



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

Teamrapport

John Doe

Sales

TTI

12.2.2025



INTRODUKSJON	5
INTRODUKSJON - <i>ATFERD</i>	6
OVERSIKT TEAMET	7
TTI SUCCESS INSIGHTS® HJUL	8
EGENSKAPER STØTTER - (S)	9
GRAF - (S) FOR STØTTENDE TEAM	10
EGENSKAPER MOTIVATOR - (D/I)	11
GRAF (D/I) FOR MOTIVERENDE TEAM	12
EGENSKAPER INSPIRATOR - (I)	13
GRAF - (I) FOR INSPIRERENDE TEAM	14
EGENSKAPER HJELPER - (I/S)	15
GRAF - (I/S) FOR HJELPENDE TEAM	16
EGENSKAPER IVERKSETTER - (D)	17
EGENSKAPER SAMORDNER - (S/C)	18
EGENSKAPER IAKTTAGER - (C)	19
EGENSKAPER FOR ORGANISATOR - (C/D)	20
DEFINISJONER AV SEGMENTER	21
OVERSIKT OVER TEAM-MEDLEMMER	22
TEAMMEDLEMMERS KARAKTERTREKK	23
IDEELLE ARBEIDSFORHOLD FOR TEAMET	24
ORD SOM IKKE FUNGERER I TEAMET	25
TEAMETS NATURLIGE ATFERD	26



TEAMETS TILPASSEDE ATFERD	27
TEAMETS TILPASSNING I TEAMHJULET	28
DEFINISJON AV ATFERDSHIERARKI	29
DEFINISJON AV BELL KURVEN	30
SAMMENDRAG AV ATFERDSTIL	31
INTRODUKSJON - 12 <i>DRIVKREFTER</i>	32
OVERSIKT OVER TEAMETS DRIVKREFTER	33
DEFINERTE DRIVKREFTER	34
KJENNETEGN FOR BEVISSTE TEAM	35
PRIMÆRE DRIVKREFTER FOR BEVISST	36
KJENNETEGN VED EFFEKTIVE TEAM	37
PRIMÆRE DRIVKREFTER FOR EFFEKTIV	38
KJENNETEGN HARMONISKE TEAM	39
PRIMÆRE DRIVKREFTER FOR TEAMET	40
KJENNETEGN FOR GENERØSE TEAM	41
KJENNETEGN PÅ KONTROLLERENDE TEAM	42
KJENNETEGN STRUKTURERTE TEAM	43
KJENNETEGN FOR INTUITIVT TEAM	44
KARAKTERTREKK FOR USELVISK TEAM	45
KJENNETEGN VED PRAGMATISKE TEAM	46
KJENNETEGN FOR KUNNSKAPSBASERTE TEAM	47
KJENNETEGN SAMARBEIDENDE TEAM	48

Innhold

Fortsatt



KJENNETEGN UTFORSKENDE TEAM	49
OVERSIKT PRIMÆR GRUPPE	50
OVERSIKT KUNNSKAP	51
OVERSIKT NYTTE	52
OVERSIKT OMGIVELSER	53
OVERSIKT ANDRE MENNESKER	54
OVERSIKT INNFLYTELSE	55
OVERSIKT METODER	56
SØYLER MED DRIVKRAFTSGRUPPER	57
DRIVKRAFTSHJUL	58
DEFINISJON AV BELL-KURVEN	59
SAMMENLIGNING AV DRIVKREFTER	60
SAMMENDRAG AV DRIVKREFTER OG ATFERD	61
SAMMENDRAG AV PRIMÆRE GRUPPER	62
SAMMENDRAG SITUASJONSBESTEMT GRUPPE	63
SAMMENDRAG FOR LIKEGYLDIG GRUPPE	64

Introduksjon



TTI Talent Insights®-teamrapport er utviklet for å øke innsikten i teamets sammensetning. Rapporten gir innsikt i to spesifikke områder, atferd og drivkrefter. Å identifisere et teams potensiale ved å identifisere styrker og svakheter vil føre til personlig og faglig utvikling og høyere produktivitet.

Atferd

Denne delen av rapporten er laget for å vise hvordan individuell atferd påvirker teamdynamikken. Evnen til å samhandle effektivt med andre team-medlemmer er nøkkelen til teamets suksess, og denne rapporten identifiserer hver person sin atferdstil innenfor teamets rammer.

Drivkrefter

Denne delen av rapporten viser HVORFOR, i forhold til et teams handlinger. Å forstå dynamikken til drivkreftene i teamet, hvorfor de gjør det de gjør, identifiserer energigivere, stressfaktorer og mer om teamet og hver enkelt person.

Sammendrag av Drivkrefter og Atferd

Denne delen er en visuell presentasjon av teamet fra et atferdsmessig og drivkraftsmessig ståsted, delt opp i primære, situasjonsbestemt og likegyldige grupper.

Introduksjon

Atferd



Forutsigbare mønstre av menneskelig atferd, kan beskrives ved hjelp av atferdsanalyse. En tydelig innsikt i disse kan muliggjøre høyere effektivitet. I denne rapporten er individuelle resultat satt sammen for å gi en tydelig oversikt over teamet's styrker og svakheter, forbedringsmuligheter og hvordan man kan sikre de atferdsmessige ressursene som trengs for å nå organisasjonens mål.

INNEHOLD I RAPPORTEN

- Oversikt - Et sammendrag som viser sammensetningen av teamet ditt for de åtte atferdstilene. Hvert segment inneholder navn på gruppemedlemmer og prosentandelen av teamet i de forskjellige segmentene.
- Team-sammensetning - Beskriver din gruppe etter atferdsmessig sammensetning og gir en oversikt over team-medlemmenes atferdstil.
- Analyse av atferdsegment - En oversikt over hvilke personer som befinner seg i de forskjellige segmentene, karaktertrekk for disse, hvordan man kommuniserer og ideelle arbeidsforhold.
- Gruppe hjul - Gir en oversikt over den naturlige, tilpassede stiler til hvert teammedlem.
- Sammenligning av atferdstil - Sammenligner individuelle poengsummer med andre i teamet, gjennomsnitt for teamet og gjennomsnitt for populasjon.

LISTE MED TEAMETS MEDLEMMER

Sue Anderson
Amanda Doe
Frank Jones
John Smith
Joe Williams

Oversikt Teamet



TTI Success Insights®-hjulet er en presentasjon av et team sin atferdsmessige sammensetning.

OBSERVERBAR DISC

Har du noen gang lagt merke til:

- Noen mennesker er kraftfulle, direkte og resultatorienterte.
- Noen er optimistiske, morsomme og verbale.
- Noen er stødige, tålmodige og avslappede.
- Noen er presise, nøyaktige og detaljorienterte.

DEFINERING AV DISC

Dominans

Hvordan man reagerer på problemer og utfordringer.

Innflytelse

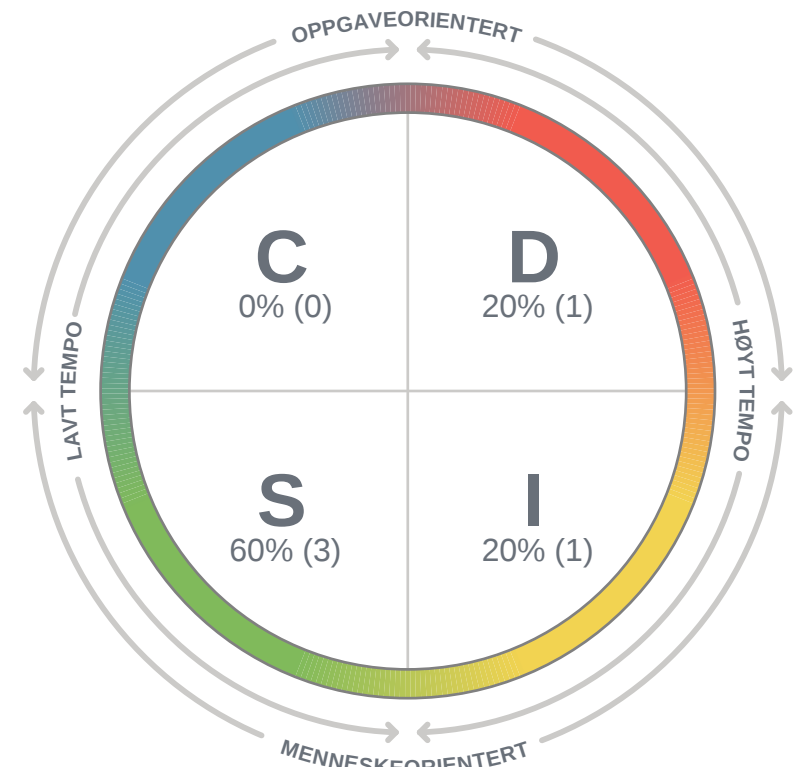
Hvordan man samarbeider med og forsøker å påvirker andre med synspunkter.

Stødig

Hvordan man reagerer på tempoet i omgivelsene.

Etterlevelse

Hvordan man reagerer på regler og prosedyrer.



TTI Success Insights® Hjul



Hjulet illustrerer sammensetningen av de fire atferd-stilene. Det tydeliggjør likhetene og forskjellene i atferdstiler blant teammedlemmene. Dette hjulet viser den atferdsmessige sammensetningen av et team, i form av et prosenttall i hver og en av de åtte segmentene.

DEFINISJON AV ATFERDSSEGMENTER

IVERKSETTER - D - Personer som har en tendens til å være direkte, beslutsomme og søke resultater.

MOTIVATOR - D/I - Personer som har en tendens til å overbevise andre ved å appellere til fornuft, forståelse eller følelser.

INSPIRATOR - I - Personer som har en tendens til å sette ord på mange tanker for å påvirke utfall.

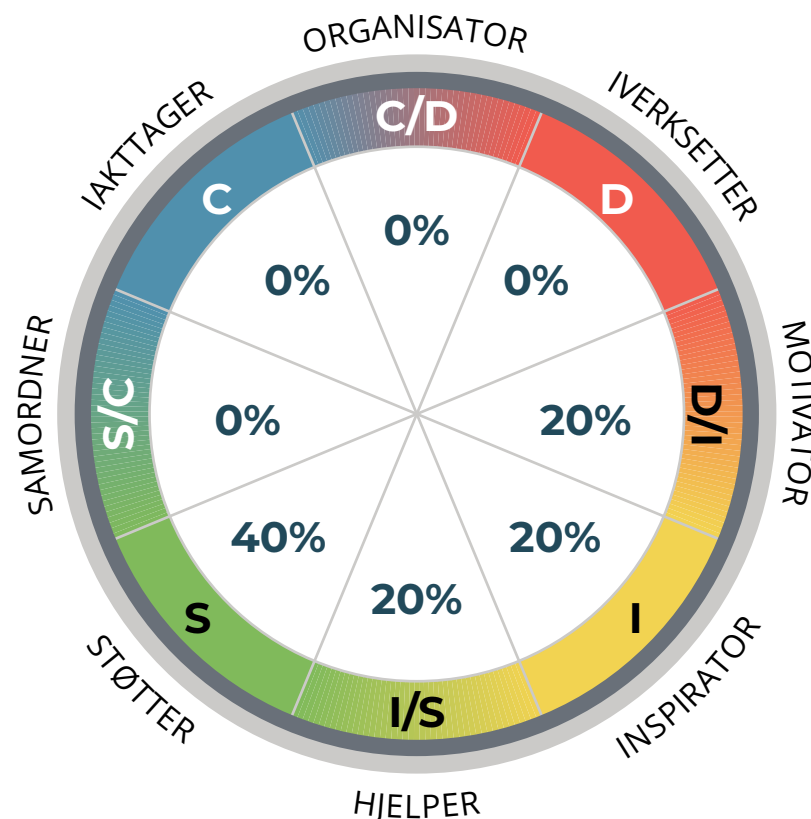
HJELPER - I/S - Personer som har en tendens til å ta seg tid, tenke positivt og er fokusert på mellommenneskelige relasjoner.

STØTTER - S - Personer som pleier å være forkjempere for gode ideer, som jobber jevnt og flittig for å sikre at et prosjekt blir realisert.

SAMORDNER - S/C - Personer som har en tendens til å være faktaorienterte og følger velprøvde metoder for å fullføre prosjekter og oppgaver.

IAKTTAGER - C - Personer som har en tendens til å søke nøyaktighet i alle aktiviteter og sikre høyest mulig kvalitet ved å innhente data.

ORGANISATOR - C/D - Personer som har en tendens til å vurdere, fakta og tall, og gå videre mot en løsning.



Egenskaper Støtter - (S)



Støttespillere har en tendens til å være forkjempere for gode ideer, og jobber jevnt og flittig for å sikre at et prosjekt blir fullt ut realisert. Følgende informasjon vil gi gruppemedlemmene en klar forståelse og innsikt av Støtter.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Like å være i et team.
- Vil gjerne benytte etablerte rutiner.
- Tilfører stabilitet i teamet.
- Fokuserer på teamaktiviteter.
- Være tolmodig og trøstende.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Tilby for mange detaljer.
- Gjøre arbeidet selv, i stedet for å delegere.
- Ikke tilgi feil eller feile.
- Motsette seg forandringer som teamet har tatt initiativ til.
- Ikke ha oversikt over situasjonens alvor.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Samvittighetsfull og stødig

Tolmodig og empatisk

God lytter



11.90%

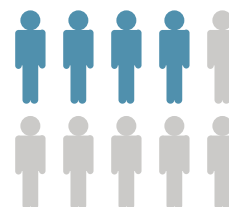
av Populasjonen

ORD SOM FUNGERER

Konsekvent

Vanlig

Sikre



2/5

40% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Uventet

Haster

Konfrontasjon

John Doe

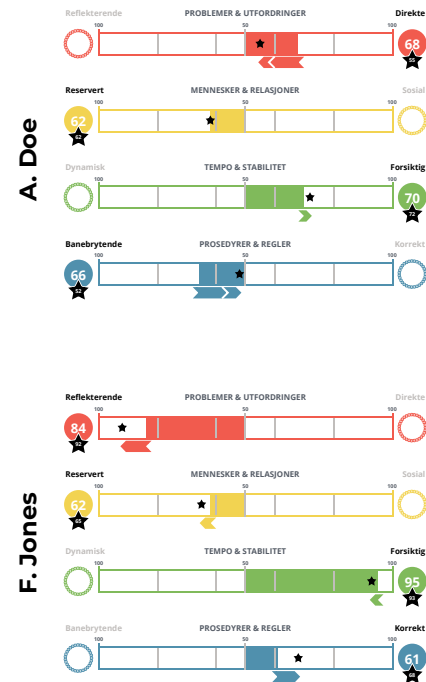
Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Graf - (S) for Støttende team



STØTTER

Amanda Doe
Frank Jones



Egenskaper Motivator - (D/I)



Motivator har en tendens til å overbevise andre ved å appellere til fornuft, forståelse eller følelser. Følgende informasjon vil gi gruppemedlemmene en klar forståelse og innsikt av Motivator.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Oppnå resultater gjennom andre i teamet.
- Bruke sin intuisjon.
- Være bestemt og pågående når utfordringer oppstår.
- Være uavhengig.
- Ta initiativ til aktiviteter med hjelp av andre mennesker.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Lar følelser komme i veien når beslutninger skal tas.
- Være dårlig til å holde seg innen tidsrammene.
- Være overdreven entusiastisk.
- Påta seg for mye ansvar eller for mange arbeidsoppgaver samtidig.
- Unngå konflikter i teamet.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Initiativrik

Oppnår mål gjennom mennesker

Nyskapende



12.68%
av Populasjonen

ORD SOM FUNGERER

Fantastisk

Enestående

Ekstraordinær



1/5
20% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Standardisert

Strukturert

Enhetlig

John Doe

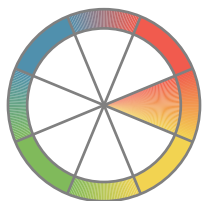
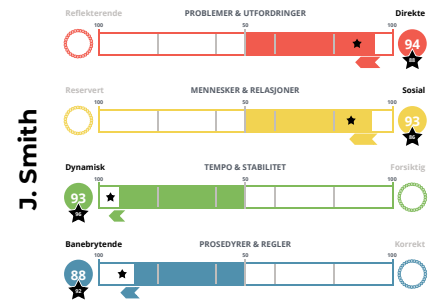
Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Graf (D/I) for Motiverende team



MOTIVATOR

John Smith



Egenskaper Inspirator - (I)



Inspirator har en tendens til å verbalisere mange tanker for å påvirke resultatene. Følgende informasjon vil gi gruppe medlemmene en klar forståelse og innsikt av Inspirator.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Bruke sine sosiale og verbale egenskaper innen teamet.
- Være menneskeorientert.
- Inspirere til nye ideer og produkter.
- Være den samlende faktor i teamet.
- Være god til å overtale mennesker.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Være overoptimistisk med hensyn til teamets evner.
- Handle impulsivt basert på følelser.
- Være urealistisk i sin vurdering av mennesker.
- Fokuserer på det sosiale fremfor effektivitet.
- Lytte bare til enkelte medlemmer av teamet.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Effektiv bruk av humor
Motiverer andre mot mål
God til å sette sammen



17.46%
av Populasjonen

ORD SOM FUNGERER

Fleksibel
Spennende
Inspirerende



1/5
20% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

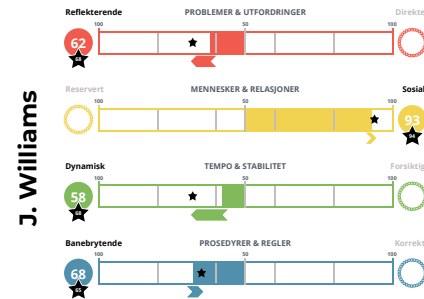
Ordinær
Stille
Streng

Graf - (I) for Inspirerende team



INSPIRATOR

Joe Williams



Egenskaper Hjelper - (I/S)



Hjelper har en tendens til å bruke tid, tenke positivt og er fokusert på mellommenneskelige relasjoner. Følgende informasjon vil gi gruppemedlemmene en klar forståelse og innsikt av Hjelper.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Vise loyalitet overfor teamet.
- Prioritere forståelse og vennskap.
- Beskytte og verdsette både mennesker og ting.
- Støtte og gjennomføre teamets ideer.
- hjelpe andre ved å bruke sin empati og forståelse.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Bruke mye omsorg og vennlighet i sin måte å være på.
- Trekke seg tilbake under stress.
- La være å utfordre når det ikke er fremdrift.
- Unngå konfrontasjoner i teamet.
- Mangle initiativ og innsikt om situasjonens alvor.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Samhandlende medlem av teamet
Serviceorientert
Utholdende



20.08%
av Populasjonen

ORD SOM FUNGERER

Avslappet

Enkel

Mottakelig



1/5

20% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Sammensatt

Abstrakt

Analytisk

John Doe

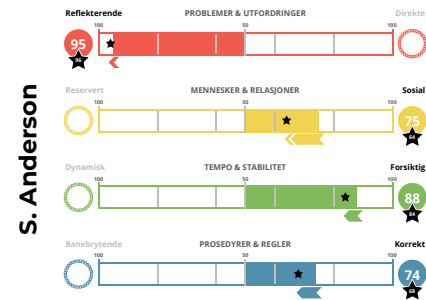
Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Graf - (I/S) for Hjelpende team



HJELPER

Sue Anderson



Egenskaper Iverksetter - (D)



Iverksettere har en tendens til å være direkte, besluttomme og søke resultater. Følgende informasjon kan være egenskaper som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Bli motivert av direkte svar.
- Være positiv og like diskusjoner.
- Søker utfordringer man kan løse.
- Like makt og autoritet.
- Liker utfordrende oppgaver.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Gå ut over sin myndighet i teamet.
- Mislike rutinearbeid.
- Delegere for mye med få instruksjoner.
- Være en dårlige eller selektive lyttere.
- Ta beslutning uten å ha alle fakta.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert



Menneskeorientert



Lavt tempo



Høyt tempo



VERDI FOR ORGANISASJONEN

Vennskapelig og abisiøs
Nytenkende
Initiativtaker



7.12%
av Populasjonen

ORD SOM FUNGERER

Rask

Fordel

Avgjørende



0/5
0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Inkonsekvent

Følger retningslinjer

Tolmodig

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Egenskaper Samordner - (S/C)



Samordnere har en tendens til å være faktaorienterte og følger velprøvde metoder for å fullføre prosjekter og oppgaver. Følgende informasjon kan være egenskaper som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Være selvdisiplinert.
- Forstå og bevare behovet for kvalitet i systemet.
- Følge prosjektene fra start til slutt.
- Finjustere og implementere planen.
- Ha evnen til å ta beslutninger uten å bli forstyrret av følelser.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Kommuniserer indirekte.
- Motsette seg forandring for forandringens skyld.
- Ha problemer med å vise uro og følelser.
- Ha en tendens til å skjule sine egne følelser.
- Ikke fremheve seg selv og teamet godt nok.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Objektivt syn

Samvittighetsfull og stødig

Søker logiske løsninger



21.28%
av Populasjonen

ORD SOM FUNGERER

Bevist

Standard

Organisert



0/5

0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Ukjent

Hektisk

Ufullstendig

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Egenskaper lakttagere - (C)



lakttagere har en tendens til å søke nøyaktighet i alle aktiviteter og er nøye med å samle fakta for å sikre høyest mulig kvalitet. Følgende informasjon kan være egenskaper som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Være nøyaktig.
- Ha høye krav til seg selv og sine omgivelser.
- Løse problemer basert på fakta og informasjon.
- Tenker kritisk.
- Bli motivert av å gjøre ting riktig før man fortsetter.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Gjøre arbeidet selv og unngår delegering.
- Ha tendens til å holde sine følelser skjult.
- Være forsiktig med å handle hvis ikke tilstrekkelig med fakta foreligger.
- Støtte seg på teamleder eller veileder.
- Motsette seg nye ideer hvis de ikke er kvalitetssikret først.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert



Menneskeorientert



Lavt tempo



Høyt tempo



VERDI FOR ORGANISASJONEN

Vil samle fakta for å ta beslutning
Definerer, klarlegger og tester
Opprettholder standarder



5.12%
av Populasjonen

ORD SOM FUNGERER

Faktisk
Nøyaktig
Verifisert



0/5
0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Forestille
Kvalifisert gjetning
Eksperimentell

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Egenskaper for Organisator - (C/D)



Organisator har en tendens til å vurdere, utnytte fakta og tall, for så å gå videre mot en løsning. Følgende informasjon kan være egenskaper som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Være strukturert i bruk av tid.
- Fullfører oppgaven raskt.
- Utfordre teamet og forvente seg høyere prestasjoner.
- Være oppmerksom på kostnaden og konsekvensen ved å gjøre feil.
- Ha kreative ideer.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Bli sett på som en som ikke er oppriktig.
- Ser bort fra følelsene til teamets medlemmer
- Ta på seg for mye innen teamet.
- Bruke for mye fakta og tall.
- Bli alt for krevende under stress.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert



Menneskeorientert



Lavt tempo



Høyt tempo



VERDI FOR ORGANISASJONEN

Kreativitet

Utmerket feilsøker

Fokuserer på rasjonelle resultater



4.22%
av Populasjonen

ORD SOM FUNGERER

Funksjon

Handling

Data



0/5
0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Avslappet

Oppfatning

Anta

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Definisjoner av segmenter



Følgende matrise illustrerer sammensetningen av de fire grunnleggende atferdstilene i åtte segmenter. Hvert segment inneholder karaktertrekk for team-medlemmer og prosentandelen av team-medlemmer i det respektive segmentet. Segmenter er bevisst plassert ved siden av segmentet som har den motsatte stilen.

IVERKSETTER - D (0%)	STØTTER - S (40%)
Personer som har en tendens til å være direkte, beslutsomme og søke resultater.	Personer som pleier å være forkjempere for gode ideer, som jobber jevnt og flittig for å sikre at et prosjekt blir realisert.
MOTIVATOR - D/I (20%)	SAMORDNER - S/C (0%)
Personer som har en tendens til å overbevise andre ved å appellere til fornuft, forståelse eller følelser.	Personer som har en tendens til å være faktaorienterte og følger velprøvde metoder for å fullføre prosjekter og oppgaver.
INSPIRATOR - I (20%)	IAKTTAGER - C (0%)
Personer som har en tendens til å sette ord på mange tanker for å påvirke utfall.	Personer som har en tendens til å søke nøyaktighet i alle aktiviteter og sikre høyest mulig kvalitet ved å innhente data.
HJELPER - I/S (20%)	ORGANISATOR - C/D (0%)
Personer som har en tendens til å ta seg tid, tenke positivt og er fokusert på mellommenneskelige relasjoner.	Personer som har en tendens til å vurdere, fakta og tall, og gå videre mot en løsning.

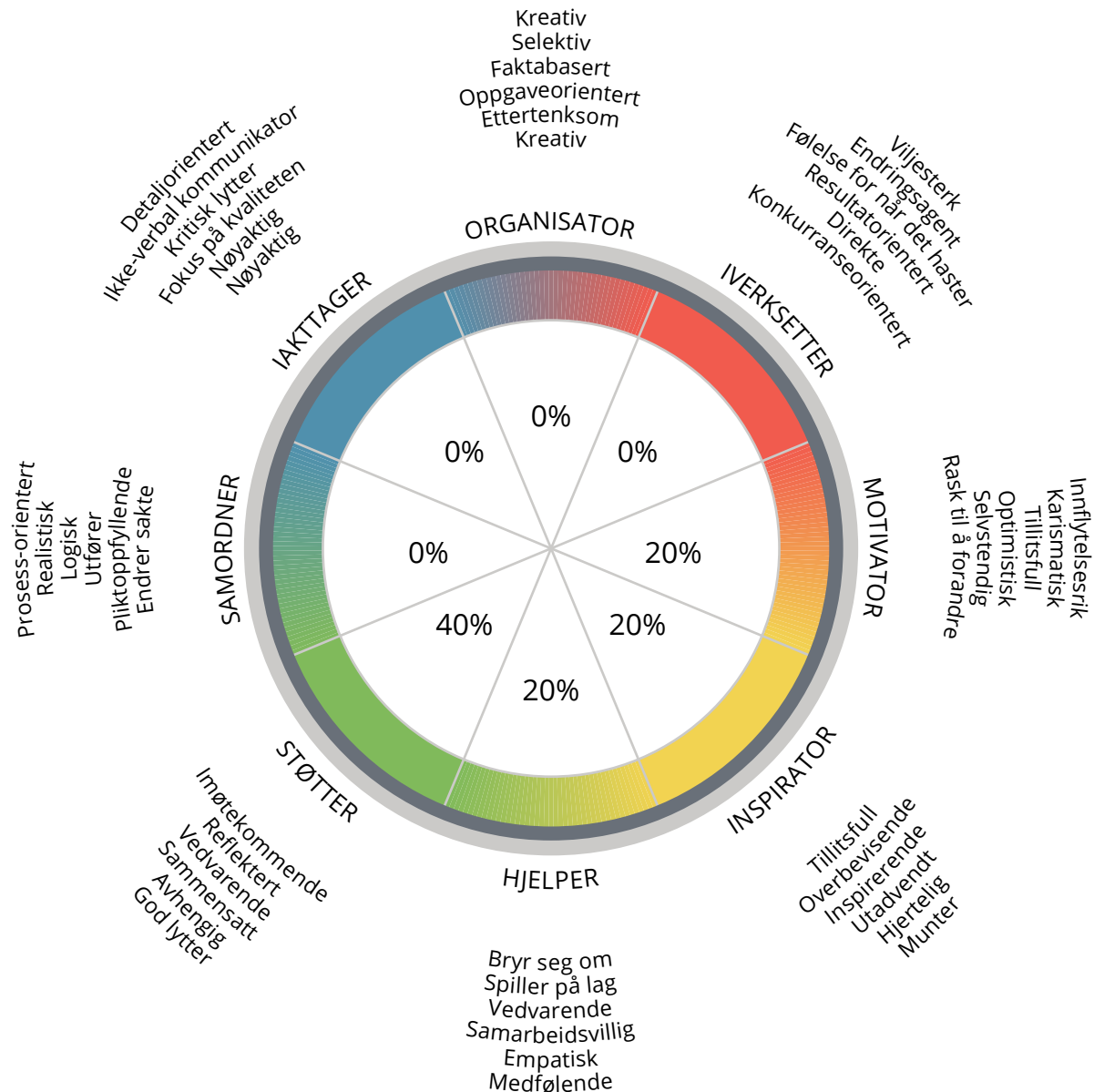
Oversikt over team-medlemmer



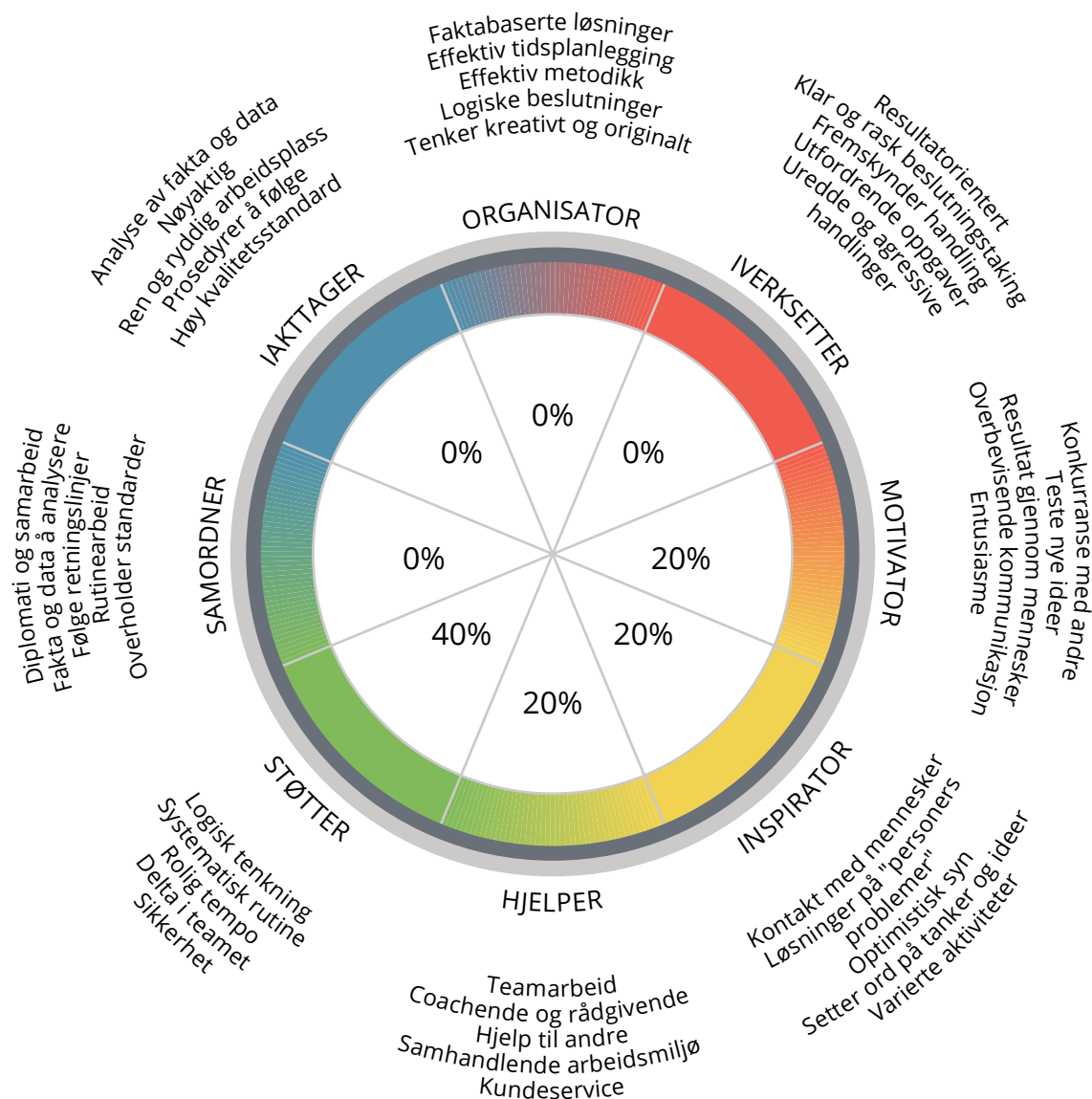
Følgende matrise illustrerer sammensetningen av de fire grunnleggende atferdstilene i åtte segmenter. Hvert segment inneholder karaktertrekk for team-medlemmer og prosentandelen av team-medlemmer i det respektive segmentet. Segmenter er bevisst plassert ved siden av segmentet som har den motsatte stilen.

IVERKSETTER - D (0%)	STØTTER - S (40%)
	Amanda Doe Frank Jones
MOTIVATOR - D/I (20%)	SAMORDNER - S/C (0%)
John Smith	
INSPIRATOR - I (20%)	IAKTTAGER - C (0%)
Joe Williams	
HJELPER - I/S (20%)	ORGANISATOR - C/D (0%)
Sue Anderson	

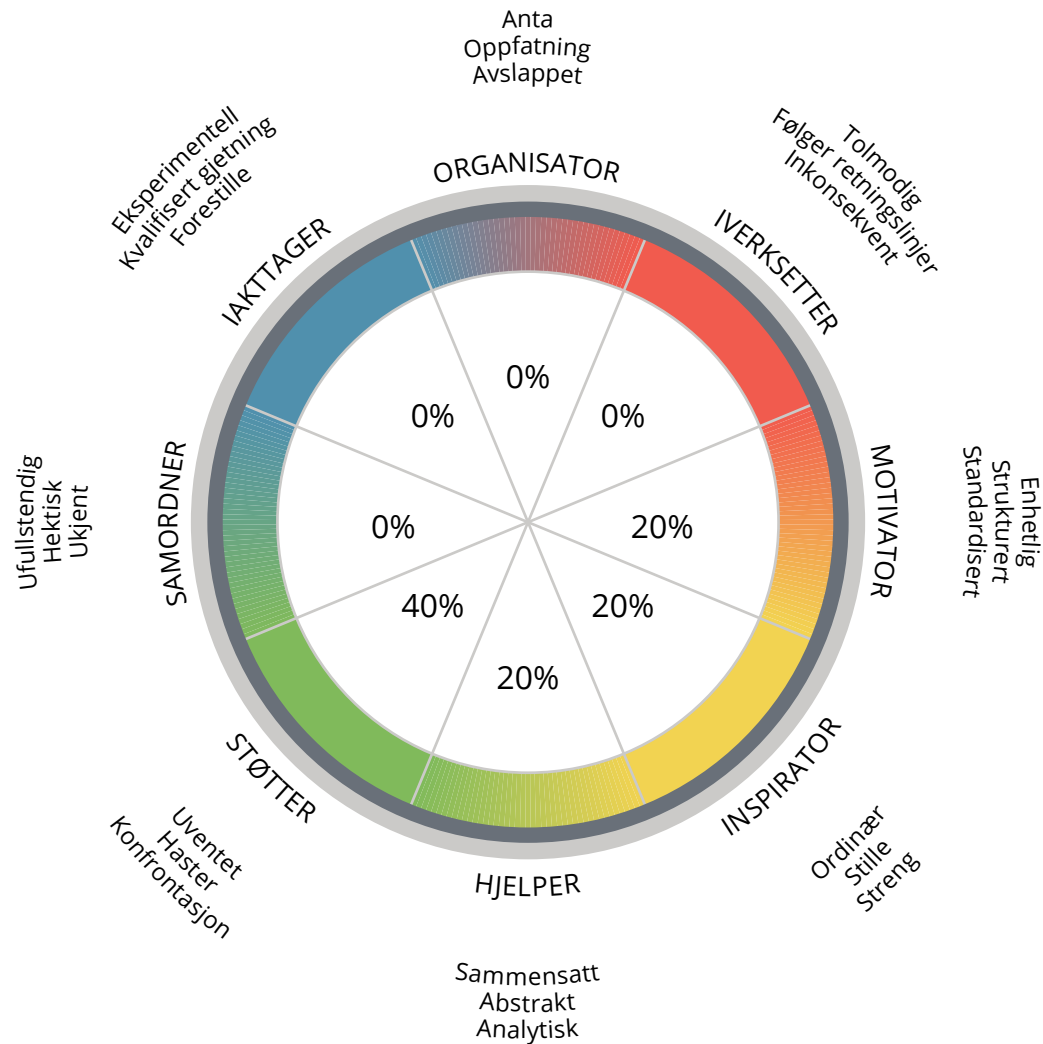
Teammedlemmers karaktertrekk



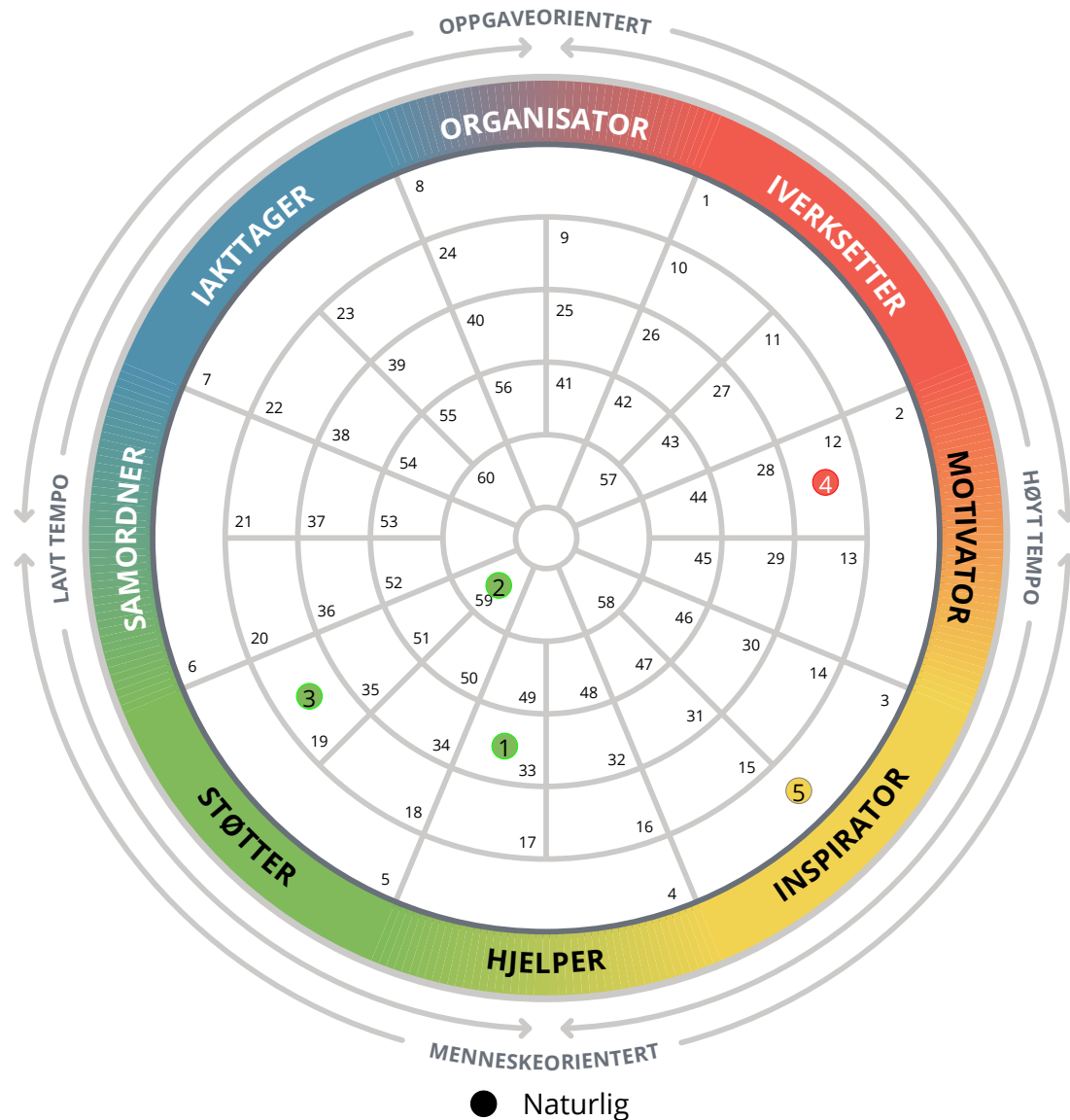
Ideelle arbeidsforhold for teamet



Ord som ikke fungerer i teamet



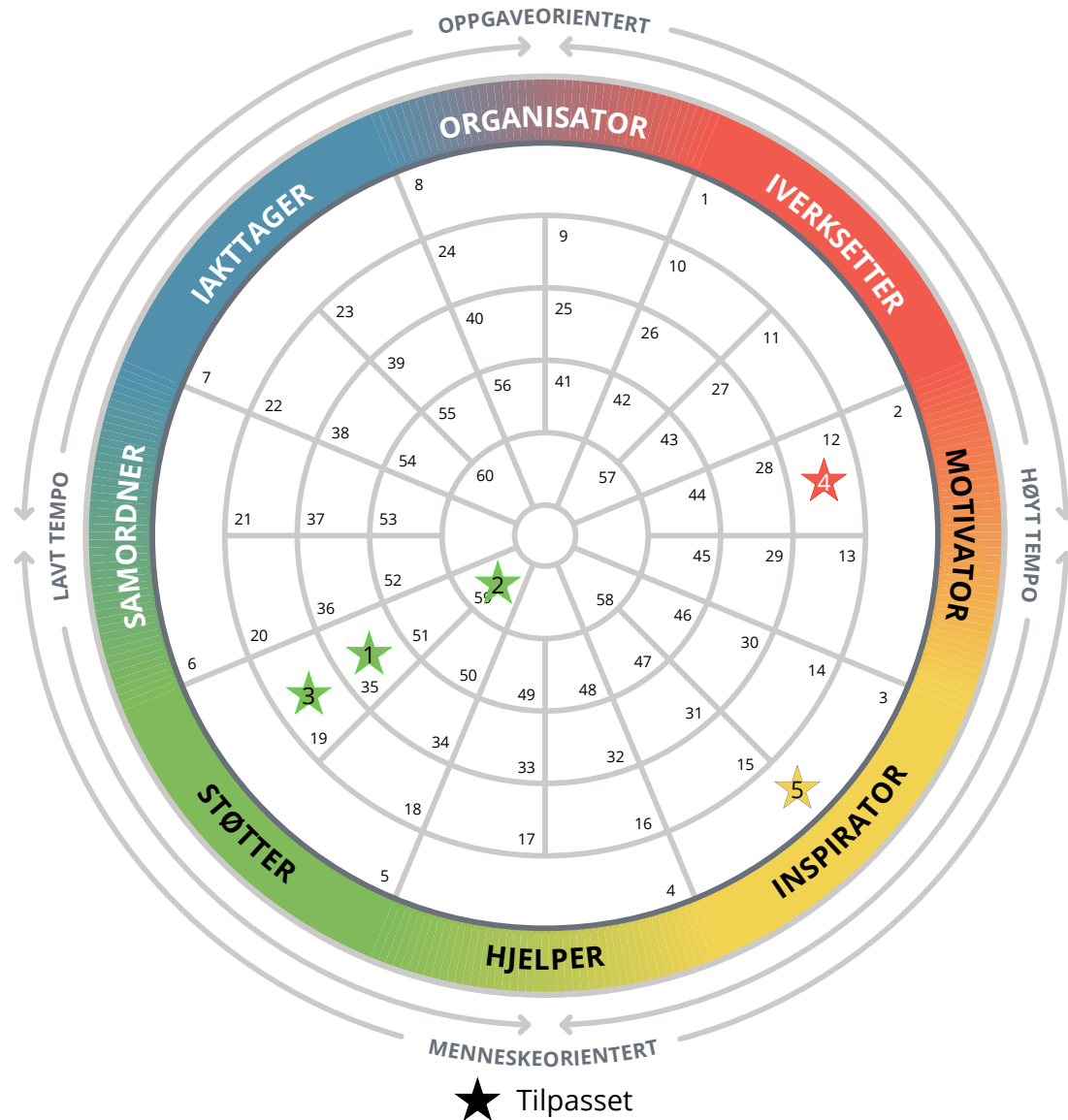
TEAMETS NATURLIGE ATFERD



TEAMMEDLEMMER

- 1: Sue Anderson
- 2: Amanda Doe
- 3: Frank Jones
- 4: John Smith
- 5: Joe Williams

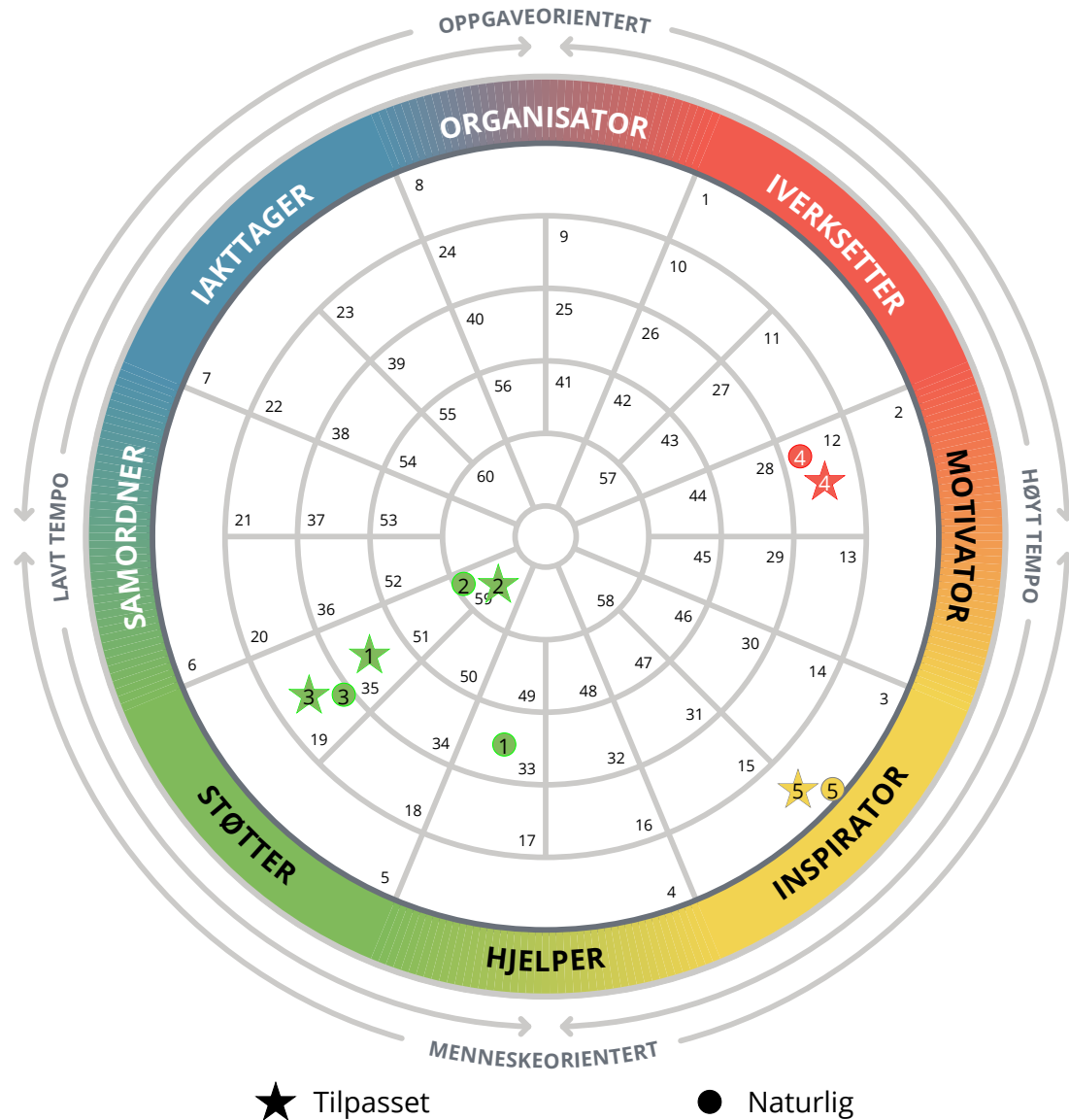
TEAMETS TILPASSEDE ATFERD



TEAMMEDLEMMER

- 1: Sue Anderson
- 2: Amanda Doe
- 3: Frank Jones
- 4: John Smith
- 5: Joe Williams

TEAMETS TILPASSNING I TEAMHJULET



TEAMMEDLEMMER

- 1: Sue Anderson
- 2: Amanda Doe
- 3: Frank Jones
- 4: John Smith
- 5: Joe Williams

Definisjon av Atferdshierarki



Tolv atferdsfaktorer som er kritiske for teamets suksess blir målt i denne analysen. Å forstå hver setning og dens definisjon, gir et felles språk som vil gjøre deg i stand til å sammenligne individuelle poengsummer, gjennomsnittet for teamet og populasjonens gjennomsnitt på de etterfølgende sidene.

Analysere data - Sammenstille, godkjenne og organisere informasjon.

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

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

Kundeorientert - Identifisere og oppfylle kundens forventninger.

Pliktoppfyllende - Fullfører oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.

Følger policy - Følger regler eller etablerte metoder.

Hyppige endringer - Bevege seg enkelt mellom forskjellige oppgaver.

Samarbeid med andre - Mange baller i luften samtidig og alltid med en vennlig holdning i forhold til andre.

Organisert arbeidsplass - Holde seg til rutiner og fastlagte prosedyrer for å lykkes.

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

Følelse av at noe haster - Tar umiddelbar handling.

Allsidig - Tilpasse seg lett ulike oppgaver når det kreves.

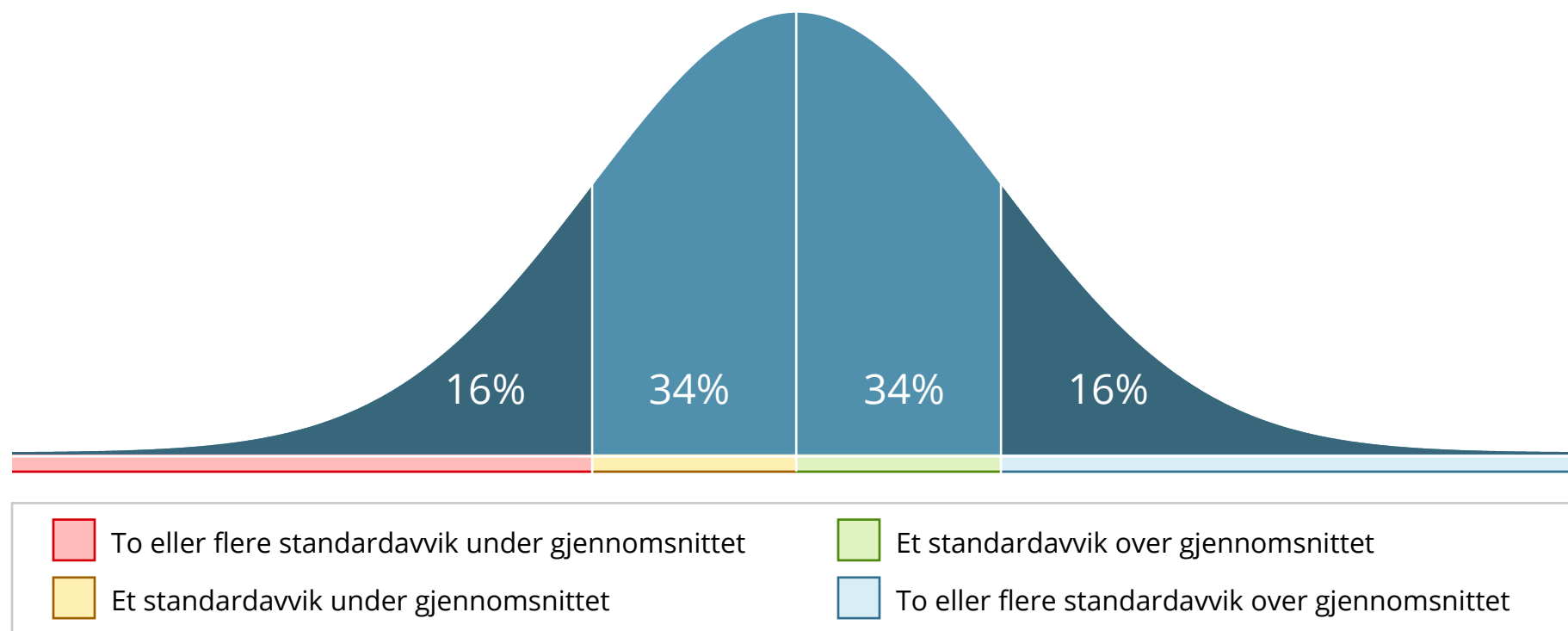
Definisjon av Bell Kurven



Å forstå hvordan du leser en Bell Kurve og standardavvik vil gjøre deg i stand til å tydelig analysere sammensetningen av teamet ditt.

Bell Kurven, kjent som en normalfordeling, er den vanligste typen av fordeling for en befolkning. Det høyeste punktet på kurven representerer den høyeste populasjonen av mennesker, eller gjennomsnittet av gruppen. Standardavviket er et tall som brukes for å vise hvordan data er spredt ut fra gjennomsnittet, som representerer en prosentandel av de totale dataene som samles inn.

For eksempel, hvis poengsummen til 100 personer samles inn og brukes i en normal sannsynlighetsfordeling, bør 68 personer, som representerer 68 % av de 100, og falle innenfor ett standardavvik fra gjennomsnittet. 34 prosent vil være ett standardavvik over gjennomsnittet og 34 % vil være ett standardavvik under gjennomsnittet. De resterende 32 % av personene vil være to eller flere standardavvik unna gjennomsnittet. Seksten prosent vil være to eller flere standardavvik over gjennomsnittet og 16% vil være to eller flere standardavvik under gjennomsnittet.



Sammendrag av atferdstil



Atferdsmessige karaktertrekk		Gjennomsnitt for Teamet	S. Anderson	A. Doe	F. Jones	J. Smith	J. Williams	Gjennomsnitt
Samarbeid med andre	67	55	40	40	100	100	58	
Menneskeorientert	65	95	50	65	50	65	64	
Kundeorientert	61	75	53	68	37	73	63	
Allsidig	59	43	40	30	100	80	54	
Konsekvent	58	78	62	90	12	48	62	
Pliktoppfyllende	58	77	65	87	22	40	62	
Følger policy	57	80	58	88	18	42	61	
Hyppige endringer	54	32	52	22	98	68	52	
Organisert arbeidsplass	48	55	60	80	18	25	53	
Analysere data	48	60	60	80	15	25	54	
Konkurransorientert	45	10	65	20	90	40	49	
Følelse av at noe haster	42	10	44	11	100	43	43	

To eller flere standardavvik under gjennomsnittet

Et standardavvik under gjennomsnittet

Et standardavvik over gjennomsnittet

To eller flere standardavvik over gjennomsnittet

Introduksjon

12 Drivkrefter



INNHOLDSFORTEGNELSE

- Oversikt - Et sammendrag som viser sammensetningen av teamets drivkrefter.
- Teamets kjennetegn - Dette definerer sammensetningen av teamet etter drivkreftene og viser de primære gruppene av drivkrefter for hver enkelt i teamet.
- Oversikt over gruppen for primære drivkrefter - Viser hvert enkelt teammedlem sine primære drivkrefter.
- Gruppeoversikt for Drivkrefter - Identifiserer de primære, situasjonsbestemte og likegyldige gruppene av drivkrefter i teamet.
- Sammendrag av drivkrefter - Sammenligner individuelle poeng med andre på teamet, teamets gjennomsnitt og populasjonens gjennomsnitt.

LISTE OVER TEAMMEDLEMMER

Sue Anderson
Amanda Doe
Frank Jones
John Smith
Joe Williams

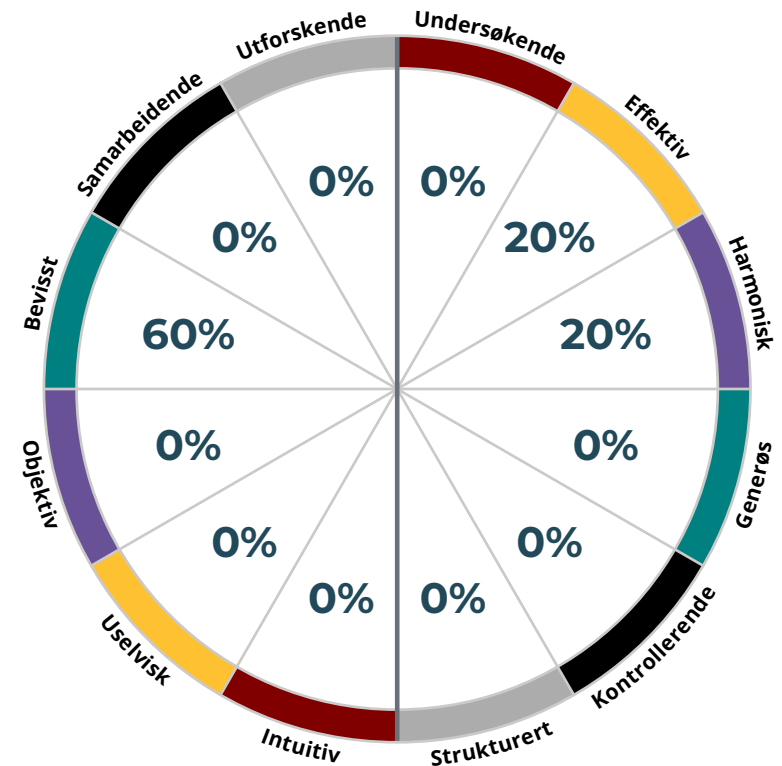
Oversikt over teamets Drivkrefter



OBSERVERE DRIVKREFTER

Har du noen gang lagt merke til at noen mennesker:

- Søker relevant kunnskap som er nyttig i deres nåværende situasjon
- Søker å utvide sin innsikt og kunnskap i alle sammenheng
- Har en tendens til ikke å ha noen begrensninger i bruken av ressurser
- Har en tendens til å bruke ressursene sine for å maksimere avkastningen
- Søker funksjonalitet i sine omgivelser
- Prøver å oppleve omgivelsene sine fullt ut
- Har en tendens til å være selektive i hvem de hjelper og støtter
- Har en tendens til å støtte, hjelpe og eliminere andre utfordringer vilkårlig
- Søker etter å dele makt, anerkjennelse og kontroll
- Søker anerkjennelse og kontroll over deres egen fremgang
- Har en tendens til å forbli åpen og fleksibel i deres metoder og måter å være på
- Har en tendens til å leve innenfor definerte systemer og tradisjoner



Oppdeling av hvert teammedlem sin Drivkraft #1 i segmenter

Definerte drivkrefter



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



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

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



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

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



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

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



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

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



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

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



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

Kjennetegn for Bevisste team



Følgende informasjon vil gi teammedlemmene en klar innsikt og anerkjennelse av team-medlemmer med Bevisst som deres viktigste drivkraft.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Vil hjelpe andre når andre er villige til å jobbe hardt
- Søk å utvikle eller hjelpe andre når de ser fremtidige muligheter
- Fokuser mindre på følelser når du tar beslutninger som angår mennesker
- Velg hvem, når og hvor mye hjelpe som skal gis basert på ønsket resultat
- Forvent at mennesker er selvstendige og griper ikke inn før det er nødvendig

POTENSIELLE SVAKHETER

- Kan forvente noe tilbake hver gang de hjelper eller støtter andre
- Fokuserer på seg selv, kanskje på bekostning av andre
- Kan skape scenarier som gagnar dem selv mer enn andre
- Har en tendens til å verdsette mennesker som en mulighet eller ressurs i stedet for som et individ

Bevisst



Generøs

Andre mennesker

ENERGIGIVERE

Stoler på seg selv
Personlige fordeler
Utvikle interne talspersoner

STRESSFAKTORER

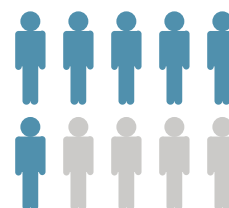
Se bort fra bidrag
Støtte andre som har utfordringer
Ta beslutninger basert på følelser



14%
av populasjonen

NYTTIGE ORD

Selektiv
Tilsiktet
Fordel



3/5
60% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Frivillig
Medfølelse
Vennlighet

John Doe

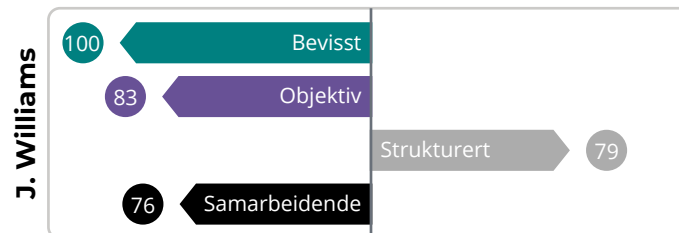
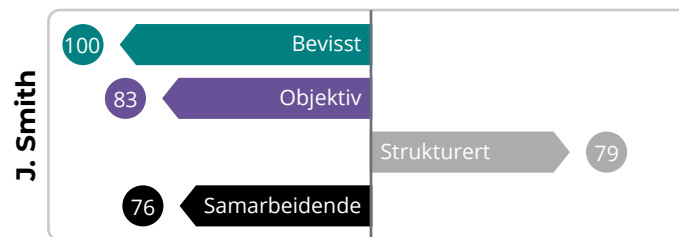
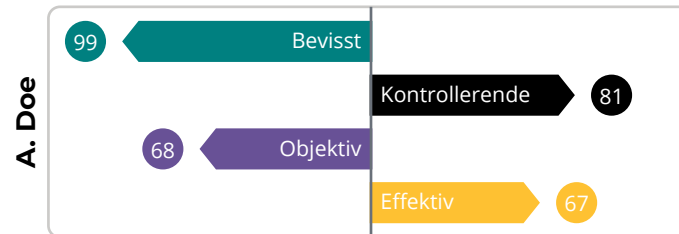
Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Primære drivkrefter for Bevisst



BEVISST TEAM

Amanda Doe
John Smith
Joe Williams



Kjennetegn ved effektive team



Følgende informasjon vil gi teammedlemmene en klar innsikt og anerkjennelse av team-medlemmer med Effektiv som deres viktigste drivkraft.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Setter sammen ressurser for å maksimere resultatet
- Fokus på avkastning av investering
- Optimaliserer effektivitet og produktivitet
- Sensitiv for å kaste bort tid, ressurser eller muligheter
- Fokus på å oppnå målbare og praktiske resultater

POTENSIELLE SVAKHETER

- Kan bli sett på som arbeidsnarkoman
- Kan se på materielle eiendeler og penger som et resultatkort
- Har en tendens til å se på mennesker og ressurser som et verktøy for å oppnå resultater
- Kan bare være villig til å gi dersom det er en mulighet for avkastning

Uselvisk



Nytte

Effektiv

ENERGIGIVERE

Oppnå praktiske resultat
Fokus på effektivitet
Kompenser, basert på ytelse

STRESSFAKTORER

Vær overflødig
Kaste bort tid
Overse avkastning på investering



6%
av populasjonen

NYTTIGE ORD

Lønnsom
Maksimer
Fordel



1/5
20% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Omarbeid
Endeløs
Uformell

Primære drivkrefter for Effektiv



RESURSSTERKT TEAM

Sue Anderson



Kjennetegn harmoniske team



Følgende informasjon vil gi teammedlemmene en klar innsikt og anerkjennelse av team-medlemmer med Harmonisk som deres viktigste drivkraft.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Fokus på følelsene og balansen i omgivelsene
- Se viktigheten av opplevelsen
- Se verdien i og nyte opplevelsen av omgivelsene
- Sett pris på reisen like mye som målet
- Søk å skape harmoni og balanse i omgivelsene og relasjonene

POTENSIELLE SVAKHETER

- En ubalanse eller forstyrrelse i et område kan påvirke andre eller alle aspekter
- Jakten på erfaringer erstatter praktiske bekymringer
- Bekymring for detaljer kan bremse fremgang og konkrete resultater
- Subjektiv følelse kan komme i konflikt med en objektiv virkelighet

Objektiv



Harmonisk

Omgivelser

ENERGIGIVERE

Søk balanse i livet

Sett pris på skjønnhet og harmoni

Uttrykke fantasi

STRESSFAKTORER

Møter kaos

Har omgivelser som er svakt presterende

Overdriv funksjon



4%

av populasjonen

NYTTIGE ORD

Subjektiv

Uttrykke

Balanse



1/5

20% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Kjedelig

Deler opp

Funksjon

John Doe

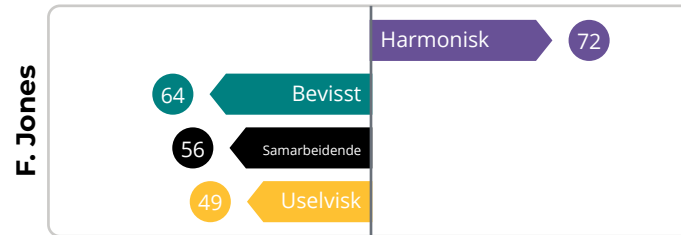
Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Primære drivkrefter for teamet



HARMONISK TEAM

Frank Jones



Kjennetegn for generøse team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Legger merke til og reagerer på mennesker med utfordringer
- Søker å hjelpe og støtte andre
- Tror på at alle mennesker skal ha muligheten til å bli best mulig
- Frivillig og gir sjenerøst av seg selv
- Handle for å redusere andres utfordringer

POTENSIELLE SVAKHETER

- Handler for å redusere andres utfordringer selv om man selv også har utfordringer
- Kan støtte andre på bekostning av eget arbeid
- Kan prioritere andres behov fremfor egne
- Baserer personlige avgjørelser på hva det betyr for andre

Bevisst



Generøs

Andre mennesker

ENERGIGIVERE

Se potensialet i andre
Delta på frivillige arrangementer
Eliminere konflikt

STRESSFAKTORER

Handler inkonsekvent
Setter seg selv først
Observer favorisering



6%

av populasjonen

NYTTIGE ORD

Frivillig
Medfølelse
Komfor



0/5

0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Målbevisst
Bevisst
Selektiv

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Kjennetegn på kontrollerende team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Prøver å fremme sin posisjon
- Prøver å skille seg ut
- Lage vinnende strategier og resultater
- Prøver å kontrollere sin egen skjebne
- Verdsett status og anerkjennelse

POTENSIELLE SVAKHETER

- Har en tendens til å ha en meg versus vi holdning
- Har en tendens til å ikke vurdere mennesker når de søker personlig fremgang
- Kan overvurdere behovet for å kontrollere eller lede mennesker og prosjekter
- Kan bli drevet av ønske om å oppnå status og anerkjennelse

Samarbeidende



Innflytelse

Kontrollerende

ENERGIGIVERERE

Led en gruppe
Skap og kontroller fremtiden
Få statussymboler

STRESSFAKTORER

Jobbe bak senen
Ha en liten arbeidsplass
Forsinker personlig utvikling



13%
av populasjonen

NYTTIGE ORD

Tildele
Vinn
Lede



0/5
0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Dele
Støttende
Samarbeidende

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Kjennetegn strukturerte team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Søker å etablere standarder som de arbeider etter
- Anerkjenner en tradisjonell og velprøvd tilnærming
- Setter pris på å jobbe innenfor definerte og strukturerte systemer
- Har en tendens til å ha en "kode" å leve etter
- Kan beskytte og potensielt fremme prinsipper

POTENSIELLE SVAKHETER

- Har en tendens til å motsette seg endringer i etablerte prosedyrer
- Kan sette personlig ideologi foran organisasjonens
- Kan være lukket og dømmende overfor andre synspunkter
- Kan overfokusere på sin filosofi overfor andre

Utforskende



Metoder

Strukturert

ENERGIGIVERE

Fremme sin sak

Passe innenfor en struktur

Søke struktur

STRESSFAKTORER

Ignorer etablerte strukturer

Redesigne eksisterende systemer

Se bort fra tradisjon



5%

av populasjonen

NYTTIGE ORD

Rekkefølge

Konstant

Ideologi



0/5

0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Nye metoder

Dynamisk

Muligheter

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Kjennetegn for intuitivt team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Komfortabel med å starte et prosjekt før man har samlet all informasjon
- Söker informasjon som kan benyttes direkte
- Kan stole på tidligere erfaringer
- Söker spesifikk informasjon for å benytte det i den aktuelle situasjon
- Forstår verdien av det intuitive

POTENSIELLE SVAKHETER

- Kan se bort fra ekstra informasjon
- Kan stole for mye på tidligere erfaringer og intuisjon
- Kan starte et prosjekt uten all nødvendig informasjon
- Har en tendens til å hoppe til konklusjon uten at all informasjon er samlet inn

Intuitiv



Kunnskap

Undersøkende

ENERGIGIVERERE

Lærer etter behov
Oppdage spesifikk kunnskap
Tar beslutninger basert på intuisjon

STRESSFAKTORER

Diskuterer hypotetiske emner
Overdreven læring
Utfører omfattende kartlegging



3%
av populasjonen

NYTTIGE ORD

Spesifikk
Intuitiv
Relevant



0/5
0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Omfattende
Undersøk
Klassifiser

Karaktertrekk for uselvisk team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Villig til å delta uten hensyn til personlige omstendigheter
- Fokus på ferdigstilling av en oppgave fremfor effektivitet
- Gi støtte og ressurser med minimal forventning om personlig avkastning
- Definer verdi eller suksess etter hva som kommer ut av en situasjon, ikke hva som settes inn
- Utfør oppgaver bare for gjennomføringens skyld

POTENSIELLE SVAKHETER

- Har en tendens til å ha en uformell tilnærming til hvordan ytelse måles
- Kan verdsette fullføring av oppgavene fremfor begrensninger av tid og ressurser
- Kan se på aktivitet som produktivitet
- Kan potensielt sløse med ressurser

Uselvisk



Nytte

Effektiv

ENERGIGIVERE

Arbeid med prosjekter uten begrensning
Opptre spontant
Ferdigstille oppgaver

STRESSFAKTORER

Fokuserer på prosess
Vurder praktiske resultater
Mål suksess gjennom effektivitet



7%
av populasjonen

NYTTIGE ORD

Utrett
Fullfør
Uformell



0/5
0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Oppnå
Effektiv
Fordel

Kjennetegn ved Pragmatiske team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Fokus på målet ikke reisen
- Isolerer personlige utfordringer og forbli fokusert på oppgaven
- Fokuserer på funksjonen ikke på form
- Deler opp og fokuserer på situasjonen
- Kan lykkes i kaotiske miljøer

POTENSIELLE SVAKHETER

- Har en tendens til å gå glipp av den generelle opplevelsen ved kun å fokusere på konkrete deler
- Kan ignorere miljøer som kan være distraherende for andre
- Kan overfokuserer på funksjonen og ignorerer formen
- Kan dele opp for mye og miste oversikten

Objektiv



Omgivelser

Harmonisk

ENERGIGIVERE

Utholdende i kaos

Dele opp

Sett pris på funksjonalitet

STRESSFAKTORER

Forfølg immaterielle ideer

Vær subjektiv

Fokus på harmoni



12%

av populasjonen

NYTTIGE ORD

Virkelighet

Frigjør

Saklig



0/5

0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Harmoni

Skjønnhet

Subjektiv

John Doe

Kjennetegn for kunnskapsbaserte team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Prøver å gjøre det ukjente kjent
- Ivrig etter å lære og oppdage
- Undersøker mye grundigere sammenlignet med andre
- Fokus på informasjon og fakta
- Søker fortløpende ny kunnskap og informasjon

POTENSIELLE SVAKHETER

- Kan verdsette oppdagelse fremfor andre prioriteringer
- Kan ta avgjørelser uten subjektive eller emosjonelle hensyn
- Kan fordype seg i kunnskap på bekostning av praktiske forhold

Intuitiv



Kunnskap

Undersøkende

ENERGIGIVERERE

Analyserer ideer objektivt

Bruker tid på læring

Øker kunnskap

STRESSFAKTORER

Subjektiv tilnærming til ideer

Gjør velkvalifiserte gjetninger

Haster gjennom læring



16%

av populasjonen

NYTTIGE ORD

Lær

Undersøk

Identifiser



0/5

0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Gjette

Søke

Intuitiv

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Kjennetegn samarbeidende team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Søker etter å passe inn i stedet for å skille seg ut
- Føler seg komfortabel i en støttende rolle
- Fokus på hva de bidrar med fremfor avansement i organisasjonen
- Jobber bak kulissene for å oppnå resultater
- Setter til side sin egen agenda til fordel for bedriften

POTENSIELLE SVAKHETER

- Kan bli ukomfortabel når de blir bedt om å bidra
- Har en tendens til å trekke seg tilbake i saker som er viktige for dem, for ikke å gjøre eller si noe som vil skape problemer
- Kan gi muligheten til å lede til andre
- Kan bli oversett fordi de ikke fremhever seg selv

Samarbeidende



Innflytelse

Kontrollerende

ENERGIGIVERE

Føler seg inkludert
Blir med i støttende omgivelser
Arbeid med team-prosjekter

STRESSFAKTORER

Anerkjenne individuelle prestasjoner
Leder ufrivillig
Være i egoistiske miljøer



4%

av populasjonen

NYTTIGE ORD

Samarbeidende
Støttende
Sammen



0/5

0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Individuell
Beordrer
Status

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Kjennetegn utforskende team



Følgende informasjon kan være kjennetegn som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Ser på seg selv som en uavhengig tenker
- Benytter løsninger fra mange systemer og måter å tenke på, for å skape noe nytt
- Åpen for nye ideer, metoder og muligheter
- Søker nye veier å gjennomføre rutineoppgaver på
- Aksepterer bare deler av systemer hvis de ser en fordel

POTENSIELLE SVAKHETER

- Motstand mot at systemer eller strukturer blir tvunget på dem
- Motstand mot altfor strukturerte måter å tenke og tilnærme seg på
- Stiller spørsmål ved alle systemer og hvert steg i et system
- Søker endring for endringens skyld

Utforskende



Metoder

Strukturert

ENERGIGIVERE

Lager nye systemer

Utforsk muligheter

Stille spørsmål ved unødvendige notater

STRESSFAKTORER

Følg utdaterte prosesser

Arbeid med begrensninger

Støtte uforandret status



11%

av populasjonen

NYTTIGE ORD

Fleksibel

Alternativer

Muligheter



0/5

0% av teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Hierarki

Rutine

Tradisjon

John Doe

Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Oversikt primær gruppe



Hvert individ har et sett av drivkrefter, hvorav noen kan være helt nye for dem når de går igjennom analyse-resultatene. Ethvert menneske møter situasjoner der de må samhandle med elementer knyttet til kunnskap, nytte, omgivelser, andre mennesker, innflytelse og metoder. Drivkrefter kan vurderes hver for seg, men for det meste opptrer de i kombinasjoner når vi som mennesker reagerer på situasjoner. De ulike kombinasjonene av drivkreftene kan praktisk talt være uendelige, og derfor foreslår TTI SI at du vurderer en persons fire primære drivkrefter når du reflekterer over hvorfor personer gjøre det de gjør.

De 12 drivkreftene vil falle inn i en av tre gruppene: primær, situasjonsbestemt eller likegyldig. Disse gruppene vil påvirke hvorfor en person handler som man gjør i enhver situasjon.

De fire primære drivkreftene skaper en gruppe som bringer en person til handling, om ikke hele tiden. Ved å fokusere på gruppen av drivkrefter i stedet for en enkelt, skapes det kombinasjoner som er veldig spesifikke for den enkelte. Jo nærmere poengsummene er hverandre, jo mer bruker en person hver drivkraft. Når man har å gjøre med primærgruppen er det viktig å vurdere hvilken primære drivkraft som er mest relevant i en bestemt sammenheng.

Denne seksjonen inkluderer seks nøkkelord og de tilsvarende drivkreftene. Hver side med nøkkelord viser navnene på team-medlemmer som har en av disse faktorene i sin gruppe av Primære Drivkrefter.

Oversikt kunnskap



Intuitiv		Undersøkende
	1	
	2	
	3	
	4	

Oversikt nytte



Uselvisk		Effektiv	
		Sue Anderson	
		1	
		2	
		3	
Frank Jones		Amanda Doe	
		4	

Oversikt omgivelser



Objektiv		Harmonisk
	1	Frank Jones
John Smith Joe Williams	2	
Amanda Doe	3	
	4	

Oversikt andre mennesker



Bevisst		Generøs
Amanda Doe John Smith Joe Williams	1	
Sue Anderson Frank Jones	2	
	3	
	4	

Oversikt innflytelse



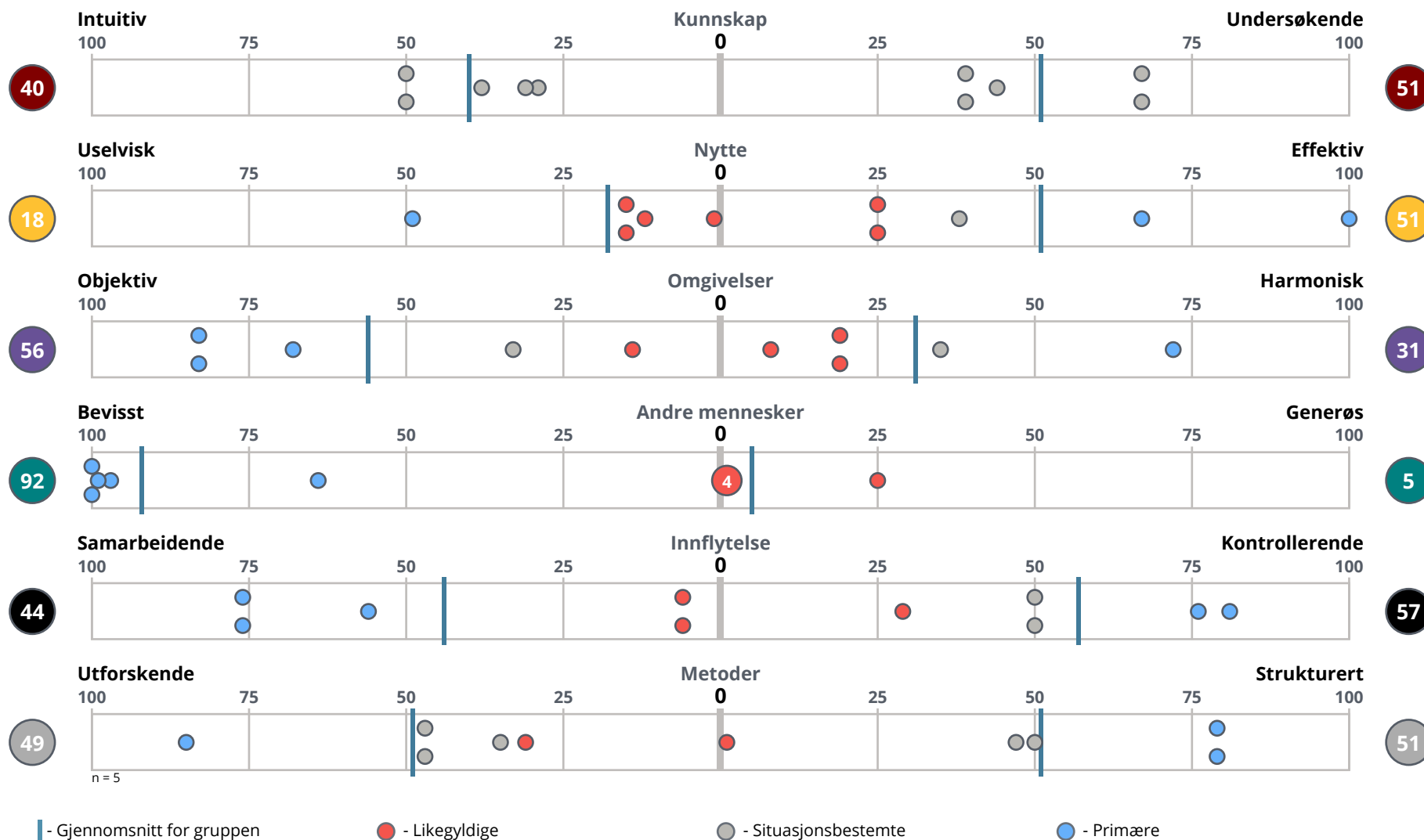
Samarbeidende		Kontrollerende
	1	
	2	Amanda Doe
Frank Jones	3	
John Smith Joe Williams	4	Sue Anderson

Oversikt metoder

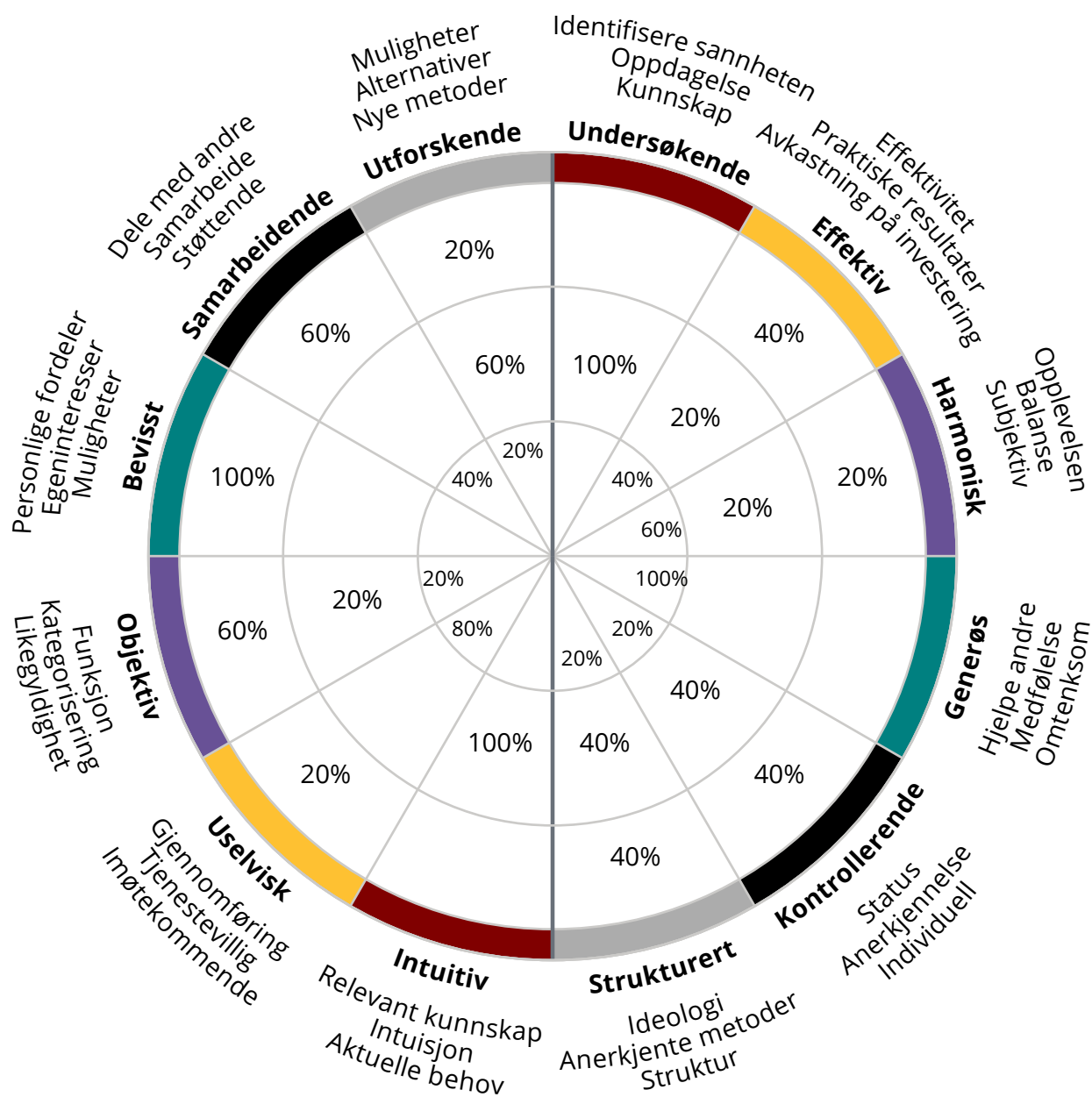


Utforskende		Strukturert
	1	
	2	
Sue Anderson	3	John Smith Joe Williams
	4	

Søylar med drivkraftsgrupper



Drivkraftshjul



Ytre ring = Primær gruppe Midtre ring = Situasjonsbestemt gruppe Innvendig ring = Likegyldig gruppe

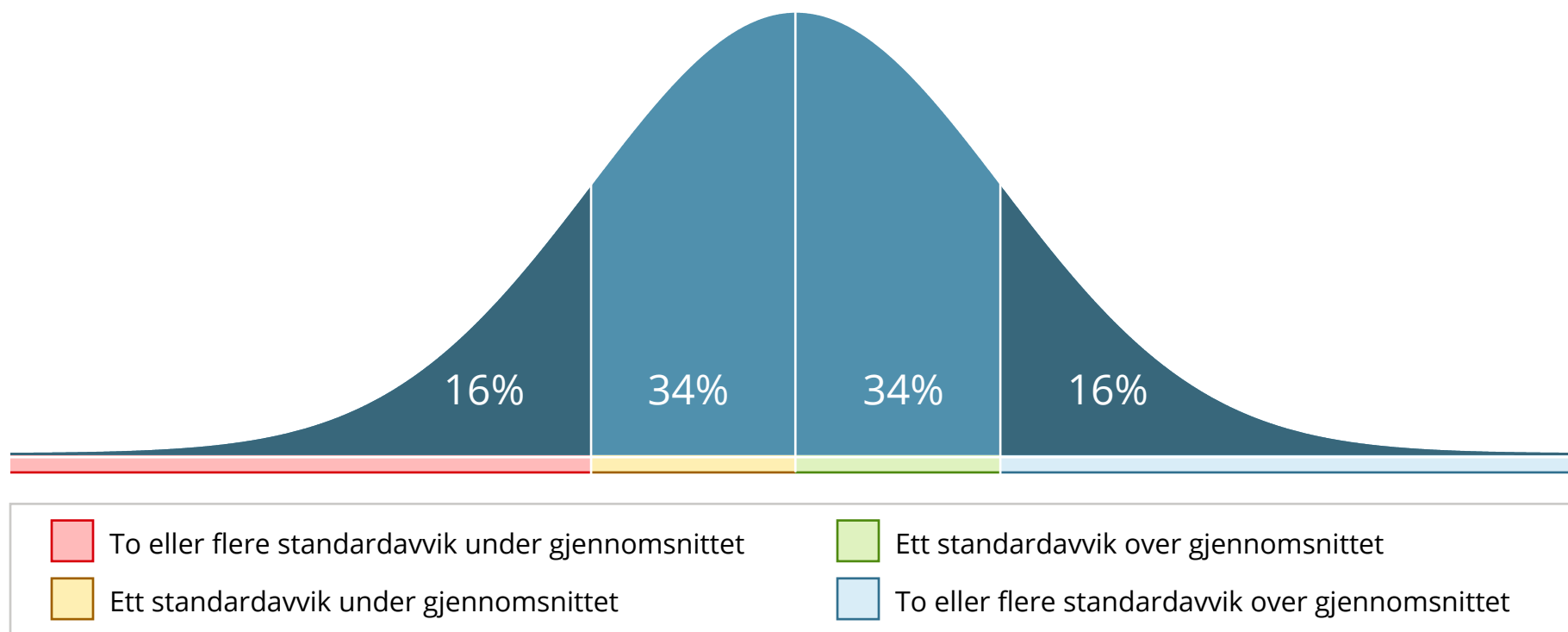
Definisjon av Bell-kurven



Å forstå hvordan du leser en Bell-kurve og standardavvik, vil bidra til å gi en tydelig analyse av sammensetningen av teamet.

Bell-kurven, kjent som en normalfordeling, er den vanligste typen fordeling for en populasjon. Det høyeste punktet på kurven representerer den høyeste populasjonen av mennesker, eller gjennomsnittet av gruppen. Standardavviket er et tall som brukes for å vise hvordan data er spredt ut fra gjennomsnittet, noe som representerer en prosentandel av de totale dataene som samles inn.

For eksempel, hvis poengene til 100 personer samles inn og brukes i en normal sannsynlighetsfordeling, bør 68 personer, som representerer 68 % av de 100 personene som er vurdert, falle innenfor ett standardavvik fra gjennomsnittet. 34 prosent vil være ett standardavvik over gjennomsnittet og 34 % vil være ett standardavvik under gjennomsnittet. De resterende 32 % av personene vil være to eller flere standardavvik unna gjennomsnittet. 16% prosent vil være to eller flere standardavvik over gjennomsnittet og 16% vil være to eller flere standardavvik under gjennomsnittet.



Sammenligning av drivkrefter



Drivkrefter	Gjennomsnittet for teamet	S. Anderson	A. Doe	F. Jones	J. Smith	J. Williams	Gjennomsnitt
Bevisst	92	97	99	64	100	100	49
Kontrollerende	57	76	81	29	50	50	49
Objektiv	56	33	68	14	83	83	49
Undersøkende	51	39	44	39	67	67	53
Effektiv	51	100	67	38	25	25	42
Strukturert	51	0	50	47	79	79	36
Utforskende	49	85	35	31	47	47	47
Samarbeidende	44	6	6	56	76	76	35
Intuitiv	40	29	31	38	50	50	29
Harmonisk	31	35	8	72	19	19	36
Uselvisk	18	0	12	49	15	15	40
Generøs	5	0	0	25	0	0	35

To eller flere standardavvik under gjennomsnittet

Ett standardavvik under gjennomsnittet

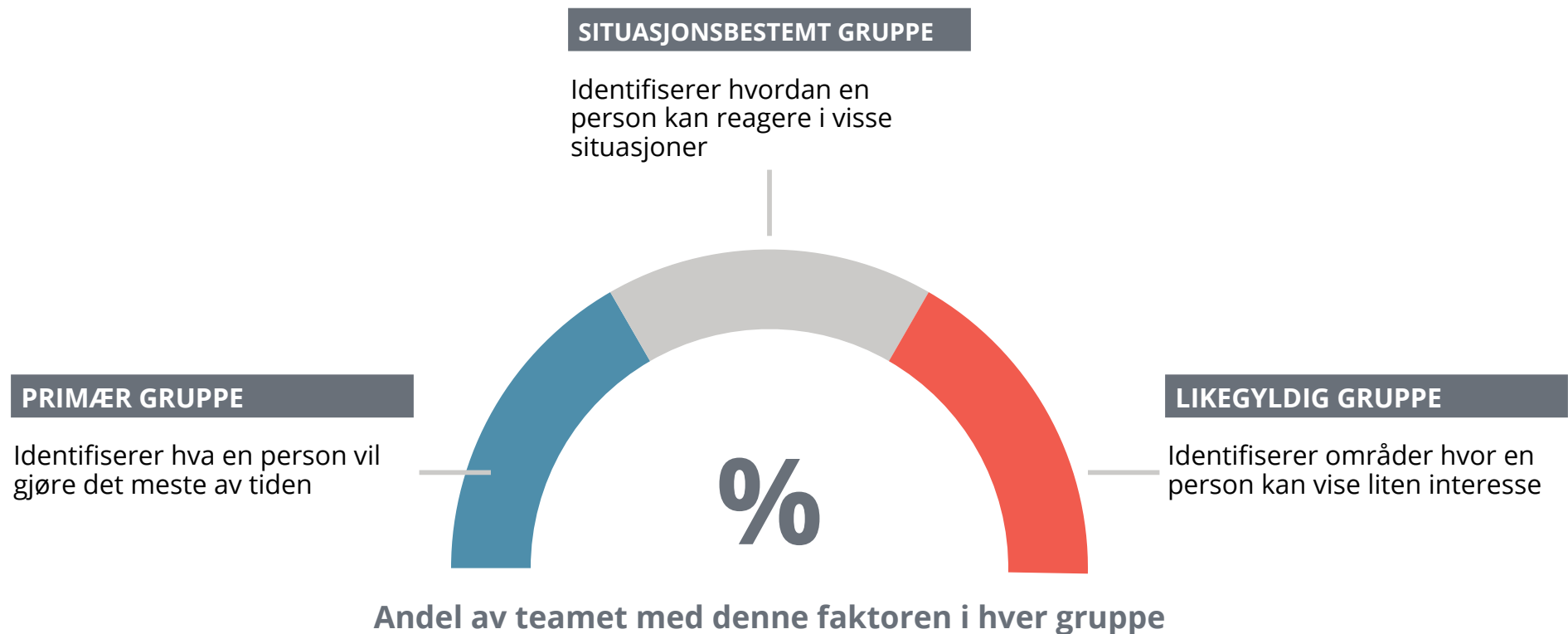
Ett standardavvik over gjennomsnittet

To eller flere standardavvik over gjennomsnittet

Sammendrag av Drivkrefter og Atferd



Atferd og drivkrefter kan settes sammen i grupper som faller inn i en av tre kategorier, primær, situasjonsbestemt og likegyldig. Gruppen for Primære drivkrefter identifiserer best hvordan og hvorfor en person vil gjøre det den gjør mesteparten av tiden. Gruppen med Situasjonsbestemte drivkrefter viser hvordan en person kan reagere i visse situasjoner. Gruppen med Likegyldige drivkrefter fremhever områder hvor en person kan være uinteressert eller har behov for å tilpasse seg en gitt situasjon. Bruk av disse gruppene i en team-samsammenheng kan identifisere styrker og svakheter i teamet og kan fremheve muligheter eller manglende drivkrefter.



Sammendrag av primære grupper



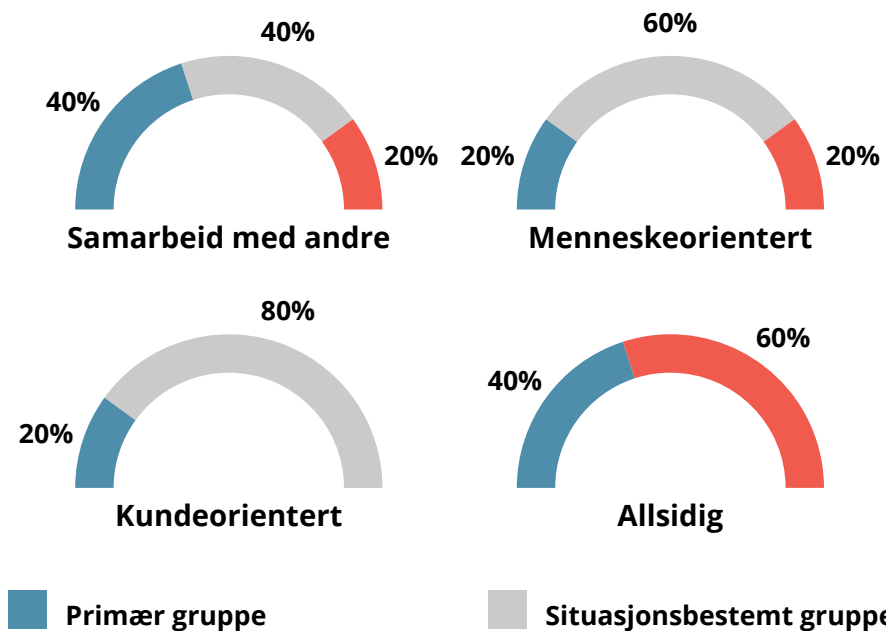
PRIMÆR GRUPPE FOR ATFERD

Atferdsegenskaper	Gjennomsnittet for teamet	Gjennomsnitt
Samarbeid med andre	67	58
Menneskeorientert	65	64
Kundeorientert	61	63
Allsidig	59	54

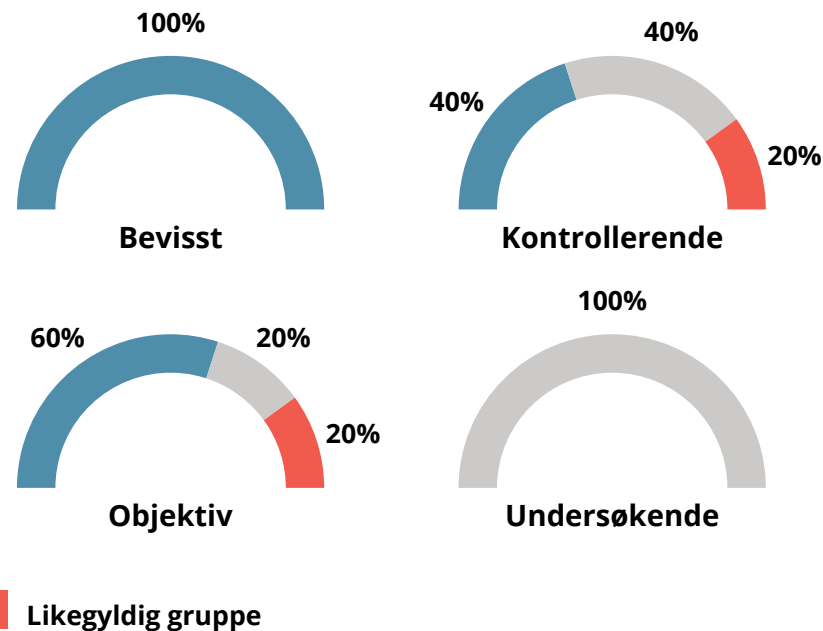
PRIMÆR GRUPPE FOR DRIVKREFTER

Drivkrefter	Gjennomsnittet for teamet	Gjennomsnitt
Bevisst	92	49
Kontrollerende	57	49
Objektiv	56	49
Undersøkende	51	53

STATISTIKK FOR GRUPPER



STATISTIKK FOR GRUPPER



Sammendrag Situasjonsbestemt gruppe



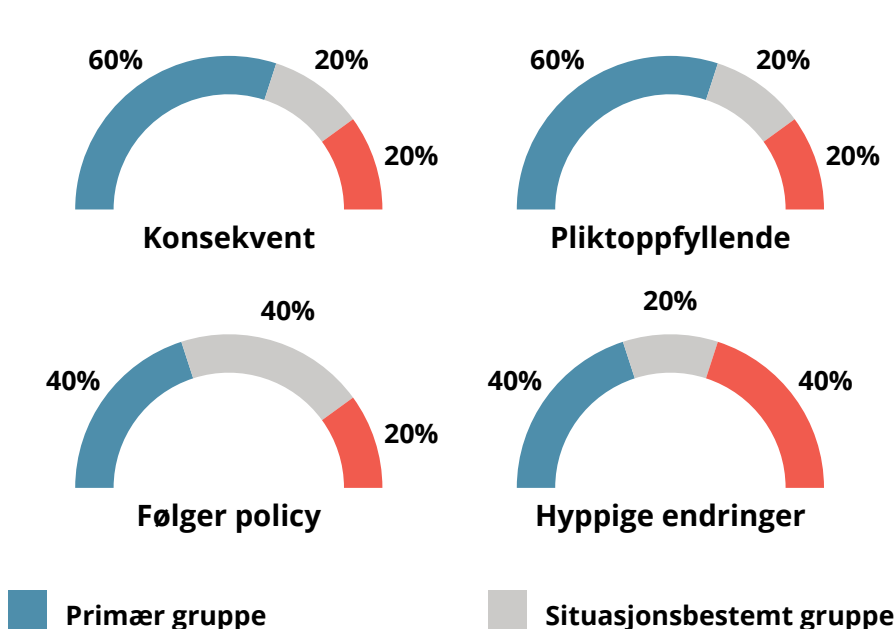
GRUPPE FOR SITUASJONSBESTEMT ATFERD

Atferdsegenskaper	Gjennomsnittet for teamet	Gjennomsnitt
Konsekvent	58	62
Pliktoppfyllende	58	62
Følger policy	57	61
Hyppige endringer	54	52

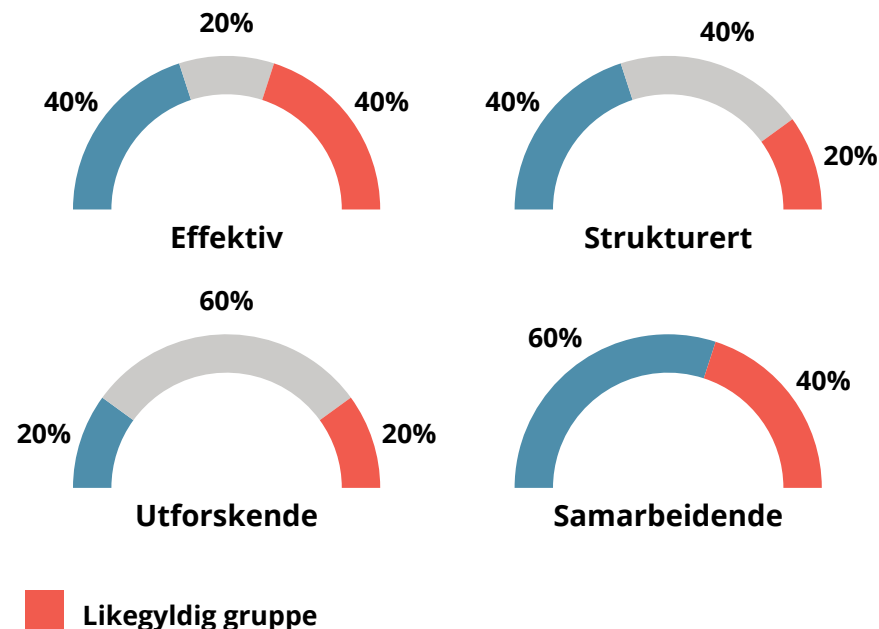
GRUPPE FOR SITUASJONSBESTEMTE DRIVKREFTER

Drivkrefter	Gjennomsnittet for teamet	Gjennomsnitt
Effektiv	51	42
Strukturert	51	36
Utforskende	49	47
Samarbeidende	44	35

STATISTIKK FOR GRUPPER



STATISTIKK FOR GRUPPER



Sammendrag for likegyldig gruppe



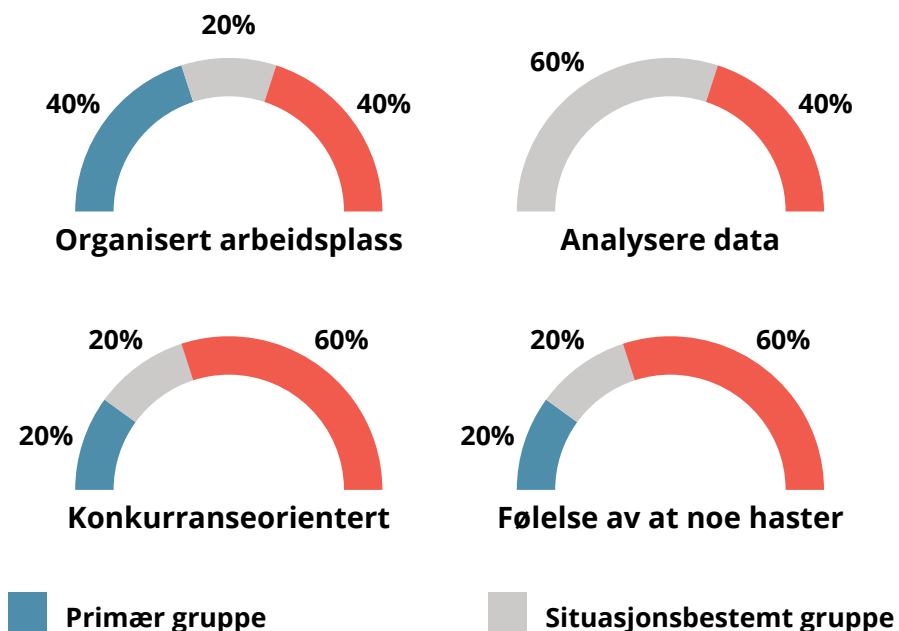
GRUPPE FOR LIKEGYLDIG ATFERD

Atferdsegenskaper	Gjennomsnittet for teamet	Gjennomsnitt
Organisert arbeidsplass	48	53
Analysere data	48	54
Konkurransorientert	45	49
Følelse av at noe haster	42	43

GRUPPE FOR LIKEGYLDIGE DRIVKREFTER

Drivkrefter	Gjennomsnittet for teamet	Gjennomsnitt
Intuitiv	40	29
Harmonisk	31	36
Uselvisk	18	40
Generøs	5	35

STATISTIKK FOR GRUPPER



STATISTIKK FOR GRUPPER

