



TTI Talent Insights®

Lederskap

Hans Hansen

30.10.2025



INTRODUKSJON - <i>BYGGE SELVBEVISSTE LEDERE</i>	4
INTRODUKSJON - <i>SEKSJON FOR ATFERD</i>	5
ALLMENNE KARAKTERTREKK	6
VERDI FOR ORGANISASJONEN	8
SJEKKLISTE FOR KOMMUNIKASJON	9
SJEKKLISTE FOR KOMMUNIKASJON - <i>FORTSATT</i>	10
TIPS FOR BEDRE KOMMUNIKASJON	11
OPPFATNINGER - « <i>SE PÅ DEG SELV SLIK ANDRE SER DEG</i> »	12
POTENSIELLE SKJULTE PÅVIRKNINGER	13
KJENNETEGN	14
NATURLIG & TILPASSET ATFERD	15
TILPASSET ATFERD	17
ØKT PRODUKTIVITET	18
OMRÅDER SOM KAN UTVIKLES	22
RANGERING AV ATFERDSTIL	23
GRAF FOR PROFILANALYSE	25
SKALA FOR ATFERD	26
SUCCESS INSIGHTS® PROFILHJUL	27
INTRODUKSJON - <i>SEKSJON FOR MOTIVASJONSFAKTORER</i>	29
TEORETISK	30
INDIVIDUALISTISK	31
PRAKTISK-ØKONOMISK	32
ESTETISK	33
TRADISJONELL	34
SOSIAL	35
ANERKJENNE ANDRES MOTIVASJONSFAKTORER	36
DRIVKREFTER - NORMER & SAMMENLIGNING	38
GRAF FOR MOTIVASJON	40
MOTIVASJONSHJUL™	41
INTRODUKSJON	42
POTENSIELLE STYRKER - <i>KOMBINASJON ATFERD & MOTIVASJONSFAKTORER</i>	43
POTENSIELLE KONFLIKTOMRÅDER - <i>KOMBINASJON ATFERD & MOTIVASJONSFAKTORER</i>	44
IDEELLT MILJØ - <i>KOMBINASJON ATFERD & MOTIVASJONSFAKTORER</i>	45
ØNSKER I LEDERSKAPET - <i>KOMBINASJON ATFERD & MOTIVASJONSFAKTORER</i>	46

Innehold

Fortsatt



BEHOV I LEDERSKAPET - <i>KOMBINASJON ATFERD & MOTIVASJONSFAKTORER</i>	47
HANDLINGSPLAN	48

Introduksjon

Bygge selvbevisste ledere



TTI Success Insights® Talent Insights-rapporten er utviklet for å øke forståelsen av en person sine styrker og utviklingsområder i lederskapet. Denne rapporten utforsker tre nøkkelområder: atferd, drivkrefter og integrering av disse to vitenskapene. Ved å få innsikt i egne preferanser innen disse områdene kan ledere oppnå både personlig vekst og økt profesjonell tilfredshet.

De følgende sidene gir en omfattende innsikt i Hans sin naturlige tilnærming til lederskap, presentert i tre hoveddeler:

Atferd

Denne delen undersøker Hans sin atferdstil, og gir innsikt i hans naturlige lederatferd samt de områder som kan kreve mer energi og fokus. Å kunne tilpasse seg ulike mennesker, oppgaver og miljøer, er avgjørende for enhver leder som ønsker suksess.

Drivkrefter

I denne delen ser vi på Hans sine personlige motivasjonsfaktorer, som vi omtaler som drivkrefter. Disse motivasjonsfaktorene påvirker menneskene, oppgavene og ideene som føles energigivende og de som kan være mer energitappende. Å forstå både hans egne motivasjonsfaktorer og motivasjonsfaktorene til personene han leder, gjør det mulig for ledere å etablere en tilnærming som engasjerer og inspirerer menneskene man leder.

Integrasjon av Atferd & Motivasjonsfaktorer

Denne delen analyserer hvordan Hans sin atferdstil og personlige drivkrefter kombineres for å skape hans unike lederstil. Den bidrar til å forstå hvordan personlige preferanser påvirker lederstilen, og hvor det kan være behov for justeringer for å engasjere ulike mennesker og situasjoner mer effektivt.

Introduksjon

Seksjon for atferd



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

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

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

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

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

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

-Dr William Moulton Marston, amerikansk psykolog

Allmenne karaktertrekk



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

Hans er flink til å skape entusiasme hos andre. Som leder søker Hans regelmessig tilbakemelding for å sikre at han tilfredsstiller behovene til både team og lederskap. Han blir motivert av status og makt. Han kan være litt slurvete med detaljer. Hans verdsetter samhandling og positiv energi, og motiveres av å bli anerkjent og verdsatt av andre. Han trives best i et miljø preget av samarbeid, støtte og sosialt engasjement. Han er selskaperlig og sosial. Han er lett å omgå med, både privat og på jobben. Han liker å skape resultater gjennom andre. Han fungerer best når han har noen å arbeide sammen med. Han liker offentlig anerkjennelse for det han har oppnådd. Noe av det som motiverer ham, er anerkjennelse og et klapp på skulderen. Hans leder mest effektivt ved å oppmuntre til deltakelse og samarbeid i teamet. Som leder, foretrekker Hans å operere med autonomi og reagerer negativt på tett oppfølging.

Hans kan ha en tendens til å bli inkonsekvent når han skal irettesette andre. Haner dyktig til å gi tilbakemeldinger, både muntlig og på annen måte, noe som får andre til å åpne seg, stole på ham og oppfatte ham som åpen og hjelpsom. Han liker å være delaktige i beslutningsprosessen. Som leder, trives Hans i miljøer der teammedlemmer aktivt bidrar til beslutningstaking. Fordi Hans har stor tillit til andre og godtar dem som de er, kan han av og til feilvurdere deres evner. Han tar avgjørelser etter å ha samlet inn noen fakta og understøttende data. Han er flink til å løse problemer som involverer mennesker. Han ser på regler som verktøy for å oppnå resultater og forbedring. Han tror at regler bør tjene mennesker og mål – ikke begrense kreativitet eller fremdrift.

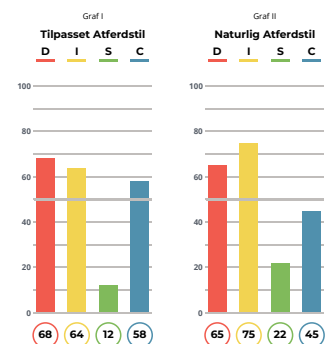
Hans kan ha en tendens til å overselge enkelte ting. Enkelte synes at Hans prater for mye og er for følelsesladet. Han bedømmer andre ut fra deres evne til å uttrykke seg verbalt og til å vise varme. Han vil ofte snakke om sitt behov for å være selvstendig. Hans benytter en menneskesentrert tilnærming til ledelse, som legger vekt på enhet fremfor forskjeller, for å fremme samarbeid. Han har en helhetlig tilnærming til utfordringer og beslutninger. Han ser verdien av å forstå sammenhengen mellom mennesker, følelser og konsekvenser, og bruker denne innsikten til å skape bærekraftige løsninger. Han er interessert i mennesker og har lett



Allmenne karaktertrekk

Fortsatt

for å uttrykke seg. Han kommer godt overens med de fleste og kan være uformell og avslappet sammen med andre. Selv i omgang med mennesker han ikke kjenner, forsøker han å få dem til å trives.

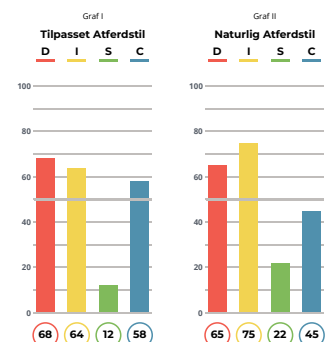


Verdi for organisasjonen



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

- ✓ 1. Humoristisk sans.
- ✓ 2. Forhandler i konflikter.
- ✓ 3. Vet når det haster.
- ✓ 4. Lagspiller.
- ✓ 5. Evne å endre tempo fort og ofte.
- ✓ 6. Menneske-orientert.
- ✓ 7. Nøye med å passe tiden.
- ✓ 8. Bygger opp andres selvtillit.
- ✓ 9. Optimistisk og entusiastisk.



Sjekkliste for kommunikasjon



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

Måter man bør kommunisere med Hans på:

- ✓ 1. Planlegg et samspill som støtter hans ønsker og drømmer.
- ✓ 2. Dokumenter arbeidsoppgaver skriftlig og sett tidsfrister.
- ✓ 3. Skap en varm og vennlig atmosfære.
- ✓ 4. Bruk samme sjargong som ham.
- ✓ 5. Vær nøye og overlatt ingenting til tilfeldighetene.
- ✓ 6. Sørg for referanser fra mennesker som er viktige for ham.
- ✓ 7. Gi klapp på ryggen for hans engasjement.
- ✓ 8. Tilby spesielle, umiddelbare og varige incentiver for hans vilje til å ta risiko.
- ✓ 9. Sørg for ideer som leder til handling.
- ✓ 10. Sørg for at du ikke blir avbrutt.
- ✓ 11. Forsikre deg om at informasjonen har nådd frem.



Sjekkliste for kommunikasjon



Fortsatt

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

Måter man IKKE bør kommunisere med Hans på:

- ❌ 1. Anta at han har hørt hva du har sagt.
- ❌ 2. Ha en ovenfra og ned-holdning når du snakker.
- ❌ 3. Lage regler og begrensninger, eller kontrollere samtalen for mye.
- ❌ 4. Bli forstyrret av hans "overlegne mine".
- ❌ 5. Gi ham ordre.
- ❌ 6. La ham bytte samtaleemne før du har snakket ferdig.
- ❌ 7. La beslutningen henge i luften.
- ❌ 8. Fremstå formynderaktig.
- ❌ 9. Være avvisende, kjølig eller taus.
- ❌ 10. Glemme å følge opp.
- ❌ 11. Ta æren for hans ideer.
- ❌ 12. Gå videre til fakta, tall, alternativer eller abstrakte konsepter.
- ❌ 13. Drøm med ham, ellers vil du miste tid.



Tips for bedre kommunikasjon



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

Etterlevelse

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

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

Dominans

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

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

Stødig

Når du leder eller samhandler med en person som er tålmodig, forutsigbar, pålitelig, stødig, avslappet og beskjeden:

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

Innflytelse

Når du leder eller samhandler med en person som er tiltrekkende, entusiastisk, vennlig, demonstrativ og politisk:

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

Oppfatninger



«Se på deg selv slik andre ser deg»

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



Vanligvis ser Hans på seg selv som:

- ✓ Entusiastisk
- ✓ Utadvendt
- ✓ Sjarmerende
- ✓ Inspirerende
- ✓ Overtalende
- ✓ Optimistisk



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

- ✓ Selvopptatt
- ✓ Talefør
- ✓ Altfor optimistisk
- ✓ Urealistisk



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

- ✓ Altfor selvsikker
- ✓ Pratesyk
- ✓ Dårlig lytter
- ✓ Fremmer seg selv.

Potensielle skjulte påvirkninger



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

Situasjoner i lederskapet som kan gi energitap for Hans inkluderer:

- Emosjonelt ladede situasjoner med mindre de er forberedt på å tilpasse og kontrollere det emosjonelle resultatet.
- Behovet for å veksle mellom mange oppgaver på en gang kan sette kvaliteten på spill.
- Situasjoner som krever konstant fokus uten rom for variasjon i oppgaven.

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

- Situasjoner som krever aktiv lytting krever en bevisst innsats.
- Vær oppmerksom på signalene kroppsspråk sender og hvordan de påvirker relasjoner.
- Forstå og erkjenne at fravær av delegering kan ha en negativ innvirkning på lang sikt.





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

Naturlig & Tilpasset atferd



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



Problemer & Utfordringer

Naturlig

Hans kan være nysgjerrige og ønsker å bli anerkjent for sin konkurranseevne og innovative tilnærming. Han søker kanskje ikke alltid konfrontasjon, men vil møte utfordringer direkte når det er nødvendig, og viser kreativitet og vilje til konkurranse.

Tilpasset

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



Mennesker & Relasjoner

Naturlig

Hans er entusiastisk over sin evne til å påvirke og engasjere andre. Han trives med å samarbeide med ulike mennesker og søker å bygge tillit i relasjonene sine. Denne lederstilen preges av selvtillit, åpenhet og genuin kontakt med andre — egenskaper som inspirerer til samarbeid, lojalitet og felles fremdrift.

Tilpasset

Hans har en tendens til å føle at miljøet krever optimisme. Han har tillit til andre og søker en positiv atmosfære for samarbeid, og kan vise en lederstil basert på tillit og fremmer positive team-relasjoner.

Naturlig & Tilpasset atferd



Fortsatt



Tempo & Stabilitet

Naturlig

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

Tilpasset

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



Prosedyrer & Regler

Naturlig

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

Tilpasset

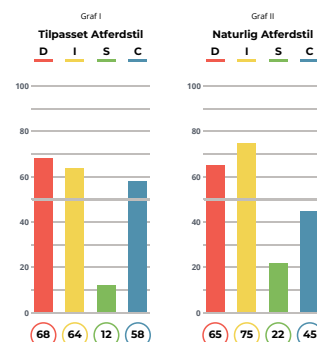
Hans anerkjenner behovet for fleksibilitet i regelverket. Som leder balanserer han åpenhet med bevisstheten om konsekvensene av å ikke følge regler, og viser dermed en balansert tilnærming mellom fleksibilitet og etterlevelse av standarder.

Tilpasset atferd



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

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



Økt produktivitet



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

Kommuniser klart

Som en potensiell styrke, bør Hans bruke sine verbale ferdigheter for å holde andre informert og engasjert, sikre klar kommunikasjon som fremmer oppmerksomhet og tilpasning uten for kompliserte diskusjoner.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han er svært verbal og overbevisende.
2. Han trives best med direkte, personlig kontakt og kontinuerlig dialog, noe som bidrar til tydelig kommunikasjon og sterke relasjoner.
3. Han motiverer og engasjerer andre ved å formidle entusiasme og følelser på en åpen og levende måte.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

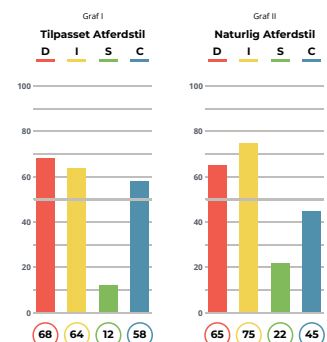
1. Oppmuntre til aktiv lytting fra teamet ved å invitere til tilbakemeldinger og la team-medlemmer som ikke sier mye dele tanker og innsikt.
2. Sørg for klar og målrettet kommunikasjon slik at samtaler forblir effektive og ikke beveger seg for langt bort fra hovedbudskapet.
3. Unngå å overbelaste teamet med for mange meldinger eller ideer på en gang, ved å gi tid til gjennomføring og respons før du går videre.

Feire seiere

Som en potensiell styrke bør Hans med fordel bruke sin positive og anerkjennende væremåte til å løfte teamets energi ved å fremheve både individuelle og felles suksesser. En slik tilnærming styrker lagånden, motiverer til videre innsats og bidrar til høyere trivsel.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han er motivert av sosial anerkjennelse og ros.
2. Han søker ekstern anerkjennelse for sin innsats.
3. Han liker å feire suksesser og skape en positiv atmosfære.



Økt produktivitet

Fortsatt

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Unngå å feire mindre seire for mye, fokuser heller på å feire meningsfulle milepæler for å opprettholde fokus på langsiktige mål.
2. Vær oppmerksom på å ikke skape konkurranse om anerkjennelse som kan forårsake splittelse eller lavere moral blant team-medlemmene.
3. Inkluder hele teamet i feiringen, for å fremme en følelse av kollektiv prestasjon og sikre at ingen føler seg utenfor eller oversett.

Forenkle oppgaver

Hans kan med fordel utfordre seg selv ved å strukturere store prosjekter i tydelige delmål og handlingspunkter. En slik tilnærming reduserer risikoen for utsettelse, øker effektiviteten og sikrer at prosjekter gjennomføres i henhold til plan og tidsrammer.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

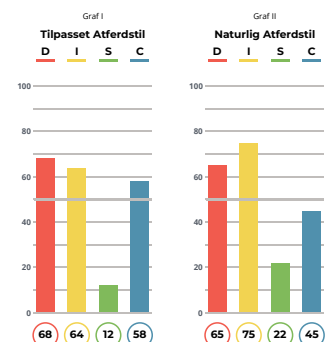
1. Han har en tendens til å unngå oppgaver som føles repeterende eller altfor fokuserte på detaljer.
2. Han kan utsette oppgaver som han finner uinteressante eller kjedelige.
3. Han får energi av oppgaver med et sosialt eller kreativt element.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Del opp komplekse prosjekter i mindre, håndterbare trinn som er lettere for teamet å takle uten å føle seg overveldet.
2. Deleger hverdagslige eller repeterende oppgaver til team-medlemmer som kan finne disse oppgavene mer engasjerende, noe som bidrar til å sikre generell fremgang.
3. Implementer sjekklister for å opprettholde fokus på fullføring av oppgaver og gi klarhet i prioriteringer.

Del idéer

Som en potensiell styrke bør, Hans bruke sin evne til samarbeid for å skape åpne rom for idédeling og idédugnad, noe som fremmer innovasjon og gir energi til andre mot felles prosjektmål.



Økt produktivitet

Fortsatt



Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han liker teamarbeid og samarbeid.
2. Han er en naturlig nettverks- og relasjonsbygger.
3. Han er svært kreative og genererer mange ideer.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Sett klare grenser under brainstorming-økter for å sikre at diskusjoner fører til ideer som skaper handling i stedet for endeløs dialog.
2. Sørg for at teamet følger opp ideer ved å tildele oppgaver og tidsfrister for å oppmuntre til fremgang etter idédugnad.
3. Oppmuntre til deltakelse fra roligere team-medlemmer for å sikre at alle perspektiver blir tatt i betraktning, ikke bare de av de mest verbale bidragsyterne.

Oppfølging

For å utfordre seg selv, bør Hans gjennomføre regelmessige oppfølginger for å sikre at nøkkeloppgaver blir fullført i tide og at nye ideer ikke forstyrr eksisterende prioriteringer.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han liker spenning, men kan miste fokus.
2. Han kan slite med oppfølging når den første entusiasmen forsvinner.
3. Han er ofte mer idéfokusert enn oppgavefokusert.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Planlegg regelmessige oppfølginger for å holde teamet ansvarlig for fremgang og sikre at entusiasme blir til konkrete resultater.
2. Utarbeid tydelige oppfølgingspunkter etter hvert møte for å sikre systematisk oppfølging og effektiv gjennomføring av beslutninger og ideer.
3. For å opprettholde fremdrift bør Hans unngå å la seg distrahere av nye initiativer før pågående prosjekter er avsluttet. En konsekvent og strukturert oppfølgingsprosess vil sikre fokus og effektiv gjennomføring.



Økt produktivitet

Fortsatt

Engasjerende kommunikasjon

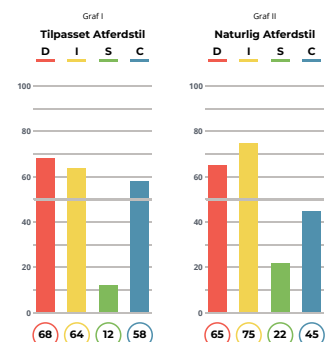
For å håndtere oppfatninger bør Hans balansere sin entusiasme med substans ved å sikre at kommunikasjon er både engasjerende og på linje med meningsfulle handlinger, og hindrer andre i å se hans energi som ufokusert eller mangelfull i dybde.

Forstå hans foretrukne tilnærming:

1. Han er entusiastisk og positiv.
2. Han har en tendens til å fokusere på mennesker fremfor detaljer.
3. Han har en tendens til å prioritere å skape en engasjerende atmosfære fremfor å fokusere på detaljer.

Hvordan han kan øke sin produktivitet:

1. Sørg for at entusiasme følges opp med klare handlingsplaner slik at teamet forstår hva som må gjøres etter møter.
2. Bruk tid til forberedelse før man kommuniserer, for å sikre at kritiske punkter og neste trinn blir formidlet med entusiasme.
3. Følg opp løfter eller forpliktelser gitt under energiske diskusjoner, for å vise fokus på resultater, ikke bare energi.



Områder som kan utvikles



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

Hans har en tendens til å:

- ✓ 1. Ta informasjon for god fisk uten å validere eller undersøke den nærmere.
- ✓ 2. Ha en tendens til å fokusere for mye på feil og mangler, både hos seg selv og andre.
- ✓ 3. Være lite oppmerksom på detaljer – fokuserer kun på resultater, ikke på hvordan de oppnås.
- ✓ 4. Ha problem med planlegging og kontroll av tidsbruken.
- ✓ 5. Ta beslutning basert på en overfladiske analyser.
- ✓ 6. Ha for stor tillit til andre mennesker, spesielt når han oppmuntres til det.
- ✓ 7. Være optimistisk når det gjelder egne muligheter eller medarbeidernes potensial.
- ✓ 8. Være urealistisk i sin vurdering av mennesker, spesielt hvis det er snakk om en "venn".
- ✓ 9. Handle impulsivt, handle først og tenke siden, spesielt når hans egen trygghet ikke trues.





Rangering av atferdstil

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

1. Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

58*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

54*

3. Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



78

43*

4. Hyppig endring - Skift raskt mellom oppgaver.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



72

52*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

49*

6. Menneskeorientert - Etabler og oppretthold tillitsfulle relasjoner med mennesker på tvers av ulike bakgrunner og roller.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65

64*

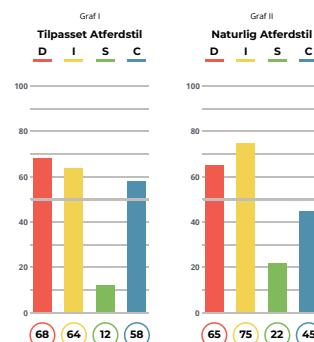
7. Kundeorientert - Identifiser og oppfylle kundens forventninger.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



53

63*



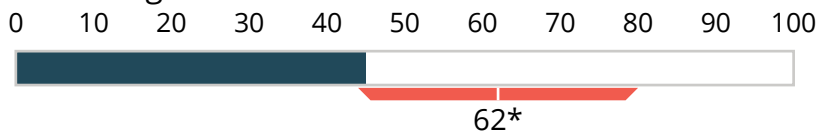
* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.



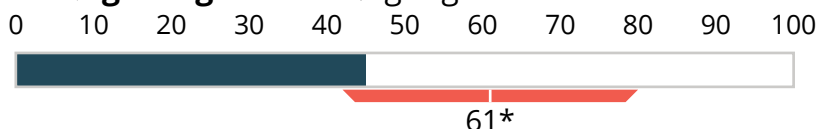
Rangering av atferdstil

Fortsatt

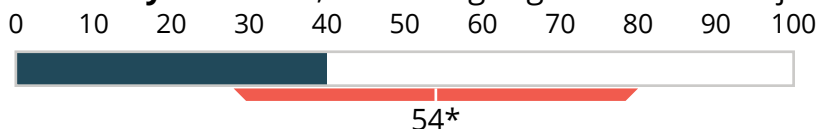
8. Pliktoppfyllende - Fullfør oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.



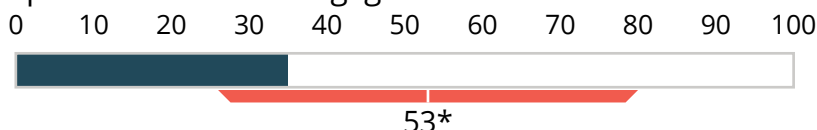
9. Følger regelverk - Følg regler eller etablerte metoder.



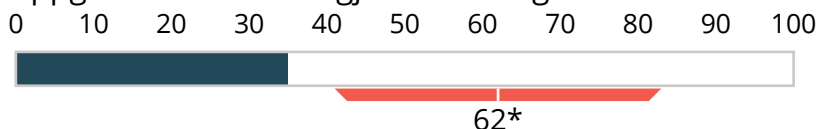
10. Analyse - Samle, bekreft og organiser informasjon.



11. Organisert arbeidsplass - Etabler og oppretthold en spesifikk struktur i daglige aktiviteter.

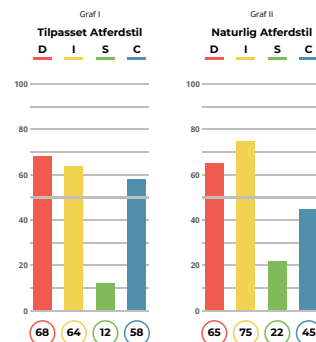


12. Konsekvent - Viser stabil og pålitelig prestasjon i oppgaver som krever gjentakelse og rutine.



SIA: 68-64-12-58 (28) SIN: 65-75-22-45 (13)

* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.



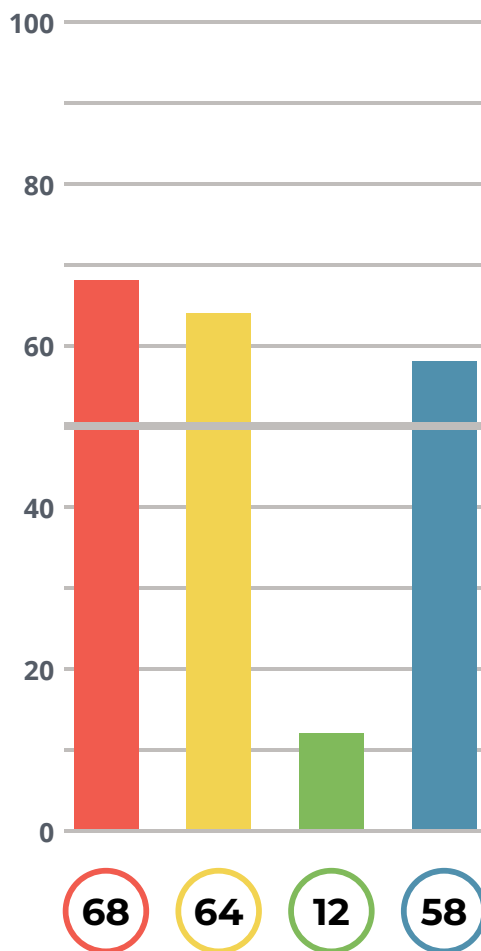
Graf for Profilanalyse



Graf I

Tilpasset Atferdstil

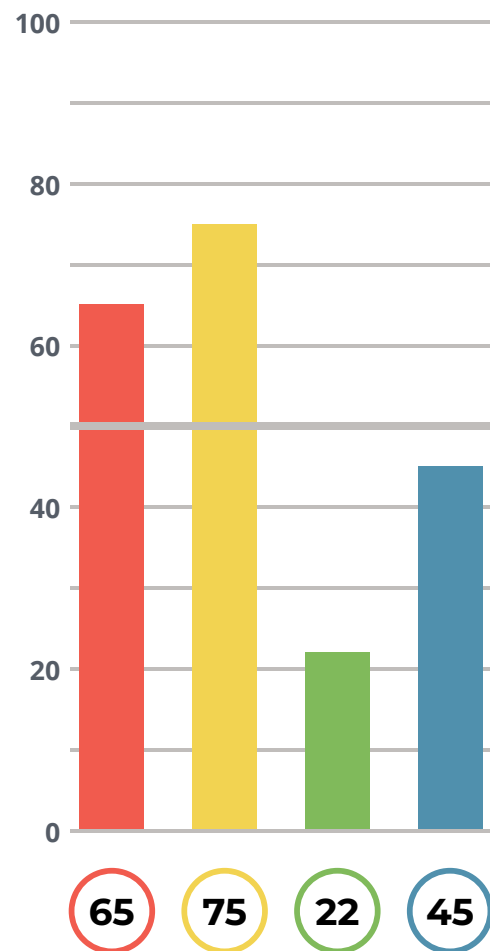
D **I** **S** **C**



Graf II

Naturlig Atferdstil

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



Norm 2021 R4

30.10.2025

T: 5:00

Hans Hansen

Skala for atferd

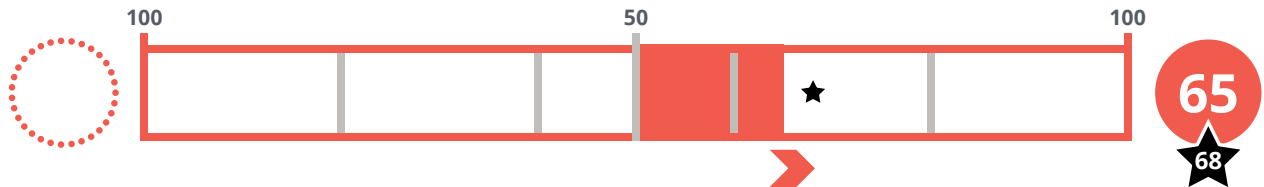


Denne delen gir en visuell representasjon av Hans-poeng på hver av de fire atferdsfaktorene. Kombinasjonen av alle fire faktorene vil påvirke hvordan Hans vil foretrekke å lede og hvordan han må tilpasse seg ulike mennesker og situasjoner som leder.

Reflekerende

Problemer & utfordringer

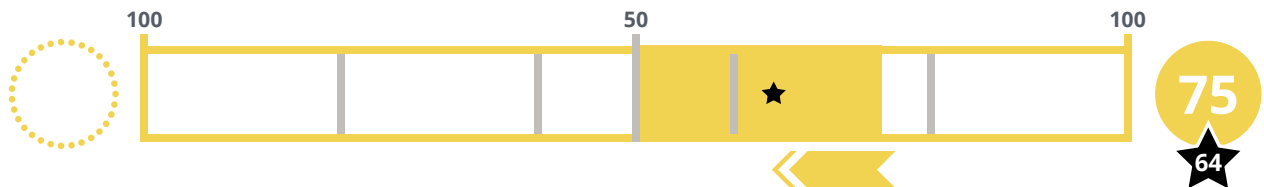
Direkte



Reservert

Mennesker & relasjoner

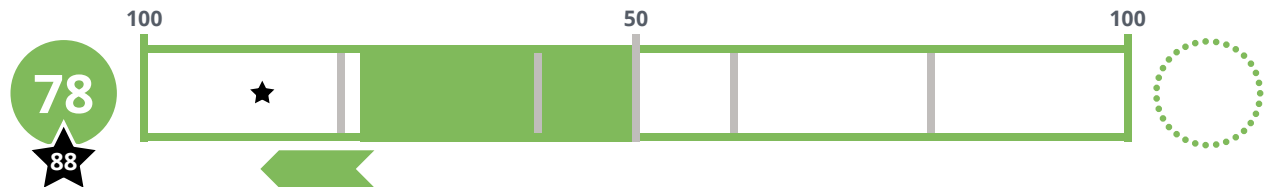
Sosial



Dynamisk

Tempo & stabilitet

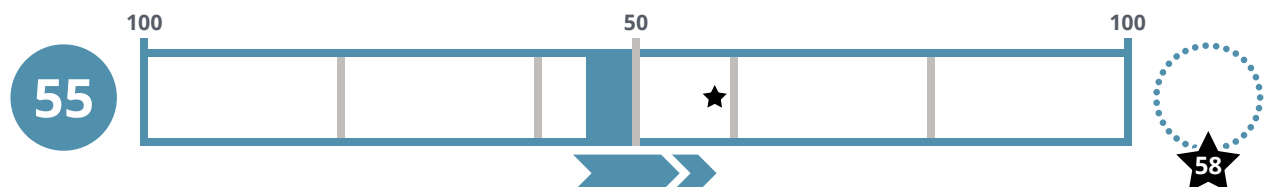
Forsiktig



Banebrytende

Prosedyrer & regler

Korrekt



★ Tilpasset Posisjon
◀ Tilpasset Atferd

Norm 2021 R4
30.10.2025
T: 5:00

Hans Hansen

Success Insights® Profilhjul



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

Se din naturlige atferdstil (sirkel).

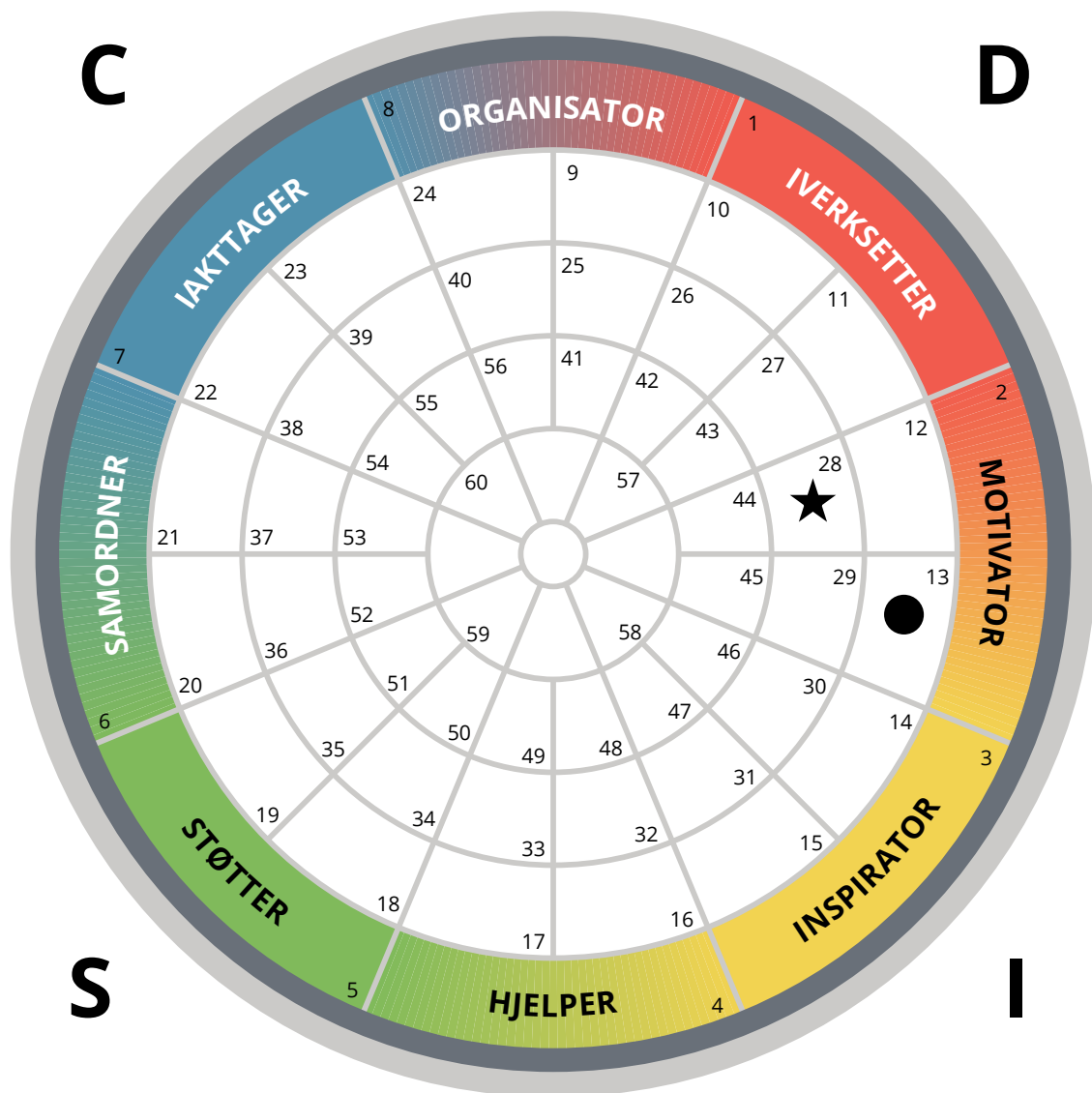
Se din tilpassede atferdstil (stjerne).

Legg merke til i hvilken grad du tilpasser atferden din.



Hans Hansen

30.10.2025



Tilpasset: ★ (28) IVERKSETTENSDE MOTIVATOR (FLEKSIBEL)

Naturlig: ● (13) INSPIRERENDE MOTIVATOR

Norm 2021 R4

T: 5:00



Seksjon for Motivasjonsfaktorer

Kunnskap om våre motivasjonsfaktorer hjelper oss å forstå hvorfor vi gjør som vi gjør. En gjennomgang av en persons erfaringer, referanser, utdanning og opplæring bidrar til å fortelle oss HVA de kan gjøre. Refleksjon rundt atferd er med på å fortelle oss hvordan atferden til en person kan være. Kombinasjonsrapporten atferd og motivasjon viser den relative verdien av seks grunnleggende drivkrefter Teoretisk, Praktisk-økonomisk, Estetisk, Sosial, Individualistisk og Tradisjonell.

Det er motivasjonsfaktorene som forsterker ens atferd og kalles noen ganger de skjulte motivasjonsfaktorene fordi de ikke alltid er lett å observere. Hensikten med denne rapporten er å bidra til å belyse og forsterke noen av disse motivasjonsfaktorene og bygge videre på styrkene som hver person tilfører arbeidsmiljøet.

Med utgangspunkt i hvordan du har gjort dine prioriteringer, viser denne rapporten hvilke drivkrefter du rangerer høyest. Dine to, eller iblant også tre, sterke drivkrefter er de som får deg til å handle. Du vil kjenner deg tilfreds når du engasjerer deg i det som motiverer deg.

Denne delen gir deg tilbakemelding på dine drivkrefter med utgangspunkt i følgende tre intensitetsnivåer:

- **Primær** - positive drivkrefter som du trenger å få tilfredsstilt, enten i arbeidet eller i fritiden.
- **Situasjonsbestemt** - hvor drivkreftene dine vil variere fra positive til likegyldige basert på andre prioriteringer. Disse motivasjonsfaktorene har en tendens til å bli viktigere når de sterke motivasjonsfaktorene allerede er tilfredsstilt.
- **Likegyldig** - du pendler mellom å føle deg likegyldig eller negativ. Dine motivasjonsfaktorer vil være likegyldige når de er rangert som dine 5. eller 6. motivasjonsfaktor.

Rangering av dine personlige motivasjonsfaktorer

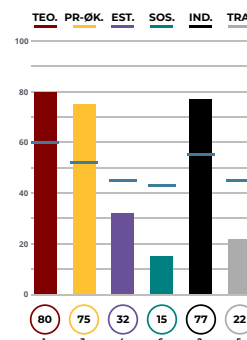
1.	Teoretisk	Primær
2.	Individualistisk	Primær
3.	Praktisk-Økonomisk	Primær
4.	Estetisk	Situasjonsbestemt
5.	Tradisjonell	Likegyldig
6.	Sosial	Likegyldig

Teoretisk



Personer med teoretisk motivasjonsfaktor utforsker en forståelse for kunnskap. Målet er å utvide kunnskap i alle sammenheng, og verdsette både dybde og bredde av innsikt. Avsnittet gir tilbakemelding på Hans sine poeng på Teoretisk motivasjonsfaktor. Bruk denne delen for å forstå hvordan denne motivasjonsfaktoren kan påvirke hans lederstil.

1. Hans er god til å integrere fortid, nåtid og fremtid.
2. Ved å bruke kunnskap og intuisjon, skaper Hans harmoni i sine omgivelser.
3. Han kan ha problem med å legge fra seg en god bok.
4. Hans vil bruke sin kunnskap for å sikre seg økonomisk trygghet.
5. Hans vil søke "sannheten". Hva som er "sannheten" er relativt og vil bli definert etter hans egne normer.
6. Mennesker som snakker om et tema uten relevant kunnskap, vil frustrere han og gjør at han mister interessen.
7. Mange kan se på ham som intellektuell.
8. Hans går aldri forbi en bokhandel eller bibliotek uten å få lyst til å gå inn.
9. Hans kan bruke sin spesialiserte kunnskap om et fagområde for å ta kontroll over situasjonen.
10. Prosessen er ikke like viktig for han som resultatet.

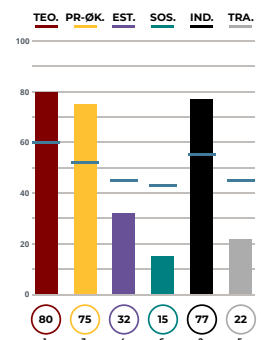


Individualistisk



Personer med individualistiske motivasjonsfaktor utforsker en forståelse for makt og individualitet. Målet er å oppnå anerkjennelse som individ og få kontroll over ens skjebne, verdsette muligheter til å skille seg ut og oppnå suksess for en sak. Avsnittet gir tilbakemelding på Hans sine poeng på individualistisk motivasjonsfaktor. Bruk denne delen for å forstå hvordan denne motivasjonsfaktoren kan påvirke hans lederstil.

1. Hans anser at man jobber best under press.
2. Hans søker å beholde sin uavhengighet i relasjoner med andre.
3. Hvis det blir nødvendig, kan Hans vær veldig bestemt når det gjelder å tilgodese sine egne behov.
4. Om Hans mislykkes på første forsøk, vil han forsøke igjen.
5. Hans liker mennesker som er bestemte og liker konkurranse.
6. Hans tar ansvar for sine handlinger.
7. Han ønsker å kontrollere sitt eget liv og være uavhengig.
8. Hans har et ønske om å fremheve seg selv og bli anerkjent for hva han har gjennomført.
9. Hans liker arbeid som gir han friheten til å påvirke sin egen og andres situasjon. Hans strategi i den avdelingen/teamet han leder eller er en del av, er å forsøke å minimalisere utenforståendes innflytelse på resultat og mål.

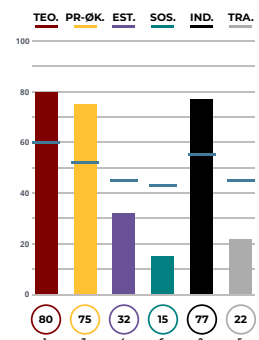


Praktisk-Økonomisk



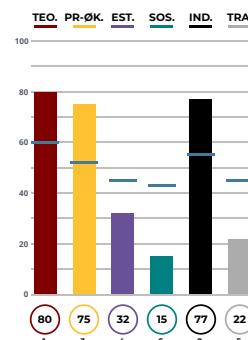
For personer med praktisk-økonomiske motivasjonsfaktor, handler det om en forståelse og verdsettelse av nytte og anvendelse. Målet er å utnytte og bruke ressurser for best mulig avkastning, med fokus på å utnytte ressurser effektivt og redusere sløsing. Avsnittet gir tilbakemelding på Hans sine poeng for de praktisk-økonomiske motivasjonsfaktorene. Bruk denne delen til å forstå hvordan denne faktoren kan påvirke hans lederstil.

1. Han vurderer ting ut fra deres praktiske nytte og økonomiske gevinst.
2. Bak summen av hans verdier ligger en evne til å følge opp og gjennomføre sine mål.
3. Hans gir mye av både sin tid og sine ressurser, men vil ha og forventer noe tilbake av sin investering.
4. Hans er god til å oppnå oppsatte mål.
5. Mål for fremtiden oppnås enkelt gjennom hans evne til å integrere fortid og nåtid.
6. Han kan bruke sin økonomiske situasjon som en målestokk på sin fremgang i arbeidslivet.
7. Han vil arbeide lenge og hardt for å tilfredsstille sine behov.



Personer med estetisk motivasjonsfaktor utforsker en forståelse for omgivelser og opplevelse. Målet er å engasjere seg i og oppleve miljøet, verdsette reisen så vel som destinasjonen og formen så vel som funksjon. Avsnittet gir tilbakemelding på Hans sine poeng på estetisk motivasjonsfaktor. Bruk denne delen for å forstå hvordan denne motivasjonsfaktoren kan påvirke hans lederstil.

1. Hans estetiske interesser kan finnes innen et spesielt område. For eksempel, kan han sette pris på naturens skjønnhet men blir for eksempel ikke overveldende imponert av kunst.
2. Noen ganger forsøker Hans å se det vakre i omgivelsene.
3. Behovet for å omgi seg med vakre ting og være tilstede i harmoniske miljø gjelder ikke innen alle områder, og kan variere fra tilfelle til tilfelle.
4. Hans kan ønske fine ting for sin ektefelle eller sine familiemedlemmer.

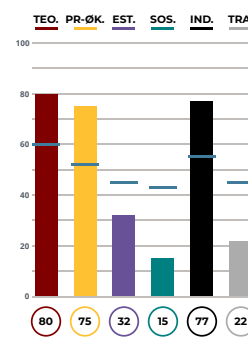


Tradisjonell



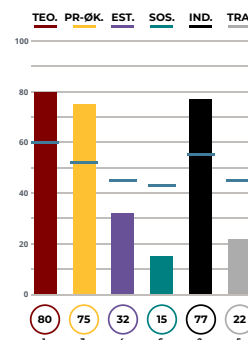
Personer med tradisjonell motivasjonsfaktor utforsker en forståelse for metoder og prinsipper. Målet er å bruke utprøvde metoder og leve etter et definert sett med prinsipper og verdsette tilpasning og i samsvar med personlig tro og prinsipper. Avsnittet gir tilbakemelding på Hans sine poeng på den tradisjonelle motivasjonsfaktoren. Bruk denne delen for å forstå hvordan denne motivasjonsfaktoren kan påvirke hans lederstil.

1. Det kan være vanskelig å påvirke Hans fordi han ikke har definert en filosofi eller holdning som kan gi et umiddelbart svar på enhver situasjon.
2. Hans sin lidenskap i livet kan man finne i en eller to av de andre drivkreftene i denne rapporten.
3. Hans kan være åpen for å ta del i andres måte å leve på eller andre tradisjoner, men er selektiv når det gjelder å tilpasse seg selv.
4. Han vil foretrekke å arbeide innen et system som karakteriseres av toleranse og åpenhet.
5. I mange tilfeller vil Hans ønske å lage sine egne retningslinjer som vil tillate han i å bruke sin egen intuisjon som retningsgivende for sine handlinger.
6. Hans begrenses ikke av fastlagte normer.
7. Han vil ikke være redd for å utforske nye og andre måter å tolke det han tror på.



«Den sosiale drivkraften utforsker verdsettelsen av andre og ønsket om å være til nytte. Målet med den sosiale drivkraften er å bidra til andres velvære og redusere lidelse, med fokus på å støtte, hjelpe og lette andres utfordringer. Denne delen gir tilbakemelding på Hans sine poeng på den sosiale drivkraften. Bruk denne delen til å forstå hvordan denne drivkraften kan påvirke hans lederstil.

1. Hans er villig til å hjelpe andre under forutsetning av at de selv arbeider hardt for å oppnå sine mål.
2. Hans vil føle seg sviktet hvis det viser at den hjelpen han ga andre, har vært til skade for ham selv.
3. Han anser at alle har evne til å kjempe for det man vil oppnå. Ting må være fortjent og et resultat av innsats.
4. Hans sin lidenskap i livet kan man finne i en eller to av de andre drivkreftene i denne rapporten.
5. Vanlig vis lar han seg bare styre av andre hvis det vil gagne hans egne interesser.
6. Han vil være klar i sine beslutninger og vil ikke la seg påvirke på grunn av uheldige omstendigheter.



Anerkjenne andres motivasjonsfaktorer



Denne delen utforsker hvordan Hans kan forstå sin laveste motivasjonsfaktor ved å se dens verdi gjennom linsen til sin høyeste motivasjonsfaktor. Bruk denne delen for å hjelpe Hans til å verdsette og samarbeide med team-medlemmer, spesielt de som drives av andre motivasjonsfaktorer.

Tips for å kommunisere med en med "Høy Sosial" ved å bruke din Teoretisk.

Når du leser gjennom tipsene for kommunikasjon, tenk på følgende spørsmål:

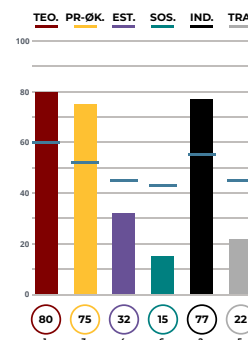
1. Hvordan bidrar tankesettet til en med høy [number six drivkraft], til dagens arbeidsstyrke?
2. Hvordan bidrar [number six drivkraft i flertallsform] til ditt profesjonelle og personlige liv?

En person med høy sosial drivkraft kan ofre fortjeneste på bunnlinjen hvis en avgjørelse vil kunne være negativ for personene som er involvert.

- Et planlagt avvik fra bunnlinjen kan åpne for forskning og datainnsamling som avdekker mulige forbedringer av dagens tilbud. Hjelp teammedlemmene med høyt sosial drivkraft med å forstå informasjonen og hvordan den positivt påvirker formålet.
- Etabler en måte å ta tap på bunnlinjen på, og utvikle mennesker til å endre seg selv i stedet for å bare gi bort.

En person med høy sosial drivkraft har evne og ønske om å være empatisk mot de som har det vanskelig.

- Snakk om engasjementet – det kan åpne for nye ideer og forbedrede løsninger.
- Forstå mulighetene for hva en person kan lære ved å stille spørsmål i stedet for å gjøre kvalifiserte antagelser for å virke empatisk overfor de som trenger det.



Anerkjenne andres motivasjonsfaktorer

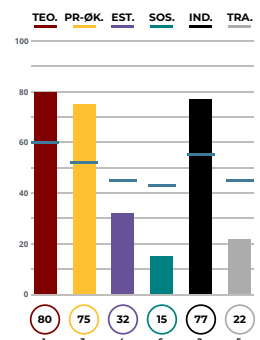


En person med høy sosial drivkraft vil klandre systemet mer enn en person med individuell drivkraft og vil jobbe iherdig for å endre systemet.

- Grundig analyse og kartlegging av problemet vil avdekke om utfordringen skyldes systemet eller menneskelige faktorer. For å forhindre at det skjer igjen, bør man undersøke hva som er den mest effektive løsningen.
- Når problemet ligger hos en medarbeider, prøv å analysere og legg en passende plan for å løse problemet.

En person med høy sosial drivkraft vil kunne skape kamper som ikke kan vinnes, men han kan fortsatt bli tvungen til å prøve.

- Utnytte evnen til å undersøke fakta og potensielt en ny tilnærming til å løse et problem som andre teammedlemmer ikke kan gi fra seg.
- Gi teamet en tydelig forståelse av fakta i saken, slik at dere sammen kan vurdere hvor stor sjansen for suksess faktisk er.



Drivkrefter - Normer & Sammenligning

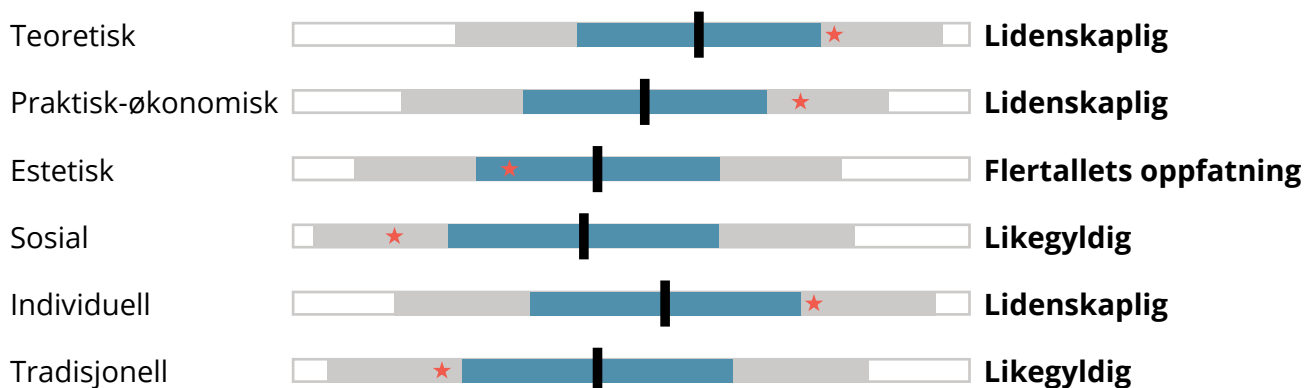


Å forstå individuelle forskjeller i motivasjon er avgjørende for å se hvordan ens egne drivkrefter samsvarer med eller skiller seg fra resten av befolkningen. Når man omgir seg med mennesker som deler lignende drivkrefter, kan det skape en følelse av tilhørighet og energi. Derimot kan miljøer der drivkreftene skiller seg betydelig føre til at man føler seg utenfor, noe som potensielt kan føre til stress eller konflikt.

- Forandre situasjonen.
- Forandre din oppfatning av situasjonen.
- Forlat situasjonen
- Handtere situasjonen.

Denne delen av rapporten viser områder der drivkreftene dine avviker fra det som er vanlig og derfor kan føre til konflikter. Jo lenger du ligger over gjennomsnittet, desto tydeligere vil andre merke din lidenskap for denne motivasjonsfaktoren. Jo lenger du ligger under gjennomsnittet, desto mer vil andre oppfatte deg som likegyldig eller kanskje negativ til dette området. Det skraverte feltet for hver motivator representerer 68 prosent av befolkningen – altså de som scorer én standardavvik over eller under det nasjonale gjennomsnittet.

Sammenligningstabell - Norm 2021



■ - 1. standardavvik - * 68 % av populasjonen faller innenfor det skraverte området. ■ - gjennomsnitt ★ - dine poeng
■ - 2. standardavvik
■ - 3. standardavvik

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

Lidenskaplig - to standardavvik over et gjennomsnitt.

Likegyldig - to standardavvik under et gjennomsnitt.

Ekstrem - tre standardavvik fra et gjennomsnitt.

Drivkrefter - Normer & Sammenligning



Områder hvor du har sterke drivkrefter sammenlignet med andre:

- Du kan ha et sterkt ønske om å lære noe nytt, og ser alltid etter muligheter for å utvide din kunnskap. Andre kan ha problemer med å forstå at du er villig til å investere så mye av din tid, for å lære noe nytt. De kan ha tanker om at du burde omsette din kunnskap i handling.
- Du søker effektivitet og nytte innen nesten alle områder i livet og vil ha noe tilbake, enten det handler om tid, ny kunnskap eller ressurser. Andre kan synes at du gjør alt med et forbehold og alltid forsøker å vinne personlige fordeler. De kan synes at du kunne gjøre noe, bare for å ha gjort noe.
- Du kan ha et sterkt ønske om å påvirke og ha kontroll over din egen og andres skjebne. Du har et sterkt behov for å lede og søker muligheter til å påvirke andre for å bedre din egen stilling. Andre kan oppfatte det som at du hele tiden forsøker å "trår over grensen" for å posisjonere deg. De kan tro at du knytter relasjon bare for å unytte mulighetene og oppnå fordeler.

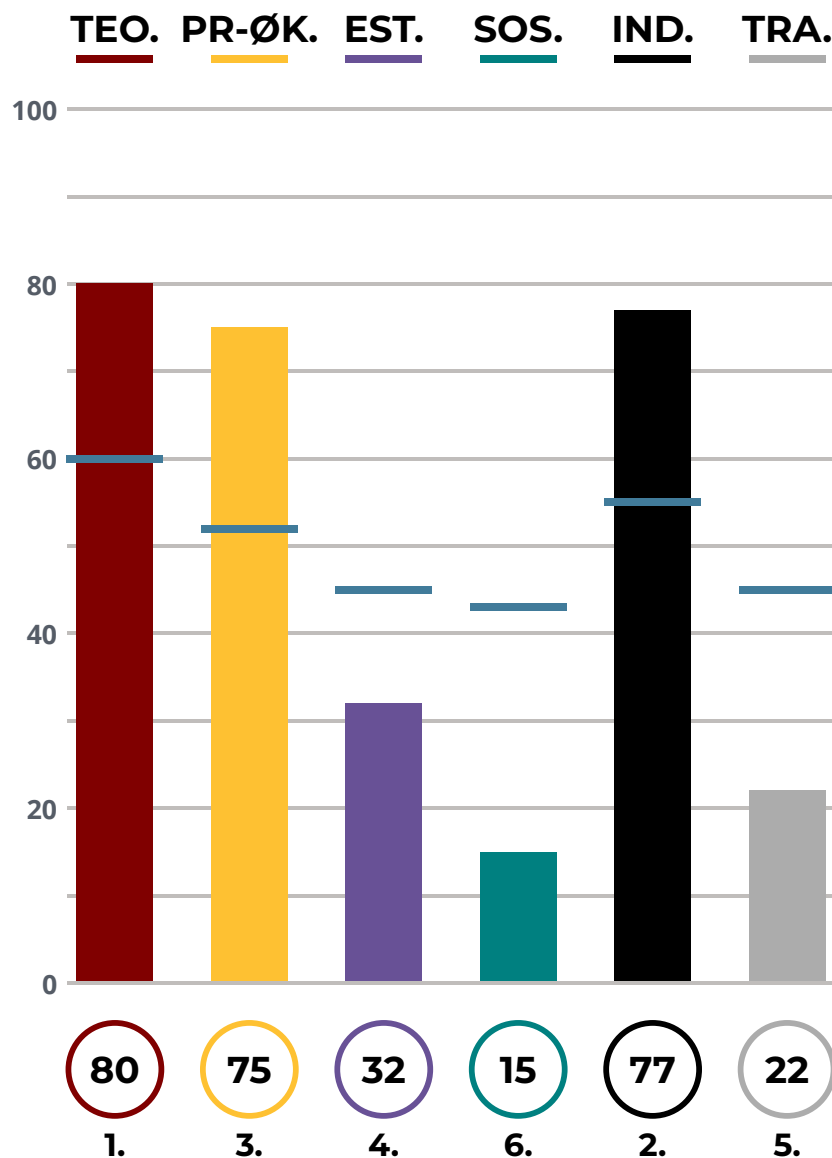
Områder hvor andre har sterke drivkrefter som kan frustrerer deg fordi du ikke har de samme drivkreftene:

- Du ønsker å realisere deg selv, og blir ukomfortabel når mennesker rundt deg alltid prøver å hjelpe deg, eller er for vennlige mot deg.
- Du blir frustrert på andre som forsøker påvirke deg med sine verdier. Din evne til å prøve nye ting frustrere dem og de føler seg tvunget til å lede deg inn i sitt tankesett.

Graf for Motivasjon



Denne seksjonen gir en visuell representasjon av Hans'm for hver av motivasjonsfaktorene. Kombinasjonen av alle seks motivasjonsfaktorene vil påvirke hvordan Hans vil foretrekke å lede og hvordan han må tilpasse seg ulike mennesker og situasjoner som leder.

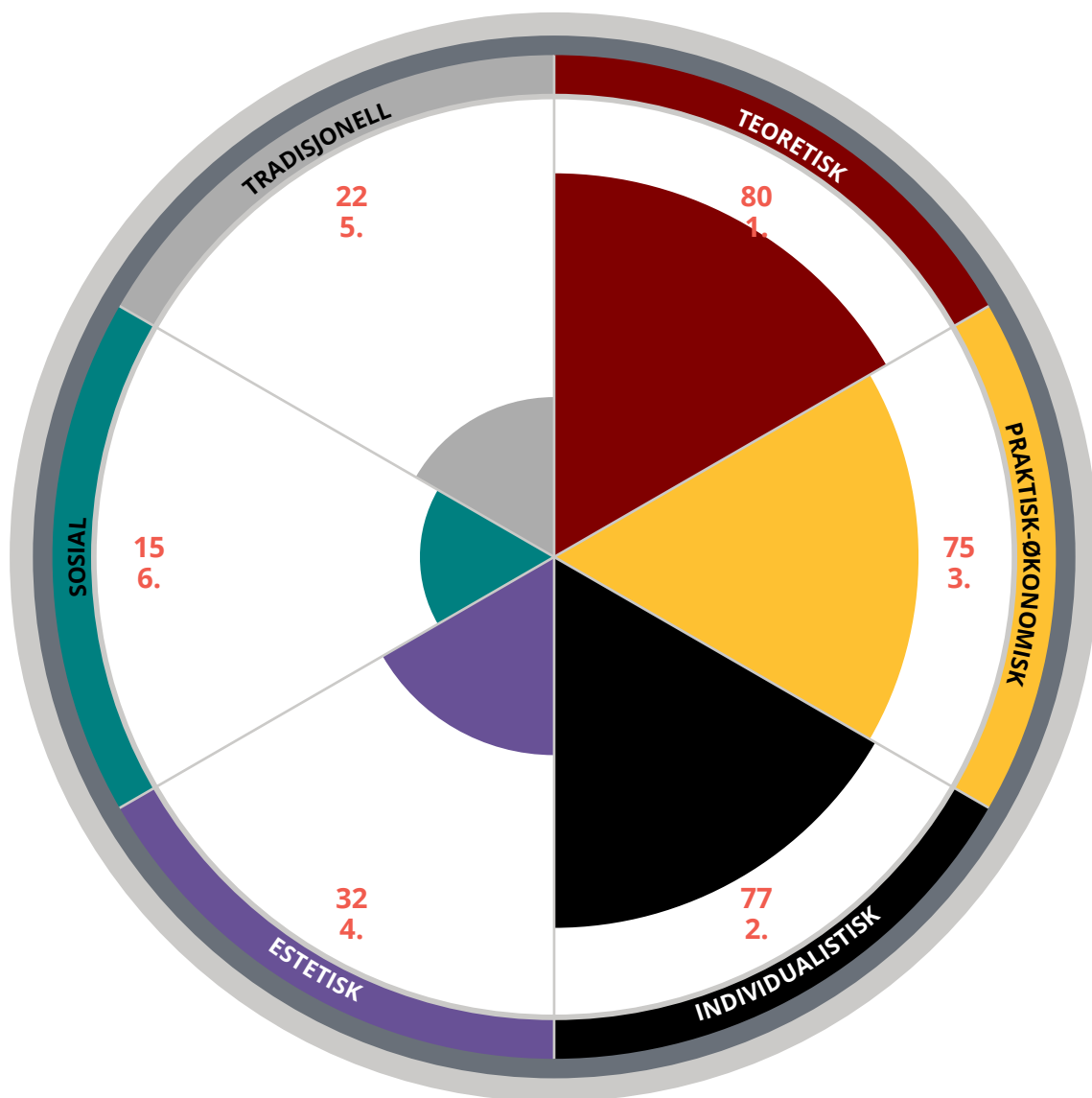


— Nasjonalt gjennomsnitt
Norm 2021
 30.10.2025
 T: 5:03

Hans Hansen



30.10.2025



T: 5:03

Introduksjon



Synergien mellom lederens atferd og personlige motivasjonsfaktorer har en avgjørende betydning for hvordan ledelse utøves i praksis. Hver komponent gir innsikt på egen hånd, men det er samspillet mellom dem som avdekker hvor naturlig leder, tilpasser seg og inspirerer andre. Denne helhetlige forståelsen danner grunnlaget for å videreutvikle en engasjerende og virkningsfull lederstil.

Denne delen gir et dypere blikk på hvordan Hans sine atferdstendenser og motivasjonsfaktorer samhandler for å forme hans tilnærming til lederskap, og dekker områder som:

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

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

Potensielle styrker



Kombinasjon Atferd & Motivasjonsfaktorer

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

1. Deler gjerne kunnskapen sin for å bidra til gruppen eller organisasjonen.
2. Vil bringe høy energi og entusiasme inn i prosessen for å finne fakta.
3. Er en karismatisk og positiv leder.
4. Er en god og inspirerende representant for organisasjonen.
5. Bruker kunnskap for å understøtte sin posisjon.
6. Viser en framtidsrettet tilnærming til gamle problemstillinger.
7. Villig til å ta beslutninger som kan få betydelige konsekvenser.
8. Tar ledelse og sørger for at man ikke mister fokus på sluttresultatet.

Potensielle konfliktområder

Kombinasjon Atferd & Motivasjonsfaktorer



Denne delen utforsker de potensielle konfliktområdene mellom Hans sin atferdstil og hans viktigste motivasjonsfaktorer. Bruk denne delen til å identifisere leder-situasjoner og temaer som kan føre til at Hans føler seg i konflikt i hvordan han tilnærmer seg det.

1. Iblant får man valget mellom å undersøke fakta eller å stole på mennesker. Når Hans står foran et slikt valg, vil han helst tro på personen.
2. Evnen til å lære reduseres på grunn av hans mangelfulle fokus på en ting om gangen.
3. Kan oppleves som en som lover mye og leverer lite.
4. Kan kun samhandle med de som han har nytte av, for å nå sine egne mål.
5. Når Hans står foran en avgjørende beslutning vil han helst ha alle fakta før beslutning kan tas. Han kan i disse situasjonene fortsatt ta raske beslutninger, men ikke uten visse forutsetninger.
6. Utålmodig når han samler informasjon og liker ikke å vente på andre som skal levere nødvendige opplysninger.
7. Har en tendens til å ta raske og offensive beslutninger uten alltid å tenke gjennom konsekvensene.
8. Kan være så ambisiøs at han iblant setter målet for høyt.



Kombinasjon Atferd & Motivasjonsfaktorer

Denne delen utforsker hvordan det kan legges til rette for et miljøet som fremmer Hans sitt beste potensial. Bruk denne delen til å identifisere spesifikke strategier som vil hjelpe Hans til å lykkes i et gitt miljø.

1. Varierte arbeidsoppgaver.
2. Et innovativt og framtidsrettet miljø.
3. Oppdrag som innebærer mye kontakt med andre mennesker.
4. Problemer som krever en dypere analyse for å løses.
5. Et lederteam som ser positivt på å lære nye metoder og konsepter.
6. Evnen til å være direkte og presis i innhenting av informasjon som er nødvendig for å løse problemer.
7. En ledelse som anerkjenner og belønner strategisk og målrettet risikotaking.
8. Et miljø som tillater at man kommer med egne ideer for å påvirke andre.
9. Muligheten til på en tydelig og målrettet måte å uttrykke sitt ønske om å styre egen utvikling og, når det er hensiktsmessig, påvirke andres retning for å oppnå felles mål.

Ønsker i lederskapet



Kombinasjon Atferd & Motivasjonsfaktorer

Denne delen belyser hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som bidrar til å holde Hans engasjert og motivert. Formålet er å gi innsikt i hvordan han kan opprettholde høyt engasjement og prestasjon over tid, samtidig med å utvikler seg som leder.

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

1. Selvstendighet uten tett oppfølging og detaljfokus.
2. Et hyggelig arbeidsmiljø.
3. Klapp på skulderen, ros, popularitet og oppmuntring.
4. Ha tilgang til all nødvendig informasjon for å mestre problemer som kan oppstå.
5. Å bli oppfattet som ekspert på flere ulike områder og ønsker å være med når man skal diskutere nye ting.
6. Utfordringer der hans kunnskap og evne til å finne fakta kan utnyttes maksimalt.
7. En leder og et team som forstår verdien av kortsiktig og rask utvikling av ideer og resultater.
8. Anerkjennelse av makt og status.
9. Rom og handlingsfrihet til å gjøre det som kreves for å få arbeidet gjort.

Behov i lederskapet



Kombinasjon Atferd & Motivasjonsfaktorer

Denne delen utforsker hva Hans kan ha behov for, for å være sin beste utgave av seg selv som leder. Bruk denne delen til å forstå mulige strategier som kan styrke Hans sin lederstil.

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

1. Å ha en fornuftig innstilling til beslutningsprosessen - analyser fakta.
2. Å unngå å gjøre papirarbeidet mer enn en gang.
3. Bedre orden i sine notater.
4. Å forstå at andre kan ha informasjon som han ikke har.
5. Å videreutvikle seg gjennom læring i samspill med andre – der erfaringsutveksling, dialog og samarbeid erstatter individuell refleksjon alene.
6. Å erkjenne at ikke alle situasjoner lar seg løse gjennom tydelighet og kunnskapsformidling alene, men også krever empati, tålmodighet og samarbeidsevne.
7. Støtte i å håndtere og prioritere engasjementet sitt, slik at han reduserer avbrytelser og opprettholder fokus, selv når ønsket om å bidra i flere prosjekter er stort.
8. Å forstå at andre kan ha behov for å få oppmerksomhet i løpet av et møte for å kunne dele ideer med andre.
9. Frihet til å bestemme hvordan resultater skal oppnås.

Handlingsplan



Følgende er eksempler på områder der Hans kan ønske å forbedre seg. Marker 1 til 3 områder og utarbeid handlingsplan(er) for å oppnå ønskede resultater. Se gjennom rapporten for mulige områder som kan trenge forbedring.

- Kommunikasjon
- Delegering
- Beslutningstaking
- Å håndheve regler
- Vurdering av prestasjoner
- Utvikling
- Tidsstyring
- Karrieremål
- Personlige mål
- Motivere andre
- Utvikle mennesker
- Familien

Språk
Område _____

- 1.
- 2.
- 3.

Språk
Område _____

- 1.
- 2.
- 3.

Språk
Område _____

- 1.
- 2.
- 3.

Startdato: _____ Oppfølgingsdato: _____