



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Emotional Quotient™

## Lederskap

**Hans Hansen**

**10.12.2025**

**TTI Success Insights Norway AS**

Grundingen 6

0250 Oslo

e-mail: [post@ttisi.no](mailto:post@ttisi.no)



**TTI SUCCESS INSIGHTS®**  
NORWAY



|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUKSJON - <i>TTI EMOTIONAL QUOTIENT™</i> .....                                | 3  |
| INTRODUKSJON - <i>ET RAMMEVERK FOR EMOSJONELL INTELLIGENS</i> .....                | 4  |
| ALLMENNE KARAKTERTREKK .....                                                       | 5  |
| ALLMENNE KARAKTERTREKK .....                                                       | 6  |
| EQ-GRAF - <i>DE FEM DIMENSJONENE AV EMOSJONELL INTELLIGENS</i> .....               | 7  |
| ØYEBLIKKSBIKKE AV EQ - <i>UTFORSKE EMOSJONELLE TEMAER OG MØNSTRE</i> .....         | 8  |
| SELVINNSIKT .....                                                                  | 9  |
| SELVKONTROLL .....                                                                 | 10 |
| MOTIVASJON .....                                                                   | 11 |
| SOSIAL BEVISSTHET .....                                                            | 12 |
| SOSIAL KONTROLL .....                                                              | 13 |
| RASKE TIPS FOR EQ .....                                                            | 14 |
| PÅVIRKNING PÅ YTELSE OG UTVIKLING - <i>UTFORSKE DEN DAGLIGE PÅVIRKNINGEN</i> ..... | 15 |
| HJULET FOR EMOTIONAL QUOTIENT™ .....                                               | 18 |
| EQ UTVIKLINGSPLAN - <i>GJØR INNSIKT OM TIL HANDLING</i> .....                      | 19 |

# 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.

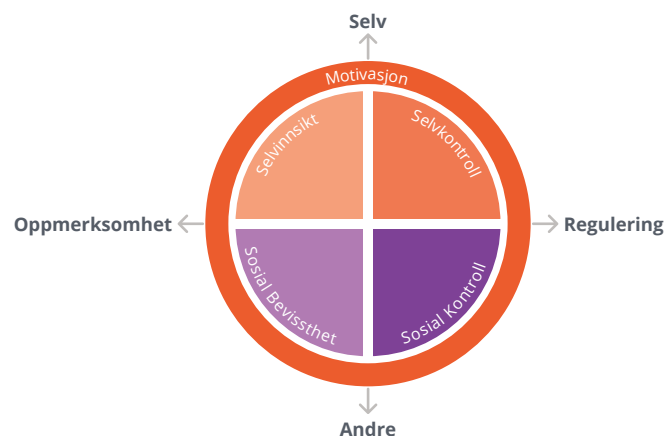
Denne rapporten har som mål å støtte dypere selvinnsikt, oppmuntre til meningsfull refleksjon og tilby oppnåelige måter å benytte innsikten i hverdagen.

## Et rammeverk for emosjonell intelligens

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

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

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



# Allmenne karaktertrekk



*Denne delen gir innsikt i hvordan Hans vanligvis engasjerer seg i indre emosjonelle erfaringer. Den utforsker generelle mønstre i hvordan han legger merke til, håndterer og kanaliserer emosjonell energi. Tilbakemeldingen gjenspeiler nåværende aktivitetsnivåer på tvers av dimensjonene Selvinnsikt, Selvkontroll og Motivasjon. Bruk denne delen som et utgangspunkt for å reflektere over hvordan Hans sin personlig fokus virker inn på selvledelse, målsetting og evnen til å stå stødig som leder under press.*

Hans erfarer vansker med å sette navn på eller forstå hva som føles innvendig. Hans' ubehag i tvetydige eller usikre situasjoner kan være tilstede, men virkningen blir ikke alltid gjenkjent øyeblikkelig. Han legger kanskje ikke merke til tidlige tegn på stress før de begynner å påvirke hans produktivitet negativt. Han føler usikker når man vurderer avgjørelser eller personlige valg. Hans kan oppfatte en sammenheng mellom verdier og følelser, men denne forbindelsen blir ikke alltid utforsket eller definert. Han gjenkjenner kanskje ikke emosjonelle tilstander konsekvent når de oppstår i sanntid.

Hans kan ha problemer med å håndtere reaksjoner når intensitet og press øker. Når det blir trigget, svarer han ofte før de forstår hva som forårsaket reaksjonen. Han kan ha problemer med å konsentrere seg på nytt etter en tøff start på dagen. Negativ indre dialog løper ofte ukontrollert for ham, noe som øker motstand. Hans holder fast på vanskelige følelser, noe som kan påvirke nåværende fokus. Han kan av og til føle seg lite tilfreds når energien ikke samsvarer med situasjonens krav.

Hans« setter gjerne utviklingsorienterte mål, men kan ha utfordringer med å opprettholde jevn innsats over tid. Med riktig støtte på plass, opprettholder han engasjement gjennom dagen, selv om rutineoppgaver kan påvirke fokuset. Når motivasjonen synker, er ikke alltid hans indre dialog rettet mot å gjenvinne fremdrift. Han engasjerer seg i vanskelige problemer når det er nødvendig, men har en tendens til å foretrekke enkle oppgaver. Hans holder langsiktige mål i sikte, selv om det daglige fokuset ikke alltid gjenspeiler disse prioriteringene. Han fullfører vanskelige oppgaver når det er nødvendig, men oppsøke dem vanlig vis ikke.

**Selvinnsikt**



**Selvkontroll**



**Motivasjon**



# Allmenne karaktertrekk

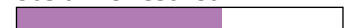


*Denne delen gir innsikt i hvordan Hans vanligvis engasjerer seg i forhold til andres følelser. Den utforsker generelle mønstre i hvordan han tolker emosjonelle signaler og håndterer mellommenneskelig dynamikk. Tilbakemeldingene gjenspeiler nåværende aktivitetsnivåer på tvers av dimensjonene sosial bevissthet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

Hans viser empati, men følger ikke nødvendigvis opp der og da. Han er bevisst andres utfordringer i øyeblikket, men han handler ikke alltid på disse signalene. Når andre ser ut til å trekke seg unna, er det ikke alltid lett for ham å forstå den følelsesmessige meningen bak. Han legger merke til fysiske tegn, men forbinder dem ikke alltid med følelser. Hans følger med på følelsesmessige signaler i nære relasjoner, men legger kanskje ikke merke til endringer i formelle eller mer ukjente sammenheng. Han legger merke til tydelige følelsesmessige signaler hos andre, men små endringer i tone eller kroppsspråk kan lett gå ubemerket forbi.

Hans bidrar av og til med positiv energi, men ser eller griper ikke alltid mulighetene til å styrke gruppedynamikken. Han formidler ideene sine klart, men det fører ikke alltid til at alle samles om samme forståelse. Han bidrar gjerne i samarbeid, og kan øke sin innflytelse ved å ta en tydeligere rolle i å lede eller styre retningen når det trengs. Han kan justere måten han kommuniserer på i enkelte situasjoner, men legger ikke alltid merke til eller møter andres emosjonelle behov. Hans deler gjerne sine synspunkter, men tar ikke alltid steget videre for å påvirke resultatet. Han gir gjerne tilbakemeldinger, men de oppleves ikke alltid som støttende eller helt i tråd med situasjonen.

Sosial Bevissthet



Sosial Kontroll

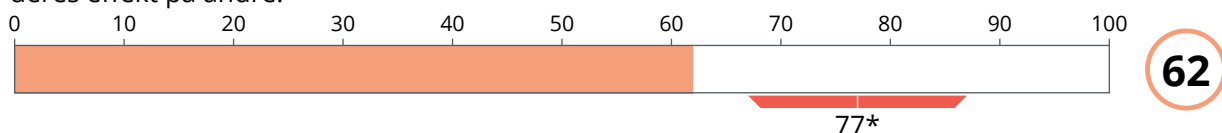


## De fem dimensjonene av Emosjonell Intelligens

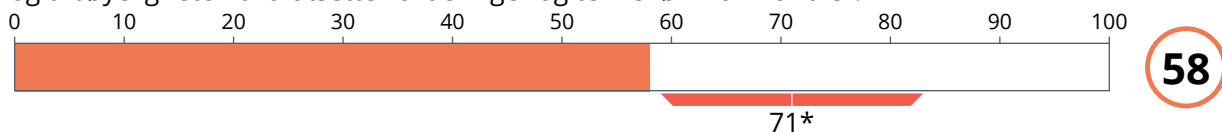
Denne delen gir en oppsummering av hvor aktivt hver av de fem dimensjonene kan gjenspeiles i Hans sine daglige handlinger, beslutninger og samhandling. I stedet for å sette navn på evner, er denne informasjonen utformet for å støtte refleksjon, fremheve hans naturlige tendenser og identifisere muligheter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

### Egen dimensjon

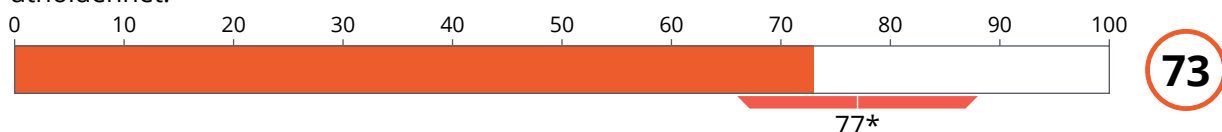
**Selvinnsikt** - Evnen til å gjenkjenne og forstå humør, følelser og motivasjon, samt deres effekt på andre.



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

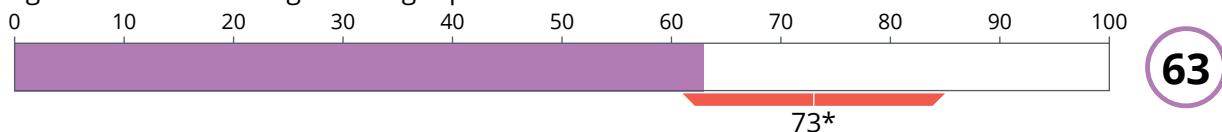


**Motivasjon** - En interesse for å jobbe av grunner som går utenfor den ytre drivkraften etter kunnskap, nytte, omgivelser, andre mennesker, innflytelse eller metoder, og som er basert på en indre drivkraft eller tilbøyelighet til å forfølge mål med energi og utholdenhet.

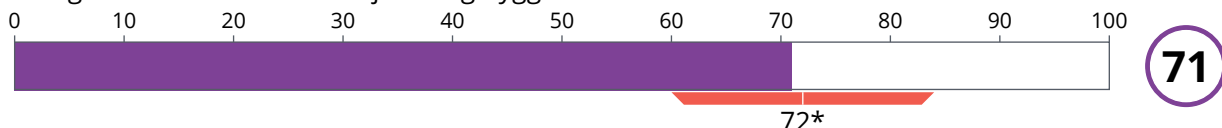


### Engasjement for andre

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



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



\* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

# Øyeblikksbilde av EQ

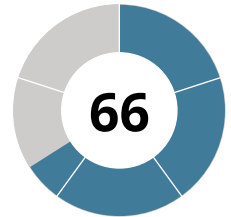


## Utforske emosjonelle temaer og mønstre

Denne delen gir et overordnet sammendrag av hvor aktivt de emosjonelle dimensjonene som utforskes i denne rapporten kan påvirke Hans sine handlinger, beslutninger og samhandling. Hver graf samler relaterte fokusområder og gir et bredere bilde av personlig og mellommenneskelig emosjonell aktivitet. Denne delen inviterer til refleksjon rundt hvordan emosjonelt fokus og evnen til å regulere følelser kan forme lederrollen, samhandlingen i teamet og kvaliteten på beslutningene i hverdagen.

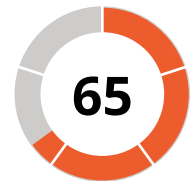
### Total EQ poeng

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



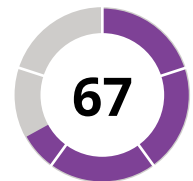
#### Poeng egen dimensjon

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



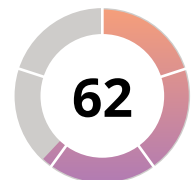
#### Poeng andres dimensjon

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



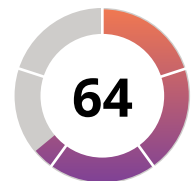
#### Poeng for Dimensjonen Innsikt

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



#### Poeng for Dimensjonen Kontroll

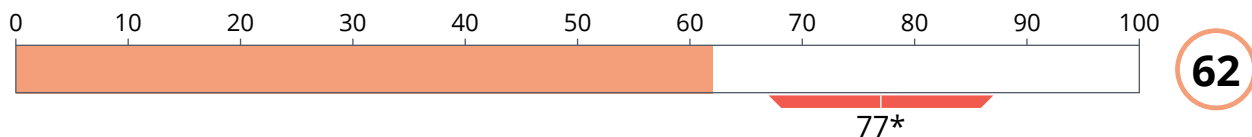
En samlet poengsum basert på selvkontroll og sosial kontroll. Denne poengsummen gjenspeiler hvordan følelser håndteres i både personlige og mellommenneskelige sammenhenger, for å støtte stabilitet, samarbeid og resultater.







Denne delen utforsker hvor aktivt Hans oppfatter sine emosjonelle tilstander og mønstre. Selvinnsikt gjenspeiler i hvilken grad han er i stand til å legge merke til, sette navn på og forstå sine emosjonelle opplevelser og hvordan disse tilstandene kan påvirke hans tanker eller handlinger. Denne delen kan støtte ham å reflektere over hvordan økt emosjonell selvinnsikt kan bidra til styrke dømmekraften, tilstedeværelse og autentisk lederskap.



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

## Aktiviteter som skaper utvikling.

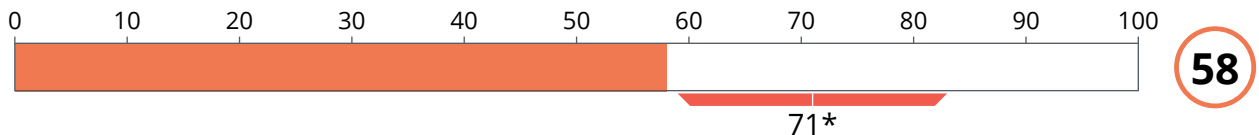
Basert på Hans' poeng for Selvinnsikt, vises en liste over mulige måter ham kan fortsette å utvikle og forbedre evnen til å oppfatte sine emosjonelle tilstander og mønstre:

1. Etter en avgjørelse eller et valg denne uken, reflekter over hvordan humøret kan ha formet utfallet.
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. Skriv ned følelser i to situasjoner med høy innsats. Legg merke til hva som er forskjellig og hvorfor.
5. Velg ett lite mål og reflekter over hvordan følelser påvirker engasjementet for det.
6. Finn en liste over følelser og bruk den tre ganger denne uken for å utvide det emosjonelle vokabularet.
7. Etter hver viktige avgjørelse denne uken, ta en pause for å merke deg hva du følte rett før valget ble tatt.

# Selvkontroll



Denne delen utforsker hvordan Hans håndterer emosjonelle responser på en konsekvent og bevisst måte. Selvkontroll gjenspeiler i hvilken grad han opprettholder emosjonell balanse og behandler forstyrrende impulser til støtte for stabilitet og fokus. Denne delen kan støtte ham i å reflektere over hvordan emosjonell stabilitet bidrar til å bevare roen, ta gode beslutninger og styrke ledermessig utholdenhet.



Hans kan synes det er utfordrende å håndtere indre intensitet eller gjenopprette fokus under emosjonelle forstyrrelser. Å lære å gjenkjenne tidlige tegn på eskalering kan hjelpe ham med å stoppe opp, omformulere og tilpasse emosjonell energi. Dette resultatet antyder at Hans kan ha nytte av å utvikle vaner for restitusjon og impulsmestring.

## Aktiviteter som skaper utvikling.

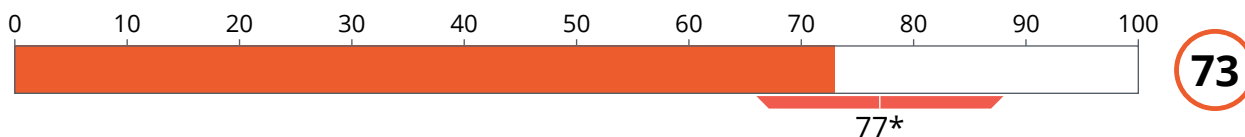
Basert på Hans sine poeng for Selvkontroll, vises en liste over mulige måter ha kan styrke emosjonell kontroll og reaksjonsevne på, for å kanalisere emosjonell energi konstruktivt samtidig som impulser og forstyrrelser håndteres.

1. Når det indre språket blir kritisk, øv på å erstatte det med en vennligere frase.
2. Når spenningen stiger, bruk en pusteteknikk eller et beroligende ord. Øv på dette tre ganger denne uken.
3. Etter en tøff dag, skriv ned én begrensende tanke og omformuler den.
4. Øv på én kroppsbasert omstart (f.eks. holdning eller pust) etter at spenningen oppstår. Gjør dette fire ganger.
5. Velg én kort praksis for tilbakestilling (f.eks. pust, frase) du kan prøve daglig.
6. På slutten av hver dag, skriv én setning om hva som var utenfor kontroll og frigjør den.
7. I øyeblikk med spenning, observer kroppslige signaler som pust, holdning eller endringer i ansiktet, og sett ord på det som føles.

# Motivasjon



Denne delen utforsker hvordan Hans kanalisere emosjonell energi mot personlige meningsfulle mål. Motivasjon gjenspeiler i hvilken grad han følger opp mål med formål, energi og utholdenhet. Bruk denne delen for å støtte Hans i å reflektere over hvordan personlig mål og ambisjon påvirker hans lederstil og evne til å inspirere andre.



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

## Aktiviteter som skaper utvikling.

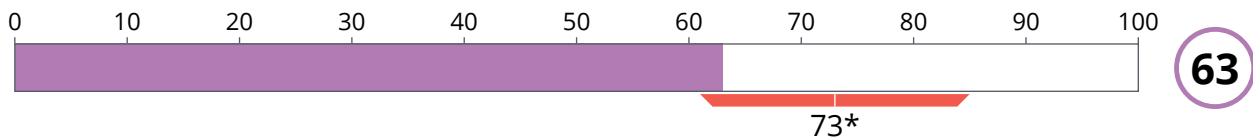
Basert på Hans' poeng for Motivasjon, vises en liste over mulige måter ham kan få kontakt med sin indre drivkraft og fokus, for å kanalisere emosjonell energi til å følge personlige mål:

1. Velg én oppgave denne uken som samsvarer med ditt mål, og følg med på om den løfter eller tapper deg for energi.
2. Sett deg et meningsfullt ukentlig mål. Avklar den emosjonelle verdien bak det skriftlig.
3. Bruk en visuell ledetekst (f.eks. tavle, post-it-lapp) for å holde fokus på den mest meningsfulle oppgaven.
4. Lag en 25-minutters arbeidsøkt med fokus for en oppgave som naturlig fanger interessen. Spor evnen til å holde engasjementet oppe.
5. Spor emosjonelle toner før og etter oppgaver denne uken for å identifisere motivasjonsmønstre.
6. Noter og følg opp små gevinster på en visuell måte, på tvers av tre rutineoppgaver denne uken. Bruk disse til å holde tempoet oppe.
7. Bruk en «hvis-så»-plan denne uken (f.eks. «Hvis drivkraften synker, så vil jeg gjøre \_\_\_\_») for å rettlede innsatsen.

# Sosial Bevissthet



Denne delen utforsker hvor oppmerksomt Hans observerer emosjonelle signaler hos menneskene rundt seg. Sosial bevissthet gjenspeiler i hvilken grad han oppfatter andres følelser, behov og bekymringer. Bruk denne delen som en mulighet for ham til å utforske hvordan bevissthet om andres behov og empati kan bidra til å utvikle et klima av tillit, motivasjon og psykologisk trygghet.



Hans gjenkjenner emosjonelle signaler når de er klare eller intense, men små signaler kan bli oversett. Å praktisere dypere observasjon og refleksjon kan hjelpe ham med å forbedre emosjonell innstilling på tvers av interaksjoner. Dette resultatet tyder på økende bevissthet som kan bli mer i samsvar med intensjonen.

## Aktiviteter som skaper utvikling.

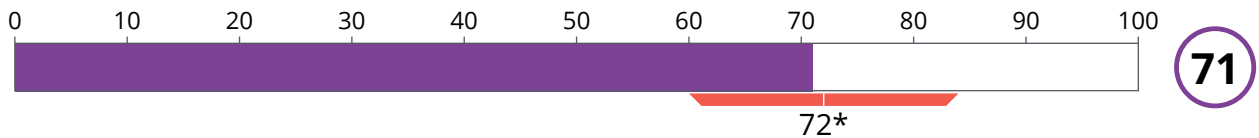
Basert på Hans sin poengsum for sosial bevissthet finner du nedenfor en liste over mulige måter han kan videreutvikle sin mellommenneskelige forståelse, slik at han innhenter og analyserer de emosjonelle signalene fra menneskene rundt seg:

1. Spor hvordan emosjonelle reaksjoner endrer seg når den samme meldingen kommer fra forskjellige roller.
2. Tilby en rolig tilstedeværelse i et øyeblikk med synlig uro. Reflekter etterpå over den følelsesmessige virkningen uten å måtte fikse noe.
3. Logg tegn på avledning i tre samtaler og emnet som diskuteres.
4. Reflekter over en samtale denne uken der sarkasme eller ironi kanskje ikke ble lagt merke til. Noter lærdommen til neste gang.
5. Følg fire samtaler og legg merke til hvem som har følelsesmessig plass og hvem som trekker seg tilbake.
6. Når du lytter til personers historie, øv deg på å forsiktig endre vandrende oppmerksomhet for å holde deg jordet og tilstede.
7. Spor tre samtaler denne uken der formidlingen ikke stemte overens med ordene.

# Sosial Kontroll



Denne delen utforsker hvordan Hans navigerer og bevisst påvirker mellommenneskelige forhold og emosjonell dynamikk. Sosial kontroll gjenspeiler i hvilken grad han responderer på andres følelser, på måter som fremmer samarbeid, samhandling og positive resultater. Bruk denne delen til å invitere ham til å utforske hvordan reflekterte valg i kommunikasjon kan fremme konstruktiv dialog og styrke teamets samlede ytelse.



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

## Aktiviteter som skaper utvikling.

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

1. Øv på å avslutte samtaler på en måte som løfter eller klargjør tonen i to interaksjoner denne uken.
2. I neste samtale for å gi støtte, veksle mellom å anerkjenne følelser og å tilby struktur. Observer effekten.
3. Test ut ulike tonefall og tempostiler i tre ulike samtaler denne uken.
4. I én samtale, identifiser en felles interesse i løpet av de første fem minuttene for å bygge tillit tidlig.
5. Øv på å endre stil for å matche emosjonelle behov i to forskjellige samtaler denne uken.
6. Velg en samtale der påvirkning kan tilføre verdi. Fokuser på å styre tone og retning uten å kontrollere resultatet.
7. Del energi gjennom en positiv tone når du setter nye mål i løpet av 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.
- Legg merke til én følelse og hva som utløste den, hver dag denne uken.
- Beskriv én personlig verdi i en setning i dag.



## Selvkontroll

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

- Prøv å fokusere én gang daglig gjennom fokusert pust.
- Planlegg et energigivende øyeblikk hver dag.
- Skriv ned en situasjon der reaksjonen ble førende.



## Motivasjon

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

- Reflekter over én oppgave og dens formål.
- 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.



## Sosial Bevissthet

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

- Reflekter over ett mulig feillest signal.
- Reflekter over et møte, hvordan var stemningen?
- Legg merke til endring i kroppsspråket til en person.



## Sosial Kontroll

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

- Reflekter over hvordan tonen oppfattet i dag.
- Finn én mulighet til å forbedre noens humør denne uken.
- Still spørsmålet: «Hjalp eller skadet tonen min situasjonen?»

# Påvirkning på ytelse og utvikling



## Utforske den daglige påvirkningen

*I denne delen ser vi på hvordan Hans sitt nåværende engasjement på ulike områder påvirker handlinger og prestasjoner i hverdagen. Hvert punkt tar for seg et sentralt tema, og viser hvor følelsesmessig tilstedeværelse bidrar positivt – og hvor videre utvikling kan gi mer klarhet, sterkere relasjoner eller økt robusthet. Bruk denne delen som en mulighet for ham til å utforske hvordan små valg i hverdagen påvirker teamdynamikken, og hvordan bevissthet rundt seg selv og andre kan bidra til mer effektivt lederskap.*

## Påvirkning på tanke og handling

*Hvordan følelsesmessige tilstander påvirker beslutningstaking, prestasjon og motivasjon.*

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

### **Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:**

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

**Viktige punkter:** Når vi legger merke til hvordan følelser spiller inn i beslutninger, reduseres tendensen til å handle på impuls.

## Fysisk og kognitiv regulering

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

Ledere som viser og styrker selvkontroll, skaper en stabil energi i teamet, bygger fokus og reduserer unødvendig stress.

### **Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:**

- Hans bruker ikke alltid konkrete metoder for å styre energien eller opprettholde fokus.
- Hvis Hans mangler teknikker for å hente seg inn eller regulere seg, kan andre oppleve at både fokus og bidrag varierer.

**Viktige punkter:** Når man fanger opp skifter i energi eller innstilling, blir det lettere å gjøre små tilpasninger og unngå overreaksjoner.

# Påvirkning på ytelse og utvikling

## Utforske den daglige påvirkningen - Fortsatt



### Tydelighet og retning

*Å ha klarhet i hva som betyr mest, sette mål som gir mening, og handle i tråd med egne verdier.*

Ledere som tar seg tid til å anerkjenne både utvikling og små seire, styrker de lagånden, skaper driv og bygger en kultur som varer.

#### **Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:**

- Hans lar seg ofte motivere av ytre belønning og oppmuntring, men klarer ikke alltid å bruke sitt eget indre driv.
- Hvis motivasjonen til ikke jevnlig drives av anerkjennelse eller fremgang, kan det bli vanskelig for andre å regne med energien hans for å holde fremdriften oppe.

**Viktige punkter:** Når man ser og anerkjenner små skritt fremover, gir det energi og motiverer til å fortsette.

### Tolkning og betydning

*Å forstå meningen, motivasjonen eller den emosjonelle sannheten bak observerbare signaler.*

Når ledere viser evne til å tolke situasjoner ut fra konteksten, bidrar de til smidig samarbeid og styrker teamets innflytelse.

#### **Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:**

- Noen ganger kan Hans overse små endringer i tone eller atferd på tvers av mennesker og omgivelser.
- Når fremgangsmåter ikke tilpasses på tvers av roller eller situasjoner, kan det være vanskeligere for andre å tolke Hans'n eller tilnærming.

**Viktige punkter:** Bevissthet om toneskifter på tvers av roller og situasjoner gir mulighet til å forebygge misforståelser og bygge samhandling i teamet.



# Påvirkning på ytelse og utvikling

## Utforske den daglige påvirkningen - Fortsatt



### Fleksibilitet og påvirkningskraft

*Å justere stemning og kommunikasjon på en smidig måte slik at det passer situasjonen, personen eller hensikten.*

Når ledere justerer hvordan de kommuniserer ut fra situasjonen, gjør de det lettere for teamet å holde seg engasjert, tilpasningsdyktig og samkjørt ved endrede behov.

#### **Dette kan forme Hans sin prestasjon på følgende måter:**

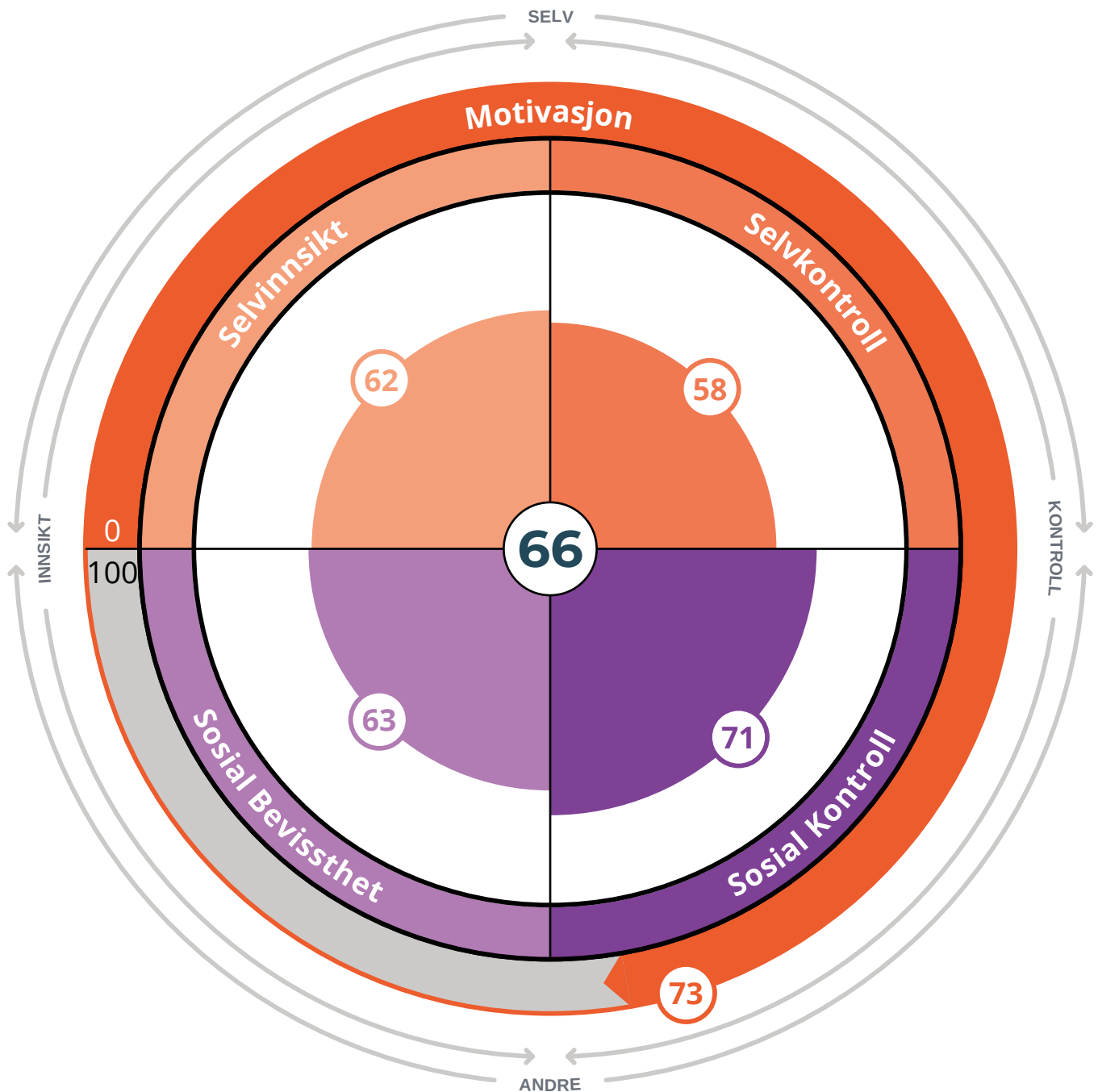
- Hans responderer på tydelige toneendringer, men kan overse små endringer i gruppens energi.
- Når tone eller tilnærming oppleves som rigid, kan andre ha vanskeligere for å knytte seg til eller relatere seg til Hans sine ideer og forslag.

**Viktige punkter:** Når man bruker forskjellige tilnærminger etter hva situasjonen krever, blir det lettere å kommunisere godt på tvers av roller og arbeidstiler.

# 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. Målrettet 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 Utvikling:

**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.

---

---

---