



[Knowledgebase](#) > [Reports](#) > [Reports for shapes](#)

## Reports for shapes

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

*Note: this page is under construction and so all screenshots are in Norwegian. Please be patient while we translate content for you ☐*

### Primary profile | shapes (management)

**Price level: Expert**

The primary profile shows how the candidate scored on all 18 personality dimensions in shapes (management). The report is not linked to a job description (snap-it) and is therefore not recommended in a recruitment process. The report is recommended for use in development interviews or career guidance.



## 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 tidskjemner	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 nøyaktig	*	*	*	*	●	*	*	*	*	Setter seg raskt inn i komplekse saksforhold; evaluerer informasjon nøyaktig 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

# Recruitment Report | shapes (management)

Price level: Standard

The recruitment report is linked to a job description (snap-it) and only shows the candidate's results for competencies that are considered essential for the job role. The report contains three parts: the candidate's results assessed against the competencies chosen for the position (key competencies), an overview of the candidate's likely behavior (key behaviour), and an interview guide to explore these results.



sannsynlig atferd	Innenfor eget fagområde handler han uavhengig og tar selvstendige beslutninger i pressede situasjoner. Samtidig tar han ansvar for konsekvensene av egne handlinger. Utenfor eget fagområde forsøker han å sikre seg selv og innhente andres meninger. Samtidig forsøker han å unngå klare forpliktelser, og han kan fremstå som mindre besluttsom.
-------------------	---

Vurdering etter intervju

	svak	begrenset	akseptabel	sterk	svært sterk
--	------	-----------	------------	-------	-------------

### Atferdsindikatorer

- | Positiv   |  |
|---|--|
| <p>Fortell meg om siste gang du måtte ta ansvar for dine handlinger (der noen skulle spørre om de var verdslige).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva var det du hadde gjort, som du måtte ta ansvar for?</li> <li>• Hvorfor var det så viktig å ta ansvar?</li> <li>• Hvordan forvarte du dine interesser?</li> </ul> | <p>Tar ansvar for egne handlinger og beslutninger</p> <p>Kan ta beslutninger uten å konsultere med andre</p> <p>Søker råd fra overordnede kun når det er nødvendig</p>   |
| <p>Fortell om siste gang du måtte ta en rask beslutning.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvorfor måtte beslutningen tas så raskt?</li> <li>• Hvordan påvirket beslutningen din så?</li> <li>• Hva ville du gjort annerledes dersom du fikk muligheten?</li> </ul>  | <p>Håndterer problemer med minimal velstand</p> <p>Forstår konsekvensene av å ta beslutninger</p> <p>Stiller spørsmål på riktig tidspunkt for å forstyrre og avbryte minst mulig</p> <p>Har på eget initiativ</p>  |
| Negativt  |  |
| <p>Gi meg et eksempel på at du har måttet arbeide uten noen form for veiledning.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva var bakgrunnen for dette?</li> <li>• Hvordan taklet du situasjonen?</li> <li>• Hvilke tilbakemeldinger fikk du?</li> </ul>  | <p>Tar ikke ansvar for egne handlinger og beslutninger</p> <p>Støtter seg til for stor grad på andre</p> <p>Refuserer å ta ansvar for egne handlinger og beslutninger</p> <p>Søker råd fra overordnede i de fleste saker</p> <p>Er forberedt på å vente med å handle, selv i krisesituasjoner</p> <p>Har en tendens til å avbryte andre når det ikke passer</p> <p>Har problemer med oppfølging</p> <p>Viser spøsken initiativ</p> |
| <p>Fortell meg om en gang du tok ansvar for å fatte en meget viktig beslutning som hadde konsekvenser for andre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva var din beslutning?</li> <li>• Hvordan forvarte du beslutningen din?</li> <li>• Hva var mulige konsekvenser av en dårlig beslutning?</li> </ul>                   |  |
| <p>Fortell meg om en gang du henvendte deg til noen over deg i systemet for å få hjelp.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva var bakgrunnen?</li> <li>• Hvorfor trengte du hjelp?</li> <li>• I hvilken grad søker du fortsatt assistance på dette området?</li> </ul>   |  |

Copyright © 2020 Aon plc

atsens resultater når det gjelder de kompetansene som ble valgt ut som  
uksess i stillingen. Markeringen angir i hvilken grad kandidatens  
sstemmelse med kravene. De kulørte feltene angir graden av risiko for  
ie.

Resultater					
			●		
			●		
			●		
			●		
	svak	begrenset	akseptabel	sterk	svært sterk

**Konsistens:** 6 (min=1, max=9)

**Normgruppe:** Generell norm

ølgende atferd som **bidrar** til å lykkes i stillingen:

g utadvendt; trives i grupper; underholder andre og har et bredt

beide med konsepter, modeller og strategier; liker og søker intellektuelle

The interview report is linked to a job description (snap-it) and the report therefore only gives you information about competencies that are considered essential for the job role. The interview report contains three parts: Results from the ability tests (if the candidate has completed these), an overview of how the candidate has scored on the essential competencies in shapes (management) along with an overview of the candidate's score on the underlying personality dimensions, and an interview guide with competency-based questions, but without hypotheses.

