

PROFILANALYSE

Executive

Hans Hansen

CEO

Insikta AS

19.6.2018

TTI Success Insights Norway AS

Grundingen 6

0250 Oslo

e-mail: post@ttisi.no



TTI SUCCESS INSIGHTS®
NORWAY



INTRODUKSJON	3
ALLMENNE KARAKTERTREKK	4
VERDI FOR ORGANISASJONEN	6
TIPS FOR EFFEKTIV KOMMUNIKASJON	7
TIPS FOR EFFEKTIV KOMMUNIKASJON - <i>FORTSATT</i>	8
TIPS FOR BEDRE KOMMUNIKASJON	9
OPPFATNINGER - « <i>SE PÅ DEG SELV SLIK ANDRE SER DEG</i> »	10
KJENNETEGN	11
NATURLIG OG TILPASSET ATFERD	12
TILPASSET ATFERD	14
OMRÅDER SOM KAN UTVIKLES	15
HANDLINGSPLAN	16
RANGERING AV ATFERDSTIL	17
GRAF FOR PROFILANALYSE	19
SKALA FOR ATFERD	20
SUCCESS INSIGHTS® PROFILHJUL	21



Atferdsforskning hevder at de mest effektive menneskene er de som forstår hvordan de selv fungerer og handler i ulike situasjoner. De kjenner sine sterke og svake sider, og kan derfor utvikle strategier for å møte de krav omgivelsene stiller til dem.

Atferd er en naturlig og uatskillelig del av hvem vi er. Noe er medfødt, og noe formes gjennom oppvekst og erfaring. Til sammen utgjør dette det universelle språket for hvordan vi oppfører oss – vår synlige menneskelige atferd.

I denne rapporten analyserer vi fire dimensjoner i den naturlige atferd. De er:

- Hvordan du forholder deg til problemer og utfordringer.
- Hvordan du påvirker andre til å dele ditt synspunkt.
- Hvordan du forholder deg til tempoet i dine omgivelser.
- Hvordan du forholder deg til regler og prosedyrer laget av andre.

Denne rapporten gir et bilde av din atferd. Er rapporten 100% korrekt? Ja, nei og kanskje. Den tar kun for seg atferd. Den redegjør kun for utsagn som peker på en atferd som viser klare tendenser. For å forbedre rapportens nøyaktighet, er det fint med notater og klargjøring av de utsagnene som ikke synes å stemme, men sjekk gjerne med venner og kollegaer først, for å se om de er enige.

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

-Dr William Moulton Marston, amerikansk psykolog

Allmenne karaktertrekk

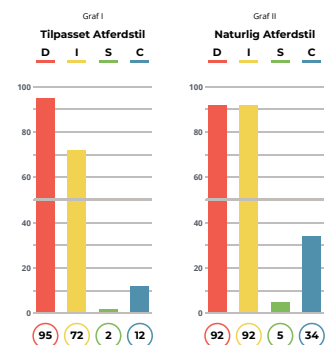


Med bakgrunn i Hans sine svar, er det valgt ut et antall generelle utsagn for å gi en oppfattelse av hans måte å arbeide på. Disse utsagnene betegner Hans sin naturlige atferd. Det innebærer i praksis at disse utsagnene viser HVORDAN HAN VILLE VELGE Å UTFØRE SIN JOBB om han selv fikk bestemme, uten å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

Hans er initiativrik og setter gjerne i gang nye prosjekter. Han trives best når mange aktiviteter pågår samtidig. Han kan ha visjoner som andre ikke alltid forstår. Hans kreative legning gjør det mulig å se det store "bilde". Han kan fremstå så selvsikker at andre oppfatter ham som arrogant, men de ønsker samtidig at de hadde hatt den samme selvsikkerheten selv. Han har en tendens til å være målbevisst og resultatorientert. Han er den i gruppen som forsøker å få andre til å konsentrere seg om arbeidsoppgavene. Hans foretrekker et arbeidsmiljø preget av forandring og variasjon. Han fungerer best når han har mange prosjekter gående samtidig. Han er ekstremt resultatorientert og anser det som svært viktig å bli raskt ferdig med arbeidsoppgavene. Han ønsker å bli sett på som selvstendig og villig til å stå på for å oppnå suksess. Han er bevisst på tidsfrister, og blir lett irritert over andre som ikke overholder dem. Hans liker å bli sett på som en vinner og har en medfødt motvilje mot å tape eller å mislykkes. Han jobber hardt og mye for å oppnå suksess. Hans kan ha en sterk selvfølelse, og kan av noen oppfattes som egoistisk.

Hans er besluttsom av legning og foretrekker å arbeide for en leder som er beslutningsdyktig. Han kan bli stresset av en leder som ikke har denne egenskapen. Når Hans stilles overfor vanskelige beslutninger, vil han forsøke å overtale andre om at hans ideer er de rette. Han kan vise en unik evne til å takle vanskelige problemer og løse dem på en tilfredsstillende måte. Han vil gjerne ha myndighet som tilsvarer det ansvar han har. Hans liker å ta raske beslutninger. Han finner det er lett å dele sine synspunkter når det gjelder å løse arbeidsrelaterte problemer. Mange kan synes at Hans tar risikofylte beslutninger, men når de først er fattet, arbeider han iherdig for å lykkes. Han vil arbeide hardt og intensivt helt til problemet er løst. Etterpå kan Hans kjede seg over alt rutinearbeid som venter.

Hans burde vise større tålmodighet, og stille spørsmål for å forsikre seg om at andre har forstått hva han har sagt. Han kan iblant skjule sine egne følelser bak et vennlig ytre, men dersom han føler seg presset til det, kan han godt vise ekte følelser. Han

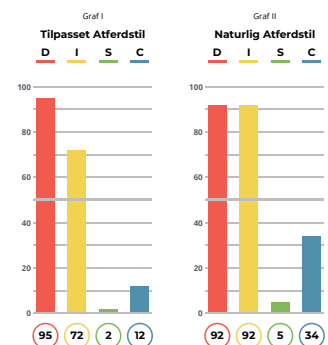


Allmenne karaktertrekk

Fortsatt



liker mennesker som er effektive når de legger frem en sak. Det gjør at han kan trekke raske konklusjoner og ta raske avgjørelser. Han kan utfordre mennesker som uoppfordret sier hva de mener. Hans har en tendens til å være intolerant overfor mennesker som virker nølende eller tenker for sakte. Hans aktive og kreative sinn kan iblant hindre ham i å kommunisere effektivt med andre. Hans måte å fremlegge informasjon på, kan derfor være vanskelig å forstå. Han liker mennesker som legger frem sine meninger i form av ulike alternativer. Disse kan hjelpe ham til å ta beslutninger, men han anser sine egne oppfatninger riktigere enn andres. Han har en tendens til å miste interessen for hva andre har å si dersom de er utydelige eller ikke holder seg til saken. Hans alltid aktive sinn beveger seg allerede fremover.

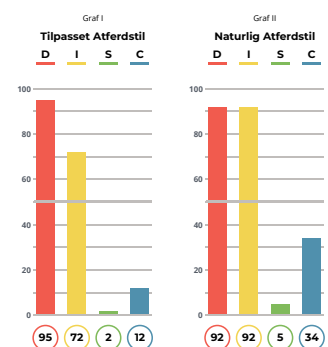


Verdi for organisasjonen



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

- ✓ 1. Evne til å ha mange baller i luften samtidig.
- ✓ 2. Utfordrer etablerte normer og rutiner.
- ✓ 3. Når sine mål gjennom å engasjere andre mennesker.
- ✓ 4. Vet når det haster.
- ✓ 5. Ser fremover, konsentrerer seg om fremtiden.
- ✓ 6. Konkurransorientert.
- ✓ 7. Selskapeilig.
- ✓ 8. Liker utfordringer.



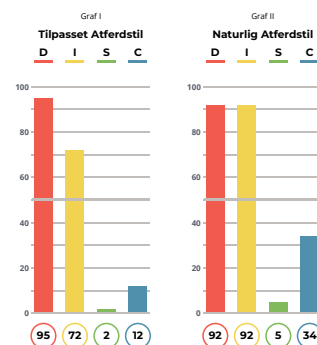
Tips for effektiv kommunikasjon



De fleste mennesker har klare preferanser for hvordan de vil kommunisere. Mange finner denne delen av rapporten svært treffsikker og viktig, for å utvikle mellommenneskelig kommunikasjon som leder. Denne siden har en liste med forslag om hva andre mennesker bør tenke på når de kommuniserer med Hans. Les igjennom utsagnene og plukk ut, sammen med Hans de TRE TIL FIRE UTSAGNENE som føles viktig for ham.

Når man fører en samtale med Hans bør man:

- ✓ 1. Vær godt forberedt og ta med alt som kreves, mål og bakgrunnsfakta, i en velorganisert "pakke".
- ✓ 2. Legg frem spørsmål, alternativer og valgmuligheter, slik at han kan ta sin egen beslutning.
- ✓ 3. Forsikre deg om at informasjonen har nådd frem.
- ✓ 4. Hold deg til det forretningsmessige - la ham selv avgjøre om han vil småprate.
- ✓ 5. Gi klapp på ryggen for hans engasjement.
- ✓ 6. Sørg for at du ikke blir avbrutt.
- ✓ 7. Presenter fakta logisk. Planlegg og gjennomfør presentasjonen effektivt.
- ✓ 8. Gi retningslinjer som skal følges.
- ✓ 9. Vær tydelig, detaljert, kortfattet og hold deg til saken.
- ✓ 10. Bruk samme sjargong som ham.
- ✓ 11. Støtt og oppretthold et arbeidsmiljø der han kan jobbe effektivt.
- ✓ 12. Still tydelige spørsmål som gjerne kan begynne med "hva".



Tips for effektiv kommunikasjon

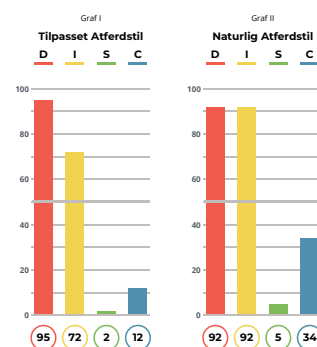


Fortsatt

Denne delen av rapporten er en liste over hva man IKKE BØR GJØRE i kommunikasjon med Hans. Gå igjennom hvert utsagn sammen med Hans og finn ut hvilke utsagn som fører til irritasjon eller redusert prestasjon som leder. Gjennom deling av denne informasjonen med medarbeidere, kan man sammen komme frem til en kommunikasjonsform som fungerer tilfredsstillende for begge parter.

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

- ❌ 1. Glemme ting, være ustrukturert eller slurvete, distrahere eller forstyrre ham.
- ❌ 2. Gi direktiver eller ordre.
- ❌ 3. Forsøke å overbevise ved å bli "personlig".
- ❌ 4. Forsøke å skape personlige relasjoner.
- ❌ 5. Forsterke enighet med uttrykk som: "Jeg holder med deg".
- ❌ 6. Anta at han har hørt hva du har sagt.
- ❌ 7. Prate i vei, eller sløse med hans tid.
- ❌ 8. La ham bytte samtaleemne før du har snakket ferdig.
- ❌ 9. Gi ham ordre.
- ❌ 10. Glemme å følge opp.
- ❌ 11. Stille retoriske eller meningsløse spørsmål.
- ❌ 12. Være pratsom.



Tips for bedre kommunikasjon



«Denne delen gir forslag til metoder som vil forbedre sin kommunikasjon med andre. Tipsene inkluderer en kort beskrivelse av typiske personer han kan samhandle med. Ved å tilpasse seg kommunikasjonstilen som andre ønsker, vil Hans bli mer effektiv i sin kommunikasjon med dem. Han vil måtte øve på fleksibilitet i å variere sin egen kommunikasjonstil i forhold til personer som er annerledes enn ham. Denne fleksibiliteten, sammen med evnen til å tolke andres behov, kjennetegner en med gode kommunikasjonsferdigheter.

Etterlevelse

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

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

Dominans

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

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

Stødig

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

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

Innflytelse

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

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

Oppfatninger



«Se på deg selv slik andre ser deg»

En persons atferd vil raskt kunne oppfattes og tolkes av andre. Denne delen av rapporten tilfører ytterligere informasjon om hvordan Hans oppfatter seg selv, og hvordan andre, i enkelte tilfeller, kan oppfatte hans atferd. Å forstå denne delen av rapporten, vil gi Hans mulighet til å vise seg fra den siden som vil gi han kontroll over situasjonen.



Vanligvis ser Hans på seg selv som:

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



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

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



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

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

Kjennetegn



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

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

Naturlig og tilpasset atferd



Hans sin naturlige atferd når det gjelder å håndtere problemer, mennesker, arbeidsrytme og prosesser, passer kanskje ikke alltid til det omgivelsene trenger. Denne delen av rapporten vil gi verdifull informasjon knyttet til stress og presset for å tilpasse seg miljøet.



Problemer & Utfordringer

Naturlig

Hans har en tendens til å håndtere problemer og utfordringer på en krevende, energisk og viljesterk måte. Han er individualistisk og setter seg mål. Hans går løs på problemer og liker å ha en stilling med mandat. Han ønsker en jobb som stimulerer ham til å yte sitt ytterste.

Tilpasset

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



Mennesker & Relasjoner

Naturlig

Hans' naturlige atferd går i veldig stor grad ut på følelser og overtalelse. Han er positiv og forsøker å vinne frem i kraft av sin personlighet og sine verbale egenskaper. Han vil overbevise deg om at det han sier ikke bare er rett, men nøyaktig det som trengs. Han viser entusiasme for et nesten hvilket som helst prosjekt.

Tilpasset

Hans har en positiv og entusiastisk holdning når han ønsker å øve innflytelse på andre. Han ser behovet for gjensidig tillit.

Naturlig og tilpasset atferd



Tempo & Stabilitet

Naturlig

Hans trives i et miljø som stadig er vekslende. Han er på jakt etter en mengde ulike oppgaver og oppdrag. Selv om miljøet kan være hektisk, kan han fortsatt beholde roen. Han tar uoverensstemmelsene til nye høyder og kan endre ting for et godt ord.

Tilpasset

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



Prosedyrer & Regler

Naturlig

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

Tilpasset

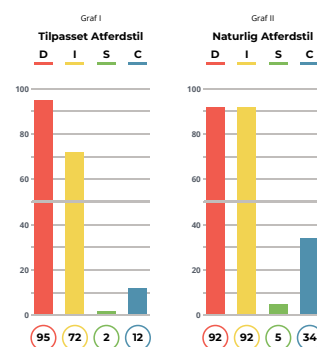
Hans søker eventyr og spenning. Han ønsker å bli betraktet som en selvstendig person, og kan bryte regler for å vise hvor selvstendig han er. Han vil bli vurdert ut fra hvilke resultater han oppnår, og ikke etter hvordan resultatene er blitt oppnådd.

Tilpasset atferd



Hans ser at arbeidsmiljøet han er i nå forventer at han viser den atferden som beskrives på denne siden. Dersom de følgende påstander IKKE synes å være jobbrelevante, forsøk å finne ut hvorfor han tilpasser sin atferd.

- ✓ 1. Å stille spørsmål ved etablerte rutiner og søke mer effektive måter å oppnå resultater på.
- ✓ 2. Forutseende og problemløsende.
- ✓ 3. Utholdende i å ferdigstille arbeidsoppgavene.
- ✓ 4. Verbalt dyktig i situasjoner der andre skal overtales.
- ✓ 5. Evnen til å se både helheten og de små detaljene i sammenhengen.
- ✓ 6. Reagerer raskt på kriser og forandringer, med et sterkt ønske om å oppnå raske resultater.
- ✓ 7. Går fort fra en oppgave til en annen.
- ✓ 8. Å arbeider uten altfor nærgående kontroll fra overordnede.
- ✓ 9. Et konkurransepreget miljø kombinert med høy grad av menneskelige ferdigheter.
- ✓ 10. Å håndtere et bredt spekter av arbeidsoppgaver.
- ✓ 11. Kunne handle fritt, og ha evnen til å reagere på endringer i det daglige arbeidet.



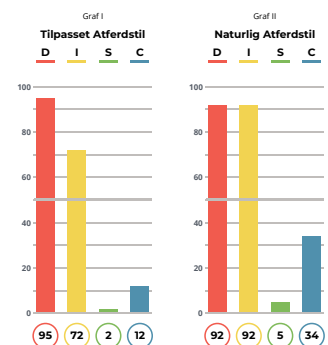
Områder som kan utvikles



Her følger en liste over mulige begrensninger, uten at det er tatt hensyn til noen spesifikke arbeidsoppgaver. Gå igjennom oversikten sammen med Hans og stryk de utsagnene som ikke påvirker hans nåværende (eller eventuelt fremtidige) arbeid. Belys EN TIL TRE FAKTORER som begrenser hans prestasjonsevne i nåværende arbeid eller innenfor en eventuell endring. Sett opp en handlingsplan for hvordan han skal kunne fjerne eller redusere disse begrensningene.

Hans har en tendens til å:

- ✓ 1. Mangler innsikt i hvordan personer med et roligere tempo kan oppleve hans arbeidsstil som krevende.
- ✓ 2. Motsette seg deltakelse i arbeidsgrupper, med mindre han kan bli sett på som leder.
- ✓ 3. Være inkonsekvent på grunn av for mange aktiviteter gående på en gang.
- ✓ 4. Ha for mange baller i luften samtidig. Kan være avhengig av hjelp for å få dem ned.
- ✓ 5. Være impulsiv og søke forandring for forandringens skyld. Kan endre prioriteringer fra dag til dag.
- ✓ 6. Håndterer mange prosjekter parallelt, men risikerer å miste oversikten dersom ressursene er begrensede.
- ✓ 7. Ha problemer med å delegere. Han kan ikke vente, derfor gjør han jobben selv.
- ✓ 8. Ta på seg for mye, for tidlig og for fort.
- ✓ 9. Slenge ut kommentarer som kan tas som en personlig fornærmelse.



Handlingsplan



Denne siden kan med fordel brukes som en sjekkliste. Listen nedenfor gir eksempler på områder som Hans kanskje ønsker å forbedre. Gå gjennom hele rapporten og se om det finnes områder hvor Hans kan ha et utviklingsbehov. Marker EN TIL TRE OMRÅDER og sett opp en handlingsplan for hvordan han skal kunne nå de ønskede resultater.

- Kommunikasjon
- Delegering
- Beslutningsprosess
- Disiplinering
- Evaluering av prestasjoner
- Utdanning
- Tidsstyring
- Karrieremål
- Personlige mål
- Motivere andre
- Utvikle andre
- Familie

OMRÅDE 1

Tiltak: _____

- 1.
- 2.
- 3.

OMRÅDE 2

Tiltak: _____

- 1.
- 2.
- 3.

OMRÅDE 3

Tiltak: _____

- 1.
- 2.
- 3.

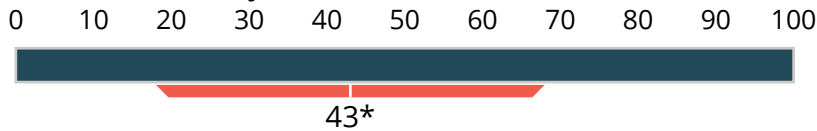
Startdato: _____ Dato for oppfølging: _____

Rangering av atferdstil



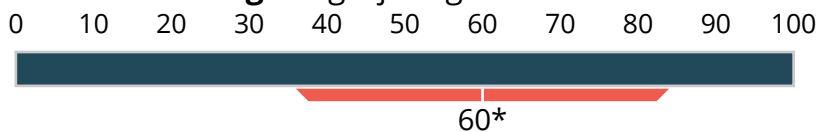
Atferdskalaen viser hvordan din naturlige atferdstil rangeres innenfor totalt tolv (12) områder som forekommer på arbeidsplassen. Det vil hjelpe deg i å forstå innenfor hvilken av disse områdene du naturlig vil være mest effektiv.

1. Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.



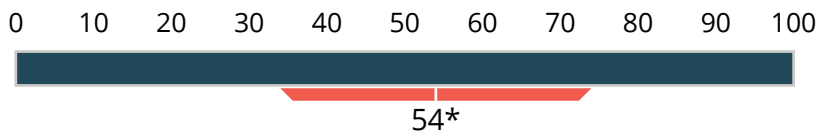
100

2. Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.



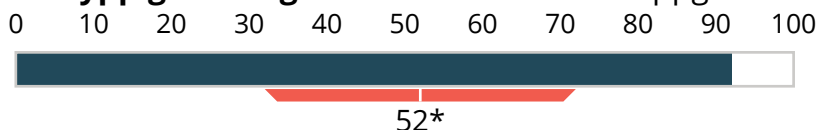
100

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



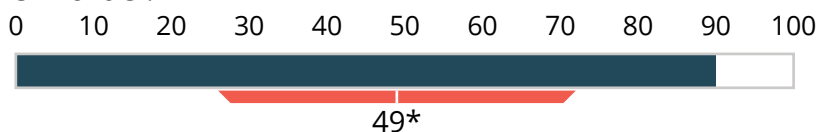
100

4. Hyppig endring - Skifter raskt mellom oppgaver.



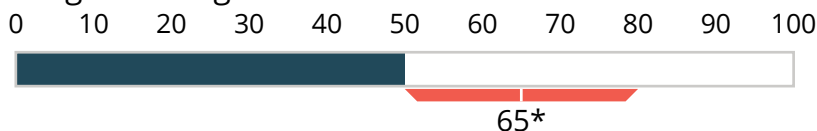
92

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



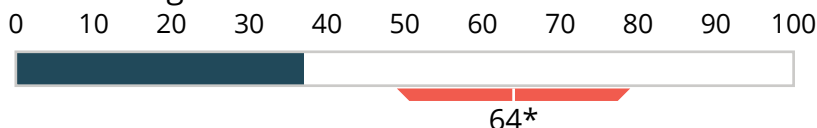
90

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

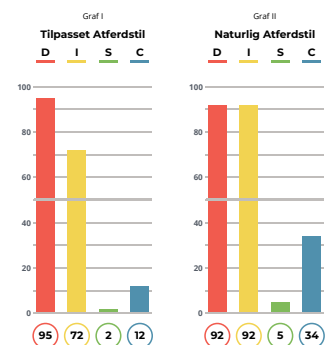


50

7. Kundeorientert - Identifiserer og oppfyller kundens forventninger.



37

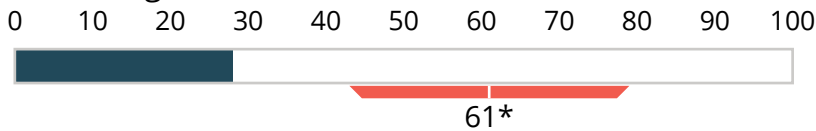


* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

Rangering av atferdstil

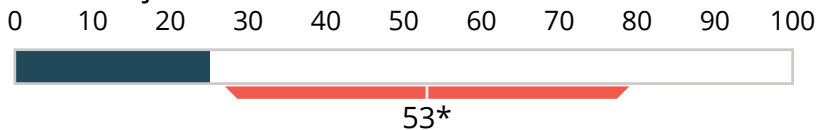


8. Pliktoppfyllende - Fullfører oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.



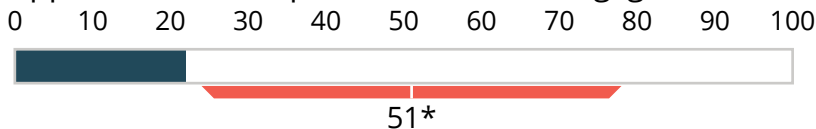
28

9. Analyse - Samler, bekrefter og organiserer informasjon.



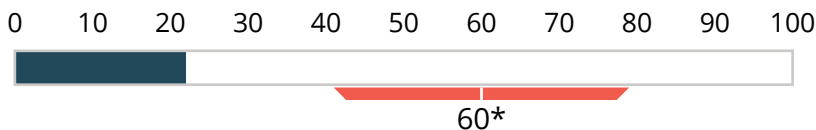
25

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



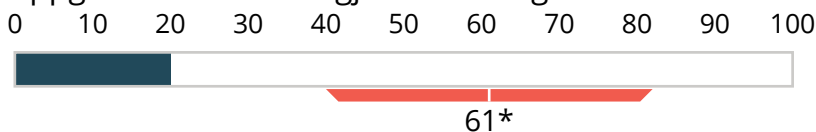
22

11. Følger regelverk - Følger regler eller etablerte metoder.

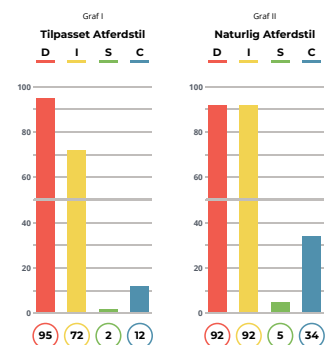


22

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



20



SIA: 95-72-02-12 (11) SIN: 92-92-05-34 (02)

* 68 % av populasjonen finnes innen det skyggelagte området.

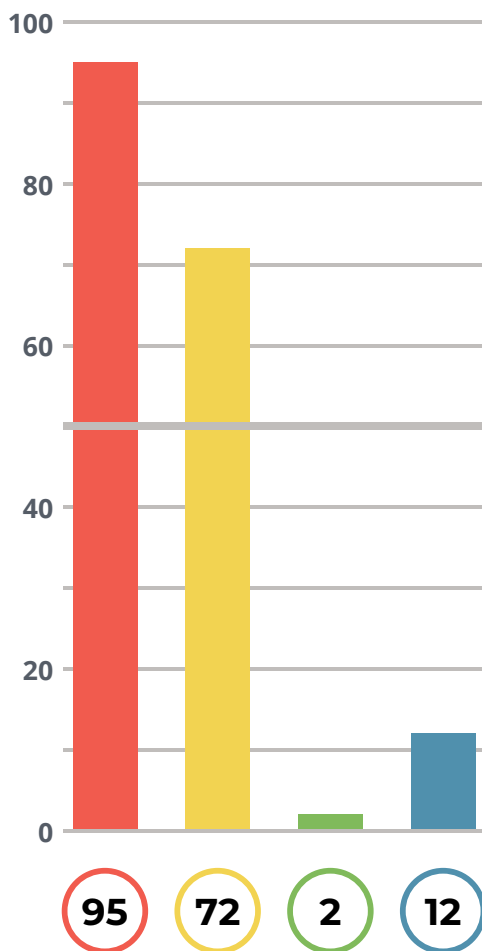
Graf for Profilanalyse



Graf I

Tilpasset Atferdstil

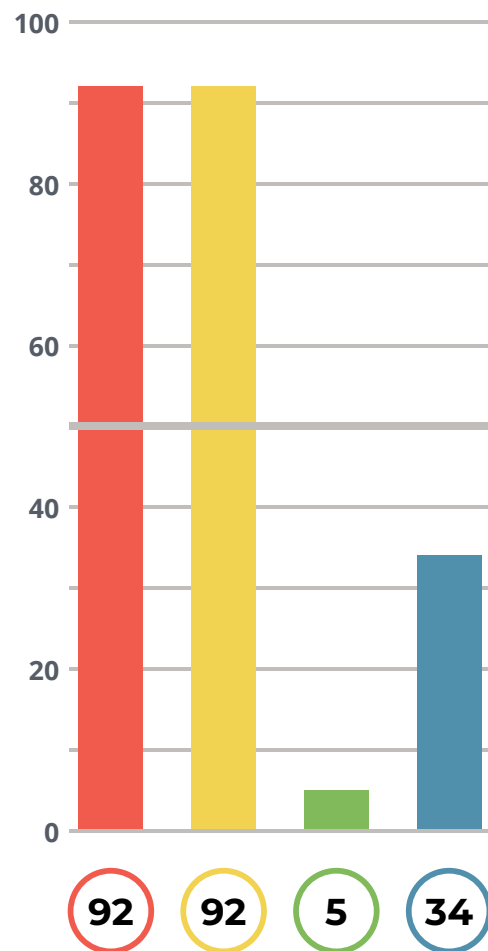
D **I** **S** **C**



Graf II

Naturlig Atferdstil

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



Norm 2017 R4

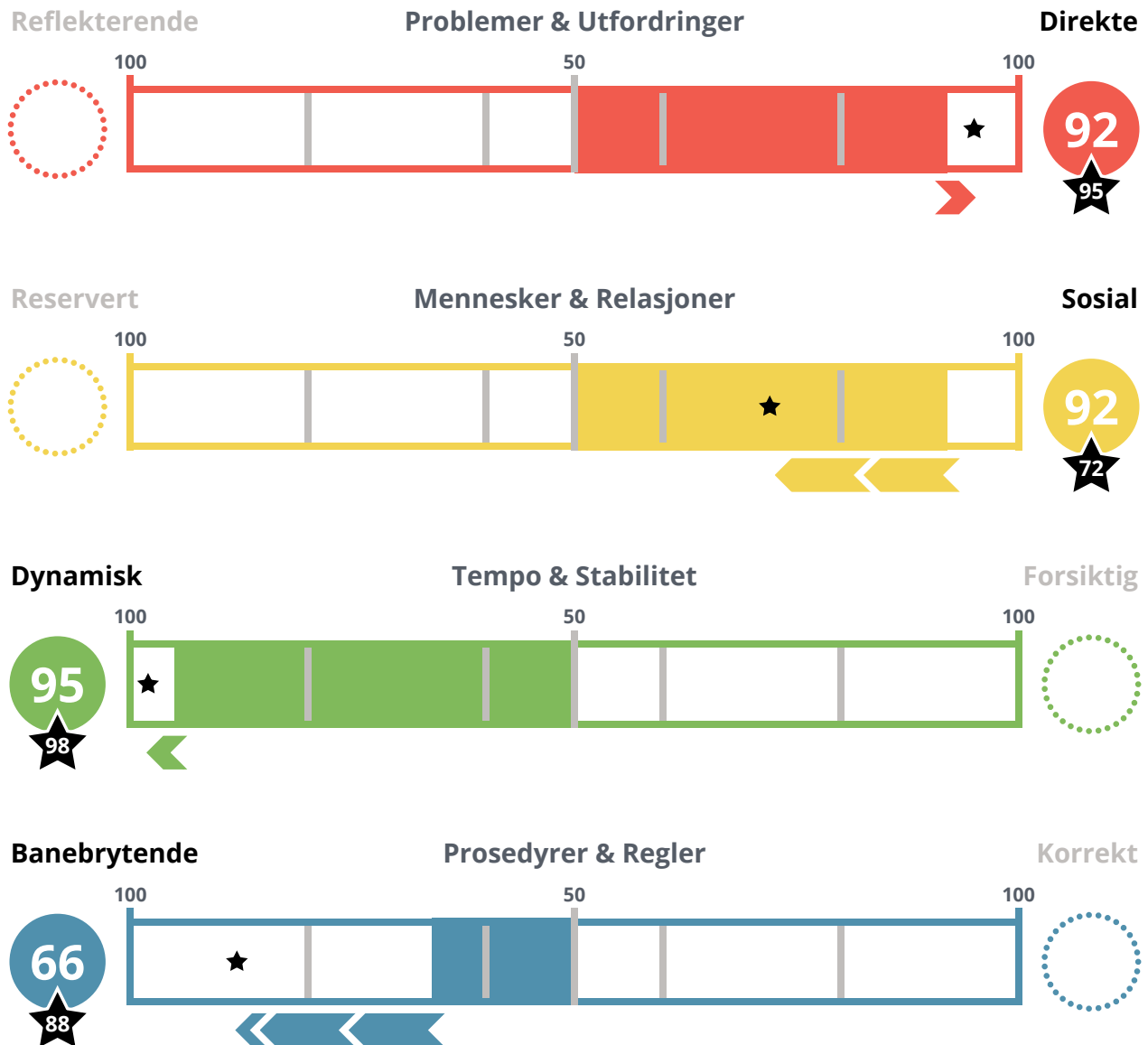
19.6.2018

T: 19:06

Skala for atferd



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



★ Tilpasset Posisjon
◀ Tilpasset Atferd

Norm 2017 R4
19.6.2018
T: 19:06

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).

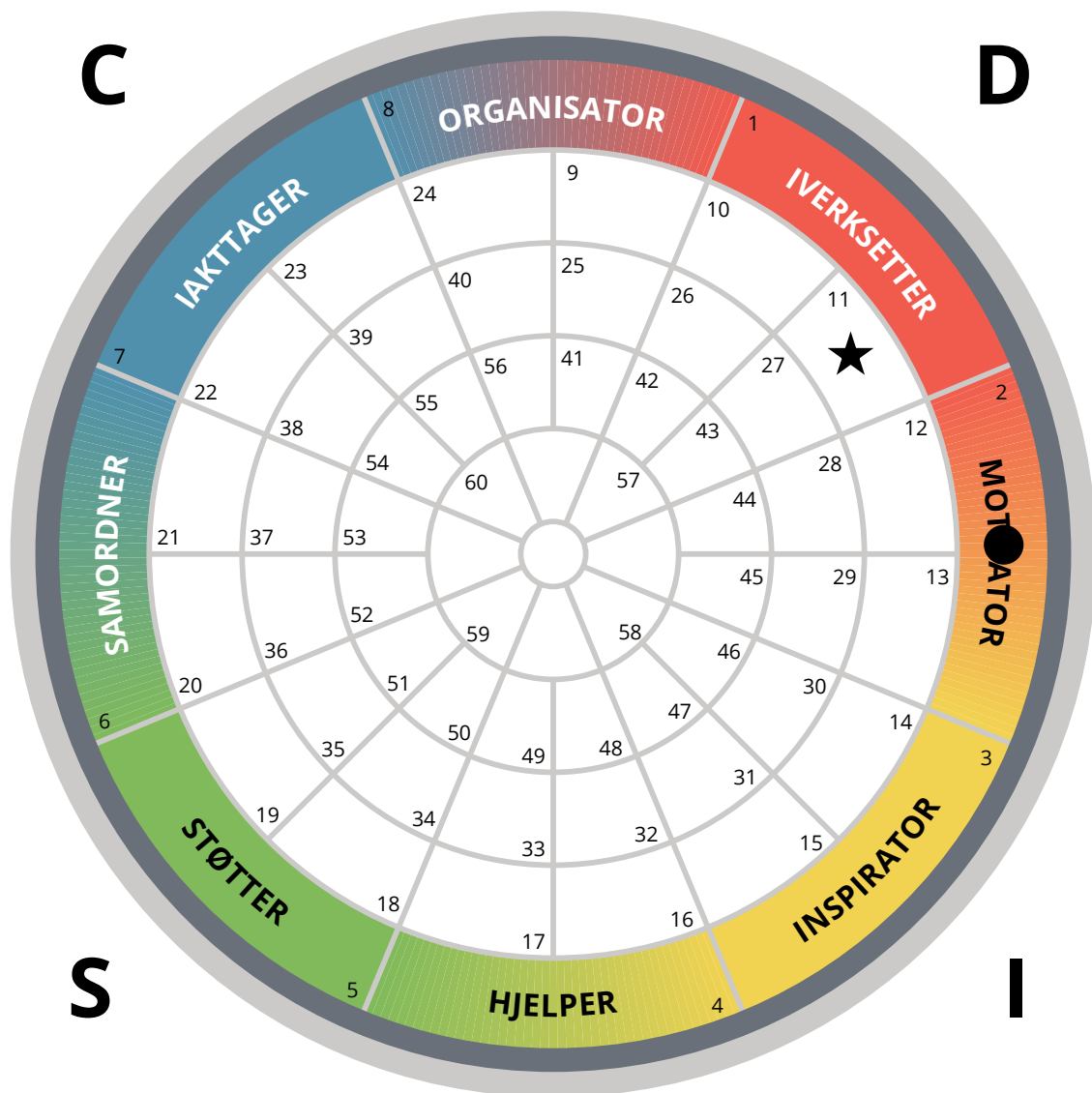
Legg merke til i hvilken grad du tilpasser atferden din.

Success Insights® Profilhjul



Hans Hansen

Insikta AS
19.6.2018



Tilpasset: ★ (11) ENGASJERENDE IVERKSETTER
Naturlig: ● (2) MOTIVATOR

Norm 2017 R4

T: 19:06

TTI Success Insights Norway AS
Grundingen 6
0250 Oslo

Hans Hansen