



Lederskap

Hans Hansen

TTI

19.11.2025



INTRODUKSJON - <i>DER TALENT MØTER MULIGHET®</i>	4
INTRODUKSJON - <i>SEKSJON FOR 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
POTENSIELLE SKJULTE PÅVIRKNINGER	13
KJENNETEGN	14
NATURLIG & TILPASSET ATFERD	15
TILPASSET ATFERD	17
ØKT PRODUKTIVITET	18
OMRÅDER SOM KAN UTVIKLES	22
RANGERING AV ATFERDSTIL	23
GRAF FOR PROFILANALYSE	25
SKALA FOR ATFERD	26
SUCCESS INSIGHTS® PROFILHJUL	27
INTRODUKSJON - <i>SEKSJON FOR DRIVKREFTER</i>	29
KJENNETEGN VED LEDERENS DRIVKREFTER	30
STYRKER & SVAKHETER	32
MOTIVASJONS- & STRESSFAKTORER	33
GRUPPE AV PRIMÆRE DRIVKREFTER	34
GRUPPE AV SITUASJONSBESTEMTE DRIVKREFTER	35
GRUPPE AV LIKEGYLDIGE DRIVKREFTER	36
OMRÅDER Å VÆRE OPPMERKSOM PÅ	37
GRAF FOR DRIVKREFTER	38
DRIVKRAFTSHJUL	39
TTI SUCCESS INSIGHTS HJUL	40
INTRODUKSJON - <i>SEKSJON FOR KOMBINASJON AV ATFERD OG DRIVKREFTER</i>	41
POTENSIELLE STYRKER - <i>KOMBINASJON AV ATFERD & DRIVKREFTER</i>	42
POTENSIELLE KONFLIKTOMRÅDER	43
IDEELLT MILJØ - <i>KOMBINASJON AV ATFERD & DRIVKREFTER</i>	44
ØNSKER I LEDERSKAPET - <i>KOMBINASJON AV ATFERD & DRIVKREFTER</i>	45



BEHOV I LEDERSKAPET - <i>KOMBINASJON AV ATFERD & DRIVKREFTER</i>	46
INTRODUKSJON - <i>TTI EMOTIONAL QUOTIENT™</i>	47
INTRODUKSJON - <i>ET RAMMEVERK FOR EMOSJONELL INTELLIGENS</i>	48
ALLMENNE KARAKTERTREKK	49
ALLMENNE KARAKTERTREKK	50
EQ-GRAF - <i>DE FEM DIMENSJONENE AV EMOSJONELL INTELLIGENS</i>	51
ØYEBLIKKSBIKKE AV EQ - <i>UTFORSKE EMOSJONELLE TEMAER OG MØNSTRE</i>	52
SELVINNSIKT	53
SELVKONTROLL	54
MOTIVASJON	55
SOSIAL BEVISSTHET	56
SOSIAL KONTROLL	57
RASKE TIPS FOR EQ	58
PÅVIRKNING PÅ YTELSE OG UTVIKLING - <i>UTFORSKE DEN DAGLIGE PÅVIRKNINGEN</i>	59
HJULET FOR EMOTIONAL QUOTIENT™	62
EQ UTVIKLINGSPLAN - <i>GJØR INNSIKT OM TIL HANDLING</i>	63

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.

Introduksjon

Seksjon for atferd



Forskning tyder på at effektive ledere forstår både sine styrker og områder som kan utvikles, noe som gjør dem i stand til å utvikle strategier som oppfyller kravene i omgivelsene.

En persons atferd er en blanding av iboende trekk og lærte erfaringer, som danner grunnlaget for deres lederstil – "hvordan" de handler i ulike situasjoner.

Denne rapporten måler fire nøkkel-dimensjoner ved atferd, noe som er avgjørende for å forstå tendenser i lederskapet.

- Hans sin tilnærming til problemer og utfordringer.
- Hans sin tilnærming til mennesker og relasjoner.
- Hans sin tilnærming til tempo og stabilitet.
- Hans sin tilnærming til prosedyrer og regler.

Innsikten som gis her, går inn i hvordan en leder har en tendens til å lede. Selv om rapporten har som mål å være så nøyaktig som mulig, fanger den kanskje ikke opp alle nyanser. For et balansert perspektiv, bør man vurdere å reflektere over denne innsikten med kolleger eller mentorer før man gjør justeringer.

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

-Dr William Moulton Marston, amerikansk psykolog

Allmenne karaktertrekk

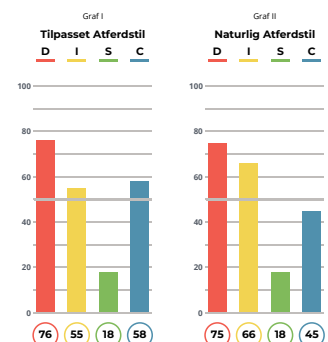


Denne delen utforsker Hans sin atferdstil med avsnitt som har et eget fokus. Første avsnittet gir en generell atferdbeskrivelse. Det andre avsnittet ser på Hans sin tilnærming til beslutningstaking og problemløsning. Det siste avsnittet utforsker Hans sin tilnærming til kommunikasjon. Bruk denne delen for å få en generell oversikt over Hans sin naturlige tilnærming til lederskap.

Hans kan miste interessen for det han holder på med, dersom utfordringene ikke lenger er der. Da vil han heller ha nye utfordrende oppgaver. Som leder er Hans forpliktet til å sørge for resultater og holde teamet fokusert på sine mål. Hans kan ha en sterk selvfølelse, og kan av noen oppfattes som egoistisk. Mange ser ham som en initiativrik person, opptatt av å oppnå resultater. Hans er bevisst på tidsfrister, og blir lett irritert over andre som ikke overholder dem. Han har mye energi og er optimistisk når det gjelder å oppnå resultater. Ordene «kan ikke» finnes ikke i hans vokabular. 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. Han kan ha visjoner som andre ikke alltid forstår. Hans kreative legning gjør det mulig å se det store "bilde". Hans foretrekker et arbeidsmiljø preget av forandring og variasjon. Han fungerer best når han har mange prosjekter gående samtidig. Han forsøker å finne sine egne løsninger på problemer. På den måten kommer hans selvstendige legning til uttrykk.

Hans bør innse at han av og til trenger å tenke igjennom et prosjekt eller en oppgave fra begynnelse til slutt, før det settes i gang. Av og til kan Hans være så fast bestemt i sitt syn på et problem at han har vanskelig for å slippe andre til i prosessen. Han vil gjerne ha myndighet som tilsvarer det ansvar han har. Han liker innovative løsninger på problemer som har vart over tid, ofte på jakt etter nye tilnærminger. Hans vil arbeide hardt og intensivt helt til problemet er løst. Etterpå kan Hans kjede seg over alt rutinearbeid som venter. Noen ganger blir han følelsesmessig engasjert i beslutningsprosessen. Som leder verdsetter Hans beslutsomhet og foretrekker å jobbe med et team som kan ta raske beslutninger. Mange kan synes at Hans tar risikofylte beslutninger, men når de først er fattet, arbeider han iherdig for å lykkes.

Hans har en tendens til å være intolerant overfor mennesker som virker nølende eller tenker for sakte. Han kan mangle den tålmodigheten som skal til for å lytte til, og snakke med, mennesker som ikke har den samme raske legningen som han selv. Han har en tendens til å påvirke andre gjennom å være tydelig, vennlig og resultatorientert. Han liker mennesker som er effektive når de legger frem en sak. Det gjør at han kan trekke

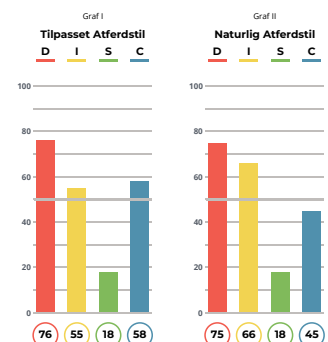


Allmenne karaktertrekk

Fortsatt



raske konklusjoner og ta raske avgjørelser. Hans 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 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. Hans aktive og kreative sinn kan iblant hindre ham i å kommunisere effektivt med andre. Hans måte å fremlegge informasjon på, kan derfor være vanskelig å forstå. Han kan utfordre mennesker som uoppfordret sier hva de mener.

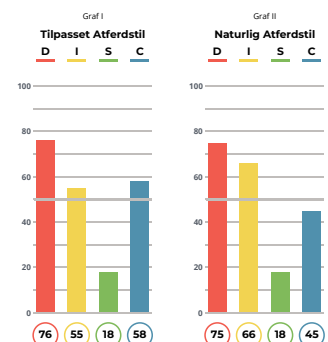


Verdi for organisasjonen



Denne delen utforsker de verdifulle egenskapene Hans kan tilføre en organisasjon, gruppe eller et team. Bruk denne delen til å veilede Hans med å forstå de iboende styrkene i hans lederstil og hvordan disse kan anvendes.

- ✓ 1. Endringsagent – søker etter raskere og bedre måter å gjøre ting på.
- ✓ 2. Evne å endre tempo fort og ofte.
- ✓ 3. Liker utfordringer.
- ✓ 4. Iherdig.
- ✓ 5. Tenker stort.
- ✓ 6. Utfordrer etablerte normer og rutiner.
- ✓ 7. Er selvgående.



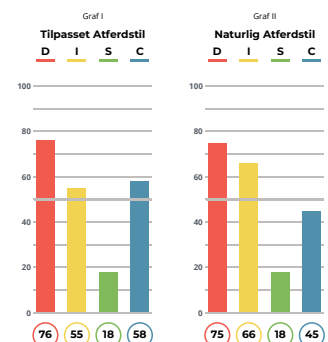
Sjekkliste for kommunikasjon



Denne delen beskriver hvordan andre kan kommunisere effektivt med Hans. Den fremhever sentrale tilnærminger å vurdere i samhandling med ham. Bruk denne delen til å veilede Hans med å utvikle og dele et personlig sett med kommunikasjonspreferanser med andre.

Måter man bør kommunisere med Hans på:

- ✓ 1. Motiver og overbevis ved å peke på målsettinger og resultater.
- ✓ 2. Vær tydelig, detaljert, kortfattet og hold deg til saken.
- ✓ 3. Still tydelige spørsmål som gjerne kan begynne med "hva".
- ✓ 4. Ta frem fakta og tall som viser hvor stor sannsynligheten er for å lykkes, eller hvor gode eller dårlige de ulike alternativene er.
- ✓ 5. Hold deg til det forretningsmessige - la ham selv avgjøre om han vil småprate.
- ✓ 6. Gi retningslinjer som skal følges.
- ✓ 7. Er dere enige, støtt resultatet, ikke personen.
- ✓ 8. Forvent at han er enig uten å stille for mange spørsmål.
- ✓ 9. Vær åpen, ærlig og uformell.
- ✓ 10. Gi klapp på ryggen for hans engasjement.
- ✓ 11. Sørg for at du ikke blir avbrutt.
- ✓ 12. Dokumenter arbeidsoppgaver skriftlig og sett tidsfrister.
- ✓ 13. Bruk samme sjargong som ham.



Sjekkliste for kommunikasjon

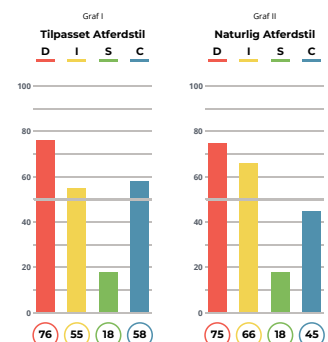


Fortsatt

Denne delen skisserer hva andre bør unngå når de kommuniserer med Hans. Den identifiserer spesifikk atferd eller tilnærminger som kan hindre effektiv kommunikasjon. Bruk denne delen som bidrag til å hjelpe Hans med å etablere og dele retningslinjer for å unngå kommunikasjonsfeller, og sikre smidig samhandling med andre.

Måter man IKKE bør kommunisere med Hans på:

- ❌ 1. Forsøke å overbevise ved å bli "personlig".
- ❌ 2. Forsøke å skape personlige relasjoner.
- ❌ 3. La ham bytte samtaleemne før du har snakket ferdig.
- ❌ 4. Prate i vei, eller sløse med hans tid.
- ❌ 5. Skyve skylden for uenigheter over på ham.
- ❌ 6. Stille retoriske eller meningsløse spørsmål.
- ❌ 7. Være pratsom.
- ❌ 8. Gi direktiver eller ordre.
- ❌ 9. Glemme å følge opp.
- ❌ 10. Bli forstyrret av hans "overlegne mine".
- ❌ 11. Komme med ferdige løsninger, eller ta beslutninger for ham.



Tips for bedre kommunikasjon



Denne delen utforsker ulike måter Hans kan tilpasse sitt lederskap til forskjellige mennesker og situasjoner på. Ved å gjenkjenne og tilpasse seg andres foretrukne kommunikasjonsstiler, kan Hans forbedre sin effektivitet som leder. Bruk denne delen for å få innsikt i hvordan han kan ha behov for å tilpasse seg ulike atferdstiler.

Etterlevelse

Når du leder eller samhandler med en person som er ryddig, konservativ, perfektjonistisk, forsiktig og medgjørlig:

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

Dominans

Når du leder eller samhandler med en person som er ambisiøs, kraftfull, besluttsom, viljesterk, uavhengig og målrettet:

- ✓ 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 du leder eller samhandler med en person som er tålmodig, forutsigbar, pålitelig, stødig, 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 du leder eller samhandler med en person som er tiltrekkende, entusiastisk, vennlig, demonstrativ og politisk:

- ✓ 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»

Denne delen utforsker noen potensielle oppfatninger og mulige avvik i Hans sin forståelse av sin naturlige lederatferd og hvordan andre kan oppfatte den. Bruk denne delen til å identifisere hvordan Hans kan ha behov for å tilpasse sin tilnærming til bestemte personer og visse 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

Potensielle skjulte påvirkninger



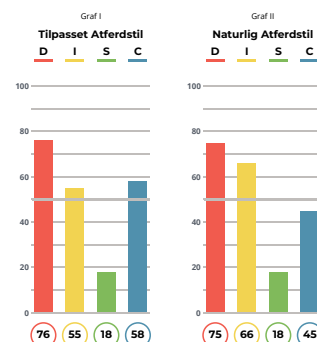
Denne delen utforsker Hans sin "laveste" atferdsfaktor, inkludert situasjoner som bør unngås hvis mulig, samt forslag til hvordan Hans kan tilpasse seg omgivelsene når det er nødvendig å operere utenfor hans "naturlige" stil.

Situasjoner i lederskapet som kan gi energitap for Hans inkluderer:

- Situasjoner som krever konstant fokus uten rom for variasjon i oppgaven.
- Behovet for å veksle mellom mange oppgaver på en gang kan sette kvaliteten på spill.
- Stilling eller aktiviteter som krever konstant rutinearbeid.

Som leder er det noen ganger nødvendig å tilpasse seg ulike mennesker, oppgaver og systemer. Nedenfor er noen ideer å reflektere over når du står overfor situasjoner som kanskje ikke fullt ut samsvarer med den foretrukne tilnærmingen.

- Forstå og erkjenne at fravær av delegering kan ha en negativ innvirkning på lang sikt.
- Erkjenne at andre har et lavere tempo i sin fremdrift.
- Når du jobber i et team, kan behovet for samarbeid før man går videre, være avskrekkende.





Drivende	Inspirerende	Avslappet	Varsom
Ambisiøs	Tiltrekkende	Passiv	Forsiktig
Banebrytende	Entusiastisk	Tålmodig	Nøyaktig
Viljesterk	Overtalende	Kontrollerende	Systematisk
Besluttsom	Overbevisende	Forutsigbar	Systematisk
Konkurransorientert	Selv sikker	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



I denne delen ser vi på de fire grunnleggende atferdsdimensjonene og eventuelle forskjeller mellom Hans sin naturlige stil og den tilpassede stilen. Målet er å gi bedre innsikt i hvordan han opplever miljøets krav når det gjelder å håndtere problemer, mennesker, arbeidstempo og prosesser.



Problemer & Utfordringer

Naturlig

Hans møter problemløsning med ambisjon, viser sterk vilje og behov for å overvinne hindringer. Han tar beslutninger med selvtillit, viser en bestemt og målrettet lederstil.

Tilpasset

Hans ser ikke noen grunn til å endre sin tilnærming til å takle problemer i det nåværende miljøet. Han føler seg komfortabel med at hans naturlige tilnærming er ganske godt egnet i de nåværende omgivelsene.



Mennesker & Relasjoner

Naturlig

Hans er sosial og optimistisk, bruker emosjonell appell for å påvirke andre. Han liker å være en del av det team og kan fungere som en talsperson, som viser en lederstil basert på karisma og partnerskap.

Tilpasset

Hans'r ingen behov for å gjøre store endringer i sin tilnærming til samhandling med mennesker i det nåværende miljøet. Han føler sannsynligvis at hans naturlige stil for å engasjere seg med andre, er godt på linje med forventningene i gjeldende setting.

Naturlig & Tilpasset atferd

Fortsatt



Tempo & Stabilitet

Naturlig

Hans trives i miljøer med et bredt spekter av aktiviteter og omfavner et sterkt ønske om endring. Han viser en lederstil preget av spontanitet, tilpasningsdyktighet og en proaktiv tilnærming til transformasjon. Denne evnen til å handle raskt og fleksibelt gjør Hans i stand til å lede team gjennom endringsprosesser med energi, mot og tydelig retning.

Tilpasset

Hans ser liten grunn til å endre sin naturlige tilnærming til å styre tempo og arbeidsflyt i det nåværende miljøet. Han opprettholder en stabil og konsekvent lederstil som skaper trygghet og forutsigbarhet i teamet, samtidig som oppgaver gjennomføres med kvalitet og struktur.



Prosedyrer & Regler

Naturlig

Hans er uavhengig av natur. Som leder er han åpen for nye ideer og kan til tider virke for kreativ. Han liker situasjoner der begrensninger er fleksible, noe som tyder på en preferanse for autonomi i lederskapet.

Tilpasset

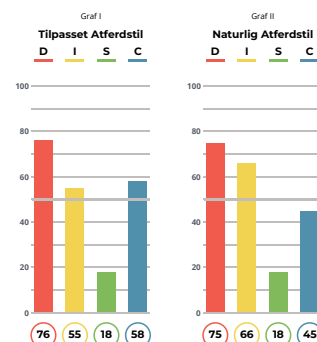
Hans anerkjenner behovet for fleksibilitet i regelverket. Som leder balanserer han åpenhet med bevisstheten om konsekvensene av å ikke følge regler, og viser dermed en balansert tilnærming mellom fleksibilitet og etterlevelse av standarder.

Tilpasset atferd



Denne delen gir tilbakemelding på Hans sin tilpassede atferdstil. Bruk den til å hjelpe Hans med å forstå hvordan hans lederstil kan bli oppfattet av andre og om denne atferden samsvarer med behovene til teamet og situasjonen.

- ✓ 1. Være klar over, men ikke nødvendigvis styrt av, regler og prosedyrer.
- ✓ 2. Holder fastsatte tidsfrister.
- ✓ 3. Verbalt dyktig i situasjoner der andre skal overtales.
- ✓ 4. Forutseende og problemløsende.
- ✓ 5. Å håndtere et bredt spekter av arbeidsoppgaver.
- ✓ 6. Kunne handle fritt, og ha evnen til å reagere på endringer i det daglige arbeidet.
- ✓ 7. Reagerer raskt på kriser og forandringer, med et sterkt ønske om å oppnå raske resultater.
- ✓ 8. Evnen til å se både helheten og de små detaljene i sammenhengen.
- ✓ 9. Å vise en aktiv og kreativ sans for humor.
- ✓ 10. Går fort fra en oppgave til en annen.
- ✓ 11. Utholdende i å ferdigstille arbeidsoppgavene.



Økt produktivitet



Denne delen utforsker potensielle måter Hans kan forbedre sin produktivitet og effektivitet på som leder. Den gir innsikt i styrker som kan utnyttes, begrensninger som bør håndteres, og oppfatninger som kan påvirke hvordan andre ser ham, basert på sin naturlige atferdstil. Bruk denne delen til å veilede Hans med å identifisere og utnytte sine styrker, samtidig som han arbeider med å redusere eventuelle begrensninger eller håndtere oppfatninger som kan påvirke lederrollen.

Gi andre styrke

For å utfordre seg selv bør Hans fokusere på å vise tillit til teammedlemmene ved å delegere oppgaver tydelig og gi dem handlingsrom. Dette kan styrke deres selvtillit og bidra til utvikling av ferdigheter og ansvarsfølelse.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han kan være kontrollerende og har motstand mot å delegere.
2. Han kan ofte føle. at han kan gjøre ting bedre selv.
3. Han kan slite med å stole på andres evner.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

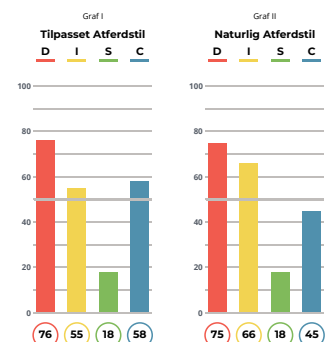
1. Begynn å delegere mindre oppgaver først, for å bygge tillit og la team-medlemmer få selvtillit.
2. Etter at oppgaver er delegert, bør unngå hyppig oppfølging. Dette signaliserer tillit til medarbeidernes kompetanse og evne til å ta ansvar for egne leveranser.
3. Ros teammedlemmer for vellykket gjennomføring av en oppgave, for å styrke tilliten til fremtidige delegeringer.

Sett mål

Som en potensiell styrke, kan Hans bruke sitt naturlige resultat- og målfokus til å etablere klare, målbare mål som skaper struktur og retning for teamet. Ved å tydeliggjøre hva som skal oppnås, og følge opp på fremdrift, kan han bidra til økt motivasjon, eierskap og måloppnåelse hos medarbeiderne. Denne tilnærmingen styrker både prestasjonskulturen og opplevelsen av felles suksess.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han er svært resultatstyrt.
2. Han har en konkurranseorientert væremåte, presser seg selv og andre.
3. Han får energi av konkrete prestasjoner.



Økt produktivitet

Fortsatt

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Sett kollektive mål med teamet for å sikre innsalg og delt ansvar for suksess.
2. Oppmuntre til samarbeid ved å balansere individuell anerkjennelse med team-suksess.
3. Anerkjenn små milepæler underveis for å opprettholde engasjement og bygge teammoral.

Omfavne utfordringer.

Som en potensiell styrke bør Hans bruke sitt ønske om utfordringer til å øke andres engasjement ved å ta tak i komplekse problemer, inspirere til en proaktiv holdning og skape et miljø som trives med å løse vanskelige oppgaver.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han blir lei av rutineoppgaver.
2. Han trenger konstante utfordringer for å holde seg motivert.
3. Han får energi av vanskelige oppgaver eller komplekse problemer.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

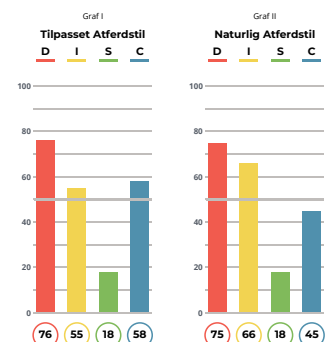
1. Gjennomfør regelmessige samtaler med teamet for å sikre at alle opplever tilstrekkelig støtte og håndterbare arbeidsmengder. Dette bidrar til trivsel og opprettholder høy ytelse over tid.
2. Roter ansvar for å la andre utvikle ferdigheter for problemløsning i sitt eget tempo.
3. Balanser vanskelige oppgaver med mindre oppnåelige oppgaver, for å opprettholde energien og unngå team-tretthet.

Oppmuntre til sunn konkurranse

Som en potensiell styrke, bør Hans kanalisere sin konkurransekraft ved å fremme sunn konkurranse med andre, øke motivasjonen, samtidig som det forblir kollektive mål for å unngå usunn rivalisering.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han liker utfordringer og konkurranse.
2. Han presser seg selv og andre til det ytterste.



Økt produktivitet

Fortsatt



3. Han motiveres av anerkjennelse og tydelige resultater, spesielt i miljøer der konkurranse og prestasjon står sentralt.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Lag team-aktiviteter som oppmuntrer til konkurranse samtidig som du forsterker team-arbeidet for å unngå rivalisering.
2. Balanser konkurransen med støtte, ved å anerkjenne team-innsats og unngå for mye press.
3. La andre ta pauser eller lettere oppgaver, for å forhindre utbrenthet fra konstant press.

Være besluttsom

Som en potensiell styrke, kan Hans utnytte sin naturlige besluttsomhet til å etablere tydelig retning og sikre kontinuerlig fremdrift. Ved å kommunisere neste steg og klare tidsfrister på en strukturert måte, skaper han forutsigbarhet og fremmer ansvarlighet i teamet. Dette bidrar til å øke både effektiviteten og opplevelsen av målrettet samarbeid.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

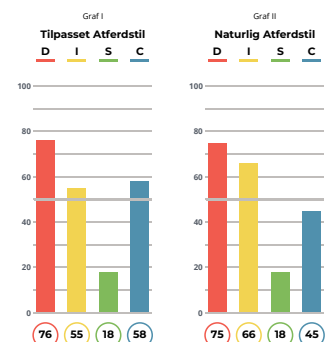
1. Han trives i hektiske miljøer.
2. Han foretrekker raske beslutninger og handling.
3. Han misliker ofte forsinkelser og for mye analyse.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Gi tid for andre til å behandle beslutninger, sikre involvering og unngå en følelse av å være forhastet.
2. Tydeliggjør beslutninger ved å be om innspill og sørge for at kommunikasjonen er fullt ut forstått.
3. Del viktige tidsfrister med teamet, og sørg for at forventningene er klare og realistiske for alle involverte.

Samhandlende tilbakemelding

For å håndtere oppfatninger bør Hans fremme åpen, toveis kommunikasjon ved å oppmuntre til tilbakemelding som kan skape et trygt rom for andre til å uttrykke bekymringer og innsikt, og bidra til å styrke samarbeid og beslutningstaking.



Økt produktivitet

Fortsatt

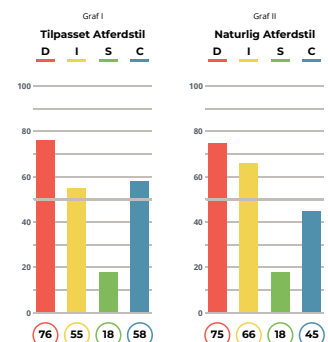


Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han er trygg på sine avgjørelser.
2. Han er ofte pådriver uten å søke tilbakemelding.
3. Han kan bli oppfattet som utilnærmelig eller lite samarbeidsvillig.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Planlegg regelmessige tilbakemeldingsamlinger for å skape rom for andre til å dele innspill uten å nøle.
2. Sørg for at det blir bedt om tilbakemelding som innlemmes i fremtidige beslutninger for å fremme et miljø for samarbeid.
3. Gi konstruktive tilbakemeldinger når det er nødvendig, for å oppmuntre til åpenhet og sikre at beslutninger er tatt med.



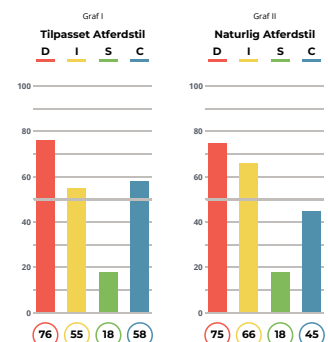
Områder som kan utvikles



Denne delen fremhever potensielle områder for forbedring basert på Hans sine naturlige atferdstendenser. Bruk denne delen for å reflektere sammen med Hans for å forstå de mulige begrensningene han kan ha behov for å handtere i sin tilnærming til lederskap.

Hans har en tendens til å:

- ✓ 1. Ha utfordringer med å finne balansen mellom familieliv og arbeid.
- ✓ 2. Mislike rutinearbeid og rutinepregede personer, med mindre han innser at de trengs for å nå målet.
- ✓ 3. Ha problemer med å delegere. Han kan ikke vente, derfor gjør han jobben selv.
- ✓ 4. Stille høye krav overfor seg selv og andre, så høye at de knapt er mulig å nå.
- ✓ 5. Være rastløs og mangle tålmodighet til å forhandle.
- ✓ 6. Være inkonsekvent på grunn av for mange aktiviteter gående på en gang.
- ✓ 7. Ta på seg for mye, for tidlig og for fort.
- ✓ 8. Har en tendens til å kommunisere ensidig og avbryte før alle perspektiver er hørt.
- ✓ 9. Være impulsiv og søke forandring for forandringens skyld. Kan endre prioriteringer fra dag til dag.

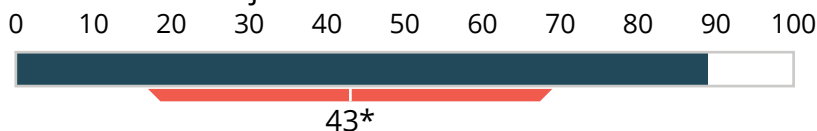




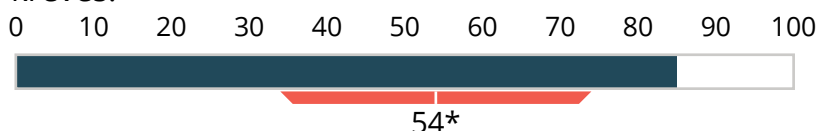
Rangering av atferdstil

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.

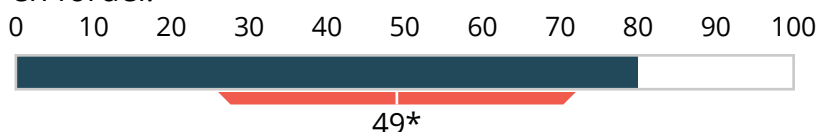
1. Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.



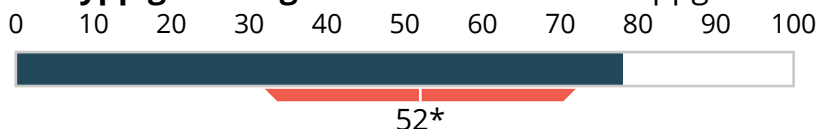
2. Allsidig - Tilpasser seg ulike situasjoner når det kreves.



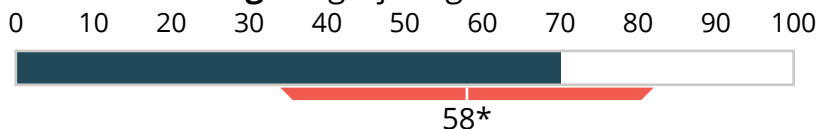
3. Konkurransorientert - Ønsker å vinne eller oppnå en fordel.



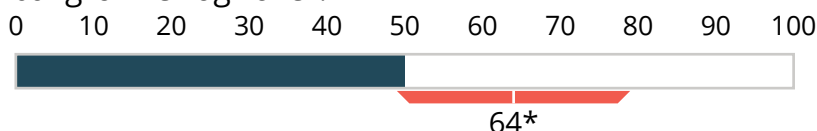
4. Hyppig endring - Skifter raskt mellom oppgaver.



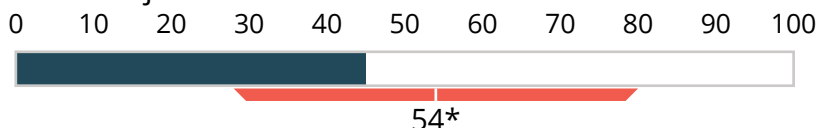
5. Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.



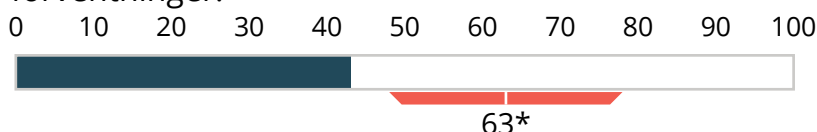
6. Menneskeorientert - Etablerer og opprettholder tillitsfulle relasjoner med mennesker på tvers av ulike bakgrunner og roller.



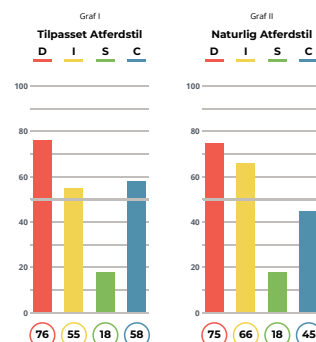
7. Analyse - Samler, bekrefter og organiserer informasjon.



8. Kundeorientert - Identifiserer og oppfyller kundens forventninger.



* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

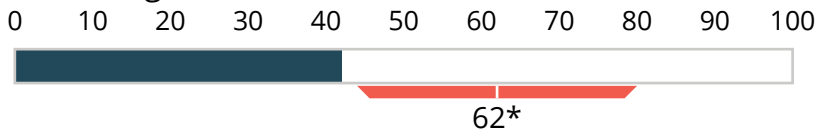


Rangering av atferdstil

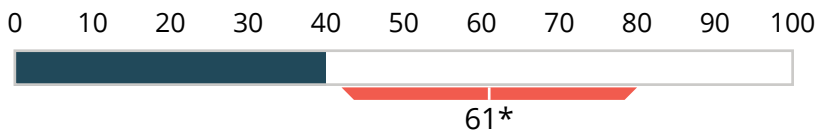
Fortsatt



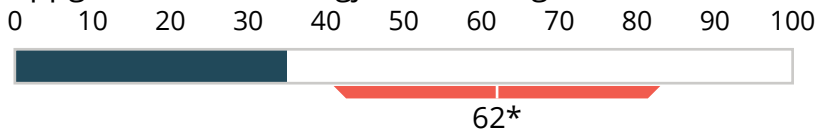
9. Pliktoppfyllende - Fullfører oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.



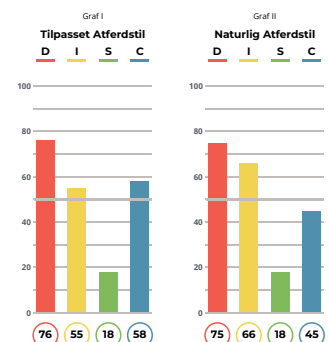
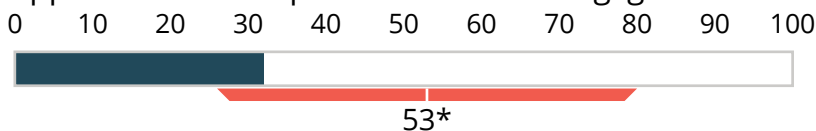
10. Følger regelverk - Følger regler eller etablerte metoder.



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.

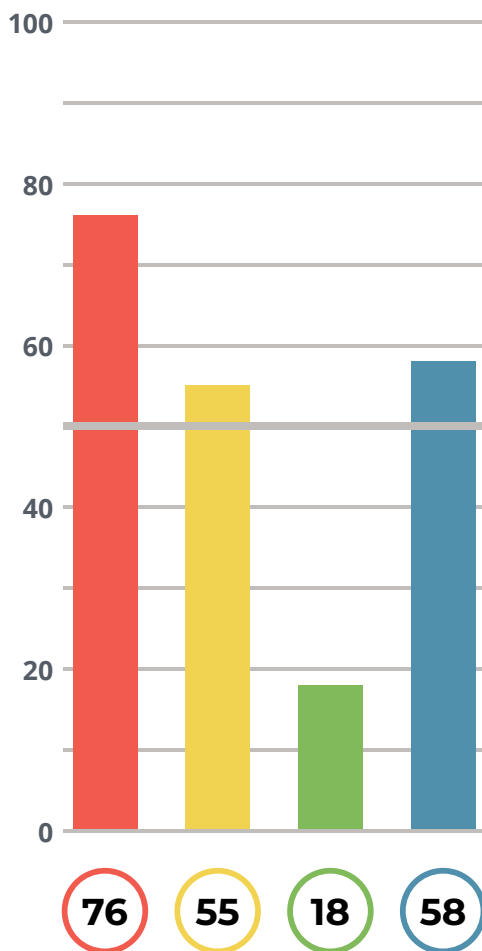
Graf for Profilanalyse



Graf I

Tilpasset Atferdstil

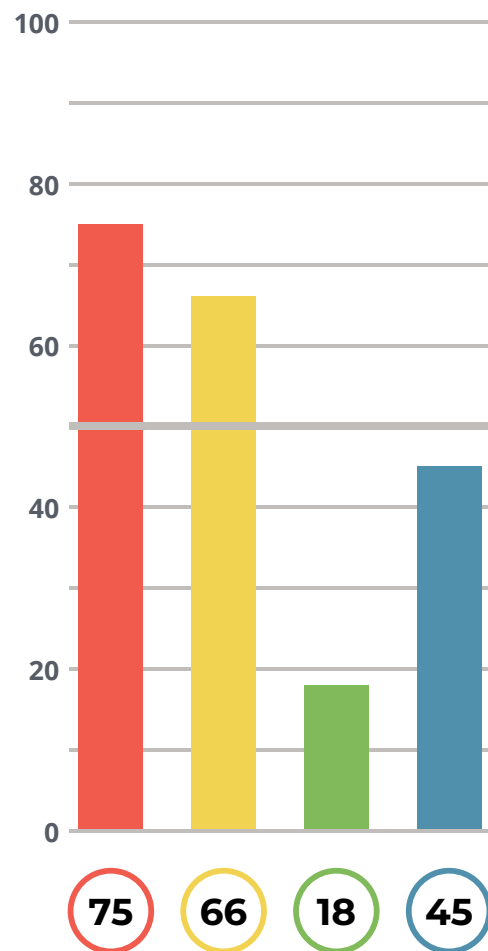
D **I** **S** **C**



Graf II

Naturlig Atferdstil

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



Norm 2021 R4

19.11.2025

T: 5:55

Hans Hansen

Skala for atferd

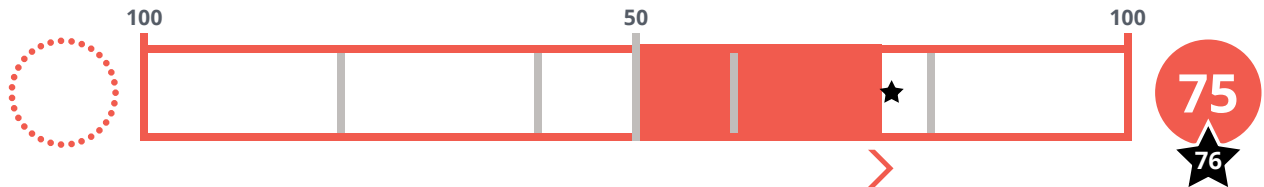


Denne delen gir en visuell representasjon av Hans sine poeng på hver av de fire atferdsfaktorene. Kombinasjonen av alle fire faktorene vil påvirke hvordan Hans vil foretrekke å lede og hvordan han må tilpasse seg ulike mennesker og situasjoner som leder.

Reflekterende

Problemer & utfordringer

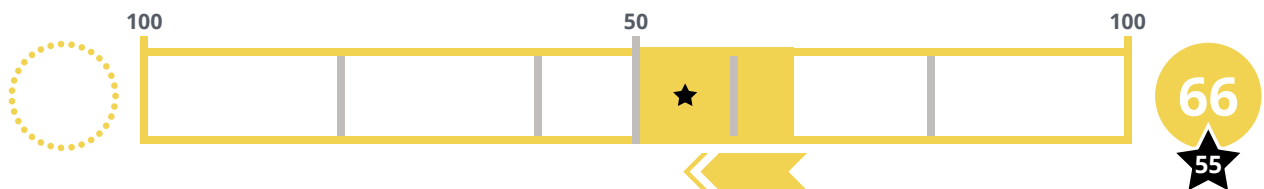
Direkte



Reservert

Mennesker & relasjoner

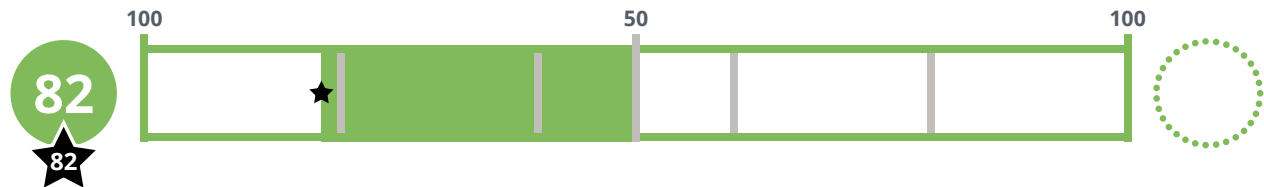
Sosial



Dynamisk

Tempo & stabilitet

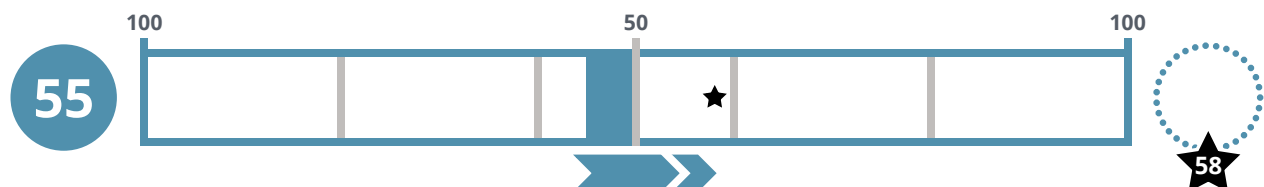
Forsiktig



Banebrytende

Prosedyrer & regler

Korrekt



★ 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).

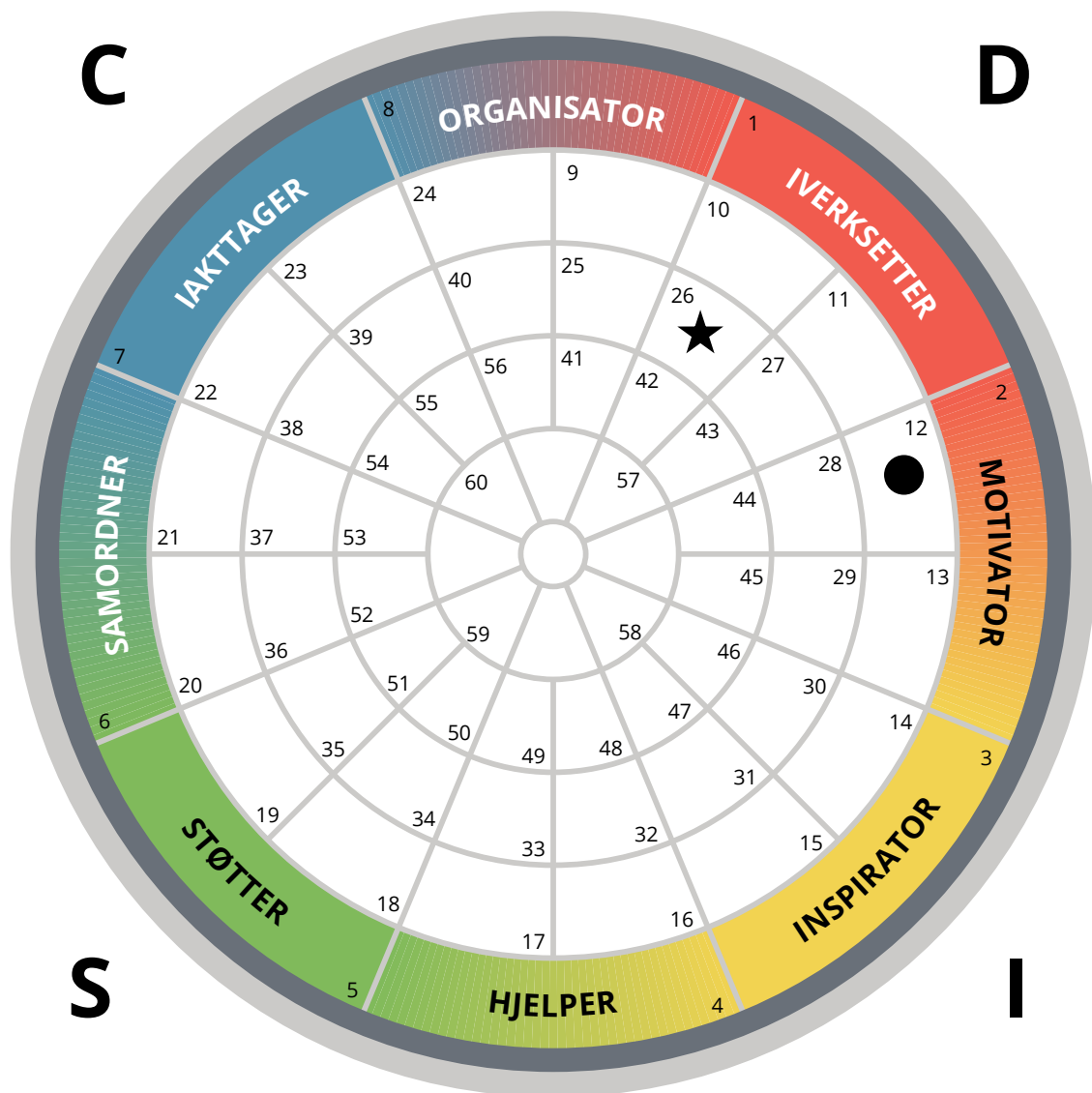
Se din tilpassede atferdstil (stjerne).

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

Introduksjon

Seksjon for drivkrefter



Effektive ledere forstår hva som motiverer dem og de som de leder, slik at de kan tilpasse sin tilnærming til teamets drivkrefter og de bredere organisasjonsmålene. En leders drivkrefter former energien de bringer til ulike oppgaver, mennesker og situasjoner, og påvirker hva de prioriterer og hvordan de tar beslutninger.

Denne delen av rapporten utforsker 12 sentrale dimensjoner av motivasjon, basert på Eduard Sprangers opprinnelige seks kategorier av menneskelig drivkraft. Disse dimensjonene hjelper ledere å forstå årsakene bak sine handlinger og preferanser, som alle faller inn under seks hovedområder: Kunnskap, Nytte, Omgivelser, Andre mennesker, Innflytelse og Metoder.

Målet med denne delen er å hjelpe Hans til å bedre forstå de unike drivkreftene som former hans lederstil, samt hvordan disse motivasjonsfaktorene samhandler med andres behov. Med denne innsikten kan ledere:

- Justere personlige motivasjoner med lederstrategier.
- Gjenkjenne og verdsette det som motiverer deres team-medlemmer.
- Skreddersy deres tilnærming for å engasjere, inspirere og kommunisere mer effektivt med ulike motivasjonsfaktorer.

Ved å forstå sine drivkrefter kan Hans forbedre sin tilnærming til ledelse, og skape et mer motiverende og engasjerende miljø for både seg selv og teamet.

Kjennetegn ved lederens drivkrefter



Denne delen utforsker Hans sine drivkrefter og hvordan de sannsynligvis vil synliggjøres i hans tilnærming til lederskap. Bruk denne delen for å få innsikt i hvordan Hans sine drivkrefter former hans beslutninger og innflytelse på andre.

Hans drives av en lang liste med ønskede resultater og arbeider hardt for å oppnå dem. Han vil være kreativ når ressursene er knappe. Han motiveres av å øke produktiviteten og effektiviteten. Han leter stadig etter nye metoder for å utføre rutineoppgaver. Hans bruker kreativitet i måten han tolker systemer på, og velger å ta til seg elementer som kan gi en praktisk eller strategisk gevinst. Han vil utfordre status quo for å holde energien oppe. Han kan overse andres følelser for å få igjennom en avtale. Han lar seg som regel ikke lede av andre, med mindre det bidrar positivt til egne mål eller interesser. Hans ønsker å kontrollere sin egen skjebne og påvirke andres. Han vil arbeide lenge og hardt for å oppnå en bedre posisjon. Han prøver ofte å finne en god balanse mellom effektivitet og trivsel i løpet av arbeidsdagen. Han har et potensial til å bli ekspert innen sitt fagfelt.

Hans vil fokusere på å utforme prosesser som gir en effektiv arbeidsflyt. Han har et stort behov for å bygge opp ressurser for fremtiden. Om Hans får velge, ville han foretrekke nye erfaringer og muligheter. Han søker muligheter til å forbedre sin stadig skiftende filosofi. Hans ser på personer som en ressurs for å oppnå sine mål. Han arbeider etter filosofien "det er ikke personlig, det er bare forretninger" Hvis Hans har sterke følelser knyttet til en sak, kan han mene at resultatet er viktigere enn metoden som brukes for å oppnå det. Han har ønske om å skape en vinnende strategi. Hans har en tendens til å vurdere fakta og realiteter først, før han tar hensyn til balansen og harmonien i situasjonen. Han har evnen til å legge til side enkelte problemstillinger for å sikre at arbeidet fortsetter fremover. Han vil søke kunnskap med utgangspunkt i sine behov i hver enkelt situasjon. Han vil ta avgjørelser basert på både kunnskap og erfaring.

Kjennetegn ved lederens drivkrefter



Fortsatt

På de områdene hvor Hans har en spesiell interesse, vil han kunne bidra med tidligere kunnskap for å løse aktuelle problemer. Han har evnen til å skille mellom ulike aspekter av en situasjon for å skape et positivt og konstruktivt samspill. Han drives av å oppnå det beste livet kan tilby. Han tror det er avgjørende å ta forretningsbeslutninger basert på fakta og logikk, ikke følelser. Hans liker å lage en egen plan som fungerer som en guide for aktuelle oppgaver. Han leter etter nye metoder for å utvide sine fremtidige muligheter. Han motiveres av å utnytte muligheter som kan gi større økonomisk frihet og handlingsrom. Han får energi av å utvikle systemer og rammeverk som sørger for best mulig utnyttelse av egen tid og kompetanse i et prosjekt.

Styrker & Svakheter



Denne delen fremhever potensielle styrker og svakheter som kan oppstå basert på Hans sine drivkrefter. Bruk denne delen til å identifisere hvordan Hans kan utnytte sine styrker og redusere effekten av eventuelle blindsoner.



Potensielle Styrker

- ✓ 1. Hans har en tendens til bli sensitiv overfor sløsing med tid, resurser eller muligheter.
- ✓ 2. Han har en tendens til å fokusere på avkastning av investeringer.
- ✓ 3. Han har en tendens til å optimalisere effektivitet og produktivitet.
- ✓ 4. Han anser seg selv som en selvstendig tenker.
- ✓ 5. Hans henter inspirasjon fra mange systemer og tankesett for å skape noe nytt.
- ✓ 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 kan se på materielle verdier og penger som mål på fremgang.
- ✗ 3. Han kan bli oppfattet som en arbeidsnarkoman.
- ✗ 4. Det kan merkes at Hans hele tiden må prøve noe nytt.
- ✗ 5. Hans kan motsette 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



Denne delen utforsker potensielle faktorer som gir energi og stress for Hans basert på hans drivkrefter. Når ledere forstår egne energikilder og stressfaktorer, blir det lettere å bevare balanse, fokus og effektivitet gjennom lederhverdagens ulike faser.



Potensielle Motivasjonsfaktorer

- ✓ 1. Hans blir motivert av personlig belønning.
- ✓ 2. Han søker etter å oppnå praktiske resultat.
- ✓ 3. Han liker å bli belønnet for sin prestasjon.
- ✓ 4. Han liker å samle nye ideer.
- ✓ 5. Hans blir motivert av å skape nye systemer.
- ✓ 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

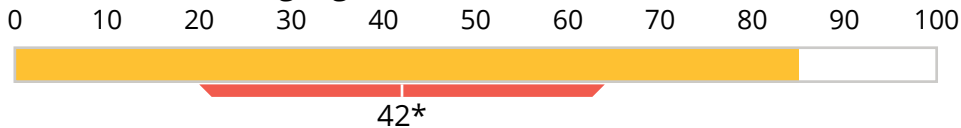
- ✗ 1. Hans kjenner seg stresset når han ikke belønnes for sin innsats.
- ✗ 2. Han blir frustrert av en ineffektiv arbeidsmetodikk.
- ✗ 3. Han blir stresset når andre ikke bryr seg om avkastning på en investering.
- ✗ 4. Han blir frustrert av "sånn har vi alltid gjort det" holdning.
- ✗ 5. Hans liker ikke å måtte følge utdaterte prosesser.
- ✗ 6. Han blir frustrert når mennesker hjelper andre uten noe spesiell grunn.
- ✗ 7. Han blir frustrert ved mangel på respekt.

Gruppe av primære drivkrefter

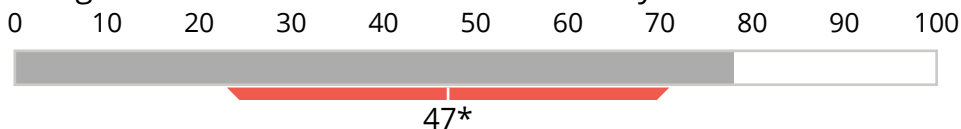


Denne delen utforsker Hans sine sterkeste drivkrefter. Hans sine drivkrefter vil påvirke hans beslutninger, handlinger og tilnærming til lederskap. Bruk denne delen til å forstå Hans sine primære drivkrefter og hvordan de kan påvirke hans tilnærming til ledelse.

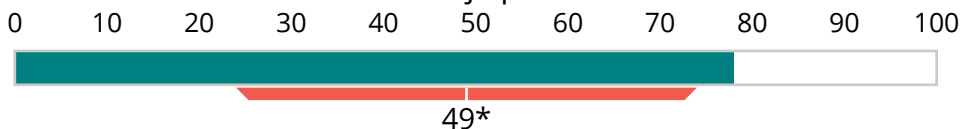
1. Effektiv - Ledere som verdsetter praktiske resultater, maksimerer både effektivitet og avkastning for sine investeringer av tid, talent, energi og ressurser.



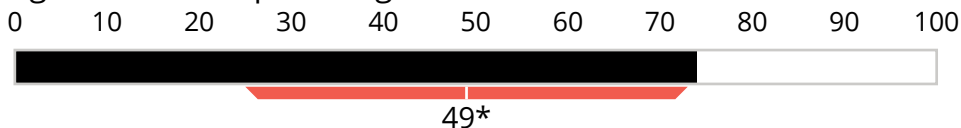
2. Utforskende - Ledere som verdsetter nye ideer, metoder og muligheter som faller utenfor et definert system.



3. Bevisst - Ledere som verdsetter å hjelpe andre med et tydelig formål – ikke bare for å være hjelpsomme eller støttende.



4. Kontrollerende - Ledere som verdsetter status, anerkjennelse og kontroll over personlig frihet.

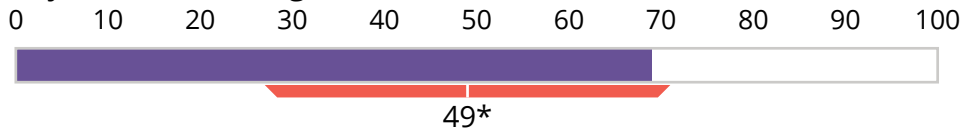


Gruppe av situasjonsbestemte drivkrefter

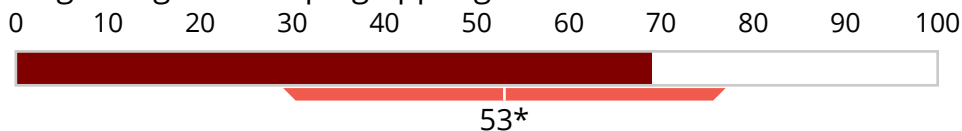


Denne delen utforsker Hans sine situasjonsbestemte drivkrefter. Disse drivkreftene kan spille en rolle i spesifikke situasjoner eller miljøer, og påvirke hans handlinger og tilnærming til ledelse når visse situasjoner oppstår. Bruk denne delen til å forstå hvordan disse situasjonsbestemte drivkreftene kan forme Hans sine beslutninger og interaksjoner.

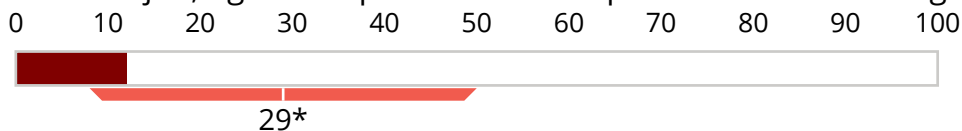
5. Objektiv - Ledere som verdsetter funksjonaliteten og objektiviteten i omgivelsene.



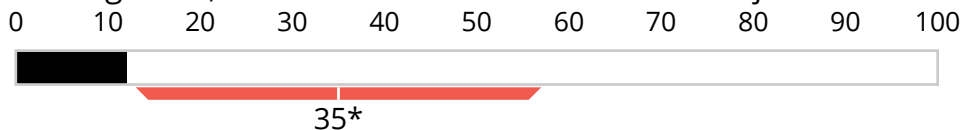
6. Undersøkende - Ledere som verdsetter muligheter til å lære, tilegne seg kunnskap og oppdage sannhet.



7. Intuitiv - Ledere som verdsetter å bruke tidligere erfaringer og sin intuisjon, og søker spesifikk kunnskap når det er nødvendig.



8. Samarbeidende - Ledere som verdsetter å være i en støttende rolle og bidra, med lite behov for individuell anerkjennelse.

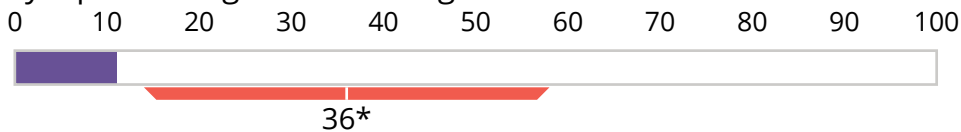


Gruppe av likegyldige drivkrefter

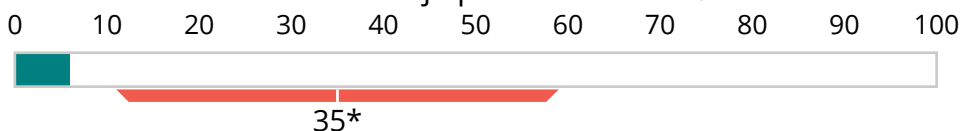


Denne delen utforsker Hans sine likegyldige drivkrefter. Dette er områder der han kan føle seg nøytral, eller – dersom motivasjonen er svært lav – aktivt trekke seg unna. Å forstå disse drivkreftene kan bidra til å identifisere situasjoner eller oppgaver som tømmer Hans for energi eller motivasjon. Bruk denne delen til å gjenkjenne hva han kan ha en tendens til å unngå eller nedprioritere i sin lederstil.

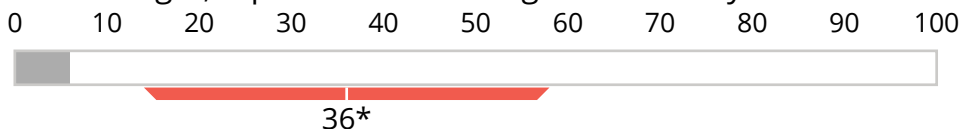
9. Harmonisk - Ledere som verdsetter erfaring, subjektive synspunkter og balanse i omgivelsene.



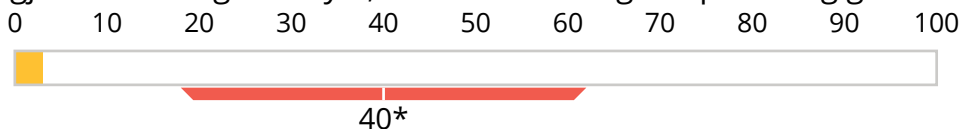
10. Generøs - Ledere som verdsetter å hjelpe andre for tilfredsstillelsen av å være hjelpsomme eller støttende.



11. Strukturert - Ledere som verdsetter tradisjonelle tilnærminger, utprøvde metoder og et definert system.



12. Uselvisk - Ledere som verdsetter å fullføre oppgaver for selve gjennomføringens skyld, uten forventning om personlig gevinst.



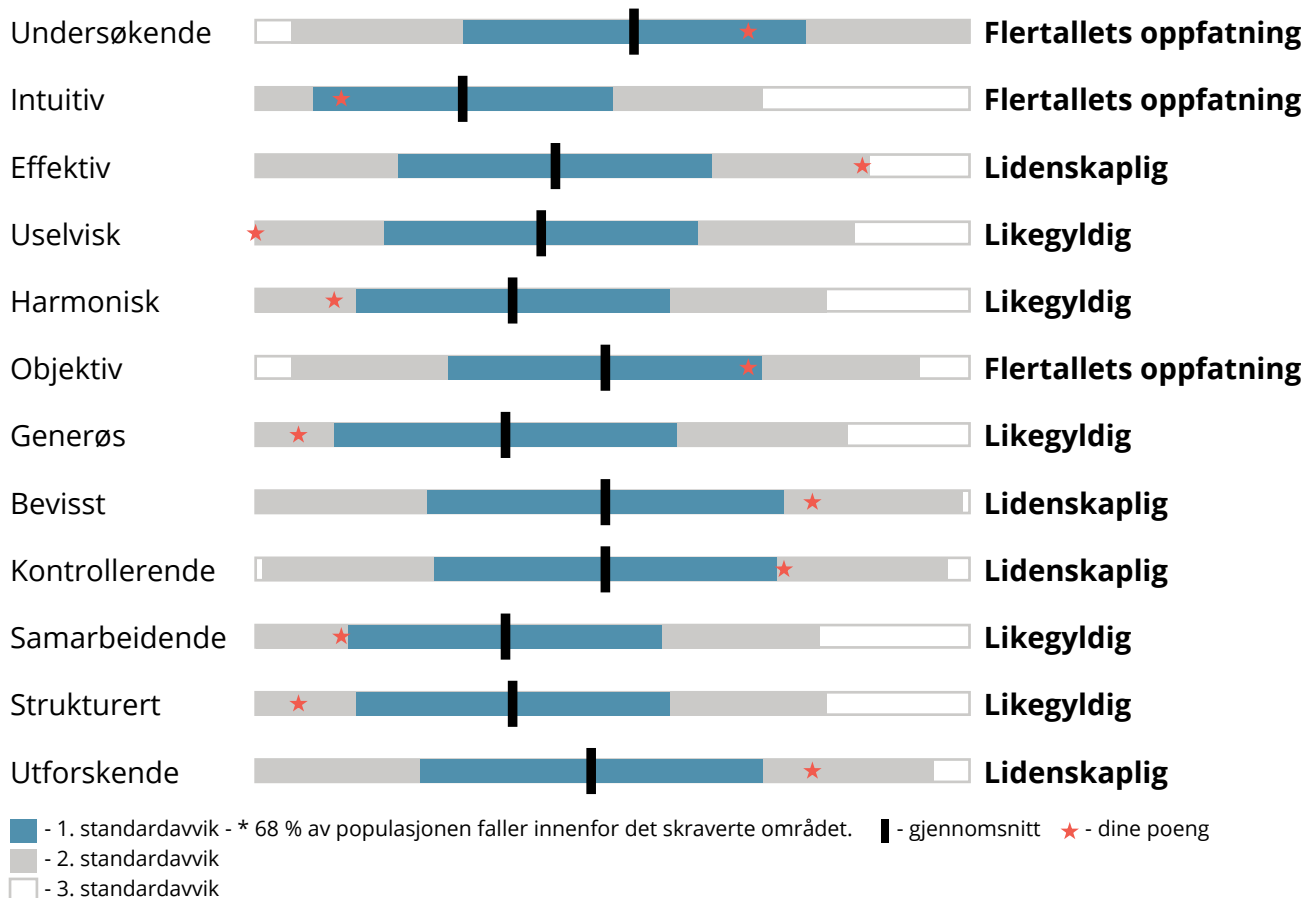
Områder å være oppmerksom på



Å forstå individuelle forskjeller i motivasjon hos mennesker er nøkkelen til å erkjenne hvordan ens drivkrefter stemmer overens med eller avviker fra et gjennomsnitt. Når du er omgitt av mennesker som deler lignende drivkrefter, kan en følelse av tilhørighet og energi blomstre. Omvendt kan det å være i miljøer der drivkreftene er betydelig forskjellige, skape en følelse av å være utenfor, noe som potensielt kan føre til stress eller konflikt.

Denne delen fremhever hvor en persons drivkrefter står i forhold til snittet av populasjonen, og indikerer potensielle områder med samsvar eller avvik. Poeng betydelig over gjennomsnittet reflekterer en merkbart lidenskap, mens de godt under kan indikere likegyldighet eller til og med aktiv unngåelse. Det skraverte området rundt hver drivkraft viser hvor prosentandelen av populasjonen faller. Bruk denne informasjonen til å forstå hvor prioriteringer samsvarer med eller står i kontrast til gjennomsnittet.

Sammenligningstabell - Norm 2021



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

Lidenskaplig - to standardavvik over et gjennomsnitt.

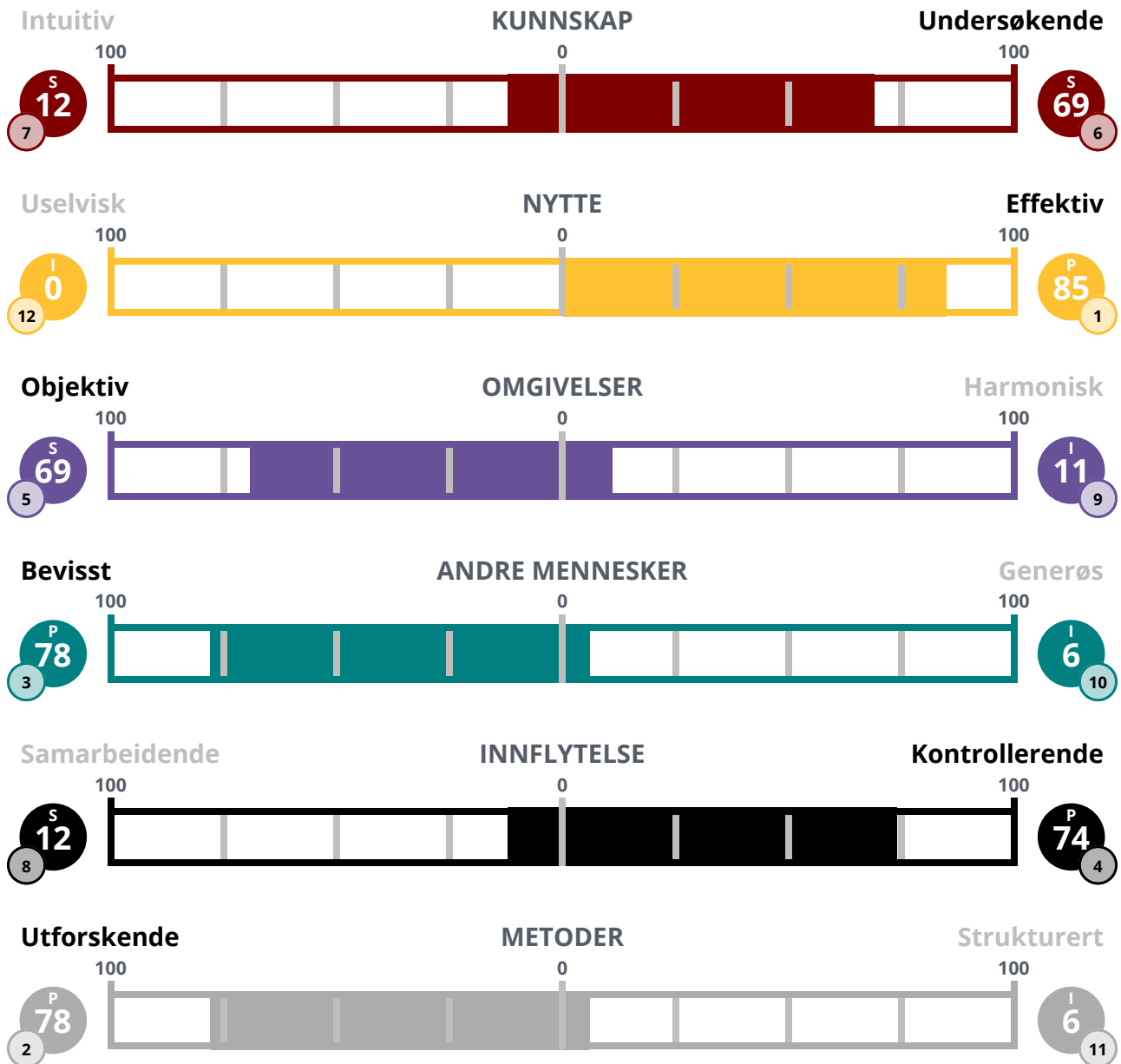
Likegyldig - to standardavvik under et gjennomsnitt.

Ekstrem - tre standardavvik fra et gjennomsnitt.

Graf for Drivkrefter



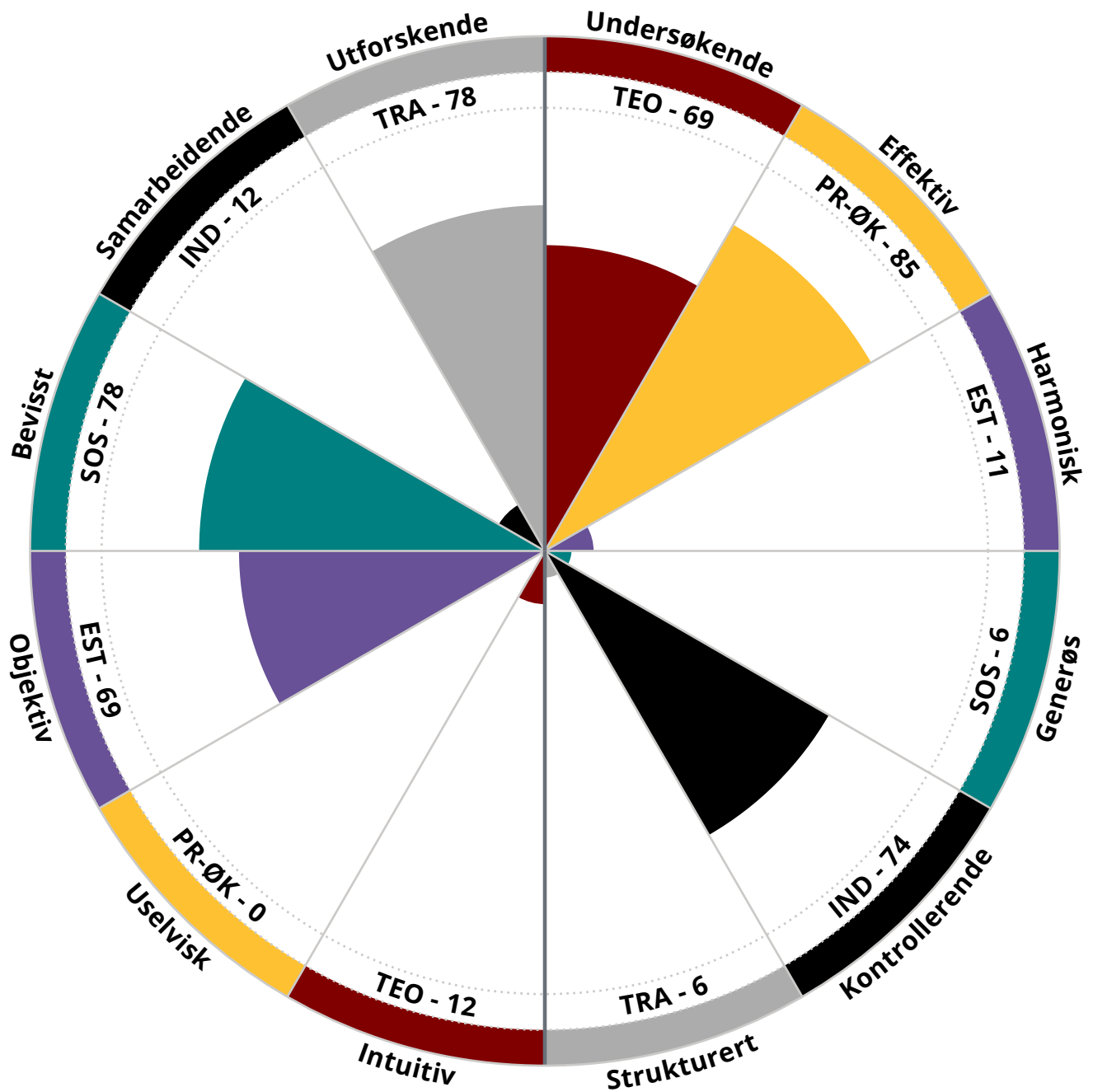
Denne delen gir en visuell presentasjon av Hans sin poengsum på tvers av de 12 Driving Forces®. Kombinasjonen av disse drivkreftene påvirker menneskene, oppgavene og systemene som Hans finner energigivende eller energitappende. Bruk denne delen for å få innsikt i sammensetningen av Hans sine drivkrefter og hvordan de kan påvirke hans tilnærming til lederskap.



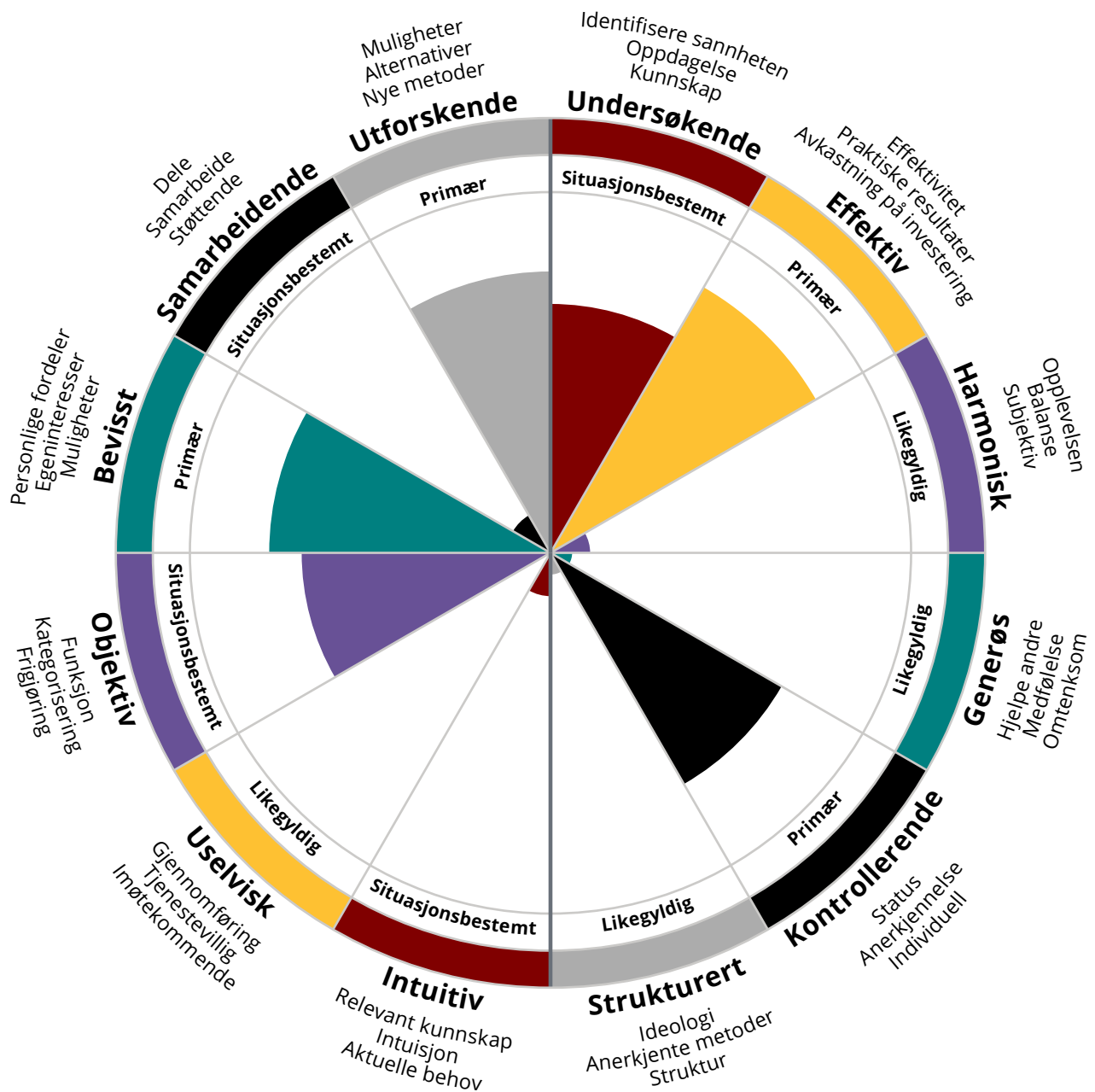
P Primær, Situasjonsbestemt eller Likegyldig
 76 Drivkrafts-poeng
 3 Rangering av Drivkrefter

Norm 2021
 19.11.2025
 T: 4:55

Hans Hansen



TTI Success Insights hjul





Seksjon for kombinasjon av atferd og drivkrefter

Synergien mellom atferd og drivkrefter påvirker direkte hvordan Hans leder, tilpasser seg og motiverer andre. Når disse elementene kombineres, fremkommer et helhetlig bilde av hans naturlige lederstil – både hvordan han håndterer utfordringer og hvordan han inspirerer mennesker rundt seg. Denne innsikten gir grunnlag for å utvikle en enda mer autentisk, effektiv og inspirerende lederstil.

Denne delen utforsker hvordan Hans sine naturlige atferdstrekk og indre drivkrefter virker sammen og påvirker hans måte å lede på, med vekt på temaer som:

- **Potensielle styrker:** Gir innsikt i hvordan samspillet mellom Hans sin atferd og personlige drivkrefter kan omsettes til økt lederkraft, innflytelse og gjennomslagskraft i organisasjonen.
- **Potensielle konflikter:** Gir innsikt i hvor Hans sin atferdstil og drivkrefter kan stå i motsetning til hverandre, og hvordan dette kan skape utfordringer i utøvelsen av lederskap.
- **Ideelle miljø:** Identifisere typen miljø der Hans sin unik kombinasjon av atferd og motivasjon trives best.
- **Ønsker i lederskapet:** Praktiske strategier for å utnytte Hans sine naturlige motivasjonsfaktorer for å skape engasjement.
- **Behov i lederskapet:** Tips for hvordan Hans kan samordne sin lederinnsats med egne styrker og identifiserte vekstområder, slik at lederskapet blir mer balansert og effektivt.

Gjennom å utforske denne innsikten kan Hans utvikle en balansert og fleksibel lederstil som integrerer både atferd og underliggende drivkrefter. Denne helhetlige tilnærmingen gjør det mulig for han å ivareta teamets behov, samtidig som han utøver ledelse i tråd med sin egen lederidentitet.

Potensielle styrker



Kombinasjon av Atferd & Drivkrefter

Denne delen utforsker områder der Hans sin atferdstil og hans primære drivkrefter forsterker hverandre. Bruk denne delen til å identifisere potensielle styrker som Hans bør forsøke å utnytte som leder.

1. Har en entreprenørs innstilling.
2. Påvirker andre til å nå resultater.
3. Tendens til å fokusere på fremtiden og ser mulighetene.
4. Vil jobbe på en uortodoks måte.
5. Stadig på jakt etter nye muligheter, utfordringer, oppdagelser.
6. Får med andre til å stille spørsmål ved den rådende system.
7. Effektiv med sin tid, sine ressurser og sitt talent.
8. Vil stå opp for en bestemt sak, spesielt hvis han mener det er en fordel i det.
9. Søker alltid etter måter å knytte til seg talentfulle medarbeidere.
10. Strever etter å drive seg selv og gruppen fremover.
11. Er tydelig i sine oppfatninger.
12. Lar seg ikke knekke av motgang.

Potensielle konfliktområder



Denne delen utforsker de potensielle konfliktområdene mellom Hans sin atferdstil og hans primære drivkrefter. Bruk denne delen til å identifisere mulige situasjoner og oppgaver i lederskapet som kan få Hans til å føler konflikt i hvordan han tilnærmer seg dem.

1. Kan iblant ta altfor raske beslutninger som resulterer i dårlig resultat eller bortkastet tid.
2. Har en tendens til å måle fremgang i status og penger.
3. Tendere til å tro at større alltid er bedre.
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. Er svært motivert av å prøve nye ting og kan derfor miste kontrollen eller miste viktige detaljer.
7. Investerer tid og krefter på å hjelpe andre med å utvikle seg, hvis han mener det kan være nyttig i fremtiden.
8. Kan se på mennesker som et middel til å nå sine mål.
9. Er ikke alltid veldig diplomatisk når han ber om hjelp.
10. Vil gjerne vise sin overlegenhet ved å konkurrere om alt.
11. Kan tape kontroll ved å ville kontrollere for mye.
12. Har en tendens til å ta raske og offensive beslutninger uten alltid å tenke gjennom konsekvensene.



Kombinasjon av Atferd & Drivkrefter

Denne delen utforsker hvordan du kan skape det ideelle miljøet rundt Hans for å hjelpe ham til å prestere på sitt beste. Bruk denne delen til å identifisere konkrete strategier som vil støtte Hans i å lykkes i ulike situasjoner.

1. At prestasjon heller måles etter resultat og effektivitet enn etter mennesker og prosesser.
2. Verdsetter belønning for å utfordre etablerte rutiner og tenkemåter, når dette bidrar til konkrete gevinster både for organisasjonen og for egen utvikling.
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. Et miljø der han har frihet til å løse problemer på sin egen måte.
6. Et miljø som er åpent for nye, originale og friske ideer for å løse problemer eller ta beslutninger.
7. Anerkjennelse basert på gruppens suksess så vel som for bidraget fra enkeltpersoner.
8. Et forum der ønskene og behovene til de som er villige til å jobbe hardt for å oppnå resultater, tas på alvor.
9. Et resultatdrevet miljø der man respekteres for det man best kan bidra med.
10. Utfordrende og prestasjonsbaserte arbeidsoppgaver.
11. Evnen til å være proaktiv og visjonær i arbeidet med å utfordre status quo, identifisere forbedringsmuligheter og drive frem positiv endring i organisasjonen.
12. Muligheten til på en tydelig og målrettet måte å uttrykke sitt ønske om å styre egen utvikling og, når det er hensiktsmessig, påvirke andres retning for å oppnå felles mål.

Ønsker i lederskapet



Kombinasjon av Atferd & Drivkrefter

Denne delen utforsker hva Hans kan ønske seg i sitt arbeidsmiljø for å forbli engasjert. Bruk denne delen til å forstå hvordan Hans kan oppnå og opprettholde engasjement som leder.

Som leder, vil Hans ha en tendens til å ønske:

1. Muligheter til å oppnå resultater raskere og med høyere verdi.
2. Frihet til å skape resultater og øke effektiviteten.
3. Fokuserer på resultatet og ikke på prosessen.
4. System og struktur som er oppdaterte og aktuelle, som kan benyttes for å nå ønskede resultater.
5. Et team som setter pris på hans behov for konsekvent å utfordre etablerte metoder for å utvikle seg.
6. Frihet til å tenke utenfor rammene.
7. Bli sett på som en person som gjerne hjelper andre, hvis de er villige til å jobbe hardt for å oppnå de ønskede resultatene.
8. Mulighet til å løse et problem på sin egen måte.
9. Anerkjennelse for hans driv for en selvstendig måte å dra i gang et prosjekt.
10. Nye og vanskelige utfordringer som fører til status.
11. Makt og kontroll over mål og resultat.
12. Rom og handlingsfrihet til å gjøre det som kreves for å få arbeidet gjort.

Behov i lederskapet



Kombinasjon av Atferd & Drivkrefter

Denne delen utforsker ting som Hans kan ha behov for, for å prestere på sitt beste som leder. Bruk denne delen til å identifisere mulige strategier som kan styrke Hans sin lederstil.

Som leder, vil Hans ha en tendens til å ha behov for:

1. Å forstå at mennesker som ikke holder samme tempo som han også svært gjerne kan være verdifulle og skape resultater.
2. Å være en aktiv lytter i stedet for å dominere diskusjonen.
3. Å forstå at ikke alle mennesker motiveres av avkasting og utfordringer.
4. En arbeidsplass som anerkjenner og verdsetter hans tydelige lederstil, med bevissthet om at han kontinuerlig søker ny kunnskap og muligheter for utvikling.
5. Få støtte til å utvikle sin banebrytende ideer så de kan implementeres på riktig måte.
6. Få støtte til å bli værende på rett spor og ikke gå i ulike retninger hele tiden.
7. Lærer å bruke sin drivkraft og besluttsomhet til å inspirere andre til å oppnå felles mål.
8. Posisjon og autoritet til å nå målene sammen med andre mennesker.
9. Hjelp til å forstå hvordan håndtering av egen intensitet kan skape bedre tilpasning og engasjement hos andre mot felles mål.
10. Hjelp til å holde seg oppdatert når han ikke er den som leder det hele.
11. Hjelp til å forstå hvordan det påvirker hans omdømme når han trekker seg ut av prosjekter som mangler kontroll.
12. Frihet til å bestemme hvordan resultater skal oppnås.

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

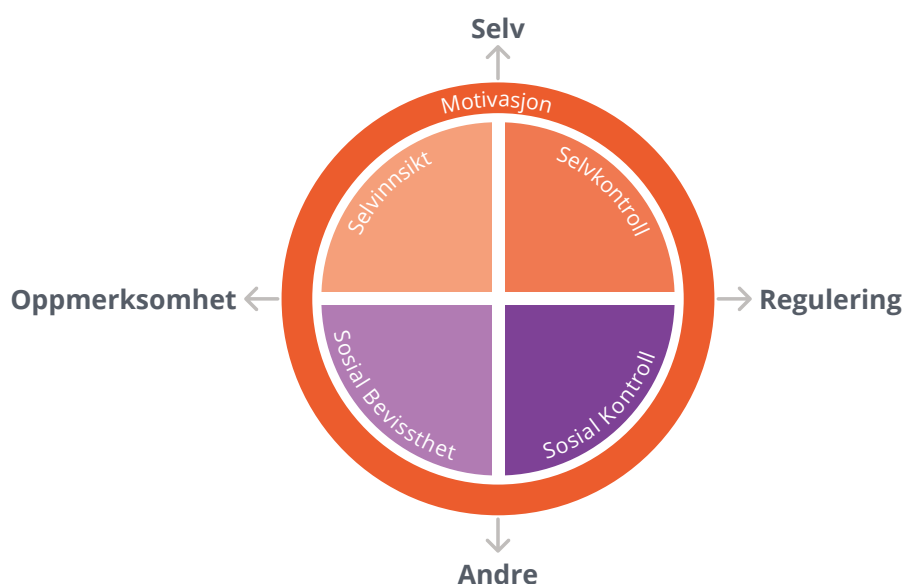


Et rammeverk for emosjonell intelligens

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 som et utgangspunkt for å reflektere over hvordan Hans sin personlig fokus virker inn på selvledelse, målsetting og evnen til å stå stødig som leder under press.

Hans' emosjonell tilstand kan forme beslutninger eller prioriteringer, men påvirkningen blir ikke alltid anerkjent. Følelsenes innflytelse på vurderingsevnen blir ofte først gjenkjent av ham etter at avgjørelsen er tatt. Han kan føle seg usikker når han prøver å tilpasse personlig identitet til daglige avgjørelser. Han gjenkjenner kanskje ikke alltid når hans personlige emosjonelle tilstand har formet hans tilnærming under kommunikasjon. Hans gjenkjenner kanskje bare emosjonell eskalering etter at en reaksjon har oppstått. Hvordan følelser former Hans' innsats eller retning er ikke alltid klart for ham.

Hans /navigerer emosjonelle endringer med en viss innsats, spesielt når endringen er rask eller uforutsigbar. Selv om Hans' indre følelser forblir urolige, viser han ofte ytre ro. Noen ganger styrer Hans synlige reaksjoner, selv om små signaler som kroppsspråk eller tone fortsatt kan avsløre hans indre tilstand. Når man er under press, kan Hans handle raskt, ofte med tanke på konsekvensene etterpå. Hans forsøker å endre emosjonell energi, selv om fokus og effekt kan variere fra situasjon til situasjon. Han føler sterke indre reaksjoner, men arbeider generelt for å holde seg fokusert.

Hans nullstiller seg etter tilbakeslag med tid eller støtte, men det kan ta lengre tid å gjenvinne fullt fokus. Når interessen er vekket, kan Hans jobbe mot et mål, selv om fokuset kan reduseres uten struktur eller støtte. Han fullfører vanskelige oppgaver når det er nødvendig, men oppsøke dem vanligvis ikke. Av og til beveger Hans seg mot mål, avhengig av eksterne faktorer eller energi. Når motivasjonen synker, er ikke alltid hans indre dialog rettet mot å gjenvinne fremdrift. Selv om visse oppgaver gir ham energi, blir ikke den emosjonelle effekten alltid anerkjent i øyeblikket.

Selvinnsikt



Selvkontroll



Motivasjon



Allmenne karaktertrekk

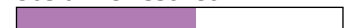


Denne delen gir innsikt i hvordan Hans vanligvis engasjerer seg i forhold til andres følelser. Den utforsker generelle mønstre i hvordan han tolker emosjonelle signaler og håndterer mellommenneskelig dynamikk. Tilbakemeldingene gjenspeiler nåværende aktivitetsnivåer på tvers av dimensjonene sosial bevissthet og sosial kontroll. Bruk denne delen til å reflektere over hvordan Hans sin bevissthet om andre og tilnærming til relasjoner kan påvirke hans samhandling i teamet, evnen til å styre gruppedynamikk og innflytelse som leder.

Hans har en tendens til å fokusere på det som blir sagt, og kan overse emosjonelle ikke-verbale signaler. Tegn på ubehag blir ofte ikke oppfattet av ham hvis de ikke blir satt ord på. Når Hans kun konsentrerer seg om resultater, legger han ofte ikke merke til andres følelsesmessige understrømmer. Han kan synes det er utfordrende å merke hvordan gruppens samspill påvirker følelsene til den enkelte. Under beslutningsprosesser kan Hans ha en tendens til å fokusere på fakta og ikke fullt ut vurdere den emosjonelle effekten på andre. Følelsesmessige reaksjoner som avviker fra Hans sine forventninger kan bli feiltolket eller oversett.

Hans kan av og til ha utfordringer med å gjøre kompliserte tanker eller ideer forståelige for andre. Selv om Hans noen ganger bidrar med en rolig tilstedeværelse, skaper han ikke alltid rom for dypere åpenhet. Han bidrar gjerne på en konstruktiv måte, men griper ikke alltid anledningen til å løfte energien i gruppen. Han møter ofte andre med omtanke, men kan til tider bli påvirket når følelsene blir sterke. Hans ser til tider når andre synes endring er vanskelig, men følger ikke alltid opp med jevn støtte. Han viser åpenhet i noen situasjoner, men kan av og til virke distansert eller oppgavefokusert.

Sosial Bevissthet



Sosial Kontroll

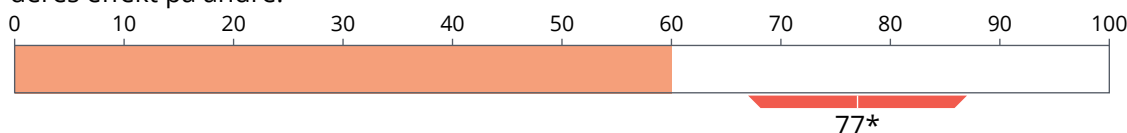


De fem dimensjonene av Emosjonell Intelligens

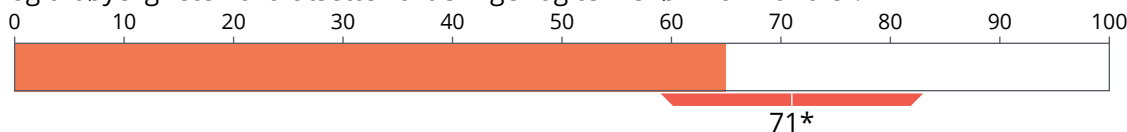
Denne delen gir en oppsummering av hvor aktivt hver av de fem dimensjonene kan gjenspeiles i Hans sine daglige handlinger, beslutninger og samhandling. I stedet for å sette navn på evner, er denne informasjonen utformet for å støtte refleksjon, fremheve hans naturlige tendenser og identifisere muligheter for utvikling. Bruk denne delen som et verktøy for å se nærmere på hva som virker i lederrollen, hva som ikke faller like naturlig, og hvor du kan rette fokus for å bygge mer innflytelse, bedre samsvar og sterkere relasjon til andre.

Egen dimensjon

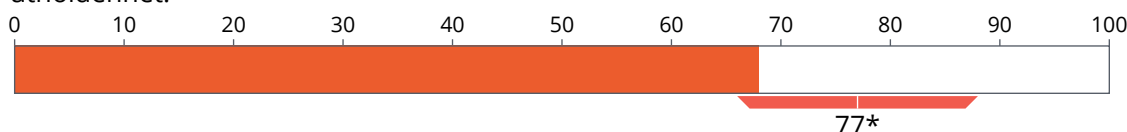
Selvinnsikt - Evnen til å gjenkjenne og forstå humør, følelser og motivasjon, samt deres effekt på andre.



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

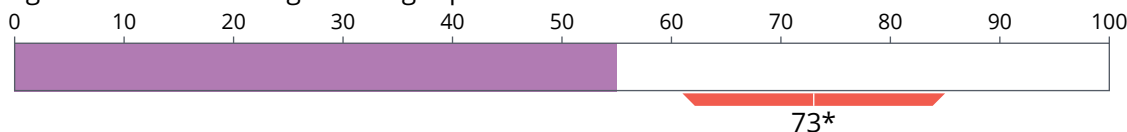


Motivasjon - En interesse for å jobbe av grunner som går utenfor den ytre drivkraften etter kunnskap, nytte, omgivelser, andre mennesker, innflytelse eller metoder, og som er basert på en indre drivkraft eller tilbøyelighet til å forfølge mål med energi og utholdenhet.

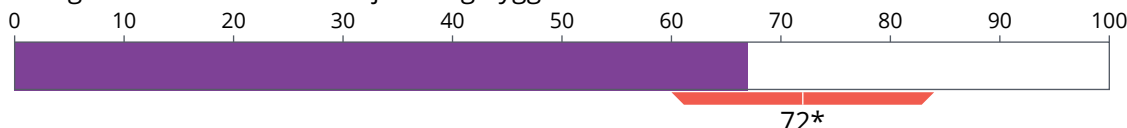


Engasjement for andre

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

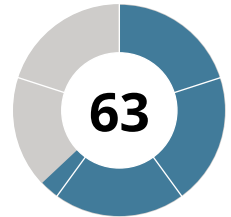


Utforske emosjonelle temaer og mønstre

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. Denne delen inviterer til refleksjon rundt hvordan emosjonelt fokus og evnen til å regulere følelser kan forme lederrollen, samhandlingen i teamet og kvaliteten på beslutningene i hverdagen.

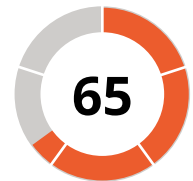
Total EQ poeng

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.



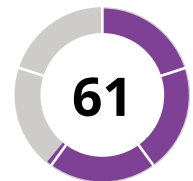
Poeng egen dimensjon

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



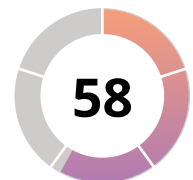
Poeng andres dimensjon

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.



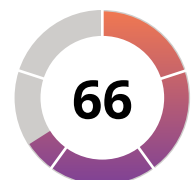
Poeng for Dimensjonen Innsikt

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

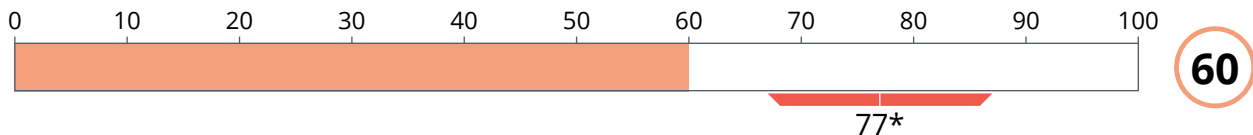
En samlet poengsum basert på selvkontroll og sosial kontroll. Denne poengsummen gjenspeiler hvordan følelser håndteres i både personlige og mellommenneskelige sammenhenger, for å støtte stabilitet, samarbeid og resultater.



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. Denne delen kan støtte ham å reflektere over hvordan økt emosjonell selvinnsikt kan bidra til styrke dømmekraften, tilstedeværelse og autentisk lederskap.



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.

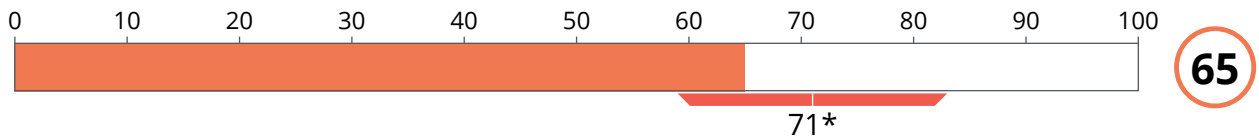
Basert på Hans' poeng for Selvinnsikt, vises en liste over mulige måter ham kan fortsette å utvikle og forbedre evnen til å oppfatte sine emosjonelle tilstander og mønstre:

1. Etter et høyt eller lavt punkt av følelser, ta en pause for å reflektere over følelsene som formet den indre samtalen.
2. Før du tar tre viktige avgjørelser denne uken, spør deg selv: «Er det følelser som driver dette?». Skriv svaret.
3. Velg én oppgave og registrer energinivået før, under og etter at den er fullført.
4. Registrer ett tegn på emosjonell oppbygging hver dag. Se etter et fysisk eller sosialt mønster.
5. Etter en avgjørelse eller et valg denne uken, reflekter over hvordan humøret kan ha formet utfallet.
6. Bruk en morgen- eller kveld til å nevne én følelsesmessig tilstand hver dag denne uken.
7. Før en viktig samtale, bør du vurdere hvordan energi kan påvirke personen.

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. Denne delen kan støtte ham i å reflektere over hvordan emosjonell stabilitet bidrar til å bevare roen, ta gode beslutninger og styrke ledermessig utholdenhet.



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.

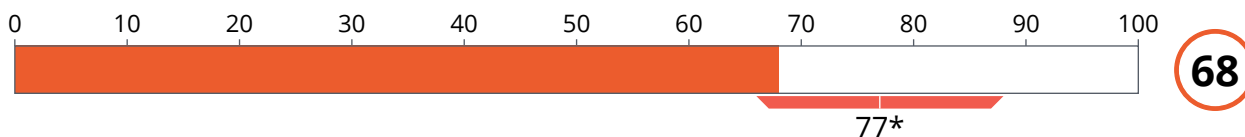
Basert på Hans sine poeng for Selvkontroll, vises en liste over mulige måter ha kan styrke emosjonell kontroll og reaksjonsevne på, for å kanalisere emosjonell energi konstruktivt samtidig som impulser og forstyrrelser håndteres.

1. Når det haster, spør: «Er dette riktig tidspunkt å bestemme seg, eller kan det vente i 10 minutter?»
2. Gjennomgå tre nylige valg. Reflekter over hvordan de stemte eller ikke stemte overens med ditt indre selvbilde eller dine verdier.
3. Velg ett øyeblikk denne uken til å bevisst rette emosjonell energi mot en oppgave.
4. Gå tilbake til et øyeblikk av oppsving. List opp de tre handlingene eller tankesettene som muliggjorde det.
5. I avgjørelsesøyeblikk, spør: «Støtter jeg meg til komfort eller langsiktig verdi?»
6. Identifiser en pålitelig rutine som gir klarhet etter en stressende oppgave. Bruk den denne uken.
7. Under en uenighet denne uken, fokuser bevisst på å opprettholde jevn pust eller holdning. Reflekter over hvordan dette støttet eller utfordret det å være til stede.

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 for å støtte Hans i å reflektere over hvordan personlig mål og ambisjon påvirker hans lederstil og evne til å inspirere andre.



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.

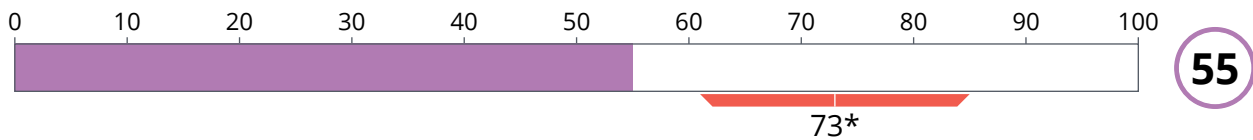
Basert på Hans' poeng for Motivasjon, vises en liste over mulige måter han kan få kontakt med sin indre drivkraft og fokus, for å kanalisere emosjonell energi til å følge personlige mål:

1. Omformuler lav motivasjon med én støttende indre frase (f.eks. «Fremgang, ikke perfeksjon»).
2. Noter og følg opp små gevinster på en visuell måte, på tvers av tre rutineoppgaver denne uken. Bruk disse til å holde tempoet 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. På fredag, gjennomgå små seire fra uken og hva som bidro til at de skjedde.
6. Identifiser én tilbakevendende forstyrrelse. Sett en grense eller en løsning for å redusere virkningen.
7. Velg ett mål denne måneden som føles genuint viktig, og følg med på det ukentlig.

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 som en mulighet for ham til å utforske hvordan bevissthet om andres behov og empati kan bidra til å utvikle et klima av tillit, motivasjon og psykologisk trygghet.



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.

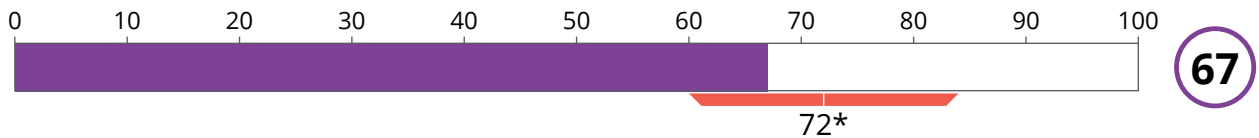
Basert på Hans sin poengsum for sosial bevissthet finner du nedenfor en liste over mulige måter han kan videreutvikle sin mellommenneskelige forståelse, slik at han innhenter og analyserer de emosjonelle signalene fra menneskene rundt seg:

1. I en samtale i dag, legg merke til når noen forsiktig var med eller beveget seg unna.
2. Velg tre samtaler denne uken for å observere tone eller holdning før du adresserer innholdet.
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. Under en sosial interaksjon denne uken, observer et fysisk eller verbalt tegn hos en annen person som signaliserte ubehag.
6. Lytt denne uken til én persons historie om vanskeligheter uten å tilby en løsning.
7. Legg merke til ett skifte i energien i gruppen i forbindelse med dagens møter og interaksjoner.

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 invitere ham til å utforske hvordan reflekterte valg i kommunikasjon kan fremme konstruktiv dialog og styrke teamets samlede ytelse.



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. Anerkjenn følelser uten at de eskalerer, i to følelsesladede øyeblikk.
2. Før du endrer fokus under en samtale, bør du ta en pause på 10 sekunder for å respektere følelsen som er uttrykt.
3. Gi et kort verbalt anker («la oss ta en pause» eller «ett skritt av gangen») i vanskelige diskusjoner denne uken.
4. Si ifra på en rolig måte denne uken. Fokuser på klarhet og trygghet, i hvordan du formidler budskapet.
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. Øv på å roe ned den emosjonelle tonen i to vanskelige samtaler, ved å ha et lavere tempo.

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 som en mulighet for ham til å utforske hvordan små valg i hverdagen påvirker teamdynamikken, og hvordan bevissthet rundt seg selv og andre kan bidra til mer effektivt lederskap.

Påvirkning på tanke og handling

Hvordan følelsesmessige tilstander påvirker beslutningstaking, prestasjon og motivasjon.

Ledere som integrerer emosjonell innsikt i beslutningstaking, hjelper teamet å ta klokere og mer samstemte valg.

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 vi legger merke til hvordan følelser spiller inn i beslutninger, reduseres tendensen til å handle på impuls.

Å respondere kontra å reagere

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

Ledere som handler med intensjon, styrker teamets evne til å holde fokus, redusere feil og samordne innsatsen i krevende perioder.

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: Ved å vente litt før man reagerer, åpnes det opp for mer refleksjon og samarbeid, noe som styrker teamets resultater.

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.

Ledere som tar initiativ uten å måtte bli bedt om det, inspirerer andre, gir energi og styrker følelsen av selvstendighet i teamet.

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 etablerer faste rutiner, blir det lettere å unngå usikkerhet og holde fokus selv når motivasjonen er lav.

Sosial følsomhet og innstilling

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

Når ledere viser emosjonell innlevelse, skaper de et miljø hvor teamet føler seg ivaretatt og blir mer robust.

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: Å observere teamets stemning bidrar til å identifisere når lederstøtte kan være nødvendig.

Påvirkning på ytelse og utvikling

Utforske den daglige påvirkningen - Fortsatt



Konflikthåndtering og gjenoppbygging

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

Ledere som tidlig fanger opp og demper spenning, legger grunnlag for fremdrift, styrker kommunikasjonen og ivaretar relasjonene også i krevende situasjoner.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

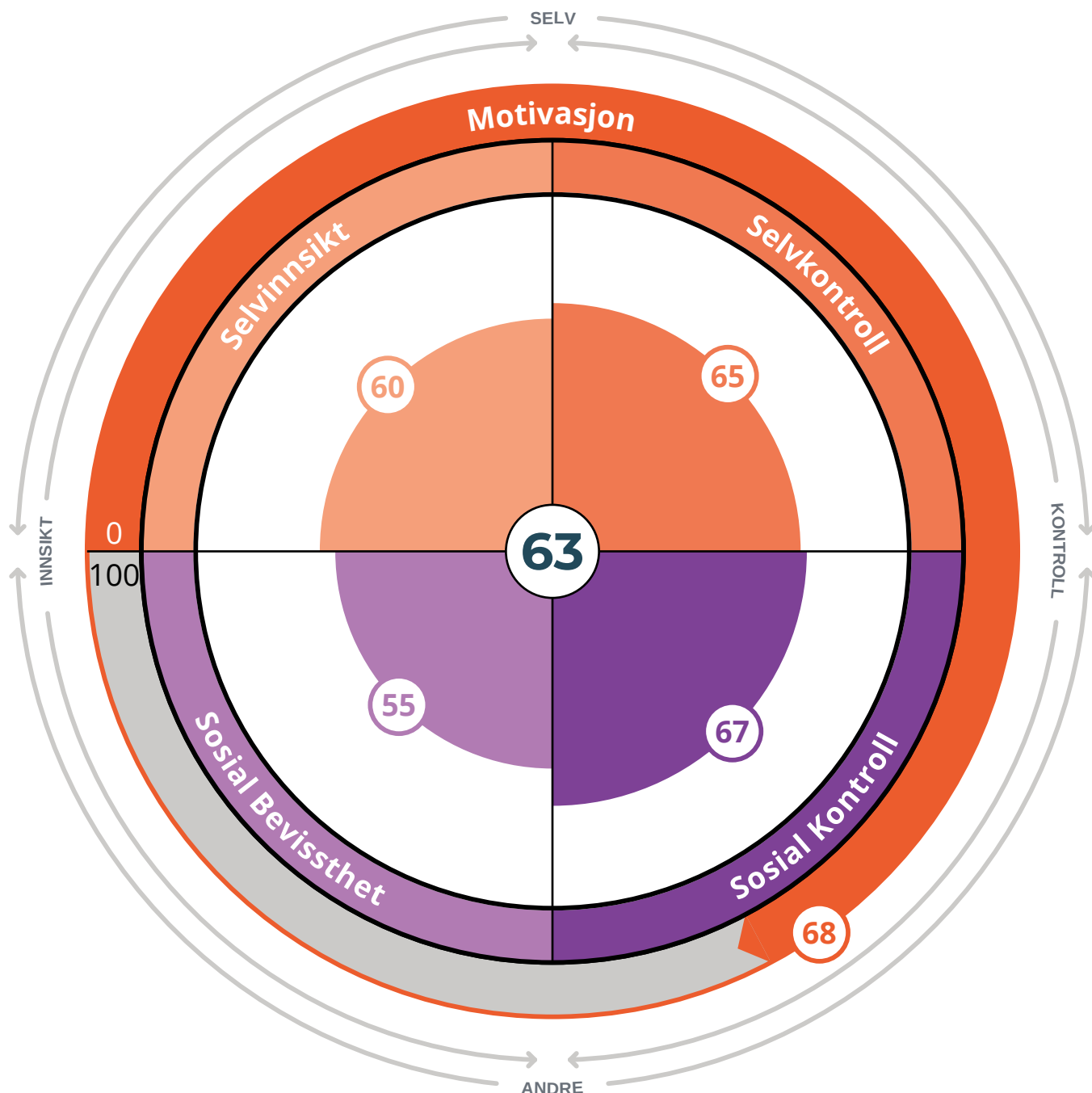
- Hans gjenkjenner tegn på spenning, men kan nøle med å ta initiativ til å dempe situasjonen.
- Når det oppstår spenning, kan mennesker bli usikre på om han kommer til å ta tak, noe som kan gjøre at manglende samspill varer lenger.

Viktige punkter: Å håndtere emosjonell motstand i øyeblikket bidrar til å redusere friksjon og støtte fremdriften.

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.
