

Atferdsrapport for Team

TEAMRAPPORT

19.6.2024

TTI Success Insights Norge AS

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



INTRODUKSJON	4
OVERSIKT TEAMET	5
TTI SUCCESS INSIGHTS® HJUL	6
EGENSKAPER STØTTER - (S)	7
GRAF - (S) FOR STØTTENDE TEAM	8
EGENSKAPER IVERKSETTER - (D)	9
GRAF - (D) FOR IVERKSETTENDE TEAM	10
EGENSKAPER SAMORDNER - (S/C)	11
GRAF - (S/C) FOR SAMORDNENDE TEAM	12
EGENSKAPER HJELPER - (I/S)	13
EGENSKAPER MOTIVATOR - (D/I)	14
EGENSKAPER INSPIRATOR - (I)	15
EGENSKAPER IAKTTAGER - (C)	16
EGENSKAPER FOR ORGANISATOR - (C/D)	17
DEFINISJONER AV SEGMENTER	18
OVERSIKT OVER TEAM-MEDLEMMER	19
TEAMMEDLEMMERS KARAKTERTREKK	20
IDEELLE ARBEIDSFORHOLD FOR TEAMET	21
ORD SOM IKKE FUNGERER I TEAMET	22
TEAMETS NATURLIGE ATFERD	23
TEAMETS TILPASSEDE ATFERD	24

Innehold

Fortsatt



TEAMETS TILPASSNING I TEAMHJULET	25
DEFINISJON AV ATFERDSHIERARKI	26
DEFINISJON AV BELL KURVEN	27
SAMMENDRAG AV ATFERDSTIL	28

Introduksjon



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 gruppe-medlemmer 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

Runar Hagen
Hans Hansen
Tom McWillimas
Hansa Sens
Søren Sørensen

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

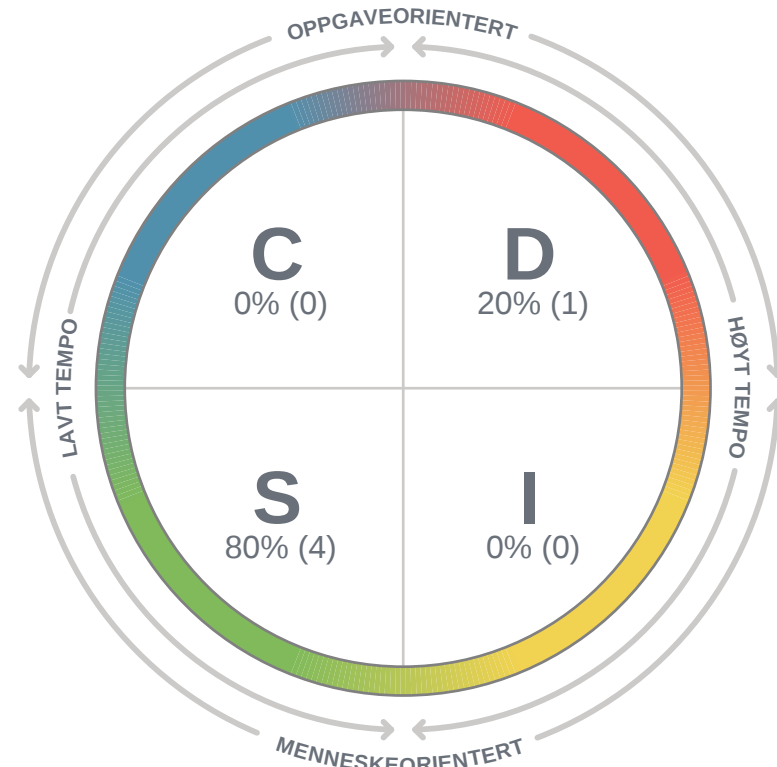
Hvordan man samarbeider med og forsøker å påvirke andre med synspunkter.

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.

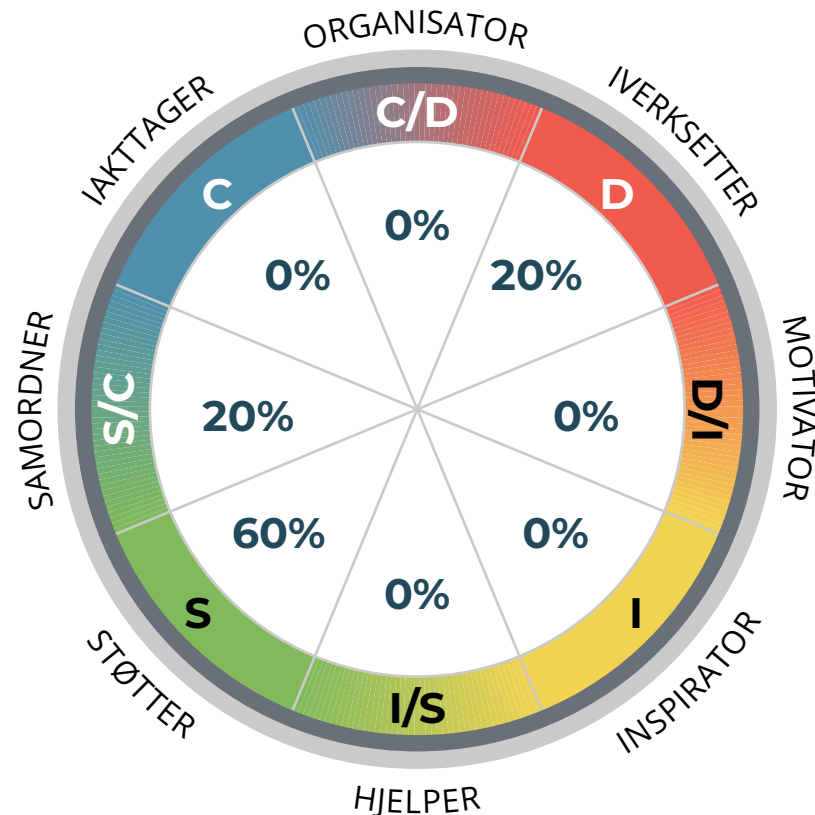
HJELPER - I/S - Personer som har en tendens til å ta seg tid, tenke positivt og er fokusert på mellommenneskelige relasjoner.

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

- Være forståelsesfull og god lytter.
- Viser lojalitet ovenfor de man identifiserer seg med.
- Være tolmodig og trøstende.
- Fokuserer på teamaktiviteter.
- Vil gjerne benytte etablerte rutiner.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Tvile i stedet for å handle.
- Gjøre arbeidet selv, i stedet for å delegere.
- Ikke tilgi feil eller feile.
- Tilby for mange detaljer.
- Handle langsomt dersom det ikke finnes tidligere, lignende eksempler.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

God lytter

Pålitelig teamspiller

Samvittighetsfull og stødig



11.90%
av Populasjonen

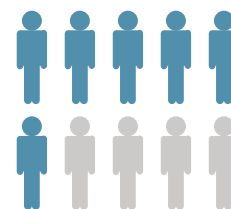
www.ttisi.no
Tlf. 41 561 540
post@ttisi.no

ORD SOM FUNGERER

Konsekvent

Vanlig

Sikre



3/5
60% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Uventet

Haster

Konfrontasjon

TEAMRAPPORT

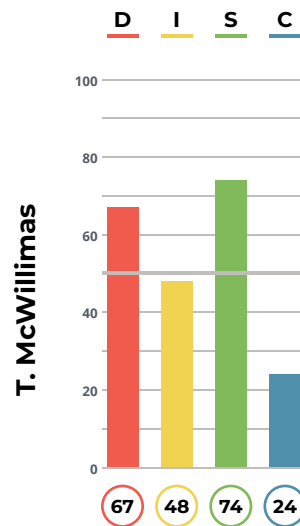
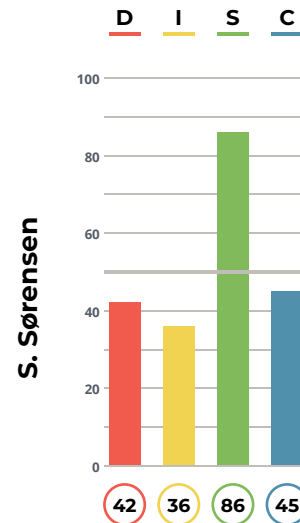
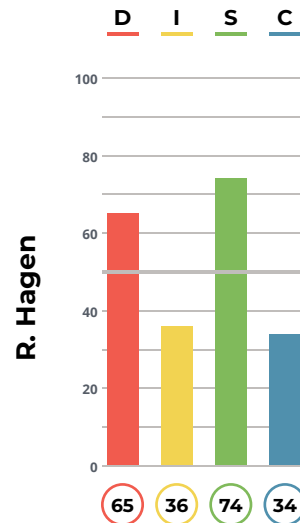
Copyright © 1984-2025. TTI Success Insights LTD.

Graf - (S) for Støttende team



STØTTER

Runar Hagen
Tom McWillimas
Søren Sørensen



Egenskaper Iverksetter - (D)



Iverksettere har en tendens til å være direkte, besluttssomme og søke resultater. Følgende informasjon vil gi gruppemedlemmene en klar forståelse og innsikt av Iverksetter.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Liker utfordrende oppgaver.
- Være resultatorientert.
- Like makt og autoritet.
- Ser fremover og være konkurranseorientert.
- Bli motivert av direkte svar.

POTENSIELLE SVAKHETER

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

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

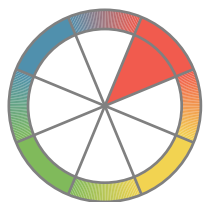
Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Konkurranseorientert

Utfordringsorientert

Utfordrer status quo



7.12%
av Populasjonen

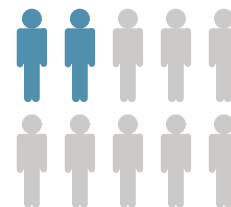
www.ttisi.no
Tlf. 41 561 540
post@ttisi.no

ORD SOM FUNGERER

Rask

Fordel

Avgjørende



1/5
20% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Inkonsekvent

Følger retningslinjer

Tolmodig

TEAMRAPPORT

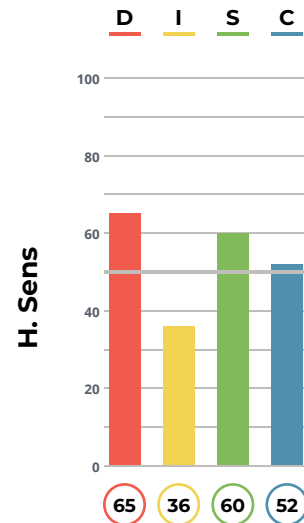
Copyright © 1984-2025. TTI Success Insights LTD.

Graf - (D) for Iverksettende team



IVERKSETTER

Hansa Sens



Egenskaper Samordner - (S/C)



Samordnere har en tendens til å være faktaorienterte og følger velprøvde metoder for å fullføre prosjekter og oppgaver. Følgende informasjon vil gi gruppemedlemmene en klar forståelse og innsikt av Samordner.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Ha evnen til å ta beslutninger uten å bli forstyrret av følelser.
- Forstå og bevare behovet for kvalitet i systemet.
- Følge prosjektene fra start til slutt.
- Være selvdisiplinert.
- Identifiserer problemer, regler, feil og prosedyrer.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Bli stå under press.
- Mangle selvtillit hos seg selv og ovenfor teamet.
- Ha en tendens til å skjule sine egne følelser.
- Kommuniserer indirekte.
- Ha problemer med å vise uro og følelser.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

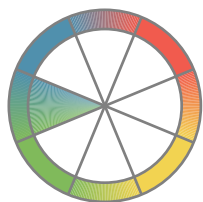
Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Søker logiske løsninger

Respekt for autoritet

Samvittighetsfull og stødig

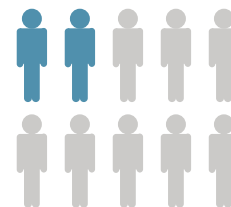


21.28%
av Populasjonen

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

ORD SOM FUNGERER

Bevist
Standard
Organisert



1/5
20% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Ukjent
Hektisk
Ufullstendig

TEAMRAPPORT

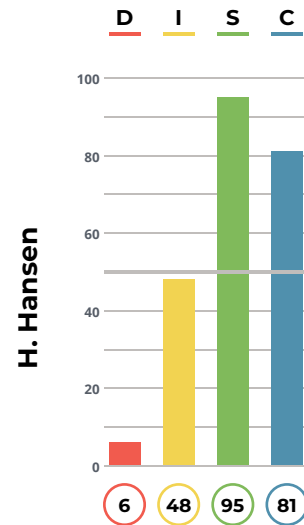
Copyright © 1984-2025. TTI Success Insights LTD.

Graf - (S/C) for Samordnende team



SAMORDNER

Hans Hansen



Egenskaper Hjelper - (I/S)



Hjelper har en tendens til å bruke tid, tenke positivt og er fokusert på mellommenneskelige relasjoner. Følgende informasjon kan være egenskaper som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Har et sterkt engasjement for teamet.
- hjelpe andre ved å bruke sin empati og forståelse.
- Skape et miljø der mennesker føle seg betydningsfulle.
- Prioritere forståelse og vennskap.
- Være en god lytter og god til å kommunisere.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Være passiv og ubesluttosom i visse situasjoner.
- Være forståelsesfull overfor medlemmene i teamet.
- Unngå konfrontasjoner i teamet.
- Være for medgjørilig.
- Trekke seg tilbake under stress.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Utholdende
Bygger sterke relasjoner
Positiv sans for humor



20.08%
av Populasjonen

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

ORD SOM FUNGERER

Avslappet
Enkel
Mottakelig



0/5
0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Sammensatt
Abstrakt
Analytisk

TEAMRAPPORT

Copyright © 1984-2025. TTI Success Insights LTD.

Egenskaper Motivator - (D/I)



Motivator har en tendens til å overbevise andre ved å appellere til fornuft, forståelse eller følelser. Følgende informasjon kan være egenskaper som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

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

POTENSIELLE SVAKHETER

- Unngå konflikter i teamet.
- Lar følelser komme i veien når beslutninger skal tas.
- Være dårlig til å holde seg innen tidsrammene.
- Være dårlig til å styre tiden.
- Være overdreven entusiastisk.

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

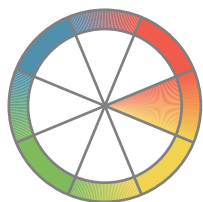
Menneskeorientert

Lavt tempo

Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Evne til å håndtere mange aktiviteter
Oppnår mål gjennom mennesker
Nyskapende



12.68%
av Populasjonen

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

ORD SOM FUNGERER

Fantastisk
Enestående
Ekstraordinær



0/5
0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Standardisert
Strukturert
Enhetlig

TEAMRAPPORT

Copyright © 1984-2025. TTI Success Insights LTD.

Egenskaper Inspirator - (I)



Inspirator har en tendens til å verbalisere mange tanker for å påvirke resultatene. Følgende informasjon kan være egenskaper som mangler eller kan være til nytte for teamet.

STYRKER OG SVAKHETER

POTENSIELLE STYRKER

- Være god til å overtale mennesker.
- Bruke sine sosiale og verbale egenskaper innen teamet.
- Ser helheten og forteller om den.
- Inspirere til nye ideer og produkter.
- Markedsføre teamet i hele organisasjonen.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Handle før man innhenter nok relevant informasjon.
- Handle impulsivt basert på følelser.
- Være lite oppmerksom på detaljer og være uorganisert.
- Være overoptimistisk med hensyn til teamets evner.
- Være urealistisk i sin vurdering av mennesker .

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert

Lavt tempo

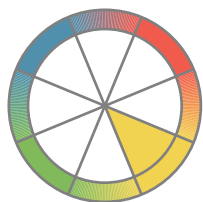
Høyt tempo

VERDI FOR ORGANISASJONEN

Snakker om følelser

Drømmer stort

Optimistisk og entusiastisk



17.46%
av Populasjonen

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

ORD SOM FUNGERER

Fleksibel

Spennende

Inspirerende



0/5

0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Ordinær

Stille

Streng

TEAMRAPPORT

Copyright © 1984-2025. TTI Success Insights LTD.

Egenskaper lakttager - (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

- Holde en høy standard.
- Ha høye krav til seg selv og sine omgivelser.
- Tenker kritisk.
- Løse problemer basert på fakta og informasjon.
- Være nøyaktig.

POTENSIELLE SVAKHETER

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

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert

Menneskeorientert



Lavt tempo

Høyt tempo



VERDI FOR ORGANISASJONEN

Opprettholder standarder
Omfattende problemløsning
Nøyaktig og intuitiv



5.12%
av Populasjonen

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

ORD SOM FUNGERER

Faktisk
Nøyaktig
Verifisert



0/5
0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Forestille
Kvalifisert gjetning
Eksperimentell

TEAMRAPPORT

Copyright © 1984-2025. 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

- Fullfører oppgaven raskt.
- Forstår alle fakta før man starter et prosjekt.
- Utfordre teamet og forvente seg høyere prestasjoner.
- Ha kreative ideer.
- Være oppmerksom på kostnaden og konsekvensen ved å gjøre feil.

POTENSIELLE SVAKHETER

- Ta på seg for mye innen teamet.
- Være alt for rett frem og kritisk overfor medlemmer av teamet.
- Bli sett på som en som ikke er oppriktig.
- Undervurderer andre medlemmer av teamet.
- Ser bort fra følelsene til teamets medlemmer

ATFERDSEGENSKAPER

Oppgaveorientert



Menneskeorientert



Lavt tempo



Høyt tempo

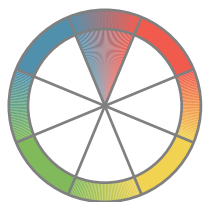


VERDI FOR ORGANISASJONEN

Kreativitet

Fokuserer på rasjonelle resultater

Krever faktabaserte ideer



4.22%
av Populasjonen

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

ORD SOM FUNGERER

Funksjon

Handling

Data



0/5

0% av Teamet

ORD SOM IKKE FUNGERER

Avslappet

Oppfatning

Anta

TEAMRAPPORT

Copyright © 1984-2025. 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 (20%) Personer som har en tendens til å være direkte, besluttsomme og søke resultater.	STØTTER - S (60%) 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 (0%) Personer som har en tendens til å overbevise andre ved å appellere til fornuft, forståelse eller følelser.	SAMORDNER - S/C (20%) Personer som har en tendens til å være faktaorienterte og følger velprøvde metoder for å fullføre prosjekter og oppgaver.
INSPIRATOR - I (0%) Personer som har en tendens til å sette ord på mange tanker for å påvirke utfall.	IAKTTAGER - C (0%) Personer som har en tendens til å søke nøyaktighet i alle aktiviteter og sikre høyest mulig kvalitet ved å innhente data.
HJELPER - I/S (0%) Personer som har en tendens til å ta seg tid, tenke positivt og er fokusert på mellommenneskelige relasjoner.	ORGANISATOR - C/D (0%) Personer som har en tendens til å vurdere, fakta og tall, og gå videre mot en løsning.

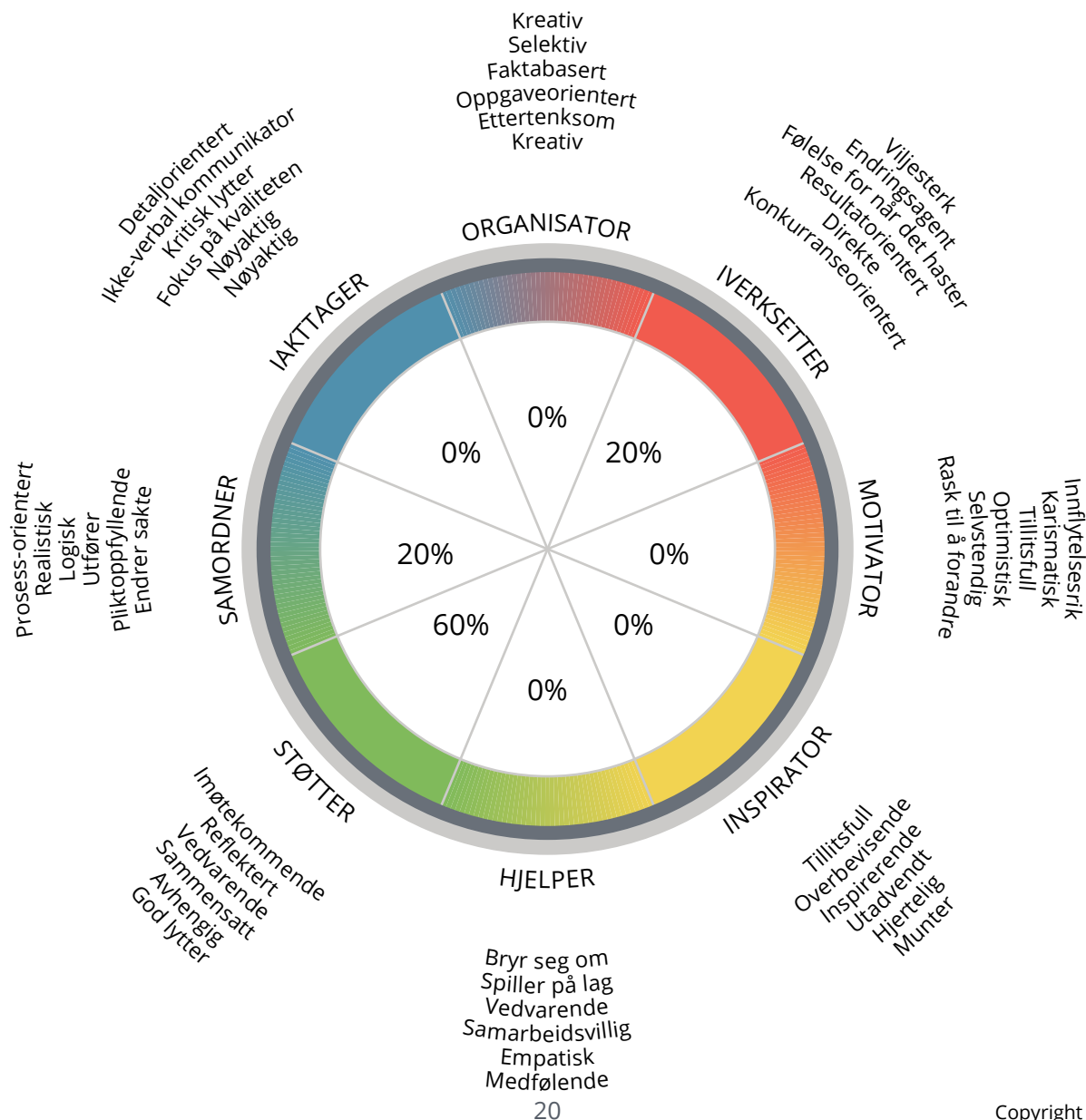
Oversikt over team-medlemmer



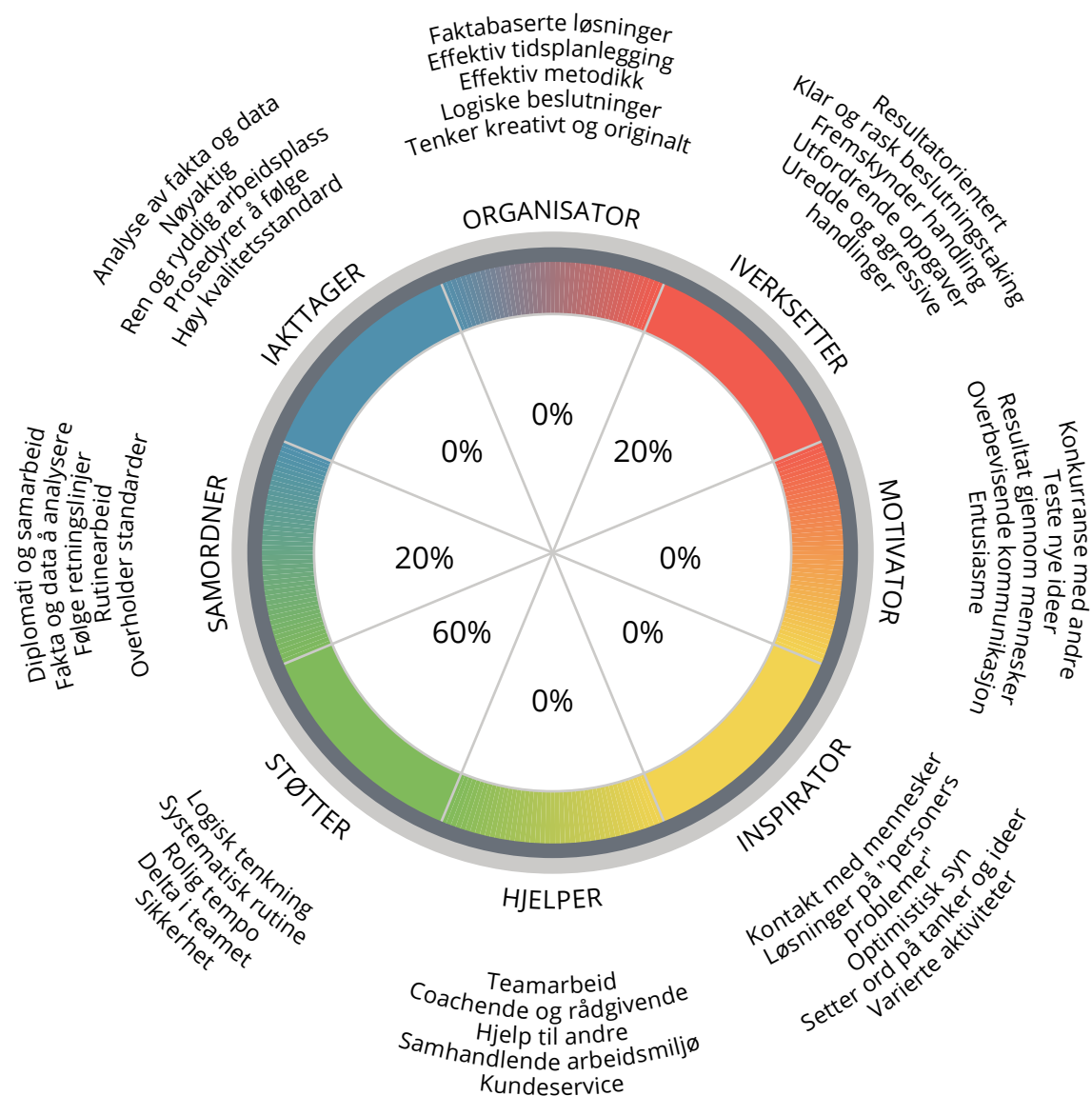
Følgende matrise illustrerer sammensetningen av de fire grunnleggende atferdstilene i åtte segmenter. Hvert segment inneholder karaktertrekk for team-medlemmer og prosentandelen av team-medlemmer i det respektive segmentet. Segmenter er bevisst plassert ved siden av segmentet som har den motsatte stilen.

IVERKSETTER - D (20%)	STØTTER - S (60%)
Hansa Sens	Runar Hagen Tom McWillimas Søren Sørensen
MOTIVATOR - D/I (0%)	SAMORDNER - S/C (20%)
	Hans Hansen
INSPIRATOR - I (0%)	IAKTTAGER - C (0%)
HJELPER - I/S (0%)	ORGANISATOR - C/D (0%)

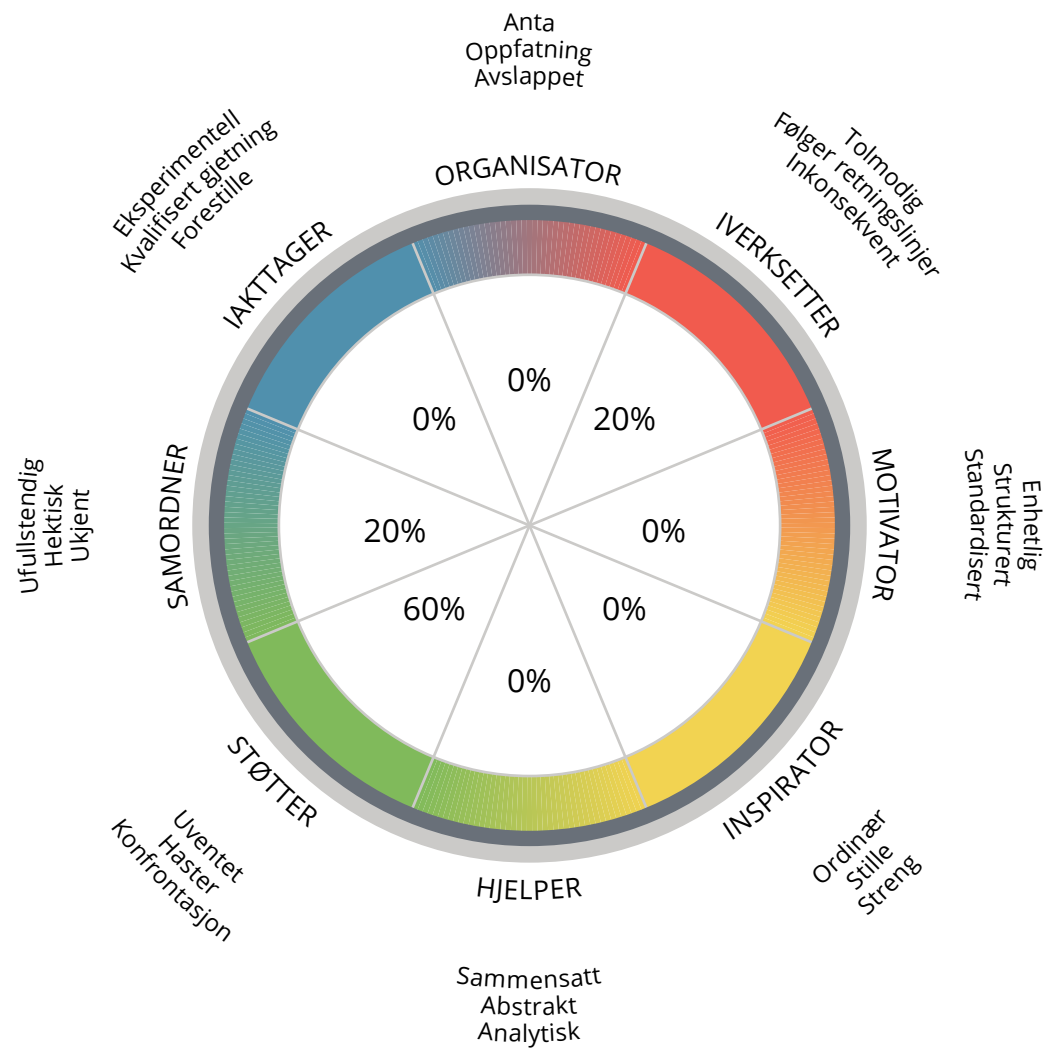
Teammedlemmers karaktertrekk



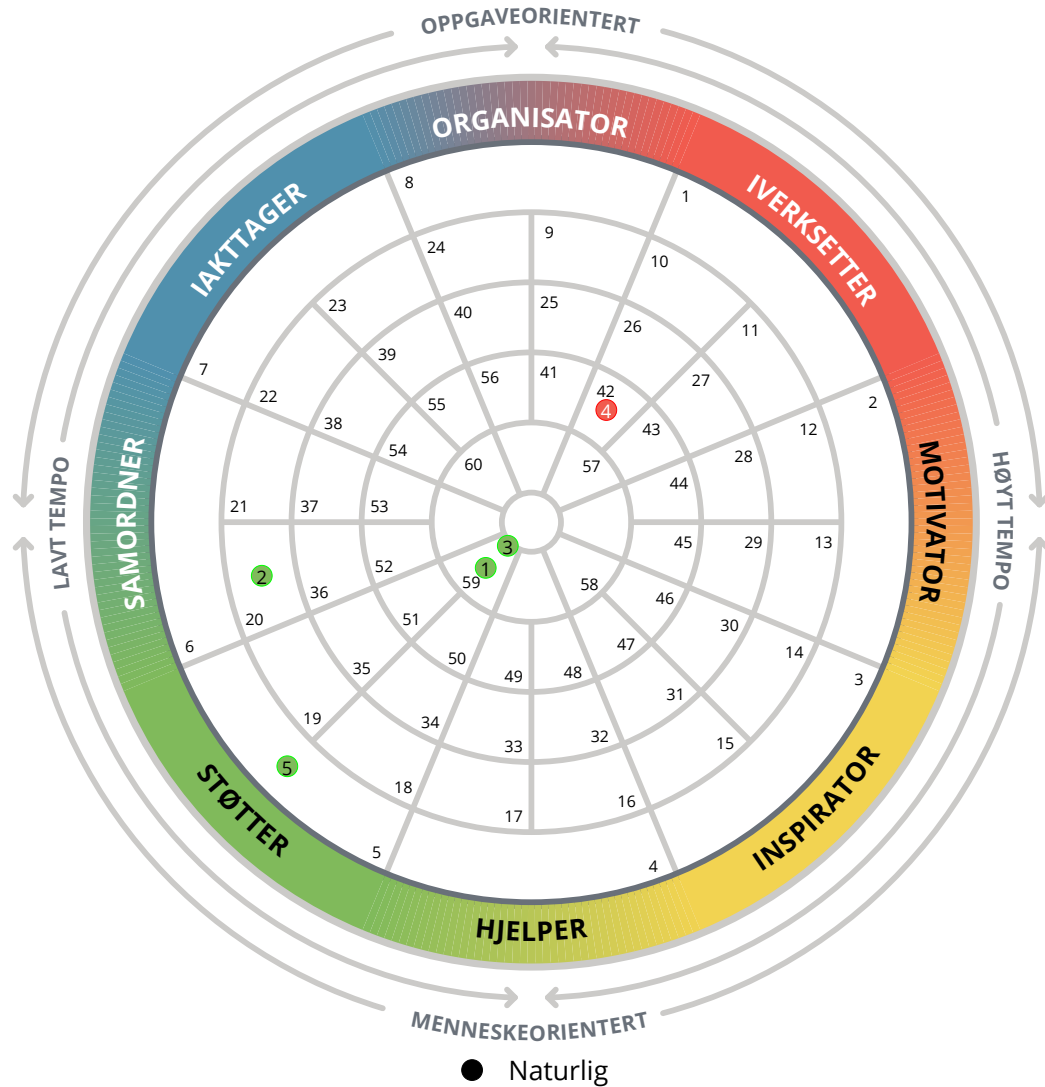
Ideelle arbeidsforhold for teamet



Ord som ikke fungerer i teamet



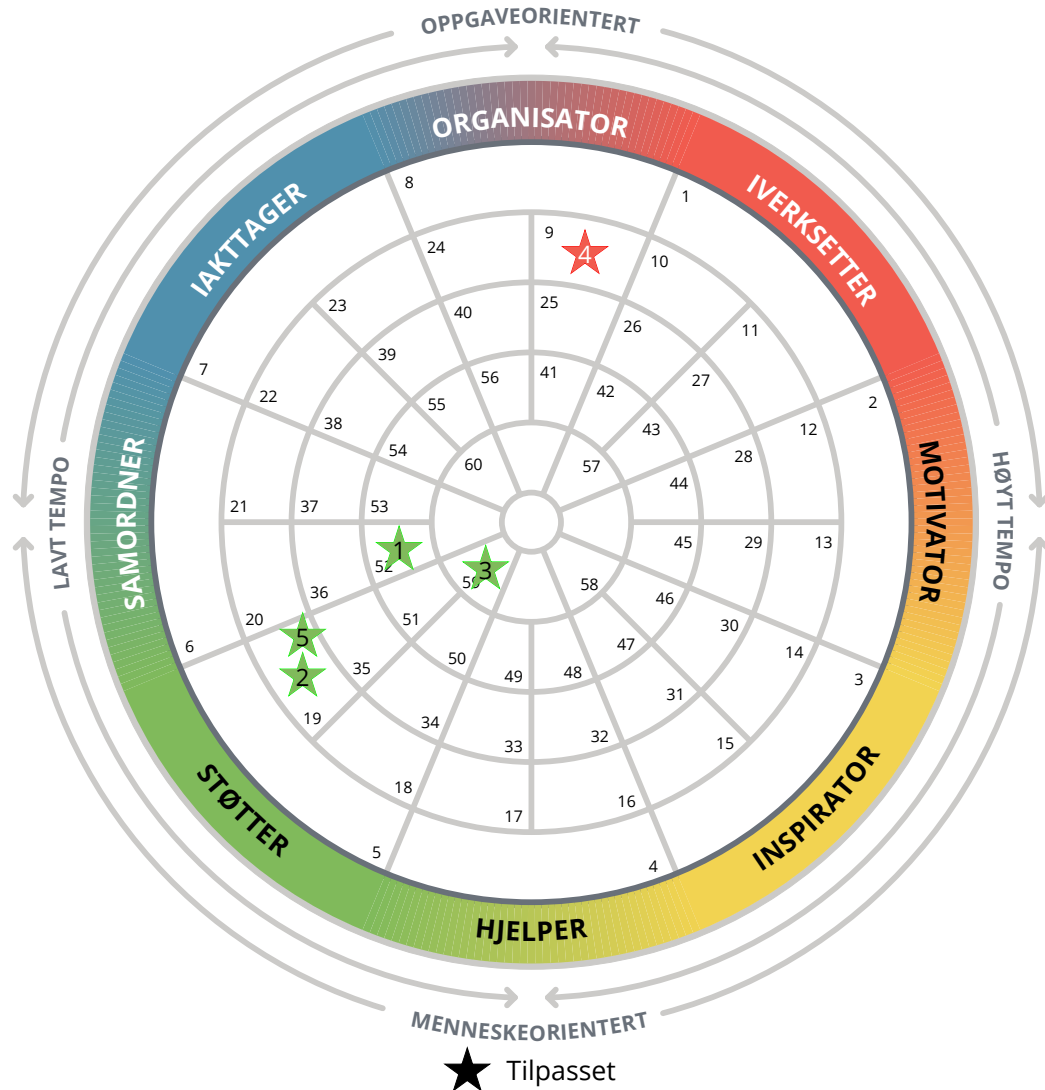
TEAMETS NATURLIGE ATFERD



TEAMMEDLEMMER

- 1: Runar Hagen
- 2: Hans Hansen
- 3: Tom McWillimas
- 4: Hansa Sens
- 5: Søren Sørensen

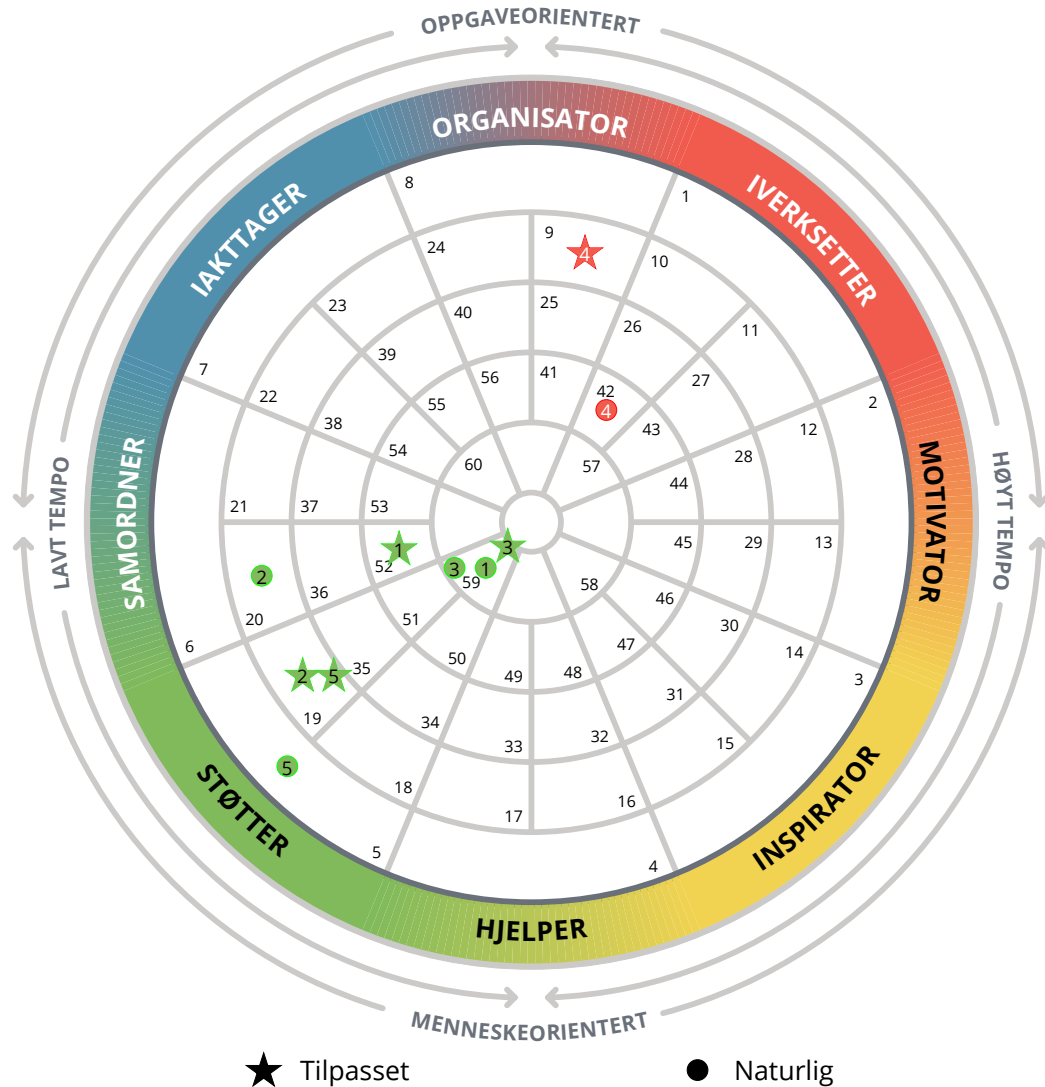
TEAMETS TILPASSEDE ATFERD



TEAMMEDLEMMER

- 1: Runar Hagen
- 2: Hans Hansen
- 3: Tom McWillimas
- 4: Hansa Sens
- 5: Søren Sørensen

TEAMETS TILPASSNING I TEAMHJULET



TEAMMEDLEMMER

- 1: Runar Hagen
- 2: Hans Hansen
- 3: Tom McWillimas
- 4: Hansa Sens
- 5: Søren Sørensen

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.

Analyse - Samler, bekrefter og organiserer informasjon.

Konkurransorientert - Ønsker å vinne eller oppnå en fordel.

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

Kundeorientert - Identifiserer og oppfyller kundens forventninger.

Pliktoppfyllende - Fullfører oppgaver til tross for utfordringer eller motstand.

Følger regelverk - Følger regler eller etablerte metoder.

Hyppig endring - Skifter raskt mellom oppgaver.

Samhandling - Engasjer og kommuniser med andre.

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

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

Hastverk - Gjør umiddelbare tiltak.

Allsidig - Tilpasser seg ulike situasjoner når det kreves.

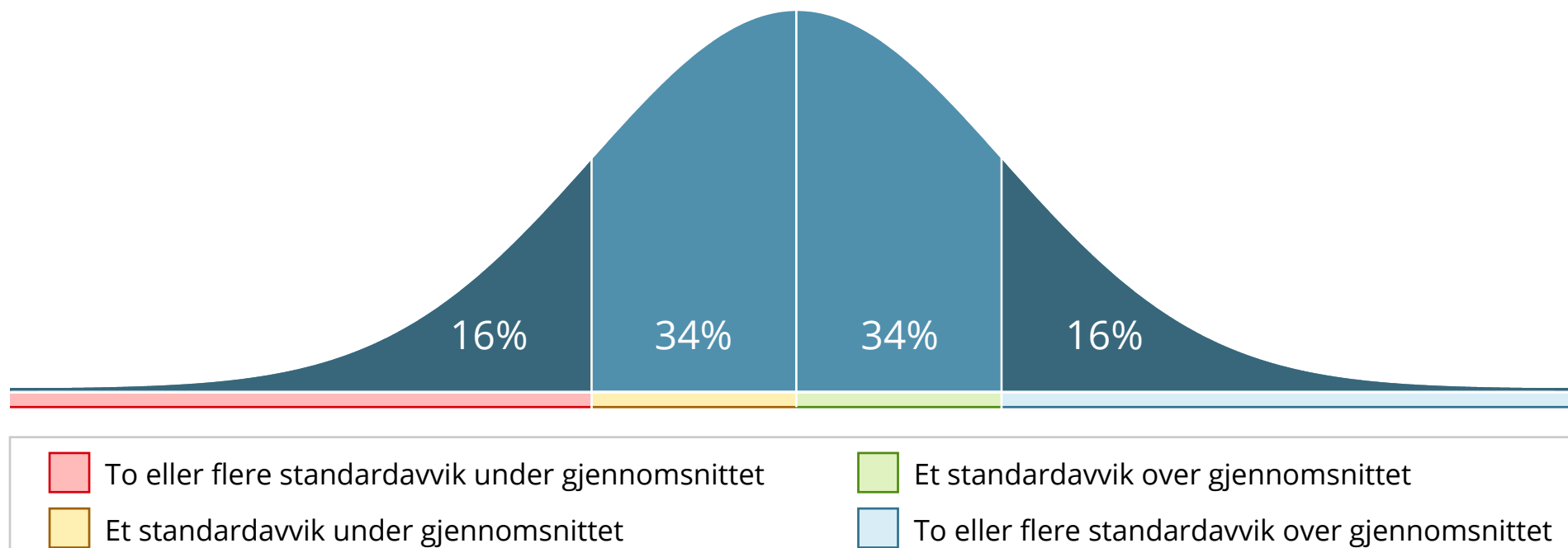
Definisjon av Bell Kurven



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	R. Hagen	H. Hansen	T. McWilliamas	H. Sens	S. Sørensen	Gjennomsnitt
Pliktoppfyllende	72	68	83	60	68	80	62
Konsekvent	71	65	90	58	65	78	62
Følger regelverk	68	60	92	55	65	70	61
Organisert arbeidsplass	66	60	85	50	70	65	53
Analyse	64	60	80	45	70	65	54
Menneskeorientert	62	60	75	70	40	65	64
Kundeorientert	60	57	60	60	52	70	63
Konkurransorientert	50	60	10	60	70	50	49
Hyppig endring	44	50	22	58	50	38	52
Samhandling	42	40	35	50	45	40	58
Allsidig	36	35	27	40	47	30	54
Hastverk	33	41	10	42	47	26	43

To eller flere standardavvik under gjennomsnittet

Et standardavvik over gjennomsnittet

Et standardavvik under gjennomsnittet

To eller flere standardavvik over gjennomsnittet