



Salg

Hans Hansen

TTI

19.11.2025



INTRODUKSJON - <i>DER TALENT MØTER MULIGHET®</i>	4
INTRODUKSJON - <i>ATFERD</i>	5
KARAKTERTREKK SOM SELGER	6
VERDI FOR ORGANISASJONEN	8
SJEKKLISTE FOR EFFEKTIV KOMMUNIKASJON	9
SJEKKLISTE FOR EFFEKTIV KOMMUNIKASJON - <i>FORTSATT</i>	10
TIPS FOR BEDRE KUNDEKONTAKT	11
OPPFATNINGER - « <i>SE PÅ DEG SELV SLIK ANDRE SER DEG</i> »	12
KJENNETEGN	13
NATURLIG OG TILPASSET SALGSTIL	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

Karaktertrekk som selger

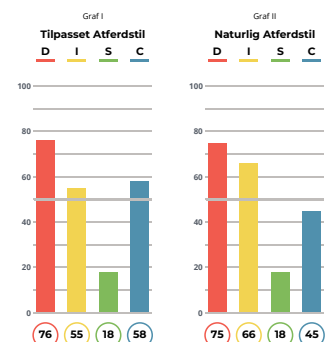


Med utgangspunkt i Hans sine svar, er det valgt ut et antall utsagn for å gi en generell innsikt i hans salgsstil. Denne delen av rapporten viser hvordan han håndterer forberedelse, presentasjon, behandler innvendinger, avslutning og følger opp sine kunder. Utsagnene som fremkommer, gir et bilde av Hans sin naturlige atferd. Dette innebærer at disse utsagnene viser hvordan han velger å arbeide, om han selv fikk bestemme uten å bli påvirket av omgivelsene. Se bort fra eller modifier de utsagnene som enten gjennom salgstrening eller annen erfaring ikke stemmer.

Hans setter høye salgsmål for seg selv. Han ser fordelen i å arbeide for organisasjoner som stiller like høye krav til salgsmål, som han selv. Han er kjent for sin evne til å oppnå resultater ved å takle vanskelige salgsutfordringer. Han liker utfordringene med oppsøkende salgsarbeid. Ønsket om å jobbe med oppsøkende salg viser hva han tenker om sitt eget talent som selger ----- evne til å selge til hvem som helst når som helst. Han ønsker å selge nye og banebrytende produkter. Motivert av sine mange interesser, foretrekker han et arbeid og internt miljø som stadig er i forandring. Hans liker å vinne, respekterer vinnere og de som har evne til å vise utholdenhet. Han ønsker handlefrihet for å kunne nå sine salgsmål. Han kan til tider handle utradisjonelt og kan ha en tendens til å gå utover sin myndighet hvis det kan bidra til å oppnå målene. Han liker utfordringen som salg gir. Han ser det som en stor utfordring å konkurrere med seg selv og andre.

Hans foretrekker en direkte måte å selge på. Han føler helt klart at han kan selge til alle, til enhver tid. Dette kan være riktig hvis han bruker nødvendig tid til å forbrede seg. Enkelte potensielle kunder vil kunne føle seg presset av den måten Hans' selger på. Han har ikke den hensikten, men han kan være for direkte for dem. Han tar seg ikke alltid tid til å forutse resultatet av et salgsbesøk. Han kan være så innstilt på å fremføre en effektiv presentasjon, at han utilsiktet utelate detaljerte opplysninger og tilleggsinformasjon. Han kan vise sin utålmodighet hvis kunden kommer med for mange innvendinger. Han er mer opptatt av å få ordren, for å komme videre til neste salgsutfordring. Hans kan gå i forsvar hvis han hører innvendinger i forbindelse med et produkt han har bidratt til utviklingen av. Han liker å kontrollere salgspresentasjonen overfor kunden. Enkelte type kunder vil mest sannsynlig foretrekke at han viser mer fleksibilitet i sin salgsstil.

Hans kan ha en tendens til å miste interesse for en kunde så snart salget er gjennomført. Hans videre interesse for kunden baserer seg på potensialet for nye produkter eller tjenester. Han prioriterer salg til nye potensielle kunder, fremfor å bygge gode relasjoner til sine eksisterende kunder. Å opparbeide nye kunder representerer en større utfordring, enn å bygge gode relasjoner til

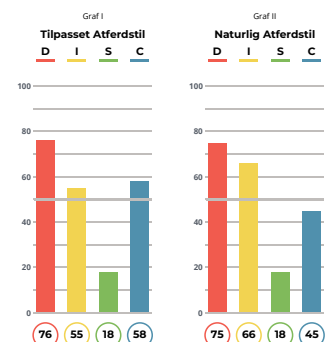


Karaktertrekk som selger

Fortsatt



eksisterende kunder, noe som han kan synes blir rutinemessig og kjedelig. Han får ordre ofte og raskt. Han vil vinne mange salg hvor konkurrentene har mislykkes. Han har sin bestemte måte å oppnå et salg på, og vil derfor, selv om han kjenner flere avslutningsteknikker, bruke den teknikken han er best på. Hans lover ofte mer enn han kan holde, spesielt hvis det er han selv som skal utføre noe. Han har oftest for mange pågående aktiviteter til å holde alt han har lovet. Hans foretrekker å håndtere sine kunder på to måter: mye oppmerksomhet overfor de kundene han liker, eller som har et potensial, liten eller dårlig kontakt med de kundene han ikke liker eller har lite potensiale.

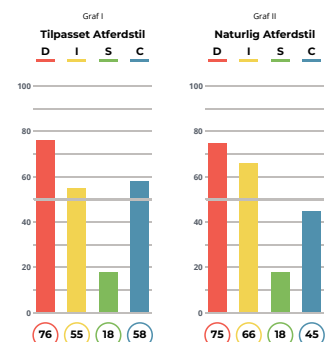


Verdi for organisasjonen



Denne delen av rapporten peker på de spesielle egenskapene Hans har, og den atferden som Hans viser i sitt salgsarbeid. Ved å studere disse utsagnene kan man identifisere hans rolle i organisasjonen. Man kan så bruke dette til å utarbeide en plan for hvordan man på best mulig måte kan dra nytte av hans egenskaper, og gjøre han til en integrert del av et salgs-team.

- ✓ 1. Tar vanlig vis beslutninger med resultatet på bunnlinjen i tankene.
- ✓ 2. Setter i gang aktiviteter.
- ✓ 3. Har følelsen for når noe haster.
- ✓ 4. Tenker nytt.
- ✓ 5. Er bevisst på avtalte tidspunkter.
- ✓ 6. Har evne til å "forandre gir" raskt og ofte.
- ✓ 7. Forandringsagent - ser etter mer effektive og bedre løsninger.
- ✓ 8. Han bidrar til at salgsmøtene blir underholdende.



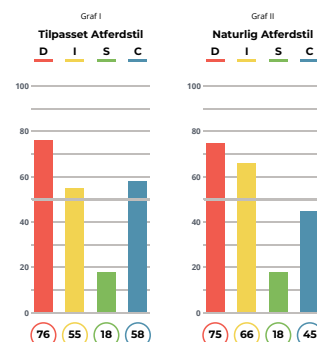
Sjekkliste for effektiv kommunikasjon



De fleste mennesker har et bevisst forhold til hvordan de ønsker sin kommunikasjon. Mange anser denne delen av rapporten som meget treffsikker og viktig for å kunne utvikle kommunikasjonen mellom mennesker. På denne siden listes det opp forslag på hvordan andre mennesker kan forbedre sin kommunikasjon med Hans. Studer hvert utsagn og velg ut sammen med Hans tre eller fire av utsagnene som føles viktig for han. Vi anbefaler at Hans skriver ned de viktigste påstandene og gir dem til de personene som han har tette kontakt med.

Når du fører en samtale med Hans bør du:

- ✓ 1. Bruke hans sjargong.
- ✓ 2. Presenter fakta logisk, planlegg gjennomføringen av en presentasjon på en effektiv måte.
- ✓ 3. Avsette tid til fornøyelse og sosialt samvær.
- ✓ 4. Fokuser på fakta ikke person hvis du er uenig
- ✓ 5. Forstå hans ferdigheter til lytte sporadisk.
- ✓ 6. Stille spørsmål, gi alternativer og valg for at han kan gjøre sine egne beslutninger.
- ✓ 7. Gi støtte til resultatet ikke personen hvis du er enig.
- ✓ 8. Legge forholdene til rette for å unngå å bli forstyrret.
- ✓ 9. Lese kroppsspråket -- se etter utålmodighet eller missnøye.
- ✓ 10. Vær forretningsmessig - la han ta valget om han ønsker å ha en sosial prat.
- ✓ 11. Forbered deg med behov, mål og fakta på en velorganisert måte.



Sjekkliste for effektiv kommunikasjon

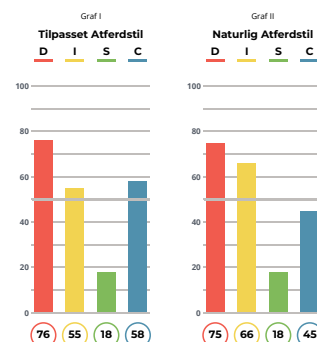


Fortsatt

Denne delen av rapporten er en liste over hva man bør unngå når man kommuniserer med Hans. Gå igjennom hver enkelt utsagn sammen med Hans og kartlegg de utsagnene som reduserer kvaliteten på en samtale. Ved at begge parter tar del i denne informasjonen, kan dere sammen arbeide frem en kommunikasjonsform som fungerer bra for begge parter.

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

- ❌ 1. Prøve å overbevise med å referere til hva det betyr for han personlig.
- ❌ 2. Glemme å følge opp.
- ❌ 3. Foreslå en beslutning, uten at han har vært med på å ta det.
- ❌ 4. Prøve å bygge personlige relasjoner.
- ❌ 5. Være for retorisk i dine spørsmål eller stille spørsmål som ikke angår saken.
- ❌ 6. Være sosial, eller sløse bort hans tid.
- ❌ 7. Vær direkte eller bestemme.
- ❌ 8. Ta for gitt at han har hørt hva du sa.
- ❌ 9. Bli satt ut av hans overlegne væremåte.
- ❌ 10. La uenighet gjenspeile han som person.
- ❌ 11. Bruke en faderlig tilnærming.
- ❌ 12. Forsterk enighet med "Jeg er enig med deg".
- ❌ 13. Vær overbærende.



Tips for bedre kundekontakt



Denne delen av rapporten inneholder forslag til metoder som kan bidra til å forbedre Hans sin kommunikasjon med andre. Tipsene inneholder en kort beskrivelse av ulike personlighetstyper som han kan komme i kontakt med. Ved å tilpasse seg måten andre personer ønsker å bli møtt på, kan Hans bli mer effektiv i sin kommunikasjon. Han kan gjerne trene opp sin evne til å kunne variere kommunikasjonstilen slik at den passer de som har andre preferanser. Denne evnen til fleksibilitet, samt evnen til å tolke andre menneskers atferd, er ofte et kjennetegn på en fremgangsrik selger.

Etterlevelse

Når man skal selge til en person med et atferdsmønster som er nøyaktig, kvalitetsbevisst, ordentlig og faktaorientert bør du:

- ✓ Forberede din presentasjon nøye forut for møtet.
- ✓ Hold deg til tema, sørg for å underbygge din presentasjon med fakta.
- ✓ Vær nøyte og realistisk, overdriv ikke.
- ✗ Være useriøs, uformell og støyende.
- ✗ Å sløse bort tiden med småprat.
- ✗ Være rotete eller fremstå som uorganisert.

Dominans

Når man skal selge til en person med et atferdsmønster som er ambisiøs, kraftfull, beslutningsdyktig, viljesterk, selvstendig og opptatt av mål, bør du tenke på å:

- ✓ Være klar, tydelig, kortfattet og saklig.
- ✓ Holde deg til tema, og vær effektiv i presentasjonen.
- ✓ Komme godt forberedt med velorganisert materiale.
- ✗ Snakke om ting som ikke er relevant til saken.
- ✗ Være utydelig eller komme med lodne uttalelser.
- ✗ Fremstå som rotete.

Stødig

Når man skal selge til en person med et atferdsmønster som er tålmodig, forutsigbar, pålitelig, rolig, avslappet og har et utydelig kroppsspråk bør du:

- ✓ Begynne med en personlig kommentar for å bryte isen.
- ✓ Presentere deg og ditt budskap på en vennlig og logisk måte.
- ✓ Vinne kundens fortrolighet ved å vise et produkt eller en tjeneste som er gjennomprøvet.
- ✗ Begynne å prate forretning med en gang.
- ✗ Være dominerende eller krevende.
- ✗ Å kreve raske svar på dine spørsmål.

Innflytelse

Når man skal selge til en person med et atferdsmønster som er inspirerende, entusiastisk, vennlig, åpen, og fleksibel bør du:

- ✓ Skape en varm og vennlig atmosfære.
- ✓ Ikke bruk tiden på en masse detaljer, hvis kunden ikke krever det.
- ✓ Bruk referanser fra mennesker som kunden har tillit til.
- ✗ Benytte en kort, følelseskald eller avvisende tone.
- ✗ Styre hele samtalen.
- ✗ Bruke tiden på fakta og tall, alternative eller teoretiske diskusjoner.

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 og tilpasset salgstil



Hans' sin naturlige salgstil og måten han møter problemer, mennesker og arbeidsoppgaver på, passer kanskje ikke alltid inn i salgsmiljøet. Denne delen av rapporten har stor betydning fordi man her får kunnskap om hvordan Hans sin naturlige og tilpassede atferd passer for salgsmiljøet.



PROBLEMER - UTFORDRINGER

Naturlig atferd

Hans er en ambisiøs selger. Han er viljesterk og har behov for å overvinne alle hindringer. Han har en tendens til konfrontere sine kunder og vil gjerne styre salgssamtalen. Han har behov for å få ansvaret for et salgsområde som innebærer store nok utfordringer.

Tilpasset atferd

Hans ser ingen behov for å forandre sin måte å selge på i forhold til sin naturlige stil når det gjelder problemløsning og utfordringer.



MENNESKER - KONTAKT

Naturlig atferd

Hans er sosial og optimistisk. Han har evne til å påvirker og overbevise andre gjennom å bruke sine følelser. Han har tillit til andre og liker en positiv tone i måten å selge på.

Tilpasset atferd

Hans ser ikke behov for å forandre sin innstilling til måten å påvirke andre på, da det ligger i hans naturlige atferd å tilpasse seg til omgivelsene.



ARBEIDSTEMPO - RESULTAT

Naturlig atferd

Hans ønsker et salgsmiljø som er intenst og krevende. Han ønsker å oppnå ordre raskt hos sine potensielle kunder. Han setter pris på å kunne selge nye produkter eller tjenester som tilfredsstiller kundens behov.

Tilpasset atferd

Hans anser at det ikke er nødvendig å forandre sitt aktivitetsnivå eller sin måte å være på for å passe inn i salgsmiljøet.



TILPASSNING - BEGRENSNINGER

Naturlig atferd

Hans vil søke å være uavhengig og følge sine egne regler. Han anser seg mest komfortabel i et salgsmiljø hvor regler og prosedyrer kan brukes etter behov.

Tilpasset atferd

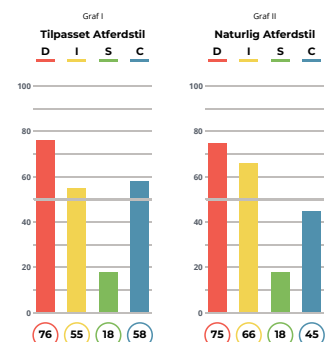
I den utstrekning ingen av partene har noen ulempe, vil Hans forsøke å følge selskapets retningslinjer. Han vil vurdere enkelte områder som diskuterbare, mens andre områder er udiskutable.

Tilpasset atferd



Hans anser at hans nåværende arbeid krever at han viser en atferd som stemmer overens med påstandene under. Om utsagnene ikke skildrer eller har sammenheng med arbeidet, undersøk hvorfor han tilpasser seg til denne salgsatferden.

- ✓ 1. Gi kundene et helhetsperspektiv.
- ✓ 2. Kan lett dekke mange sammenfallende salgsaktiviteter.
- ✓ 3. Tilpasser seg lett til nye salgsdistrikter.
- ✓ 4. Ha mange forskjellige salgsaktiviteter.
- ✓ 5. Har rask respons på forandringer i salgsprosessen eller produkter.
- ✓ 6. Har evne til å gjennomføre salg på en ansvarsfull måte.
- ✓ 7. Kan håndterer mange forskjellige produkter og tjenester.
- ✓ 8. Handterer kundes innvendinger på en positiv måte.
- ✓ 9. Er uformell i sine salgspresentasjoner.
- ✓ 10. Gir sine kunder høy oppmerksomhet.
- ✓ 11. Utfordrer når det ikke skjer noen forandring.
- ✓ 12. Utålmodig etter å vise bedre resultater enn sine konkurrenter.
- ✓ 13. Være kreativ med mye energi og fremdrift.



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.

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

Kriseledelse

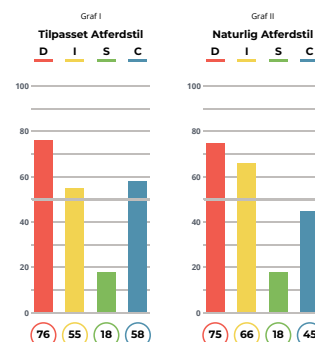
"Kriseledelse" kaller vi den type ledelse som hele tiden lar seg styre av utenforstående, tilfeldige hendelser. Denne måten å lede på medfører at "kriser" stadig dukker opp, i stedet for at man er proaktiv og forutser problemene.

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



Fortsatt

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

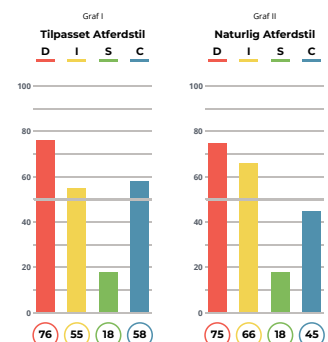
En plan i denne sammenhengen kan være en overordnet strategi som inkluderer oppgaver, mål, målsetninger, krav og bruk av ressurser. Det kan også ganske enkelt være nedtegnede prioriteringer og en agenda for dagens gjøremål.

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

Dårlig delegering

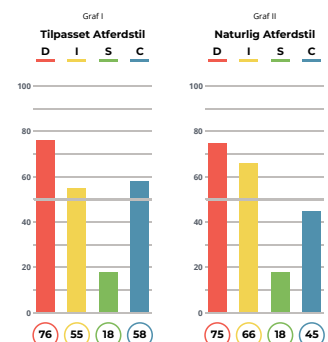
"Dårlig delegering" innebærer vanligvis mangel på evnen til å se hva som krever DIN tid og oppmerksomhet, og det som ANDRE er i stand til å gjennomføre.

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



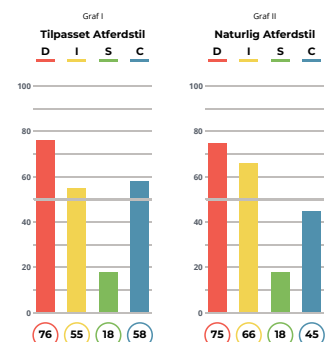
Områder som kan utvikles



Her følger en liste over mulige begrensninger, uten at det er tatt hensyn til noe spesifikt arbeid. Gå gjennom listen med Hans og stryk det han mener ikke er relevant, eller påvirker hans arbeid. Belys 1 til 3 utsagn som kan begrense hans prestasjon og lag en handlingsplan for hvordan disse begrensningene kan reduseres eller fjernes.

Hans har en tendens til å:

- ✓ 1. Bli så opptatt av det store bildet, at han overser de små detaljene.
- ✓ 2. Ta lett på innvendinger.
- ✓ 3. Legge skylden på alt annen enn seg selv når han blir konfrontert med dårlige salgsresultater.
- ✓ 4. Være dårlig på oppfølging hvis en kunde har et lite potensiale for fremtidig salg.
- ✓ 5. Dominere en salgspresentasjon.
- ✓ 6. Ikke svare tilfredsstillende på kunders innvendinger.
- ✓ 7. Selge hva han ønsker å selge, i stedet for å lytte til kundens behov.
- ✓ 8. Ikke fremføre en presentasjon i en logisk rekkefølge.

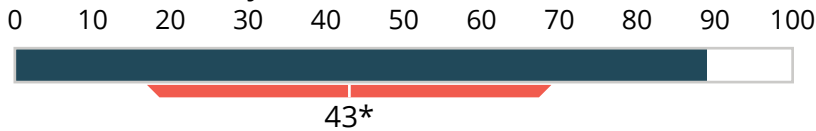


Rangering av atferdstil



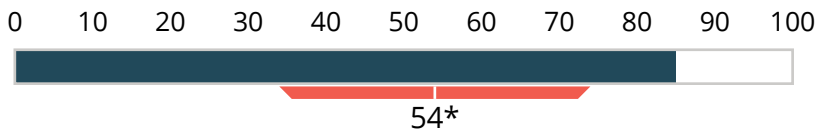
Atferdskalaen viser hvordan din naturlige atferdstil rangeres innenfor totalt tolv (12) områder som forekommer på arbeidsplassen. Det vil hjelpe deg i å forstå innenfor hvilken av disse områdene du naturlig vil være mest effektiv.

1. Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.



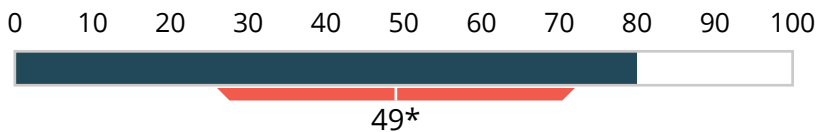
89

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



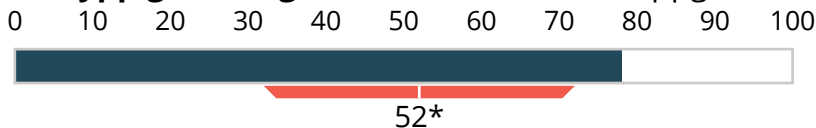
85

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



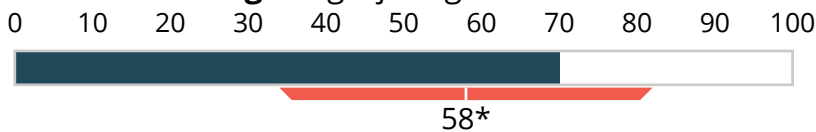
80

4. Hyppig endring - Skifter raskt mellom oppgaver.



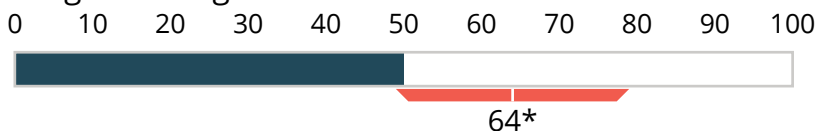
78

5. Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.



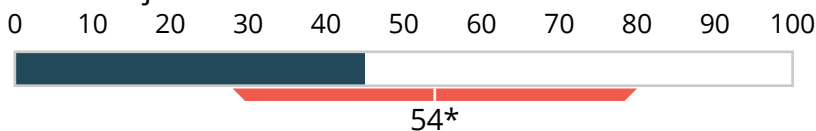
70

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



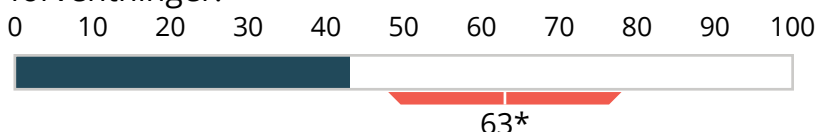
50

7. Analyse - Samler, bekrefter og organiserer informasjon.



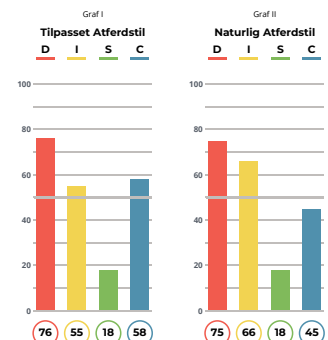
45

8. Kundeorientert - Identifiserer og oppfyller kundens forventninger.



43

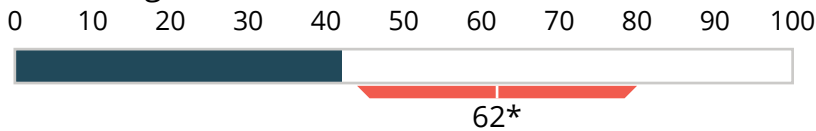
* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.



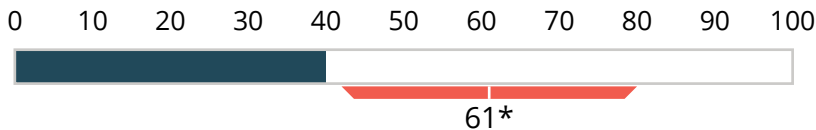
Rangering av atferdstil



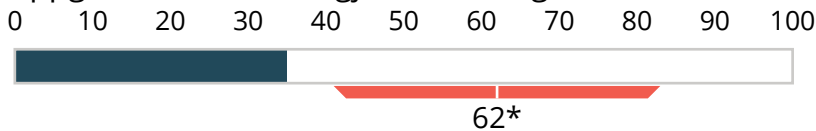
9. Pliktoppfyllende - Fullfører oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.



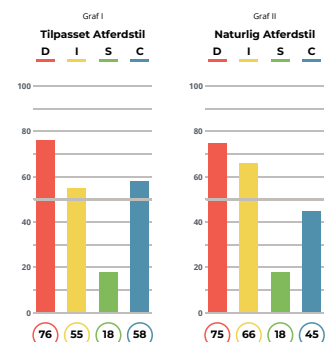
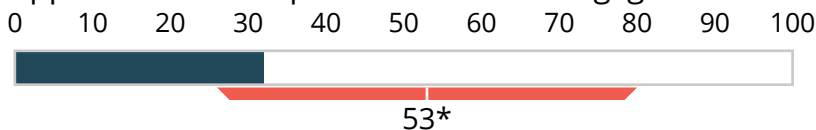
10. Følger regelverk - Følger regler eller etablerte metoder.



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.

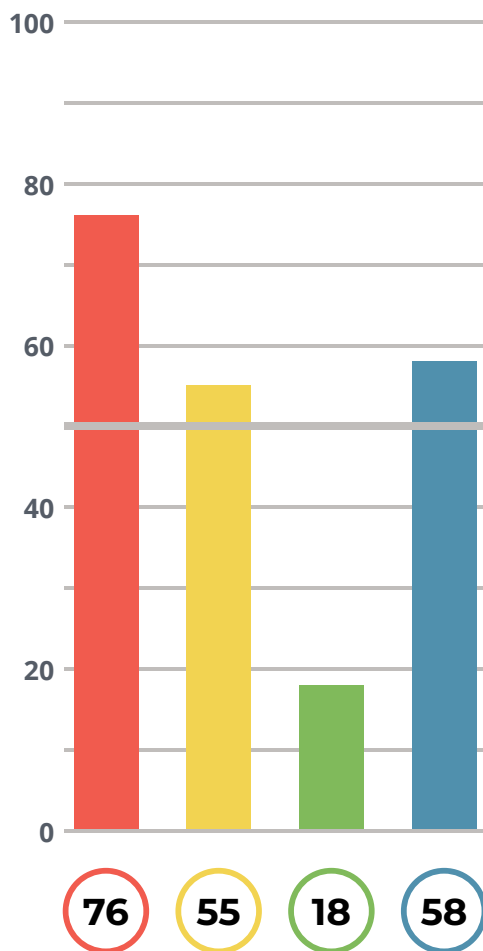
Graf for Profilanalyse



Graf I

Tilpasset Atferdstil

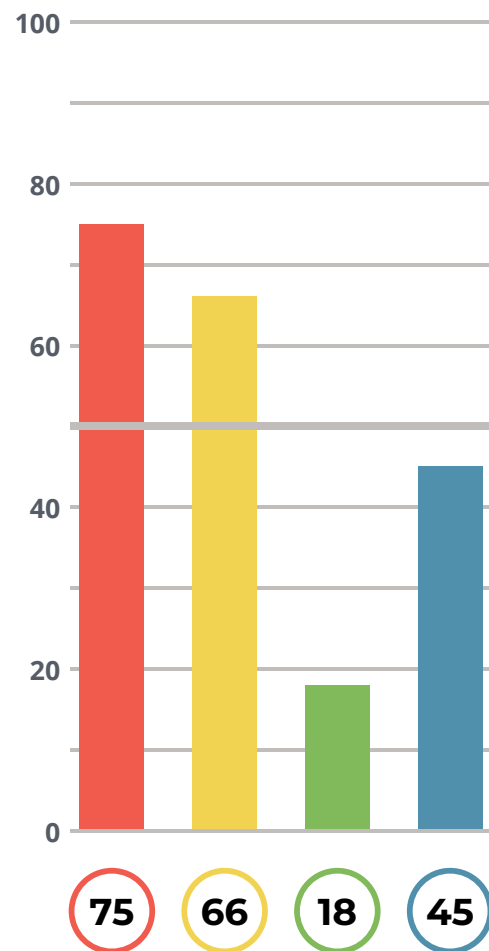
D **I** **S** **C**



Graf II

Naturlig Atferdstil

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



Norm 2021 R4

19.11.2025

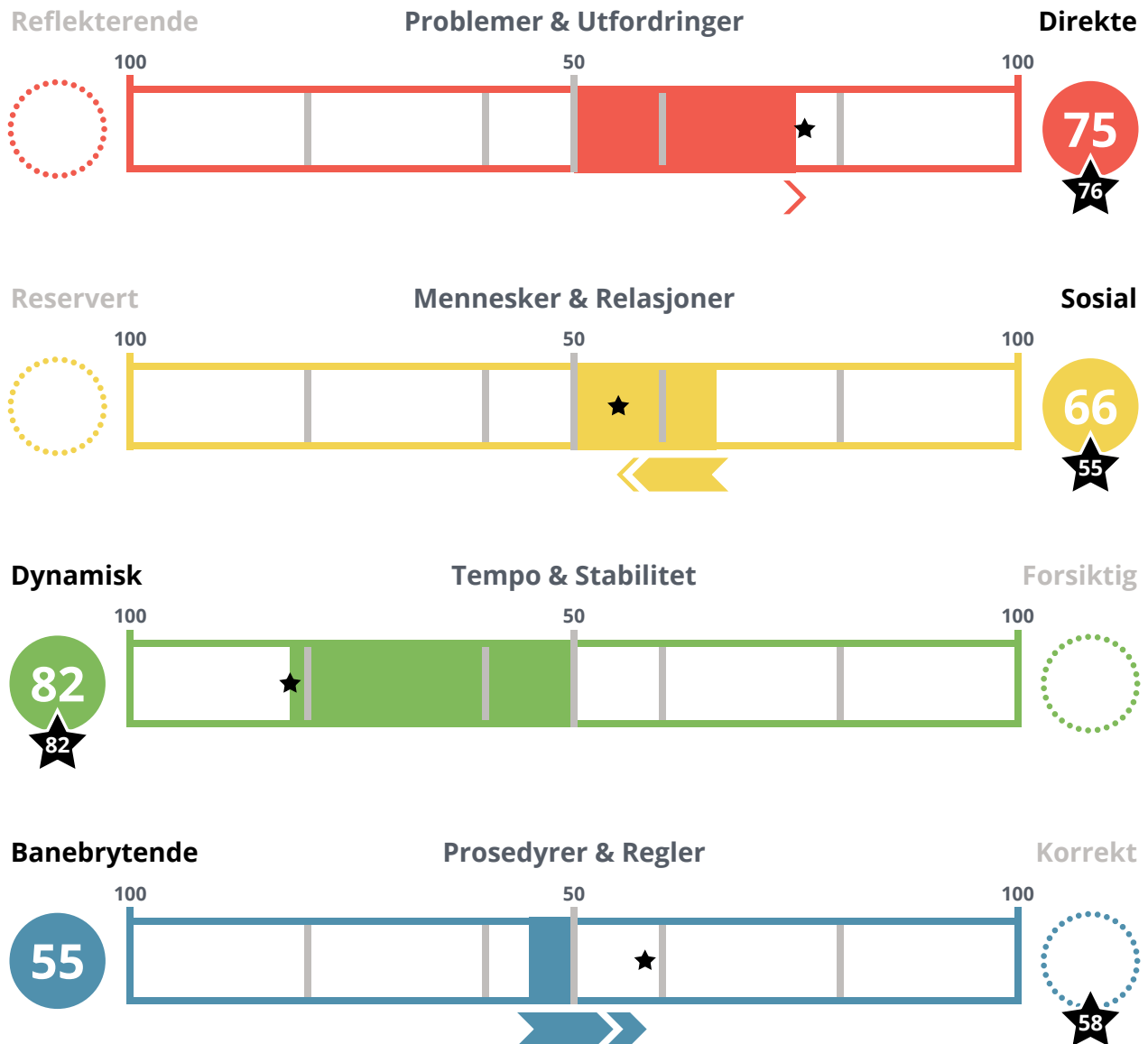
T: 5:55

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:

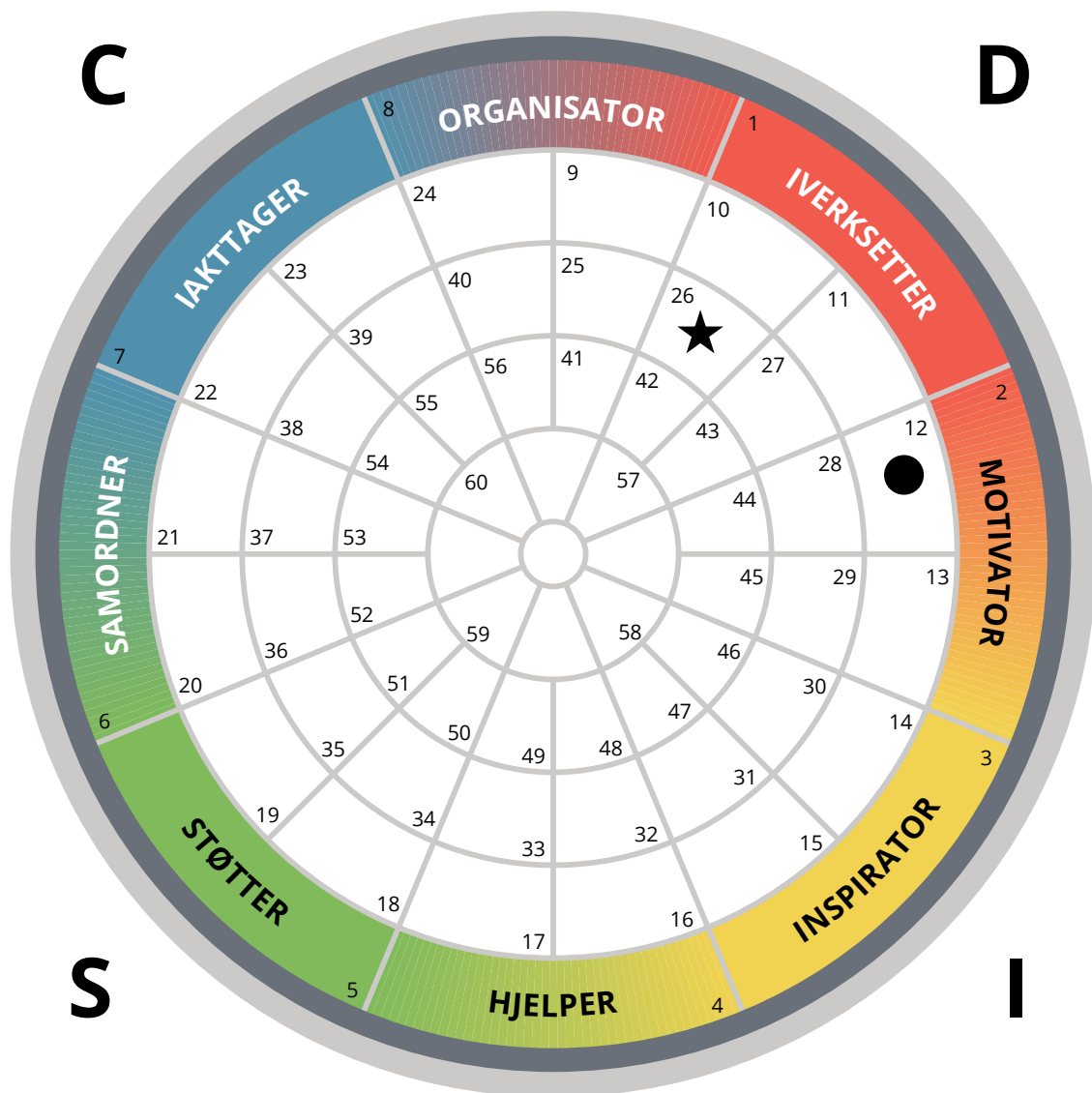
Se din naturlige atferdstil (sirkel).

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 drives av en lang liste med ønskede resultater og arbeider hardt for å oppnå dem. Han har et stort behov for å bygge opp ressurser for fremtiden. Han drives av å være produktiv og handlingskraftig. Han leter stadig etter nye metoder for å utføre rutineoppgaver. Hans søker muligheter til å forbedre sin stadig skiftende filosofi. Han kan tenke utenfor boksen. Han kan overse andres følelser for å få igjennom en avtale. Han tror det er avgjørende å ta forretningsbeslutninger basert på fakta og logikk, ikke følelser. Hans ønsker å kontrollere sin egen skjebne og påvirke andres. Han drives av å oppnå det beste livet kan tilby. 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 ser på avkastning på investering av tid, kunnskap og ressurser som en målestokk for suksess. Han vil fokusere på å utforme prosesser som gir en effektiv arbeidsflyt. Han søker kontinuerlig etter bedre måter å gjøre ting på, også underveis i prosessen. Om Hans får velge, ville han foretrekke nye erfaringer og muligheter. Hans ser verden som et arbeidsverktøy som han bruker for å oppnå sine mål. Han stiller spørsmål vedørende tiden andre mennesker legger ned på å hjelpe andre. Han kan gå til det ekstreme for å vinne eller kontrollere en situasjon. Han er drevet av å bygge opp et team som andre ser på som fremgangsrikt. Hans prøver ofte å finne en god balanse mellom effektivitet og trivsel i løpet av arbeidsdagen. Han har en tendens til å vurdere fakta og realiteter først, før han tar hensyn til balansen og harmonien i situasjonen. Han har et potensial til å bli ekspert innen sitt fagfelt. Han vil søke kunnskap med utgangspunkt i sine behov i hver enkelt situasjon.

Allmenne karaktertrekk



Hans underbygger ofte sine meninger med fakta og data. Ved behov kan han fungere bra i kaotiske miljøer. Han har ønske om å skape en vinnende strategi. Han arbeider etter filosofien "det er ikke personlig, det er bare forretninger" 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 leter etter nye metoder for å utvide sine fremtidige muligheter. Han vil være kreativ når ressursene er knappe. 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



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 tilpasser og organiserer ressursene på en måte som gir størst mulig effekt og produktivitet.
- ✓ 2. Han fokuserer på å oppnå målbare og praktiske resultater.
- ✓ 3. Han har en tendens til bli sensitiv overfor sløsing med tid, resurser eller muligheter.
- ✓ 4. Han vil bruke et system om han kan se fordelene med det.
- ✓ 5. Hans er åpen for nye ideer, metoder og muligheter.
- ✓ 6. Han vil hjelpe andre som er villig til å arbeide hardt.
- ✓ 7. Han kan jobbe målbevisst for å utvikle seg og ta nye steg i karrieren eller rollen sin.



Potensielle Svakheter

- ✗ 1. Hans har en tendens til å se mennesker og resurser som verktøy for å oppnå resultater.
- ✗ 2. Han kan bare være villig til å gi av seg selv, om han ser muligheter for egen vinning.
- ✗ 3. Han har en tendens til å anse avkastning som det eneste som betyr noe og ignorere mål og logikk.
- ✗ 4. Han motsetter seg altfor strukturerte måter å tenke og arbeide på.
- ✗ 5. Hans søker forandringer for forandringens skyld.
- ✗ 6. Han kan skape situasjoner som gagner seg selv mer enn andre.
- ✗ 7. Han motiveres ofte av et ønske om å bli sett for sine prestasjoner og bygge en posisjon preget av respekt og anerkjennelse.

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 forsøker å unngå sløsing.
- ✓ 2. Han motiveres av effektivitet.
- ✓ 3. Han blir motivert av personlig belønning.
- ✓ 4. Han liker å stille spørsmål ved unødvendige regler.
- ✓ 5. Hans får energi av å tenke utenfor rammene.
- ✓ 6. Han motiveres av målbevisste mennesker.
- ✓ 7. Han liker å forme og kontrollere sitt liv.



Potensielle Stressfaktorer

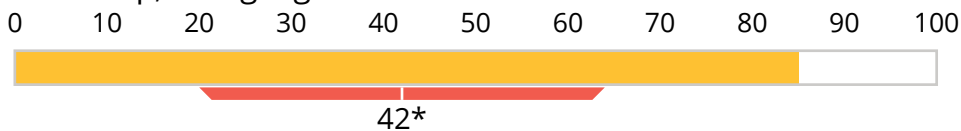
- ✗ 1. Hans liker ikke at resurser brukes på en ineffektiv måte.
- ✗ 2. Han vil ikke kaste bort tid.
- ✗ 3. Han kjenner seg stresset når han ikke belønnes for sin innsats.
- ✗ 4. Han opplever stress når han må opprettholde eksisterende praksis uten rom for forbedring eller endring.
- ✗ 5. Hans blir frustrert av repeterende oppgaver.
- ✗ 6. Han handler ikke uten personlige fordeler.
- ✗ 7. Han trives dårlig med begrensede arbeidsområder, og foretrekker romslige omgivelser som gir frihet til å jobbe effektivt.

Gruppe av primære drivkrefter

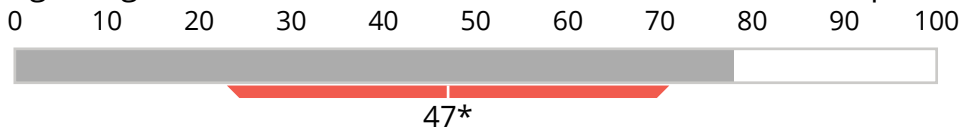


Dine viktigste drivkrefter er den gruppen av drivkrefter som får deg til å utføre en handling. Om du fokuserer på dem som gruppe i stedet for hver enkelt drivkraft, kan du skape kombinasjoner som er spesifikke for deg. Jo nærmere poengsummene ligger hverandre, jo mer kan du få ut av hver drivkraft. Tenk 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.

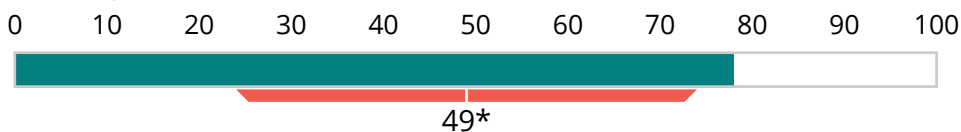
1. Effektiv - Personer som motiveres av praktiske resultater, samt å optimaliserer både effektivitet og avkastning i forhold til den tid, kunnskap, energi og ressurser de har investert.



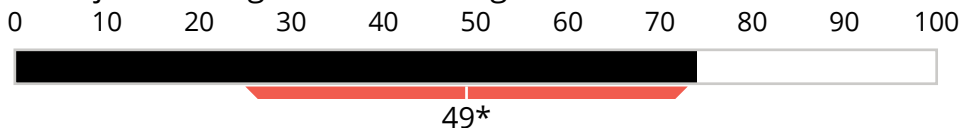
2. Utforskende - Personer som motiveres av nye ideer, metoder og muligheter som faller utenfor en definert måte å være på.



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.

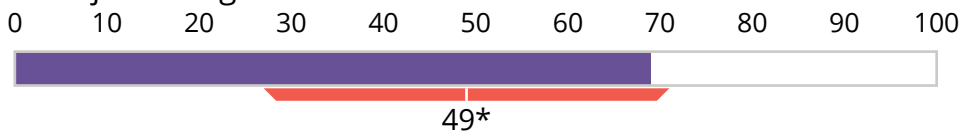


Gruppe av situasjonsbestemte drivkrefter



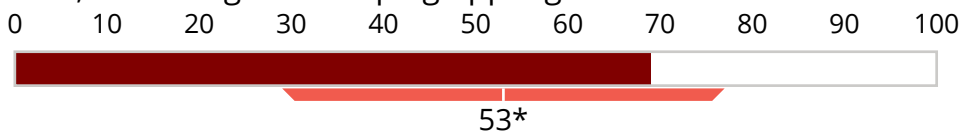
Drivkreftene i midten er en gruppe drivkrefter som er situasjonsbestemt. De er ikke like betydningsfulle som dine primære drivkrefter, men de kan påvirke dine handlinger i visse situasjoner.

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



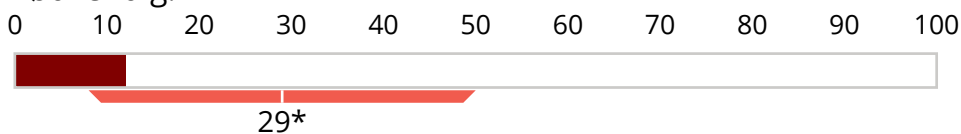
69

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



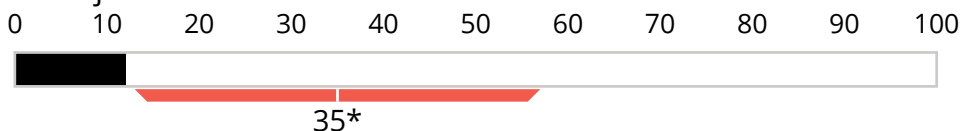
69

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.



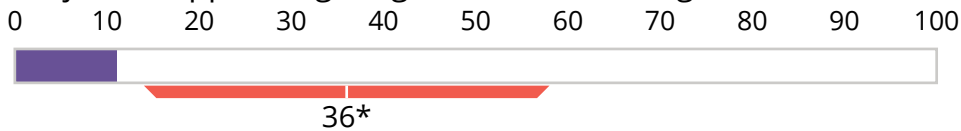
12

Gruppe av likegyldige drivkrefter



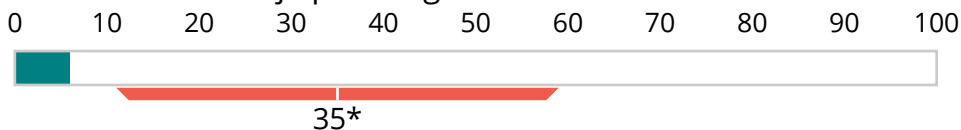
Det kan hende at du kjenner deg likegyldig overfor noen eller alle drivkreftene i denne gruppen. Det viktige med disse er at de kan utløse en uønsket reaksjon når man samhandler med personer som har en eller flere av disse som sine primære drivkrefter.

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



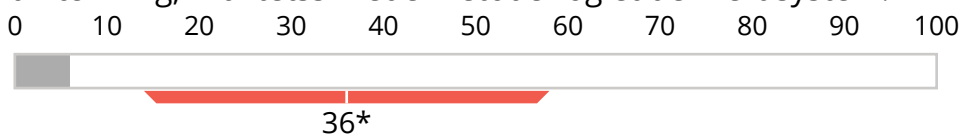
11

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



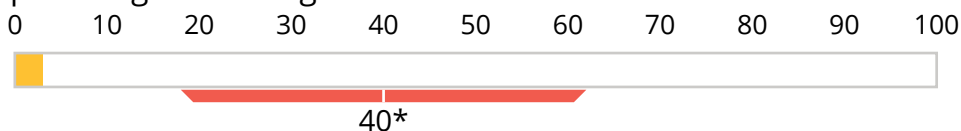
6

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

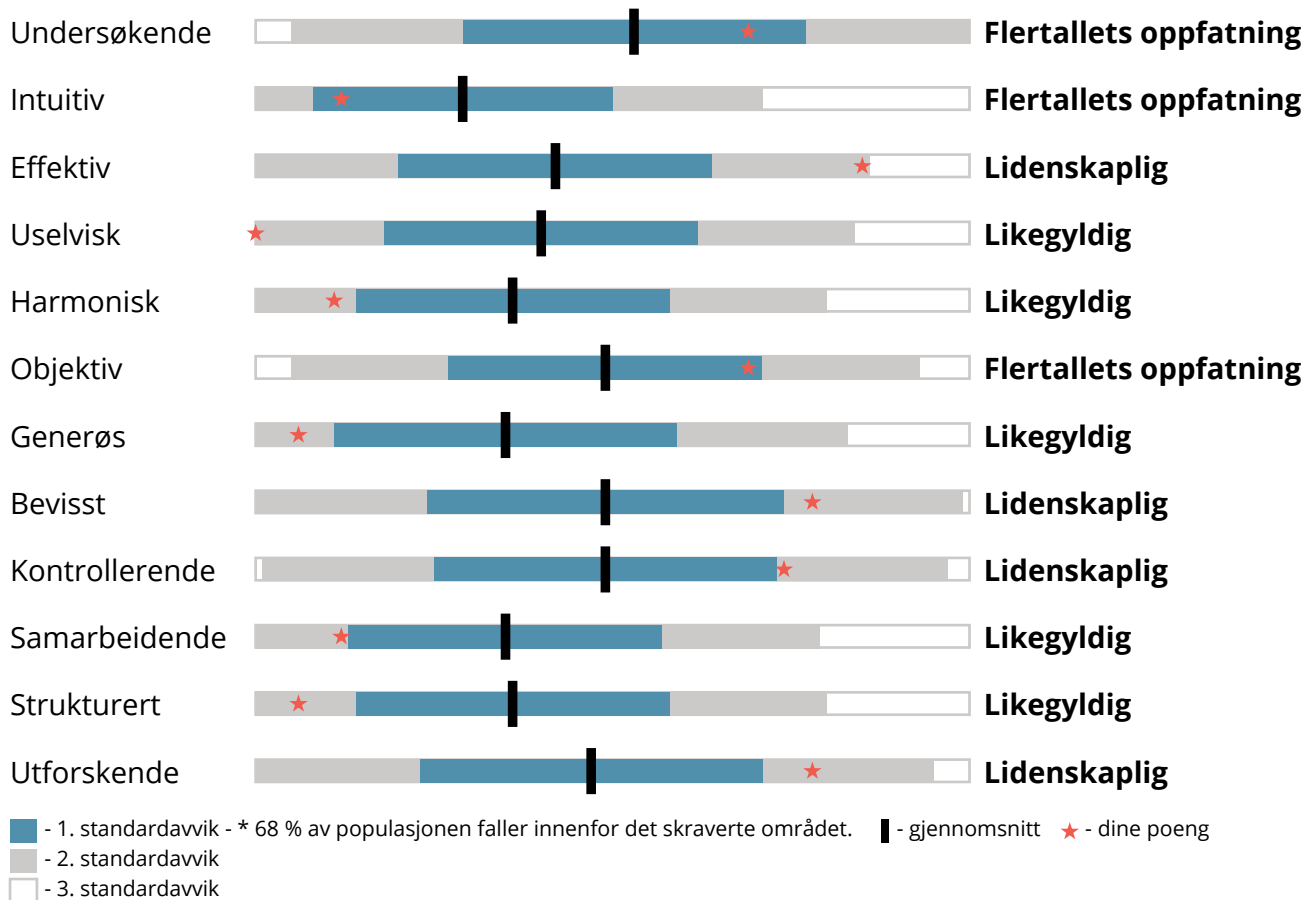
Områder å være oppmerksom på



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.

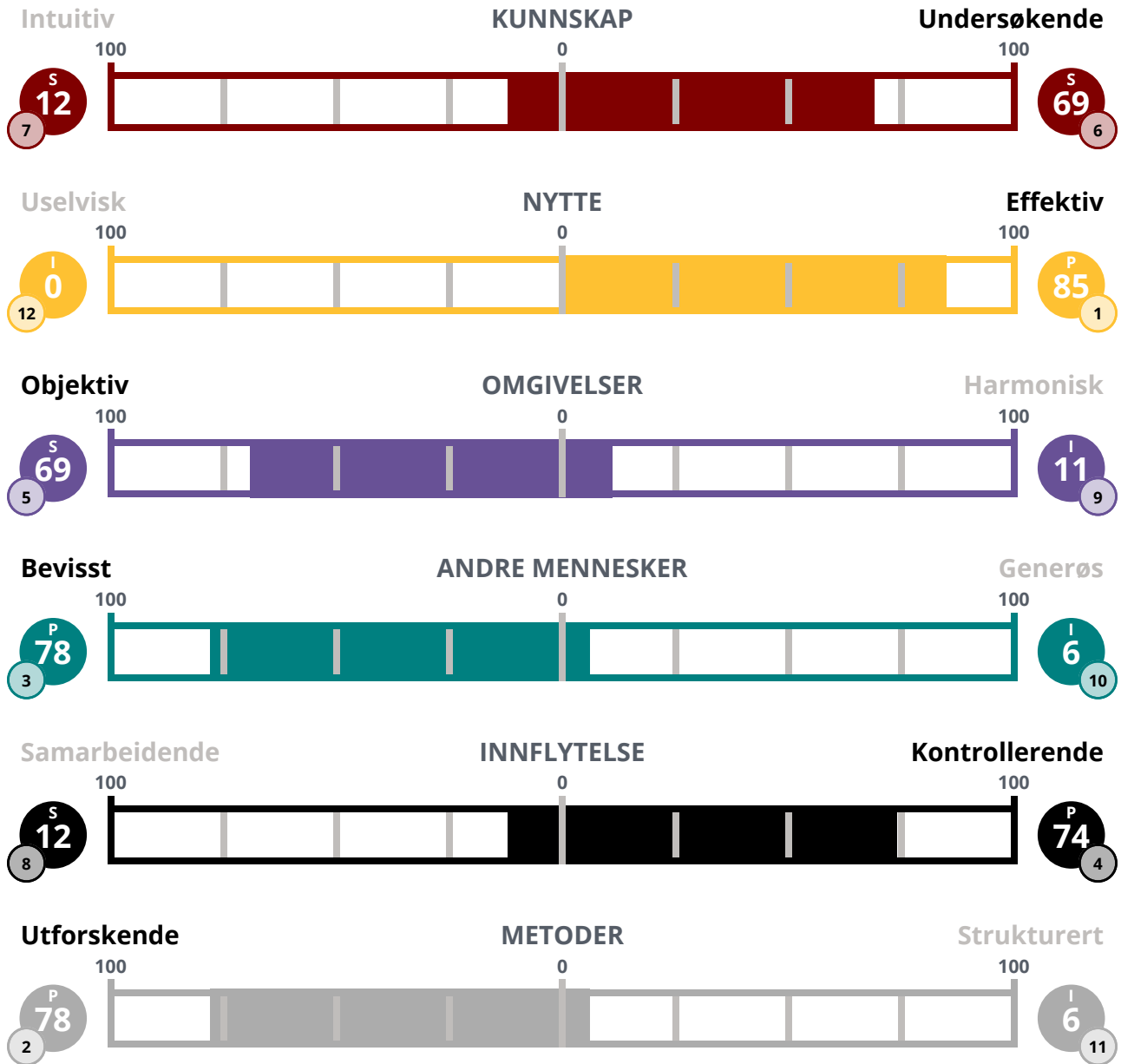
Likegyldig - to standardavvik under et gjennomsnitt.

Ekstrem - tre standardavvik fra et gjennomsnitt.

Graf for Drivkrefter



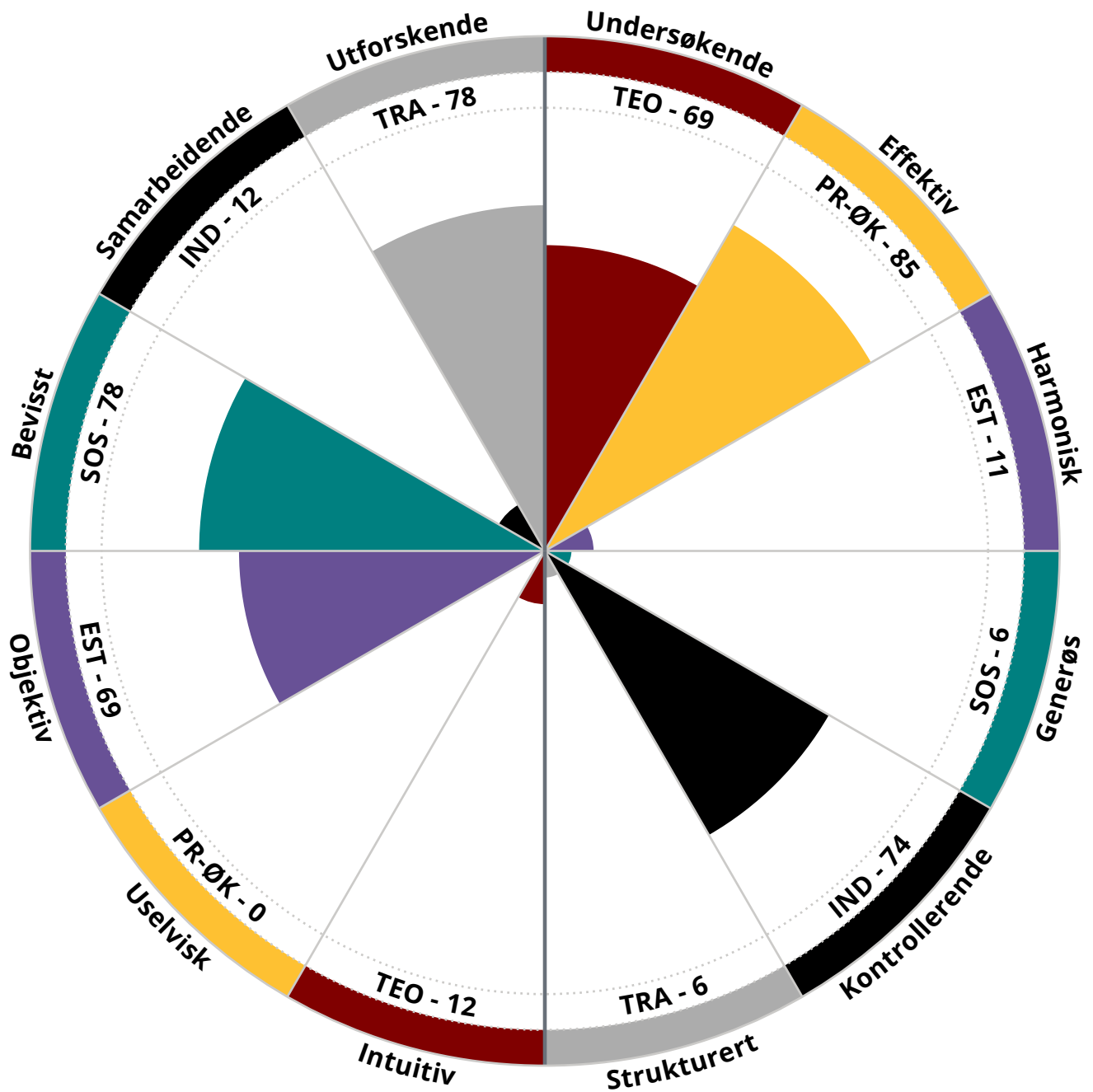
Skalaen for de 12 drivkreftene er en visuell representasjon av hva som motiverer Hans og intensitetsnivået for hver kategori. Bokstaven P indikerer en persons primære gruppe av drivkrefter. Disse fire faktorene er viktige for Hans sin motivasjon og engasjement uavhengig av situasjon.



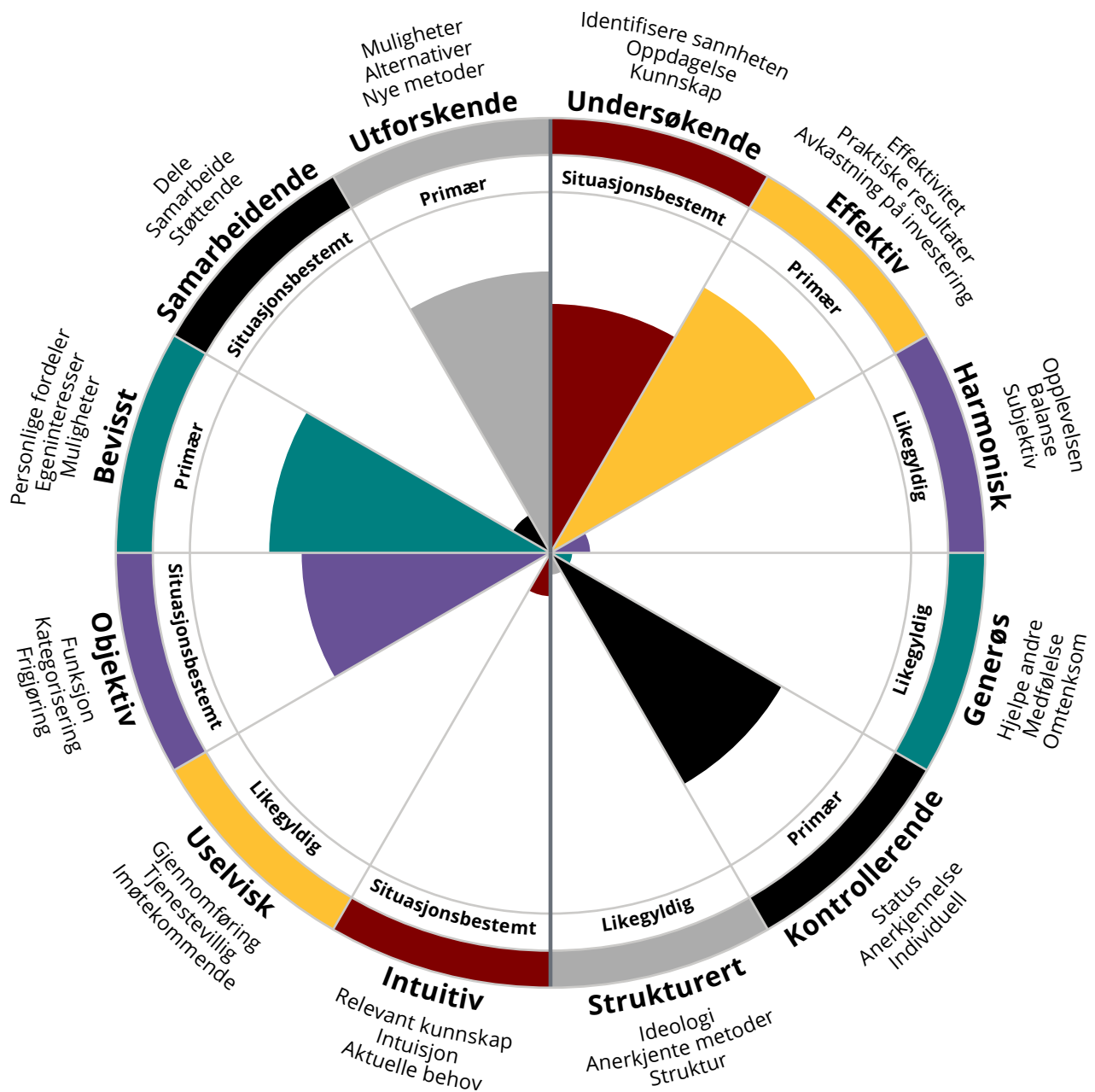
P Primær, Situasjonsbestemt eller Likegyldig
 76 Drivkrafts-poeng
 3 Rangering av Drivkrefter

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. Venter ikke til morgendagen, men sørger for at noe blir gjort i dag.
2. Tendens til å fokusere på fremtiden og ser mulighetene.
3. Tar beslutninger basert på tidsbesparelse, ressurser og forbedre effektiviteten.
4. Står opp for en uavhengig og fordomsfri måte å tolke systemer, metoder og rammeverk på.
5. Stadig på jakt etter nye muligheter, utfordringer, oppdagelser.
6. Vil jobbe på en uortodoks måte.
7. Effektiv med sin tid, sine ressurser og sitt talent.
8. Igangsetter utviklingsarbeid for andre når de selv viser sterk egeninnsats.
9. Krevende, men rettferdig når andre er villige til å jobbe hardt.
10. Villig til å ta beslutninger som kan få betydelige konsekvenser.
11. Er konkurranseinnstilt og vil vinne.
12. Oppfinnsom og ambisiøs, har klare strategier for hvordan man lykkes.

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 se bort fra viktige synspunkter for å få gjennom bruk av ressurser.
2. Kan fokusere alt for mye på jobben.
3. Kan ta altfor stor risiko ettersom høy risiko kan gi stor uttelling.
4. Kan noen ganger ta beslutninger uten å utforske andre interessante alternativer.
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. Behovet for fornyelse kan til tider stå i veien for ønsket om å oppnå bedre resultater.
7. Investerer tid og krefter på å hjelpe andre med å utvikle seg, hvis han mener det kan være nyttig i fremtiden.
8. Krever umiddelbare resultater når andre engasjeres.
9. Kan sette lista for høyt, noe som fører til at andre ikke strekker til.
10. Har en tendens til å ta raske og offensive beslutninger uten alltid å tenke gjennom konsekvensene.
11. Kan tape kontroll ved å ville kontrollere for mye.
12. Kan være så ambisiøs at han iblant setter målet for høyt.

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 det spesifikke plikter og ansvar som Hans liker.

1. Anerkjennelse for at man gjør ting enklere, raskere og bedre.
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. Mulighet til å skape resultater ved å utfordre den rådende strukturen.
5. Forum for å diskutere, endre eller erstatte eksisterende metoder.
6. En endringsorientert kultur der man kan utfordre eksisterende systemer for å gjøre dem bedre og mer effektive.
7. Anerkjennelse basert på gruppens suksess så vel som for bidraget fra enkeltpersoner.
8. En mulighet til å hjelpe andre med å se og realisere sitt potensial for å bidra til organisasjonens mål.
9. Frihet til å bruke sine egne ferdigheter og egenskaper for å oppnå resultatet.
10. 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.
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. Et miljø som premierer konkurranse.

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. Frihet til å skape resultater og øke effektiviteten.
2. Fokuserer på resultatet og ikke på prosessen.
3. Muligheter til å oppnå resultater raskere og med høyere verdi.
4. Mulighet og budsjett for å undersøke om det finnes alternative måter å løse et problem på.
5. Mål som krever en kreativ, innovativ og banebrytende innsats.
6. System og struktur som er oppdaterte og aktuelle, som kan benyttes for å nå ønskede resultater.
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. Kontroll over medarbeidere, resurser og omgivelser.
9. Å oppnå resultater ved å kombinere andres ferdigheter.
10. Rom og handlingsfrihet til å gjøre det som kreves for å få arbeidet gjort.
11. Makt og kontroll over mål og resultat.
12. Rom til å skape, dele og ha kontroll over målet.



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 avveie både risiko og muligheter ved hver beslutning.
2. Mulighet til å bli anerkjent for de oppnådde resultatene.
3. Å forstå at ikke alle mennesker motiveres av avkasting og utfordringer.
4. En leder som forstår hans behov for å utforske forskjellige systemer, for å finne ut av alle muligheter.
5. Å forstå at det er en tid og et sted for å argumentere sitt synspunkt.
6. En leder som forstår at den ansattes lidenskapelige karakter kommer fra ønsket om å prestere og vinne på nye og forskjellige måter.
7. Lærer å bruke sin drivkraft og besluttsomhet til å inspirere andre til å oppnå felles mål.
8. Trenger oppgaveorienterte utfordringer.
9. Å forstå at hans vilje til å vinne og prestere, kan oppleves av andre som om han utnytter dem.
10. Frihet til å bestemme hvordan resultater skal oppnås.
11. Hjelp til å forstå hvordan det påvirker hans omdømme når han trekker seg ut av prosjekter som mangler kontroll.
12. Å forstå at hans måte å løse problemer på ikke er den eneste.

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

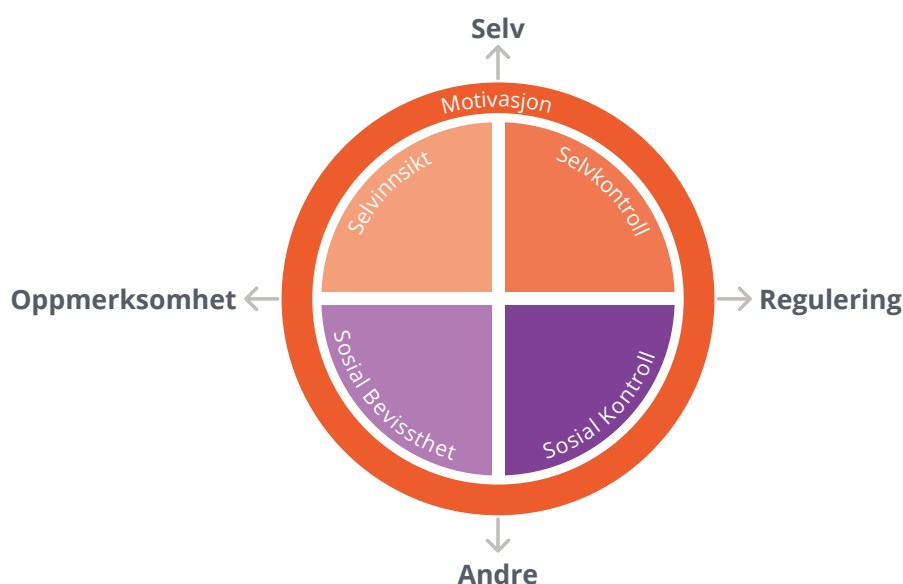


Et rammeverk for emosjonell intelligens

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 dette avsnittet for å få innsikt i hvordan Hans sitt personlige fokus kan styrke motivasjonen i salg, bygge robusthet og bidra til å håndtere følelser på en god måte gjennom salgsprosessen.

Hans kan oppleve endringer i motivasjonen, uten å innse hvordan hans humør påvirker fremgangen. Det kan være etter at Hans innser hvordan følelser påvirket en avgjørelse. Han legger kanskje ikke merke til hvordan Hans' egen emosjonelle tilstand former situasjoner eller interaksjoner ennå. Han kan ha problemer med å skille mellom små følelsesmessige endringer og mer intense reaksjoner. Hans kan synes det er vanskelig å vurdere emosjonelle styrker og begrensninger med klarhet eller objektivitet. Endringer i Hans' selvtillit kan forekomme uten klar anerkjennelse av de emosjonelle faktorene bak dem.

Hans kan av og til gjenta stressende hendelser i sitt indre, noe som kan forsinke gjenoppretting av fokus. Kortsiktige glede kan føre til at han endrer retning før vurderingen av den langsiktige virkningen. Når følelsene øker, kan det være vanskeligere for Hans å holde fokus eller opprettholde retningen. Selv om Hans kan prestere bra i korte perioder, fører langvarig stress ofte til emosjonell utmattelse. Hans forsøker å håndtere irritasjon, men tegn på frustrasjon kan dukke opp hvis spenningen fortsetter å bygge seg opp. I følelsesladede øyeblikk kan Hans handle på impulser, noe som kan føre til at han mister fokus.

Hans fullfører vanskelige oppgaver når det er nødvendig, men oppsøke dem vanlig vis ikke. Han engasjerer seg i vanskelige problemer når det er nødvendig, men har en tendens til å foretrekke enkle oppgaver. Han kan noen ganger synes det er utfordrende å omdanne emosjonell energi til produktiv, langsiktig innsats. Han fungerer bra når han blir støttet, selv om den selvstyrte fremdriften kan avta over tid. Når interessen er vekket, kan Hans jobbe mot et mål, selv om fokuset kan reduseres uten struktur eller støtte. Han nullstiller seg etter tilbakeslag med tid eller støtte, men det kan ta lengre tid å gjenvinne fullt fokus.

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 for å forstå hvordan Hans sin bevissthet om andre og tilnærming til relasjoner kan påvirke hans kundesamtaler, emosjonelle engasjement og relasjon gjennom hele salgsprosessen.

Hans har en tendens til å vente på tydelige signaler og overser små hint om behov for emosjonell støtte eller tilknytning. Endringer i gruppens stemning blir ofte oppdaget sent av ham, uten klarhet i årsaken emosjonelt. Hvis signalene ikke er klare, kan Hans lett gå glipp av eller overse andres følelsesmessige belastning. <Han/Hun/>De> legger ofte ikke merke til tegn på stress eller press hos andre før situasjonen eskalerer. Når oppmerksomheten ligger på fakta eller leveranser, kan Hans legge mindre vekt på følelsesmessige signaler her og nå. Reduksjon i moral blir ofte først observert av ham etter at ytelsen avtar.

Hans 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. Etter tilbakeslag kan Hans svare med omtanke, men han tenker ikke alltid over hvordan disse reaksjonene støtter andre i å nullstille seg. Når det oppstår konflikt eller stress, kan Hans bidra med ro og hjelpe andre til å finne tilbake til fokus, men gjør det ikke alltid. Han deler innspill innimellom, men tar ikke alltid aktiv del i å påvirke resultatet for gruppen. Hans møter av og til andres følelsesutbrudd på en konstruktiv måte, men responsen fører ikke alltid til at situasjonen roer seg eller tar en ny retning. 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

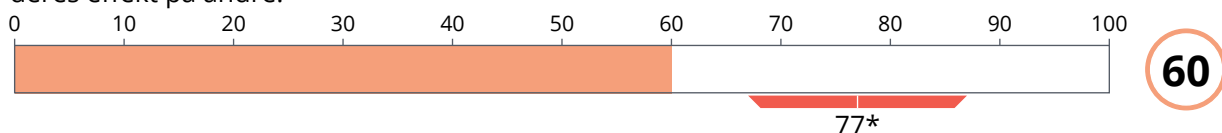


De fem dimensjonene av Emosjonell Intelligens

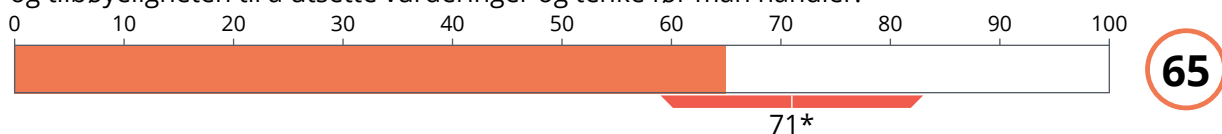
Denne delen gir en oppsummering av hvor aktivt hver av de fem dimensjonene kan gjenspeiles i Hans sine daglige handlinger, beslutninger og samhandling. I stedet for å sette navn på evner, er denne informasjonen utformet for å støtte refleksjon, fremheve hans naturlige tendenser og identifisere muligheter for utvikling. Resultatet fra din EQ-analyse er analysert og illustrert i grafene under. Din egen score vises i grått, mens gjennomsnittet for hver delskala er markert med en svart stolpe. Hvis du ønsker å styrke din EQ, er det lurt å legge mest vekt på områdene der du har scoret lavest.

Egen dimensjon

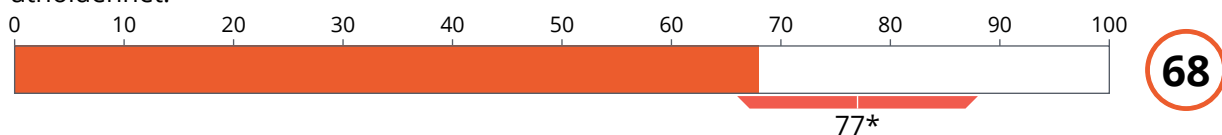
Selvinnsikt - Evnen til å gjenkjenne og forstå humør, følelser og motivasjon, samt deres effekt på andre.



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

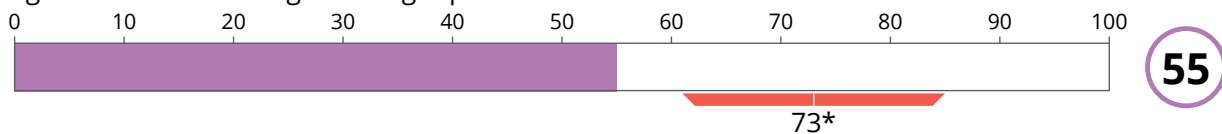


Motivasjon - En interesse for å jobbe av grunner som går utenfor den ytre drivkraften etter kunnskap, nytte, omgivelser, andre mennesker, innflytelse eller metoder, og som er basert på en indre drivkraft eller tilbøyelighet til å forfølge mål med energi og utholdenhet.

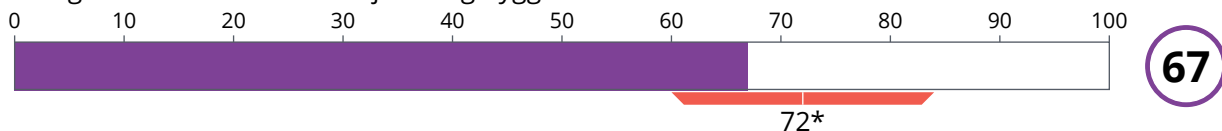


Engasjement for andre

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

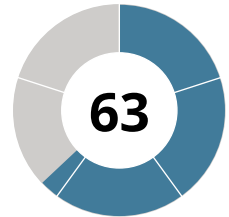


Utforske emosjonelle temaer og mønstre

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 dane seksjonen til å reflektere over hvordan personlige og sosiale emosjonelle dynamikker kan bidra til mer effektiv salgskommunikasjon, økt robusthet og dypere, mer tillitsfulle kundeforhold.

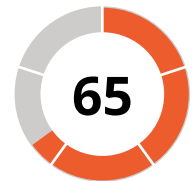
Total EQ poeng

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.



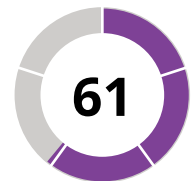
Poeng egen dimensjon

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



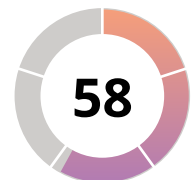
Poeng andres dimensjon

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.



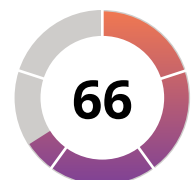
Poeng for Dimensjonen Innsikt

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

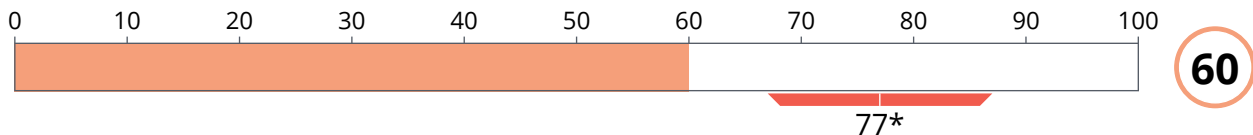
En samlet poengsum basert på selvkontroll og sosial kontroll. Denne poengsummen gjenspeiler hvordan følelser håndteres i både personlige og mellommenneskelige sammenhenger, for å støtte stabilitet, samarbeid og resultater.



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 vurdere hvordan større selvinnsikt kan støtte selvtillit, relasjonsbygging og balanse i salgsprosessen.



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.

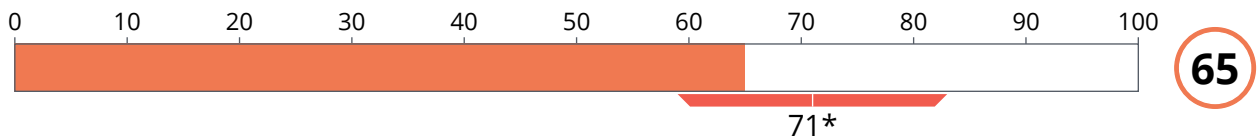
Basert på Hans' poeng for Selvinnsikt, vises en liste over mulige måter ham kan fortsette å utvikle og forbedre evnen til å oppfatte sine emosjonelle tilstander og mønstre:

1. Gå gjennom en liste av oppgaver på nytt når du føler deg rådvill og identifiser hva som virkelig betyr noe.
2. Før du tar tre viktige avgjørelser denne uken, spør deg selv: «Er det følelser som driver dette?». Skriv svaret.
3. Etter en avgjørelse eller et valg denne uken, reflekter over hvordan humøret kan ha formet utfallet.
4. Registrer ett tegn på emosjonell oppbygging hver dag. Se etter et fysisk eller sosialt mønster.
5. Før en viktig samtale, bør du vurdere hvordan energi kan påvirke personen.
6. Skriv ned følelser i to situasjoner med høy innsats. Legg merke til hva som er forskjellig og hvorfor.
7. Etter et høyt eller lavt punkt av følelser, ta en pause for å reflektere over følelsene som formet den indre samtalen.

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 støtte ham i å utforske hvordan emosjonell kontroll kan styrke både klarhet og profesjonalitet i alle kundemøter.



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.

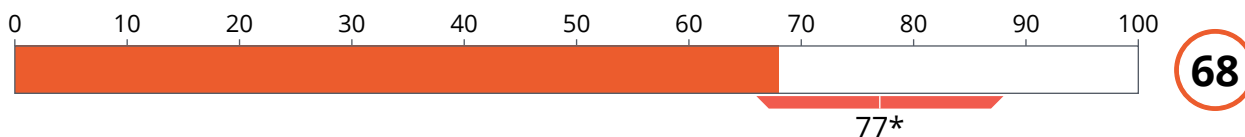
Basert på Hans sine poeng for Selvkontroll, vises en liste over mulige måter ha kan styrke emosjonell kontroll og reaksjonsevne på, for å kanalisere emosjonell energi konstruktivt samtidig som impulser og forstyrrelser håndteres.

1. 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.
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. Gå tilbake til et øyeblikk av oppsving. List opp de tre handlingene eller tankesettene som muliggjorde det.
5. Når du føler sterk trang til å handle raskt, bør du stoppe opp og sette ord på følelsen bak det.
6. Identifiser en pålitelig rutine som gir klarhet etter en stressende oppgave. Bruk den denne uken.
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 støtte ham i å se hvordan sterk drivkraft og tydelig fokus kan styrke salget, sikre måloppnåelse og legge grunnlag for langsiktig suksess.



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.

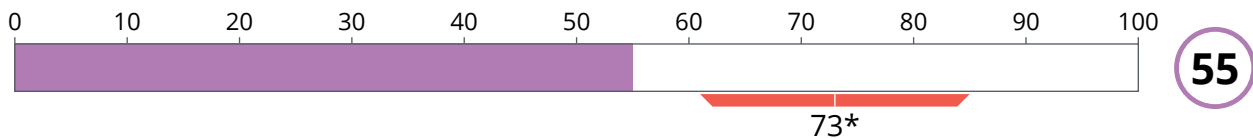
Basert på Hans' poeng for Motivasjon, vises en liste over mulige måter han kan få kontakt med sin indre drivkraft og fokus, for å kanalisere emosjonell energi til å følge personlige mål:

1. 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. Velg ett mål denne måneden som føles genuint viktig, og følg med på det ukentlig.
4. Introduser to kontrollpunkter i et langt prosjekt. Bruk dem til å korrigere kursen og fylle opp motivasjonen
5. På slutten av hver dag denne uken, reflekter over hva som ga energi og hva som føltes tappende. Se etter ett mønster gjennom dagene.
6. Velg en repeterende oppgave og sett opp et mini-mål med to trinn for å skape engasjement.
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 det å lese en prospekts stemning eller kjøpssignaler kan forbedre engasjementet og salgseffektiviteten.



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.

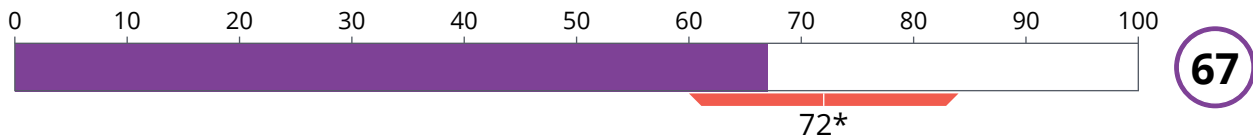
Basert på Hans sin poengsum for sosial bevissthet finner du nedenfor en liste over mulige måter han kan videreutvikle sin mellommenneskelige forståelse, slik at han innhenter og analyserer de emosjonelle signalene fra menneskene rundt seg:

1. Under dagens gruppemøte, legg merke til hvem sin tilstedeværelse som endret den emosjonelle tonen.
2. La den som snakker avslutte og ta en pause før du legger til innspill, i tre samtaler denne uken.
3. Legg merke til ett skifte i energien i gruppen i forbindelse med dagens møter og interaksjoner.
4. Still deg selv spørsmålet, «Hva kan denne personen føle?» én gang om dagen denne uken. Skriv ned svaret.
5. I dagens møte, observer én persons emosjonelle reaksjon på gruppens atferd.
6. Spør én person denne uken en utdypende versjon av «Hvordan har du det egentlig?» og lytt nøye.
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 reflektere over hvordan evnen til å respondere emosjonelt kan bidra til å bygge tillit og utvikle varige kundeforhold.



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. Denne uken, øv på å bruke mykere tone og stillhet for å lette på emosjonell eskalering
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 neste samtale for å gi støtte, veksle mellom å anerkjenne følelser og å tilby struktur. Observer effekten.
5. Endre den emosjonelle tonen midt i møtet denne uken ved å sette ord på fokus eller delt verdi
6. Velg en samtale der påvirkning kan tilføre verdi. Fokuser på å styre tone og retning uten å kontrollere resultatet.
7. Gi et kort verbalt anker («la oss ta en pause» eller «ett skritt av gangen») i vanskelige diskusjoner denne uken.

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.
- Reflekter over én oppgave og dens formål.



Sosial Bevissthet

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

- Spør en gang daglig, "Hvordan føles det i rommet?"
- Observer en persons holdningsendring, daglig.
- Spør én gang daglig, "Hva kan jeg gå glipp av?"



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 å veilede ham i å reflektere over hvordan emosjonelle dynamikker kan påvirke kundesamtaler, oppfølging og salget.

Påvirkning på tanke og handling

Hvordan følelsesmessige tilstander påvirker beslutningstaking, prestasjon og motivasjon.

Selgere som forstår hvordan følelser påvirker beslutningene deres, klarer lettere å holde fokus, bevare motivasjonen og beholde klarheten i pressede situasjoner.

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 blir oppmerksom på hvordan følelser påvirker beslutninger, blir det lettere å holde fokus og tenke mer bevisst.

Å respondere kontra å reagere

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

Selgere som svarer med tydelig hensikt, leder samtalen mot løsninger og skaper trygghet hos kunden.

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 bevisst, blir det lettere å holde salgsprosessen på sporet.

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.

Selgere med solid indre disiplin klarer å holde fremdriften, selv når resultatene eller anerkjennelsen kommer sent.

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.
- Kundens fremdrift kan bli forstyrret dersom han støtter seg tungt på struktur eller signaler fra andre, for å opprettholde fremdriften.

Viktige punkter: Å bygge små rutiner bidrar til å styrke oppfølgingen og bevare drivkraften, selv når motivasjonen synker.

Sosial følsomhet og innstilling

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

Når selgere fanger opp flyten i dialogen, kan de smidig tilpasse seg og skape samtaler som gir både fokus og fremdrift.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

- Hans kan noen ganger overse endringer i relasjonell tone, og merker det først når resultatene blir påvirket.
- Når endringer i stemningen i gruppen ikke blir fanget opp, kan andre føle at Hans ikke helt følger den usagte dynamikken i situasjonen.

Viktige punkter: Å legge merke til endringer i gruppens energi bidrar til å gjenkjenne når samtaler stopper opp eller kommer ut av kurs.

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.

Selgere som demper friksjon og styrer følelsene, opprettholder momentum i samtaler og bevarer viktige relasjoner.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

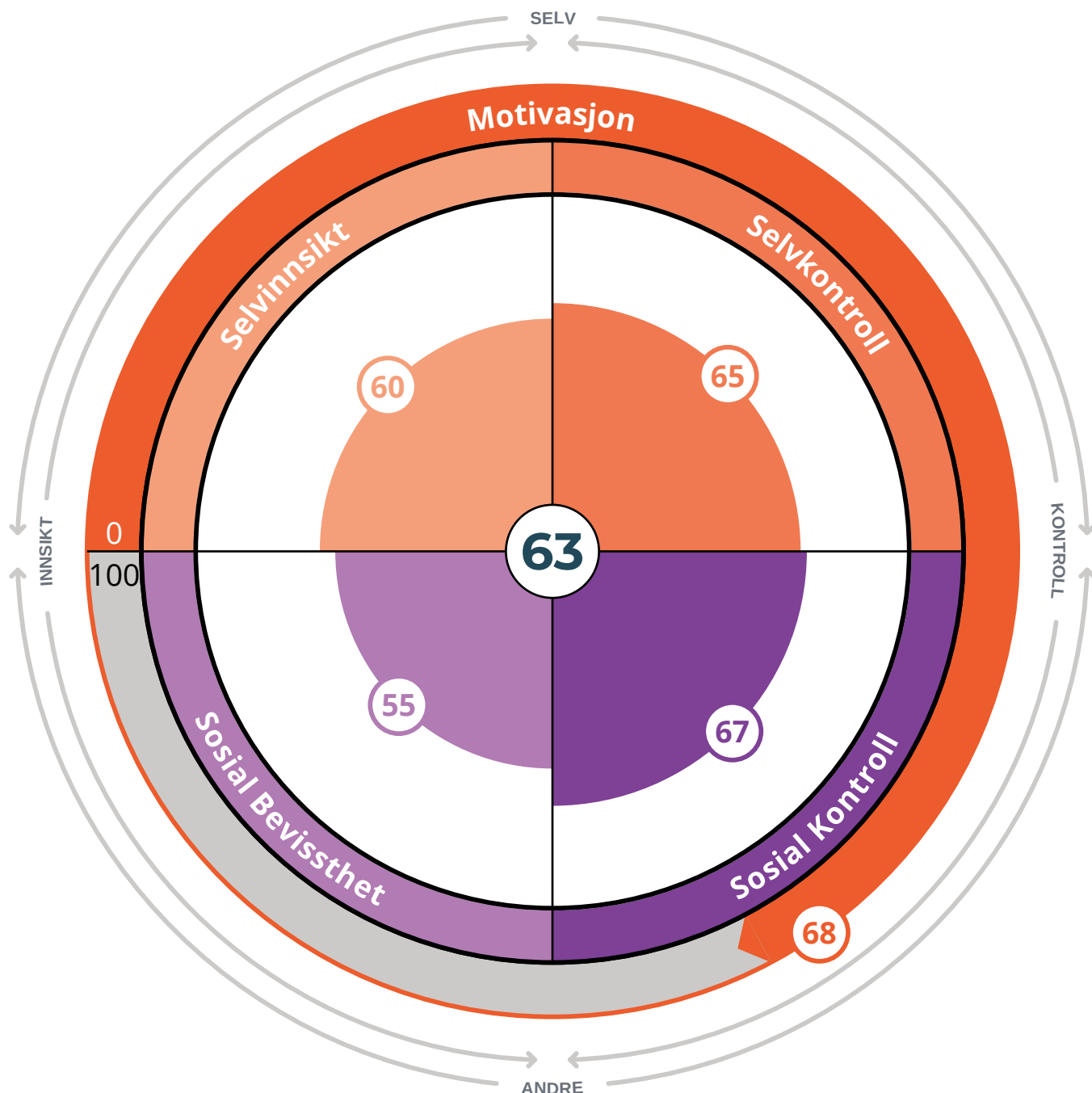
- Hans gjenkjenner tegn på spenning, men kan nøle med å ta initiativ til å dempe situasjonen.
- Når det oppstår spenning, kan mennesker bli usikre på om han kommer til å ta tak, noe som kan gjøre at manglende samspill varer lenger.

Viktige punkter: Å håndtere motstand i øyeblikket gir flyt, reduserer friksjon og sikrer videre fremdrift.

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.
