



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix EQ för chefer och medarbetare

Demo Rapport
Demobolaget
12-2-2020



Innehållsförteckning

Inledning - <i>Utveckling genom insikt</i>	4
Inledning - <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	20
Beteendefaktorer	21
IPU Profilanalysdiagram	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
Introduktion - <i>Emotionell Intelligens</i>	44



Innehållsförteckning Fortsättning

Allmänna karaktärsdrag	46
Resultat	48
Information om poängräkning för EQ	49
Självmedvetenhet	50
Självreglering	51
Motivation	52
Social medvetenhet	53
Social reglering	54
IPU EQ-hjul	55



Inledning 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.

Emotionell intelligens

Denna del av rapporten ger dig information om din emotionella intelligens. Med hjälp av den kan du enklare förstå hur och varför du känslomässigt reagerar som du gör i olika situationer. Genom den förståelsen och via handledning och coachning kan du öka din förmåga att prestera och ta beslut.



Inledning 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.



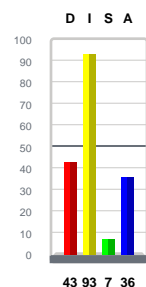
Allmänna karaktärsdrag

Med utgångspunkt från Demos svar har ett antal allmänna påståenden valts ut för att ge en generell förståelse för hennes arbetsätt. 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.

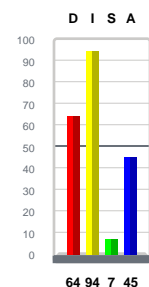
Demo vill uppfattas som en självständig person, och hon visar det oftast på ett vänligt sätt. Hon vill slippa alltför mycket kontroll. Hon drivs av status och möjlighet att påverka. Hon har en benägenhet att lita för mycket på andra människor och kan ibland bli utnyttjad på grund av detta. Demo är full av optimism när det gäller sin egen förmåga att utföra vilken uppgift som helst. Hon har en hög självkänsla som hon oftast uttrycker på ett vänligt sätt. Hon försöker påverka andra genom att etablera personliga relationer och utför gärna tjänster för att utveckla dessa relationer. Hon vill inte se sig själv som bara en medlem i laget, utan också som dess ledare. Demo är sällskaplig och social. Hon uppfattas som lätt att umgås med, både i jobbet och privat. Hon engagerar sig i andra människor. I hennes ögon är främlingar bara vänner som hon ännu inte lärt känna.

Demo har benägenhet att fälla snabba omdömen och fatta impulsiva 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. Hon kan fatta beslut trots att delar av beslutsunderlaget fattas. Hon fattar i allmänhet beslut sedan hon tagit fram en del fakta och underlag som stöder beslutet. Demo fattar snabba beslut. Hon vill vara delaktig i beslutsprocessen. Hon har en tendens att bryta mot givna regler och sedan försöka övertyga dig om att det var rätt att göra det. På grund av att hon har stort förtroende för andra och gärna accepterar dem, kan hon ibland missbedöma deras förmåga.

Anpassat beteende



Grundbeteende



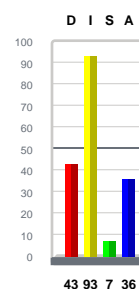


Allmänna karaktärsdrag Fortsättning

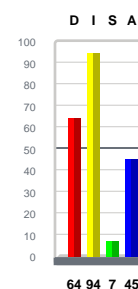
Demo brukar gestikulera när hon talar. I motsats till dem som föredrar att använda sig av fakta och siffermaterial när de vill påverka andra människor har Demo en benägenhet att lita till sin verbala förmåga. Det är viktigt för Demo att använda sin förmåga att umgås med människor för att främja samarbetet. Hon föredrar att titta på vad gruppen har gemensamt i stället för att inrikta sig på olikheterna. En del tycker att hon pratar för mycket och visar för mycket känslor. Demo 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 är intresserad av människor och har lätt för att uttrycka sig. Hon talar ofta om sitt behov av att vara självständig. Ibland kan det avslöjas att hon har för lite fakta och siffror att stödja sina idéer med.



Anpassat beteende



Grundbeteende



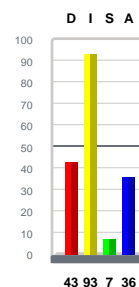


Värde för organisationen

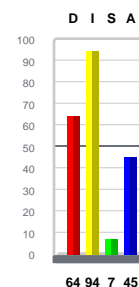
Den här delen av rapporten pekar på de speciella talanger och beteenden som Demo uppvisar i arbetet. Genom att studera dessa påståenden kan man identifiera hennes roll i organisationen. Organisationen kan sedan utarbeta en plan för hur man på bästa sätt kan dra nytta av hennes speciella talanger och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

- Bygger upp självförtroende hos andra.
- Få tråkiga stunder.
- När sina mål genom att engagera andra.
- Sinne för humor.
- Uttrycker sina känslor i ord.
- Förmåga att hålla många bollar i luften.
- Motiverar andra att sträva mot målet.
- Lagspelare.
- Förmåga att växla tempo snabbt och ofta.

Anpassat beteende



Grundbeteende



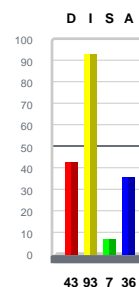


Råd för effektiv kommunikation

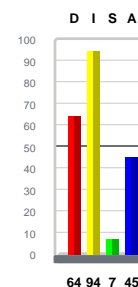
De flesta människor är medvetna om och känsliga för hur de vill bli bemötta. Många tycker att den här delen av rapporten är mycket träffsäker och viktig för att utveckla kommunikationen mellan människor. Den här sidan ger en lista med förslag på hur andra människor bör agera när de kommunicerar med Demo.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

- Var öppen, ärlig och informell.
- Använd tillräckligt med tid så att du kan vara stimulerande, rolig och kvicktänkt.
- Förse dig med referenser från människor som hon anser vara viktiga.
- Beröm henne för hennes engagemang.
- Inse att hon inte är så bra på att lyssna.
- Förse henne med idéer som leder till handling.
- Dokumentera arbetsuppgifter skriftligt och sätt tidsgränser.
- Försäkra dig om att meddelandet har gått fram.
- Använd hennes jargong.
- Läs kroppsspråket och leta efter gillande eller ogillande.
- Se till att inte bli avbruten.

Anpassat beteende



Grundbeteende





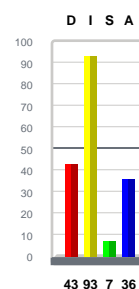
Råd för effektiv kommunikation Fortsättning

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.

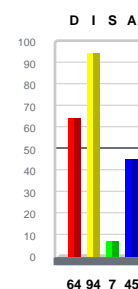
När du talar med Demo bör du tänka på att INTE:

- Vara överlägsen.
- Glömma att följa upp.
- Bli störd av hennes överlägsna framtoning.
- Utgå från att hon har hört vad du har sagt.
- Dagdrömma med henne, för då förlorar ni tid.
- Tvinga fram fakta, detaljer, alternativ eller teorier.
- Framstå som förmyndaraktig.
- Skapa regler och begränsningar eller dominera samtalet för mycket.
- Ge henne order.
- Ta åt dig äran för hennes idéer.
- Slösa bort tid på att vara formell, fördömande eller alltför resultatinkriktad.
- Lämna besluten hängande i luften.
- Låta henne byta samtalsämne innan du talat till punkt.

Anpassat beteende



Grundbeteende





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 blå person, dvs en person som är ordentlig, försiktig, noggrann, logisk, korrekt och metodisk:

- Förbered ditt ärende i förväg.
- Håll dig till affärer.
- Var noggrann och realistisk.

Faktorer som kan skapa spänning eller missnöje:

- 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 röd person, dvs 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.

Faktorer som kan skapa spänning eller missnöje:

- 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 grön person, dvs 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.

Faktorer som kan skapa spänning eller missnöje:

- Att börja prata affärer direkt.
- Att vara dominant eller krävande.
- Att kräva snabba svar på dina frågeställningar.

Att tänka på vid kommunikation med en gul person, dvs 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.

Faktorer som kan skapa spänning eller missnöje:

- 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.

SJÄLVUPPFATTNING

Vanligtvis ser du dig själv som:

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

HUR ANDRA KAN UPPFATTA DIG - Måttlig

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

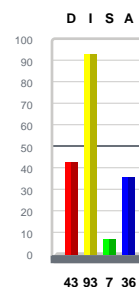
- Framfusig
- Alltför optimistisk
- Talför
- Orealistisk

HUR ANDRA KAN UPPFATTA DIG - Extrem

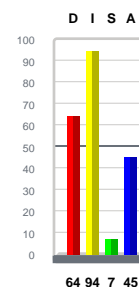
Och under extrem press, stress eller trötthet kan andra uppfatta dig som:

- Alltför självsäker
- Dålig lyssnare
- Pratsjuk
- Påflugan

Anpassat beteende



Grundbeteende





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 är mycket vetgirig och vill bli uppfattad som en utåtriktad och kompetent person som är riskvillig till sin natur. Hon är resultatnriktad och tycker om att hitta nya lösningar på problem. Demo är inte nödvändigtvis påstridig till sin läggning, men om hon upptäcker ett problem är hon noga med att dra fram det i ljuset och ta tag i det.

Anpassat beteende

Demo anser att man måste vara lite konservativ när det gäller att lösa problem. Hon är beredd att anta utmaningar men är beräknande i sitt sätt att handla.

MÄNNISKOR - KONTAKTER

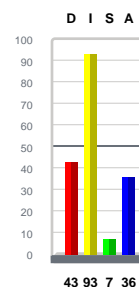
Grundbeteende

Demos grundbeteende är att använda sig av väldigt mycket övertalning och känslor. Hon övertygar och försöker vinna andra för sin sak genom sin personlighet och verbala förmåga. Hon får människor att tro att det hon säger inte bara är rätt, utan det är också precis vad de behöver. Hon visar entusiasm inför nästan alla arbetsuppgifter.

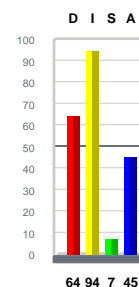
Anpassat beteende

Demo ser ingen anledning att förändra sitt eget sätt när hon ska påverka andra människors sätt att tänka och handla. Hon anser att hennes grundbeteende är vad omgivningen vill ha.

Anpassat beteende



Grundbeteende





Grundbeteende och Anpassat beteende

Fortsättning

ARBETSTAKT - RESULTAT

Grundbeteende

Demo trivs i en ständigt omväxlande miljö. Hon söker efter en mängd olika uppgifter och uppdrag. Även om det är jäktigt runt omkring henne har hon förmågan att behålla sitt lugn. Hon är kapabel att göra det bästa av situationen och sätta igång förändringar trots stressande situationer.

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 var något lugnare.

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT - BEGRÄNSNINGAR

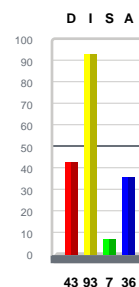
Grundbeteende

Demo är självständig och har en egen vilja. Hon är öppen för nya förslag och andra kan ibland tycka att hon är ute på hal is. Hon trivs bäst i en miljö där man ibland kan se genom fingrarna och inte tvingas följa reglerna in i minsta detalj.

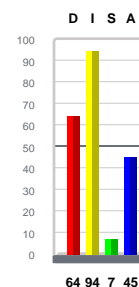
Anpassat beteende

Demo tycker att hennes grundbeteende stämmer väl överens med hennes anpassade beteende. Skillnaden är inte så stor och Demo ser ingen anledning att förändra sitt beteende gentemot omgivningen.

Anpassat beteende



Grundbeteende



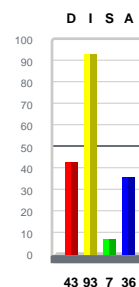


Anpassat beteende

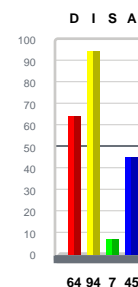
Demo anser att hennes nuvarande arbete kräver att hon uppvisar ett beteende som överensstämmer med nedanstående påståenden. Om nedanstående meningar inte verkar skildra eller ha samband med arbetet, undersök i så fall varför hon anpassar sig till detta beteende.

- Snabbt gå vidare från en uppgift till en annan.
- Kunna fatta hänsynsfulla beslut.
- Kunna få kontakt med människor genom att använda olika tillvägagångssätt.
- Sysla med en mängd olika aktiviteter.
- Hålla utsatta tidsgränser.
- Ha en stark känsla för när det är bråttom att nå resultat.
- Kunna hantera snabba förändringar i arbetssituationen.
- Uppnå resultat tillsammans med andra.
- Ha ett positivt, utåtriktat och vänligt sätt.
- Vara delaktig i beslutsfattandet.
- Kunna arbeta utan alltför närgången kontroll från överordnade.
- Ha med människor att göra snarare än att hantera sakfrågor.
- Vistas i en omväxlande och vänlig arbetsmiljö.

Anpassat beteende



Grundbeteende





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.

ETT ÖVERFULLT SKRIVBORD

Ett överfullt skrivbord är ett som är belamrat av papper, kontorsmaterial och prylar till den grad att förmågan att vara produktiv försämras.

Möjliga orsaker:

- Tycker att organisera och dokumentera är bortkastad tid
- Vill ha allt på sina fem fingrar
- Kan inte föreställa sig ett system för att organisera information och material
- Har inte upprättat en tidsram för uppgifter eller projekt

Möjliga lösningar:

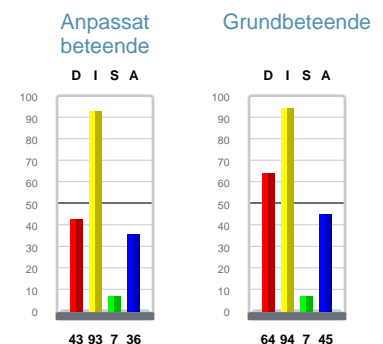
- Hantera varje mejl endast en gång, dvs. ta hand om, arkivera eller delegera det
- Skapa ett system för lagring och hämtning av information
- Stryk dig från mejlinglistor som du inte är intresserad av
- Komma ihåg att den tid det tar att öppna skräpmejl, stjäla annan väsentlig tid från dig
- Upprätta en tidsram för vissa projekt och ha bara material för de aktuella projekten på ditt skrivbord

DEN ÖPPNA DÖRRENS POLICY

En öppen dörr-policy i detta sammanhang innebär att ge obegränsad och okontrollerad tillgång till var och en som vill få kontakt med dig.

Möjliga orsaker:

- Vill uppfattas som stödjande och tillgänglig
- Vill ha det sociala umgänge som man får genom att folk kommer förbi
- Har svårt för att säga nej
- Använder det faktum att folk kommer och avbryter, som ett sätt att förhålla eller rättfärdiga missade deadlines



Tidstjuvar Fortsättning

Möjliga lösningar:

- Avsätt tid för att stänga din dörr och arbeta med projekten
- Avsätt tid för att umgås med dina arbetskamrater
- Lära sig att prioritera aktiviteter och att säga nej till lågprioriterade uppgifter
- Ställa skrivbordet så att det inte alltid är synligt för dem som passerar
- Undvika ögonkontakt med människor som går förbi ditt skrivbord eller ditt kontor

DÅLIGT DOKUMENTHANTERINGSSYSTEM

Ett dåligt dokumenthanteringssystem är ett som inte har någon angiven metod för att spara dokument efter ämne. Det kan vara ett system som kanske du förstår dig på, men som andra inte kan förstå.

Möjliga orsaker:

- Har inte bestämt eller prioriterat hur man ska gruppindela dokument efter ämne
- Sorterar sina dokument lite som det passar

Möjliga lösningar:

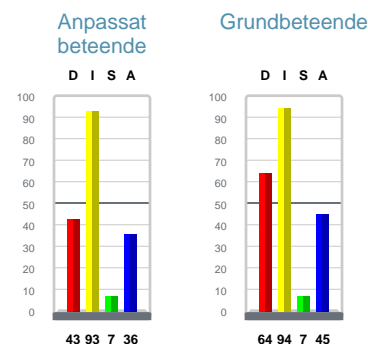
- Upprätta ett katalogiseringssystem som du OCH andra lätt kan använda
- Be någon assistera dig när du upprättar ett system
- Använd förteckningar med korshänvisningar
- Datorisera informationen

ÖVERDRIVET UMGÄNGE MED ANDRA

Överdrivet umgänge med andra betyder, när man umgås med andra mer än vad som kan vara skäligt för att diskutera en viss fråga eller uppgift. Det kan också vara att umgås alltför mycket med dem som inte stödjer eller tillför något för genomförandet av de dagliga prioriteringarna.

Möjliga orsaker:

- Tycker om människor
- Vill bli omtyckt
- Inspireras i umgänge med andra



Tidstjuvar Fortsättning

- Tillåter, och till och med uppmuntrar, besök och telefonsamtal
- Har inte prioriterat de dagliga uppgifterna
- Blandar ihop deadlines

Möjliga lösningar:

- Håll reda på de dagliga prioriteringarna så att du håller ordning på dina uppgifter
- Sätt tidsramar för de informella samtalen, luncherna och mötena
- Se över din "öppna dörr"-policy
- Gallra bort och sätt tidsramar för telefonsamtal
- Vänja sig vid att informera besökare och andra som vill ha uppmärksamhet, att de inte får störa just nu

FÖRHÄLNING

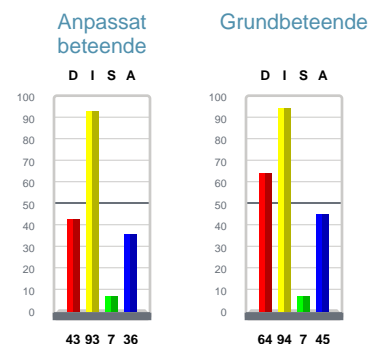
Förhållning är när aktiviteter skjuts upp. Det är också oförmågan att börja agera.

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





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.

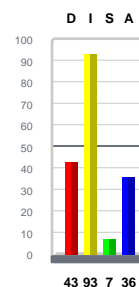
Möjliga orsaker:

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

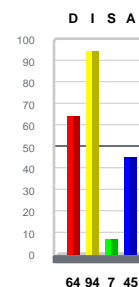
Möjliga lösningar:

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

Anpassat beteende



Grundbeteende





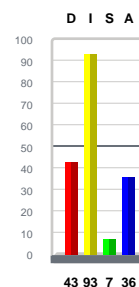
Områden som kan utvecklas

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.

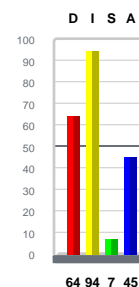
Demo har en tendens att:

- Fatta beslut baserade på en ytlig analys.
- Ha problem med planering och kontroll av den tid hon förbrukar.
- Vara orealistisk i sin bedömning av människor, särskilt om det är frågan om en vän.
- Inte bry sig om detaljer utan bara ägna sig åt resultaten. Fråga inte hur jag gjorde, bara om jag lyckades.
- Hysa alltför stort förtroende för andra människor, speciellt om de uppmuntrar till det.
- Vara alltför mångordig när hon kritiserar.
- Vara ouppmärksam på detaljer om dessa inte är viktiga för henne.

Anpassat beteende



Grundbeteende





Beteendefaktorer

Ditt märkbara beteende och de känslor som det medför bidrar till din framgång i arbetet. När de stämmer överens med arbetet spelar de en stor roll för att förbättra din prestation. Listan nedan rangordnar dina beteendedrag, från de starkaste till de svagaste.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

100

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

90

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

85

4. Ofta förekommande förändringar - Snabbt växla mellan arbetsuppgifter.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

85

5. Människoinriktad - Samarbeta med människor med olika bakgrund.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

75

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

70

7. Kundorienterad - Identifiera och uppfylla kundens förväntningar.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

60

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

38

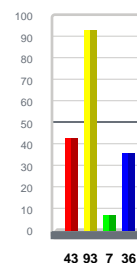
9. Följa policy - Följa regler, föreskrifter eller befintliga metoder.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

35

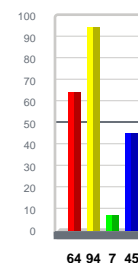
Anpassat beteende

D I S A



Grundbeteende

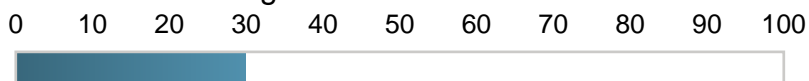
D I S A





Beteendefaktorer

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



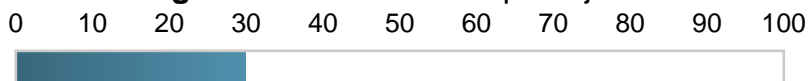
30

11. Analys - Sammanställa, godkänna och organisera information.



30

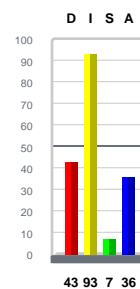
12. Uthållighet - Avsluta det som påbörjats.



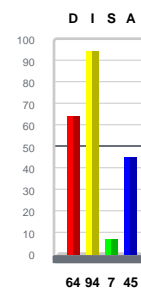
30



Anpassat beteende



Grundbeteende



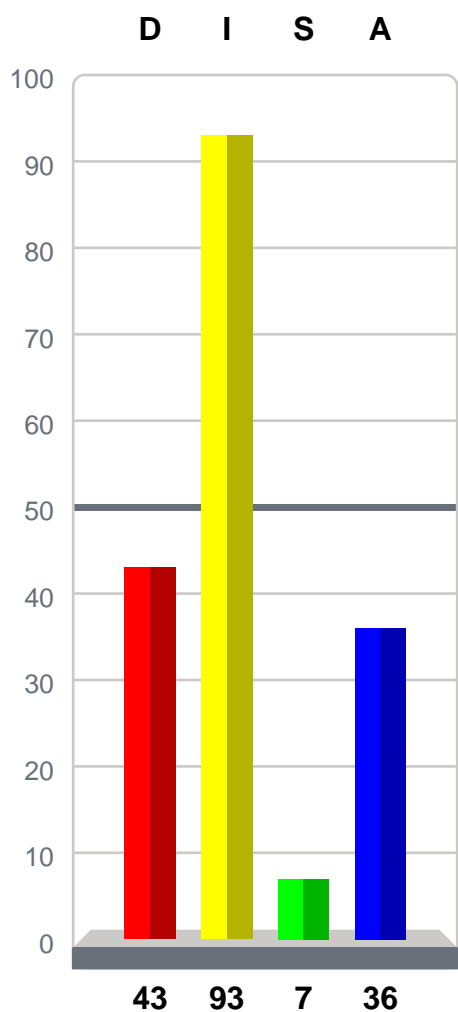


IPU Profilanalysdiagram

12-2-2020

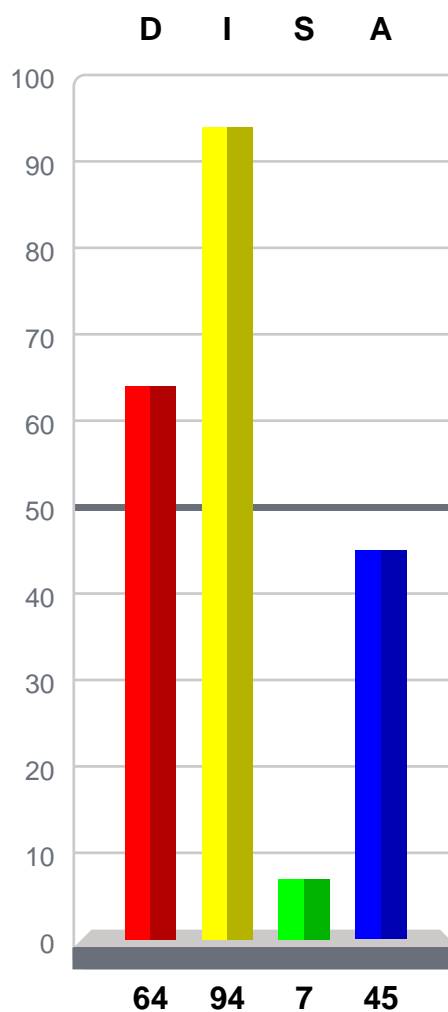
Anpassat beteende

Diagram I



Grundbeteende

Diagram II



Svensk Norm 2014 R4



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.

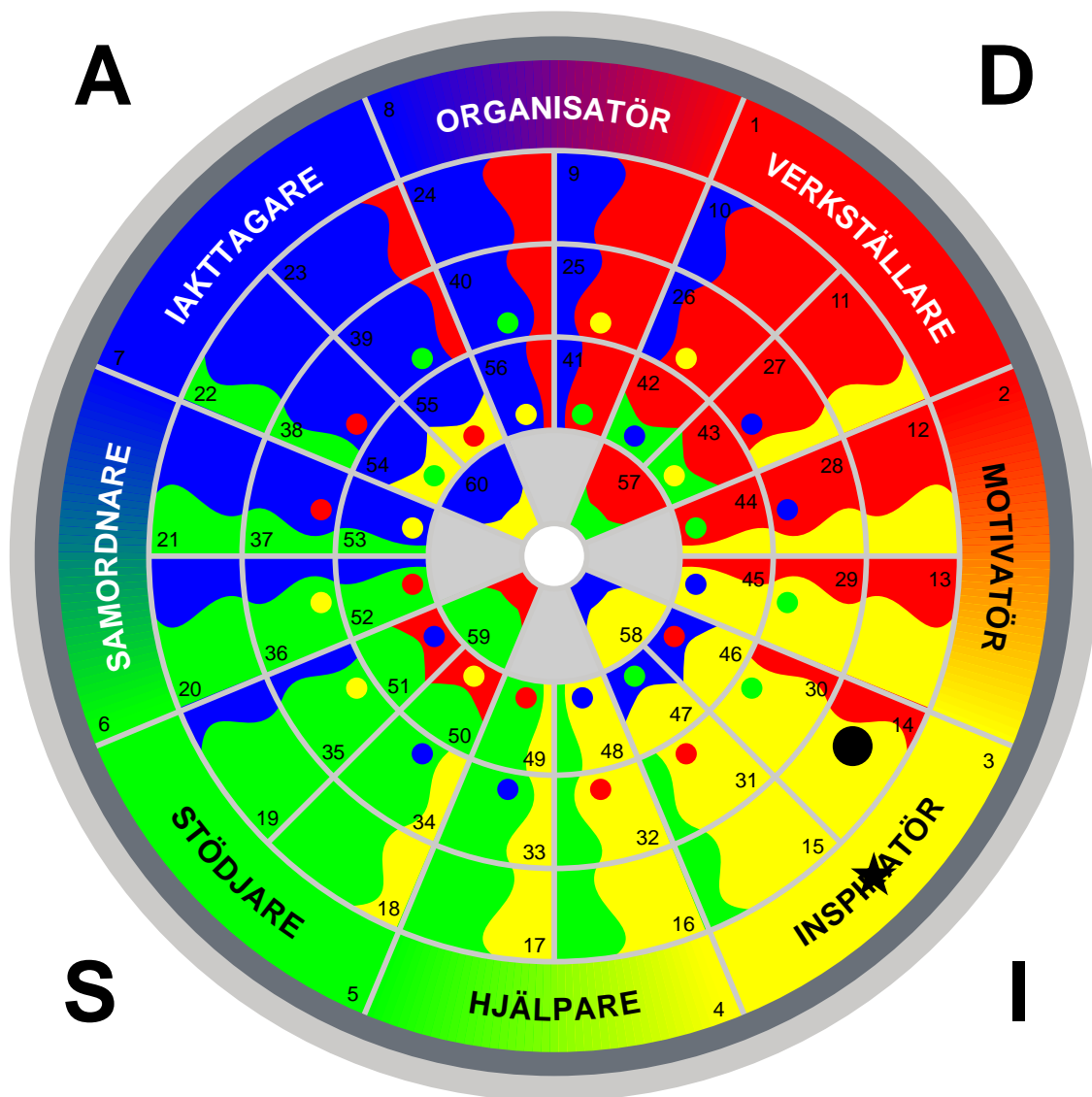
Rapporten från Profilhjulet bygger på de 60 olika kombinationerna av Jungs åtta klassiska beteendetyper och visar hur starkt varje egenskap framträder just i ditt beteende. Det är därför rapporten är unik just för dig. Den här delen av rapporten beskriver den beteendetyper som du har mest gemensamt med.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



IPU Profilhjul

12-2-2020



Anpassat beteende: ★ (3) INSPIRATÖR
 Grundbeteende: ● (14) ENGAGERANDE INSPIRATÖR

Svensk Norm 2014 R4



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, Nyttä, 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 har ett stort behov av att bygga upp resurser för framtiden. Hon motiveras av ökad produktivitet och effektivitet. Hon drivs av en vilja att utnyttja alla möjligheter till max för att uppnå finansiell flexibilitet. Hon letar efter möjligheter att förbättra sin ständigt föränderliga livsfilosofi. Demo utmanar status quo för att hålla energin uppe. Hon tycker om att göra en egen plan som fungerar som riktmärke för aktuella uppgifter. Hon tycker att det är viktigt att hålla känslor utanför affärsbeslut. Hon ser personer som resurser för att uppnå resultat. Demo tycker att det är värdefullt att inhämta aktuell information från många olika källor. Hon är en utmärkt tillgång för att identifiera värdefulla och informativa resurser. Hon får energi av offentligt erkännande. Hon fokuserar på ett projekts syfte samt hur det presenteras.

Demo drivs av en lång lista med önskade resultat och arbetar hårt för att uppnå dem. Hon 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 letar ständigt efter nya metoder för att utföra rutinuppgifter. Hon letar efter nya metoder och sätt att utöka sina framtida möjligheter. Demo hjälper andra personer att utvecklas om hon ser möjligheter att få något tillbaka i framtiden. Hon kan släta över andras känslor för att driva igenom affärer. Hon får energi i alla roller där framsteg baseras på kontinuerligt lärande. Hon tycker om att utforma teorier och ställa frågor för att hjälpa till med att lösa problem. Demo tenderar att arbeta länge och hårt för att göra karriär. Hon vill få erkännande för sina prestationer. Hon kan ibland dölja personliga problem och fokusera på professionell produktivitet. Hon fokuserar på syftet med något snarare än hur harmonisk situationen är.



Allmänna karaktärsdrag

Vid behov kan hon fungera väl i kaotiska miljöer. Hon är självsäker vid behov för att behålla kontrollen över en situation. Det är viktigare att utöka kunskapsbasen än att tillämpa kunskapen. Hon tycker att saker ska förtjänas, inte erhållas utan anledning, eftersom hon anser att alla har kapacitet att arbeta hårt och ihärdigt. Demo tänker utanför ramarna. Hon tolkar system på ett kreativt sätt och anammar vissa aspekter om hon anser att detta ger någon fördel. Hon drivs av att vara flitig och handlingskraftig. Hon är kreativ under förhållanden med knappa resurser.



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 fokuserar på att uppnå mätbara och praktiska resultat.
- Hon tenderar att fokusera på avkastningen på gjorda investeringar.
- Hon är ibland känslig för slöseri med tid, resurser eller möjligheter.
- Hon är öppen för nya idéer, metoder och möjligheter.
- Demo plockar från många olika system och tankesätt för att skapa någonting nytt.
- Hon förväntar sig att människor står på egna ben och avvaktar med att ingripa tills det är nödvändigt.
- Hon letar allt som oftast efter ny kunskap och information.

Möjliga svagheter

- Demo kan vara ovillig att ge av sig själv om hon inte ser en möjlighet för egen avkastning.
- Hon kan uppfatta materiella ägodelar och pengar som ett mått på framgång.
- Hon kan anse att avkastning är det enda som är viktigt och bortse från mål och logik.
- Hon söker förändring för förändringens egen skull.
- Demo kan motsätta sig system och strukturer som känns påtvingade.
- Hon kan fokusera på sig själv, möjligtvis på bekostnad av andra.
- Hon kan prioritera lärande på bekostnad av praktiska sysslor.



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 motiveras av effektivitet.
- Hon strävar efter att uppnå användbara resultat.
- Hon motiveras av belöning.
- Hon drivs av att tänka utanför ramarna.
- Demo blir motiverad av att skapa nya system.
- Det kan framstå som att Demo har en baktanke som gagnar henne själv när hon erbjuder sin hjälp.
- Hon kommer alltid att vilja lära sig nya saker.

Stressfaktorer

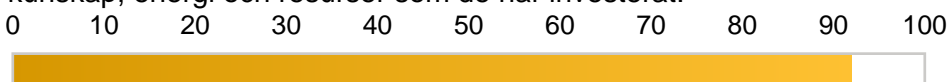
- Demo kommer inte att slösa med tid.
- Hon blir frustrerad av ett ineffektivt arbetssätt.
- Hon känner sig missnöjd när hon inte belönas för sina insatser.
- Hon blir frustrerad av enformiga uppgifter.
- Demo tycker inte om att behöva följa föråldrade processer.
- Hon ogillar att behöva stödja behövande och utsatta.
- Hon tappar motivation när kunskap begränsas.



Kluster med primära drivkrafter

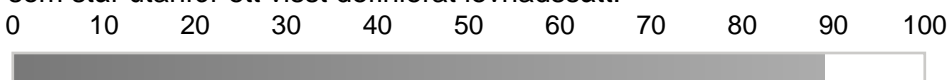
Dina viktigaste drivkrafter är den grupp drivkrafter som får dig att skrida till handling. Om du fokuserar på dem som grupp i stället för de enskilda drivkrafterna kan du skapa kombinationer med faktorer som är mycket specifika för just dig. Ju närmare resultaten ligger varandra, desto mer kan du få 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. 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.



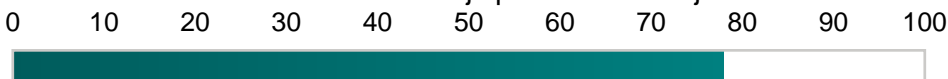
92

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



89

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



78

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



74



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



68

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



67

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



11

8. 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



11



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



6

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



6

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



0

12. 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



0

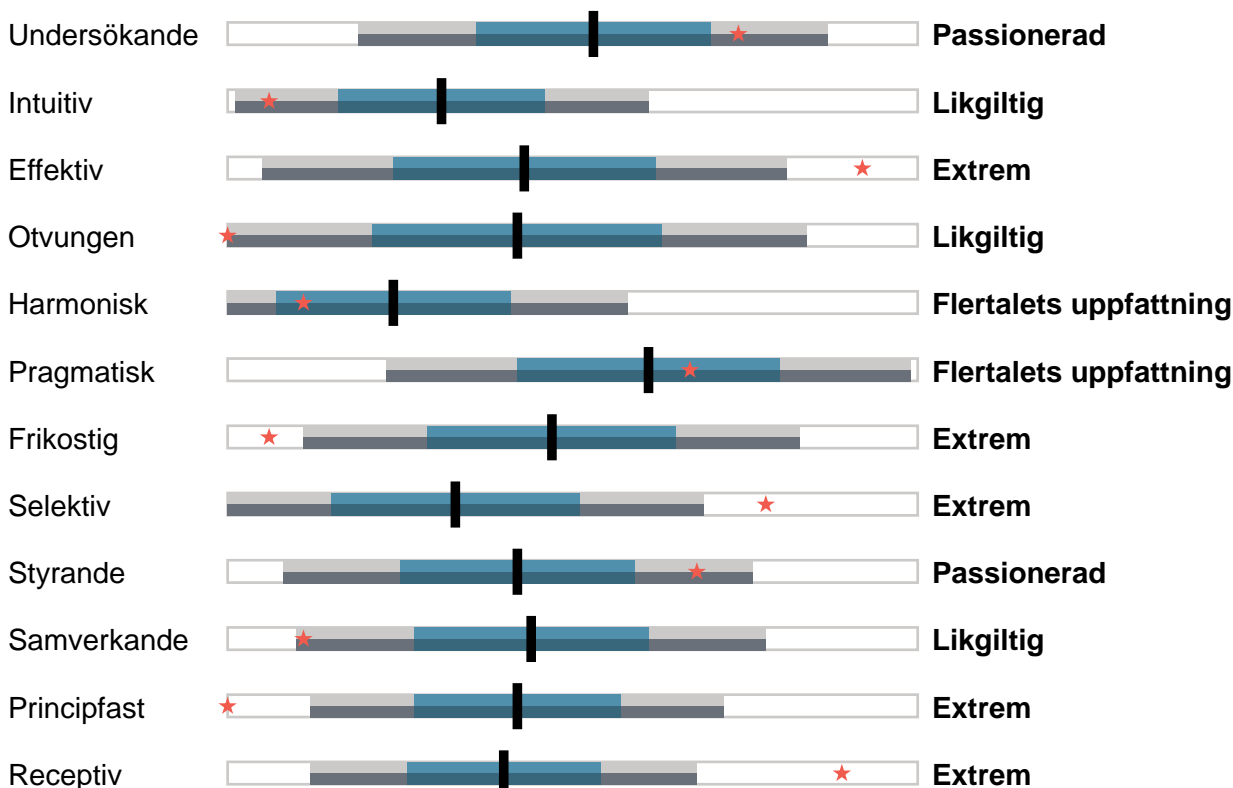


Områden att uppmärksamma

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 2014

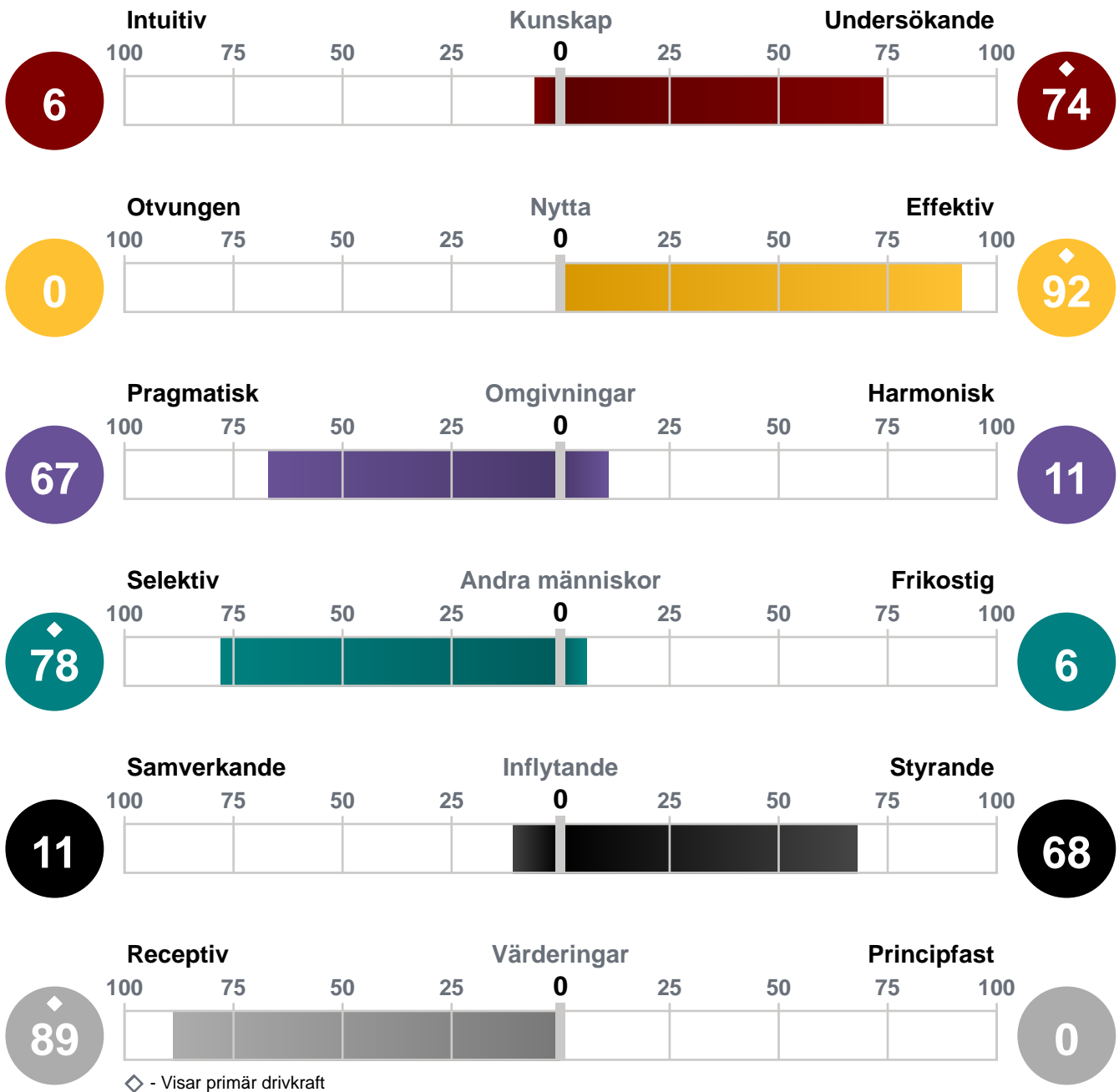


■ - 1 standardavvikelse - * 68% av populationen återfinns inom det skuggade området. ■ - medelvärde ★ - din poäng
■ - 2 standardavvikelser
□ - 3 standardavvikelser

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

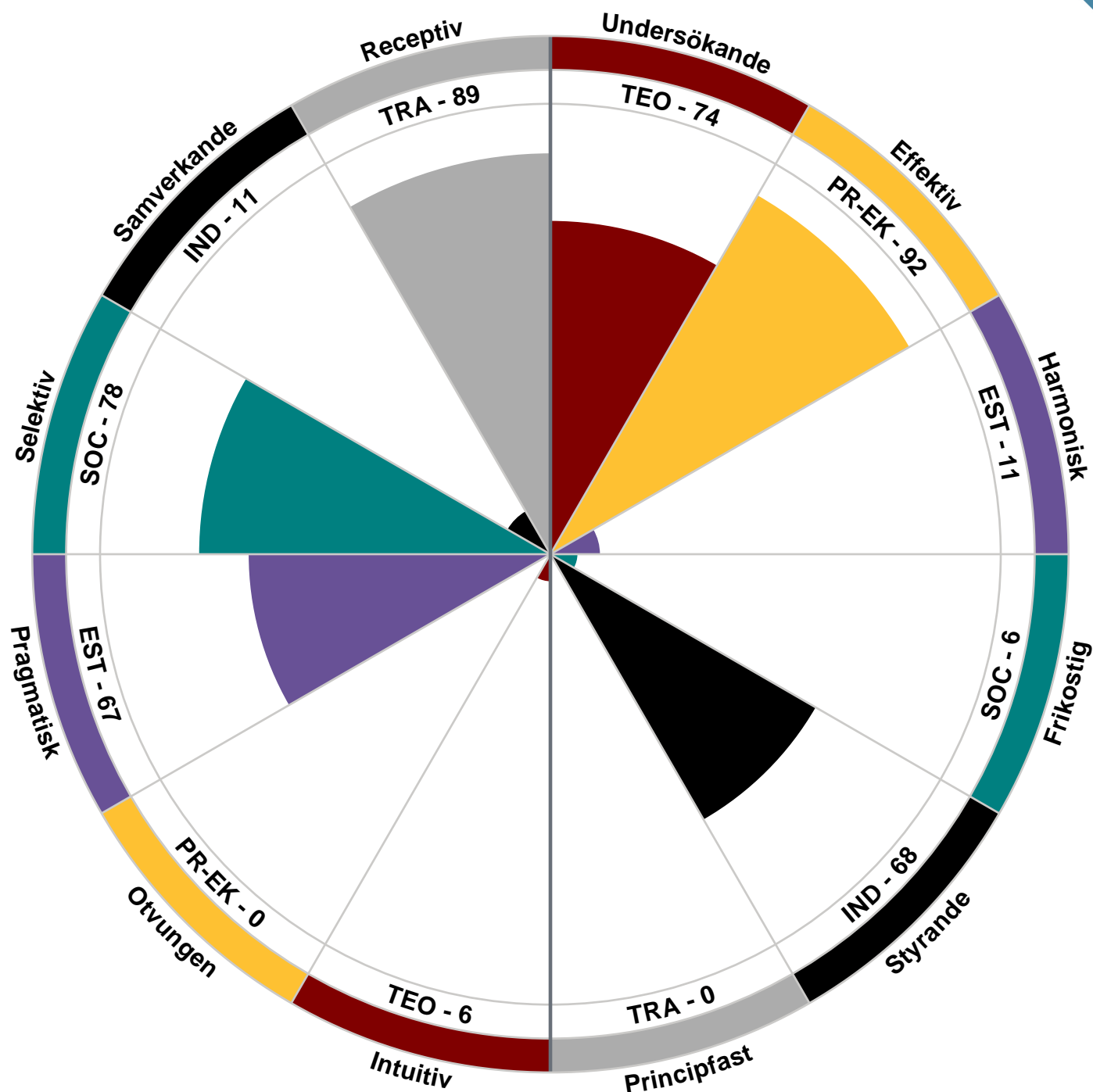


Drivkraftsdiagram



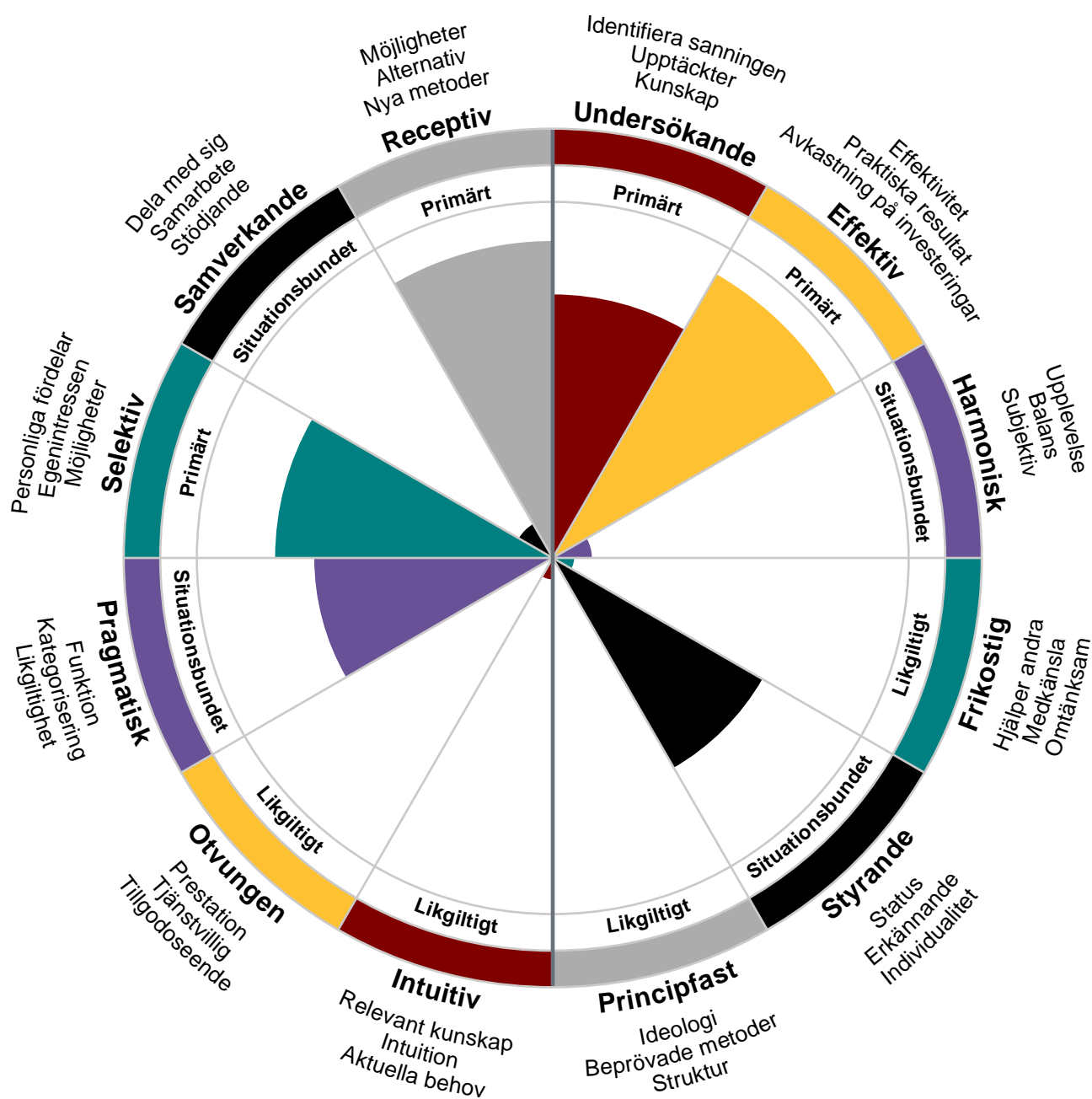


Drivkraftshjul





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.

- Påhittig och mångsidig i att finna konkreta lösningar som skapar resultat.
- Bidrar med entusiasm och humor i det allvarliga. Avväpnar tråkiga situationer.
- Vet hur hon kan inspirera och motivera andra kring arbetssätt och metoder som optimerar processen och levererar resultat.
- Marknadsför förändring och innovation.
- Ständigt sugen på ett nytt, annorlunda och stimulerande äventyr.
- Intresserad av många olika saker, vilket gör att hon alltid kan hitta en gemensam nämnare med nästan vem som helst.
- Ger beröm och uppmärksamhet till kollegor som bidrar och gör sin andel.
- Ställer krav på människor på ett positivt och vänligt sätt.
- Passionerad att se till att man har rätt person på rätt plats i organisationen.
- Tänker kreativt när det gäller att samla information.
- Ser det positiva i alla situationer och har idéer om hur olika problem kan lösas.
- Motiverar andra att fortsätta studera, lära sig mer och utvecklas.



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.

- Övervärderar vad andra kan bidra med.
- I sin optimism och iver kan hon ibland glömma bort att de stora belöningarna också innefattar en högre risk.
- Kämpar med att skapa balans mellan att vara så effektiv som möjligt och att ge sig själv tid att knyta nya kontakter.
- Tappar snabbt intresset om hon redan tror sig veta vad som behövs och drar förhastade slutsatser.
- Kan bli frustrerad eller besviken om omgivningen inte gillar hennes originella ansats.
- Glömmer ibland att kritiskt granska källan till viss information eller vem hon delar den med.
- Kan ha svårt att förbli fördomsfri eller lyssna objektivt på vissa människor.
- Kan hänfalla till manipulation.
- Hennes behov av att bli omtyckt äter upp tid och kan göra henne frustrerad eftersom hon egentligen bara vill spendera tid på dem som har något att erbjuda.
- Söker aktivt efter information men kan ibland missa viktiga detaljer.
- Kan bli väldigt mångordig även när hon har ett tunt faktaunderlag.
- En önskan att dela med sig av information kan hindra hennes förmåga att lyssna och lära.



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.

- Uppskattning för förmågan att påverka gruppen att fokusera på resultatet av de gemensamma insatserna.
- 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 miljö där man belönas för sin entusiasm och optimism rörande förändringar i organisationen.
- Medarbetare som har en tillåtande inställning till hennes okonventionella sätt att hantera problem.
- Tid, plats och budget för att få med folk i projektgrupper eller i organisationen som verkligen behövs.
- Möjligheten att påverka och motivera andra att använda deras potential att nå framtida mål.
- Arbeta med företagsamma människor och på så sätt få organisationen att komma framåt.
- En omgivning där man kan prata om allt nytt.
- En ledning som ser positivt på idéer om nya metoder och koncept.
- Möjlighet att delta i olika gruppaktiviteter för att lära sig mer.



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:

- Få representera gruppen vid frågor som gäller resultat och prestation.
- Få uppmärksamhet när en insats slagit väl ut.
- Få erkännande för att hon använt resurser och investeringar på ett optimalt sätt.
- Möjligheter att kunna påverka andra att överväga nya möjligheter och nya lösningar.
- En chef som värderar hennes optimism när det kommer till förmågan att utforska nya affärsmetoder.
- Bli sedd som en person som främjar och säljer in nya möjligheter inom organisationen, och få uppskattning för detta.
- Flexibilitet att vara kreativ när det gäller att utnyttja personalresurser.
- Möjlighet att få visa på vilket sätt hon har ökat produktiviteten.
- Vill bli sedd som en resurs för de som är villiga att jobba mot en gemensam vision.
- Ha möjlighet att lära och lära ut.
- Få visa upp sin kunskap; hon debatterar, diskuterar och ifrågasätter gärna kring ämnen där hon har stor kunskap.
- Få uppskattning för sin kunskap och sin positiva inställning att dela med sig av den.



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:

- Hjälp med att ha realistiska förväntningar på andra för att få bästa möjliga hjälp.
- Hantera sin entusiasm för att även andra ska kunna komma till tals.
- Hjälp med att prioritera mål som inte direkt påverkar resultaten, utan rör organisationens övergripande mål och behov.
- 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.
- Stöd för henne i hennes roll som ambassadör för förändring och förnyelse.
- Vara medveten om att hon kan upplevas som överdriven med väl osannolika idéer eftersom hon så snabbt kan ändra sig och få en ny idé.
- Stöd för delegering och tidsplanering; hon fokuserar på att skapa "flow" för andra men glömmer ibland att titta på klockan.
- Stöd vid tillfällena när andra inte gör sin del.
- En chef som ser hennes värde som motiverande kraft; hon gillar att "få igång" människor med hennes positiva sätt.
- Hitta nya sätt att formulera idéer för att på ett effektivt sätt förmedla all information.
- En miljö där man gärna delar med sig av kunskap och information.
- Lära sig att prioritera sina tankar och idéer efter de mål och behov som kan kopplas till gruppen och organisationen.



Introduktion Emotionell Intelligens

IPU EQ undersöker en persons emotionella intelligens, det vill säga förmågan att uppfatta, förstå och effektivt använda känslornas kraft och skärpa för att lättare kunna uppnå högre nivåer av samarbete och produktivitet. Rapporten har utformats för att ge insikt i två övergripande områden: intrapersonell och interpersonell emotionell intelligens.

Forskning visar att framgångsrika ledare och de som presterar bäst har välutvecklade färdigheter i emotionell intelligens. Detta gör det möjligt för dem att fungera väl ihop med många olika människor och att reagera effektivt på de snabbt växlande förhållandena i arbetslivet. Faktum är att en persons emotionella intelligens (EQ) kan vara en viktigare faktor för framgång än intelligens (IQ).

Emotionell intelligens är ett område som du kan fokusera på och utveckla oberoende av dina nuvarande poäng inom varje dimension. Ett sätt att hjälpa dig själv att utvärdera ditt emotionella läge under dagen, är att fundera över din emotionella klarhet. Föreställ dig att färgen röd representerar grumlig emotionell klarhet eller en oförmåga att använda alla dina färdigheter och resurser på grund av att du är känslomässigt påverkad. När du ser dig själv med ett rött glas, kan det vara så att du upplever känslor som rädsla, ilska, sorg eller förlust. Tänk att din ideala emotionella klarhet representeras av ett kristallklart glas eller när du känslomässigt är "in the zone". Du kan komma att uppleva känslor som lycka, glädje, lugn eller upprymdhet. För det mesta befinner du dig någonstans mittemellan. Det kan vara svårt att exakt beskriva hur du känner dig, men du är förhållandevis klar i huvudet och fri från störningsmoment. Kom ihåg, att ju högre dina EQ poäng är, desto lättare kommer det att vara för dig att använda detta tankesätt på dig själv och människor i din närhet.



Introduktion Emotionell Intelligens

Den här rapporten mäter fem dimensioner av emotionell intelligens:

Intrapersonell emotionell intelligens

Det som försiggår inom dig när du upplever dagliga händelser.

Självmedvetenhet är förmågan att känna igen och förstå dina sinnesstämningar, känslor och drivkrafter och hur de påverkar andra. I praktiken handlar det om din förmåga att känna igen när du är röd, kristallklar eller någonstans däremellan.

Självreglering är förmågan att kontrollera och avleda störande impulser och sinnesstämningar och benägenheten att vänta med att ta ställning och tänka efter före handling. I praktiken handlar det om din förmåga att påverka din emotionella klarhet att gå från röd till kristallklar i situationer som kräver det.

Motivation är en passion för att arbeta av skäl som går bortom pengar eller status och en benägenhet att sträva efter mål med energi och uthållighet.

Interpersonell emotionell intelligens

Det som försiggår mellan dig och andra.

Social medvetenhet är förmågan att förstå andra människors emotionella tillstånd och hur dina ord och handlingar påverkar andra. I praktiken handlar det om förmågan att bedöma om han eller hon befinner sig i ett tillstånd av rött, kristallklart eller däremellan.

Social reglering är din förmåga att påverka andras emotionella klarhet genom en färdighet i att hantera relationer och bygga upp nätverk.

Är rapporten sann till 100 procent? Ja, nej och kanske. Vi mäter bara emotionell intelligens. Vi redovisar bara påståenden från områden där tendenser visas. För att förbättra noggrannheten får du gärna göra noteringar eller redigera vilket påstående som helst i rapporten som kanske eller kanske inte stämmer, men inte förrän du har kontrollerat med vänner eller kollegor för att se om de håller med.



Allmänna karaktärsdrag

Med utgångspunkt i Demos svar har allmänna påståenden valts ut i rapporten för att ge en bred förståelse av hennes nivå av emotionell intelligens.

Demo förutser sina känslomässiga reaktioner på händelser. När Demo står inför ett svårt beslut kan hon vanligtvis lägga sina känslor åt sidan och därmed undvika den tveksamhet och förvirring som känslorna kan skapa. Hon förstår sina känslor och hur de påverkar upplevelsen av stress. Hon känner tydligt igen sina känslomässiga reaktioner i olika situationer i livet. Demos självmedvetenhet gör att hon märker när känslorna är på väg att bli mer intensiva. Demos självmedvetenhet gör att hon har kontakt med sina känslor i fråga om mål, motivation, starka sidor och huvudsakliga ambitioner.

Demo kan hantera hektiska situationer med minimal emotionell påverkan. Andra känner kanske inte ens av när Demo känner sig stressad. Hon kan ibland uppfattas som kall eller okänslig eftersom hon kan kontrollera sina känslor. Hon tenderar att ha en lugnande effekt på andra människor. Andra uppfattar Demo som en balanserad person. När Demo ser konflikter uppstå kan hon effektivt hantera sina känslor vid lösning av problemet.

Demo uppnår vanligtvis sina mål och uppfyller andras förväntningar, men överträffar dem kanske inte alltid. Hon anstränger sig kanske inte ordentligt för att utveckla sina färdigheter. Hon kan vara beroende av att utföra flera arbetsuppgifter samtidigt, vilket leder till att hennes individuella arbetssätt blir mindre effektivt. Hon kan nöja sig med en lagom prestation fast hon kunde ha uppnått önskat resultat. Demo tenderar att vara motiverad när hon är intresserad av ett projekt. Andra uppfattar Demo som kompetent, men anser nog inte att hon är högpresterande.



Allmänna karaktärsdrag

Demo är relativt bra på att läsa mellan raderna i de flesta interaktioner. Demos förmåga att se saker från andras synvinkel kan hjälpa henne i samarbetet med andra. Hon är bra på att arbeta tillsammans med andra, men behöver ibland försöka förstå dem bättre. Hon uppfattas i allmänhet av andra som hänsynsfull och omtänksam. När Demo använder sina färdigheter i aktivt lyssnande kan hon förutsäga en persons emotionella tillstånd. Andra tenderar att känna att Demo har medkänsla med dem.

Demo har förmågan att bygga upp nätverk, vilket kan skapa framtida möjligheter. Hon kan vara övertygande och är oftast bra på att förhandla med andra. Andra uppfattar Demo som tillgänglig och söker efter interaktioner med henne. Hon samarbetar bra med sina medarbetare. Demo tenderar att använda sina kontakter för att uppnå resultat. Hon kan i allmänhet tyda icke-verbala signaler i alla interaktioner.



Resultat

Emotionell kvot (EQ) är ett mått på din förmåga att uppfatta, förstå och effektivt använda kraften och skärpan hos dina egna och andra människors känslor för att lättare kunna uppnå höga nivåer av samarbete och produktivitet. Din totala poäng för bedömningen av emotionell kvot visar din totala nivå av emotionell intelligens. Ju högre värde, desto större är din emotionella intelligens. Om du har som mål att höja din EQ bör du fokusera på att utveckla de komponenter där du har fått lägst poäng.

1. SJÄLVMEDVETENHET - Förmågan att känna igen och förstå dina sinnesstämningar, känslor och drivkrafter, och hur de påverkar andra.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



88

2. SJÄLVREGLERING - Förmågan att kontrollera eller avleda störande impulser och sinnesstämningar samt benägenheten att vänta med att ta ställning och tänka efter före handling.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85

3. MOTIVATION - En passion för att arbeta av skäl som går bortom pengar eller status samt en benägenhet att sträva efter mål med energi och uthållighet.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

4. SOCIAL MEDVETENHET - Förmågan att förstå andra människors emotionella läggning och hur dina ord och handlingar påverkar andra.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



77

5. SOCIAL REGLERING - Förmågan att påverka andras emotionella klarhet genom en färdighet i att hantera relationer och bygga upp nätverk.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



84



Information om poängräkning för EQ

Summan av delskalorna Självreglering, Självmedvetenhet och Motivation representerar din intrapersonella emotionella kvot. Summan av delskalorna Social medvetenhet och Social reglering representerar din interpersonella emotionella kvot. Den totala nivån för din EQ har beräknats genom att lägga ihop dina intrapersonella och interpersonella poäng.

TOTAL EMOTIONELL KVOT - Din totala nivå av emotionell intelligens, vilken är en kombination av dina intrapersonella och interpersonella poäng.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

INTRAPERSONELL - Förmågan att förstå dig själv och bilda en riktig uppfattning om dig själv så att du kan fungera effektivt i livet.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



81

INTERPERSONELL - Förmågan att förstå andra människor, vad som motiverar andra, hur de fungerar och hur du ska kunna samarbeta med dem.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80



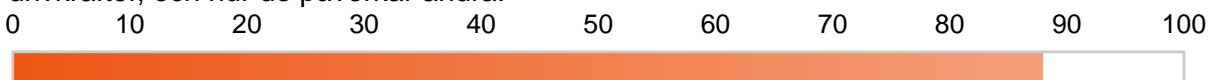
Självmedvetenhet

Med utgångspunkt i Demos välutvecklade nivå av självmedvetenhet, tenderar hon observera och förstå vad hon känner och varför.

Det Demo kan göra:

- Beskriv dina känsloutlösare för en familjemedlem, vän eller medarbetare som du litar på för att förbättra din förmåga till självbedömning.
- Jämför den feedback du får från andra med din egen självbedömning.
- För att ytterligare förbättra ditt beslutsfattande, leta efter beteendemönster och diskutera dina iakttagelser med en person du litar på, en familjemedlem eller en vän.
- Det kan vara bra att ta en paus emellanåt för att fundera på om du har en realistisk självuppfattning.
- Fundera över sambandet mellan dina känslor och ditt beteende. Identifiera vad som potentiellt utlöser negativa reaktioner.
- Öva upp din självmedvetenhet genom att skriva dagbok om dina känslomässiga reaktioner i betydelsefulla situationer.
- Skriv ner dina personliga insikter och diskutera dem med en familjemedlem, vän eller medarbetare som du litar på för att få ytterligare insikter.
- Fundera över situationer som skapar en emotionell laddning hos dig. Upprätta en lista över dem och möjliga lösningar för att få dina känslor att återgå till ett normalt tillstånd.
- Tänk på situationer där du använder var och en av dina starka och svaga sidor, särskilt på din arbetsplats.
- Använd din höga nivå av självmedvetenhet för att skapa en handlingsplan över områden du vill förbättra. Hur kan din självmedvetenhet hjälpa dig på vägen?
- Fundera över emotionellt laddade situationer i ditt förflutna, särskilt på din arbetsplats. Hur skulle du känna inför den situationen idag?

Självmedvetenhet - Förmågan att känna igen och förstå dina sinnesstämningar, känslor och drivkrafter, och hur de påverkar andra.



88



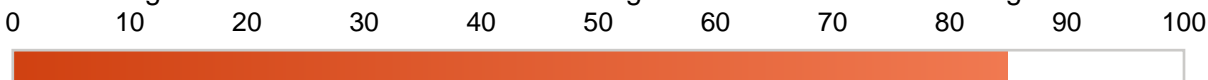
Självreglering

Med utgångspunkt i Demos nuvarande nivå av EQ i denna dimension, har hon en hög nivå av självreglering. hon kan ibland tygla sina känslor för hårt, särskilt i situationer med mycket stress. Demo arbetar bra under press.

Det Demo kan göra:

- När du upplever negativa känslor, fortsätt då att sammanfatta situationen för att fastställa vad som utlöst den och kritiskt observera vilka beteenden som blir följden av dessa känslor.
- Diskutera ytterligare tillvägagångssätt för att förändra en negativ sinnesstämning med en familjemedlem, vän eller en person som du litar på. Ta reda på vad som fungerar bäst för dig.
- Diskutera med en medarbetare möjligheter att ytterligare förbättra din förmåga till självreglering. Be personen hjälpa dig upptäcka regleringsätt inom områden som triggas dig.
- För en loggbok över dina effektiva självhanteringsfärdigheter, eftersom du i framtiden kan hamna i situationer som du har svårare att hantera.
- Fundera över tillfällen när du har använt avslappning och känslor på ett bra sätt. Båda dessa egenskaper krävs för en effektiv kommunikation.
- Diskutera med en person du litar på vad som kan avhålla dig från att uttrycka känslor eller vilka som är dina triggerpunkter. Detta kan hjälpa dig i en framtida situation.
- Sätt dina känslor i rätt helhetsperspektiv. Fråga dig "Hur kommer jag att känna inför det här om en vecka?".
- Motionera regelbundet för att hantera dina känslor och slappna av i både kropp och själ.
- Hitta så många sätt som möjligt att uttrycka dina verkliga känslor på, utgå ifrån de beteenden du känner dig mest bekväm med.

Självreglering - Förmågan att kontrollera eller avleda störande impulser och sinnesstämningar samt benägenheten att vänta med att ta ställning och tänka efter före handling.



85



Motivation

Med utgångspunkt i Demos nuvarande nivå av motivation, kan förhållning blir ett problem när hon ska nå sina mål.

Det Demo kan göra:

- Sätt upp specifika mål med delmål på vägen och datum för när de ska ha uppnåtts.
- Förtydliga varför målen du har satt upp är viktiga för dig. Fråga dig inte bara "Vilka är mina mål?", utan också "Varför är de mina mål?".
- Arbeta tillsammans med en vän eller en person du litar på och ta fram detaljerade åtgärdsplaner för hur du ska arbeta mot dina övergripande mål.
- Avsätt tid för att arbeta med dina mål varje dag, även om det bara är fem minuter åt gången.
- Gör en lista över dina mål och sätt upp den någonstans där du kan se den varje dag.
- Ta dig tid att visualisera resultatet av att uppnå dina mål. Hur ser det ut och hur känns det?
- Be en nära vän hjälpa dig ta ansvar för att uppnå dina mål.
- Fira sådant du har uppnått, både stort och smått.
- Lär dig av dina misstag. Kom ihåg dina lärdomar genom att föra dagbok.
- Utmana status quo och ge förslag på förbättringar.
- Hämta inspiration från andra som använder inre motivation för att övervinna hinder och nå sina drömmar.

Motivation - En passion för att arbeta av skäl som går bortom pengar eller status samt en benägenhet att sträva efter mål med energi och uthållighet.



70



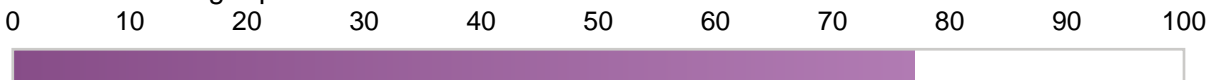
Social medvetenhet

Med utgångspunkt i Demos nivå av social medvetenhet, tenderar hon att kommunicera med människor utifrån deras emotionella signaler och har förmåga till förståelse för andra i de flesta situationer.

Det Demo kan göra:

- Försök förstå andra och deras emotionella tillstånd innan du framför din ståndpunkt, för att vara säker på att du uppnår önskat resultat.
- Iaktta andra människors samspel och hur deras emotionella tillstånd kan ändras. Dela dina iakttagelser med en person du litar på, en familjemedlem eller en vän, för att se om de tolkar situationen på samma sätt.
- Fundera på hur du kan använda din sociala medvetenhet för att hjälpa andra förbättra sitt emotionella tillstånd.
- Arbeta med en mentor för att ytterligare förbättra din förmåga att på din arbetsplats ta hänsyn till andras emotionella reaktioner.
- Fundera på hur du kan visa andra att inte vara dömande, särskilt i konfliktsituationer.
- Gör en lista över dina interpersonella vanor och arbeta på att ytterligare utveckla positiva metoder för kommunikation.
- Be om förtydligande från andra när du läser av deras emotionella reaktioner, särskilt om du inte litar på din iakttagelse.
- Erbjud din hjälp till vänner, familj och även främmande människor som kanske inte förstår att sättet de kommunicerar på har inverkan på det som försöker uppnås.
- Försök hitta en bra balans mellan att känna empati med andra och samtidigt ta hänsyn till ditt eget känslomässiga välbefinnande.

Social medvetenhet - Förmågan att förstå andra människors emotionella läggning och hur dina ord och handlingar påverkar andra.



77



Social reglering

Med utgångspunkt i Demos nivå av social reglering, har hon förmågan att hitta en samsyn med andra och kan i allmänhet bygga upp en god relation. Demo har förmågan att bidra till att bygga upp en stark gruppmiljö.

Det Demo kan göra:

- Fundera på egenskaper som du beundrar hos personer du känner och be dem ge dig feedback inom de områdena.
- Fundera över vilka sociala situationer som kan göra att du känner dig obekvämt, och be en person du litar på att hjälpa dig förbättra dessa områden. Det kan vara så att andra känner likadant. Förståelse för hur sådana situationer ska hanteras, kan göra skillnad för vilket resultat som uppnås.
- Fundera på vilka unika förmågor de du interagerar med besitter och hur du kan förstärka dessa egenskaper hos dem ytterligare.
- Sträva efter kvalitet snarare än kvantitet i dina sociala relationer. Samtala med andra på en ännu djupare nivå.
- Kom ihåg unika fakta om andra. Det är ett bra sätt att styra kommunikationen i den riktning du önskar.
- Lagg märke till när känslorna tar över en interaktion och hitta sedan metoder för att förbättra den känslomässiga tonen i situationen.
- Prata om dina känslor gällande arbetet och ditt övriga liv med en person du litar på, en familjemedlem eller en vän för att förstå hur dina känslor påverkar dig.
- Hitta metoder för att ha ett positivt inflytande på din arbetsplats genom att hjälpa andra att förbättra sina färdigheter i social reglering.
- Om det sker ett missförstånd eller en negativ händelse, agera direkt och hitta ett sätt som förhindrar att situationen blir röd.
- Visa intresse för andra och deras välbefinnande och fundera på hur du kan vara till hjälp.
- Fundera på hur du kan ge positiv feedback till andra för att hjälpa dem förbättra sin nivå av social reglering.
- Gå med i ett nätverk eller en särskild intressegrupp för att öva på att skapa positiva känslomässiga relationer som sedan kan hjälpa dig att hantera olika situationer.

Social reglering - Förmågan att påverka andras emotionella klarhet genom en färdighet i att hantera relationer och bygga upp nätverk.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



84



IPU EQ-hjul

IPUs EQ-hjul ger en visuell bild av dina poäng i rapporten. Hjulet är indelat i fyra delar där den yttre ringen visar motivation och delarna visar intrapersonell respektive interpersonell emotionell intelligens. Dina poäng för motivation börjar på självmedvetenhet och löper medurs runt hjulet. Att poängen för självmedvetenhet är startpunkten i hjulet, beror på att alla dimensioner av EQ påverkas av din grad av självmedvetenhet. Storleken på de olika färgerna visar styrkan på dina EQ poäng, vilka också visas i mitten av hjulet.

