



Talent Insights®

Kombinasjon Atferd og Emosjonell Intelligens

Hans Hansen

TTI

24.11.2025

TTI Success Insights Norge AS

www.ttisi.no

Tlf. 41 561 540

post@ttisi.no



TTI SUCCESS INSIGHTS®
NORWAY



INTRODUKSJON - <i>DER TALENT MØTER MULIGHET®</i>	4
INTRODUKSJON - <i>ATFERD</i>	5
ALLMENNE KARAKTERTREKK	6
VERDI FOR ORGANISASJONEN	8
SJEKKLISTE FOR KOMMUNIKASJON	9
SJEKKLISTE FOR KOMMUNIKASJON - <i>FORTSATT</i>	10
TIPS FOR BEDRE KOMMUNIKASJON	11
IDEELLE ARBEIDSFORHOLD	12
OPPFATNINGER - « <i>SE PÅ DEG SELV SLIK ANDRE SER DEG</i> »	13
KJENNETEGN	14
NATURLIG & TILPASSET ATFERD	15
TILPASSET ATFERD	17
RÅD OM MOTIVASJON	18
RÅD OM ARBEIDSLEDELSE	19
TIDSTYVER	20
OMRÅDER SOM KAN UTVIKLES	23
RANGERING AV ATFERDSTIL	24
GRAF FOR PROFILANALYSE	27
SKALA FOR ATFERD	28
SUCCESS INSIGHTS® PROFILHJUL	29
INTRODUKSJON - <i>TTI EMOTIONAL QUOTIENT™</i>	31
INTRODUKSJON - <i>ET RAMMEVERK FOR EMOSJONELL INTELLIGENS</i>	32
ALLMENNE KARAKTERTREKK	33
ALLMENNE KARAKTERTREKK	34
EQ-GRAF - <i>DE FEM DIMENSJONENE AV EMOSJONELL INTELLIGENS</i>	35
ØYEBLIKKSBIKKE AV EQ - <i>UTFORSKE EMOSJONELLE TEMAER OG MØNSTRE</i>	36
SELVINNSIKT	37
SELVKONTROLL	38
MOTIVASJON	39
SOSIAL BEVISSTHET	40
SOSIAL KONTROLL	41
RASKE TIPS FOR EQ	42
PÅVIRKNING PÅ YTELSE OG UTVIKLING - <i>UTFORSKE DEN DAGLIGE PÅVIRKNINGEN</i>	43

Innehold

Fortsatt



HJULET FOR EMOTIONAL QUOTIENT™	46
EQ UTVIKLINGSPLAN - <i>GJØR INNSIKT OM TIL HANDLING</i>	47

Introduksjon

Der talent møter mulighet®



Denne kombinasjonsrapporten er utviklet for å øke forståelsen av et individs talenter. Rapporten gir innsikt i to særskilte områder, atferd og emosjonell intelligens. Å forstå både styrker og svakheter på disse områdene vil føre til personlig og profesjonell utvikling samt et høyere nivå av tilfredshet.

Det følgende er en grundig gjennomgang av dine personlige talenter innen de to hovedseksjonene:

ATFERD

Denne delen av rapporten er utformet for å hjelpe deg til å få større kunnskap om både deg selv og andre. Evnen til å samhandle effektivt med mennesker kan være forskjellen mellom suksess og fiasko i både arbeids- og privatliv. Effektiv samhandling starter med en nøyaktig selvinnsikt.

EMOSJONELL INTELLIGENS (EQ)

Denne delen av rapporten gir informasjon om din emosjonelle intelligens, som med bruk og veiledning kan påvirke hvordan du responderer i følelsesladde situasjoner. Dette vil igjen øke både prestasjon og beslutningstaking.

Er rapporten 100 % sann? Ja, nei og kanskje. Vi måler kun emosjonell intelligens. Vi rapporterer kun utsagn fra områder der det vises tendenser. For å forbedre nøyaktigheten, ta gjerne notater eller rediger rapporten i ethvert utsagn som kan være relevant eller ikke relevant, men bare etter å ha sjekket med venner eller kolleger for å se om de er enige.



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.

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

-Dr William Moulton Marston, amerikansk psykolog

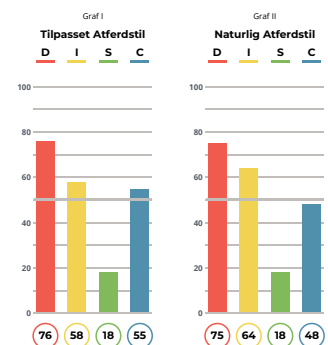
Allmenne karaktertrekk



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

Hans har mye energi og er optimistisk når det gjelder å oppnå resultater. Ordene «kan ikke» finnes ikke i hans vokabular. Han har en tendens til å være målbevisst og resultatorientert. Han er den i gruppen som forsøker å få andre til å konsentrere seg om arbeidsoppgavene. Han liker å bli sett på som en vinner og har en medfødt motvilje mot å tape eller å mislykkes. Han jobber hardt og mye for å oppnå suksess. Han forsøker å finne sine egne løsninger på problemer. På den måten kommer hans selvstendige legning til uttrykk. Hans har en tendens til å være fremtidsfokusert, pådrivende og konkurranseinnstilt. Viljen til å oppnå resultater er en av hans sterke sider. Han kan fremstå så selvsikker at andre oppfatter ham som arrogant, men de ønsker samtidig at de hadde hatt den samme selvsikkerheten selv. Han er initiativrik og setter gjerne i gang nye prosjekter. Han trives best når mange aktiviteter pågår samtidig. Han er ekstremt resultatorientert og anser det som svært viktig å bli raskt ferdig med arbeidsoppgavene. Hans 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 miste interessen for det han holder på med, dersom utfordringene ikke lenger er der. Da vil han heller ha nye utfordrende oppgaver.

Hans liker å ta raske beslutninger. 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 er besluttosom av legning og foretrekker å arbeide for en leder som er beslutningsdyktig. Han kan bli stresset av en leder som ikke har denne egenskapen. Han har en tendens til å være flink til å finne årsakene til problemene for deretter å løse dem. Han søker stadig nye måter å løse gamle problemer på. Når Hans stilles overfor vanskelige beslutninger, vil han forsøke å overtale andre om at hans ideer er de rette. Han 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. Han kan vise en unik evne til å takle vanskelige problemer og løse dem på en tilfredsstillende måte. Han vil arbeide hardt og intensivt helt til problemet er løst. Etterpå kan Hans kjede seg over alt rutinearbeid som venter.

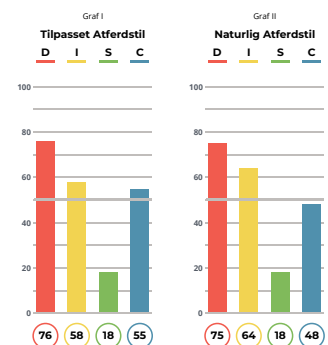


Allmenne karaktertrekk

Fortsatt



Hans liker mennesker som er effektive når de legger frem en sak. Det gjør at han kan trekke raske konklusjoner og ta raske avgjørelser. Han kan utfordre mennesker som uoppfordret sier hva de mener. Han har en tendens til å påvirke andre gjennom å være tydelig, vennlig og resultatorientert. 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 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 kan iblant skjule sine egne følelser bak et vennlig ytre, men dersom han føler seg presset til det, kan han godt vise ekte følelser. 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 liker mennesker som legger frem sine meninger i form av ulike alternativer. Disse kan hjelpe ham til å ta beslutninger, men han anser sine egne oppfatninger riktigere enn andres.

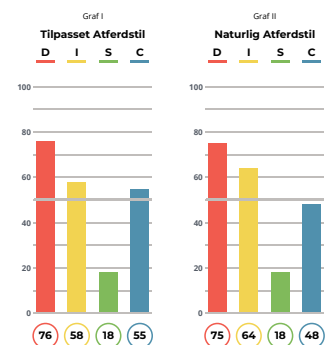


Verdi for organisasjonen



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

- ✓ 1. Nøye med å passe tiden.
- ✓ 2. Iherdig.
- ✓ 3. Ser fremover, konsentrerer seg om fremtiden.
- ✓ 4. Utfordrer etablerte normer og rutiner.
- ✓ 5. Evne å endre tempo fort og ofte.
- ✓ 6. Endringsagent – søker etter raskere og bedre måter å gjøre ting på.
- ✓ 7. Kreativ i sin tilnærming til problemløsning.



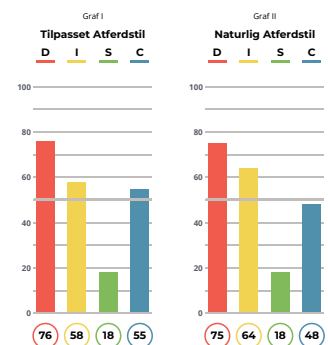
Sjekkliste for kommunikasjon



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

Når du fører en samtale med Hans bør du:

- ✓ 1. Støtt og oppretthold et arbeidsmiljø der han kan jobbe effektivt.
- ✓ 2. Vær tydelig, detaljert, kortfattet og hold deg til saken.
- ✓ 3. Bruk samme sjargong som ham.
- ✓ 4. Sørg for at du ikke blir avbrutt.
- ✓ 5. Gi retningslinjer som skal følges.
- ✓ 6. Presenter fakta logisk. Planlegg og gjennomfør presentasjonen effektivt.
- ✓ 7. Ta frem fakta og tall som viser hvor stor sannsynligheten er for å lykkes, eller hvor gode eller dårlige de ulike alternativene er.
- ✓ 8. Vær nøye og overlat ingenting til tilfeldighetene.
- ✓ 9. Forvent at han er enig uten å stille for mange spørsmål.
- ✓ 10. Legg frem spørsmål, alternativer og valgmuligheter, slik at han kan ta sin egen beslutning.
- ✓ 11. Dokumenter arbeidsoppgaver skriftlig og sett tidsfrister.
- ✓ 12. Motiver og overbevis ved å peke på målsettinger og resultater.



Sjekkliste for kommunikasjon

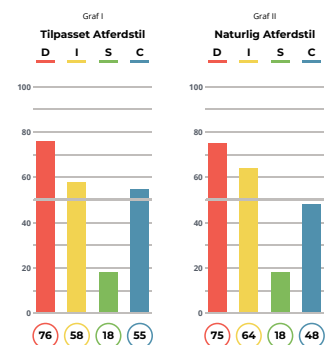


Fortsatt

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

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

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



Tips for bedre kommunikasjon



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

Etterlevelse

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

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

Dominans

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

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

Stødig

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

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

Innflytelse

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

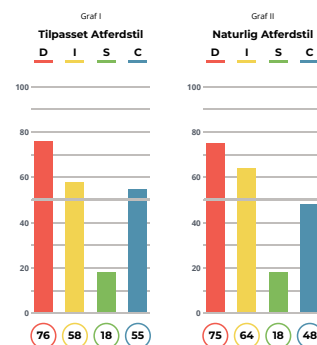
- ✓ Sørg for et varmt og vennlig miljø.
- ✓ Ikke bruke tiden på en mengde detaljer (noter dem).
- ✓ Still "følelsesladede" spørsmål for å få vedkommende sine meninger og kommentarer.
- ✗ Benytte en kort, kjølig eller avvisende tone.
- ✗ Styre samtalen.
- ✗ Fokuser på fakta og tall, eller på alternative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

IDEELLE ARBEIDSFORHOLD



Denne delen av rapporten beskriver det ideelle arbeidsmiljø ut fra Hans sin naturlige adferd. Mennesker med begrenset fleksibilitet kan føle seg ukomfortabel i miljøer som ikke er beskrevet her. Fleksible mennesker derimot, bruker sin kunnskap til å tilpasse sin adferd, og kan på den måten finne seg til rette i ulike arbeidsmiljøer. Bruk denne delen til å identifisere de spesielle oppgavene og ansvarsområdene som Hans trives med, men også de som kan gjøre at han kjenner seg frustrert.

- ✓ 1. Evaluering basert på resultat, ikke på prosess.
- ✓ 2. Slippe lange, detaljerte rapporter.
- ✓ 3. Variert arbeid med utfordringer og muligheter.
- ✓ 4. Et innovativt og framtidsrettet miljø.
- ✓ 5. Stadig nye aktiviteter på gang.
- ✓ 6. Være den i teamet som skal vite hva som haster.
- ✓ 7. Jobbe for en leder som tar raske beslutninger.
- ✓ 8. Frihet uten kontroll, overvåkning og detaljer.



Oppfatninger



«Se på deg selv slik andre ser deg»

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



Vanligvis ser Hans på seg selv som:

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



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

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



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

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

Kjennetegn



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

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

Naturlig & Tilpasset atferd



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



Problemer & Utfordringer

Naturlig

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

Tilpasset

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



Mennesker & Relasjoner

Naturlig

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

Tilpasset

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

Naturlig & Tilpasset atferd



Tempo & Stabilitet

Naturlig

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

Tilpasset

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



Prosedyrer & Regler

Naturlig

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

Tilpasset

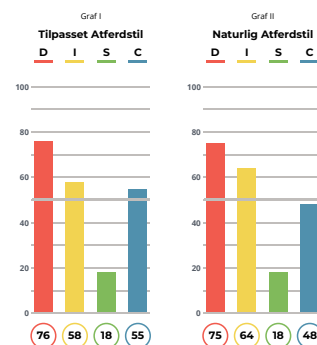
Hans synes at hans naturlige atferd står godt i forhold til hans tilpassede atferd. Forskjellen er ikke så stor og han ser ikke noe behov for å forandre noe for å tilpasse seg omgivelsene.

Tilpasset atferd



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

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



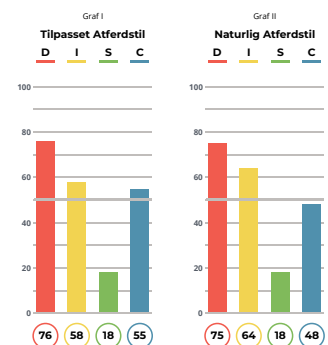
RÅD OM MOTIVASJON



Denne delen av rapporten bygger på en analyse av hva Hans ønsker å oppnå. Mennesker motiveres av ting de ønsker og lengter etter. Når ønskene er oppfylt eller målet nådd, er ikke motivasjonen lenger til stede. Analyser hver påstand i denne delen sammen med Hans, og konsentrer dere om de punktene som fremdeles er "ønsker" som motiverer.

Hans ønsker:

- ✓ 1. Flere timer i døgnet.
- ✓ 2. Mulighet til å legge frem ideer og vise sin dyktighet.
- ✓ 3. Innflytelse, posisjon og tittel, slik at andre kan styres.
- ✓ 4. Mange ulike aktiviteter på gang samtidig.
- ✓ 5. Fritidsaktiviteter så livet ikke blir kjedelig.
- ✓ 6. Nye utfordringer og problemer å løse.
- ✓ 7. Å bli sett på som en ledertype.
- ✓ 8. Kontroll over sin egen situasjon.



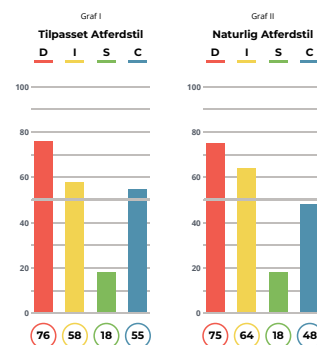
RÅD OM ARBEIDSLEDELSE



I denne delen av rapporten beskrives noen behov som Hans må få dekket for å kunne fungere optimalt. Visse behov kan han selv sørge for å få dekket, mens andre må imøtekommes av arbeidsledelsen. Det er vanskelig for en medarbeider å bli motivert samt fungere optimalt, om ikke personens grunnleggende krav på arbeidsledelse tilgodeses. Gå gjennom denne delen sammen med Hans og VELG UT TRE ELLER FIRE PÅSTANDER som han opplever som de aller viktigste. På den måten blir Hans delaktig i å utforme og påvirke sin egen personlige utvikling.

Hans behøver å ha:

- ✓ 1. Et program som bestemmer tempoet i arbeid og pauser.
- ✓ 2. Å sette pris på de som "går litt saktere".
- ✓ 3. Å forstå sin rolle i teamet, enten det er som leder eller medlem.
- ✓ 4. Å tilpasse sin energibruk til situasjonen.
- ✓ 5. Å vite hva som forventes og bli evaluert etter sine resultater.
- ✓ 6. Å bli konfrontert ved uenighet, eller når han bryter reglene.
- ✓ 7. Tidsfrister for når arbeidet skal være gjort.
- ✓ 8. Å møtes fysisk for å enes om forpliktelser.
- ✓ 9. Et arbeidsmiljø der det skjer noe.
- ✓ 10. Et system å arbeide etter.
- ✓ 11. Et budsjett som hjelper ham å prioritere sine innkjøp.
- ✓ 12. Ferier eller perioder med mindre aktivitet.
- ✓ 13. Konsekvens.



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.

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

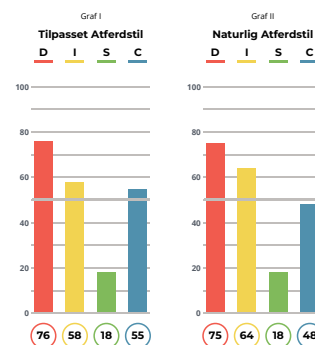
En plan i denne sammenhengen kan være en overordnet strategi som inkluderer oppgaver, mål, målsetninger, krav og bruk av ressurser. Det kan også ganske enkelt være nedtegnede prioriteringer og en agenda for dagens gjøremål.

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"

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

Dårlig delegering

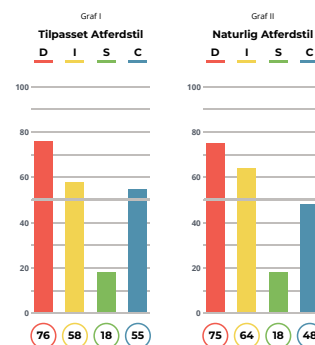
"Dårlig delegering" innebærer vanligvis mangel på evnen til å se hva som krever DIN tid og oppmerksomhet, og det som ANDRE er i stand til å gjennomføre.

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



Fortsatt

4. Innse at tid brukt på å trene andre i rutinepreget arbeid, vil resultere i økt tid tilgjengelig til høyere prioriterte oppgaver

Brannslukking

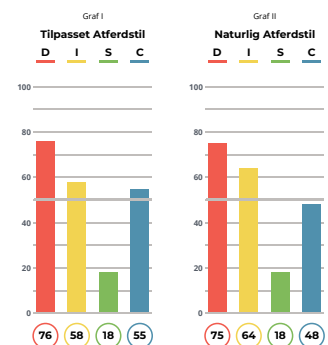
Brannslukking er ofte definert som å bli trukket vekk fra prioriterte oppgaver for å svare på spørsmål, tilby løsninger, delegere eller løse problemrelaterte mindre saker. Disse problemene "blusser" vanligvis raskt og blir "slukket" raskt.

Mulig årsaker

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

Mulige løsninger

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



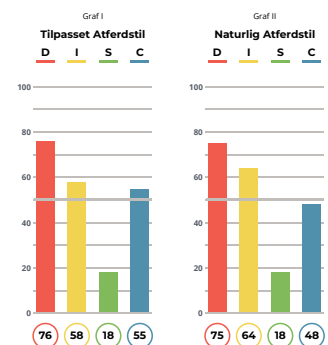
Områder som kan utvikles



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

Hans har en tendens til å:

- ✓ 1. Ha utfordringer med å finne balansen mellom familieliv og arbeid.
- ✓ 2. Ta på seg for mye, for tidlig og for fort.
- ✓ 3. Være rastløs og mangle tålmodighet til å forhandle.
- ✓ 4. Mislike rutinearbeid og rutinepregede personer, med mindre han innser at de trengs for å nå målet.
- ✓ 5. Være så opptatt av helheten at alle detaljer glemmes.
- ✓ 6. Slenge ut kommentarer som kan tas som en personlig fornærmelse.
- ✓ 7. Har en tendens til å kommunisere ensidig og avbryte før alle perspektiver er hørt.
- ✓ 8. Være kriseorientert.

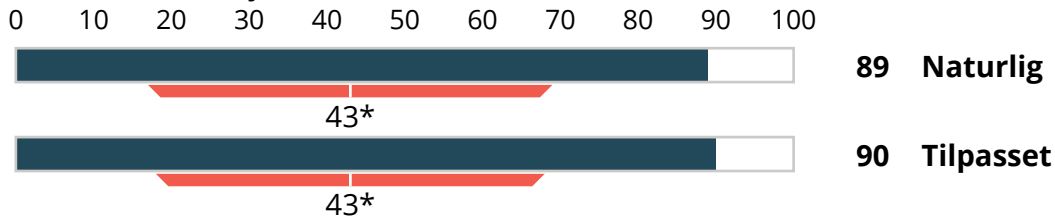


Rangering av atferdstil

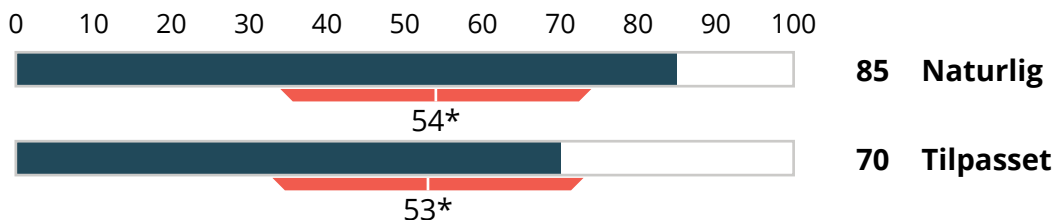


Atferdskalaen viser hvordan din naturlige atferdstil rangeres innenfor totalt tolv (12) områder som forekommer på arbeidsplassen. Det vil hjelpe deg i å forstå innenfor hvilken av disse områdene du naturlig vil være mest effektiv.

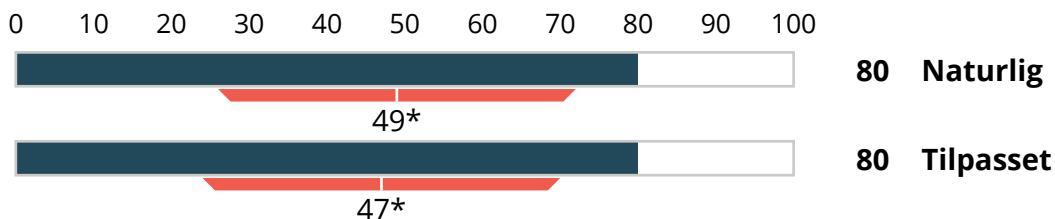
1. Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.



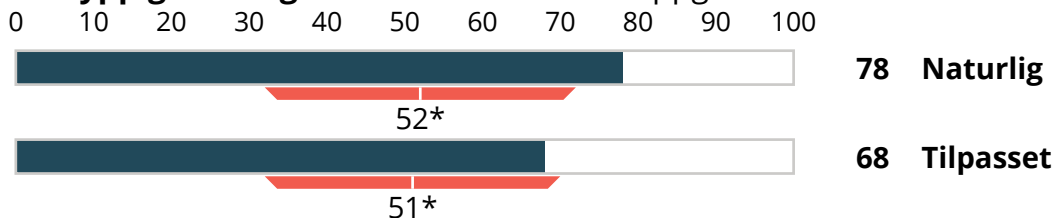
2. Allsidig - Tilpasser seg ulike situasjoner når det kreves.



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



4. Hyppig endring - Skifter raskt mellom oppgaver.



* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

Rangering av atferdstil

Fortsatt

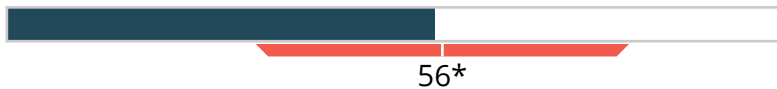


5. Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70 Naturlig



55 Tilpasset

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



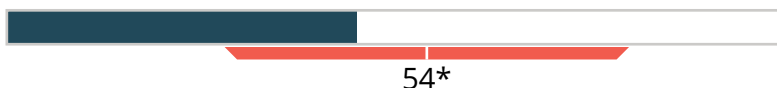
50 Naturlig



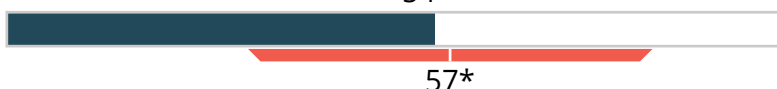
45 Tilpasset

7. Analyse - Samler, bekrefter og organiserer informasjon.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



45 Naturlig



55 Tilpasset

8. Kundeorientert - Identifiserer og oppfyller kundens forventninger.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



43 Naturlig



48 Tilpasset

* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

Rangering av atferdstil

Fortsatt



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



42 Naturlig

62*

48 Tilpasset

63*

10. Følger regelverk - Følger regler eller etablerte metoder.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Naturlig

61*

48 Tilpasset

62*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35 Naturlig

62*

40 Tilpasset

63*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



32 Naturlig

53*

40 Tilpasset

56*

SIA: 76-58-18-55 (27) SIN: 75-64-18-48 (12)

* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

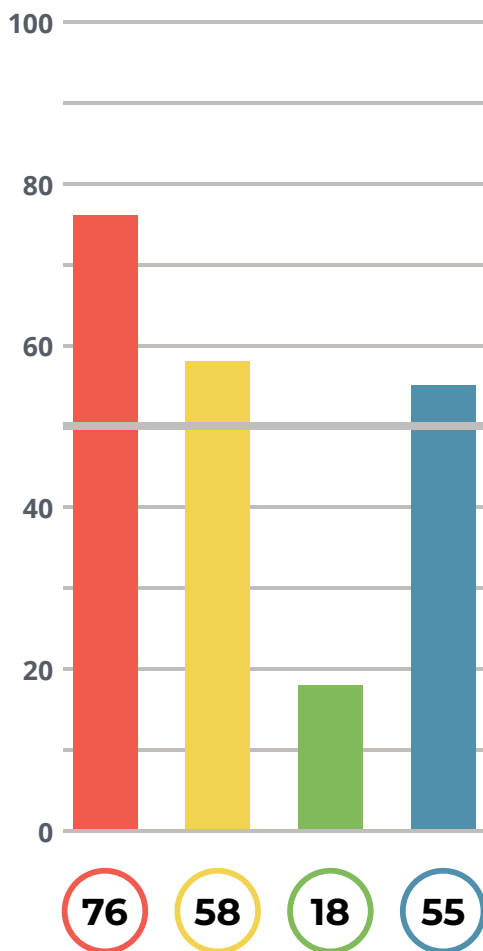
Graf for Profilanalyse



Graf I

Tilpasset Atferdstil

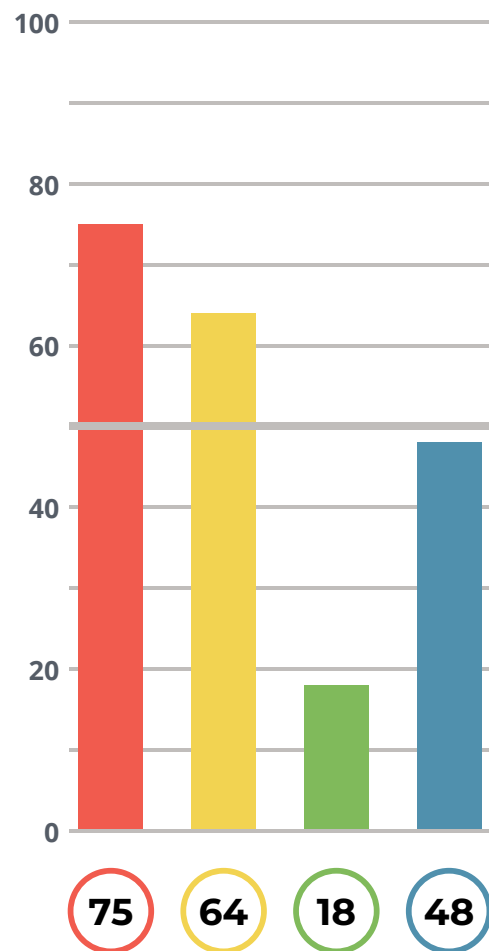
D **I** **S** **C**



Graf II

Naturlig Atferdstil

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



Norm 2021 R4

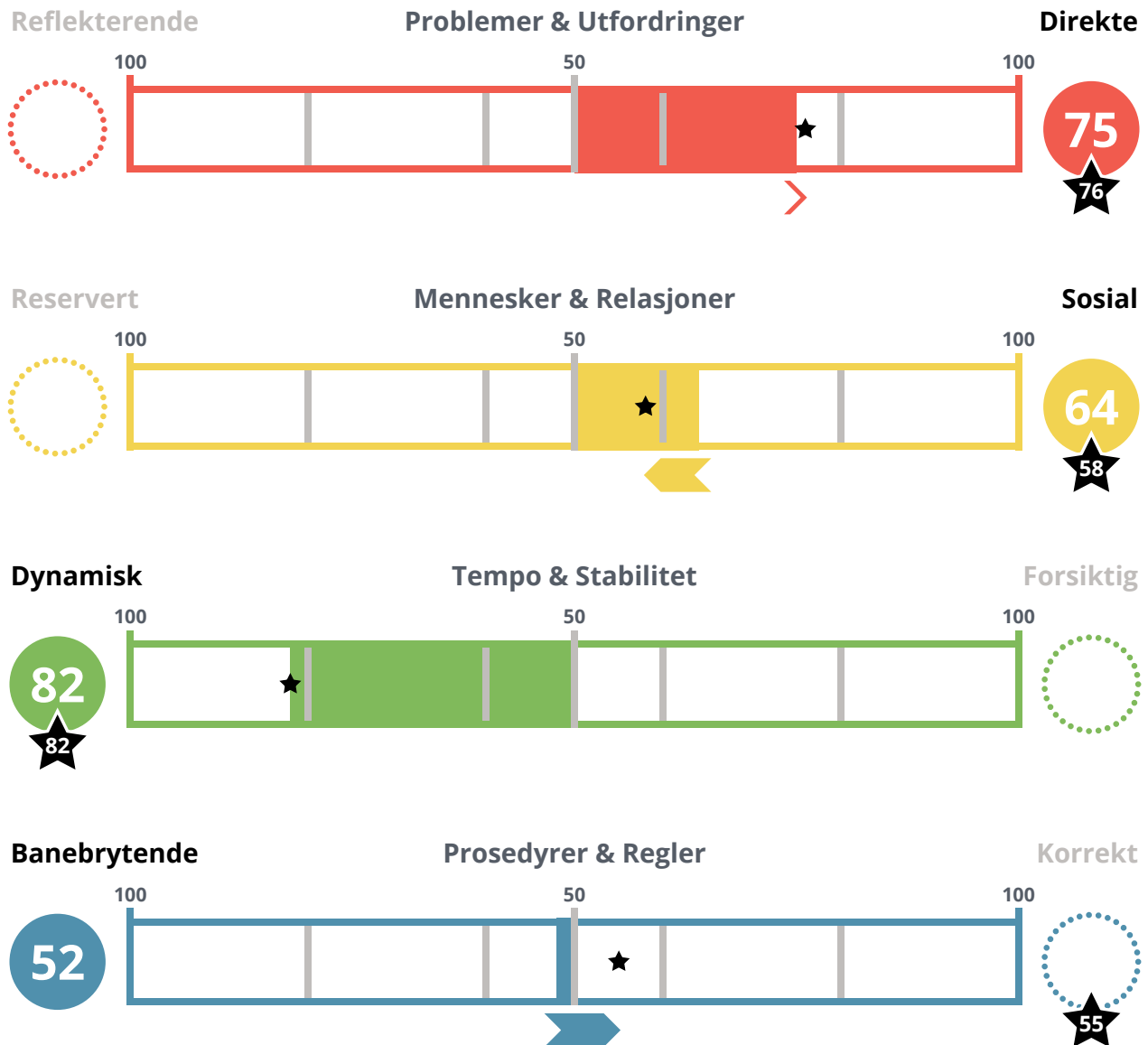
24.11.2025

T: 5:08

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
24.11.2025
T: 5:08

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).

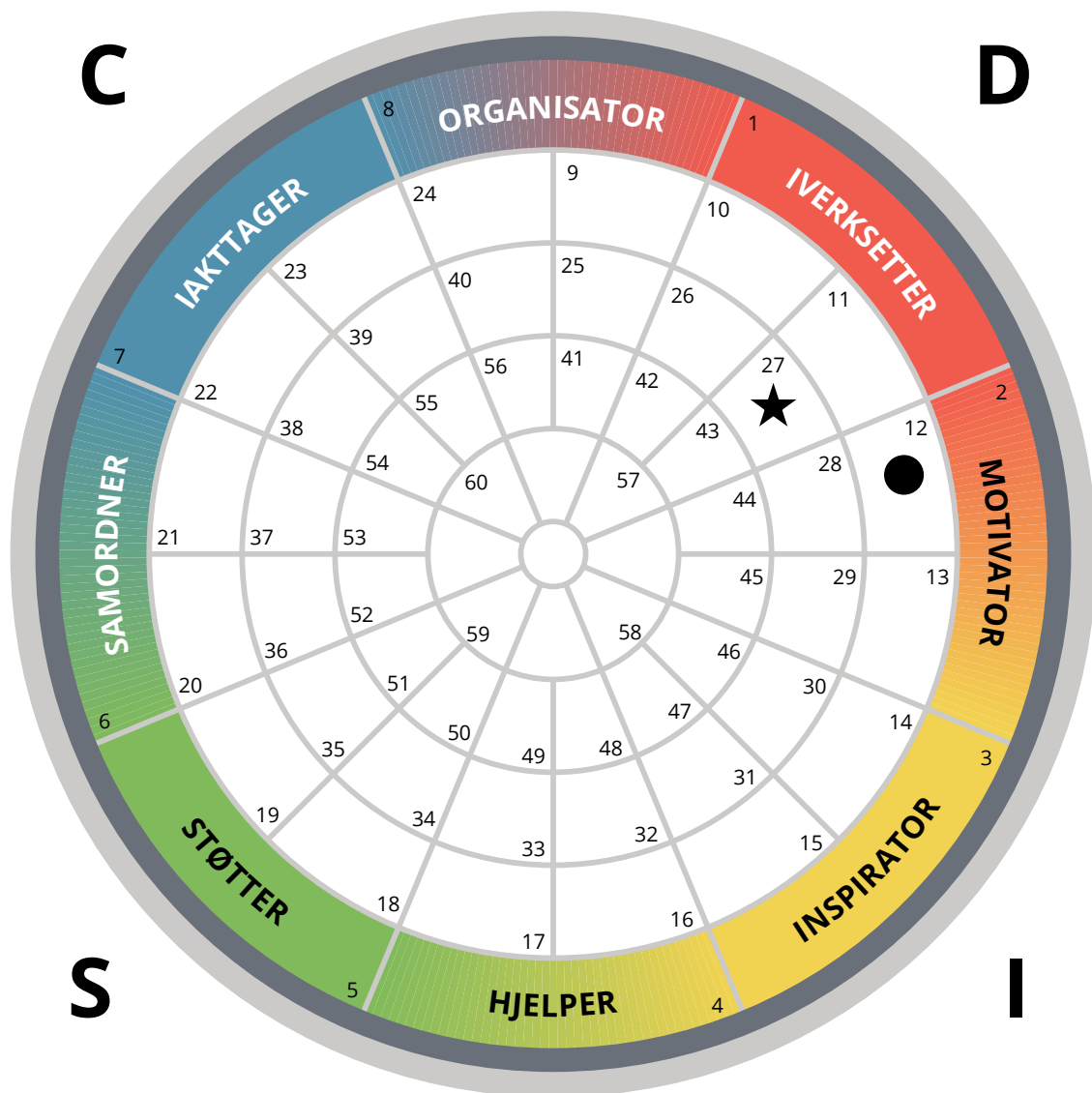
Se din tilpassede atferdstil (stjerne).

Legg merke til i hvilken grad du tilpasser atferden din.



Hans Hansen

TTI
24.11.2025



Tilpasset: ★ (27) FLEKSIBLE IVERKSETTER (FLEKSIBEL)

Naturlig: ● (12) IVERKSETTENDE MOTIVATOR

Norm 2021 R4

T: 5:08

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

Hans Hansen

Introduksjon

TTI Emotional Quotient™



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

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

Bruk denne rapporten til å:

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

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

Introduksjon

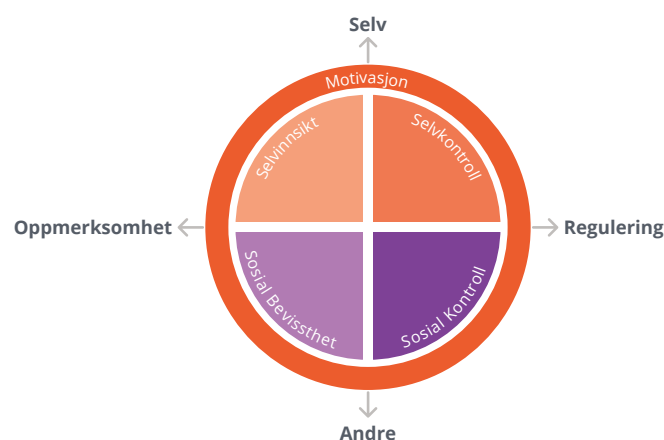


Et rammeverk for emosjonell intelligens

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

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

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



Allmenne karaktertrekk



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

Hans legger kanskje ikke merke til tidlige tegn på stress før de begynner å påvirke hans produktivitet negativt. Han erfarer vansker med å sette navn på eller forstå hva som føles innvendig. Han kan reagere sterkt på tilbakemeldinger uten å fullt ut forstå det emosjonelle filteret som former Hans' respons. Han kan se emosjonelle reaksjoner som isolerte hendelser, uten å gjenkjenne tilbakevendende mønstre. Hans' emosjonell tilstand kan forme beslutninger eller prioriteringer, men påvirkningen blir ikke alltid anerkjent. Hans' ubehag i tvetydige eller usikre situasjoner kan være tilstede, men virkningen blir ikke alltid gjenkjent øyeblikkelig.

Hans klarer å gjenkjenne enkelte triggere, men det kan variere hvor godt han håndterer reaksjonene sine i situasjonen. Negativ indre dialog kan påvirke Hans' tilstanden, ofte før han innser hva som skjer. Selv om Hans' indre følelser forblir urolige, viser han ofte ytre ro. Han opprettholder jevn energi, men justerer seg ikke alltid når forholdene endrer seg. Hans finner daglige rutiner nyttige, men kan ha problemer med å benytte struktur konsekvent gjennom dagen. Hos ham kommer de instinktive reaksjonene gjerne først, og refleksjonen følger som regel etterpå.

Hans kan overse mønstre som kan forklare hva som gir energi eller tapper motivasjon. I miljøer med mye forstyrrelser kan han ha problemer med å opprettholde et jevnt fokus. Når han er under press, kan Hans miste dypere verdier eller mål av syne. Han kan overse sine små seire, noe som gjør det vanskeligere å bygge fremdrift. Hans <mangler fremdrift når han setter seg langsiktige mål eller skal gjennomføre. Han kan ha vanskelig for å opprettholde eller gjenopprette energien når han står overfor repeterende eller lite stimulerende oppgaver.

Selvinnsikt



Selvkontroll



Motivasjon



Allmenne karaktertrekk



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

Hans har en tendens til å overse følelsesmessige nyanser, spesielt når uttrykkene er mer subtile eller indirekte. Når oppmerksomheten ligger på fakta eller leveranser, kan han legge mindre vekt på følelsesmessige signaler her og nå. Endringer i andres energi eller tempo blir ikke alltid koblet til følelser av ham. Under samtalen kan han fortsette å engasjere seg uten å innse at den andre personen har mistet kontakten rent følelsesmessig. Tegn på ubehag blir ofte ikke oppfattet av ham hvis de ikke blir satt ord på. Når det er misforhold mellom verbale uttrykk og emosjoner, aksepterer han som regel budskapet på overflatenivå.

Hans uttrykker seg på en måte som ikke alltid er like lett for andre å henge med på. Han har en tendens til å bruke sin vante kommunikasjonsmåte, noe som kan gjøre det vanskeligere å skape kontakt når andre forventer en annen tilnærming. Han kan til tider streve med å heve stemningen i møter, særlig når det oppstår stress eller spenninger. Han gir av og til oppmuntring, men den samsvarer ikke alltid med behovene i øyeblikket. Hans er ikke alltid sikker på hvordan han kan støtte andre i å gjenvinne fokus eller ro når situasjonen blir vanskelig. Når en negativ stemning brer om seg, kan han bli usikker på hvordan den kan stoppes eller snus.

Sosial Bevissthet



Sosial Kontroll

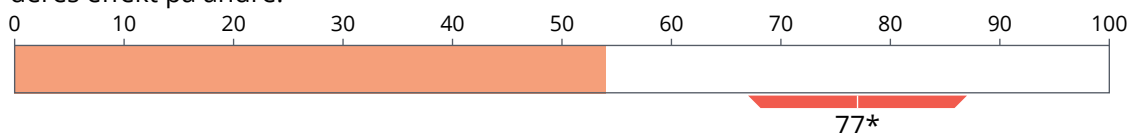


De fem dimensjonene av Emosjonell Intelligens

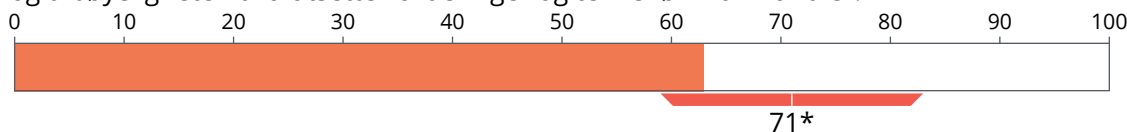
Denne delen gir en oppsummering av hvor aktivt hver av de fem dimensjonene kan gjenspeiles i Hans sine daglige handlinger, beslutninger og samhandling. I stedet for å sette navn på evner, er denne informasjonen utformet for å støtte refleksjon, fremheve hans naturlige tendenser og identifisere muligheter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

Egen dimensjon

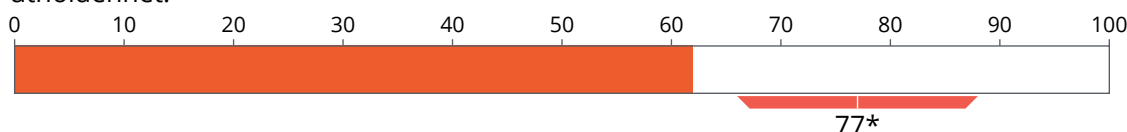
Selvinnsikt - Evnen til å gjenkjenne og forstå humør, følelser og motivasjon, samt deres effekt på andre.



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

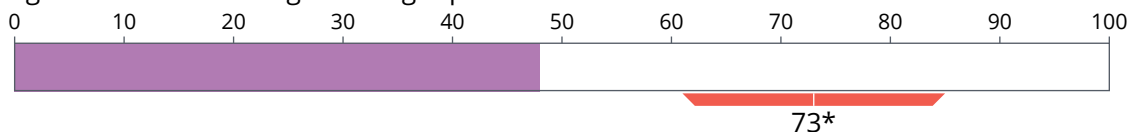


Motivasjon - En interesse for å jobbe av grunner som går utenfor den ytre drivkraften etter kunnskap, nytte, omgivelser, andre mennesker, innflytelse eller metoder, og som er basert på en indre drivkraft eller tilbøyelighet til å forfølge mål med energi og utholdenhet.

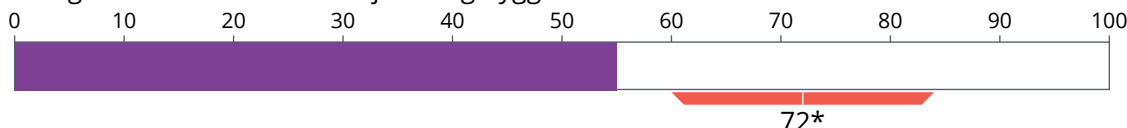


Engasjement for andre

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



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



* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

Norm 2024
T: 3:02

Øyeblikksbilde av EQ

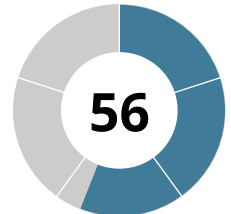


Utforske emosjonelle temaer og mønstre

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

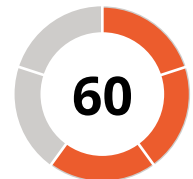
Total EQ poeng

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



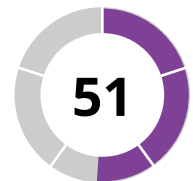
Poeng egen dimensjon

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



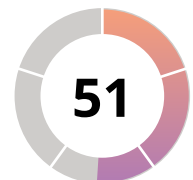
Poeng andres dimensjon

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



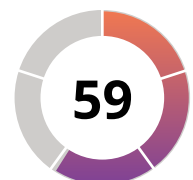
Poeng for Dimensjonen Innsikt

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



Poeng for Dimensjonen Kontroll

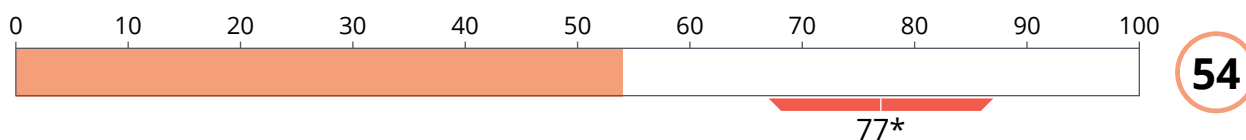
En samlet poengsum basert på selvkontroll og sosial kontroll. Denne poengsummen gjenspeiler hvordan følelser håndteres i både personlige og mellommenneskelige sammenhenger, for å støtte stabilitet, samarbeid og resultater.



Selvinnsikt



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



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

Aktiviteter som skaper utvikling.

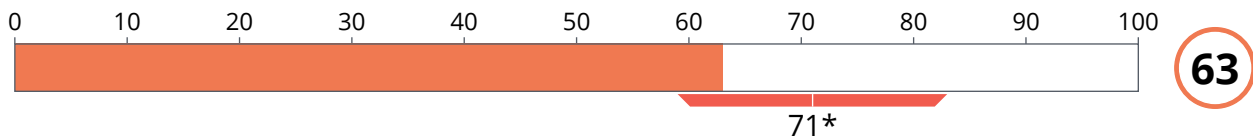
Basert på Hans' poeng for Selvinnsikt, vises en liste over mulige måter ham kan fortsette å utvikle og forbedre evnen til å oppfatte sine emosjonelle tilstander og mønstre:

1. Øv på å utsette responsen i følelsesmessig opphetede øyeblikk.
2. Før du tar tre viktige avgjørelser denne uken, spør deg selv: «Er det følelser som driver dette?». Skriv svaret.
3. Gå gjennom en liste av oppgaver på nytt når du føler deg rådvill og identifiser hva som virkelig betyr noe.
4. Gjennomfør en refleksjon per dag til å utforske «Hvorfor følte jeg meg slik i det øyeblikket?»
5. Velg ett lite mål og reflekter over hvordan følelser påvirker engasjementet for det.
6. Skriv ned følelser i to situasjoner med høy innsats. Legg merke til hva som er forskjellig og hvorfor.
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. Bruk denne delen til å veilede ham i å reflektere over hvor effektivt han inkluderer følelser i produktive rutiner og forblir rolig under press.



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

Aktiviteter som skaper utvikling.

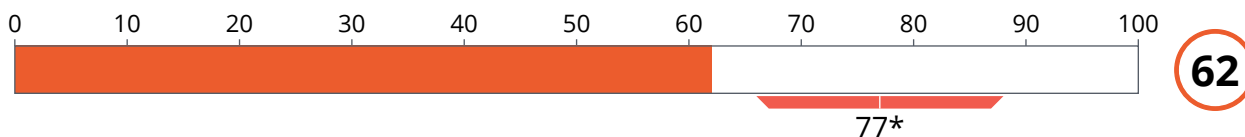
Basert på Hans sine poeng for Selvkontroll, vises en liste over mulige måter ha kan styrke emosjonell kontroll og reaksjonsevne på, for å kanalisere emosjonell energi konstruktivt samtidig som impulser og forstyrrelser håndteres.

1. Bruk en kort «topp-til-tå»-skanning for å sjekke spenning eller ubehag i stressende øyeblikk.
2. Gå tilbake til et øyeblikk av oppsving. List opp de tre handlingene eller tankesettene som muliggjorde det.
3. Prøv å skrive ned tre uhensiktsmessige tanker og omformuler hver av dem i en nøytral tone.
4. Identifiser en pålitelig rutine som gir klarhet etter en stressende oppgave. Bruk den denne uken.
5. Velg ett øyeblikk hver dag til å bevisst bruke en kort jordnær øvelse (f.eks. tøying, dypt pust, endring av holdning) for å nullstille den emosjonelle tilstanden. Spor hva som fungerer.
6. Under tilbakevendende stress, noter tanker som går i loop. Marker de som konsekvent reduserer fremdrift.
7. Når du står overfor en utfordring denne uken, skriv ned den første indre tanken som dukket opp. Reflekter over hvordan den tanken formet handling og resultat.

Motivasjon



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



Hans kan synes det er vanskeligere å starte eller opprettholde fremdrift med mindre det er på grunn av eksterne krav eller tidsfrister. Å utforske verdibaserte mål og feire fremgang kan støtte en sterk følelse av retning. Dette resultatet tyder på at han til tider kan slite med å opprettholde energien når mål mangler personlig tilknytning eller en ekstern motivasjon.

Aktiviteter som skaper utvikling.

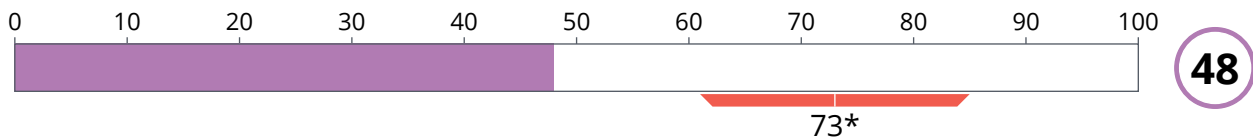
Basert på Hans' poeng for Motivasjon, vises en liste over mulige måter han kan få kontakt med sin indre drivkraft og fokus, for å kanalisere emosjonell energi til å følge personlige mål:

1. Før en ukeslogg over oppgaver og energitopper/-daler for å oppdage trender.
2. Velg et rolig 25-minutters vindu hver dag denne uken, for en rask gjennomføring av en oppgave.
3. Start én oppgave i dag ved å spørre: «Hvilket resultat føles autentisk for meg?»
4. Rydd arbeidsområdet for alt som ikke er relatert til kjerneoppgaver i starten av hver dag i fem dager.
5. Identifiser ett øyeblikk med høy energi og planlegg å gjenskape det i løpet av neste uke.
6. Velg én tilbakevendende distraksjon og test en tretrinnsplan for å redusere den over fem dager.
7. Bruk en tidsgiver for å bygge fremgang i fastlåste rutiner.

Sosial Bevissthet



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



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

Aktiviteter som skaper utvikling.

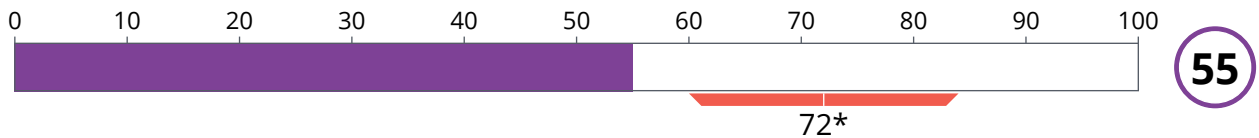
Basert på Hans sin poengsum for sosial bevissthet finner du nedenfor en liste over mulige måter han kan videreutvikle sin mellommenneskelige forståelse, slik at han innhenter og analyserer de emosjonelle signalene fra menneskene rundt seg:

1. Se én emosjonell reaksjon etter at tilbakemeldingen er gitt denne uken.
2. Identifiser én situasjon der noen virket følelsesmessig utilpass hver dag denne uken. Reflekter skriftlig.
3. I en samtale i dag, legg merke til når noen forsiktig var med eller beveget seg unna.
4. Velg tre samtaler denne uken for å observere tone eller holdning før du adresserer innholdet.
5. Legg merke til ett skifte i energien i gruppen i forbindelse med dagens møter og interaksjoner.
6. Still deg selv spørsmålet, «Hva kan denne personen føle?» én gang om dagen denne uken. Skriv ned svaret.
7. Under en sosial interaksjon denne uken, observer et fysisk eller verbalt tegn hos en annen person som signaliserte ubehag.

Sosial Kontroll



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



Hans kan synes det er vanskelig å påvirke tonefallet eller navigere i emosjonell spenning i grupper eller relasjoner. Å bygge selvtillit med bruk av timing, tilstedeværelse og tone kan hjelpe ham med å forme emosjonell dynamikk på en positiv måte. Resultatet fremhever en mulighet for ham til å bygge mer innflytelse gjennom emosjonell bevissthet og relasjonell tilknytning.

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. Spør én person i dag hvordan det går med dem etter en vanskelig situasjon i det siste.
2. I løpet av de neste tre dagene, øv på å gjenta viktige idéer i samtalen før du svarer.
3. I én samtale denne uken, anerkjenn følelsen av å vise støtte for den andre personen.
4. Bruk tone og holdning for å invitere andre til å komme med innspill, I tre interaksjoner denne uken,
5. Signaliser aksept og tilstedeværelse ved å nikke eller bruke en åpen tone i én samtale i dag.
6. Under en gruppesamtale, still et spørsmål som inviterer til delte innspill.
7. Tilby kort, ikke påtrengende støtte til én person som opplever forandring i dag.

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



Selvkontroll

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

- 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.
- Prøv å navngi reaksjoner før du uttrykker dem.



Motivasjon

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

- Skriv ned én grunn til å starte et prosjekt eller en oppgave.
- Skriv ned én liten seier hver dag for å holde motivasjonen oppe til den neste.
- Velg én oppgave som du har unngått å starte eller start den på nytt.



Sosial Bevissthet

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

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



Sosial Kontroll

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

- Gi ett tegn på oppmuntring hver dag.
- Spør, "Er dette den beste tonen nå?"
- Tell til fem før du reagerer på en konflikt.

Påvirkning på ytelse og utvikling



Utforske den daglige påvirkningen

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

Påvirkning på tanke og handling

Hvordan følelsesmessige tilstander påvirker beslutningstaking, prestasjon og motivasjon.

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

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

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

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

Fysisk og kognitiv regulering

Å bruke kroppsbevissthet, indre dialog eller faste vaner for å endre sinnsstemning.

Grupper med en kultur for selvkontroll kan skifte sin kollektive energi og støtte stabil fokus og emosjonell rytme i det daglige arbeidet.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

- Hans tar i bruk noen teknikker for å styre reaksjonene sine, men klarer ikke alltid å bruke dem jevnt.
- Hvis det ikke brukes konsekvente strategier for å håndtere skift i fokus eller energi, kan andre oppleve det som vanskeligere å holde relasjonen til ham.

Viktige punkter: Når man trener på strategier for å nullstille seg, kan det hjelpe gruppen å finne en bedre rytme og gjøre oppgaveløsningen mer stabil.

Påvirkning på ytelse og utvikling

Utforske den daglige påvirkningen - Fortsatt



Å holde fokus og struktur over tid

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

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

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

- Hans kan være avhengig av ytre struktur for å holde fokus, noe som kan gjøre det utfordrende å opprettholde fremdrift på egen hånd.
- Avhengighet av ytre påminnelser kan føre til at han legger press på andre for å holde fremdriften.

Viktige punkter: Å bygge små interne rutiner bidrar til å redusere presset på andre for å opprettholde fremdriften.

Sosial følsomhet og innstilling

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

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

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

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

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

Påvirkning på ytelse og utvikling

Utforske den daglige påvirkningen - Fortsatt



Støtte og motivasjon

Å møte andres utfordringer, motløshet eller motstand med passende støtte til rett tid.

Team som har en positiv energi blir mer robuste, gir hverandre trygghet og klarer å skape driv – både når alt flyter og når det stormer.

Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:

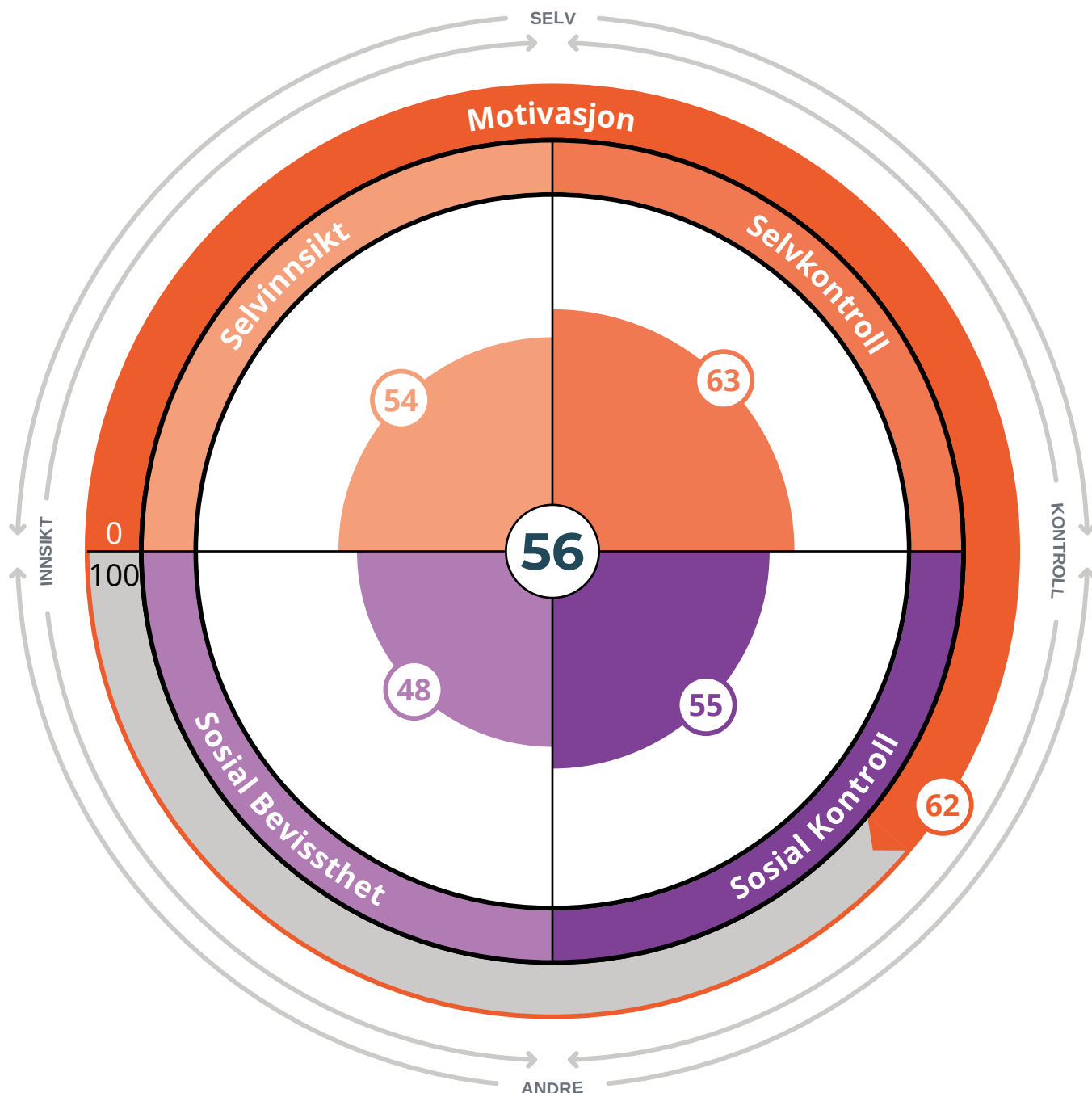
- Hans legger kanskje ikke alltid merke til at det han gjør kan ha en positiv effekt på stemningen eller fellesskapet i gruppen.
- Når gruppens energi synker, løfter han kanskje ikke aktivt opp energien, noe som kan svekke gruppens evne til å se fremover.

Viktige punkter: Når man tar seg tid til å feire små seire, gir det gruppen mer energi og bygger opp den felles 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.



T: 3:02

Norm 2024

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

Hans Hansen

46

Copyright © 1984-2025. TTI Success Insights LTD.

Testrapport - ikke for salg, eller bruk på seminarer.

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.
