



[Artikler](#) > [Rapporter](#) > [Rapporter til shapes](#)

Rapporter til shapes

Sarah Kippernes - 2024-10-17 - [Rapporter](#)

Personlighetsprofil | shapes (management)

Personlighetsprofilen viser hvordan kandidaten skårer på alle de 18 personlighetsdimensjonene i shapes (management). Rapporten er ikke tilknyttet en stillingsbeskrivelse (snap-it) og anbefales derfor ikke i en rekrutteringsprosess. Rapporten anbefales brukt i utviklingssamtaler eller karriereveiledning.

shapes (management) - personlighetsprofil: Kari Nordmann

Definisjon lav										Definisjon høy	P
Interaksjon	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Føler seg mye mer komfortabel når andre tar ledelsen; foretrekker å fokusere på egne oppgaver og mål	●	*	*	*	*	*	*	*	*	Liker å styre og lede andre; er effektiv til å holde teamet fokusert på målene	1
Forsøker ikke å overbevise andre, men nøyer seg med å legge fram fakta og tall	*	*	*	●	*	*	*	*	*	Liker veldig godt å selge og forhandle; påvirker andre og vinner enkelt andres støtte	4
Holder seg i bakgrunnen ved offisielle anledninger; er mer komfortabel i kjente omgivelser	*	*	*	*	*	*	*	*	*	Opplevs som trygg og selvsikker og er alltid bekvem under presentasjoner og i formelle sammenhenger	3
Er stille og reservert; liker å holde avstand til andre; trenger noe tid til å etablere nye kontakter	*	*	*	*	*	*	*	●	*	Er pratsom, livlig, og sosial; underholder andre og øker kontinuerlig sitt nettverk av kontakter	7
Jobber mer effektivt alene; nedprioriterer ofte å aktivt inkludere eller informere andre	*	*	*	●	*	*	*	*	*	Er teamorientert og omtenksum; både trives med og liker å jobbe med andre	4
Har liten interesse for andres motiver; handler uten å ta andres mulige reaksjoner i betraktning	*	*	*	*	*	*	*	*	●	Er veldig interessert i andres atferd; observerer og analyserer andres motiver og reaksjoner nøye	8
Operasjonelt	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Er svært fokusert på kortsiktige, akutte behov; vurderer sjelden langtidseffekter av handlinger	*	*	*	*	●	*	*	*	*	Anlegger et omfattende langtidsperspektiv; vurderer omfattende langsiktige konsekvenser av handlinger	5
Leter etter den perfekte løsningen, og ønsker å eliminere risiko; kan fullføre oppgaver mer effektivt	*	*	●	*	*	*	*	*	*	Er målorientert og pragmatisk i sin tilnærming; løser problemer veldig raskt og effektivt	3
Er bekvem uten detaljerte planer; kan til tider oppfattes som ustrukturert og kaotisk	*	*	*	●	*	*	*	*	*	Er systematisk og velorganisert; planlegger langt frem og med realistiske tidsskjemaer	4
Ignorerer regler og forskrifter for å få ting gjort; overlater detaljer og fullføring til andre	*	*	*	*	*	●	*	*	*	Fullfører oppgaver og fokuserer spesielt på kvalitet; følger regler og forskrifter	6
Intellektuelt	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Støtter seg til intusjonen ved evaluering av problemstillinger; trenger tid for å evaluere informasjon nøye	*	*	*	*	●	*	*	*	*	Setter seg raskt inn i komplekse saksforhold; evaluerer informasjon nøye og tar fornuftige avgjørelser	6
Foretrekker å jobbe med konkrete oppgaver; ser på abstrakte strategier som bortkastet tid	*	*	*	*	*	*	●	*	*	Ser sammenhenger; liker å jobbe med abstrakte konsepter; liker intellektuelle utfordringer	7
Utvikler konvensjonelle ideer og velprøvede løsninger; er jordnær og lite kreativ	*	*	*	*	*	*	*	●	*	Utvikler mange originale ideer og kreative løsninger; liker å være kreativ	8
Foretrekker tradisjonelle tilnærminger; er skeptisk til endringer og det som er nytt	*	*	*	*	*	●	*	*	*	Liker forandringer og nye ideer; støtter nye ideer; tviler på tradisjonelle tilnærminger	6
Emosjonelt	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Liker å ha et sikkerhetsnett; tilpasser seg flertallet; er forsiktig med å uttrykke sterke meninger	*	*	*	*	*	●	*	*	*	Handler på eget initiativ; følger sin egen retning; uttrykker egne meninger og synspunkter fritt	6
Setter oppnåelige mål; karriere og personlig suksess er ikke av primær viktighet	*	*	*	●	*	*	*	*	*	Setter seg krevende mål og søker aktivt etter nye utfordringer; ønsker å komme seg frem og ha suksess	4
Foretrekker samarbeid framfor konkurranse; gir andre æren for felles arbeid	*	*	*	*	*	*	●	*	*	Trenger å være fremgangsrik sammenlignet med andre, motiveres av konkurranse; liker å legge vekt på egen suksess	6
Misliker å ha for mye å gjøre; er bekymret ved utsatthet; har en tendens til å bli nervøs under press	*	*	*	●	*	*	*	*	*	Viser betydelig energi og engasjement; forblir fokusert og optimistisk under press	4

Fullføringstid (min.): 10

Kortest tid brukt per skjermbilde (sekunder): 6

Poengfordeling: 99%

Lengst tid brukt per skjermbilde (sekunder): 45

Konsistens: 6

Normgruppe: Generell norm

Rekrutteringsrapport | shapes (management)

Rekrutteringsrapporten er tilknyttet en stillingsbeskrivelse (snap-it) og viser kun kandidatens resultater for kompetanser som anses som viktig for stillingen. Rapporten inneholder tre deler: kandidatens resultater vurdert mot de kompetansene som er valgt for stillingen (nøkkelkompetanser), et overblikk over kandidatens sannsynlige atferd (nøkkelatferd), og en intervjuguide for å utforske disse resultatene.

shapes (management) - Intervjurapport: Karl Nordmann

shapes (management) - Intervjurapport: Karl Nordmann

Initiativ og ansvarlighet

Definisjon: handler på eget initiativ, får ting til å skje og aksepterer ansvar for resultater

Sammenligningsskår					
	svak	begrenset	akseptabel	sterk	svært sterk

Fortell om en gang du frivillig tok på deg en oppgave, selv om du hadde full timeplan.

- Hvordan kom du frem til at du kunne og burde håndtere ekstraoppgaven?
- Hvordan påvirket dette deg og andre?
- Hva vil du gjøre annerledes neste gang du er i en liknende situasjon?

Beskriv en gang du måtte ta personlig ansvar for noe som ikke gikk som planlagt.

- Hvem andre var involvert i situasjonen?
- Hvorfor følte du at du var nødt til å ta ansvar?

Gi et eksempel på et komplekst problem som du måtte løse på egen hånd.

- Hvordan gikk du frem?
- Hvilke alternative løsninger vurderte du?
- Hvor komfortabel var du med å løse dette problemet på egen hånd?

Fortell om en gang du måtte ta en beslutning veldig raskt.

- Hvorfor måtte beslutningen tas så raskt?
- Hvordan påvirket din beslutning andre?
- Hvis du kunne gjøre det om igjen, hva ville du gjort annerledes?

Gi et eksempel på en gang du tok ansvar for å ta en viktig beslutning.

- Hvordan tok du beslutningen?
- Hvordan forsvarte du ditt standpunkt?
- Hva ville konsekvensene av en dårlig beslutning vært?

Beskriv en gang du måtte påta deg personlig ansvar for en feil.

- Hva var situasjonen?
- Hva gjorde du?
- Hva ble utfallet?

Copyright © 2020 Aon plc

Side 6 / 12

shapes (management) - Intervjurapport: Karl Nordmann

er kandidatens resultater fra de kompetansene som er avgjørende for
indikerer i hvor stor grad kandidatens resultater samsvarer med disse

Resultater					
	svak	begrenset	akseptabel	sterk	svært sterk

Konsistens: 6 (min=1, max=9)
Normgruppe: Generell norm

Se også

- [Personlighetskartlegging med shapes](#)