



TTI Success Insights®

Sammenligningsrapport

Hans Hansen og Gunnar Fix

22.9.2024

TTI Success Insights Norge AS

www.ttisi.no

Tlf. 41 561 540

post@ttisi.no





INTRODUKSJON - <i>UTVIKLING GJENNOM INNSIKT.</i>	3
ALLMENNE KARAKTERTREKK	4
SUCCESS INSIGHTS® PROFILHJUL	5
BESKRIVELSE AV ATFERDSTILER	6
PRIMÆRE ATFERDSTREKK - <i>KJENNETEGN ATFERDSTILER</i>	7
ATFERDSKALA	8
MÅTER Å KOMMUNISERE PÅ	9
MÅTER MAN IKKE BØR KOMMUNISERE PÅ	10
VERDI FOR ORGANISASJONEN	11
OPPFATNINGER - <i>HVORDAN ANDRE KAN SE Hans OG Gunnar</i>	12
ATFERDSSTIL	13

Introduksjon

Utvikling gjennom innsikt.



TTI Succes Insights sin sammenligningsrapport er utformet med sikte på å forbedre forståelsen av egenskapene som besittes av to individer. Denne rapporten vil gi innsikt i atferdstilene og belyse deres styrker og potensielle begrensninger. Forståelsen for personers styrker og svakheter kan bidra til personlig og yrkesmessig utvikling og økt nivå av aksept for begge.

Atferd

Informasjonen gir et mangfold av individuelle atferdstiler, med sikte på å fremheve både likheter og forskjeller mellom deg selv og en annen person. Ferdighet i effektiv kommunikasjon har potensialet til å være en sentral faktor for å avgjøre suksess i arbeidslivet. Grunnlaget for effektiv kommunikasjon er forankret i egen innsikt og resultatet av å engasjere seg i et annet menneske.

Atferdsstil

Hva måler analysen:

D-DOMINANS - Hvordan du forholder deg til **problemer** og **utfordringer**.

I-INFLYTELSE - Hvordan du forholder deg til **mennesker** og **relasjoner**.

S-STABILITET - Hvordan du forholder deg til **tempo** og **stabilitet**.

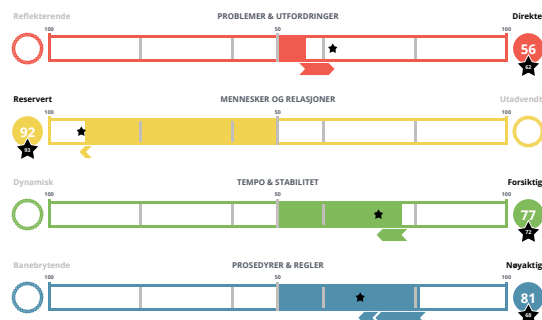
C-ETTERLEVELSE-Hvordan du forholder deg til **prosedyrer** og **regler** laget av andre.

Allmenne Karaktertrekk



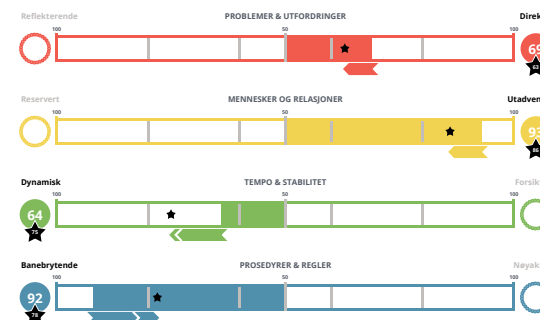
Rapport er laget for å hjelpe Hans og Gunnar til å bli mer selvbevisste og bevisste på hverandres atferdstrekk. Mennesker har en tendens til å være mer engasjerte når de er komfortable og koblet til aktivitetene og menneskene de møter. Denne siden gir innsikt i HVORDAN Hans og Gunnar foretrekker å gjøre det de gjør.

Hans er opptatt av å ivareta trygghet og kvalitet. Han setter en høy standard for sikkerhetsrutiner og forventer at teamet følger de samme prinsippene for å sikre et trygt og effektivt arbeidsmiljø. Nøyaktighet er viktig for ham. Han har en tendens til å være sin egen største kritiker, og mener at han kunne gjort en enda bedre jobb dersom han hadde fått mer tid. Det kan være vanskelig å bli kjent med Hans fordi han er tilbakeholden med å vise følelser. Han kan virke kald og reservert. Hans kan ha lavt tillitsnivå til andre. Han liker å holde seg litt i bakgrunnen, og gjerne bli oppfattet som en strukturert person med orden i sakene. Å følge prosedyrer, er hans måte å garantere kvalitet og metodikk i arbeidet på. Man kan stole på at han følger fastlagte arbeidsprosesser. Hans/Hennes/Deres> målrettethet balanseres av en sterk sans for kvalitet i arbeidet. Dette er en positiv egenskap ved Hans, og som andre verdsetter denne balansen. Fordi han stiller så høye kvalitetskrav, føler Hans av og til at det bare er han som kan utføre visse arbeidsoppgaver. Nøyaktighet er viktig for ham.



Hans

Gunnar verdsetter sin individualitet og ønsker å bli sett for den han er, samtidig som han formidler dette med varme og respekt som styrker relasjonene til andre. Som leder, veileder eller gruppeleder, kan Gunnar bruke sin kunnskap om mennesker til å bygge opp samhold og gruppe-engasjement. Han er utadvendt og føler seg hjemme også blant ukjente mennesker. Han vil gjerne ha tilbakemeldinger fra sin leder på hvordan han utfører jobben. Gunnar er flink til å skape entusiasme hos andre. Han opptrer trygt og selvsikkert. Han er optimistisk og har som regel humoristisk sans. Han påvirker de fleste gjennom sin varme væremåte. Gunnar er selskapelig og sosial. Han er lett å omgås med, både privat og på jobben. Han kan være litt slurvete med detaljer.

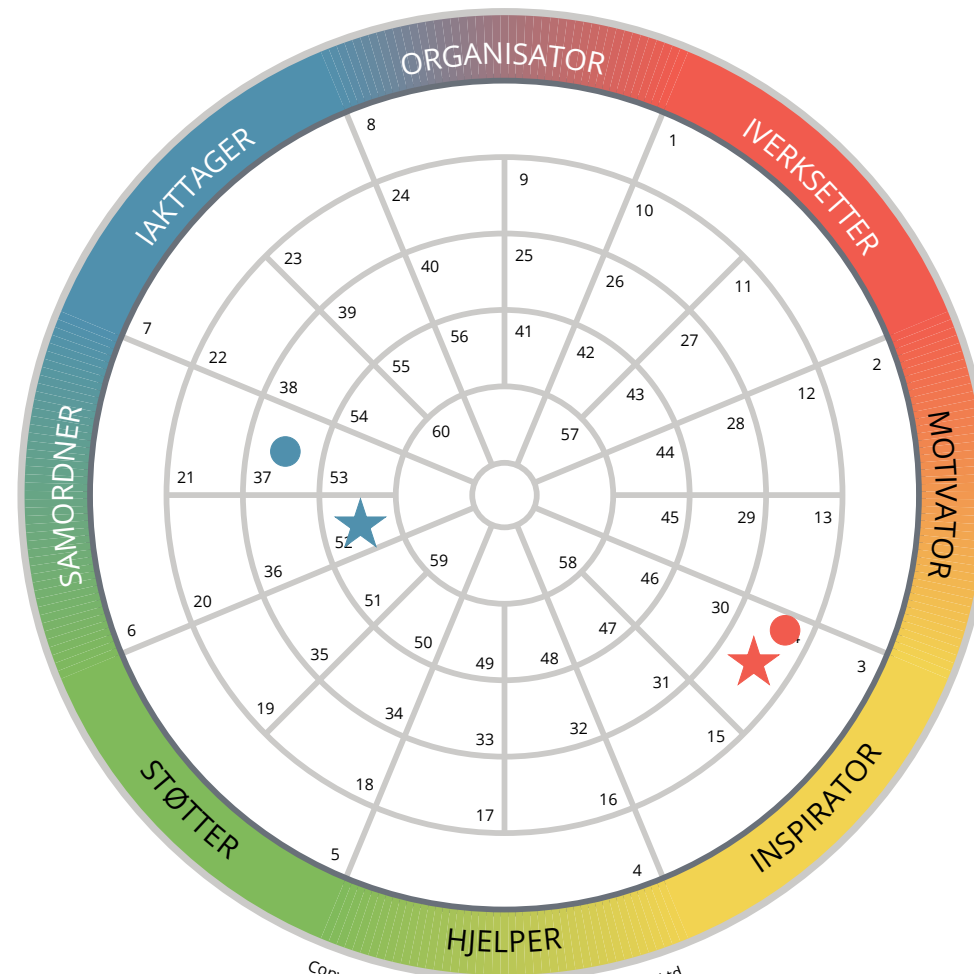


Gunnar

Success Insights® Profilhjul



■ Hans
■ Gunnar



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

★ Tilpasset

● Naturlig

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

Beskrivelse av atferdstiler



Basert på Hans' og Gunnar's sine svar, har rapporten markert de ordene som beskriver hver av deres personlige atferdstiler. Disse ordene beskriver hvordan hver person løser problemer, møter utfordringer, påvirker mennesker, reagerer på tempoet i omgivelsene samt hvordan de reagerer på regler og prosedyrer satt av andre.

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

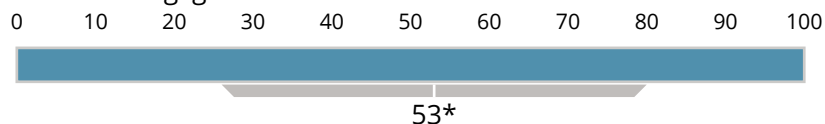
Primære atferdstrekk

Kjennetegn atferdstiler

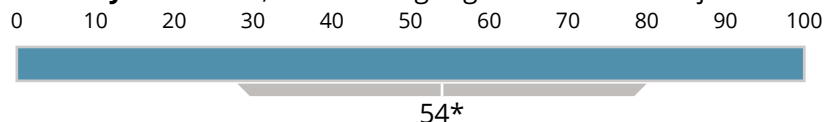
Atferdskalaen viser en rangering av hver enkelt sine fire primære stiler. Disse stilene er de fire beste av totalt 12 vanlige atferdstiler på en arbeidsplass. Det vil hjelpe deg å forstå hvordan hver enkelt av dere vil være mest effektive.

Hans

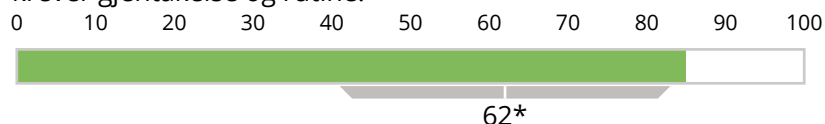
1. Organisert arbeidsplass - Etablerer og opprettholder en spesifikk struktur i daglige aktiviteter.



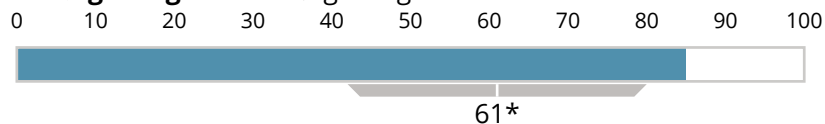
2. Analyse - Samler, bekrefter og organiserer informasjon.



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



4. Følger regelverk - Følger regler eller etablerte metoder.



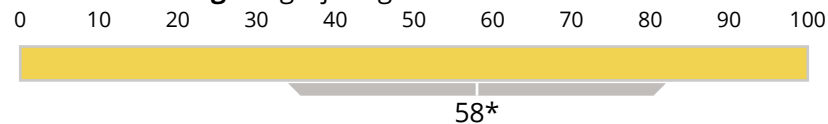
(EP) Ekstrem - Tre standardavvik over gjennomsnittet

(P) Moderat - To standardavvik over gjennomsnittet

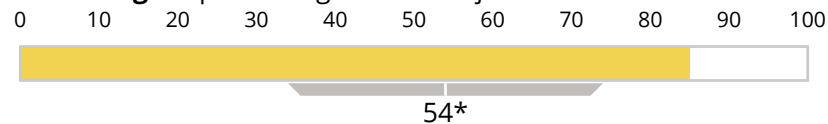
(M) Gjennomsnitt - Et standardavvik over eller under gjennomsnittet

Gunnar

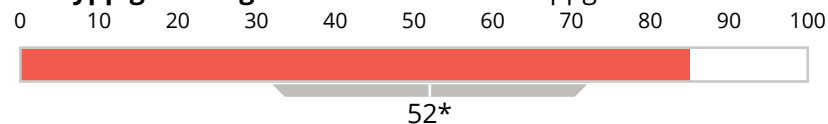
1. Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.



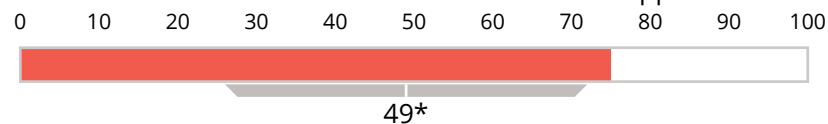
2. Allsidig - Tilpasser seg ulike situasjoner når det kreves.



3. Hyppig endring - Skifter raskt mellom oppgaver.



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



(I) Likegyldig - To standardavvik under gjennomsnittet

(EI) Ekstrem likegyldig - Tre standardavvik under gjennomsnittet



		Hans	Gunnar	
D Dominans - Hvordan du forholder deg til Problemer og utfordringer.				
1. Konkurransorientert - Ønsker å vinne eller oppnå en fordel.	49	57	75	18
2. Hyppig endring - Skifter raskt mellom oppgaver.	52	30	85	55
3. Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.	43	36	69	33
I Innflytelse - Hvordan du påvirker Mennesker og Relasjoner.				
4. Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.	58	15	100	85
5. Kundeorientert - Etablerer og opprettholder tillitsfulle relasjoner med mennesker på tvers av ulike bakgrunner og roller.	64	50	65	15
6. Allsidig - Tilpasser seg ulike situasjoner når det kreves.	54	20	85	65
S Stødig - Hvordan du forholder deg til Tempo og Stabilitet.				
7. Konsekvent - Viser stabil og pålitelig prestasjon i oppgaver som krever gjentakelse og rutine.	62	85	25	60
8. Kundeorientert - Identifiserer og oppfyller kundens forventninger.	63	42	57	15
9. Pliktoppfylgende - Fullfører oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.	62	82	32	50
C Etterlevelse - Hvordan du forholder deg til Prosedyrer og Regler.				
10. Analyse - Samler, bekrefter og organiserer informasjon.	54	100	10	90
11. Følger regelverk - Følger regler eller etablerte metoder.	61	85	30	55
12. Organisert arbeidsplass - Etablerer og opprettholder en spesifikk struktur i daglige aktiviteter.	53	100	10	90

Måter å kommunisere på



De fleste er klar over måtene de foretrekker å bli kommunisert til, men forstår kanskje ikke andres stiler. De fleste synes denne delen nøyaktig og viktig for forbedret mellommenneskelig kommunikasjon. Denne siden gir en liste over ideer som hver person kan reflektere over når de kommuniserer med hverandre. Les hver påstand og fremhev de 3 eller 4 påstandene som er viktigst for hver person.

Måter å kommunisere med Hans på:

1. Husk "komfortsonen" - ikke nærmere enn en meter fra ham
2. Dersom du ikke er enig, klargjør hvor du står på en strukturert måte.
3. Sørg for solide, konkrete og praktiske bevis.
4. Legg opp en handlingsplan med tidsfrister og gi ham forsikring om at det ikke kommer noen overraskelser.
5. Gjennomfør det dere har kommet frem til, dersom dere er enige.
6. Gi ham tid til å være nøye når det trengs.
7. Respekter hans stillferdige atferd.
8. Bidra på en strukturert måte til hans arbeid, vær konkret og hold det du lover.

Måter å kommunisere med Gunnar på:

1. Snakk med ham, om hvilke mål og oppfatninger som stimulerer.
2. Svar alltid med ja eller nei - si aldri 'kanskje'.
3. Planlegg et samspill som støtter hans ønsker og drømmer.
4. Spør etter hans oppfatning/tanker når det gjelder mennesker.
5. Vær konfronterende når dere ikke er enige.
6. Beskriv problemet skriftlig.
7. Når han har fått "nei", forvent at han kommer tilbake for å "slåss" senere.
8. Skap en varm og vennlig atmosfære.

Måter man ikke bør kommunisere på



Denne delen av rapporten er en liste over ting du IKKE bør gjøre mens du kommuniserer med enten Hans eller Gunnar. Gå igjennom hvert utsagn og fremhev de som forårsaker frustrasjon. Ved å dele denne informasjonen kan begge parter finne frem til en måte å kommunisere på som er gjensidig akseptabelt.

Måter man ikke bør kommunisere med Hans på:

1. Komme med uttalelser du ikke kan stå for.
2. Si "Stol på meg"- du må kunne bevise det.
3. True, godsnakke, smiske, overtale eller syte.
4. Være pratsom.
5. Late som om du er ekspert selv om du ikke er det.
6. Legge for stort press eller sette urealistiske tidsfrister.
7. Være utydelig.
8. Bruke referanser fra upålitelige kilder, ta ingen sjanser.

Måter man ikke bør kommunisere med Gunnar på:

1. Komme med dine meninger selv om han ikke har bedt om det.
2. La han prate deg over ende.
3. Være avvisende, kjølig eller taus.
4. Prate om uvesentligheter.
5. Drøm med ham, ellers vil du miste tid.
6. Lage regler og begrensninger, eller kontrollere samtalen for mye.
7. Gå videre til fakta, tall, alternativer eller abstrakte konsepter.
8. La beslutningen henge i luften.

Verdi for organisasjonen



Denne delen av rapporten identifiserer den spesifikke atferden Hans og Gunnar tilfører. Disse utsagnene viser verdien av hva hver person tilfører organisasjonen. Dette kan brukes til å utvikle et system for å utnytte den spesielle verdien hver person bidrar med.

Hans' Verdi

1. Dyktig innen sitt fagområde.
2. Samvittighetsfull og stabil.
3. Objektiv og realistisk.
4. Utmerket problemløser.
5. Definerer, klargjør, innhenter informasjon, vurderer kritisk og tester.
6. Presenterer fakta uten å blande inn følelser.
7. Opprettholder standarder.
8. Skeptisk til mennesker som ikke har gjennomtenkte ideer.

Gunnar's Verdi

1. Kreativ problemløser.
2. Motiverer andre til å nå målet.
3. Lagspiller.
4. Humoristisk sans.
5. Menneske-orientert.
6. Bygger opp andres selvtillit.
7. Banebrytende.
8. Tenker stort.

Oppfatninger



Hvordan andre kan se Hans og Gunnar

Hvordan kan ens handlinger bli oppfattet av andre? Å innse andres perspektiver kan være en ubehagelig øvelse, men et godt skritt mot bedre kommunikasjon. Nedenfor finner du hvordan Hans og Gunnar ser seg selv og hvordan andre kan oppfatte dem.

Vanligvis ser Hans på seg selv som:

- ✓ Nøyaktig
- ✓ Behersket
- ✓ Ordentlig
- ✓ Diplomatisk



Vanligvis ser Gunnar på seg selv som:

- ✓ Entusiastisk
- ✓ Sjarmerende
- ✓ Utadvendt
- ✓ Inspirerende

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

- ✓ Pessimistisk
- ✓ Engstelig
- ✓ Kresen
- ✓ Pirkete



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

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

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

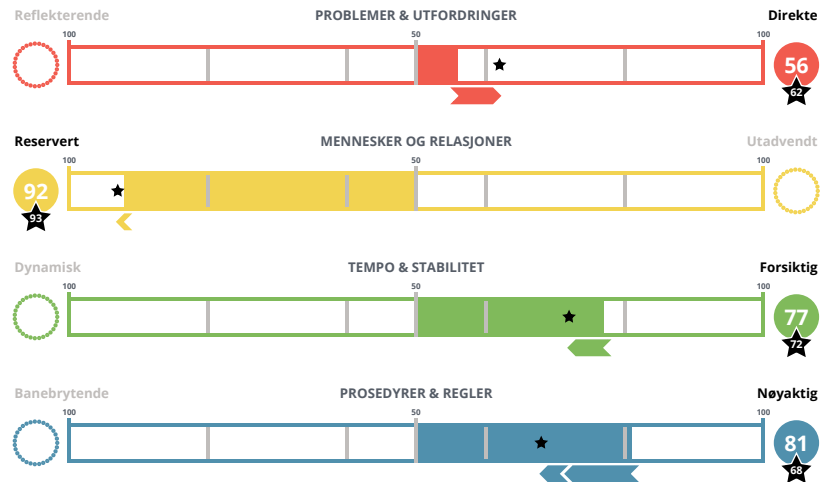
- ✓ Perfeksjonistisk
- ✓ Streng
- ✓ Vanskelig å tilfredsstille
- ✓ Defensiv



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

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

Hans



Gunnar

