

**Navn:** Test Testesen  
**Dato:** 21. apr. 2022  
**Virksomhet:** persolog GmbH Testkonto  
**Prosjekt:** Trude Short  
**Fokus:** Meg i teamet



# persolog<sup>®</sup> Atferdsprofil kortversjon

- Finn din atferdstendens
- Forstå deg selv og andre bedre
- Finn ut hvordan du kan bli mer effektiv



*“Personligheter –  
ikke prinsipper, bringer  
mennesker i bevegelse.”*

Oscar Wilde



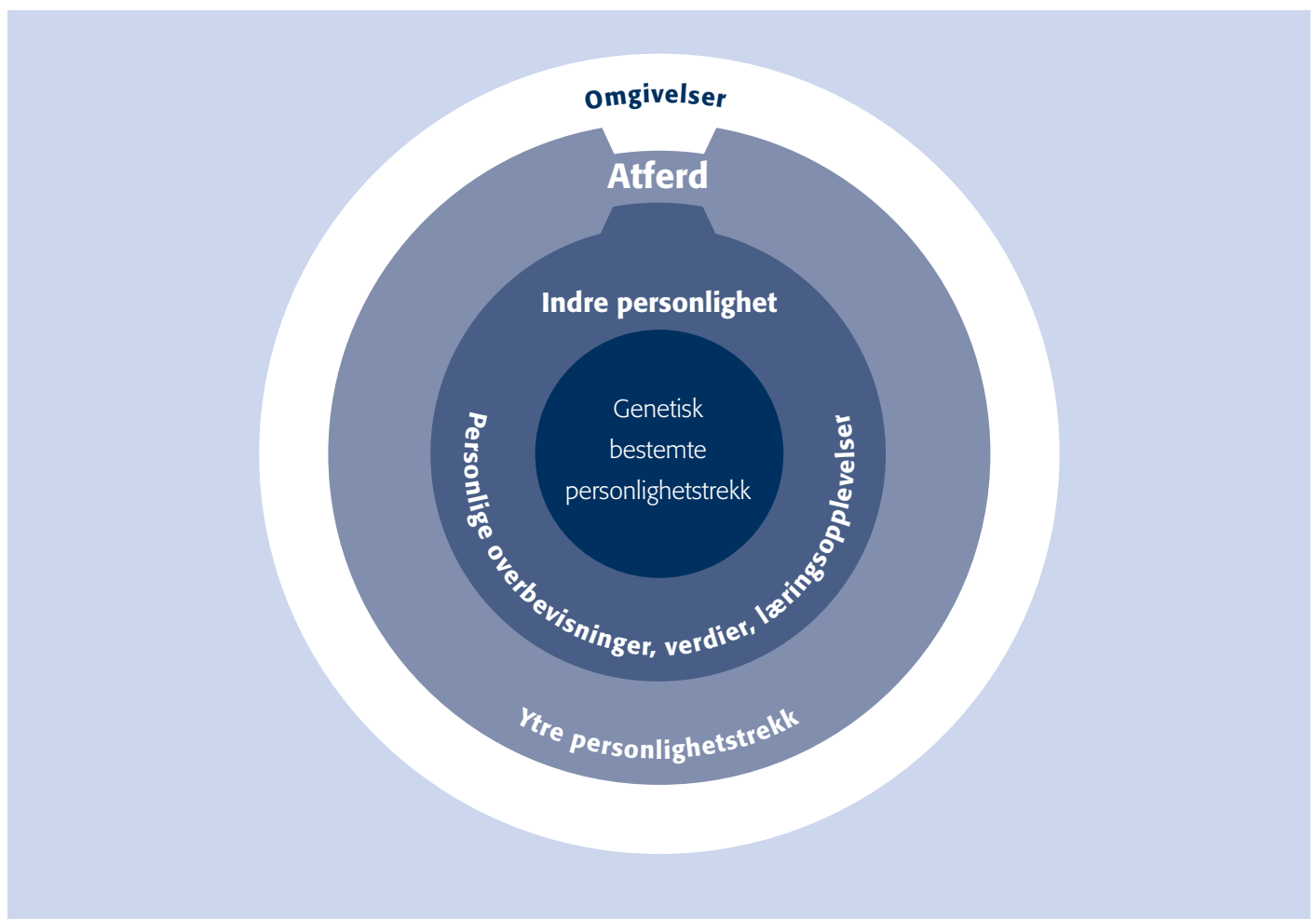


## Personlighet, atferd og omgivelser – samspillet som former fremtiden

Vi lever i en sammensatt verden som byr på utallige valg og muligheter. Dette gir først og fremst frihet og fremgang. Men denne utviklingen skaper også noen utfordringer for oss. Vi må alltid være oppmerksomme. Vi må gripe, filtrere og reagere lynraskt på diverse utfordringer i ulike situasjoner.

Vi blir stilt på prøve som aldri før – vår *personlighet* blir stilt på prøve som aldri før. For det er personligheten vår som må takle denne strømmen av stimuli fra omgivelsene: Kjernen i personligheten består av genetisk bestemte trekk som vi har liten innflytelse på. Det vi kan påvirke, er atferden – den delen av personligheten som verden kan se, og som vi fleksibelt kan tilpasse *situasjonsbestemte* forhold i *omgivelsene*.

For å holde tritt med det raske tempoet vi er omgitt av, uten å miste oss selv, må vi rette blikket både innover og utover. Vi må veie egen atferd opp mot stabiliteten i vår indre personlighet og mot endringer i omgivelsene. Først da vil vi kunne utvikle oss videre – først da, og bare i samarbeid med mange andre personligheter, vil vi kunne påvirke fremtiden.



**Atferd som synlig personlighet:** Atferden vår i møte med andre ligger i det ytterste laget av vår personlighet. Denne personligheten formes, kjennetegnes og påvirkes først og fremst av omgivelsene og vår indre personlighet.

## Personprofil fra persolog®

### Slik oppstår de fire atferdsdimensjonene

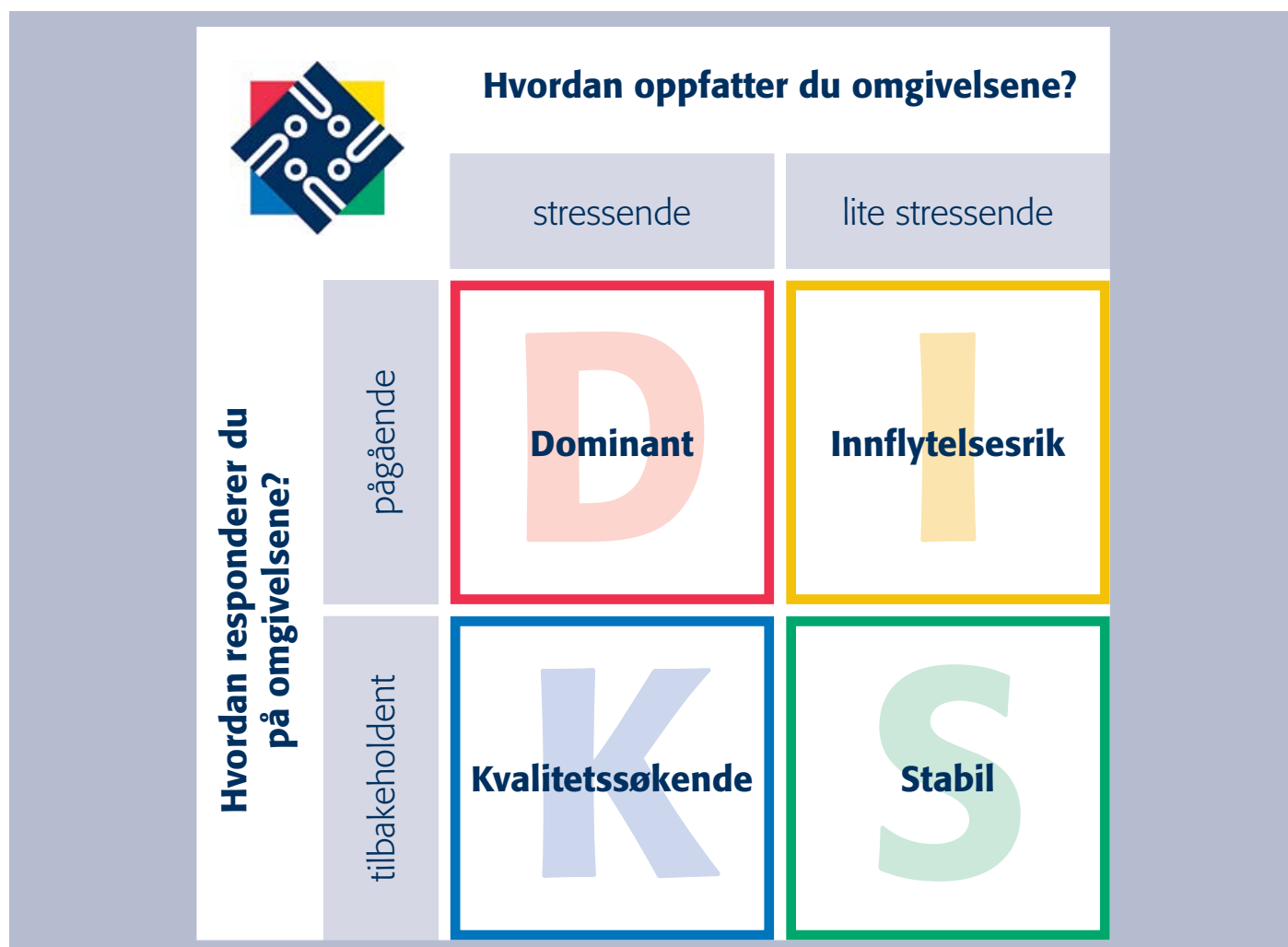
Modellen for personfaktor fra persolog® er et universelt verktøy som belyser og beskriver menneskets atferd. Modellen er utviklet av den amerikanske psykologen Dr. John G. Geier. Hans arbeid dreide seg om ett sentralt spørsmål: Hvordan finne sine styrker og utvikle sitt potensial?

Personfaktormodellen fra persolog® belyser menneskets atferd fra to perspektiver som er nært forbundet med individuell persepsjon. Disse spørsmålene går rett i kjernen av disse to perspektivene:

- Hvordan opplever du omgivelsene? *Stressende* eller *lite stressende*?
- Hvordan responderer du på omgivelsene? *Pågående* eller *tilbakeholdent*?

De fire mulige svarene på disse spørsmålene gir til sammen en indikasjon på hvilken atferd som kjennetegner en person – og gir de fire atferdsdimensjonene Dominant, Innflytelsesrik, Stabil og Kvalitetssøkende.

#### Personprofil fra persolog®



**Folk er forskjellige, men har likevel ganske lik atferd:** Vi har alle i varierende grad trekk av det dominante, innflytelsesrike, stabile og kvalitetssøkende. I hvor stor grad disse dimensjonene slår ut i observerbar atferd, avhenger av situasjonen man befinner seg i. Denne situasjonsbestemte tilnærmingen er unik for personfaktormodellen fra persolog®.



# Slik er profilen bygd opp

## Steg for steg på veien mot personlig utvikling

Personlig utvikling er en kontinuerlig prosess som kan gå i flere retninger. Uansett hvor du befinner deg nå, og hvordan du ser for deg din videre utvikling, er det viktigste at du våger første steg og holder stødig kurs. Vi vil gjerne hjelpe deg på ferden med atferdsprofilen kortversjon fra persolog®.

Side	
6	<b>Spørreskjema «Din atferdsprofil»</b> Hvordan du beskrev atferden og følelsene dine i det valgte fokusområdet.
9	<b>Resultatene dine</b> Din evalueringsboks, ditt mønstertall og din graf.
11	<b>Tolkningstrinn 1: Forstå de fire atferdsdimensjonene</b> Du setter deg inn i sentrale trekk og særegenheter ved din mest markante atferdsdimensjon.
14	<b>Tolkningstrinn 2: Utforsk ditt atferdsmønster</b> Du ser nærmere på ditt personlige atferdsmønster.
17	<b>Handlingsplan: Atferdsimpulser i hverdagen</b> Hvordan du oppnår personlig vekst.



## Spørreskjema: Din atferdsprofil

### Hvordan du fylte ut spørreskjemaet

#### Del 1: «Mest»

- Før du fylte ut spørreskjemaet, valgte du område/fokus (f.eks. *Meg som servicemedarbeider*).
- I del 1 av spørreskjemaet tok du stilling til en rekke uttalelser fordelt på 24 grupper. Hver gruppe inneholder fire uttalelser. I hver gruppe har du valgt den uttalelsen som er mest» beskrivende for din atferd i de aktuelle omgivelsene.
- Bak hver uttalelse du har valgt, står det en bokstav – D, I, S, K eller N (se eksempel 1).

#### Del 2: «Minst»

- Du fylte ut del 2 i spørreskjemaet for samme fokus område.
- Du tok stilling til 24 grupper med ord. Hver gruppe inneholdt fire ord. I hver gruppe har du valgt det ordet som er minst beskrivende for det du føler i det valgte fokusområdet.
- Bak hvert ord du har valgt, står det en bokstav – D, I, S, K eller N (se eksempel 2).

**Eksempel 1:**  
Spørreskjema del 1

<b>3</b>	Jeg er impulsiv .....	<input type="checkbox"/>
	Jeg prøver å få til mest mulig .....	<input checked="" type="checkbox"/> <b>D</b>
	Jeg er hensynsfull .....	<input type="checkbox"/>
	Jeg når målet mitt ved å opptre vennlig .....	<input type="checkbox"/>

**Eksempel 2:**  
Spørreskjema del 2

<b>3</b>	inspirerende .....	<input type="checkbox"/>
	selvstendig .....	<input type="checkbox"/>
	ambisiøs .....	<input checked="" type="checkbox"/> <b>D</b>
	samarbeidsorientert .....	<input type="checkbox"/>

**Mest:** I hver gruppe med uttalelser har du valgt den uttalelsen som er **mest beskrivende for din atferd i det valgte fokusområdet.**

1 D vil vinne	9 D er modig	17 K planlegger detaljert
2 N har en sterk vilje	10 D streber etter bragder	18 I reagerer raskt og livlig
3 I får ting igjennom med et smil	11 D har gå-på-mot	19 D er besluttosom og effektiv
4 K utviser selvkontroll	12 D er konkurranselysten	20 K er disiplinert
5 D er selvsikker	13 D har et høyt tempo	21 I er energisk og intens i det jeg gjør
6 D tar gjerne en sjanse	14 D tar kommandoen	22 D er målrettet og fokusert
7 K er korrekt og nøyaktig	15 I liker variasjon	23 K har ryddig tanke
8 I er humoristisk	16 D treffer raske beslutninger	24 D får min vilje

**Minst:** I hver gruppe med ord har du valgt det ordet som er **minst beskrivende for det du føler i det valgte fokusområdet.**

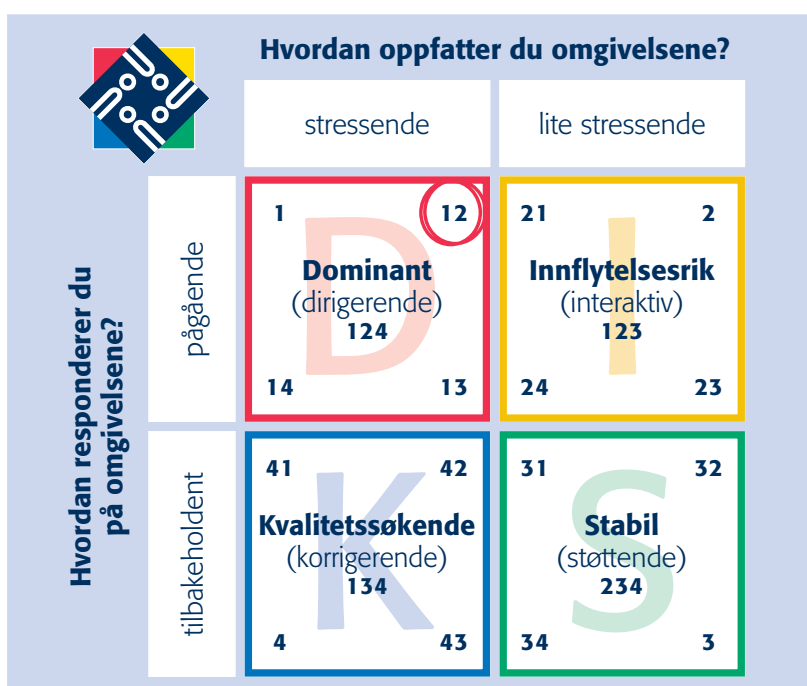
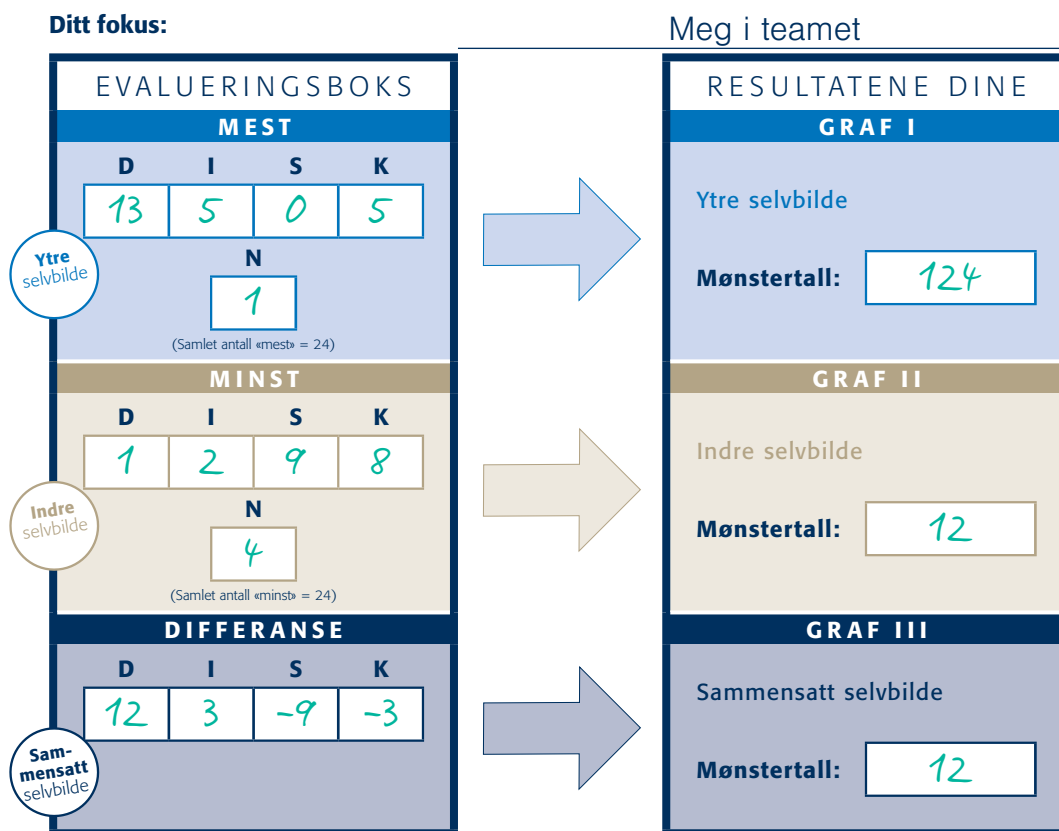
1 N lydig	9 S omtenkksom	17 S overbærende
2 K stille av vesen	10 N tilpasser meg andre	18 S medfølende
3 I tiltrekkende	11 K forutsigbar	19 S varmhjertet
4 N diplomatisk	12 S hensynsfull	20 K fredfull
5 S vennlig	13 K nøyaktig	21 K forsiktig
6 K tilbakeholdende	14 N tilpasningsdyktig	22 S harmonisk
7 S mild	15 D overtalende	23 I vennskapelig
8 K forsiktig	16 K usikker	24 S forståelsesfull



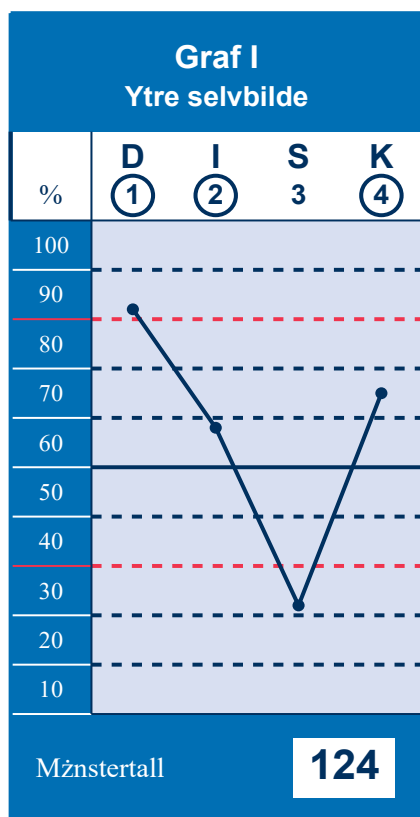


# Resultatene dine

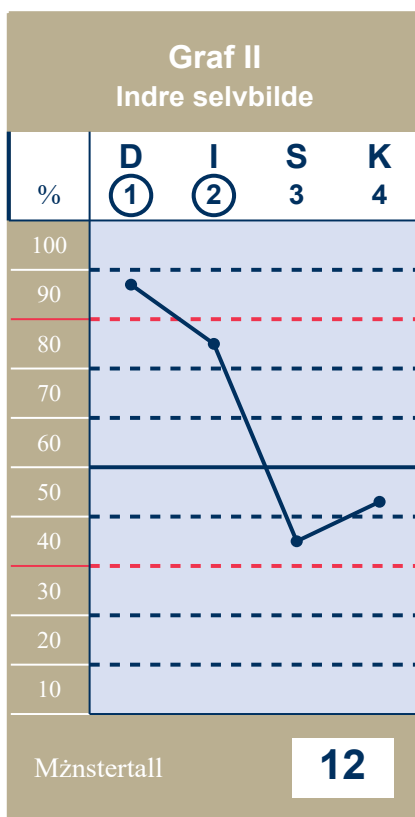
Din evalueringsboks og ditt mønstertall



## De tre grafene dine



**Ytre selvbilde:** Den atferden som du tror at folk i fokusområdet forventer av deg.



**Indre selvbilde:** Den atferden som er styrt av indre overbevisninger, og som du først og fremst viser når du er under press.



**Sammensatt selvbilde:** Det generelle inntrykket som andre i de aktuelle fokusområdet har av atferden din.

### Slik leser du de tre grafene

**D, I, S og K:** De fire bokstavene D, I, S og K står for Dominant, Innflytelsesrik, Stabil og Kvalitetssøkende. Disse grunnleggende atferdsdimensjonene kan også uttrykkes i tallverdier: D = 1, I = 2, S = 3, K = 4.

**De tre kurvene:** Kurvene i grafene uttrykker styrken på de ulike atferdsdimensjonene i hvert selvbilde.

**Midtlinjen:** Atferd som plasseres over midtlinjen, kan observeres av andre.

**Betydningen av N:** N står for Nøytral. N er en slags korrigerende faktor som påvirker hvor markante de fire atferdsdimensjonene er i grafene. Jo flere N-er det er implisitt i en graf, jo flatere er den tilhørende kurven. Punktene for D, I, S og K er da også plassert tettere på midtlinjen.

**Prosentspaner:** Prosentspanerene i venstre kolonne i grafene angir nøyaktig styrke på de fire atferdsdimensjonene Dominant, Innflytelsesrik, Stabil og Kvalitetssøkende. Denne informasjonen skal tolkes som følger:

- Et spekter på **90–100 %** angir at den aktuelle atferdsdimensjonen er spesielt sterk.
- Et spekter på **60–80 %** angir at den aktuelle atferdsdimensjonen er relativt sterk. Den aktuelle atferden er som regel lett å observere.
- Et spekter på **40–50 %** angir moderat styrke på en atferdsdimensjon.
- Et spekter på **10–30 %** angir at en atferdsdimensjon er ikke tilstede og observeres sjelden.



# Tolkningstrinn 1

## Forstå de fire atferdsdimensjonene

Forestill deg følgende situasjon: Du har samarbeidet med fire kolleger på et prosjekt i flere uker. Dere nærmer dere den hektiske slutfasen. Du kaller inn til et møte for å drøfte de siste stegene. Reaksjonene fra de ulike team medlemmene taler for seg.

Dina D. stiller bare ett spørsmål: Hva kan hver enkelt av teamets medlemmer gjøre i denne siste etappen for å få hele prosjektet i mål raskest og best mulig? Inge I. avbryter henne med et begeistret utbrudd fordi han har fått en genial idé: «Jeg bare sier det, hvis vi gjør det sånn, slår vi alle rekorder.» Sebastian S. liker ikke tanken på å forandre noe i siste minutt. Han er først og fremst opptatt av én ting: Vil kunden like det? På dette punktet er Kari K. ikke i tvil. Hun har tross alt personlig analysert prosjektkravene: «Så lenge vi ikke gjør noe dumt nå, er vi på den sikre siden.» Hun vender seg så spesifikt mot to av kollegene: «Så ikke gjør noe overilt!»

Fire kolleger, fire personligheter, fire forskjellige tenkemåter og atferdstyper. Situasjonen vi beskriver her, viser hvor forskjellig det går an å se på én og samme sak. Og nettopp her er det at personfaktormodellen får sin relevans. Ved hjelp av de fire atferdsdimensjonene Dominant, Innflytelsesrik, Stabil og Kvalitetssøkende legger modellen grunnlaget for gjensidig forståelse, åpner for mellommenneskelig kommunikasjon og forebygger intoleranse og misforståelser. Modellens kjerneidé er:

---

**Vi er alle unike. Det er viktig at alle får være seg selv, med sine styrker og svakheter, og å gjøre dem oppmerksom på andres personligheter.**

---



### Bli kjent med den mest markante dimensjonen ved din atferd

På de neste sidene kan du sette deg inn i de viktigste behovene, motivasjonsfaktorene og frykt forbundet med D, I, S og K. Det vil gi en dypere forståelse av ikke bare din egen, men også andres atferd.

- Se side 9. I personfaktormodellen står det en ring rundt et tall: Dette er mønstertallet fra **Graf III**. Firkanten hvor ditt mønstertall er plassert, angir din mest markante atferdsdimensjon.
- Gå til side 12 og 13. Din sterkeste atferdsdimensjon er merket her. Les beskrivelsen nøye. Hvis mønstertallet omfatter flere dimensjoner, bruker du tid på å sette deg inn i innholdet i disse dimensjonene også. For å bedre forstå din atferdsprofil, leser du til slutt den/de dimensjonene som ikke inngår i ditt mønstertall.

Sjekk i hvilken grad du kjenner deg igjen i beskrivelsen av din sterkeste atferdsdimensjon. Finn en penn eller bruk de riktige verktøyene i pdf-programmet ditt og fortsett som følger:

- Strek under alle uttalelser som er beskrivende for din atferd.
- Stryk over alle uttalelser som du er uenig i.
- Merk alle uttalelser som du er usikker på. Diskuter disse uttalelsene med noen du har tillit til.



# D



## Dominant

aktiv og beslutsom

Personer med dominante tilbøyeligheter opplever omgivelsene stressende. De liker konkurranse, de vil vinne, og de takler hindringer med innbitt beslutsomhet. De jobber ofte uavhengig av andre. Personer som er tilbøyelige til å opptre dominant, har følgende mønstertall: **1, 12, 13, 14, 124.**

- **Mål:** Forme omgivelsene, overvinne hindringer for å få resultater.
- **Grunnleggende ønske:** Være selvstendig.
- **Motivasjon:** Anledninger til å gjøre seg gjeldende, sammenlikne seg med andre, få frem egne ferdigheter, vinne respekt, forsvare seg, fremstå med autoritet, lykkes, søke og takle utfordringer.
- **Grunnleggende frykt:** Tap av kontroll.



# I



## Innflytelsesrik

Kommunikativ og imøtekommende

Personer som er tilbøyelige til å opptre med innflytelse, opplever omgivelsene lite stressende. De mener at andre først og fremst trenger oppmuntring og inspirasjon. De er åpne, vennlige og overbevisende. Personer som er tilbøyelige til å opptre med innflytelse, har følgende mønstertall: **2, 21, 23, 24, 123.**

- **Mål:** Påvirke omgivelsene, engasjere andre for å oppnå resultater.
- **Grunnleggende ønske:** Vinne aksept.
- **Motivasjon:** Anledninger til å ha det gøy, forstå hva andre føler, være omgitt av folk, være i bevegelse og gjøre ting hvor tid og innsats ikke spiller noen rolle, dempe spenninger mellom folk.
- **Grunnleggende frykt:** Bli urettferdig behandlet.



# S



## Stabil

pålitelig og samarbeidsorientert

Personer som er tilbøyelige til å opptre stabilt, opplever omgivelsene lite stressende. De vil at alle skal samarbeide og gjøre sitt for å oppnå mål. De er forutsigbare, pålitelige og samarbeidsorienterte. Personer som er tilbøyelige til å opptre stabilt, har følgende mønstertall: **3, 31, 32, 34, 234.**

- **Mål:** Samarbeide med andre for å oppnå resultater.
- **Grunnleggende ønske:** Føle trygghet.
- **Motivasjon:** Anledninger til å uttrykke ting som er vesentlige, at egne behov anerkjennes av andre, føle anerkjennelse, bidra til å oppnå mål, fullføre oppgaver, være til nytte, ta vare på.
- **Grunnleggende frykt:** Bli overlatt til seg selv, ikke ha noen å stole på.



# K



## Kvalitetssøkende

disiplinert og analytisk

Personer som er tilbøyelige til å være kvalitetssøkende, opplever omgivelsene stressende. De bruker mye tid på å organisere ting, unngå kaos og følge regler. Rimelighet og rettferdighet er det som betyr noe for dem. Personer som er tilbøyelige til å være kvalitetssøkende, har følgende mønstertall: **4, 41, 42, 43, 134.**

- **Mål:** Tenke grundig gjennom ting for å oppnå resultater.
- **Grunnleggende ønske:** Utføre oppgaver korrekt, og holde seg unna alt som kan virke truende
- **Motivasjon:** Anledninger til å behandle andre rettferdig, gjøre verden til et bedre sted, eliminere feil, forsvare egne meninger, faglig anerkjennelse.
- **Grunnleggende frykt:** Bli kritisert.





## Tolkningstrinn 2 Utforsk ditt atferdsmønster

Så langt har du satt deg inn i de fire atferdsdimensjonene Dominant, Innflytelsesrik, Stabil og Kvalitetssøkende. Personfaktormodellen søker ved hjelp av disse fire dimensjonene å gi en grov oversikt som beskriver menneskets atferd i bestemte situasjoner. Men modellen dykker også dypere: Atferden vår er for sammensatt, mangfoldig og tøyelig til at vi kan koke den ned til bare fire atferdsmønstre.

Gjennom de 20 atferdsmønstrene som kan utledes av samspillet mellom de fire atferdsdimensjonene, kan personfaktormodellen uttrykke følgende tanker: Et menneskes atferd bunner i konkrete trekk ved alle fire dimensjoner, det vil si at den individuelle styrken i D, I, S og K utgjør en «blåkopii» av den enkeltes atferd. Finn ut hva som kjennetegner blåkopien av din personlige atferd.

### Analyser ditt atferdsmønster

- Den følgende siden fokuserer på ditt personlige atferdsmønster.
- Les nøye gjennom beskrivelsene som referer til ulike aspekter i ditt private og profesjonelle liv.
- Tilpass beskrivelsene til deg selv ved å understreke (= enig), krysse ut (= uenig) eller merke (= usikker) hvert enkelt punkt i innholdet.
- Når du gjennomgår atferdsmønsteret ditt, ser du at beskrivelsen ikke er allmenngyldig. Den gjelder din atferd i ditt fokusområde som du valgte da du fylte ut spørreskjemaet.
- Gå til side 16. Hvor godt kjenner du deg igjen i beskrivelsene av atferdsmønsteret ditt? Sjekk kunnskapen du nettopp har tilegnet deg om hva dette betyr for deg.

Atferdsmønster

**12/DI**

<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>K</b>
1	2	3	4

*Plogspissen*

<b>1. Atferdstendens</b>	Vil heller stå utenfor gruppen enn å være en blant mange, oppnår suksess ved å igangsette forandringer og utøve en sterk innflytelse, motiverer andre til innsats, arbeider fritt og uavhengig, arbeider i et høyt tempo, yter uten å bli bedt om det, kan best beskrives som en plogspiss.
<b>2. Mulige begrensninger</b>	Overlater upopulære oppgaver til andre, viser utålmodighet overfor langsommere, ettertenksomme kolleger, er ofte dårlig til å delegere, påtvinger andre sine personlige synspunkter.
<b>3. Oppgaveløsning</b>	Konsentrerer seg om det som er nyttig og fordelaktig for seg selv og andre, trives i konkurransepregede situasjoner og med unike oppgaver, planlegger i forkant og integrerer aktiviteter, overlater detaljer til andre, gjør tingene ferdig når tidsfrister krever det.
<b>4. Primært fokus</b>	Å få en kreativ idé til å tjene et godt formål.
<b>5. Motivasjon</b>	Muligheter for å tilfredsstillere sine personlige behov for bestemthet, individualitet og fullførelse av oppgaver. Arbeider godt, når det oppnås prestisje og autoritet.
<b>6. Personlige verdier</b>	Utfordring ( <i>krevende oppgaver, takle hindringer</i> ), konkurranse ( <i>sammenlikne seg med andre, vinne</i> ), makt/lederskap ( <i>utøve autoritet, påvirke andre</i> ), prestisje ( <i>håndtere eget omdømme utad</i> ).
<b>7. Overbeviser andre ved</b>	Å vekke deres nysgjerrighet, love spenning, utspørre andre, identifisere deres behov. Er god til å overbevise andre om både materielle og immaterielle ting.
<b>8. Konflikthåndtering</b>	Samarbeider i håp om å kunne avdramatisere saken, hjelper andre med å se fordeler og ulemper forbundet med negativ og vanskelig atferd.
<b>9. Reaksjon på press</b>	Lar andre hjelpe der det er mulig, tar sjanser som kan forurolige andre mennesker.
<b>10. Som gruppeleder</b>	Framstår som en dirigerende leder som møter gruppens behov for enhet, tildeler oppgaver uten å nøle, samler medlemmene om en sak.
<b>11. Som gruppedlem</b>	Søker en rolle som en stedfortreder som støtter en leder, forsøker å påvirke beslutningene, veksler mellom oppgave- og menneskeorientering.
<b>12. Foretrukne oppgaver/funksjoner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Motivere, ved f.eks. å få andre til å handle.</li> <li>■ Være kreativ, ved f.eks. å hjelpe andre til å se tingene i et nytt lys.</li> <li>■ Ta raske beslutninger, ved f.eks. straks å forandre en prosedyre.</li> </ul>
<b>Strategier til økt effektivitet</b>	Være mer oppmerksom på tidsfrister, unngå å angripe andre under press, lære å gi etter for personer som i teknisk forstand har rett, avholde seg fra å manipulere andre, samarbeide med mennesker som er bedre til å undersøke fakta og til å utvikle et mer forutsigbart miljø (mønstrene 14, 34, 134).

## Ditt atferdsmønster: Hvor godt beskriver det deg?

På de foregående sidene har du jobbet med ditt personlige atferdsmønster. Sammenlikn det med virkeligheten, og finn ut hvor godt det beskriver deg. Med andre ord: Sett atferdsmønsteret ditt på en subjektiv prøve.

- Tabellen nedenfor inneholder de ulike perspektivene som ditt atferdsmønster (Graf III) er beskrevet ut fra. Angi hvor enig du er i innholdet, ved å sette ring rundt et tall fra 1 til 9. Merk: Jo høyere tall, jo mer enig er du (se eksempel).
- Så skriver du ned det viktigste du har lært av tolkningstrinn 2.

	Jeg er uenig			Jeg er usikker			Jeg er enig		
Generell beskrivelse av atferd									
1. Atferdstendens	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Mulige begrensninger	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Oppgaveløsning	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Personlige trekk og motivasjonsfaktorer									
4. Primært fokus	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Motivasjon	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Personlige verdier	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Atferd overfor andre og i vanskelige situasjoner									
7. Overbeviser andre ved	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Konflikthåndtering	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Reaksjon på press	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Individuell innsats teambeid									
10. Som gruppeleder	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Som gruppelem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Godt potensial for handling									
12. Foretrukne oppgaver/funksjoner	1	2	3	4	5	6	7	8	9

### Eksempel:

Gjennomgå eget atferdsmønster

	Jeg er uenig			Jeg er usikker			Jeg er enig		
Generell beskrivelse av atferd									
<b>1. Atferdstendens</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>2. Mulige begrensninger</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>3. Oppgaveløsning</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Personlige trekk og motivasjonsfaktorer									
<b>4. Primært fokus</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>5. Motivasjon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>6. Personlige verdier</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Atferd overfor andre og i vanskelige situasjoner									
<b>7. Overbeviser andre ved</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>8. Konflikthåndtering</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>9. Reaksjon på press</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Individuell innsats teambeid									
<b>10. Som gruppeleder</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>11. Som gruppelem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Godt potensial for handling									
<b>12. Foretrukne oppgaver/funksjoner</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Hva du har lært:





# Handlingsplan

## Atferdsimpulser i hverdagen

Personlig utvikling innebærer å sette seg nye personlige mål. Tenk gjennom: Nøyaktig hva er det som må endres, og hva er det som faktisk vil endre seg når du har nådd disse målene? Angi konkrete atferdsstimuli for tilværelsen i hverdagen.

Hva var de 3 viktigste «øyeåpnerne» du kjente på mens du jobbet deg gjennom denne profilen?

Hvordan kan dine personlige styrker bygge opp under en effektiv atferd i det gitte fokusområdet?

Hvordan skal du bruke kunnskapen om atferdsmønsteret ditt til å håndtere andre på en bedre måte?

### Publishing information

© Copyright 1992–2022 persolog Management GmbH, 75196 Remchingen, Germany. All contents, especially text, photographs and graphics are copyright protected. All right reserved, including rights of duplication, publication, editing and translation.

persolog Management GmbH, Königsbacher Str. 51, 75196 Remchingen, Germany; phone: 07232 3699-0, mail@persolog.com, www.persolog.de

Publisher: Friedbert Gay, persolog GmbH Remchingen | Research: Prof. John G. Geier, Dorothy Downey, persolog GmbH

Project team: Lana Ott, Simone Clement, Debora Karsch, Remchingen

Artwork/Layout: Kerstin Stäblein, Pforzheim

Photo credits: Title page istock@skynesher, P. 2 istock@metamorworks, istock@DraganaGordic, istock@beeboys, istock@bernardbodo, istock@ASDF, istock@fizkes, P. 3 istock@Happy Art, P. 6 istock@Martin Barraud, illustrations P. 12/13 Vera Shakulashvili-Klein, Freiburg, P. 14 Unsplash ©Ryoji Iwata, P. 15 istock@characterdesign, P. 16 istock@berekim, P. 17 istock@GlobalStock, P. 18 istock@travenian, P. 19 fotolia@TomBayer, P. 20 foto@BrianEberle, P. 21 istock@Andreyuu, P. 22 istock@wellphoto, P. 23 istock@NoelHendrickson, P. 24 istock@domin\_domin, P. 25 istock @fotosipsak, P. 26 istock@PeskyMonkey, P. 27 istock@loops7, P. 28 istock@gerenme, P. 29 istock ©Andreyuu, P. 30 istock© courtneyk, P. 31 istock@kWaiGon, P. 32 istock@njw1224, P. 33 istock© Rubberball/Jessica Peterson, P. 34 istock@hillaryfox, P. 46 adobestock@AlionaManakova

**Merke:** I denne profilen bruker vi bare hankjønnspromener. Dette er et bevisst språklig valg. Vi henvender oss selvfølgelig like fullt også til våre kvinnelige lesere. Vi ber om forståelse for dette valget.



Germany & Austria

**persolog GmbH**

Königsbacher Straße 51  
75196 Remchingen, Germany  
Phone +49 (0) 7232 3699-0  
mail@persolog.com  
www.persolog.de

Norway

**persolog norge**

Thon Flex  
Karl Johansgate 16, 0154 Oslo  
Phone +47 934 85 550  
post@persolog.no  
www.persolog.no

## Om forfatterne

**Dr. John G. Geier** var en amerikansk psykolog som rettet alt sitt arbeid mot én målsetting: å utvikle menneskets personlighet. Han ville hjelpe folk med å maksimere sitt potensial slik at de kunne utnytte sine atferdsmessige evner fullt ut. Utgangspunktet for Geiers forskning var ideen om «læring gjennom læringsverktøy», som bygger bro mellom vitenskapelig teori og pragmatisk bruk i det virkelige liv.

Geier utviklet gjennom livet mange verktøy for personlig utvikling. Han understreket at disse verktøyene kunne fylles ut og bedømmes på egen hånd. Den gangen var dette noe helt nytt – i dag er det en vanlig tilnærming.

Geiers nytenkning la grunnlaget for personlighetsmodellens suksess. Geier utviklet den i samarbeid med sin kollega **Dorothy E. Downey** på slutten av 1960-tallet. Ideen var å hjelpe folk med å finne seg selv, reflektere over og nå de målene de hadde satt seg i livet.

**Friedbert Gay** hadde bakgrunn fra utdanningsvitenskap og hentet personlighetsmodellen til det tyske markedet i 1990. Sammen med kollegene sine utviklet han gjennom 30 år verktøy for personlige og sosiale ferdigheter innen kursing, coaching og personalutvikling.



Prof. Dr. John G. Geier



Dorothy E. Downey



Friedbert Gay

### Publisher

persolog Management GmbH  
Publishing House for Learning Instruments  
Remchingen, Germany

© Copyright 1992–2022  
persolog Management GmbH,  
75196 Remchingen, Germany  
All contents protected by copyright.  
All rights reserved.