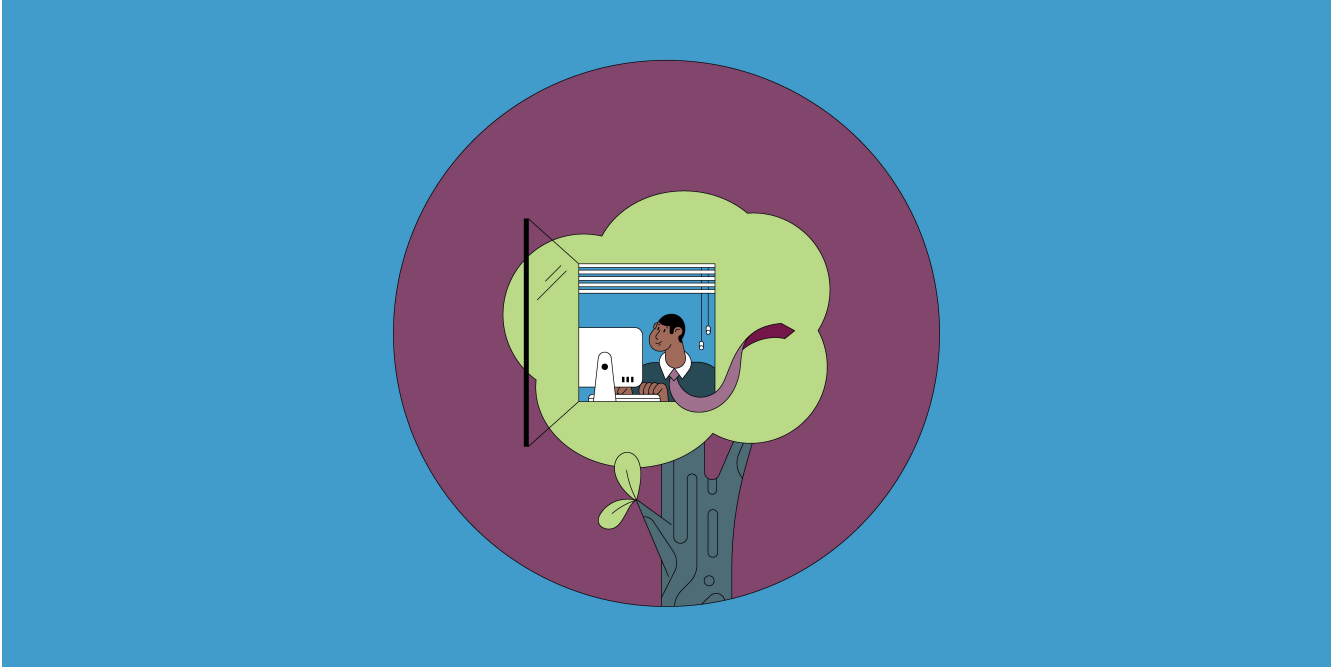


INSIGHTS

Personlighetstest [30]



Kalle Tester

Utfört: 2024-01-31

Den här rapporten kan användas av:

Rekryterare, chefer, HR-personal och kompetensutvecklare.

Rapporten innehåller:

Resultatet från Kalles personlighetstest. Den visar hur han sannolikt påverkas och drivs av olika människor, uppgifter, krav, belöningar och kulturen på arbetsplatsen. Rapporten omfattar:

1. Sociala egenskaper
2. Beslutsfattande
3. Känslor
4. Motivation
5. Kultur

TOLKA RAPPORTEN

Introduktion

Den här rapporten hjälper dig att förstå hur Kalle föredrar att arbeta. Rapporten beskriver hans typiska beteenden inom områden som är relevanta för hans roll.

Rapporten baseras på Kalles svar den 2024-01-31. Kalles svar jämförs med en normgrupp bestående av andra människor som har svarat på samma frågeformulär.

Tolka resultaten

Kom ihåg följande:

- Ett resultat på **5** eller **6** tyder på att personen ser sig som normen i jämförelse med andra.
- Ett resultat på **7, 8, 9** och **10** tyder på att personen ser sig själv i den övre delen av normgruppen.
- Ett resultat på **4, 3, 2** och **1** tyder på att personen ser sig själv i den nedre delen av normgruppen.

Viktiga punkter

Tänk på att:

- **Personlighet är något som går att förändra** – den kan variera med tiden, ändras genom utbildning/utveckling, eller helt enkelt variera beroende på situationen.
- Det finns **inget som är rätt eller fel**. Personlighetsformuläret mäter inte förmåga, färdigheter, kapacitet eller kompetens. Det ger bara indikationer på preferenser eller typiska beteenden.
- Rapporten är **mycket tillförlitlig, men inte ofelbar**.
- Profilen är baserad på en **självskattning**. Den ger inte objektiva sanningar.
- Vid behov be din kontaktperson om hjälp med att tolka rapporten.
- Rapporten **ska vara sekretessbelagd**.
- Rapporten **får inte användas** i något annat syfte än det med Kalle överenskomna.
- Rapporten **ska förvaras på ett säkert sätt och inte sparas** längre än överenskommet.

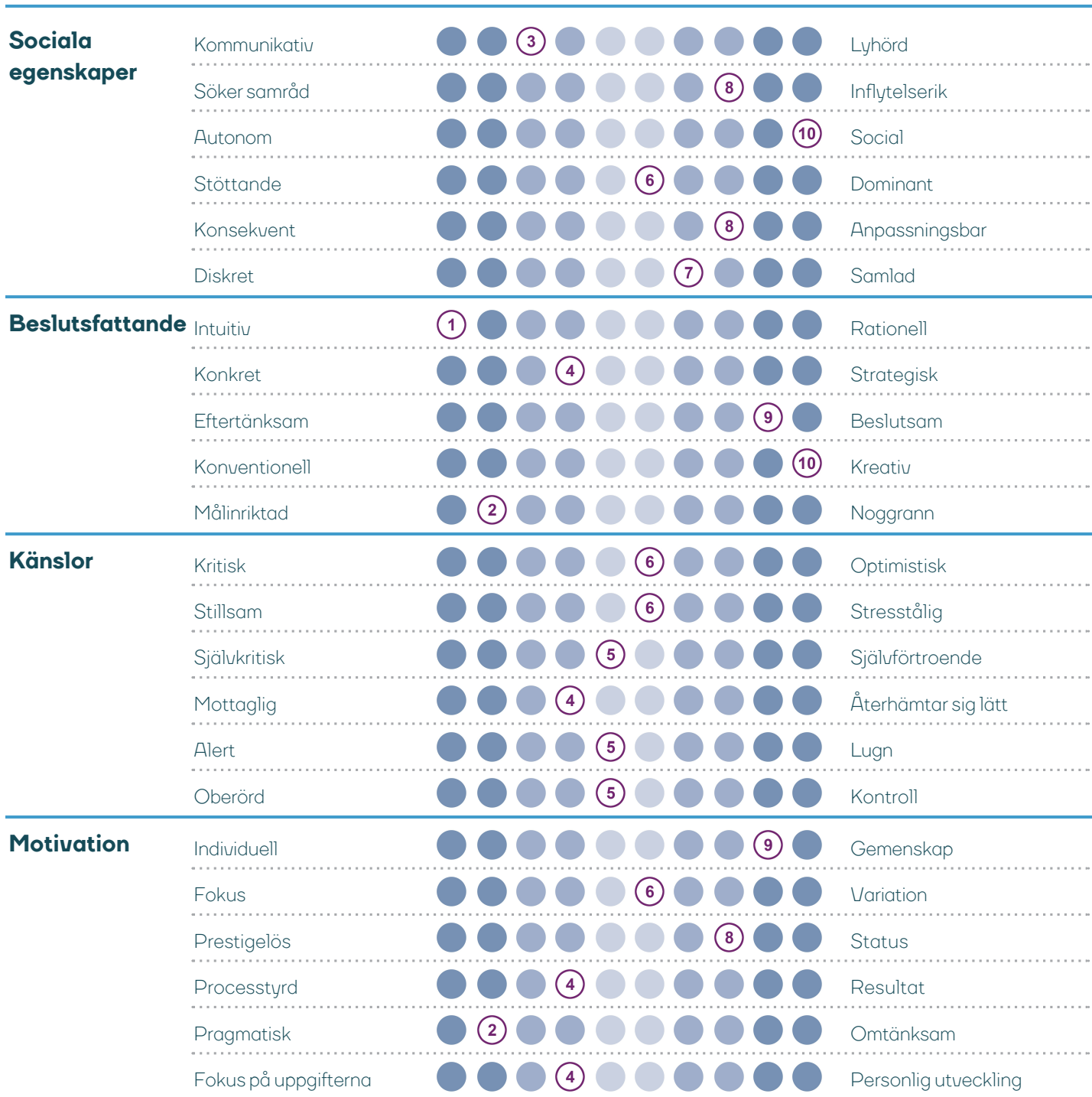
Få ut mer av Kalle

Du kan ladda ner fler rapporter om Kalle på plattformen:

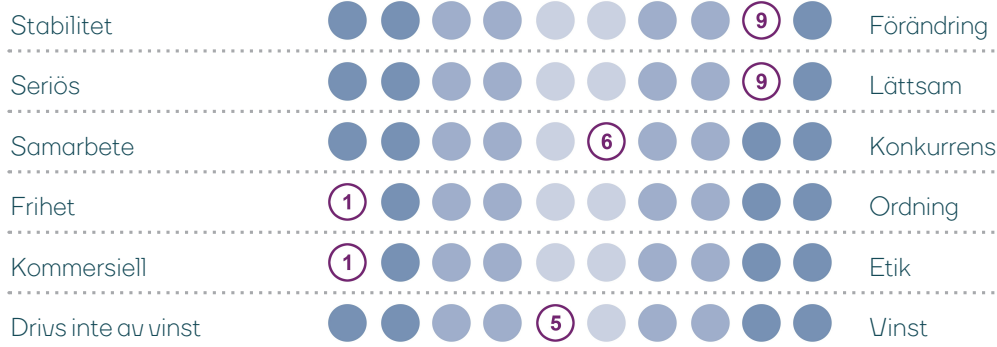
- **Intervjुरapport** – Skraddarsydda frågor till intervjun baserade på personligheten.
- **Teamrapport** – Utforskar Kalles personlighet och styrkor i ett team.
- **Säljrapport** – Styrkor och preferenser i olika delar av säljprocessen.
- **Onboardingrapport** – Tips och råd för att motivera och engagera Kalle.

SAMMANFATTNING AV KALLE

En sammanfattning av Kalles personlighetsdrag i förhållande till normen:



Kultur



KALLES STARKASTE DRAG

Kalle står ut mest från normen på nedanstående områden.

Ordning

Område: Kultur

Lägre

Värderar frihet och spontanitet. Frustrerad av regler och begränsade tillvägagångssätt.

Social

Område: Sociala egenskaper

Högre

Arbetar bra tillsammans med andra. Tycker förmodligen inte om att arbeta ensam.

Rationell

Område: Beslutsfattande

Lägre

Gillar att gå på känsla snarare än att samla in för mycket information. Styrs mer av erfarenhet än av rationella analyser.

Etik

Område: Kultur

Lägre

Kan frustreras av etiska eller kulturella begränsningar. Föredrar en miljö som framhäver det kommersiella.

Kreativ

Område: Beslutsfattande

Högre

Letar efter nya tillvägagångssätt. Tycker om att testa nya idéer. Föredrar att testa nya metoder i stället för att tillämpa de gamla.

SOCIALA EGENSKAPER

Kommunikativ

Tycker om att vara den som pratar.
Lyssnar ibland inte på vad andra säger eller glömmer vad andra sagt.
Kan föra fram sin talan.



Lyhörd

Lyhörd. Tar sig tid för att lyssna på andra. Överväger andras åsikter.
Lätt att prata med.

Söker samråd

Accepterar andra personers åsikter.
Samtycker hellre än att försöka påverka och övertala andra.



Inflytelserik

Övertygande. Kan gärna påverka och övertala andra.

Autonom

Tycker om att arbeta ensam och kan vara benägen att vara mindre social än andra.



Social

Arbetar bra tillsammans med andra.
Tycker förmodligen inte om att arbeta ensam.

Kalle beskriver sig själv som en person som har en preferens för att prata själv och är **mindre tålmodig** när det handlar om att **lyssna**. Han tenderar att tala om hans egna åsikter mer än han lyssnar på vad andra tycker.

Han är bekväm med de utmaningar som det innebär att övertala andra om en speciell inställning. Hans svar visar att Kalle är mer **inflytelserik** än andra respondenter och lägger energi på att få andra att ändra åsikt.

Han tycker mycket mer om att arbeta med andra än att arbeta för sig själv. Hans svar antyder att han är väldigt **sällskaplig** jämfört med andra som har fyllt i frågeformuläret. Han tycker om att vara social och tycker inte om att arbeta ensam.

SOCIALA EGENSKAPER

Stöttande

Tycker inte om att styra och ställa. Tenderar att inta en stöttande roll snarare än att styra.



Dominant

Det märks vanligtvis att personen är närvarande. Kan styra över andra.

Konsekvent

Ändrar sällan personlighet eller beteende för att göra intryck på personer. Låter inte situationen styra.



Anpassningsbar

Kan anpassa sitt beteende till olika personer och ändra sin personlighet utefter situationen.

Diskret

Uppmärksam. Kan vara tillbakadragen i sociala situationer och eventuellt framstå som försiktig i vissa sammanhang.



Samlad

Bekväm tillsammans med andra människor. Söker och avslappnad i sociala situationer.

Han är **som många andra respondenter** i jämförelsegruppen när det gäller att han ibland kan vara **självsäker** och vid andra tillfällen föredrar han en mer försiktig stil som karakteriseras av ömsesidighet. I vissa grupsituationer kan han inta en ledande position, medan han vid andra tillfällen kan inta en stöttande roll.

Jämfört med de flesta är Kalle flexibel när det gäller att anpassa sig till olika personer och situationer. Hans svar visar att han är **anpassningsbar** och kan finna sig tillrätta med de krav som olika situationer kräver.

Kalle beskriver sig själv som en person som vanligtvis verkar vara avslappnad och bekväm tillsammans med andra. Han ger antagligen ett ganska säkert intryck i många sociala situationer och känner sig ganska lugn och bekväm med att prata med olika typer av personer.

BESLUTSFATTANDE

Intuitiv

Gillar att gå på känsla snarare än att samla in för mycket information. Styrs mer av erfarenhet än av rationella analyser.



Rationell

Tar sig an problem ur ett vetenskapligt och analytiskt perspektiv. Logisk. Föredrar att lita på data.

Konkret

Intresserad av konkreta och praktiska frågor. Mindre intresserad av teori och större sammanhang. Har ett operativt perspektiv.



Strategisk

Tar itu med problem från ett teoretiskt perspektiv. Tycker det är viktigt med grundläggande principer. Föredrar strategi framför operativa detaljer.

Eftertänksam

Tar tid på sig och går igenom alla alternativ innan handling. Tycker inte om att fatta snabba beslut.



Beslutsam

Föredrar att fatta snabba beslut. Drar sällan på ett beslut. Vill inte lämna något problem olöst.

Konventionell

Nöjd med att hålla sig till tydligt definierade system som fungerar. Tycker om att följa procedurer för att skapa nya metoder.



Kreativ

Letar efter nya tillvägagångssätt. Tycker om att testa nya idéer. Föredrar att testa nya metoder i stället för att tillämpa de gamla.

Målinriktad

Får arbetet gjort så snabbt som möjligt. Letar efter genvägar. Mer målinriktad än försiktig.



Noggrann

Grundlig och samvetsgrann. Tycker om att göra saker ordentligt. Tar tid på sig och undviker genvägar.

Kalle har en stark preferens för att fatta beslut som baserar sig på intuition och en mycket **lägre tendens** att analysera **rationellt**. Han förlitar sig mycket på inspiration eller personlig erfarenhet som metod för att lösa problem och känner sig mycket mindre hemma i ett logiskt eller vetenskapligt sätt att tänka.

Kalle har en liten preferens för att ta sig an praktiska problem **i stället för strategiskt** tänkande. Ibland vill han bara jobba på i stället för att fundera över saker och ting i ett större sammanhang och låter någon annan ta hand om den långsiktiga visionen.

Kalle fattar mycket hellre ett snabbt beslut än lämnar en fråga öppen. Hans mycket **bestämda** tankestil innebär att han vanligtvis kommer fram till en slutsats snabbare än andra. Han är mycket bekväm med att tänka snabbt och fatta beslut under press.

Kalle har en stark preferens för att komma på nya idéer och lösningar snarare än att förlita sig på beprövade och testade metoder. Hans starka och **kreativa** tendens antyder en preferens för innovation och mindre entusiasm för att jobba inom befintliga riktlinjer och procedurer.

Hans svar visar att han är mycket **mindre noggrann** än andra som fyllt i frågeformuläret. Han tycker om att klara av jobbet så snabbt som möjligt och kan ofta leta efter en snabb lösning.

KÄNSLOR

Kritisk

Kan se risker och faror. Ibland kritisk när det gäller framtiden. Har lättare att se potentiella hinder än lösningar.



Optimistisk

Förväntar sig att allt ordnar sig till det bästa. Tror på framtiden. Framhäver det positiva.

Stillsam

Föredrar att ha gott om tid för sitt arbete. Arbetar bättre i en lugn och avslappnad miljö. Motiveras inte av att bli påskyndad.



Stresstålig

Blir inte nervös av arbete som innebär hög stressnivå. Arbetar gärna med tigha deadlines. Arbetar bättre under stress.

Självkritisk

Känner till sina svagheter. Kan behöva uppmuntras i vissa situationer för att bygga upp självförtroendet.



Självförtroende

Har ett naturligt tillit till sina egna färdigheter. Känner sig självsäker och förstår sitt eget värde.

Hans svar antyder att han ibland förväntar sig att allt ska ordna sig till det bästa, men han/hon kan även förutse problem. Jämfört med andra personer är han varken **optimistisk** eller **pessimistisk**, men detta kan variera utifrån situationen.

Kalle beskriver sig själv som en person som har en **måttlig** förmåga att klara av stress och som ibland föredrar en lugn och fridfull arbetsmiljö. Hans **stresshantering** hjälper honom att klara av många situationer men då och då kan han tycka att det är lite svårt att prestera bra när stressnivån stiger.

Kalle har ett måttligt **självförtroende**. Även om han vanligtvis har positiva tankar om sig själv, kan han ibland tveka på sit eget **självförtroende**. Jämfört med andra tenderar han att ha ganska positiva tankar om sig själv och är som de flesta andra när det gäller hur säker han är på hans förmågor.

KÄNSLOR

Mottaglig

Uppmärksam på feedback. Mår om andras och sina egna känslor. Kan vara känslig för kritik.



Återhämtar sig lätt

Blir vanligtvis inte upprörd av kritik. Tuff snarare än känslsam.

Alert

Uppmärksam och alert. Kan känna sig spänd eller till och med ängslig i vissa situationer.



Lugn

Tenderar sällan att bli spänd eller nervös. Lugn och sansad även i svåra situationer.

Oberörd

Känner att sådant som händer är utanför den egna kontrollen. Kan lämna saker åt sitt eget öde. Saker händer på grund av tur eller otur.



Kontroll

Har en stark känsla av personlig kontroll. Ansvar för sitt eget öde. Försöker påverka utgången.

Hans svar antyder att han ibland tycker att det är **svårt att vara flexibel** i anslutning till bakslag och negativa meddelanden. Kalle beskriver sig själv som ganska känslig för kritik och kan bli ganska sårad när han får negativ feedback.

Kalle beskriver sig själv som en person som är **måttligt lugn** och ganska typisk när det gäller hans orosnivå jämfört med de flesta andra personer. Han tenderar att inte oroa sig överdrivet mycket men han är inte heller ovanligt avslappnad.

Kalle beskriver sig själv som en person som har en måttlig känsla av **personlig kontroll**. Han är som de flesta andra när det gäller i vilken utsträckning han försöker påverka händelserna mot det resultat som han vill ha.

MOTIVATION

Individuell

Tenderar att undvika nära relationer med arbetskamrater. Gör skillnad mellan det personliga livet och arbetet.



Gemenskap

Ser arbetet som en social mötesplats. Vill gärna att arbetet ger möjligheter till nya relationer.

Fokus

Tycker inte om att byta uppgifter för ofta. Föredrar att fokusera på enskilda uppgifter.



Variation

Tycker om variation i det dagliga arbetet. Föredrar att utföra många uppgifter parallellt.

Prestigelös

Inte intresserad av status. Läger mer vikt på uppgifterna och utförandet än den eventuella status den medför.



Status

Tycker om den prestige som högre positioner innebär. Motiverad av status.

Kalle betraktar jobb som en social möjlighet. Han menar att, jämfört med andra människor, så har han en **mycket stark preferens** för jobb som ger möjlighet till att knyta nya **vänshipsband**.

Kalle tycker att **variation** och krav som hela tiden förändras i hans arbetsroll är **ganska tillfredsställande**. Han beskriver sig själv som en person som är typisk när det gäller hur mycket han uppskattar ett jobb där kraven på hans jobb förändras hela tiden.

Kalles svar pekar på att han värderar den ökade prestige som ledande roller för med sig **högt**. Jämfört med andra människor är **status** en viktig motivationsfaktor för Kalle på jobbet.

MOTIVATION

Processtyrd

Mer intresserad av arbetsprocessen än resultatet. Tillfreds med att utföra arbete som inte har ett självklart mål.



Resultat

Tycker om arbete som har ett tydligt resultat/mål. Motiveras av att prestera bra. Tycker inte om att vara sysslöslös.

Pragmatisk

Tar hand om sig själv för det mesta. Vill inte alltid jobba med människor som behöver hjälp hela tiden.



Omtänksam

Föredrar arbete som andra har glädje av på något sätt. Motiverad av jobb som innefattar omtanke.

Fokus på uppgifterna

Tycker att den personliga utvecklingen är mindre viktig än att få arbetet gjort. Uthållig och ofta nöjd med att behålla nuvarande uppgifter.



Personlig utveckling

Vill gärna förbättra. Motiveras av att utvecklas och att få lära sig nya färdigheter. Värdesätter och prioriterar ofta den personliga utvecklingen.

Kalle är något **mindre** fokuserad på att **sträva efter** och **uppnå** resultat. Hans tillfredsställelse på jobbet handlar mer om att jobba med något än att färdigställa det. Han har inte behov av utmaningar hela tiden och kan ibland vara mer fokuserad på processen än resultatet.

Kalle tycker inte alls att det är **särskilt givande** med jobb som innefattar att **hjälpa och ta hand om** andra personer, till exempel kollegor, kunder eller dem som han leder. Han känner sig frustrerad av personer som behöver mycket hjälp och tycker att han inte passar bra i en omhändertagande roll.

Kalle har **inget** särskilt intresse för den **egna utvecklingen**. Hans svar antyder att han vanligtvis bara söker efter möjligheter till att lära sig nya saker och färdigheter när han har tid eller när han upplever att hans prestationer är under standarden.

KULTUR

Stabilitet

Gillar inte förändringar. Känner sig bekväm med att arbeta i en välbekant roll och organisation. Föredrar en stabil företagskultur.



Förändring

Tycker om att arbeta i en organisation där det ofta sker förändringar. Föredrar innovation och förändring framför tradition.

Seriös

Föredrar en seriös och professionell kultur. En alltför lätttsam stämning på arbetet kan störa motivationen.



Lättsam

Tycker om att arbeta i en rolig och glad miljö. Tycker om att skämta lite då och då.

Samarbete

Samarbetar hellre än konkurrerar. Känner sällan rivalitet. Ser inte konkurrens som en drivkraft.



Konkurrens

Tycker om att arbeta i en konkurrensbetonad miljö. Jämför sina egna prestationer med andras. Vill vinna.

Han har en stark preferens för att jobba i en kultur där **förändring** råder. Han uppskattar nyheter mycket mer än tradition och tycker antagligen väldigt mycket om de utmaningar som förändringar i en organisation under utveckling innebär.

Kalle föredrar verkligen att jobba i en lättsam och uppsluppen miljö. Han föredrar verkligen att jobba med människor som tycker om ett gott skratt och som finner **humor** även i jobbiga situationer. Kalle värderar en företagskultur som uppmuntrar till en lättsam stämning och känner att jobbet även ska ge möjlighet till ett gott skratt och ett skämt då och då.

Kalles svar antyder att han har en **måttfull** inställning till **konkurrens**. Han kan ibland bedöma hans egna prestationer genom att jämföra sig själv med andra och tycker om att vinna, men han tycker däremot inte om tuff rivalitet och kan då och då känna att konkurrens gör mer skada än nytta.

KULTUR

Frihet

Värderar frihet och spontanitet. Frustrerad av regler och begränsade tillvägagångssätt.



Ordning

Tycker om att ha tydligt definierade regler. Föredrar att ha en välordnad arbetsmiljö med klara gränser och viss kontroll.

Kommersiell

Kan frustreras av etiska eller kulturella begränsningar. Föredrar en miljö som framhäver det kommersiella.



Etik

Föredrar en arbetskultur med starka värderingar och/eller etiska riktlinjer.

Drivs inte av vinst

Tycker att man ska prioritera andra saker i stället för att hela tiden tänka på företagets vinst. Obekväm i en miljö där det sätts mycket fokus på pengar och vinst.



Vinst

Tycker att fokus på företagets resultat ska komma i första hand. Tycker om att arbeta i en vinstorienterad kultur.

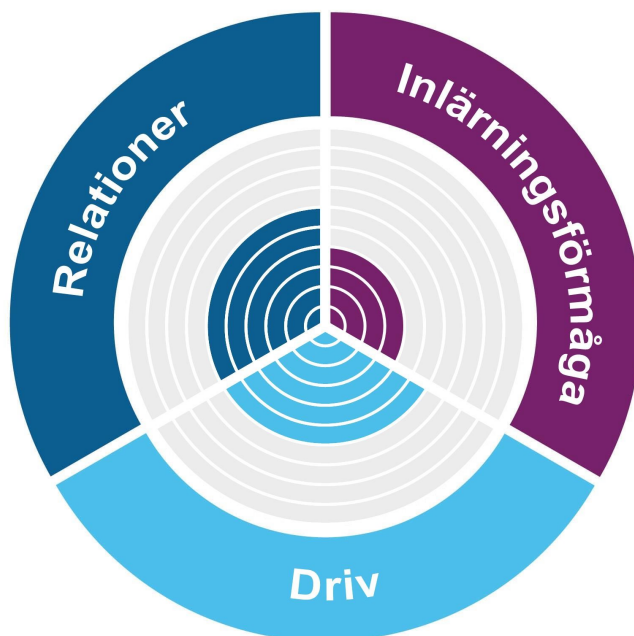
Han sätter **mycket stort värde på att arbeta i en kultur som är ostrukturerad** och där det inte finns procedurer, kontroller och regler för hur arbetet ska utföras. Han föredrar att arbeta i en miljö och på ett arbete där han har frihet att arbeta som han vill.

Kalle har mycket stark pragmatisk anpassningsförmåga och ett mycket **mindre engagemang för etik** jämfört med andra som fyllt i frågeformuläret. Han tycker att principer då och då måste ge vika för praktiska överväganden och kan känna sig ansträngd om han/hon måste jobba i en mycket restriktiv professionell miljö.

Kalle är **förhållandevis bekväm** med uppfattningen att affärer handlar om **vinster**. Han tenderar att balansera ekonomiska resultatindikatorer med andra mått på arbetsprestation. Även om han sannolikt kommer känna sig bekväm i en kommersiellt fokuserad kultur, kan han känna sig något obekväm med det sätt på vilka en del moderna företag jagar vinster.

KALLES POTENTIAL

Utforska Kalles potential för att avgöra hur lätt Kalle skulle kunna växa in i en mer senior eller komplex roll i framtiden.



Utvecklingspotential

Allmän potential för utveckling baserat på driv, relationer och inlärningsförmåga. Visar sannolikt en önskan och förmåga att leverera mer genom att ta sig an nya och utmanande ansvarsområden.



Inlärningsförmåga

Reagerar effektivt på nya utmaningar och situationer. Tillämpar lärdomar för att förbättra resultaten i andra situationer. Reagerar positivt på förändringar. Visar självkännedom och emotionell kontroll. Kan hantera otydlighet.



Driv

Starkt fokus på prestation. Positiv och optimistisk emotionell stil. Motivation att få saker att hända. Ett driv efter framgång ökar effektiviteten i mer krävande roller.



Relationer

Hanterar relationer effektivt. Levererar väl genom att lyssna och anpassa sin stil efter olika personer, liksom genom informellt nätverkande.



KALLES SVARSTIL

När man genomför ett personlighetstest finns en mängd olika svarstilar. Vissa beskriver sig själva på ett kritiskt sätt medan andra framhäver sig. Antingen på grund av sin positiva självbild, sin bristande självkänedom eller för att försöka kontrollera intrycket de ger.

Vi granskade Kalles stil när han svarade på frågeformuläret. Resultaten från granskningen presenteras nedan tillsammans med råd om hur du tolkar svaren och utforskar personlighetsprofilen tillsammans med Kalle.

Hur har Kalle beskrivit sig själv?



Kalles svarstil antyder att han tenderar att vara ganska öppen med hans eventuella svagheter när han svarade på personlighetstestet. Han tenderar att vara en aning självkritisk när han svarar på frågorna och anstränger sig antagligen bara lite för att påverka det intryck som hans svar ger. Man kan behöva vara lite försiktig när man tolkar resultaten och Kalle ska uppmanas att kommentera angående hans profil under den utforskande diskussionen för att kontrollera att hans uppfattning om sig själv är tillräckligt korrekt.

Råd till feedbacksamtal

- Ha en varm och tillmötesgående approach under interjun och ställ konkreta kompetensbaserade frågor för att skapa en korrekt bild av Kalles styrkor och förbättringsområden
- Säkerställ att Kalle har möjlighet att beskriva sina styrkor såväl som förbättringsområden

VIKTIGT OM SVARSTILAR



Bakomliggande orsaker

En persons svarstil kan påverka beteendet i många situationer, inte bara i personlighetsenkäter. Personer med en självkritisk svarstil har en tendens att förminska sig själva. Liksom att personer med en mycket positiv svarstil kan ha dålig självkänedom eller överdrivet självförtroende. En del kan också känna sig motiverade att avsiktligt styra det intryck de ger i olika situationer, som när de söker jobb.



De hänger ofta ihop med arbetsprestation

Psykologer har hittat en koppling mellan intrycksstyrning och effektivt utfört arbete inom en rad olika sysselsättningar och yrken. I moderna organisationer där det är viktigt att styra den bild man ger kan effektiv intrycksstyrning vara avgörande för att lyckas.



Det är viktigt att följa upp den här profilen

Det är möjligt att framstå som intrycksstyrande eller väldigt självkritisk trots att man i själva verket beskriver sig själv helt sanningsenligt. Var noga med att inte förutsätta att alla resultat i den här personlighetsprofilen är effekten av en svarstil. Det är viktigt att du och personen som har svarat på enkäten bekräftar profilen med hjälp av tydliga exempel på tidigare prestationer och beteenden. Eftersom du är den som ska ge feedback bör du använda insikterna från denna rapport för att skapa en tydlig bild av Kalles personlighet.