



Talent Insights

Mini

Hans Hansen

23.5.2025



INTRODUKSJON - <i>HVOR MULIGHET MØTER TALENT®</i>	3
RANGERING AV ATFERDSTIL	4
TILBAKEMELDING PÅ ATFERD	6
TILBAKEMELDING PÅ ATFERD	7
TIPS FOR BEDRE KOMMUNIKASJON	8
VERDI FOR ORGANISASJONEN	9
IDEELLE ARBEIDSFORHOLD	10
GRAF FOR PROFILANALYSE	11
SKALA FOR ATFERD	12
SUCCESS INSIGHTS® PROFILHJUL	13
GRUPPE MED PRIMÆRE DRIVKREFTER	15
GRUPPE MED SITUASJONSBESTEMTE DRIVKREFTER	16
GRUPPE MED LIKEGYLDIGE DRIVKREFTER	17
TILBAKEMELDING PÅ DRIVKREFTER	18
DRIVKRAFTSKALA	19
DRIVKRAFTSHJUL	20

Introduksjon



Hvor Mulighet Møter Talent®

Talent Insights er utviklet for å øke innsikten i personers atferd og drivkrefter. Rapporten gir en innsikt i disse to områdene. Om vi forstår hva styrkene og svakhetene i vår atferd og våre drivkrefter, kan vi også utvikle oss, forstå oss selv og våre omgivelser bedre. Rapporten er bygd opp slik at du skal kunne lese den selv, den handler om deg, men framfor alt for at du skal lese den sammen med en coach, konsulent eller annen veileder. Kanskje finner du det meningsfylt å dele valgte deler av rapporten med kollegaer, leder, familie eller venner.

Følgende to seksjoner gir flere detaljer i de faktorer som beskriver deg:

Grupper med Drivkrefter (12 områder)

Dette avsnittet identifiserer hva som driver deg. Det er viktig at dine drivkrefter stemmer overens med ditt arbeid, og energi tilbake når du lykkes.

Atferdsfaktorer (12 områder).

Dette avsnittet rangerer egenskapene som best beskriver din naturlige atferd. Når jobben din krever bruk av dine fremste atferdstrekk, øker potensialet for suksess, og det samme gjør nivåer av personlig og profesjonell tilfredshet.

Tilbakemelding på Drivkrefter

Dette avsnittet beskriver gruppen med dine primære drivkrefter. Du får energi og kjenner deg fremgangsrik på jobben når ditt arbeid støtter og tilfredsstiller disse drivkreftene.

Tilbakemelding på Atferd

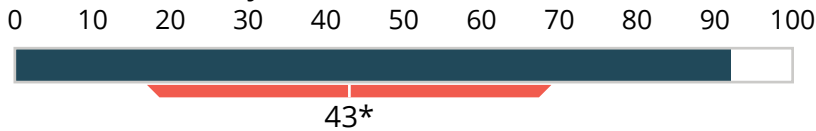
Denne delen gir deg innsikt gruppen med dine fire sterkeste atferdstrekk for å gi deg grunnlag til å identifisere dine unike styrker.

Rangering av atferdstil



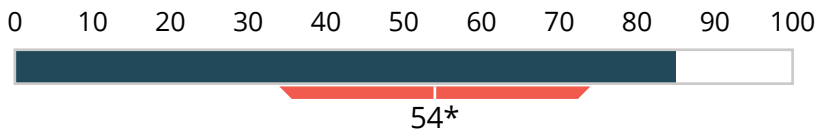
Atferdskalaen viser en rangering av din naturlige atferdstil innenfor totalt tolv (12) områder. Områder som ofte forekommer på en arbeidsplass. Det vil hjelpe deg å forstå innenfor hvilken av disse områdene du naturlig vil være mest effektiv.

1. Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.



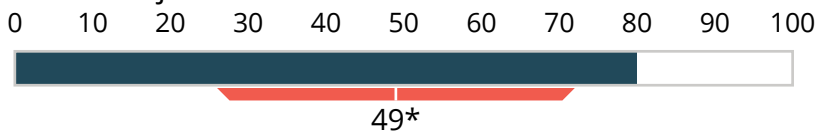
92

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



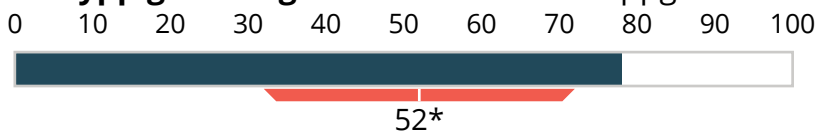
85

3. Konkurransorientert - Iherdig, sikker og vil vinne i alle situasjoner.



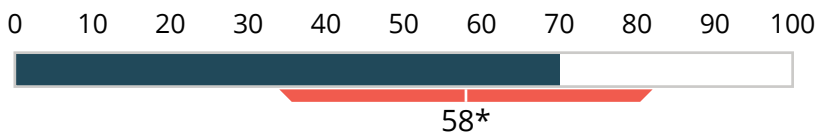
80

4. Hyppig endring - Skift raskt mellom oppgaver.



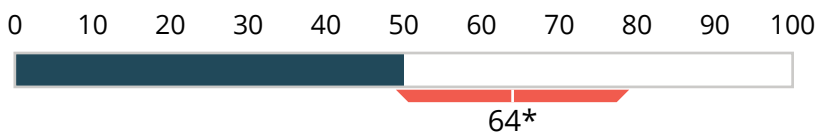
78

5. Samhandling - Engasjer og kommuniser ofte med andre.



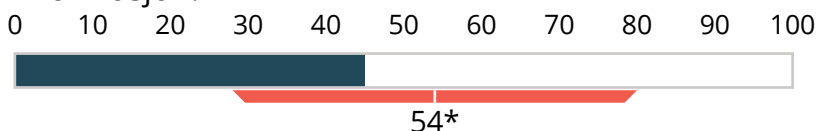
70

6. Menneskeorientert - Samarbeider med mennesker med forskjellig bakgrunn, for å oppnå et "win-win"-resultat.

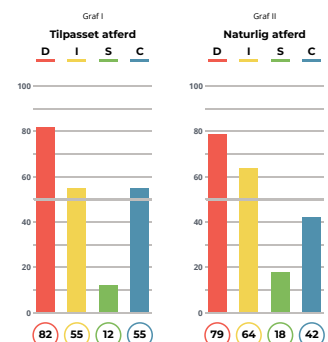


50

7. Analyse - Sammenstille, godkjenne og organisere informasjon.



45

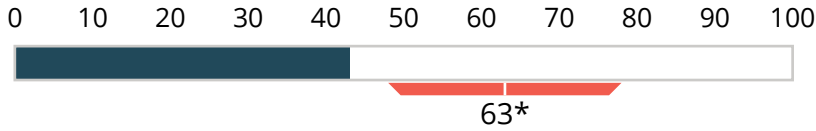


* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

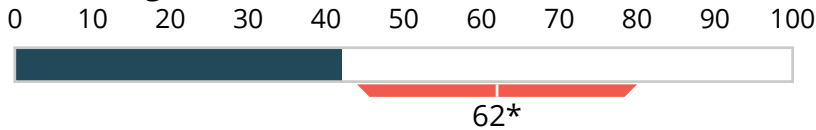
Rangering av atferdstil



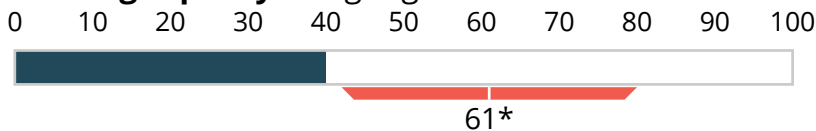
8. Kundeorientert - Identifiser og oppfylle kundens forventninger.



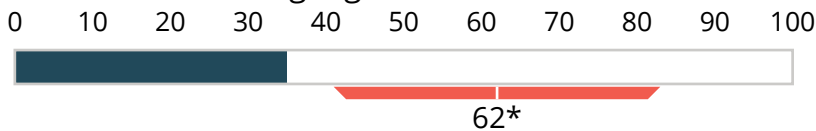
9. Pliktoppfyllende - Fullfør oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.



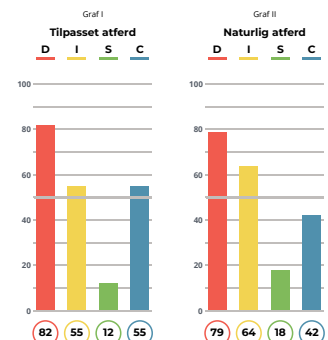
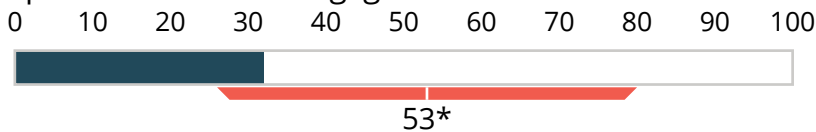
10. Følger policy - Følg regler eller etablerte metoder.



11. Konsekvent - Evne til å gjøre arbeidsoppgaver på samme måte hver gang.



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



SIA: 82-55-12-55 (27) SIN: 79-64-18-42 (12)

* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

Tilbakemelding på atferd



Din observerbare atferd og relaterte følelser bidrar til suksess på jobben. Når de er forenlig med jobben, spiller de en stor rolle i å forbedre din produktivitet. Følgende er dine 3 høyest rangerte atferdstrekk:

1. Hastverk

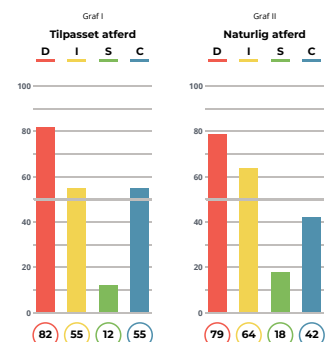
- Du er beslutningsdyktig og reagerer raskt. Du kan ta beslutninger raskt med godt omdømme og holder deg til tidsplanen.

2. Allsidig

- Du tilpasser deg enkelt til endringer, er optimistisk og løsningsorientert.

3. Konkurransorientert

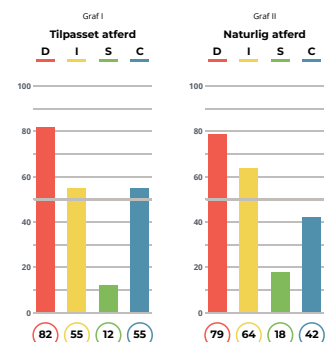
- Å vinne ofte, er avgjørende. Du er iherdig, modig, bestemt og har en "vilje til å vinne" når du utsettes for konkurranse.



Tilbakemelding på atferd



Hans kan miste interessen for det han holder på med, dersom utfordringene ikke lenger er der. Da vil han heller ha nye utfordrende oppgaver. De fleste mennesker oppfatter Hans som en person som tar stor risiko. Selv hevder han at "den som intet våger, intet vinner". Han må lære seg å slappe av og senke tempoet. Han kan bruke for mye energi på å forsøke å kontrollere seg selv og andre. Han foretrekker et arbeidsmiljø preget av forandring og variasjon. Han fungerer best når han har mange prosjekter gående samtidig. Hans 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 er initiativrik og setter gjerne i gang nye prosjekter. Han trives best når mange aktiviteter pågår samtidig. Han kan fremstå så selvsikker at andre oppfatter ham som arrogant, men de ønsker samtidig at de hadde hatt den samme selvsikkerheten selv. Han liker å være sterk og direkte i omgang med andre. Ingen av medarbeiderne skal være i tvil om hans ønske om å oppnå resultater.



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 "oppdraget" på forhånd.
- ✓ Hold deg til saken.
- ✓ Vær nøyaktig og realistisk.
- ✗ Å være impulsiv, nonchalant, uformell og høylytt.
- ✗ 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 forberedt med velstrukturert materiale som støtter fremstillingen din.
- ✗ Prate om uvesentlige ting som ikke hører til emnet.
- ✗ Etterlater 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:

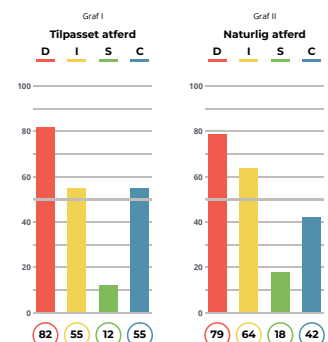
- ✓ Sørg for et varmt og vennlig miljø.
- ✓ Ikke bruke tiden på en mengde detaljer (noter dem).
- ✓ Still "følelsesladede" spørsmål for å få vedkommende sine meninger og kommentarer.
- ✗ Benytte en kort, kjølig eller avvisende tone.
- ✗ Å styre samtalen selv.
- ✗ Å bruke tiden på fakta og tall, alternativer og distraksjoner.

Verdi for organisasjonen



Denne delen av rapporten peker på de spesielle egenskapene og atferdstrekkene som Hans viser i sitt arbeid. Ved å studere disse utsågnene, 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. Setter i gang aktiviteter.
- ✓ 2. Liker utfordringer.
- ✓ 3. Ser fremover, konsentrerer seg om fremtiden.
- ✓ 4. Iherdig.
- ✓ 5. Spontan.
- ✓ 6. Kreativ problemløser.
- ✓ 7. Få kjedelige stunder.
- ✓ 8. Er selvgående.



Ideelle arbeidsforhold



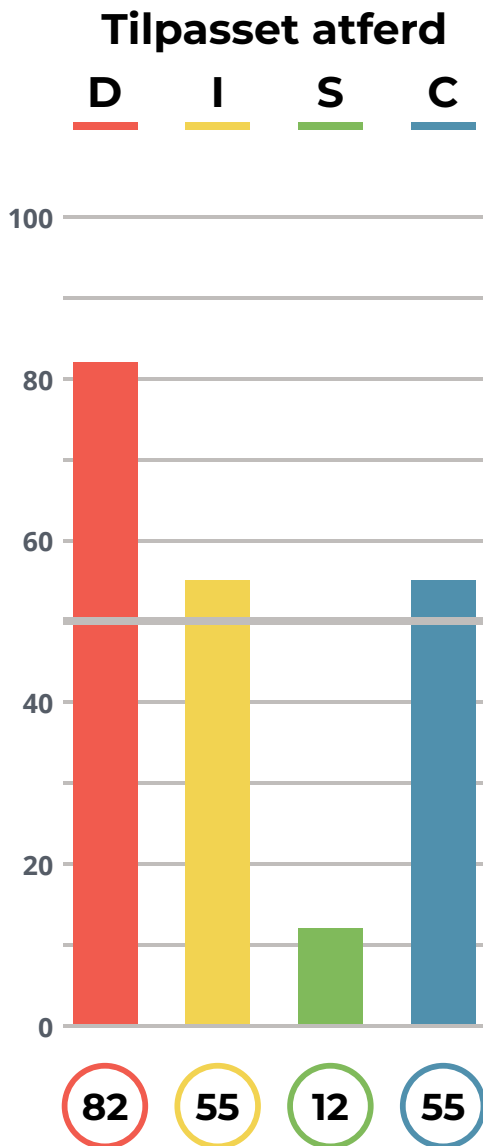
Mennesker er mer engasjerte og produktive når arbeidsmiljøet deres samsvarer med utsagnene beskrevet i denne delen. Denne delen identifiserer det ideelle arbeidsmiljøet basert på Hans' atferdstil og de fire primære drivkreftene. Bruk denne delen til å identifisere de spesifikke plikter og ansvar som Hans liker.

1. Mulighet til å få tenke fritt.
2. Problemer som krever en dypere analyse for å løses.
3. Anerkjennelse for at man løser problemer på et grunnlag som er basert på mye informasjon.
4. Et resultatdrevet miljø der man respekteres for det man best kan bidra med.
5. Anerkjennelse basert på gruppens suksess så vel som for bidraget fra enkeltpersoner.
6. Et miljø der ønskene og behovene til de som er villige til å jobbe hardt for å oppnå resultater, tas på alvor.
7. Rom og frihet til å diskutere, endre eller erstatte eksisterende metoder.
8. Et miljø der han har frihet til å løse problemer på sin egen måte.
9. Mulighet til å skape resultater ved å utfordre den rådende strukturen.
10. Mulighet for rom til å sette egne mål.
11. Et miljø som premierer konkurranse.
12. Et miljø der det er en naturlig del å ta risiko.

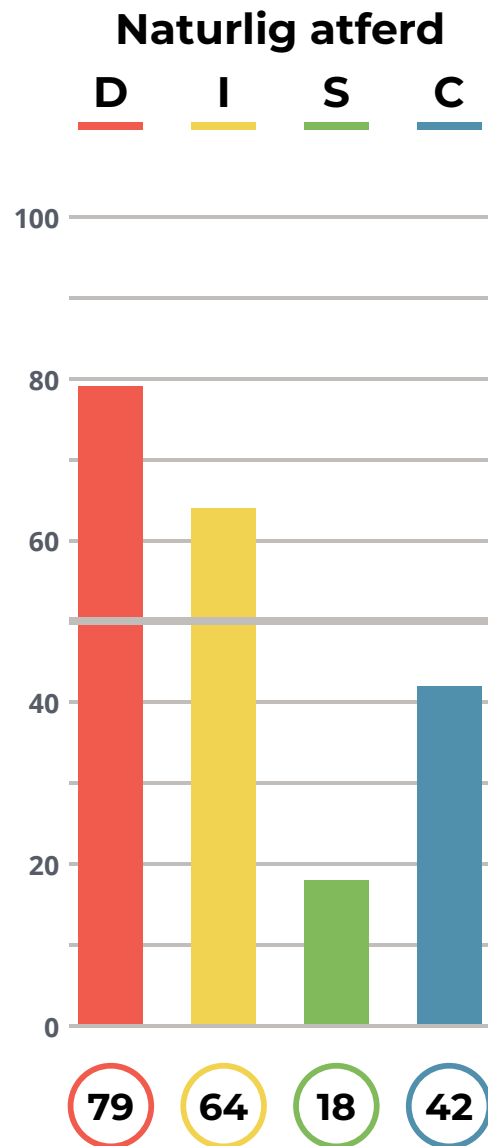
Graf for Profilanalyse



Graf I



Graf II



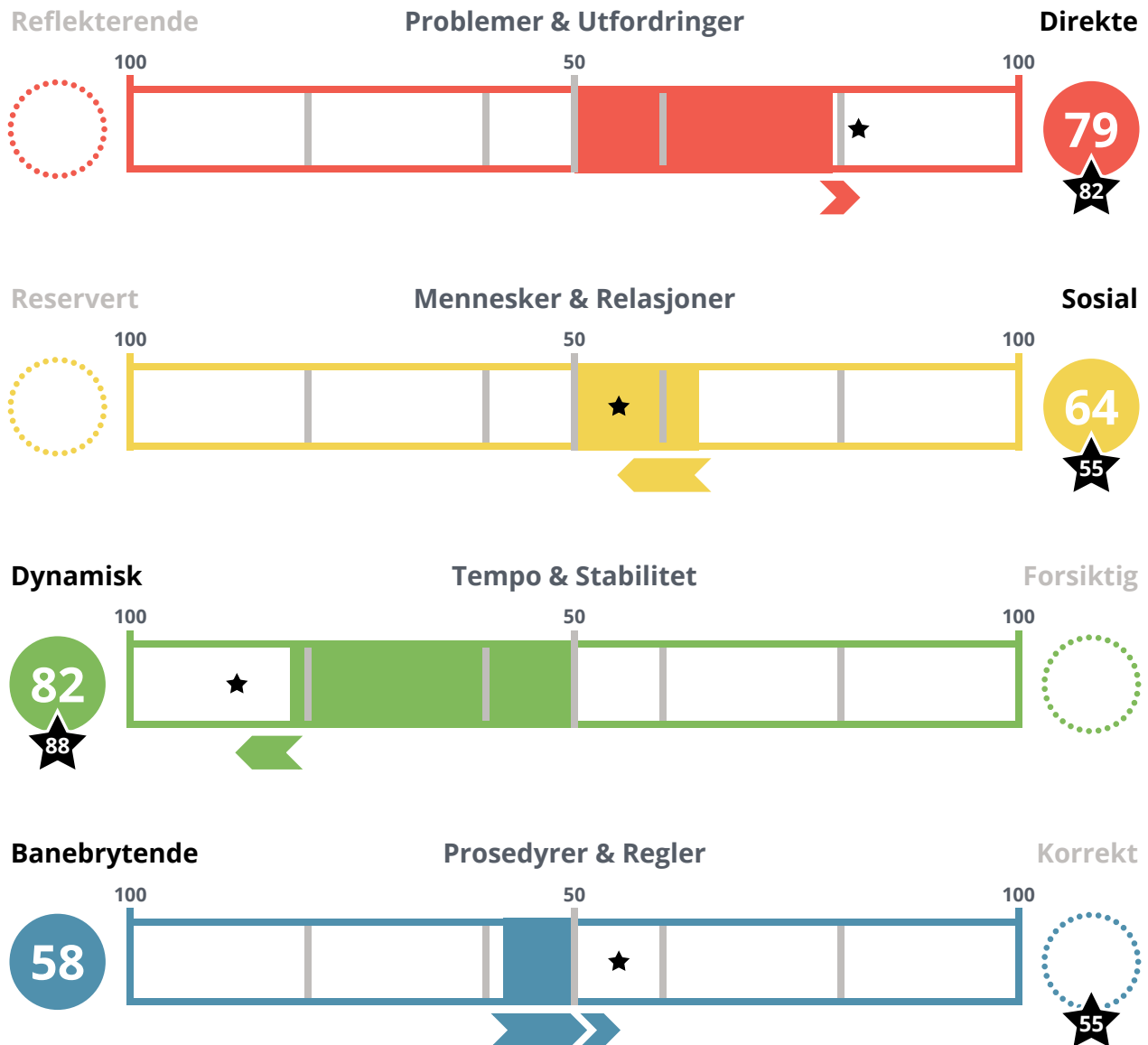
Norm 2021 R4
23.5.2025
T: 4:53

Hans Hansen

Skala for atferd



Alle har et varierende nivå av de fire atferdsfaktorene som beskriver hver enkelt sin personlige atferdstil. Hver av disse er presentert på en skala, og kombinasjonen påvirker en persons engasjement i forskjellige situasjoner. Grafen nedenfor er en visuell presentasjon av hvor Hans befinner innenfor hver skala.



★ Tilpasset Holdning
◀ Tilpasset Endring

Norm 2021 R4
23.5.2025
T: 4:53

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).

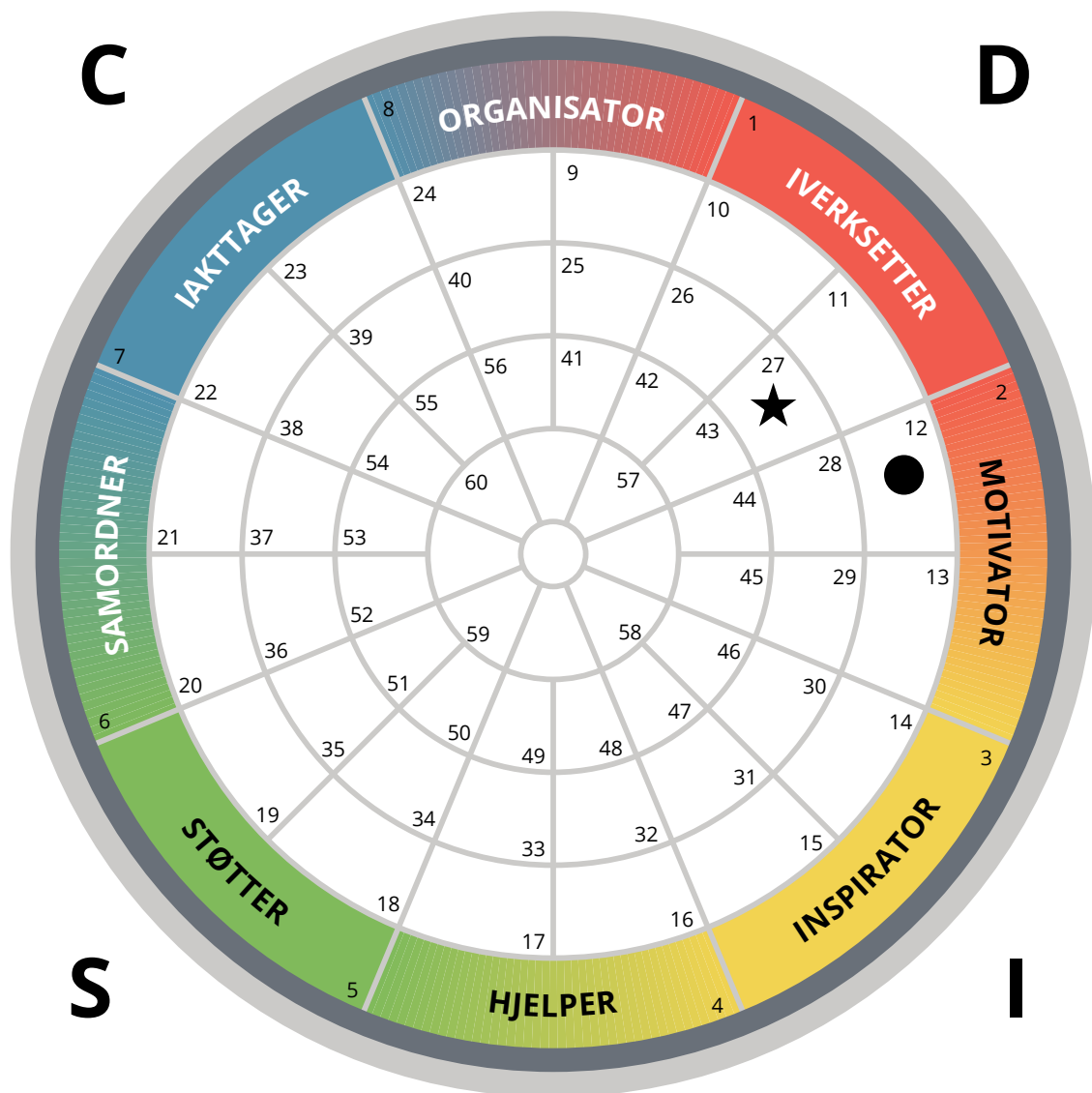
Se din tilpassede atferdstil (stjerne).

Legg merke til i hvilken grad du tilpasser atferden din.



Hans Hansen

23.5.2025



Tilpasset: ★ (27) ENGASJERENDE IVERKSETTER (FLEKSIBEL)

Naturlig: ● (12) IVERKSETTENDE MOTIVATOR

Norm 2021 R4

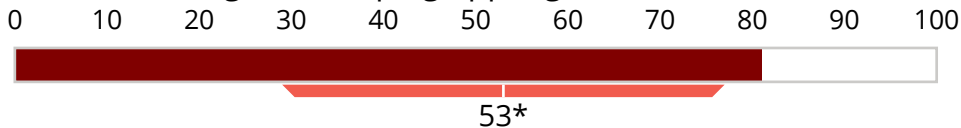
T: 4:53

Gruppe med primære drivkrefter

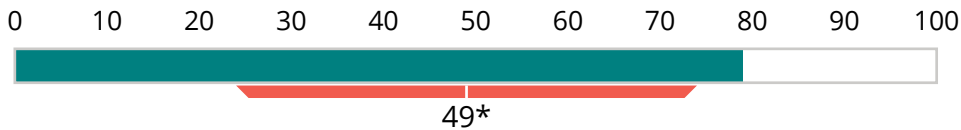


Dine viktigste drivkrefter er den gruppen av drivkrefter som får deg til å utføre en handling. Om du fokuserer på dem som gruppe i stedet for hver enkelt drivkraft, kan du skape kombinasjoner som er spesifikke for deg. Jo nærmere poengsummene ligger hverandre, jo mer kan du få ut av hver drivkraft. Tenk over hvilke drivkraft som du kan relatere deg mest til, og se deretter på hvilke andre primære drivkrefter som kan fungere som støtte eller være utfyllende til den. På denne måten kan du skape dine unike drivkrefter.

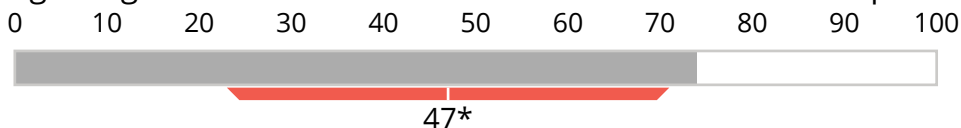
1. Undersøkende - Personer som motiveres av muligheter til å lære, skaffe seg kunnskap og oppdage sannheten.



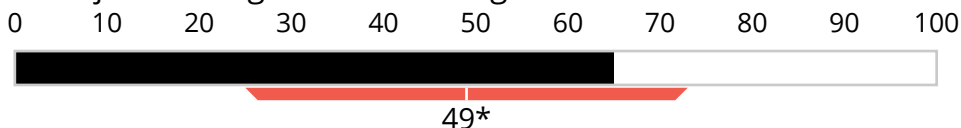
2. Bevisst - Personer som motiveres av å hjelpe andre med en bestemt hensikt, ikke bare for at det føles bra å være hjelpsom eller støttende.



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



4. Kontrollerende - Personer som motiveres av status, anerkjennelse og kontroll over egen frihet.

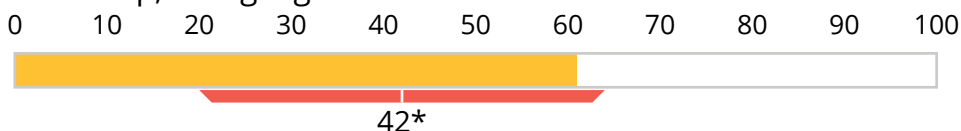


Gruppe med situasjonsbestemte drivkrefter

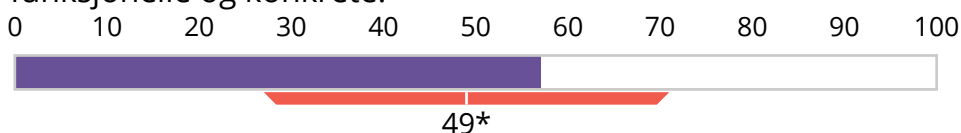


Drivkreftene i midten er en gruppe drivkrefter som er situasjonsbestemt. De er ikke like betydningsfulle som dine primære drivkrefter, men de kan påvirke dine handlinger i visse situasjoner.

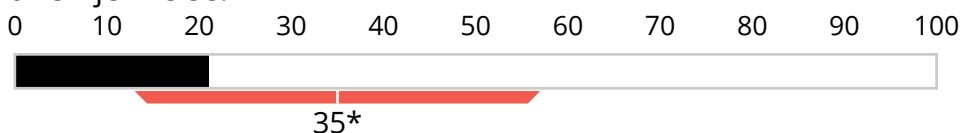
5. Effektiv - Personer som motiveres av praktiske resultater, samt å optimaliserer både effektivitet og avkastning i forhold til den tid, kunnskap, energi og ressurser de har investert.



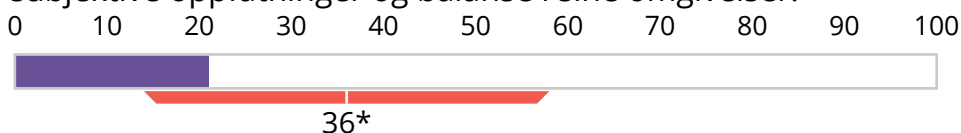
6. Objektiv - Personer som motiveres av at omgivelsene er funksjonelle og konkrete.



7. Samarbeidende - Personer som motiveres av å være i en støttende rolle og bidra, uten noe større behov for personlig anerkjennelse.



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

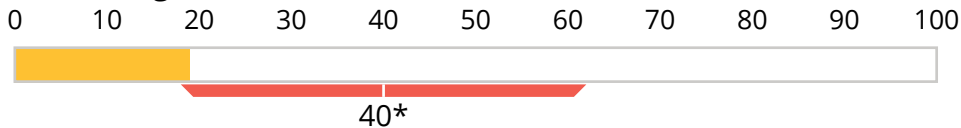


Gruppe med likegyldige drivkrefter

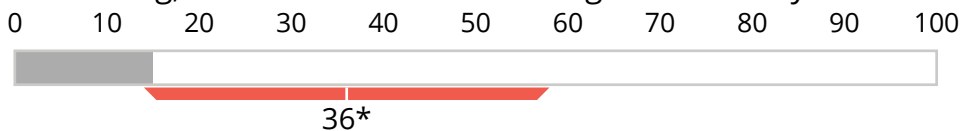


Det kan hende at du kjenner deg likegyldig overfor noen eller alle drivkreftene i denne gruppen. Det viktige med disse er at de kan utløse en uønsket reaksjon når man samhandler med personer som har en eller flere av disse som sine primære drivkrefter.

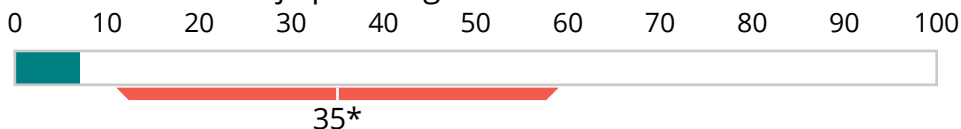
9. Uselvisk - Personer som motiveres av å gjennomføre oppgaver for gjennomføringens skyld, med liten forventning om personlig avkastning.



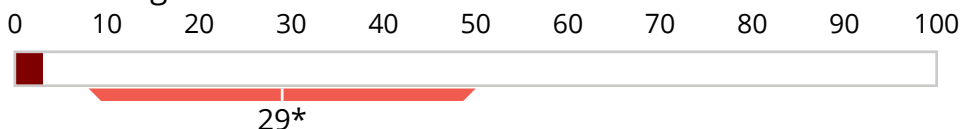
10. Strukturert - Personer som motiveres av en tradisjonell tilnærming, kvalitetssikrede metoder og et definert system.



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



12. Intuitiv - Personer som motiveres av å dra nytte av tidligere erfaringer, intuisjon og skaffer seg spesifikk kunnskap når det er nødvendig.



Tilbakemelding på Drivkrefter



Din motivasjon til å lykkes bestemmes delvis av dine underliggende drivkrefter. Du får energi og kjenner deg fremgangsrik på jobben når ditt arbeid støtter og tilfredsstiller disse drivkreftene. Følgende fire faktorer inngår i din gruppe med primære drivkrefter.

1. Undersøkende

- Du drives av muligheter til å lære deg ting, innhente kunnskap og oppdage sannheten.

2. Bevisst

- Du drives av å hjelpe andre mennesker som er klare til å arbeide hardt for å oppnå fremgang.

3. Utforskende

- Du drives av nye ideer, metoder og muligheter som utfordrer den eksisterende måten å se verden på.

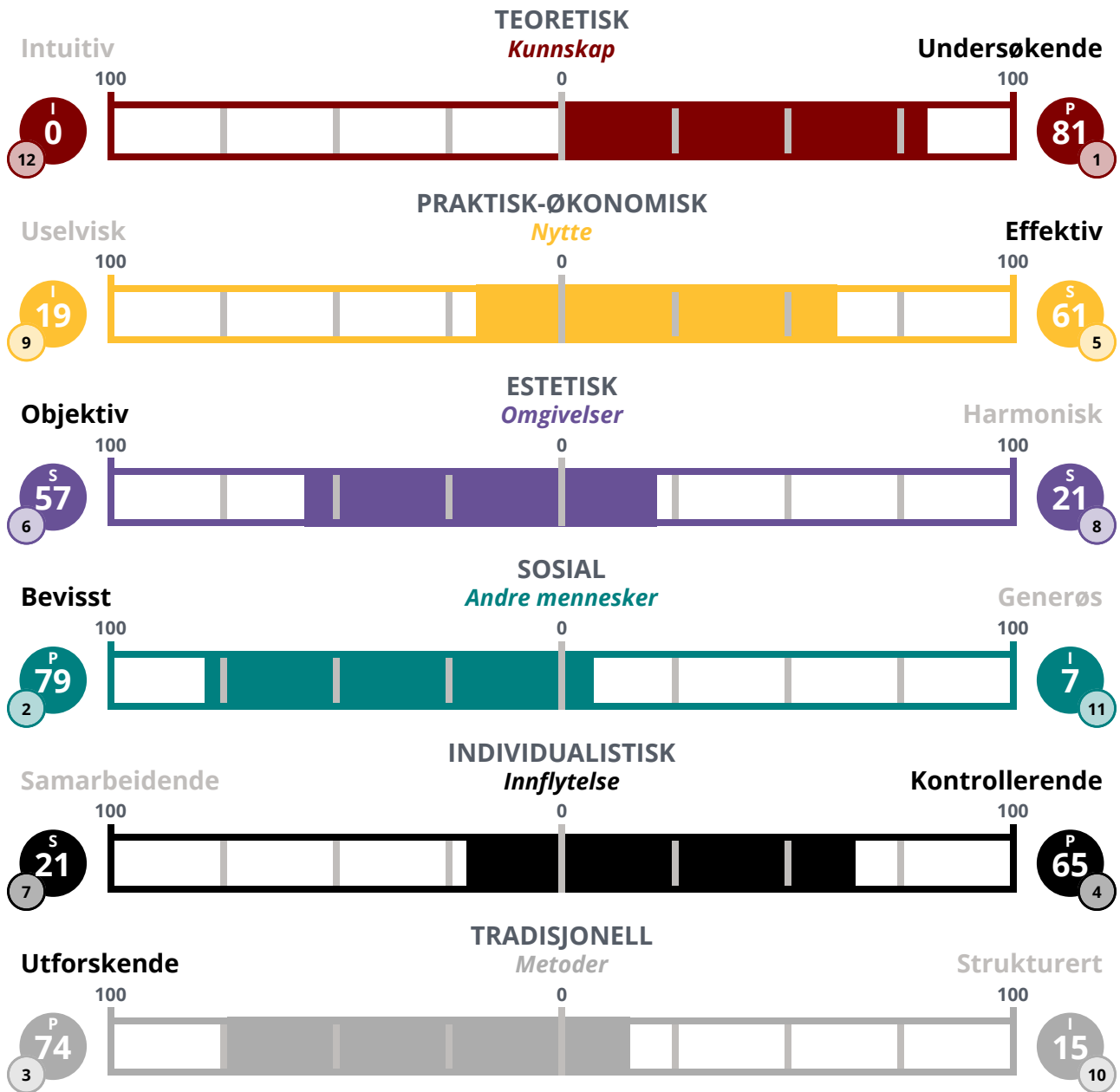
4. Kontrollerende

- Du drives av innflytelse, anerkjennelse og kontroll over egen frihet.

Drivkraftskala



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



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

Norm 2021
 23.5.2025
 T: 3:19

Hans Hansen

