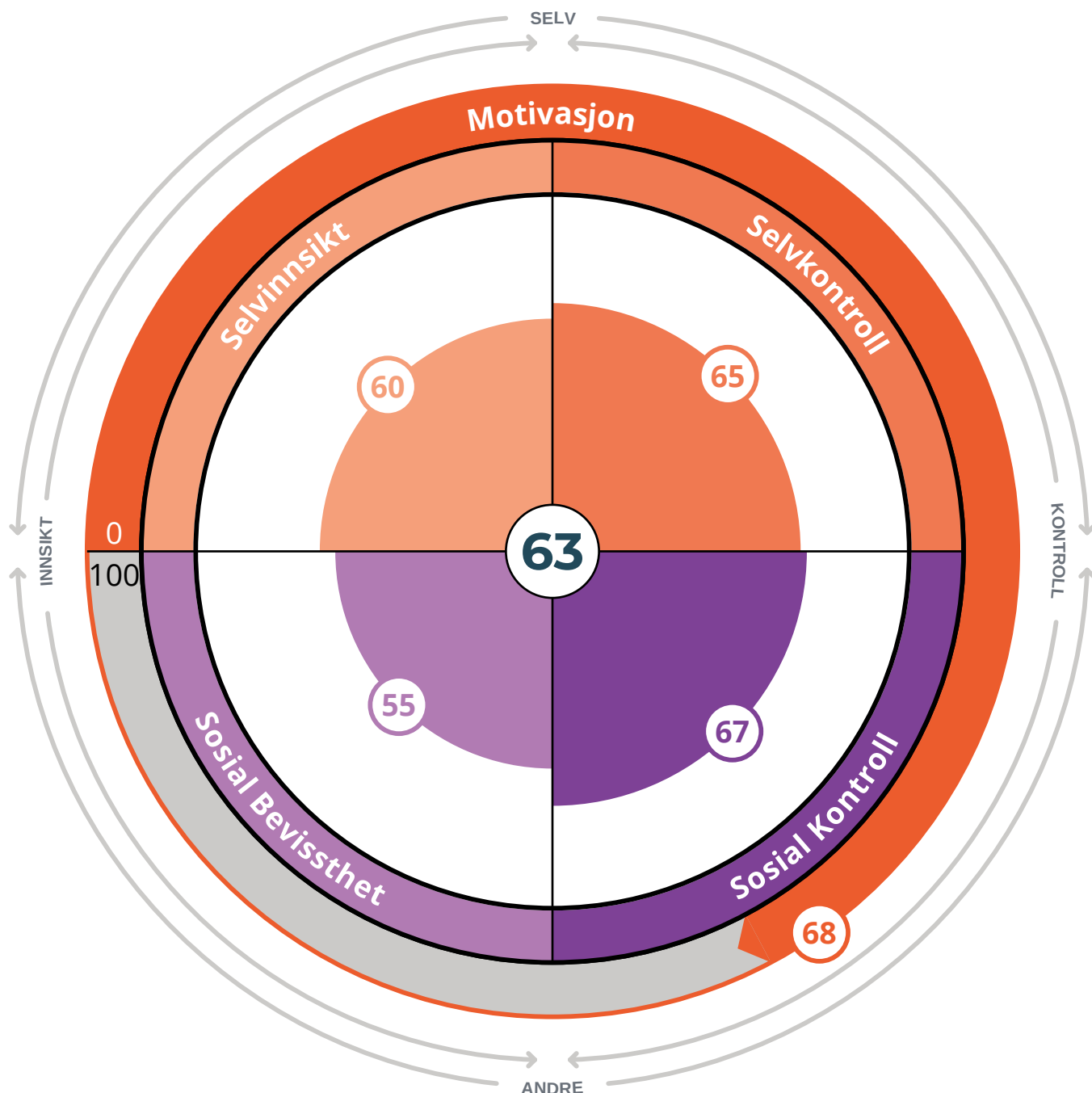
- Hans gjenkjenner tegn på spenning, men kan nøle med å ta initiativ til å dempe situasjonen.
- Når det oppstår spenning, kan mennesker bli usikre på om han kommer til å ta tak, noe som kan gjøre at manglende samspill varer lenger.

Viktige punkter: Tidlig innsats for å roe ned spenning kan hindre opptrapping og skape et mer positivt samspill i gruppen.

HJULET FOR EMOTIONAL QUOTIENT™



Bruk EQ-hjulet til å identifisere både styrker og områder for utvikling innen emosjonell intelligens. Fokuser på dimensjonene med lav poengsum som viktige områder for utvikling, og bruk strategiene på neste side for å forbedre disse ferdighetene.



EQ Utviklingsplan

Gjør innsikt om til handling



TTI EQ-utviklingsplanen er utformet for å hjelpe med å gjøre innsikten rapporten gir om til meningsfull handling. Måltrettet oppmerksomhet og små, konsekvente øvelser på ett område, gir ofte utvikling på tvers av alle dimensjoner av emosjonell intelligens. Bruk denne planen til å utforske og bygge kapasitet i EQ-faktoren med størst potensiell effekt.

Handlingsrettede steg for Outvikling:

1. Velg et fokusområde: Se gjennom rapporten for å identifisere EQ-faktoren som er mest relevant akkurat nå. Dette kan være et område med lavere aktivitet eller en styrke som er verdt å videreutvikle for å støtte nåværende mål.

2. Definer et meningsfullt mål: Avklar hvordan utvikling på dette området kan se ut. Fokuser på praktiske endringer, for eksempel et skifte i handling, respons eller påvirkning på daglige omgivelser.

3. Forplikt deg til små aktiviteter: Se utviklingsaktivitetene i rapporten for å identifisere små, handlinger som kan gjentas og som bygger evne over tid. Hold aktivitetene realistiske og konsekvente.

4. Reflekter og juster: Ta jevnlige pauser for å reflektere over endringer i bevissthet, selvtillit eller atferd. Bruk disse refleksjonene til å finjustere retningen og forsterke fremgangen.
