



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# IPU Talent Insights

**för chefer och medarbetare**

**Demo Rapport**

**Demobolaget**

**20-1-2020**

# Innehållsförteckning



Introduktion - <i>Utveckling genom Insikt.</i> .....	4
Introduktion - <i>Beteende</i> .....	5
Allmänna karaktärsdrag .....	6
Värde för organisationen .....	8
Råd för effektiv kommunikation .....	9
Råd för effektiv kommunikation - <i>Fortsättning</i> .....	10
Tips för bättre kommunikation .....	11
Uppfattningar - <i>"Se dig själv som andra ser dig"</i> .....	12
Grundbeteende och Anpassat beteende .....	13
Anpassat beteende .....	15
Tidstjuvar .....	16
Områden som kan utvecklas .....	19
Beteendehierarki .....	20
IPU Profilanalysdiagram .....	22
Beteendeområden .....	23
IPU Profilhjul .....	24
Förstå dina drivkrafter .....	26
Allmänna karaktärsdrag .....	27
Styrkor och svagheter .....	29
Motivations- och Stressfaktorer .....	30
Kluster med primära drivkrafter .....	31
Kluster med situationsbundna drivkrafter .....	32
Kluster med likgiltiga drivkrafter .....	33
Områden att uppmärksamma .....	34
Drivkraftsdiagram .....	35
Drivkraftshjul .....	36
Drivkraftshjul med beskrivningar .....	37
Introduktion - <i>Beteende och drivkrafter kombinerade</i> .....	38
Möjliga styrkor .....	39
Eventuella konflikter och fallgropar .....	40
Idealiska arbetsförhållanden .....	41
Nycklar till motivation .....	42
Nycklar till ledning .....	43

# Innehållsförteckning

## Fortsättning



Handlingsplan .....	44
---------------------	----

# Introduktion

## Utveckling genom Insikt.



Det som följer är en grundlig genomgång av dina personliga egenskaper inom de tre huvudområdena:

### Beteende

Denna del av rapporten är utvecklad för att ge dig en större kunskap om dig själv och din omgivning. Förmågan att interagera effektivt med andra människor kan vara skillnaden mellan framgång och motgång såväl i ditt arbete som i ditt övriga liv. Effektiv interaktion grundar sig i en bra självuppfattning.

### Drivkrafter

Denna del av rapporten innehåller information som svarar på VARFÖR du gör det du gör. Om beteende kan leda oss till ingången till förståelse så är drivkrafterna vår arena för kommunikation. Den djupa förståelsen för varför vi agerar som vi gör, ger oss förmågan att lättare hantera konflikter och förstå andras attityder.

### Beteende och drivkrafter kombinerade

I den här delen av rapporten får du hjälp att koppla ihop HUR du agerar med VARFÖR du agerar på ett visst sätt. När du förstår hur ditt beteende och dina drivkrafter hänger ihop kan detta stärka dina prestationer och bidra till ökad tillfredsställelse.

# Introduktion

## Beteende



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.

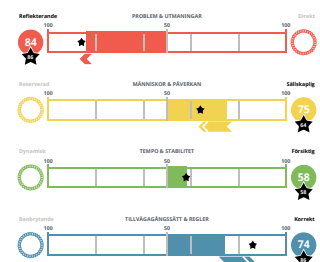
# Allmänna karaktärsdrag



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.

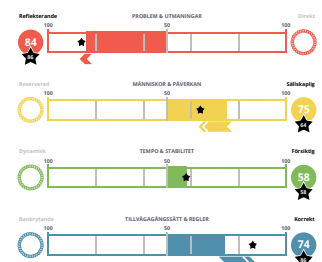


# Allmänna karaktärsdrag

## 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.

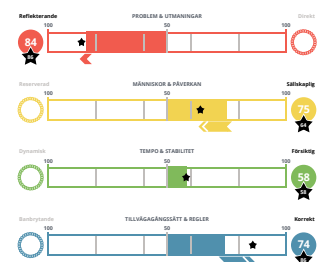


# Värde för organisationen



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.



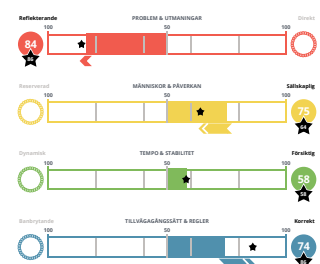


# Råd för effektiv kommunikation



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

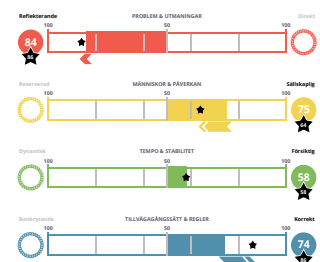


## Fortsättning

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 benhårt 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.

# 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

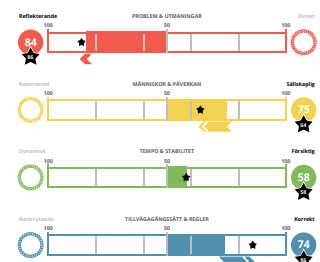
Demo har ett stort behov av att göra allting rätt. Hon är rädd för att göra misstag som kan hota hennes trygghet. Att följa regler och förordningar till punkt och pricka ökar tryggheten. Rädslan för att misslyckas kan vara en av anledningarna.

# 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.



# Tidstjuvar



Den här delen av din rapport är utformad så att du ska kunna identifiera de tidstjuvar som kan spela roll för hur du använder din tid så effektivt som möjligt. De orsaker och lösningar som föreslås här kan användas som utgångspunkt för att skapa en effektiv plan, så att du kan maximera hur du använder din TID och hur du kan PRESTERA bättre.

## FÖRHALNING

Förhaling är när aktiviteter skjuts upp. Det är också oförmågan att börja agera.

### Möjliga orsaker:

- Har inte bestämt vad som ska prioriteras
- Kan inte se projekten eller uppgifterna klart och tydligt
- Översvämmad av förpliktelser
- Hoppas att tiden ska lösa eller eliminera problemet
- Rädd för att misslyckas

### Möjliga lösningar:

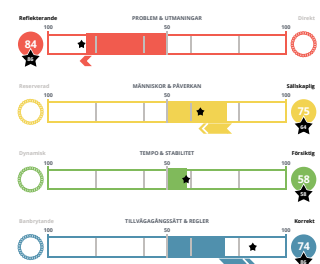
- Sätta mål och bestämma vad som ska prioriteras
- Bryta ner stora projekt i mindre delar och göra en del i taget
- Samtycka till att följa fastställda prioriteringar
- Tänka över konsekvenserna om saker och ting inte blir utförda
- Påminna sig själv om att undvika den stress som följer av att skjuta upp allt till sista minuten

## DAGDRÖMMANDE

Dagdrömmande är när man är upptagen med icke-frågor eller frågor som inte har något med arbetet att göra. Det är när man tappar koncentrationen på det man håller på med, och under längre perioder, fokuserar på tidigare händelser eller på det som ska hända.

### Möjliga orsaker:

- Är en kreativ tänkare och har alltid nya idéer i tankarna
- Är mer exalterad över framtiden än över här och nu
- Tar med sig privata problem till arbetet
- Ser arbetet som rutin och inte som något spännande
- Upplever stress när hon arbetar med något för länge





# Tidstjuvar

## Fortsättning



- Fokuserar på trevliga upplevelser i det förflutna som ett sätt att klara av rutin och stress

### Möjliga lösningar:

- Lära sig förstå när kroppen signalerar trötthet
- Ändra rutiner
- Påminna sig om att när man fokuserar för mycket på privata saker, så inkräktar det på produktiviteten
- Bestäm uppgifter/mål

## SVÅRT ATT SÄGA NEJ

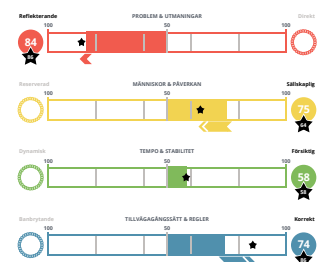
*SVårt att säga nej, är när du inte kan, eller känner att du har möjlighet att, säga nej när människor ber dig att hjälpa dem.*

### Möjliga orsaker:

- Har många intressen och vill vara involverad
- Blandar ihop prioriteringar
- Misslyckas med att prioritera
- Vill inte sårå andras känslor
- Vill inte säga nej till en överordnads begäran
- Känner sig inte bekväm med att ange den verkliga orsaken, men vill inte heller ljuga

### Möjliga lösningar:

- Göra en realistisk uppskattning av hur mycket tid som finns till förfogande
- Inse vilka begränsningar som finns och vad som verkligen kan utföras väl
- Bestäm de dagliga såväl som de långsiktiga prioriteringarna
- Lära sig att säga nej till de människor och uppgifter, som inte stämmer överens med de dagliga och långsiktiga prioriteringarna



# Tidstjuvar

## Fortsättning

### ÖNSKAN ATT VARA INVOLVERAD MED ALLTFÖR MÅNGA MÄNNISKOR

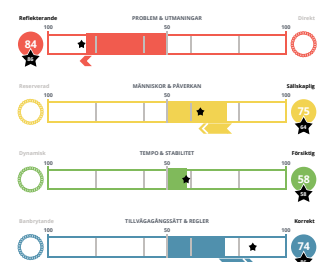
Önskan att vara involverad med alltför många människor, är när man engagerar sig mycket mer i människor än vad arbetsrelationen kräver, vilket till slut inkräktar på arbetet. Utöver att vara trevlig är det att överdrivet umgås med andra.

#### Möjliga orsaker:

- Har många intressen
- Vill ses som en i gänget
- Behöver beröm och uppskattning från andra

#### Möjliga lösningar:

- Identifiera sina tidsbegränsningar
- Vara selektiv när det gäller engagemang i olika aktiviteter
- Hålla koll på energinivån
- Hålla ordning på privata respektive arbetsrelaterade prioriteringar



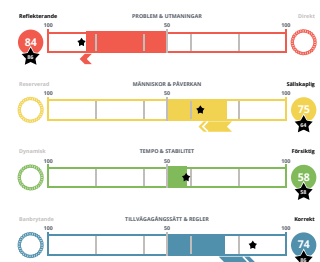
# Områden som kan utvecklas



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.





# 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



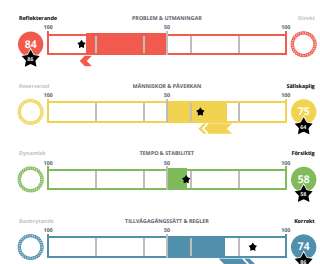
67

**6. Analys** - Sammanställa, godkänna och organisera information.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60

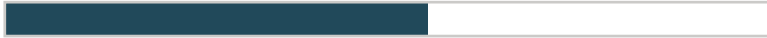


# Beteendehierarki



**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

**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

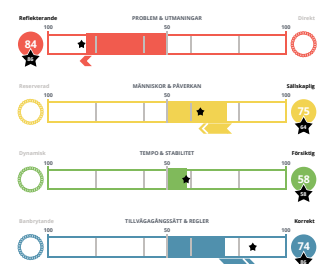
**12. Tävlingsanda** - Ihärdig, djärv och vill vinna i alla lägen.

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

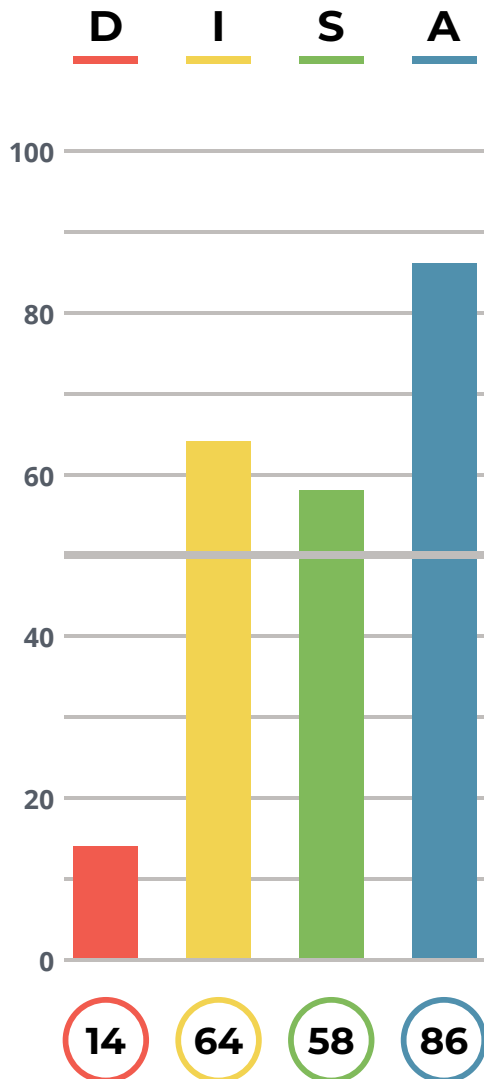
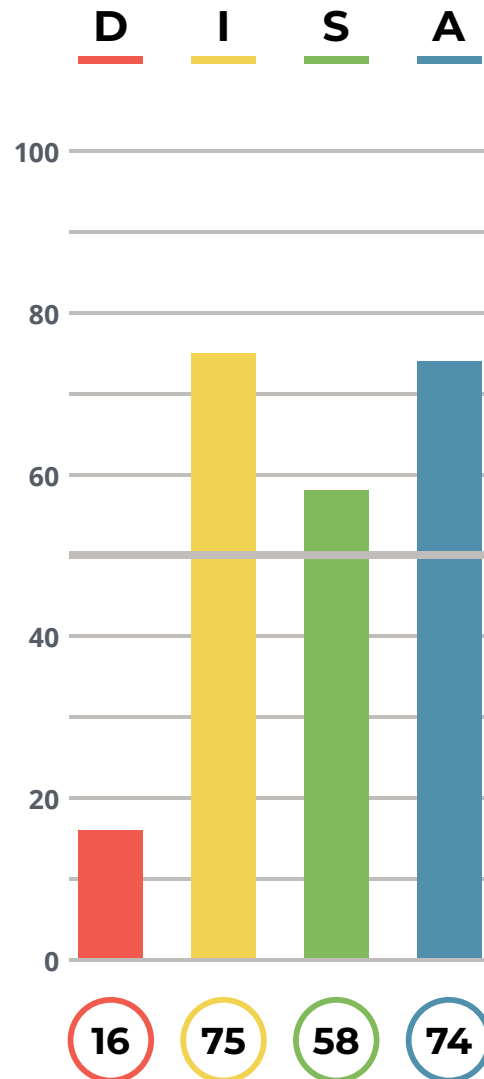


Diagram II

## Grundbeteende



Svensk Norm 2018 R4

20-1-2020

T: 1:01

**Demo Rapport**

# Beteendeområden

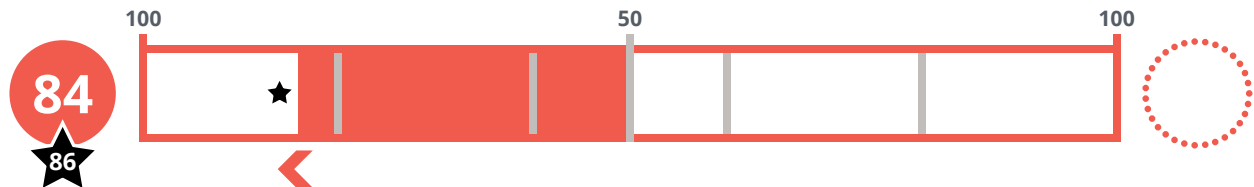


Alla har en viss nivå på de grundläggande beteendefaktorerna. Det är dessa olika nivåer som beskriver varje individs personliga beteendestil. Båda riktningarna är representerade i en sammanhängande helhet och kombinationen påverkar individens engagemangsnivå i olika situationer. Beteendegrafen nedan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

## Reflekterande

## PROBLEM & UTMANINGAR

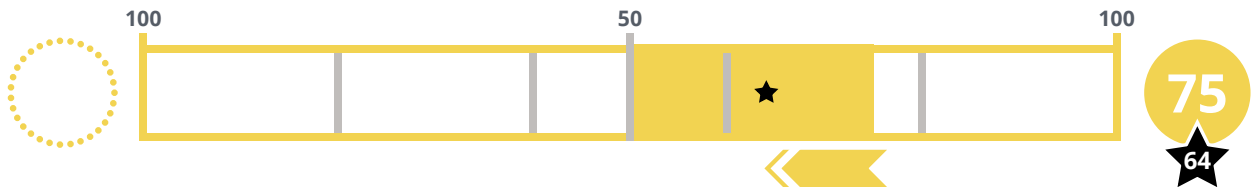
## Direkt



## Reserverad

## MÄNNISKOR & PÅVERKAN

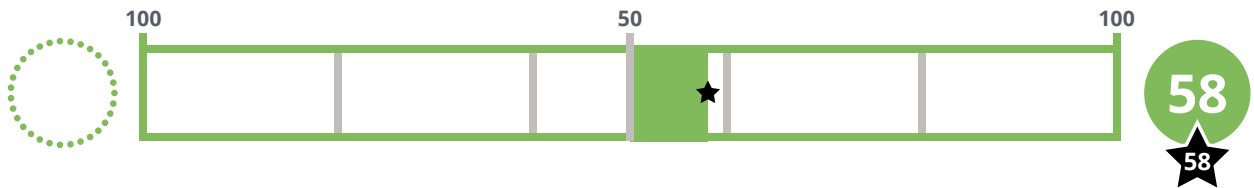
## Sällskaplig



## Dynamisk

## TEMPO & STABILITET

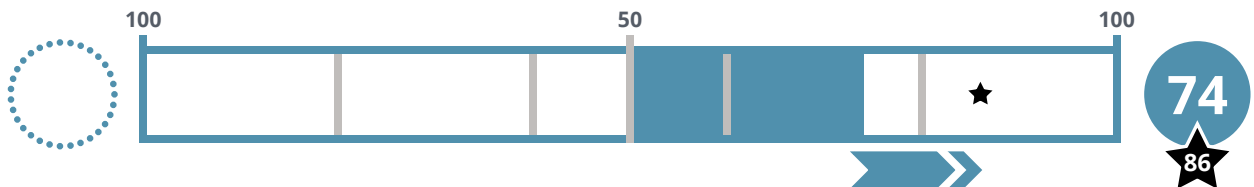
## Försiktig



## Banbrytande

## TILLVÄGAGÅNGSSÄTT & REGLER

## Korrekt



- ★ Anpassad position
- ◀ Anpassad förflyttning

Svensk Norm 2018 R4  
20-1-2020  
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.

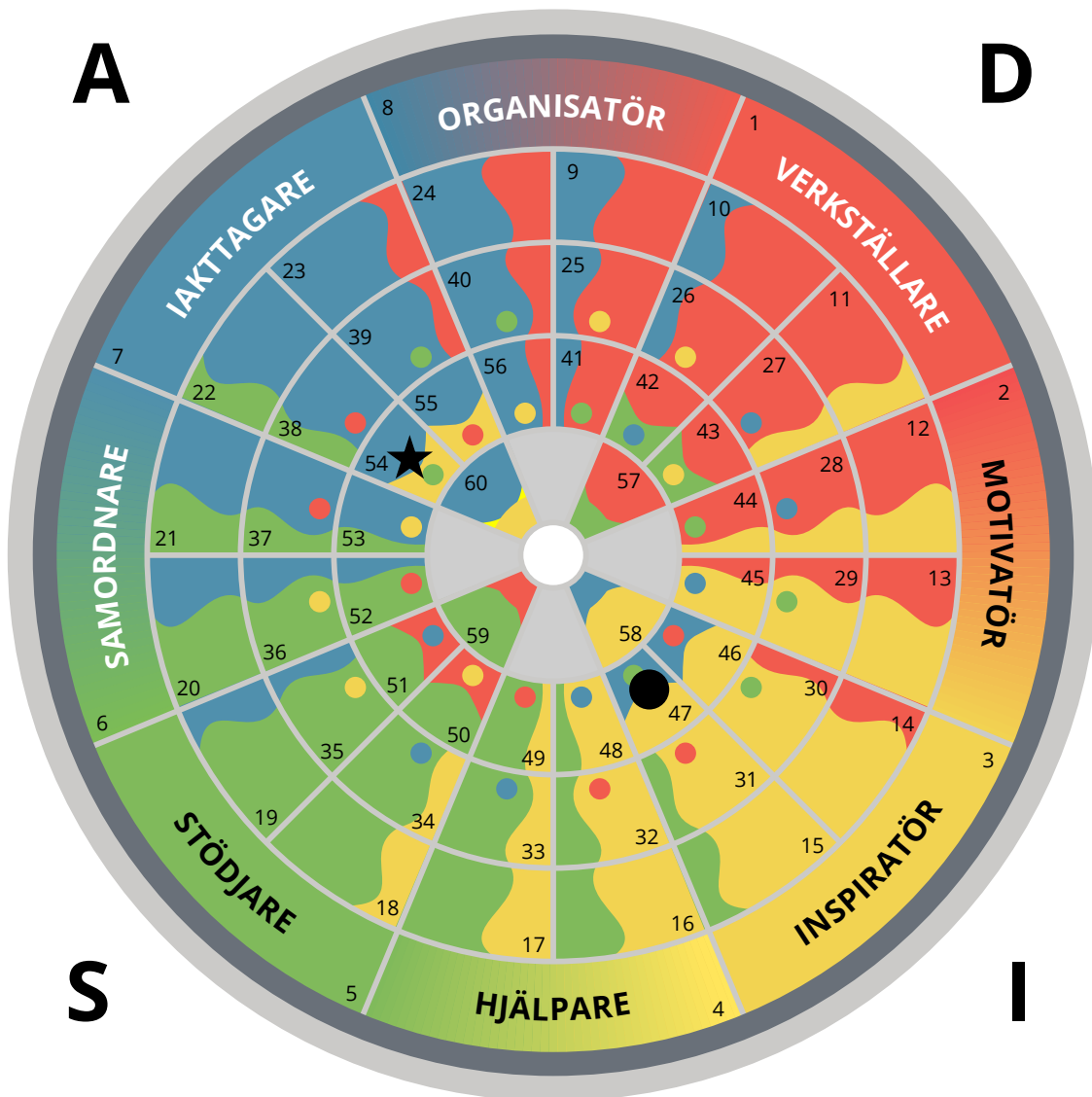
Rapporten från Profilhjulet bygger på de 60 olika kombinationerna av Jungs åtta klassiska beteendetyper och visar hur starkt varje egenskap framträder just i ditt beteende. Det är därför rapporten är unik just för dig. Den här delen av rapporten beskriver den beteendetyper som du har mest gemensamt med. 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  
20-1-2020



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

Grundbeteende: ● (47) HJÄLPANDE INSPIRATÖR (IAKTTAGANDE)

Svensk Norm 2018 R4

T: 1:01

# Förstå dina drivkrafter



Eduard Spranger definierade sex dimensioner som beskriver vår motivation och drivkraft. De sex typerna är Teoretisk, Praktisk-Ekonomisk, Estetisk, Social, Individualistisk och Traditionell.

TTI Success Insights har byggt vidare från Sprangers forskning och beskrivit 12 drivkrafter (12 Driving Forces®). De 12 drivkrafterna fastställs genom att man tittar på var och en av Sprangers ursprungliga dimensioner på en flytande skala och beskriver ändpunkterna. De tolv beskrivande drivkrafterna baseras på sex nyckelord - ett för varje flytande skala. De sex nyckelorden är Kunskap, Nyttan, Omgivningar, Andra människor, Inflytande och Värderingar.

Du lär dig att förklara, tydliggöra och förstärka några av drivkrafterna i ditt liv. Rapporten hjälper dig att främja dina unika styrkor som du använder i arbetet och livet i övrigt. Med utgångspunkt i de 12 drivkrafterna får du lära dig hur det du brinner för påverkar dina perspektiv, och detta ger en god förståelse för hur du fungerar som individ.

Titta noga på vilka som är dina fyra främsta drivkrafter, eftersom de visar vad som påverkar dig mest och driver dina handlingar. När du tittar på klustret med de fyra efterföljande drivkrafterna kanske du känner igen dem som sådant som kan påverka dig starkt, men bara i vissa situationer. Och de fyra lägsta drivkrafterna visar de områden där du är mer likgiltig eller områden som du kanske undviker helt.

När du har gått igenom rapporten har du en bättre förståelse för dig själv och du kan då:

- Förstå hur dina drivkrafter påverkar din karriär och dina relationer.
- Tillämpa förståelsen för dina drivkrafter i dina relationer och prestationer på jobbet.
- Få en bättre bild av ditt syfte och vilka vägar du ska ta, som kan hjälpa dig att trivas bättre på jobbet och känna dig mer nöjd med livet.

# Allmänna karaktärsdrag



*Utifrån dina svar har rapporten genererat påståenden som ger dig en generell förståelse för VARFÖR DU HANDLAR SOM DU GÖR. De här påståendena identifierar vad som motiverar dig när du ska utföra något. En potentiell inre konflikt kan dock uppstå när två drivkrafter tycks stå i konflikt med varandra. Använd de allmänna karaktärsdragen för att få en bättre förståelse för dina drivkrafter.*

Demo strävar efter att eliminera konflikter på arbetsplatsen. Hon vill vara medkännande mot dem som behöver det. Hon letar först efter fel i processen innan hon skyller på någon person. Hon fördjupar sig gärna i ett ämne, men bara om det är något som hon brinner för. Demo känner sig bekväm med att påbörja ett projekt utan att först inhämta all nödvändig information. Hon anser att kunskap är ett praktiskt redskap för att uppnå ett givet mål. Hon drivs av att vara flitig och handlingskraftig. Hon motiveras av ökad produktivitet och effektivitet. Demo kan samla ihop olika delar från olika system och tillämpa dem efter behov. Hon fastnar inte i en viss infallsvinkel eller metod utan fortsätter arbeta med samma energi. I de flesta situationer tenderar Demo att leta efter sätt att samarbeta. Hon kan ibland dölja personliga problem och fokusera på professionell produktivitet.

Demo vill säkerställa att policyer är rättvisa för alla. Hon undviker konfrontation om hon tror att en sådan skulle skada förhållandet. Hon söker på Google för att ta itu med en aktuell situation. Hon lär sig saker utifrån vad hon anser vara viktigt i den aktuella situationen. Demo får energi av att utforma ett ramverk som på bästa sätt tar tillvara på den tid och kunskap som hon har investerat i ett projekt. Hon är kreativ under förhållanden med knappa resurser. Hon tenderar att dissekera andra system och/eller traditioner och kan tillämpa dessa på ett kreativt sätt. Hon kan tycka att det är värdefullt att följa och tillämpa system i vissa situationer. Demo strävar efter att bevara det goda samarbetet i gruppssammanhang. Så länge Demo känner att hennes övertygelser inte är hotade kan hon tillåta att andra påverkar vilken riktning arbetet ska ta. Hon kan försöka uppnå en balans mellan praktisk funktion och harmoni i arbetsdagen. I allmänhet påverkas inte Demos produktivitet av mindre tilltalande omgivningar.

# Allmänna karaktärsdrag



Demo kan i rätt situationer hålla isär olika problem för att komma vidare. Hon kan få tillfredsställelse av det faktum att hon uppmuntrar och främjar samarbetet mellan olika personer. Hon kan leta efter nya sätt för att utföra rutinuppgifter. Hon fokuserar på att utforma processer som ger ett effektivt arbetsflöde. Demo fokuserar hellre på att ta hand om praktiska uppgifter än att inhämta kunskap. Hon behöver inte en lång utläggning om alla detaljer. Hon är mycket intresserad av att förbättra arbetsvillkoren. Hon har förmågan att instinktivt lägga märke till och hjälpa personer som behöver stöd.

# Styrkor och svagheter



Följande avsnitt ger dig en övergripande förståelse av styrkorna och svagheter i dina fyra starkaste drivkrafter, även kallat kluster med primära drivkrafter. Kom ihåg att dina styrkor kan uppfattas som en svaghet av andra.



## Möjliga styrkor

- ✓ Demo ger generöst av sig själv och arbetar ideellt.
- ✓ Hon är övertygad om att alla människor ska få möjligheten att uppnå sin fulla potential.
- ✓ Hon strävar efter att mildra andras lidande.
- ✓ Hon skulle kunna vara bekväm med att påbörja projekt innan all information finns tillgänglig.
- ✓ Demo tenderar att förstå vikten av intuition.
- ✓ Hon kan uppnå en hög nivå av effektivitet och produktivitet.
- ✓ Hon kan försöka hitta nya sätt att utföra rutinmässiga uppgifter på.



## Möjliga svagheter

- ⊘ Demo försöker mildra andras lidande, även på sin egen bekostnad.
- ⊘ Hon kan stödja andra på bekostnad av sitt eget arbete.
- ⊘ Hon kan bli utnyttjad av andra.
- ⊘ Hon tenderar att dra slutsatser utan all nödvändig information.
- ⊘ Demo har ibland förmågan att bortse från överflöd information.
- ⊘ Hon kan uppfattas som arbetsnarkoman.
- ⊘ Hon kan ifrågasätta systemet och komponenterna i det.

# Motivations- och Stressfaktorer



Följande avsnitt ger dig en övergripande förståelse av dina motivations- och stressfaktorer i dina fyra starkaste drivkrafter, även kallat kluster med primära drivkrafter. Kom ihåg att något som ger dig energi kan uppfattas som en stressfaktor av andra.

## Motivationsfaktorer

- ✓ Demo stödjer humanitära insatser.
- ✓ Hon motiveras av att lösa konflikter.
- ✓ Hon tycker om att delta i aktiviteter för välgörande ändamål.
- ✓ Hon använder sig gärna av tidigare erfarenheter och kunskaper.
- ✓ Demo lär sig när det finns ett krav på att lära sig.
- ✓ Hon uppskattar att belönas för sin prestation.
- ✓ Hon hittar gärna nya vägar och gillar att utforska nya möjligheter.

## Stressfaktorer

- ⊘ Demo tycker inte om när människor i behov ignoreras.
- ⊘ Hon känner sig väldigt illa till mods av hänsynslösa handlingar.
- ⊘ Hon tycker inte om att tillrättavisa andra.
- ⊘ Hon blir stressad när hon behöver stå till svars för intuitiva beslut.
- ⊘ Demo tycker inte om att diskutera teoretiska ämnen.
- ⊘ Hon blir stressad när andra inte bryr sig som investeringens avkastning.
- ⊘ Hon trivs inte med att arbeta med alltför hårda restriktioner.



# Kluster med primära drivkrafter

Dina viktigaste drivkrafter är den grupp drivkrafter som får dig att skrida till handling. Om du fokuserar på dem som grupp i stället för de enskilda drivkrafterna kan du skapa kombinationer med faktorer som är mycket specifika för just dig. Ju närmare resultaten ligger varandra, desto mer kan du få ut av varje drivkraft. Fundera på vilken drivkraft som du mest kan relatera till och titta sedan på vilka andra primära drivkrafter som kan fungera som stöd eller komplement till den. På så sätt kan du skapa en unik drivkraft.

**1. Frikostig** - Personer som drivs av att hjälpa andra för att det känns bra att vara hjälpsam och stödjande.



76

**2. Intuitiv** - Personer som drivs av att dra nytta av tidigare erfarenheter, intuition och att inhämta specifika kunskaper vid behov.



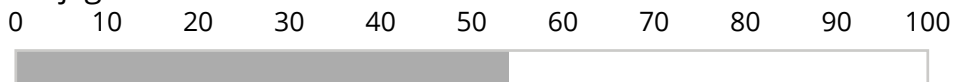
67

**3. Effektiv** - Personer som drivs av praktiska resultat och att åstadkomma största möjliga effektivisering och avkastning i förhållande till den tid, kunskap, energi och resurser som de har investerat.



64

**4. Receptiv** - Personer som drivs av nya idéer, metoder och möjligheter som står utanför ett visst definierat levnadssätt.



54

# Kluster med situationsbundna drivkrafter



Drivkrafterna i mitten är en grupp drivkrafter som gör sig gällande i vissa situationer. De är inte lika betydande som dina primära drivkrafter, men de kan påverka dina handlingar under vissa förutsättningar.

**5. Samverkande** - Personer som drivs av att ha en stödjande roll och bidra, utan något större behov av personligt erkännande.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



53

**6. Pragmatisk** - Personer som drivs av att omgivningen är funktionell och konkret.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



51

**7. Styrande** - Personer som drivs av status, erkännande och kontroll över personlig frihet.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35

**8. Principfast** - Personer som drivs av traditionella tillvägagångssätt, beprövade metoder och ett visst definierat levnadssätt.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28

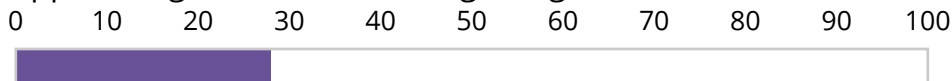


# Kluster med likgiltiga drivkrafter



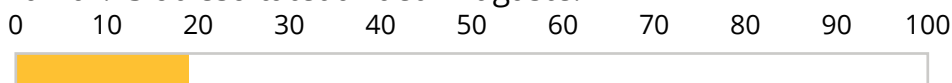
Det kan hända att du känner dig likgiltig inför vissa eller alla drivkrafter i den här gruppen. Det viktiga med dessa är dock att de kan utlösa en motreaktion i interaktioner med personer som har någon eller några av dessa som sina primära drivkrafter.

**9. Harmonisk** - Personer som drivs av upplevelser, subjektiva uppfattningar och balans i omgivningen.



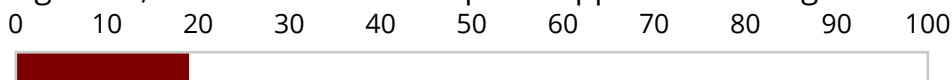
28

**10. Otvungen** - Personer som drivs av att slutföra uppgifter för slutförandets egen skull, utan att behöva ta hänsyn till yttre ramar. Slutresultatet är det viktigaste.



19

**11. Undersökande** - Personer som drivs av möjligheter att lära sig saker, inhämta mer kunskap och upptäcka sanningen.



19

**12. Selektiv** - Personer som drivs av att hjälpa andra i ett visst syfte, inte bara för att det känns bra att vara hjälpsam eller stödjande.



6

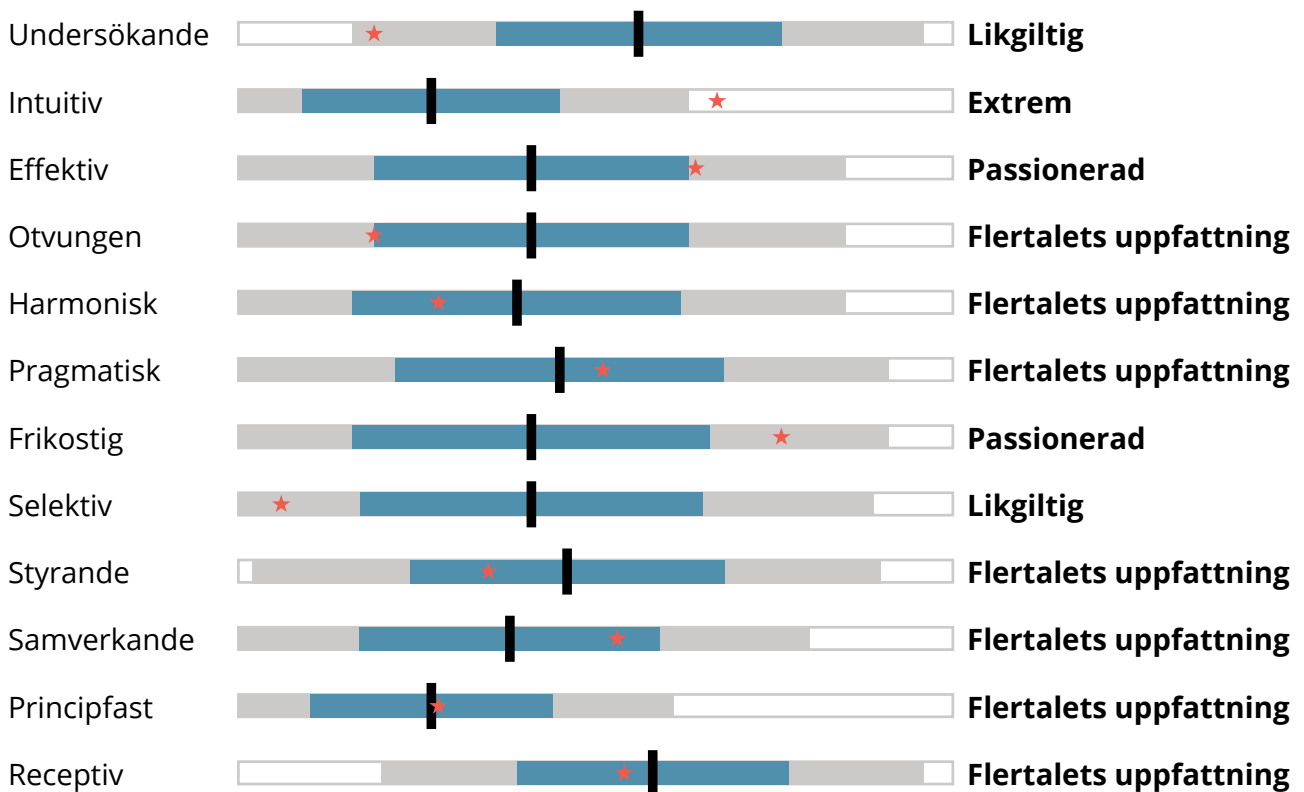
# Områden att uppmärksamma



Du har kanske genom åren hört uttryck som "att gå sin egen väg", "don efter person" och "folk handlar i eget syfte, inte i ditt." När du är omgiven av personer med liknande drivkrafter som du själv passar du in i gruppen och får energi. Men när du är omgiven av personer vars drivkrafter skiljer sig markant från dina egna kanske du uppfattas som avvikande. Sådana skillnader kan ge upphov till stress eller konflikter.

Här visas de områden där dina drivkrafter kanske inte följer normen och skulle kunna leda till konflikter. Ju mer över genomsnittet och längre ifrån normen som du befinner dig, desto fler personer lägger märke till hur mycket du brinner för den drivkraften. Ju mer under genomsnittet och längre ifrån normen som du befinner dig, desto fler personer lägger märke till hur likgiltig du är inför den drivkraften, eller hur du undviker den. Det skuggade området för varje drivkraft motsvarar 68 procent av befolkningen eller resultat som faller inom en standardavvikelse över eller under det nationella genomsnittet.

## Jämförelsetabell - Svensk Norm 2018



■ - 1 standardavvikelse - \* 68% av populationen återfinns inom det skuggade området. ■ - medelvärde ★ - din poäng  
 ■ - 2 standardavvikelser  
 ■ - 3 standardavvikelser

**Flertalets uppfattning** - en standardavvikelse uppåt eller neråt från medelvärdet

**Passionerad** - två standardavvikelser över medelvärdet

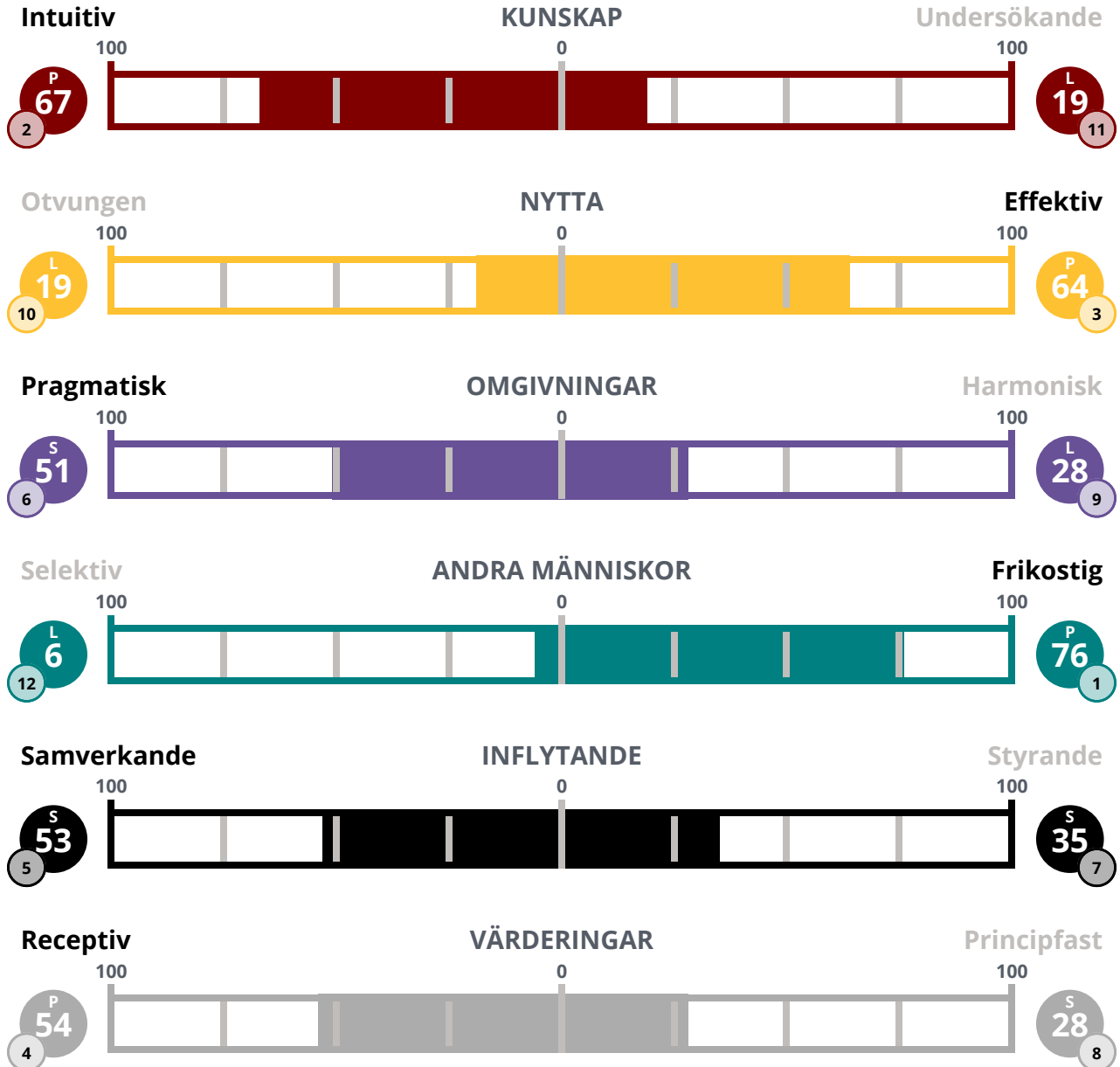
**Likgiltig** - två standardavvikelser under medelvärdet

**Extrem** - tre standardavvikelser uppåt eller neråt från medelvärdet

# Drivkraftsdiagram



Drivkraftsområdena för de 12 drivkrafterna är en visuell representation av vad som motiverar Demo och intensitetsnivån för varje kategori. Bokstaven P indikerar en individs primära kluster. Dessa fyra faktorer är avgörande för Demos motivation och engagemang i de flesta situationer.

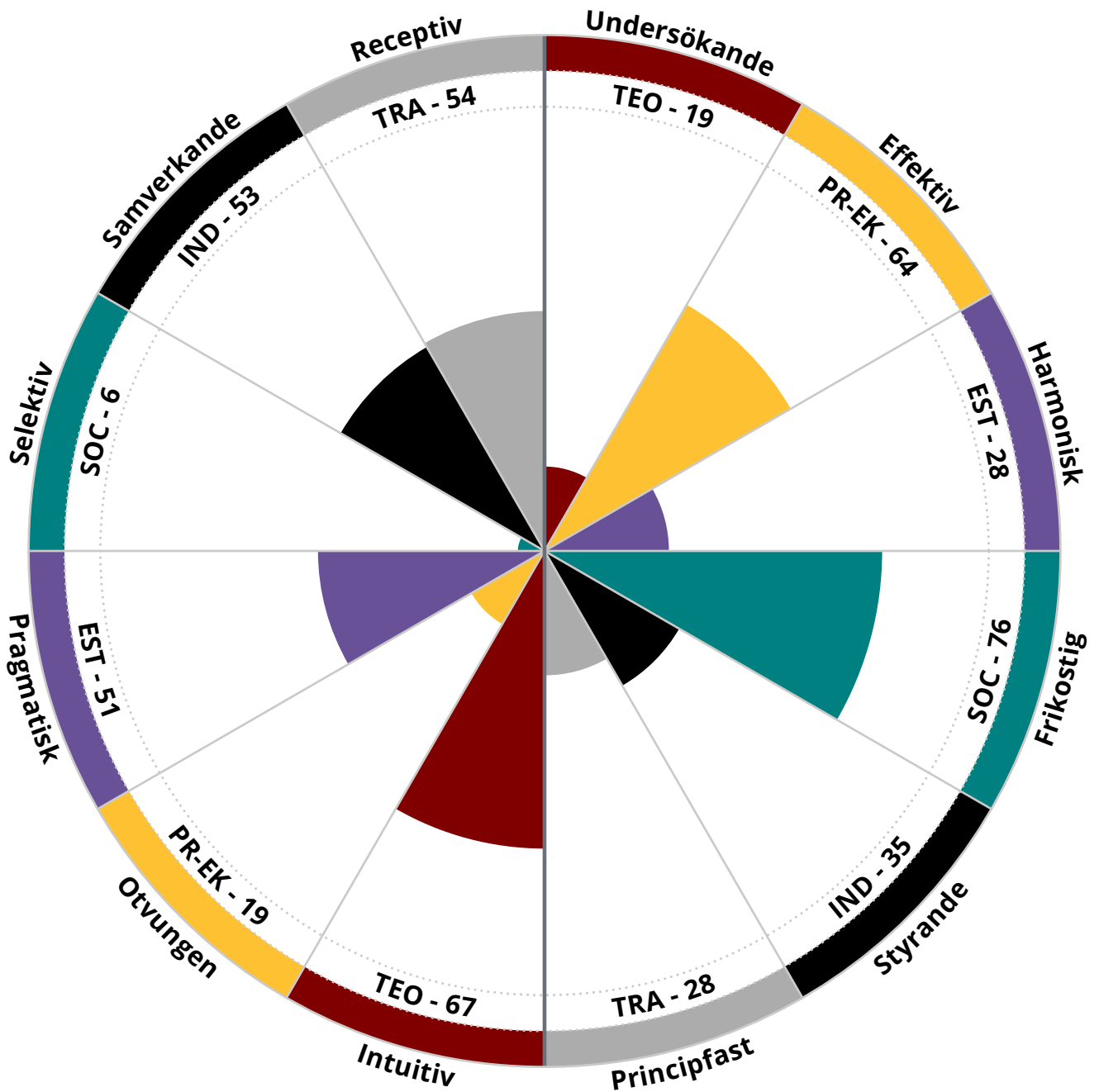


P ..... Primär, situationsanpassad eller likgiltig  
 76 ..... Drivkraftspoäng  
 3 ..... Drivkraftsrangordning

Svensk Norm 2018  
 20-1-2020  
 T: 0:43

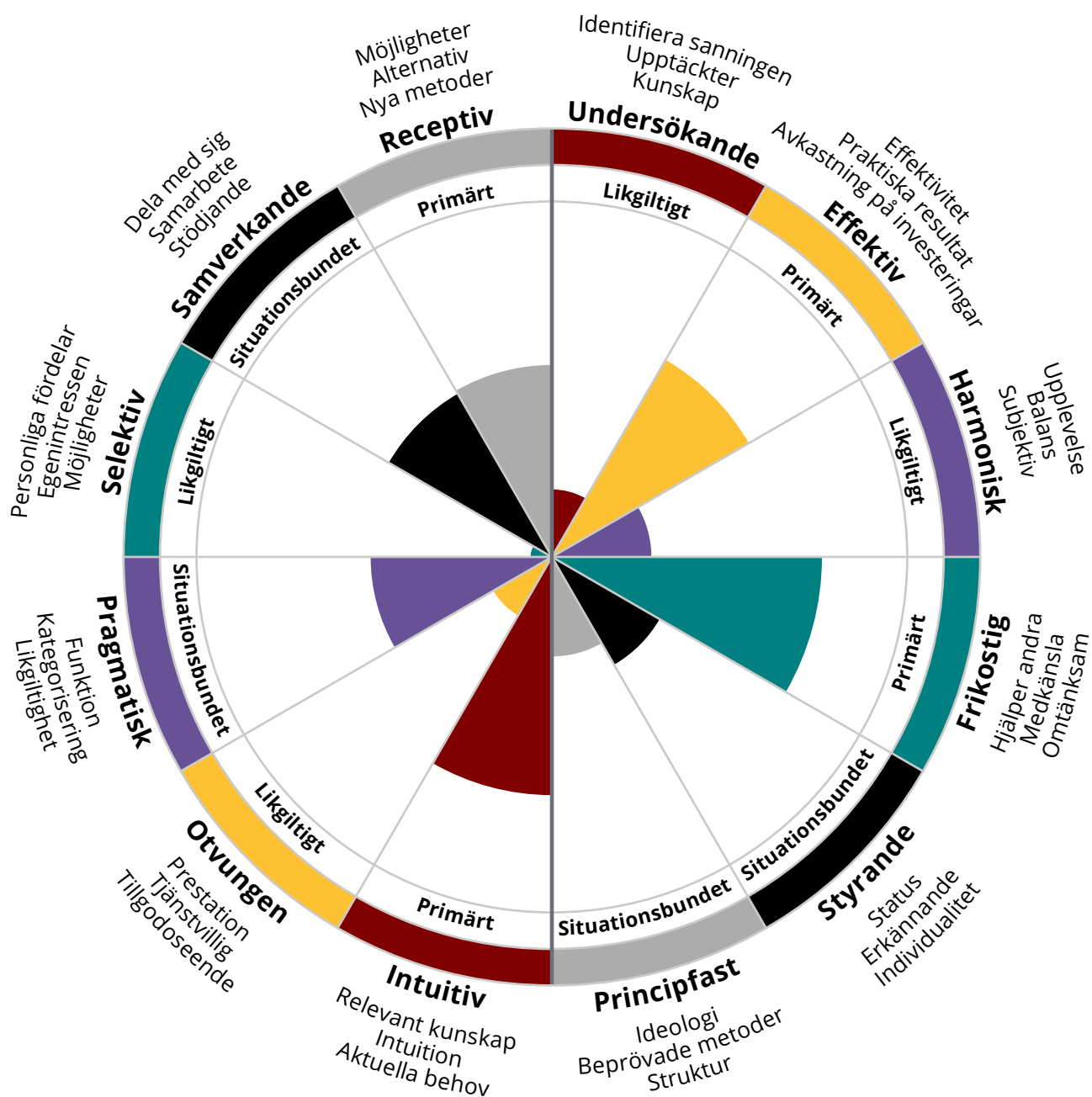
**Demo Rapport**

# Drivkraftshjul



T: 0:43

# Drivkraftshjul med beskrivningar



# Introduktion



## Beteende och drivkrafter kombinerade

Den avgörande kraften bakom ökad trivsel och prestation på arbetet kommer från hur ditt beteende förenas med dina drivkrafter. De är kraftfulla var för sig, men när de samverkar når du upp till en helt annan nivå.

### I den här delen hittar du:

- Möjliga styrkor
- Eventuella konflikter och fallgropar
- Idealiska arbetsförhållanden
- Nycklar till motivation
- Nycklar till ledning



# Möjliga styrkor

*Den här delen beskriver möjliga styrkor med utgångspunkt från Demos grundbeteende och hennes fyra starkaste drivkrafter. Identifiera några punkter som kan behöva förstärkas och belönas för att hon ska kunna prestera på bästa sätt och känna sig tillfreds i sin roll.*

- Är tillmötesgående och uppvisar en vilja att hjälpa andra i organisationen.
- Outtröttlig i sin strävan att förbättra samhället, i stort som i smått.
- Berömmar andra för deras insatser och hjälper gärna till så att de kommer vidare och får den uppmärksamhet de förtjänar.
- Tänker utanför ramarna när hon ska inhämta specifik information.
- Skapar utrymme och entusiasm för den mänskliga delen i en utvecklingsprocess.
- God nätverkare som snabbt kan se vem som kan ge henne relevant information.
- Inspirerar till effektivitet och resultat.
- Ser möjligheter istället för begränsningar.
- Vet hur hon kan inspirera och motivera andra kring arbetssätt och metoder som optimerar processen och levererar resultat.
- Mjukar upp människors attityd gentemot nya koncept och idéer.
- Marknadsför förändring och innovation.
- Duktig på att resonera och se på saker och ting från olika vinklar.

# Eventuella konflikter och fallgropar



*Den här delen beskriver de eventuella motsättningar som kan uppstå mellan Demos beteende och hennes fyra starkaste drivkrafter, som kan leda till inre konflikt. Dessa motsättningar mellan beteende och drivkrafter kan också innebära vissa fallgropar. Identifiera två eller tre eventuella konflikter eller fallgropar som kan ha stor inverkan på arbetstillfredsställelse och effektivitet.*

- Vill gärna hjälpa till men kan lyssna dåligt och därför hjälpa till med fel saker.
- Tar hellre på sig andras fel än hamnar i en jobbig konfliktsituation.
- Kan överskatta det inflytande hon har på andra.
- Hennes idéer kan ofta sakna ordentlig saklig grund.
- Försummar regelbundet att ha koll på viktiga detaljer och fakta.
- Kan förlita sig lite för mycket på sin intuition som resurs.
- Har näsa för att se möjligheter och resultat. Hennes entusiasm kan dock sakna proportioner gentemot det förväntade utfallet.
- Är ibland slarvig med detaljer i sin strävan att skapa resultat.
- Kämpar med att skapa balans mellan att vara så effektiv som möjligt och att ge sig själv tid att knyta nya kontakter.
- Tänker fritt och brainstormar gärna men kan förbise inkonsekvens, brister och motsättningar i sammanhanget.
- Tappar snabbt intresset om hon redan tror sig veta vad som behövs och drar förhastade slutsatser.
- Är öppen för nya metoder och idéer men kan vara slarvig eller ineffektiv när det gäller att instruera eller föra vidare dessa.



# Idealiska arbetsförhållanden



*Den här delen klargör vilka som är de idealiska arbetsförhållandena baserat på Demos grundbeteende och fyra starkaste drivkrafter. Människor med begränsad flexibilitet känner sig obekväma i andra roller än de som beskrivs här. Människor som är flexibla kan både anpassa sig och trivas i många olika miljöer. Använd den här delen till att klargöra vilka typer av uppgifter som Demo uppskattar och även vilka som skapar missnöje.*

- En öppen och social miljö där man hjälper varandra att lyckas.
- Acceptans för osjälviskt agerande i sin strävan att inspirera andra.
- Tid och möjlighet att få med alla "på tåget".
- Tillgång till en social plattform där kunskapsutbyte kan ske vid behov när behovet uppkommer.
- Ett team som gärna delar med sig av information och praktiska råd till varandra.
- En ledning som uppmuntrar och litar på att medarbetarna har nytta av sina tidigare erfarenheter när de fattar beslut.
- Upplevelsen och erfarenheten man får är en del av belöningen.
- En ledning som inser värdet av goda relationer.
- Framgångar som är kopplade till mänskliga värden värderas högre än effektivare rutiner.
- En omgivning där hon kan använda sina verbala kvaliteter för att få människor ska komma i gång och skapa förändringar.
- En atmosfär där förändringar kan diskuteras öppet.
- Originella och innovativa idéer och lösningar för processer som rör medarbetarna i organisationen.

# Nycklar till motivation



*Den här delen av rapporten handlar om vad Demo tycker är roligt och tillfredsställande. Det är motiverande att göra saker som ger oss energi och belöningar med utgångspunkt från hur vi tycker om att bete oss och vad vi drivs av. Vissa av Demos önskemål om tillvaron kanske redan är tillfredsställda i hennes nuvarande arbetsroll, andra kanske hon skulle vilja få uppfyllda. Gå igenom listan och diskutera vilka av punkterna som Demo skulle vilja uppnå i dagsläget.*

## Demo behöver:

- Möjlighet att uttrycka sina idéer om hur samhället kan förbättras.
- Vara en del av den grupp som bidrar till "högre ändamål" och hjälper andra.
- Få ses som en fadder. Hon tycker om att motivera människor och skapa gemensamma lösningar.
- Veta vilken information som verkligen är viktig, så att hon kan dela den relevanta kunskapen med andra i teamet.
- Tillit till hennes känsla, erfarenhet och intuition.
- Beträktas som en som kan en hel del om många olika ämnen utan att behöva fördjupa sig särskilt mycket.
- Få offentligt erkännande för resultat och effektivt arbete.
- Få erkännande för att hon använt resurser och investeringar på ett optimalt sätt.
- Få uppmärksamhet när en insats slagit väl ut.
- Möjligheter att kunna påverka andra att överväga nya möjligheter och nya lösningar.
- Få utveckla nya idéer, koncept, produkter och tjänster tillsammans med andra.
- Uppskattning för sin förmåga att entusiasmera och övertyga andra om nya idéer, strukturer och åsikter.

# Nycklar till ledning



*Den här delen visar på en del behov som är viktiga för Demo. För att hon ska kunna prestera så bra som möjligt behöver dessa behov tillgodoses. En del behov kan hon själv tillfredsställa och en del måste ledningen ställa upp med. Det kan vara svårt för en människa att känna motivation om hennes grundbehov inte kan tillfredsställas. Gå igenom listan med Demo och bestäm vilka de tre eller fyra viktigaste påståendena är. Det gör att Demo kan delta i att utforma sin egen handlingsplan.*

## Demo behöver:

- Stöd och råd för att hantera tillfällen där andra utnyttjar situationen.
- Hjälpa att förstå skillnaden mellan att vara social och hjälpsam.
- En chef som värderar och nyttjar Demos förmåga att påverka andra positivt.
- Hitta nya sätt att formulera idéer för att på ett effektivt sätt förmedla relevant information, till exempel genom att strukturera upp dem i en punktlista.
- Gå till verket på ett metodiskt sätt för att göra något konkret av en idé.
- Förhålla sig kritiskt till vem som kan förse henne med relevant information.
- Hitta rätt balans mellan hennes behov av att nå resultat och hennes behov av att ha roligt i arbetet.
- Hjälpa med att prioritera mål som inte direkt påverkar resultaten, utan rör organisationens övergripande mål och behov.
- Hantera sin entusiasm för att även andra ska kunna komma till tals.
- Förstå att det finns en tid och plats för att övertyga andra om nya och kreativa idéer. Ytterligare ett känslösamt anförande om en ny kreativ idé kan göra att vissa bara kopplar ner.
- Hålla koll på tiden; hennes entusiasm kan göra att hon förlorar mycket tid på att diskutera och brainstorma om nya möjligheter.
- Vara realistisk när det gäller sin egen förmåga att övertyga andra om sitt sätt att tänka utanför ramarna.

# 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: \_\_\_\_\_