

Profilanalyse Mini

Hans Hansen

Insikta AS

1.3.2024

TTI Success Insights Norge AS

www.ttisi.no

Tlf. 41 561 540

post@ttisi.no



TTI SUCCESS INSIGHTS®
NORWAY



INTRODUKSJON	3
ALLMENNE KARAKTERTREKK	4
IDEELLE ARBEIDSFORHOLD	6
VERDI FOR ORGANISASJONEN	7
GRAF FOR PROFILANALYSE	8
SKALA FOR ATFERD	9
SUCCESS INSIGHTS® PROFILHJUL	10



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.

ALLMENNE KARAKTERTREKK

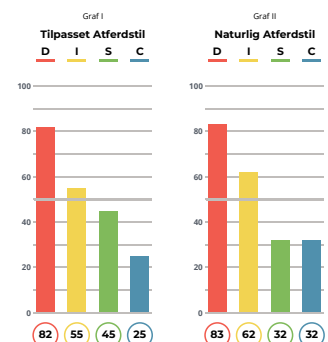


Med bakgrunn i Hans sine svar, er et antall generelle påstander valgt, for å gi en oppfatning av hans måte å arbeide på. Disse påstandene betegner Hans sin naturlige adferd. Det innebærer i praksis at disse påstandene viser HVORDAN HAN VILLE VELGE Å UTFØRE SIN JOBB om han selv fikk bestemme, uten å bli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

Hans er en målbevisst person som tror på å styre medarbeidere for å nå sine mål. I sitt team trenger han personer med andre sterke sider enn de selv besitter. 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. Hankan ha en sterk selvfølelse, og kan av noen oppfattes som egoistisk. Han blir ofte oppfattet som dristig og modig. Han er risikovillig og liker å bli sett på som en individualist. Hans forsøker å finne sine egne løsninger på problemer. På den måten kommer hans selvstendige legning til uttrykk. Han kan miste interessen for det han holder på med, dersom utfordringene ikke lenger er der. Da vil han heller ha nye utfordrende oppgaver. Mange ser ham som en initiativrik person, opptatt av å oppnå resultater. Han er initiativrik og setter gjerne i gang nye prosjekter. Han trives best når mange aktiviteter pågår samtidig. Hans frustreres ofte av mennesker som ikke har den samme følelsen av at ting haster. 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.

Hans bør innse at han av og til trenger å tenke igjennom et prosjekt eller en oppgave fra begynnelse til slutt, før det settes i gang. Av og til kan Hans være så fast bestemt i sitt syn på et problem at han har vanskelig for å slippe andre til i prosessen. Når Hans stilles overfor vanskelige beslutninger, vil han forsøke å overtale andre om at hans ideer er de rette. Han vil arbeide hardt og intensivt helt til problemet er løst. Etterpå kan Hans kjede seg over alt rutinearbeid som venter. Hans vil gjerne ha myndighet som tilsvarer det ansvar han har. Han kan vise en unik evne til å takle vanskelige problemer og løse dem på en tilfredsstillende måte. Han har en tendens til å være flink til å finne årsakene til problemene for deretter å løse dem. Han søker stadig nye måter å løse gamle problemer på. Han liker å ta raske beslutninger.

Hans burde vise større tålmodighet, og stille spørsmål for å forsikre seg om at andre har forstått hva han har sagt. Han kan mangle den tålmodigheten som skal til for å lytte til, og snakke med, mennesker som ikke har den samme raske legningen som han selv. Han har en tendens til å være intolerant overfor

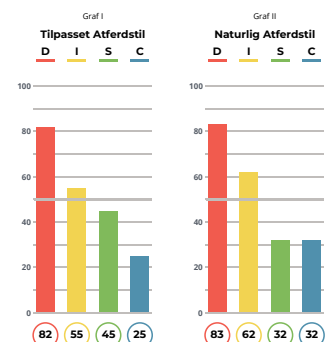


ALLMENNE KARAKTERTREKK

Fortsatt



mennesker som virker nølende eller tenker for sakte. Han liker mennesker som er effektive når de legger frem en sak. Det gjør at han kan trekke raske konklusjoner og ta raske avgjørelser. Hanshar 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. Han kan utfordre mennesker som uoppfordret sier hva de mener. 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 kan iblant skjule sine egne følelser bak et vennlig ytre, men dersom han føler seg presset til det, kan han godt vise ekte følelser.

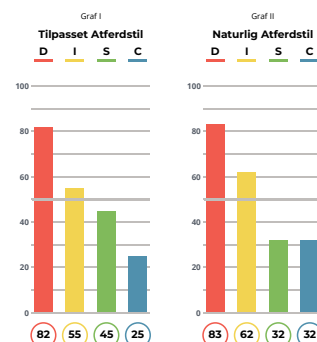


IDEELLE ARBEIDSFORHOLD



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

- ✓ 1. Frihet til å prøve nye metoder.
- ✓ 2. Frihet uten kontroll, overvåkning og detaljer.
- ✓ 3. Jobbe i et resultatorientert team.
- ✓ 4. En tolerant sjef.
- ✓ 5. Vanskelige og kompliserte oppdrag.
- ✓ 6. Et innovativt og framtidsrettet miljø.
- ✓ 7. Evaluering basert på resultat, ikke på prosess.

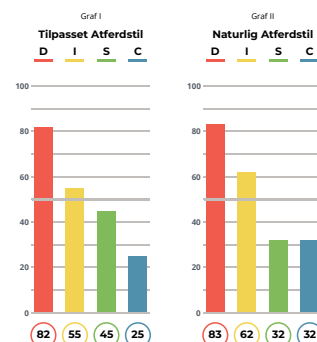


VERDI FOR ORGANISASJONEN



Denne delen av rapporten peker på de spesielle egenskapene og adferdstrekkene som Hans viser i sitt arbeid. Ved å studere disse påstandene, kan man identifisere hans rolle i organisasjonen. Organisasjonen kan siden utarbeide 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. Utfordrer etablerte normer og rutiner.
- ✓ 2. Representerer gjerne bedriften utad i ulike organisasjoner.
- ✓ 3. Styrt av egne verdier heller enn tradisjonstyrt – bidrar med nye og friske ideer til problemløsning.
- ✓ 4. Tar beslutninger med tanke på sluttresultatet.
- ✓ 5. Iherdig.
- ✓ 6. Liker utfordringer.
- ✓ 7. Hengiven til egne ideer.



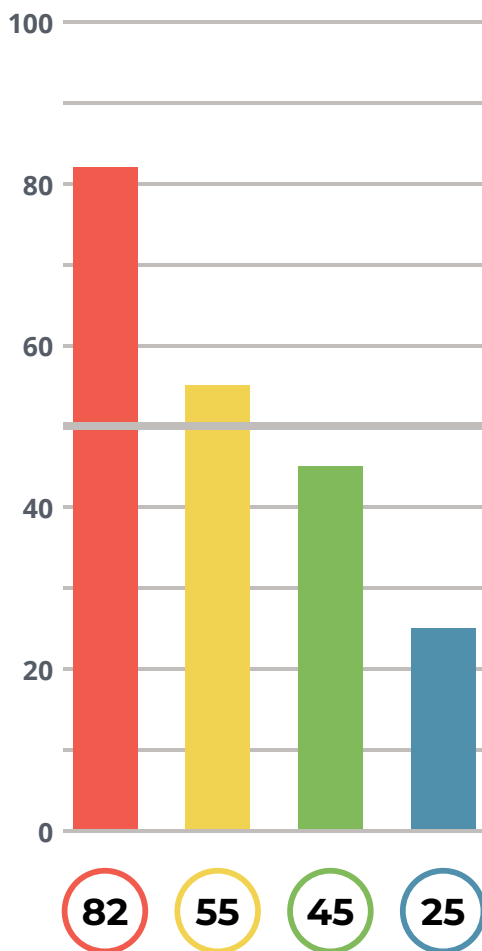
Graf for Profilanalyse



Graf I

Tilpasset Atferdstil

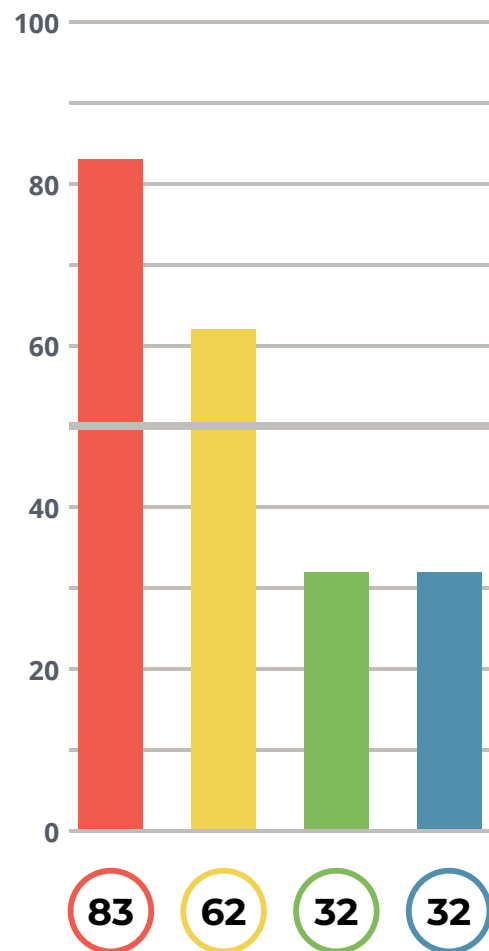
D **I** **S** **C**



Graf II

Naturlig Atferdstil

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

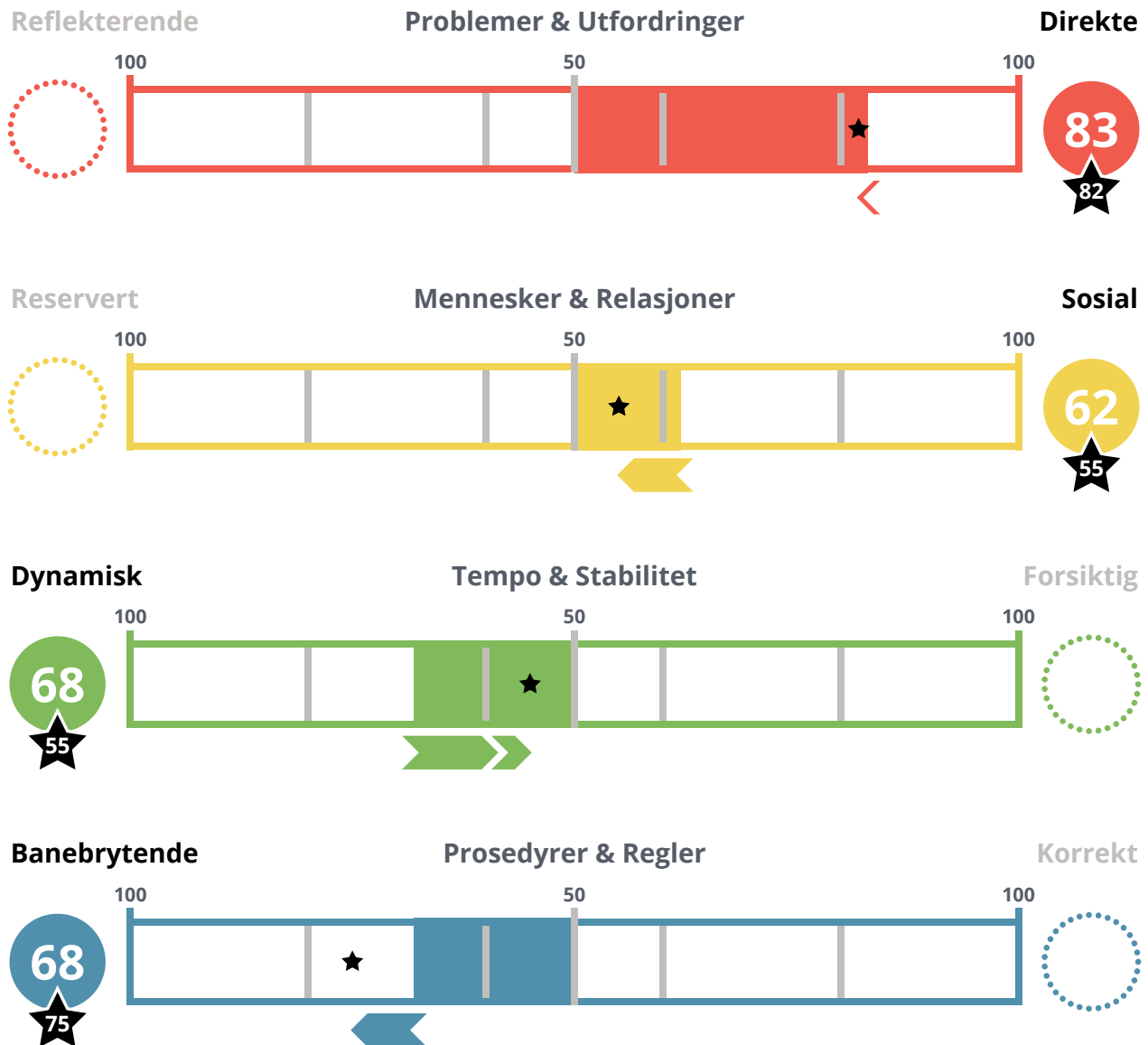


Norm 2021 R4
1.3.2024
T: 3:46

Skala for atferd



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



★ Tilpasset Posisjon
➡ Tilpasset Atferd

Norm 2021 R4
1.3.2024
T: 3:46

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).

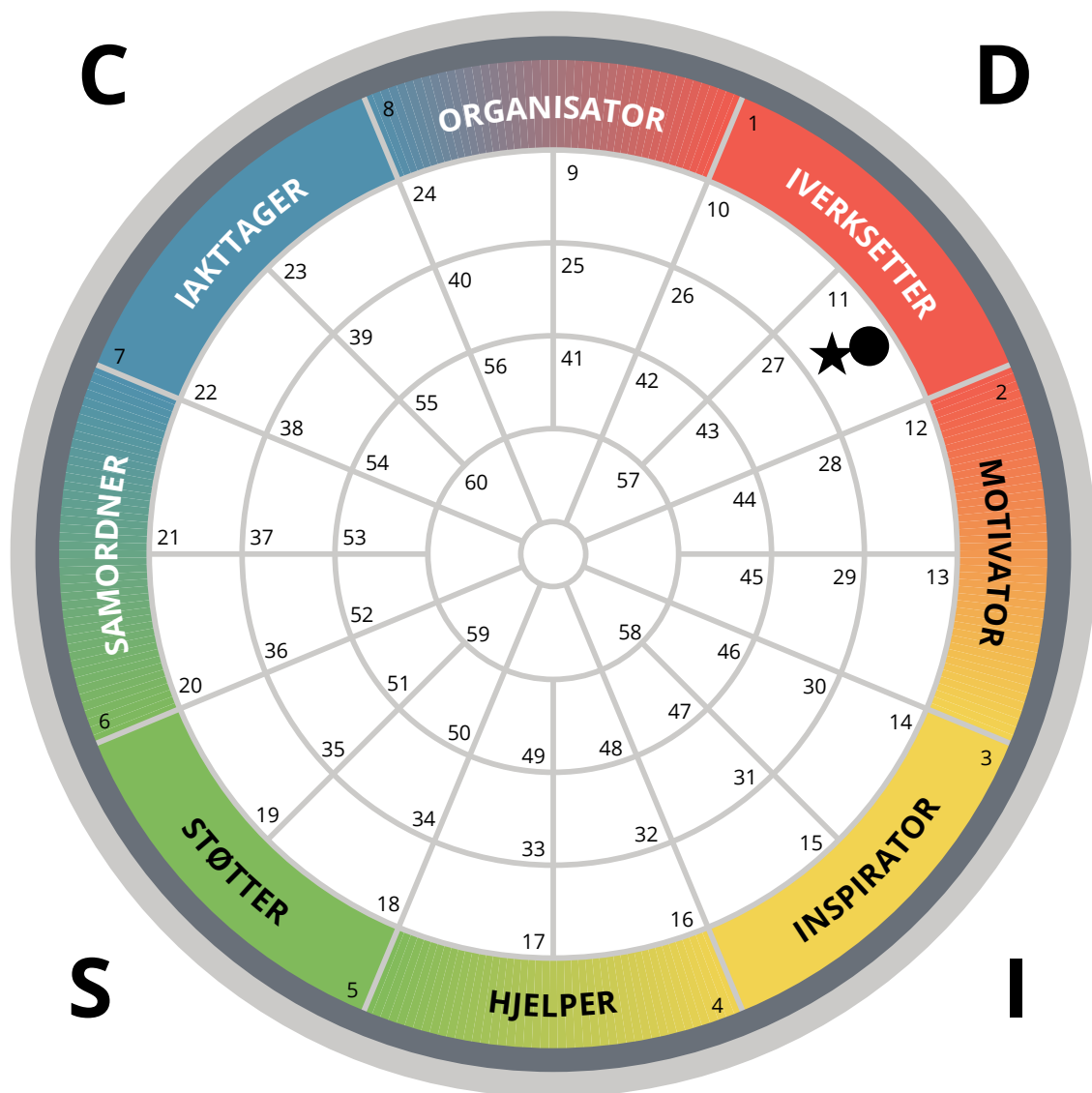
Se din tilpassede atferdstil (stjerne).

Legg merke til i hvilken grad du tilpasser atferden din.



Hans Hansen

Insikta AS
1.3.2024



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

Norm 2021 R4

T: 3:46

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