



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

IPU PROFILANALYS®

för chefer och medarbetare

Demo Rapport

Demobolaget

21-1-2020

Innehållsförteckning



| | |
|---|----|
| Introduktion | 3 |
| Allmänna karaktärsdrag | 4 |
| Värde för organisationen | 6 |
| Råd för effektiv kommunikation | 7 |
| Råd för effektiv kommunikation - <i>Fortsättning</i> | 8 |
| Tips för bättre kommunikation | 9 |
| Idealiska arbetsförhållanden | 10 |
| Uppfattningar - " <i>Se dig själv som andra ser dig</i> " | 11 |
| Grundbeteende och Anpassat beteende | 12 |
| Anpassat beteende | 14 |
| Nycklar till motivation | 15 |
| Råd till arbetsledningen | 16 |
| Områden som kan utvecklas | 17 |
| Handlingsplan | 18 |
| Beteendehierarki | 19 |
| IPU Profilanalysdiagram | 21 |
| Beteendeområden | 22 |
| IPU Profilhjul | 23 |

Introduktion



Beteendeforskningen hävdar att de effektivaste människorna är de som har förståelse för hur de själva fungerar och agerar i olika situationer. De känner sina starka och svaga sidor och kan därför utveckla egna tillvägagångssätt för att möta omgivningens krav.

Den analys som ligger till grund för den här rapporten bygger på C.G. Jungs och William Moulton Marstons forskning om olika personlighetstyper. Rapporten ger en bild av en persons beteende - både grundbeteende och anpassat beteende, dvs sätt att agera i en viss omgivning. Rapporten är en beskrivning av en persons beteende och den redovisar endast påståenden som pekar på beteenden där personen visar klara tendenser. Bortse från de påståenden som inte känns rätt, men först sedan en kontroll gjorts med någon som väl känner personen som genomgått analysen. Det kan ju vara ett beteende som personen själv inte är medveten om.

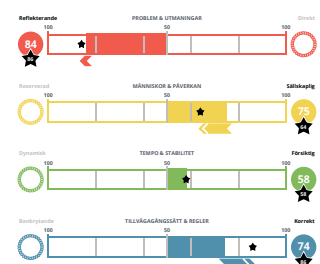
Allmänna karaktärsdrag



Med utgångspunkt från Demos svar har ett antal allmänna påståenden valts ut för att ge en generell förståelse för hennes arbetssätt. Påståendena ger en bild av Demos grundbeteende. Det innebär i praktiken att dessa påståenden visar HUR HON SKULLE VÄLJA ATT ARBETA om hon själv fick bestämma, utan att påverkas av omgivningen. Bortse från eller modifiera de påståenden som genom utbildning, träning eller erfarenhet av allt att döma inte stämmer.

Demo tycker om att utveckla människor och att bygga upp organisationer. Hon engagerar sig i andra människor. I hennes ögon är främlingar bara vänner som hon ännu inte lärt känna. Hon tenderar att hellre hålla med än att bråka. Hon fungerar bäst i en omgivning där chefen engagerar sig. Demo tror på att åstadkomma resultat tillsammans med andra och föredrar lagarbete. Hon är optimistisk och har i allmänhet sinne för humor. Hon kan vara tjänstvillig och tillmötesgående, dvs att hon tycker om att arbeta med människor och att hjälpa dem. Hon ger ett välvilligt intryck. Demo försöker påverka andra genom att etablera personliga relationer och utför gärna tjänster för att utveckla dessa relationer. Hon är sällskaplig och social. Hon uppfattas som lätt att umgås med, både i jobbet och privat.

Demo tycker om att arbeta för chefer som fattar snabba beslut. När hon engagerar sig i en speciell fråga, kan man förvänta sig att hon berättar det. Hon kommer förmodligen att uttrycka sig på ett känslomässigt sätt. Besluten fattas när fakta och underlag som stödjer besluten har samlats in. Hon tycker om att vara med och fatta beslut. Demo är duktig på att ge feedback, både muntligt och på annat sätt, vilket får människor att öppna sig, lita på henne och uppfatta henne som öppen och hjälpsam. På grund av att hon har stort förtroende för andra och gärna accepterar dem, kan hon ibland missbedöma deras förmåga. Hon vill helst inte tillrättavisa människor. Hon kan medvetet undvika det för att bibehålla bra relationer. Hon är bra på att lösa problem som har med människor att göra.

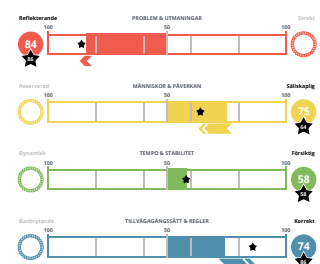


Allmänna karaktärsdrag

Fortsättning



Demo är bra på att hantera konflikter. Andra kan uppfatta det som bevis för att hon är ärligt intresserad av att hjälpa människor genom att medla mellan dem. Det är viktigt för Demo att använda sin förmåga att umgås med människor för att främja samarbetet. Hon föredrar att titta på vad gruppen har gemensamt i stället för att inrikta sig på olikheterna. Hon är både god talare och lyssnare. Hon ger ofta andra människor förslag, men hon försöker sällan tvinga på dem sina åsikter. Demo bryr sig nästan alltid om andra människors känslor och tankar. Hon kommer bra överens med de flesta människor och kan vara ganska informell och avspänd i deras sällskap. Även när hon träffar personer som hon inte känner, försöker hon få dem att trivas. Hon har en tendens att dölja en del av sin rättframhet bakom ett vänligt yttre och uppfattas i allmänhet som en mycket vänlig och pålitlig person. Hon är positiv i sitt sätt att umgås med andra. Hon kan inte förstå varför inte alla ser på livet som hon gör.

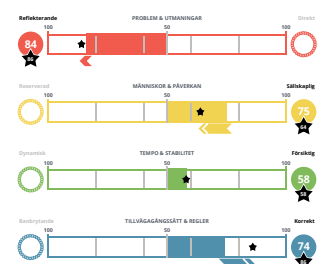


Värde för organisationen



Den här delen av rapporten pekar på de speciella talanger och beteenden som Demo uppvisar i arbetet. Genom att studera dessa påståenden kan man identifiera hennes roll i organisationen. Organisationen kan sedan utarbeta en plan för hur man på bästa sätt kan dra nytta av hennes speciella talanger och egenskaper, och placera henne där hon kan utgöra en integrerad del av verksamheten.

- ✓ Förhandlar när det uppstår konflikter.
- ✓ Sinne för humor.
- ✓ Respekterar auktoritet och organisationsstruktur.
- ✓ Uttrycker sina känslor i ord.
- ✓ Kvalitetsmedveten.
- ✓ Omvandlar problem till möjligheter.
- ✓ Anpassningsbar.

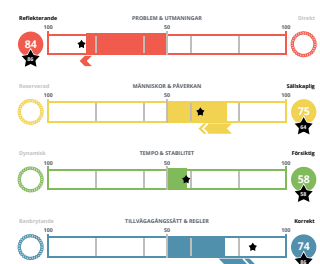


Råd för effektiv kommunikation



De flesta människor är medvetna om och känsliga för hur de vill bli bemötta. Många tycker att den här delen av rapporten är mycket träffsäker och viktig för att utveckla kommunikationen mellan människor. Den här sidan ger en lista med förslag på hur andra människor bör agera när de kommunicerar med Demo. Läs varje påstående och VÄLJ tillsammans med Demo ut TRE TILL FYRA PÅSTÅENDEN som känns viktigast för henne.

- ✓ Håll samtalet på diskussionsnivå.
- ✓ Använd en tidsplan när nya aktiviteter skall sättas igång.
- ✓ Avsätt tid åt att lära känna varandra och skapa samhörighet.
- ✓ Stöd din framställning med korrekta fakta.
- ✓ Förse henne med idéer som leder till handling.
- ✓ Förse dig med referenser från människor som hon anser vara viktiga.
- ✓ Ge henne tid att ställa frågor.
- ✓ Läs kroppsspråket och leta efter gillande eller ogillande.
- ✓ Ta god tid på dig så att du är säker på att hon håller med och förstår vad du har sagt.
- ✓ Skapa en varm och vänlig atmosfär.
- ✓ Ge henne tid att kontrollera tillförlitligheten i dina kommentarer. Var noggrann och realistisk.



Råd för effektiv kommunikation

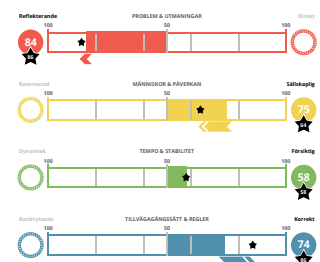


Fortsättning

Den här delen av rapporten är en lista med sådant man bör undvika när man kommunicerar med Demo Granska varje påstående tillsammans med Demo och kartlägg de påståenden som leder till irritation eller försämrad prestation. Genom att båda parter tar del av den här informationen, kan man gemensamt komma fram till en kommunikationsmetod som fungerar ömsesidigt tillfredsställande.

När du talar med Demo bör du tänka på att INTE:

- ⊘ Vara diktatorisk.
- ⊘ Göra något på måfå och chans.
- ⊘ Lämna besluten hängande i luften.
- ⊘ Tvinga fram fakta, detaljer, alternativ eller teorier.
- ⊘ Lämna referenser från opålitliga källor.
- ⊘ Göra slarviga presentationer.
- ⊘ Tvinga henne att fatta beslut.
- ⊘ Skämta för mycket eller behårt hålla på dagordningen.
- ⊘ Ge löften som du inte kan hålla.
- ⊘ Tala med henne när du är mycket arg.
- ⊘ Vara överlägsen.
- ⊘ Skapa regler och begränsningar eller dominera samtalet för mycket.
- ⊘ Pressa på för hårt eller sätta orealistiska tidsgränser.



Tips för bättre kommunikation



Den här delen av rapporten innehåller förslag på metoder som kommer att förbättra Demos kommunikation med andra. Tipsen innehåller en kort beskrivning av olika typer av beteenden som hon kan komma i kontakt med. Genom att anpassa sig till det sätt som andra människor vill bli bemötta på, kan Demo bli mer effektiv i sin kommunikation med andra. Hon kan behöva träna sin flexibilitet för att kunna variera sin kommunikationsstil så att den passar andra som är olika henne till sättet. Denna flexibilitet och förmågan att tolka andra människors behov är det som kännetecknar en god kommunikatör.



Att tänka på vid kommunikation med en person som är ordentlig, försiktig, noggrann, logisk, korrekt och metodisk:

- ✓ Förbered ditt ärende i förväg.
- ✓ Håll dig till affärer.
- ✓ Var noggrann och realistisk.
- ⊘ Att vara vårdslös, nonchalant, informell eller högljudd.
- ⊘ Att vara alltför krävande eller orealistisk när det gäller tidsgränser.
- ⊘ Att vara oorganiserad eller slarvig.



Att tänka på vid kommunikation med en person som är ambitiös, beslutsam, viljestark, självständig, bestämd och resultatnriktad:

- ✓ Var tydlig, bestämd, kortfattad och håll dig till ämnet.
- ✓ Var affärsmässig.
- ✓ Var förberedd med ett välorganiserat material som ger stöd åt din framställning.
- ⊘ Att prata om oväsentliga saker som inte hör till ämnet.
- ⊘ Att lämna luckor eller komma med luddiga uttalanden.
- ⊘ Att framstå som rörig.



Att tänka på vid kommunikation med en person som är tålmodig, omtänksam, lojal, pålitlig, stabil och avslappnad:

- ✓ Börja med en personlig kommentar - bryt isen.
- ✓ Presentera ditt ärende lugnt och försiktigt.
- ✓ Fråga "hur"? frågor för att höra deras uppfattning.
- ⊘ Att börja prata affärer direkt.
- ⊘ Att vara dominant eller krävande.
- ⊘ Att kräva snabba svar på dina frågeställningar.



Att tänka på vid kommunikation med en person som är entusiastisk, öppen, utåtriktad, spontan, kreativ och flexibel:

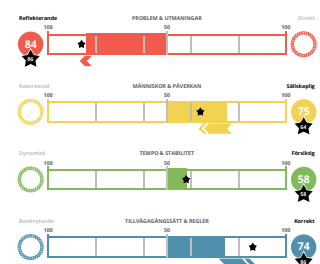
- ✓ Erbjud en varm och vänlig miljö.
- ✓ Ta inte upp tid med en mängd detaljer (skriv ner dem)
- ✓ Ställ känslomässiga frågor för att ta reda på personens åsikter eller kommentarer.
- ⊘ Att använda en kort, kallsinnig eller avvisande ton.
- ⊘ Att själv styra hela konversationen.
- ⊘ Att ta upp tiden med fakta och siffror, alternativ eller teoretiska diskussioner.

Idealiska arbetsförhållanden



Den här delen av rapporten beskriver den idealiska arbetsmiljön utifrån Demos grundbeteende. Människor med begränsad flexibilitet kan känna sig otrygga och illa till mods när de arbetar med arbetsuppgifter som inte beskrivs här. Flexibla människor däremot, använder sin kunskap om andra människors beteende för att anpassa sitt eget beteende och kan på så sätt trivas i många olika arbetsmiljöer. Använd den här delen till att identifiera de speciella uppgifter och ansvarsområden som tilltalar Demo. Identifiera även de uppgifter och områden som kan störa henne och göra att hon känner sig frustrerad.

- ✓ Uppdrag som innebär mycket kontakter med andra människor.
- ✓ En arbetsplats där människor sällan blir arga och irriterade.
- ✓ Uppgifter som kan slutföras en i taget.
- ✓ En demokratisk chef som hon kan samarbeta med.
- ✓ Praktiska arbetsmetoder.
- ✓ Uppgifter där det finns klara normer och arbetsmetoder.



Uppfattningar



"Se dig själv som andra ser dig"

En persons beteende och känslor uppfattas och tolkas snabbt av omgivningen. Den här delen av rapporten tillför ytterligare information om hur Demo uppfattar sig själv och hur andra, under vissa förhållanden, kan uppfatta hennes beteende. Om Demo förstår den här delen av rapporten har hon möjlighet att förstärka bilden av sig själv och bättre kunna hantera olika situationer.



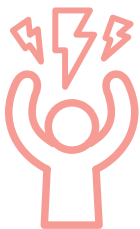
Vanligtvis ser du dig själv som:

- ✓ Entusiastisk
- ✓ Utåtriktad
- ✓ Charmig
- ✓ Inspirerande
- ✓ Övertygande
- ✓ Optimistisk



Under måttlig press, spänning, stress eller trötthet kan andra uppfatta dig som:

- ✓ Framfusig
- ✓ Talför
- ✓ Alltför optimistisk
- ✓ Orealistisk



Och under extrem press, stress eller trötthet kan andra uppfatta dig som:

- ✓ Alltför självsäker
- ✓ Pratsjuk
- ✓ Dålig lyssnare
- ✓ Påflugan

Grundbeteende och Anpassat beteende



Demos grundbeteende, när det gäller sättet att hantera problem, människor, arbetstakt och arbetssätt, kanske inte alltid passar in i omgivningen. Den här delen av rapporten är av mycket stor betydelse eftersom man här får kunskap om hur Demos grundbeteende och anpassat beteende passar för den aktuella arbetsmiljön. Den ger också värdefull information när det gäller stress och kravet att anpassa sig till omgivningen.



PROBLEM - UTMANINGAR

Grundbeteende

Demo hanterar problem på ett lugnt och avspänt sätt. Hon har en tendens att lösa problemen när de dyker upp och då gärna tillsammans med sina arbetskamrater. Demo är tillbakadragen och undviker konfrontationer, och vill helst bli uppfattad som en bra gruppmedlem.

Anpassat beteende

Demo ser ingen anledning att ändra sitt agerande när det gäller att lösa problem eller anta utmaningar i sin nuvarande arbetsmiljö.



MÄNNISKOR - PÅVERKAN

Grundbeteende

Demo är övertygad om sin förmåga att påverka andra. Hon föredrar en omgivning där hon har att göra med olika slags människor. Demo litar på andra och vill också att andra ska ha förtroende för henne.

Anpassat beteende

Demo tror att omgivningen förväntar sig att hon ska vara social och optimistisk. Hon har förtroende för andra och vill skapa en positiv atmosfär.



TEMPO - STABILITET

Grundbeteende

Demo är eftertänksam och stabil. Hon är positiv till förändring om de är meningsfulla och förenliga med det gamla. Hon är motståndare till förändringar som genomförs för förändringens egen skull.

Anpassat beteende

Demo anser att hennes grundbeteende passar in i omgivningen. Hon uppvisar ett beteende som väl överensstämmer med vad hon verkligen presterar. Ibland skulle hon önska att arbetstakten över lag var något lugnare.



TILLVÄGÅNGSSÄTT - REGLER

Grundbeteende

Demo är av naturen försiktig och noga med kvalitén. Hon tycker om att tillhöra en arbetsgrupp som tar ansvar för slutprodukten. Hon är stolt över att känna till regler och riktlinjer och kan bli upprörd om någon inte följer dem.

Anpassat beteende

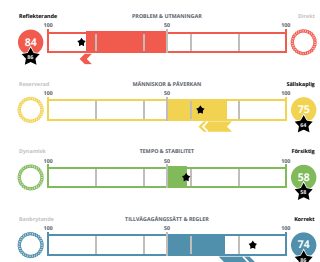
Demo har ett stort behov av att göra allting rätt. Hon är rädd för att göra misstag som kan hota hennes trygghet. Att följa regler och förordningar till punkt och pricka ökar tryggheten. Rädslan för att misslyckas kan vara en av anledningarna.

Anpassat beteende



Demo anser att hennes nuvarande arbete kräver att hon uppvisar ett beteende som överensstämmer med nedanstående påståenden. Om nedanstående meningar inte verkar skildra eller ha samband med arbetet, undersök i så fall varför hon anpassar sig till detta beteende.

- ✓ Kunna behärska sig när konflikt uppstår.
- ✓ Kunna värdera fakta kritiskt.
- ✓ Vara försiktig och eftertänksam när det gäller att fatta beslut.
- ✓ Kunna agera på ett praktiskt och väl beprövat sätt för att fatta beslut.
- ✓ Vara samarbetsvillig och stödjande.
- ✓ Vara försiktig och inte konkurrerande till sin läggning.
- ✓ Bedöma riskerna innan hon handlar.
- ✓ Prioritera kvalitet före effektivitet.
- ✓ Vara en god lagmedlem.
- ✓ Ha ett noggrant och analytiskt förhållningssätt till arbetsuppgifterna.
- ✓ Vara hjärtlig och hjälpsam när hon har att göra med nya kunder.
- ✓ Ha känsla för befintliga regler och bestämmelser.
- ✓ Inte ställa krav på andras tid och uppmärksamhet.



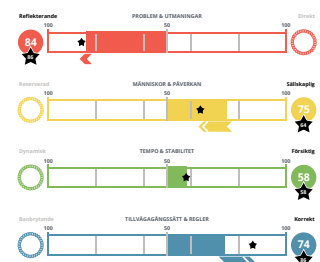
Nycklar till motivation



Den här delen av rapporten bygger på en analys av vad Demo vill ha eller uppnå. Männskor motiveras av sådant som de vill ha eller uppnå och som de längtar efter. Det innebär att de inte längre motiveras av sådant som de redan fått eller mål som redan uppnåtts. Analysera varje påstående i den här delen tillsammans med Demo och koncentrera er på de behov som för närvarande är viktiga för henne.

Demo vill:

- ✓ Vara tillsammans med människor som förstår varför hon inte vill argumentera.
- ✓ Få försäkringar om att hon gör jobbet rätt.
- ✓ Bli övertygad både logiskt och känslomässigt.
- ✓ Ha fullständiga instruktioner för hur arbetet skall utföras.
- ✓ Ha en ledare att följa och som föregår med gott exempel.
- ✓ Bli accepterad som en i laget.
- ✓ Få instruktioner så att hon kan göra jobbet rätt från början.
- ✓ Veta vilka regler som gäller.
- ✓ Arbeta med människor som hon kan lita på.
- ✓ Slippa konflikter och konfrontationer.
- ✓ Få tid på sig att agera så att hennes höga krav uppfylls.
- ✓ Endast i begränsad omfattning utsättas för nya rutiner.



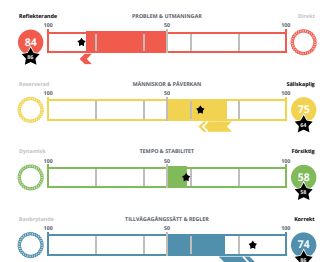
Råd till arbetsledningen



I den här delen av rapporten beskrivs några behov som Demo måste få tillfredsställda för att kunna fungera på ett optimalt sätt. Vissa behov kan hon själv tillgodose medan andra måste tillfredsställas av arbetsledningen. Det är svårt för en medarbetare att motiveras och fungera optimalt om inte personens grundläggande krav på arbetsledning tillgodoses. Gå igenom den här delen tillsammans med Demo och VÄLJ UT TRE ELLER FYRA PÅSTÅENDEN som hon upplever som de allra viktigaste. På så sätt blir Demo delaktig i att utforma och påverka sin egen personliga utvecklingsplan.

Demo behöver:

- ✓ Hålla sig informerad om sådant som påverkar hennes situation.
- ✓ Ett klimat som inbjuder till delaktighet i team och projektgrupper.
- ✓ Uppskattning från chefen för det hon fått offra för att klara sin prestation.
- ✓ Få hjälp med att kontrollera tiden och prioritera.
- ✓ Koncentrera samtalet på arbetet snarare än på privatlivet.
- ✓ Klara och tydliga arbetsuppgifter med detaljerade instruktioner.
- ✓ Vara mer tydlig och mindre subjektiv.
- ✓ Hjälp och stöd när hon skall utföra nya eller svåra uppgifter.
- ✓ Kunna dölja sina känslor när det är lämpligt.
- ✓ Vara objektiv när hon har att göra med människor eftersom hon lätt kan bli alltför förtrolig med andra.
- ✓ Alternativa metoder som inte påverkar kvaliteten.
- ✓ Ha en chef som tillämpar medbestämmande.



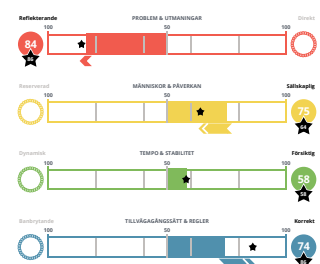
Områden som kan utvecklas



Här följer en lista över möjliga begränsningar, utan hänsyn tagen till något specifikt arbete. Gå igenom listan med Demo och stryk de meningar som inte påverkar hennes nuvarande (eller eventuellt framtida) arbete. Belys EN TILL TRE FAKTORER som begränsar hennes prestationsförmåga i nuvarande arbete eller inför en eventuell befordran. Gör gemensamt upp en handlingsplan för hur hon skall kunna eliminera eller minska dessa hinder.

Demo har en tendens att:

- ✓ Använda för mycket beröm när hon skall motivera andra.
- ✓ Vara ouppmärksam på detaljer om dessa inte är viktiga för henne.
- ✓ Hysa alltför stort förtroende för andra människor, speciellt om de uppmuntrar till det.
- ✓ Vara lite väl optimistisk när det gäller sina egna möjligheter eller medarbetarnas förmåga.
- ✓ Fatta beslut baserade på en ytlig analys.
- ✓ Överskatta sin förmåga att motivera människor eller få dem att ändra sitt beteende.
- ✓ Vara orealistisk i sin bedömning av människor, särskilt om det är frågan om en vän.



Handlingsplan



Denna sida kan med fördel användas som checklista vid ett medarbetarsamtal. Nedanstående lista ger EXEMPEL PÅ OMRÅDEN där Demo kan ha behov av att utveckla sig. Gå igenom hela rapporten och se om det finns områden där Demo kan ha ett utvecklingsbehov. Markera EN TILL TRE OMRÅDEN och gör upp en handlingsplan för hur hon ska kunna nå önskat resultat.

- Kommunikation
- Utbildning
- Personliga mål
- Delegering
- Tidsplanering
- Karriärmål
- Beslutsfattande
- Motivera andra
- Familjen
- Disciplin
- Utveckla andra
- Övrigt _____

OMRÅDE 1

Åtgärder: _____

- 1.
- 2.
- 3.

OMRÅDE 2

Åtgärder: _____

- 1.
- 2.
- 3.

OMRÅDE 3

Åtgärder: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Datum när jag skall börja: _____ Tidpunkt för uppföljning: _____



Beteendehierarki

Beteendehierarki-diagrammet åskådliggör en rangordning av ditt beteende inom tolv områden i arbetslivet. Denna rangordning kan hjälpa dig att förstå inom vilka områden du i grunden är mest effektiv.

1. Människoinriktad - Samarbeta med människor med olika bakgrund.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

2. Konsekvent - Utföra sina arbetsuppgifter på samma sätt varje gång.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

3. Kundorienterad - Identifiera och uppfylla kundens förväntningar.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

4. Följa policy - Följa regler, föreskrifter eller befintliga metoder.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

5. Uthållighet - Avsluta det som påbörjats.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



67

6. Analys - Sammanställa, godkänna och organisera information.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60

7. Samverkan - Ofta engagera sig i och kommunicera med andra.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55

8. Organiserad arbetsplats - Upprätthålla och bibehålla rutiner och ordning.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



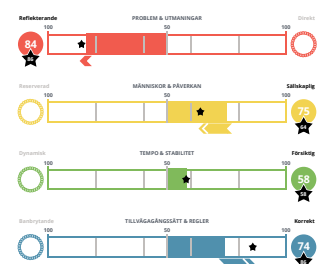
55

9. Mångsidighet - Anpassa sig till olika situationer med lätthet.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



53



Beteendehierarki



10. Ofta förekommande förändringar - Snabbt växla mellan arbetsuppgifter.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



42

11. Känsla för när det är bråttom - Beslutsförmåga och omedelbara åtgärder.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



27

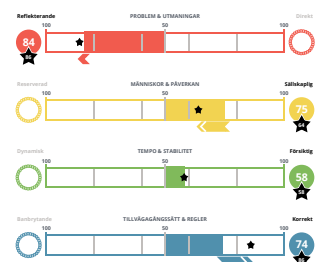
12. Tävlingsanda - Ihärdig, djärv och vill vinna i alla lägen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20

SIA: 14-64-58-86 (54) SIN: 16-75-58-74 (47)



IPU Profilanalysdiagram



Diagram I

Anpassat beteende

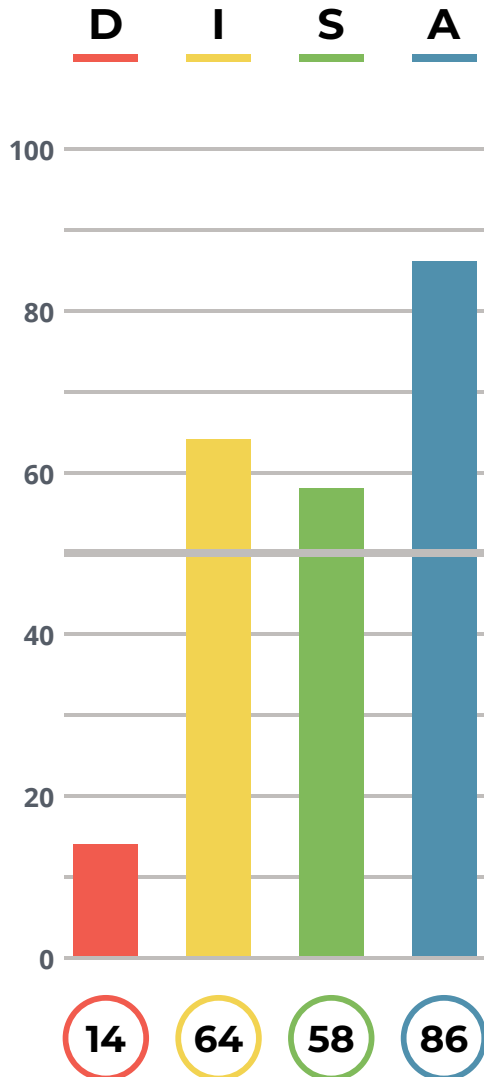
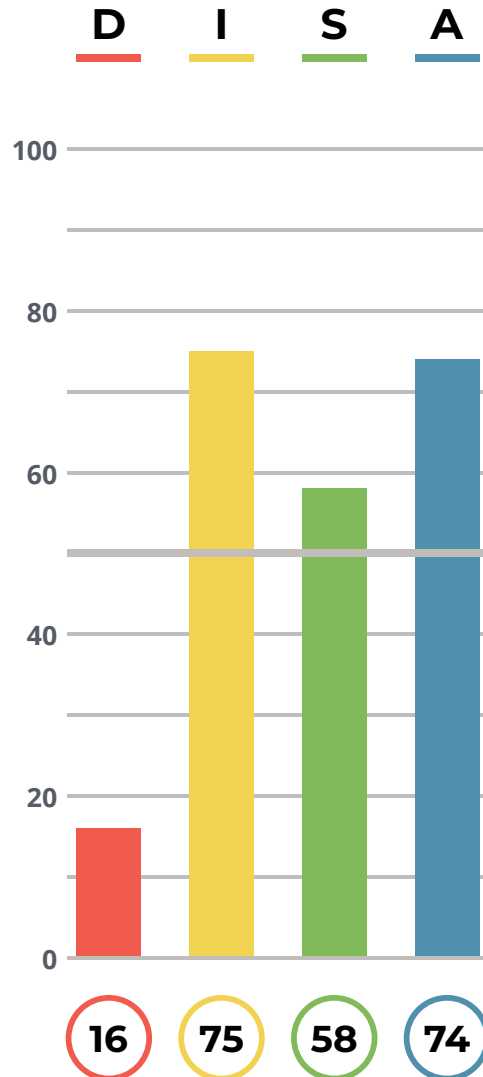


Diagram II

Grundbeteende



Svensk Norm 2018 R4

21-1-2020

T: 1:01

Demo Rapport

Beteendeområden

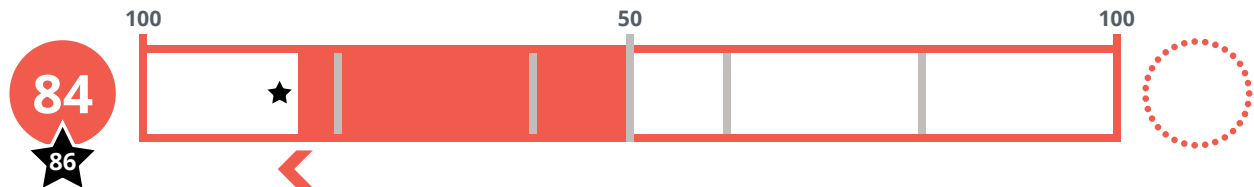


Alla har en viss nivå på de grundläggande beteendefaktorerna. Det är dessa olika nivåer som beskriver varje individs personliga beteendestil. Båda riktningarna är representerade i en sammanhängande helhet och kombinationen påverkar individens engagemangsnivå i olika situationer. Beteendegrafen nedan är en visuell representation av var Demo befinner sig inom varje område.

Reflekterande

PROBLEM & UTMANINGAR

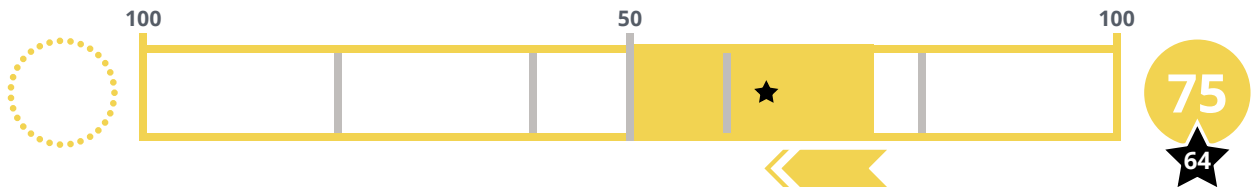
Direkt



Reserverad

MÄNNISKOR & PÅVERKAN

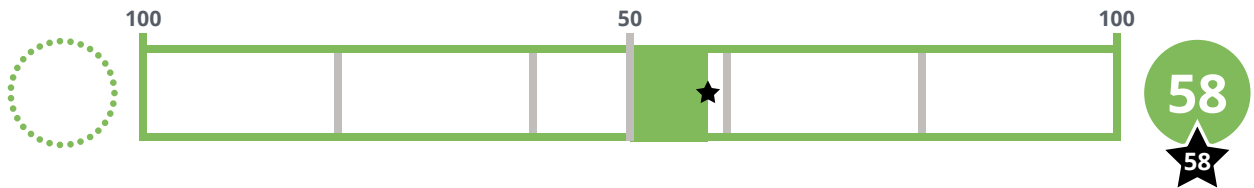
Sällskaplig



Dynamisk

TEMPO & STABILITET

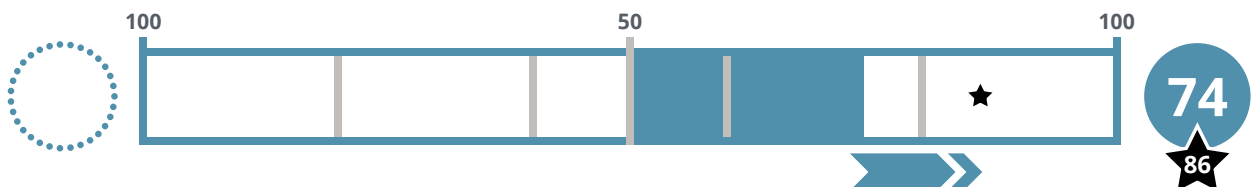
Försiktig



Banbrytande

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT & REGLER

Korrekt



- ★ Anpassad position
- ◀ Anpassad förflyttning

Svensk Norm 2018 R4
21-1-2020
T: 1:01

Demo Rapport

IPU Profilhjul



I teorin om olika beteendetyper utgår man ifrån fyra grundläggande sinsemellan varierande former av beteenden och sätt att agera. Den framstående schweiziske psykologen Carl Jung beskrev dessa fyra beteendestilar i olika kombinationer: tanke - känsla - förnuft - intuition. När Jung sedan introducerade sitt koncept med introverta och extroverta människotyper, kunde han identifiera åtta olika beteendetyper. Dessa beskrevs av Jung i hans verk "Psykologiska Typer", publicerat 1921.

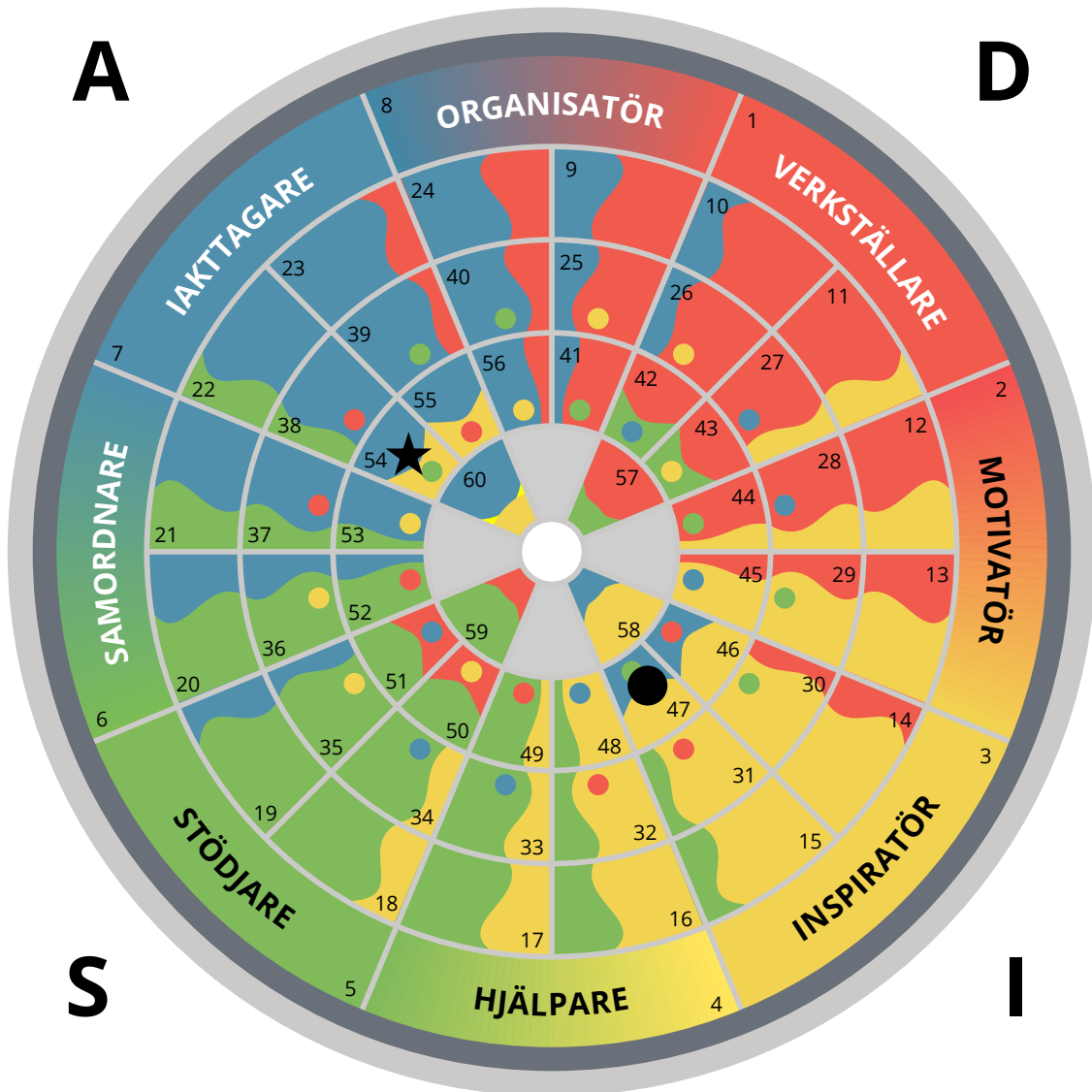
Jungs åtta typbeteenden ligger till grund för IPU Profilhjul som har utvecklats för att man lättare skall kunna förstå sig själv och andra. Varje människa är unik och har sina speciella beteendeegenskaper. Hos alla människor förekommer en kombination av de olika egenskaperna men med olika intensitet, vilket ger varje människa karakteristiska beteendedrag.

Rapporten från Profilhjulet bygger på de 60 olika kombinationerna av Jungs åtta klassiska beteendetyper och visar hur starkt varje egenskap framträder just i ditt beteende. Det är därför rapporten är unik just för dig. Den här delen av rapporten beskriver den beteendetyper som du har mest gemensamt med. Det kan hjälpa dig att bättre förstå dig själv och hur du kan förbättra din förmåga att samarbeta med andra människor.

Använder du den här rapporten som ett fristående verktyg utan att ta del av något träningsprogram, kan ändå medvetenheten om vilken beteendetyper du tillhör, leda till bättre förståelse och en mera positiv kommunikation med din omvärld.

Demo Rapport

Demobolaget
21-1-2020



Anpassat beteende: ★ (54) SAMORDNANDE IAKTTAGARE (INSPIRERANDE)

Grundbeteende: ● (47) HJÄLPANDE INSPIRATÖR (IAKTTAGANDE)

Svensk Norm 2018 R4

T: 1:01