



[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 intusjjonen 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.

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 beslutsom.
-------------------	--

Vurdering etter intervju

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

Atferdsindikatorer

- | | Positiv |
|---|---|
| <p>Forlet meg om siste gang du måtte ta ansvar for dine handlinger (der noen stille spørsmål ved dine vurderinger).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva var det du hadde gjort, som du måtte ta ansvar for? • Hvorfor var det så viktig å ta ansvar? • Hvordan forvarte du dine interesser? | <p>Tar ansvar for egne handlinger og beslutninger</p> <p>Kan ta beslutninger uten å konsultere med andre</p> <p>Søker råd fra overvåkende kun når det er nødvendig</p> <p>Hiltebrøder problemene med minimal veiledning</p> <p>Fortsår konsekvensene av å uestette tiltak</p> <p>Stiller spørsmål på riktig tidspunkt for å forstyrre og avbryte minst mulig</p> <p>Handler på eget initiativ</p> |
| <p>Forlet om siste gang du måtte ta en ras beslutning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvorfor måtte beslutningen tas så raskt? • Hvordan plukket du mellom de forskjellige alternativene? • Hva gikk på hva gjort annerledes dersom du fikk muligheten? | |
| <p>Gi meg et eksempel på at du har måttet arbeide uten noen form for veiledning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva var bakgrunnen for dette? • Hvordan taklet du situasjonen? • Hvilke tilbakemeldinger fikk du? | |
| <p>Forlet 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"> • Hva var din beslutning? • Hvordan forvarte du beslutningen din? • Hva var mulige konsekvenser av en dårlig beslutning? | <p>Negativt</p> <p>Tar ikke ansvar for egne handlinger og beslutninger</p> <p>Stetter seg på stor stord på andre</p> <p>Refrerer handlinge til andre og stiller ofte spørsmål</p> <p>Søker råd i overvåkende 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>Handler kun på oppfordring</p> <p>Venter gledest initiativ</p> |
| <p>Forlet meg om en gang du henvendte deg til noen overfor deg systemet for å få hjelp.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hva var bakgrunnen? • Hvorfor trengte du hjelp? • Hvilken grad søker du fortsatt assistanse på dette området? | |

Notater:

atens 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
se.

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

Intervjurapporten er tilknyttet en stillingsbeskrivelse (snap-it) og rapporten gir deg derfor kun informasjon om kompetanser som anses som essensielle for stillingen. Intervjurapporten inneholder tre deler: Resultat på evnetester (dersom kandidaten har gjennomført disse), en oversikt over hvordan kandidaten har skåret på de essensielle kompetansene i shapes (management) sammen med en oversikt over kandidatens skåre på de underliggende personlighetsdimensjonene, og en intervjuguide med kompetansebaserte spørsmål, men uten hypoteser.

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

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

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

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

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

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

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

- Copyright © 2020 Aon plc

	Resultater				
			●		
			●		
		●			
	svak	begrenset	akseptabel	sterk	svært sterk

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

- Personlighetskartlegging med shapes