

LEDARSKAPSRAPPORT

Personlighetstest [30]



Kalle Tester

Datum för slutförande: 2024-01-31

Rapporten kan användas av:

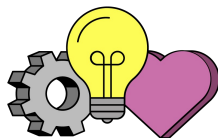
Kalles linjeförare, HR och coacher.

Den här rapporten beskriver:

Resultat kring ledarstil och ledarpotential. Rapporten omfattar:



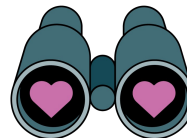
LEDA
MÄNNISKOR



SLUTFÖRA
UPPGIFTER



LEDA SIG SJÄLV



VISA
VÄGEN

SÅ TOLKAS RAPPORTEN

Inledning

Denna rapport ger dig en bild av Kalles stil och potential som ledare. Rapporten beskriver hur Kalle vanligtvis reagerar på fyra nyckelaspekter av ledarskapsrollen. Dessa ingår i Criterions ledarskapsmodell. Rapporten är avsedd att användas som en språngbräda för en diskussion med Kalle i syfte att erbjuda honom en möjlighet att bygga vidare på informationen i rapporten och maximera sin potential.

Resultaten i rapporten är baserade på Kalles svar på ett personlighetsformulär som han nyligen genomförde. Kalles svar jämfördes med en normgrupp som består av en stor grupp av personer som har genomfört samma personlighetsformulär tidigare. Detta ger en betydelsefull jämförelsepunkt för hans personlighet, preferenser och tendenser i förhållande till andra.

Viktig information

Observera följande punkter när du läser igenom den här rapporten:

- **Vår personlighet är inte konstant** – den kan utvecklas med tiden, förändras genom utbildning/träning eller helt enkelt variera beroende på sammanhanget.
- Det finns **inga rätt eller fel**. Rapporten mäter inte förmåga, kunskap eller kompetens. Den ger enbart en bild av preferenser och typiska beteendemönster.
- Testet är **mycket tillförlitligt men inte felfritt**.
- Profilen avser att tydliggöra Kalles **syn på sig själv** – den utgör inte ett objektivi mått.
- För en mer detaljerad tolkning av Kalles profil bör du be en utbildad Psycruit-användare om hjälp.
- Dessa resultat **måste hanteras enligt det konfidentialitetsavtal** som har träffats med Kalle.
- Dessa resultat får inte användas i andra syften än vad som har avtalats med Kalle.
- Dessa resultat **måste förvaras på ett säkert sätt och får inte lagras** längre än vad som har avtalats med Kalle.

Få ut mer av Kalle

Du kan ladda ner fler rapporter om Kalle på plattformen:

- **Interjurapport** – Skräddarsydda 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.

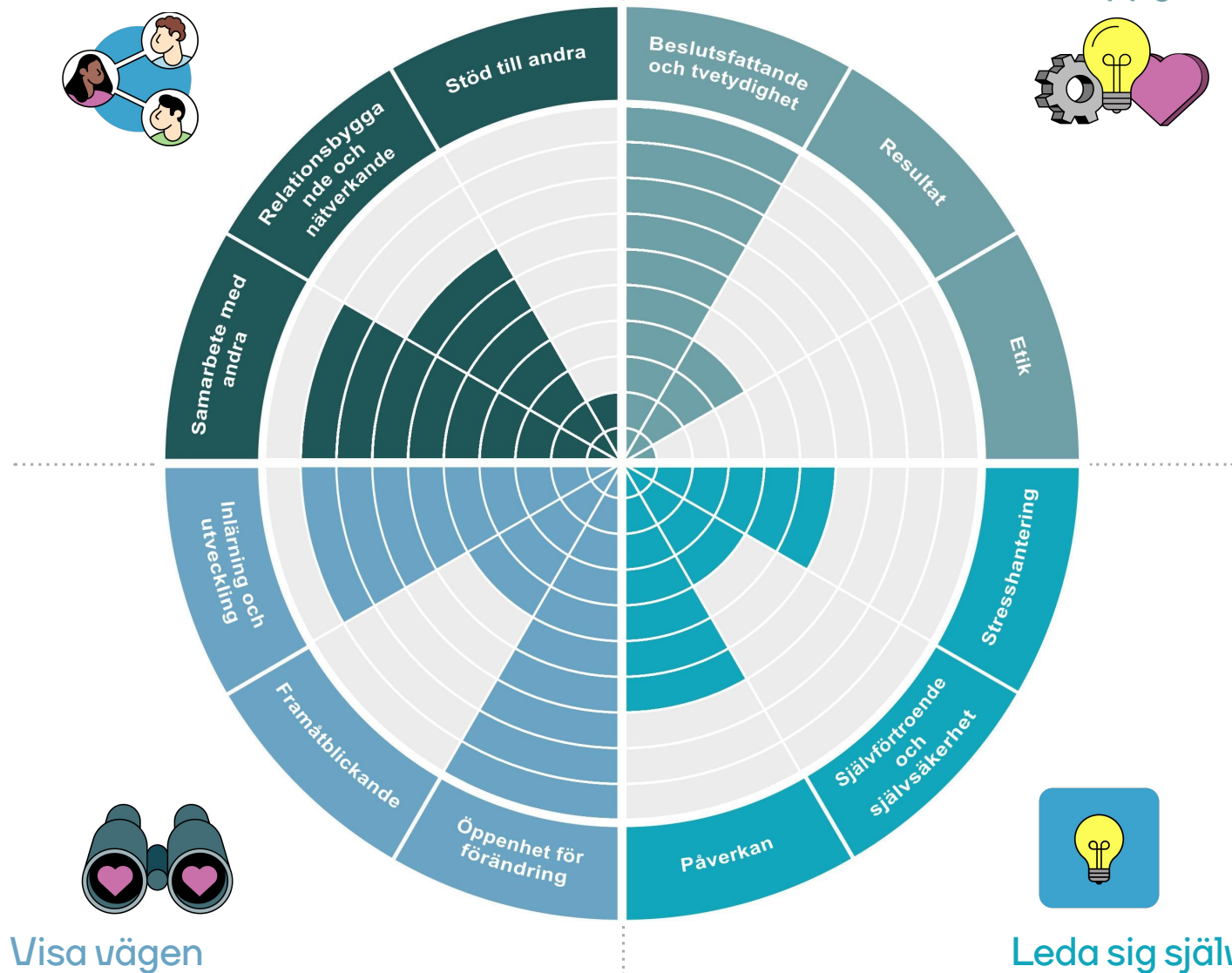
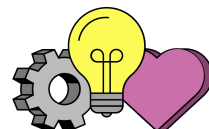
ÖVERSIKT ÖVER LEDARSKAPSMODELLEN

Ledarskapsmodellen vilar på forskning och mångårig erfarenhet av att hjälpa ledare på samtliga nivåer att utveckla sina kunskaper. Den fokuserar på tolv ledarskapsaspekter uppdelade på fyra nyckelområden. Kalles översiktliga resultat visas här nedan.

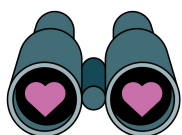
Leda människor



Slutföra uppgifter



Visa vägen



Leda sig själv



Rapportens ledarskapsmodell innehåller en rad indikatorer för ledarskapspotential. De områden som omfattas av modellen utgör viktiga egenskaper när det gäller att fastställa den allmänna potentialen hos personer som arbetar, eller vill arbeta, som ledare. Modellen ger inte en omfattande bedömning av samtliga ledarskapskompetenser, utan fokuserar på potential.

Det är viktigt att förstå att de kompetenser och egenskaper som krävs för varje enskild ledare kan variera beroende på roll och sammanhang. En organisation ställer också olika krav på sina ledare i olika sammanhang. Informationen i den här rapporten bör därför betraktas utifrån sådana specifika behov.

LEDA MÄNNISKOR



Samarbete med andra

Är inriktad på samarbete för att gruppen och organisationen ska uppnå resultat, värdesätter möjligheten att arbeta tillsammans med andra.



Kalle har en balanserad inställning till samarbete och tävlingsinriktat arbete. Han kan uppskatta fördelarna med att samarbeta, men kan ibland känna att uppgiften kräver ett annat tillvägagångssätt. Han trivs mycket bättre när han får jobba med andra och har därför mycket sannolikt en tendens att prioritera sådana möjligheter samt säkerställa att han kommunicerar ofta med gruppen.

Relationsbyggande och nätverkande

Bekvämt med att nätverka, villig att anpassa sitt tillvägagångssätt efter andra för att kunna bygga ömsesidigt fördelaktiga relationer.



Han är bekväm med att möta nya människor och bygga nya relationer. Han framstår som självsäker och avslappnad när han ska nätverka eller interagera med olika personer i professionella sammanhang. Kalle har också en tendens att anpassa sitt tillvägagångssätt efter individen eller sammanhanget. Detta hjälper honom troligen att etablera relationer med en rad olika människor när tillfället inställer sig.

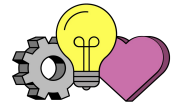
Stöd till andra

Anammar en stödjande ledarskapsstil, anstränger sig för att förstå vad andra tycker. Motiveras av det omsorgsarbete som är förknippat med ledarskapsrollen.



Kalle har en tendens att vara relativt tydlig med sina åsikter och kan ibland föredra att leda diskussioner snarare än att ta sig tid att lyssna till andras åsikter. Kalle får inte heller ut lika mycket av det omsorgsarbete som är förknippat med ledarskapsrollen, och kan bli frustrerad i situationer där andra ständigt behöver mycket stöd. I vissa sammanhang skulle Kalle kunna dra nytta av att lyssna mer på andra i syfte att förstå dem bättre och kunna erbjuda lämpligt stöd vid behov.

SLUTFÖRA UPPGIFTER



Beslutsfattande och tvetydighet

Själsäker när det gäller att fatta snabba ledarskapsbeslut utan tillgång till alla data, förlitar sig på intuition och erfarenhet för att bemöta tvetydigheter.



Kalle har en stark preferens för att fatta snabba beslut och är bekväm med att fatta beslut under tidspress. Han har också en stark preferens för att basera sina beslut på erfarenhet och intuition. Han är därför bekväm med att fatta beslut snabbt utan att ha tillgång till alla data/ovsett om situationen involverar viss tvetydighet. Han är mer benägen att förlita sig på sina instinkter och erfarenheter än att samla omfattande, detaljerad information när han ska fatta beslut.

Resultat

Prioriterar utmaningar och resultat, känner att det man gör spelar roll och gör skillnad.



Han är något mindre inställd på att prestera och kan vara nöjd med att utföra uppgifter som inte leder till några tydliga resultat. Han ser sannolikt personlig nytta i, och får tillfredsställelse av, att utföra själva uppgifterna. I sin roll som ledare lägger Kalle troligen mindre vikt vid jakten på nya utmaningar för sig själv och gruppen, och personliga prestationer tenderar att vara mindre motiverande än andra aspekter av rollen. Han känner en viss kontroll över uppgifter och aktiviteter som han deltar i. I vissa situationer kan han påverka händelseförloppet men i andra situationer kan han känna att saker är bortom hans kontroll och att resultaten till stor del drivs av slumpen eller tur. För att bättre kunna uppfylla sina mål skulle han kunna dra fördel av att utforska i vilken utsträckning hans eget inflytande kan påverka olika situationer.

Etik

Inriktad på att fatta ledarskapsbeslut som beaktar etiska och moraliska aspekter, mycket noggrann och försiktig i sitt arbetssätt.



Kalle har en stark tendens att anta en pragmatisk inställning till etiska frågor vad gäller arbete och beslutsfattande. Han anser att principer ibland bör ses ur ett praktiskt perspektiv och kan känna sig begränsad om han tvingas arbeta inom ett väldigt restriktivt professionellt ramverk. Han har även en stark preferens för att utföra arbetsuppgifter snabbt snarare än grundligt och rigoröst och kan komma att leta efter genvägar för att uppnå detta. Fastän detta kan vara praktiskt i vissa sammanhang kan det även ge andra intrycket att han inte är så grundlig som uppgiften kräver eller att han inte bryr sig tillräckligt mycket om etiska eller moraliska aspekter.

LEDA SIG SJÄLV



Stresshantering



6

Håller sig lugn i tider av stress eller utmaningar, svarar positivt på arbete under press.

Kalle är relativt genomsnittlig när det gäller i vilken grad han är benägen att känna oro eller stress kring de krav han kan ställas inför i rollen som ledare. Han har lätt för att slappna av och koppla bort jobbet på fritiden, men kan finna det svårare efter en extra krävande dag. Trots detta känner han sig ibland motiverad av att arbeta under stress eller behöva hantera strikta deadlines, men trivs förmodligen inte i en miljö där stressen är konstant.

Självförtroende och självsäkerhet



4

Uppvisar självförtroende, förblir positiv vid kritik och tenderar att återhämta sig snabbt från motgångar.

Kalle har ganska bra självförtroende jämfört med andra. Han kan då och då tviula på sig själv, men kan i andra sammanhang agera mer självsäkert. Han är troligen i allmänhet bekväm med att ta sig an nya utmaningar förknippade med ledarskapsrollen, men kan då och då behöva få uppmuntran utifrån för att stärka självförtroendet. Han kan även finna det svårt att inte låta sig påverkas av kritik eller problem. Om Kalle stöter på negativitet eller motgångar kan han bli upprörd och ta andras kritik personligt. Han kan ta lite längre tid på sig än andra att återhämta sig från känslomässigt krävande situationer.

Påverkan



7

Självsäker när det gäller att påverka eller övertyga andra om en idé, agenda eller riktning, bekväm med att ta täten som ledare.

Kalle känner sig bekväm i situationer där han måste påverka eller övertyga andra. Han tenderar att lägga mycket energi på att försöka övervinna meningsskiljaktigheter och få andra att tycka samma sak som honom. Kalle antar en balanserad inställning i gruppsammanhang där det gäller att göra sin röst hörd. I gruppsammanhang kan han växla mellan att anta en bestämd och en mer stöttande ledarskapsroll.

VISA VÄGEN



Öppenhet för förändring

Välkomnar förändringar och är villig att driva dem framåt, fokuserar på frihet och spontanitet för att hitta nya sätt att bedriva verksamheten.



10

Kalle skulle mycket sannolikt välkomna möjligheten att arbeta i en kultur som värdesätter förändring och bli motiverad av detta. Han trivs med de utmaningar som är förknippade med att ta initiativ till och genomföra förändringar, och sätter stort värde på arbete inom en organisation under utveckling. Han har en stark preferens för att arbeta inom en kultur som ger honom en viss frihet att göra saker på sitt eget sätt utan att begränsas av befintliga procedurer och processer. Han ser därför sannolikt positivt på chansen att få komma på egna sätt att driva förändringar framåt.

Framåtblickande

Fokuserar på en långsiktig helhetsbild, har en positiv syn på framtiden.



5

Han tenderar att hellre närma sig planer och beslut från ett praktiskt perspektiv än ett brett och strategiskt. Han är benägen att fokusera mer på vardagliga frågor och känner sig mindre bekväm med att blicka framåt i syfte att utveckla en långsiktig vision. Han kan därför behöva stöd för att lyckas med detta. Kalle har ibland en optimistisk syn på framtiden, medan han ibland förväntar sig problem. Detta innebär att han sannolikt ser någorlunda hoppfullt och säkert på framtida resultat, men har ett balanserat sätt att kommunicera detta. Han kan behöva säkerställa att framtidsperspektivet kommuniceras till andra på ett sätt som motiverar och uppmuntrar dem att se positivt på framtiden när det behövs.

Inlärning och utveckling

Söker efter nya, effektivare sätt att få saker gjorda, värdesätter innovation, har ett starkt behov av självutveckling och utveckling av nya kunskaper.



9

Kalle har en mycket stark preferens för att komma på nya och bättre sätt att göra saker på. Han lägger sannolikt stor vikt vid att anamma innovativa tillvägagångssätt och uppmuntra andra att komma på nya lösningar på problem snarare än att förlita sig på gamla beprövade metoder. Han är dock inte särskilt benägen att prioritera självutveckling. Det är möjligt att han bara känner sig motiverad att utveckla nya förmågor och kunskaper när han har tid över eller när han känner att prestationen är undermålig. Kalle kan behöva tänka på att erbjuda lämpligt stöd till andra som har ett starkare behov av självutveckling.