

ONBOARDING-RAPPORT

Personlighetstester [30]



Test Pilot

Fullført dato: 14.07.2020

Omnilink

Denne rapporten kan brukes av:

Tests linjeleder.

Denne rapporten beskriver:

Viktige resultater fra Tests personlighetsprofil, som vil bidra til å motivere og engasjere Test når han/hun begynner i sin nye stilling. Rapporten dekker:



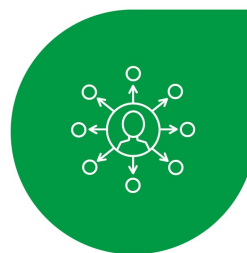
SAMSPILL



STIMULERING



BELØNNING



MILJØ

FORSTÅ DENNE PROFILEN

Innledning

Denne onboarding-rapporten hjelper deg å identifisere hvordan du mest effektivt kan bidra til at Test får en god start i sin nye stilling. Rapporten beskriver sterke sider som Test vil vise i jobben når han/hun er motivert og engasjert. Rapporten inneholder også råd og veiledning om hvordan du kan appellere til Tests personlige stil, verdier og motivasjonsfaktorer under onboarding-prosessen, og hvordan han/hun kan oppmuntres til å bruke sine viktigste sterke sider i sin nye stilling.

Resultatene i denne rapporten er generert ut fra Test sine svar på Personlighetstester [30], som han/hun besvarte den 14.07.2020. Spørreskjemaet utforsker foretrukket stil, emosjonelle tendenser, verdier og motivasjonsfaktorer hos medarbeidere. Resultatene beskriver hvordan Test sannsynligvis vil forholde seg til mennesker, oppgaver, utfordringer, belønninger og kulturen i et arbeidsmiljø.

Tests personlighetsresultater ble generert av algoritmer som sammenlignet hans/hennes svar med svarene til en stor og sammensatt gruppe personer på jobben, inkludert ledere (på alle nivåer), fagpersoner, akademikere, kundeservicepersonell, salgskonsulenter, arbeidsledere og administrativt personell. Gruppen, som nærmer seg flere hundre tusen mennesker, fylte ut personlighetsspørreskjemaer på Psycruit som en del av en utvelgelses- og utviklingsprosess mellom 2016 og 2019.

Viktige punkter

Husk følgende når du leser denne rapporten:

- **Personlighet er ikke noe som er fastlåst.** Personlighet varierer over tid, endrer seg med opplæring/utvikling og avhenger av situasjonen.
- Det er ingen **riktige eller gale svar**. Scorene måler ikke evner, ferdigheter, kapasitet eller kompetanse. De er kun indikasjoner på preferanser eller vanlige atferdsstiler.
- Spørreskjemaet er **meget pålitelig, men det er ikke ufeilbarlig**.
- Profilen er ment å avklare Tests **selvoppfatning**. Den er ikke noe objektivt mål.
- Hvis du ønsker en grundigere tolkning av Tests profil, bør du be om råd fra en kvalifisert Psycruit-bruker.
- Disse resultatene **må oppbevares i samsvar med konfidensialiteten** som er avtalt med Test.
- Resultatene **må ikke brukes til** noe annet formål enn det som er avtalt med Test.
- Disse resultatene **må oppbevares sikkert og ikke lenger** enn det som er avtalt med Test.

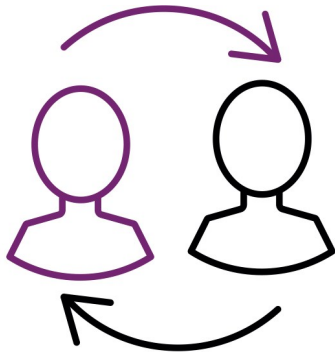
Mer informasjon om Test

Flere rapporter kan lastes ned fra Psycruit for Test. Disse rapportene inneholder mer informasjon om hans/hennes personlighet.

- **Intervjuveiledningsrapport** – Foreslåtte intervju spørsmål basert på Tests profil.
- **Rapport med besvarerens jobbmach-score** – Beskriver samsvaret mellom Test og kravene i en gitt stilling.

ERFARINGER FRA ONBOARDING

Vår erfaring fra 25 års arbeid som bedriftspsykologer har vist oss at det er fire faktorer som er avgjørende for motivasjon og engasjement når en person begynner i en ny stilling.



Samspill

Vår kommunikasjonsstil bestemmer hvor godt vi liker å samarbeide med andre.



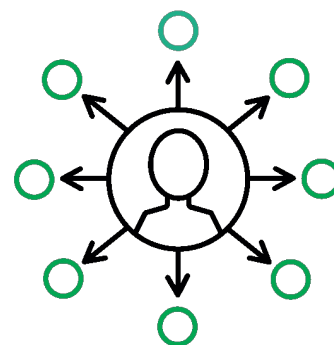
Stimulering

Vi liker oppgaver som lar oss arbeide på en måte som stimulerer oss.



Belønning

Våre motivasjonsprioriteringer bestemmer hva slags arbeid vi opplever som mest givende.

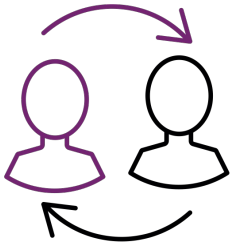


Miljø

Vi trives i et kulturelt miljø som gir næring til våre kjerneverdier.

INNSIKT VED ONBOARDING

Onboardingen kan forbedres hvis vi forstår Tests viktigste motivasjonsfaktorer. Denne siden sammenfatter de viktigste tingene man bør tenke på.



Samspill

Test liker spesielt godt å samarbeide med andre når han/hun kan være...



Styrende

Test gjør seg bemerket og er ofte selvhevdende i forhold til andre.



Pratsom

Test liker å snakke og må av og til anstrenge seg for å lytte til andres synspunkter.



Stimulering

Test tar gjerne på seg oppgaver som gir ham/henne mulighet til å være...



Besluttosom

Test liker å tenke raskt og kan ta beslutninger under press.



Rasjonell

Test løser problemer ved å analysere fakta og bevis.



Belønning

Test får en følelse av belønning og jobbtilfredsstillelse av...



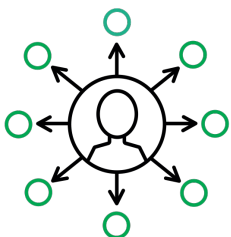
Variasjon

Test trives med å jobbe med flere forskjellige oppgaver samtidig.



Selvtillit

Tests har en indre trygghet som hjelper ham/henne å takle krevende utfordringer.



Miljø

Test blir stimulert i en arbeidskultur som fremmer...



Robusthet

Tests indre styrke hjelper ham/henne å takle kritikk og tilbakeslag.



Endring

Test vil trives i en kultur som utfordrer etablerte tradisjoner og er åpen for nye ting.

INNSIKT VED ONBOARDING



Samspill

Styrende



Sammenlignet med andre, er Test mye mer selvhøvdende. Hans/hennes svar tyder på at Han/Hun har en sterk tendens til å gjøre seg bemerket i en gruppe, og liker å dominere i mange situasjoner. Test vil meget sannsynlig gjøre et sterkt inntrykk med sin kommunikasjonsstil. Han/hun vil ta ledelsen og sørge for at hans/hennes synspunkter og meninger blir hørt. Han/Hun kan trenge hjelp med å identifisere situasjoner når det er best å innta en mindre dominerende posisjon og la andre få komme til orde eller ta ledelsen.

Veiledning til onboarding:

- Inviter Test til å delta når det er nødvendig å skape et inntrykk av styrke.
- Oppfordre Test til å identifisere når det er nødvendig å være støttende.

Pratsom



Test beskriver seg selv som en person med en meget sterk preferanse for å gi uttrykk for egne synspunkter, og han/hun oppfatter seg selv som en foretrekker å snakke fremfor å lytte. Han/Hun kan fremstå som en mindre tålmodig lytter enn andre mennesker, og Han/Hun kan oppleve at hans/hennes egne tanker hindrer ham/henne i å være en god lytter. Test kan trenge litt hjelp med å identifisere situasjoner når det er best å lytte til hva andre har å si, før han/hun kommer med sine egne synspunkter.

Veiledning til onboarding:

- Oppfordre Test til å lytte like mye som han/hun snakker.
- Test gir entusiastisk uttrykk for sine meninger.

Innflytelsesrik



Han/Hun takler godt utfordringene med å overbevise andre om et bestemt synspunkt. Hans/hennes svar tyder på at Test sannsynligvis vil bruke energi på å overtale andre. Hvis han/hun får muligheter til å overtale og påvirke andre, vil bedriften få optimalt utbytte av denne egenskapen. Han/Hun kan også trenge hjelp med å identifisere situasjoner når det er best å trekke seg i stedet for å stå på sitt.

Veiledning til onboarding:

- Oppfordre Test til å være overtalende i situasjoner der det er viktig at de involverte forandrer mening.
- Be Test vurdere nøye når det er viktig å påvirke andre og når det er viktig å akseptere andres meninger.

Konsekvent



Sammenlignet med andre, kan Test være litt mindre tilpasningsdyktig. Hun/han kan være fleksibel i enkelte situasjoner. Andre ganger kan Han/Hun foretrekke å være konsekvent i sin kommunikasjonsstil i ulike situasjoner, og vil kanskje foretrekke å benytte godt utprøvde metoder. Han/Hun kan trenge hjelp med å identifisere situasjoner der det passer best med en fleksibel stil. Man kan styrke disse ferdighetene ved å gi ham/henne muligheter til å øve på å være tilpasningsdyktig.

Veiledning til onboarding:

- Inviter Test til å delta i situasjoner der sine tilnærming er godt egnet.
- Oppmuntre Test til å se når det kan være mer nyttig å ha en mer fleksibel tilnærming.

Fåmælt



Test beskriver seg selv som lik de fleste andre når det gjelder hvor behersket og avslappet Han/Hun fremstår sosialt. Han/Hun kan av og til virke trygg i sosiale situasjoner, men dette kan variere mye, avhengig av hvem Han/Hun snakker med.

Veiledning til onboarding:

- Ikke bli overrasket hvis Test er litt stille i sosiale sammenhenger og bruker tid på å knytte kontakt med andre.
- Gi Test støtte til å finne strategier for å bli tryggere i møte med nye sosiale situasjoner.

INNSIKT VED ONBOARDING



Stimulering

Besluttssom



Sammenlignet med andre, har Test en preferanse for å ta raske avgjørelser fremfor å la spørsmål stå uavklart for videre vurdering. Hans/hennes besluttssomme tenkestil betyr at Han/Hun ofte vil trekke en konklusjon raskere enn andre. Det vil være relativt lett for ham/henne å tenke raskt og nå beslutninger under tidspress. Han/Hun vil sannsynligvis meget godt mestre situasjoner som krever raske beslutninger, men han/hun bør bestrebe seg på å bruke nok tid på å tenke gjennom tingene når det er behov for det.

Veiledning til onboarding:

- Test takler tidspress godt, så du kan trygt sette ham/henne i situasjoner der det er nødvendig å ta beslutninger raskt.
- Sørg for at Tests besluttssomme stil understøttes med kontroller.

Rasjonell



Test viser en preferanse for rasjonell analyse og unngår å ta beslutninger basert på intuisjon. Han/Hun kan ha en mer evidensbasert tilnærming til arbeidet, og vil løse problemer på grunnlag av data og logikk. Han/Hun vil sannsynligvis meget godt mestre oppgaver der avgjørelser kan tas på grunnlag av masse informasjon, og der Han/Hun kan anvende en mer vitenskapelig arbeidsmetode. Han/Hun kan av og til oppleve det som mer utfordrende å trekke konklusjoner i situasjoner der lite data eller bevis er tilgjengelig, og der Han/Hun må trekke konklusjoner på grunnlag av tidligere erfaring eller intuisjon.

Veiledning til onboarding:

- Be Test anvende sin vitenskapelige, logiske tilnærming for å finne løsninger.
- Hjelp Test å foreta vurderinger ved hjelp av intuisjon hvis det er nødvendig å ta beslutninger og det ikke finnes fakta eller bevis.

Pragmatisk



Hans/hennes svar tyder på at Han/Hun har en svak tendens til å prøve å få gjort arbeidet så fort som mulig, fremfor å bruke en metodisk og grundig arbeidsmetode. Han/Hun viser en preferanse for å finne den raskeste måten å fullføre oppgaven på, og han/hun vil sannsynligvis fokusere på å få fullført viktige oppgaver. Han/Hun vil være egnet for oppgaver som krever rask respons, men han/hun kan kanskje også dra nytte av å jobbe sammen med andre som jobber på en langsommere og grundigere måte når det er nødvendig.

Veiledning til onboarding:

- Utnytt Tests hensiktsmessige tilnærming i oppgaver som må ferdigstilles raskt.
- Oppmuntre Test til å tenke gjennom når det kan være nødvendig med en mer grundig og gjennomtenkt tilnærming.

Strategisk



Sammenlignet med andre, har Test en svak preferanse for å arbeide med planer og beslutninger ut fra et bredt, strategisk perspektiv. Han/Hun vil sannsynligvis fokusere på langsiktige, strategiske hensyn i stedet for på spesifikke driftsspørsmål. Han/Hun kan godt mestre oppgaver der Han/Hun må ha en teoretisk innfallsvinkel eller vurdere hypotetiske situasjoner, og Han/Hun vil ofte ha en tendens til å se på helheten. Hvis hun/han får mulighet til å samarbeide med andre som foretrekker å fokusere på det praktiske, vil det hjelpe ham/henne å iverksette sine strategiske ideer.

Veiledning til onboarding:

- Involver Test i oppgaver som krever en bred konseptuell tilnærming eller fokus på den større visjonen.
- Oppfordre Test til å snakke om praktiske, konkrete og spesifikke saker i tillegg til helheten.

Kreativ



Test har en balansert arbeidsstil. Han/Hun kan ha en kreativ tilnærming til å finne nye løsninger på problemer, men kan også gjerne arbeide metodisk når det er påkrevd. Test vil sannsynligvis trives med å utføre mange ulike oppgaver, både oppgaver som krever en innovativ stil, og oppgaver som er mer konvensjonelle.

Veiledning til onboarding:

- Stimuler Tests kreativitet ved å be ham/henne foreslå nye metoder og finne nye løsninger.
- Minn Test på å bruke eksisterende metoder og prosesser når det er nødvendig.

INNSIKT VED ONBOARDING



Belønning

Variasjon



Test blir veldig motivert av variasjon og hyppige endringer i kravene på jobben. Han/Hun beskriver seg selv som en person som liker å påta seg mange ulike oppgaver samtidig, og vil trives i en variert og foranderlig stilling. Han/Hun vil høyst sannsynlig bli motivert av å få mulighet til å bruke forskjellige ferdigheter hver dag om mulig. Hvis Han/Hun jobber med mer ensformige oppgaver, bør han/hun kanskje få mulighet til å veksle mellom oppgaver for å opprettholde motivasjonen.

Veiledning til onboarding:

- **Involver Test i flere prosjekter, slik at Han/Hun får variasjon i arbeidet.**
- **Ha tiltro til Tests evne til å skifte mellom forskjellige oppgaver.**

Selvtillit



Test beskriver seg selv som en person med et sterkt selvbilde. Hans/hennes svar tyder på at det ikke er ofte Han/Hun tviler på seg selv, og at han/hun har tiltro til seg selv og egne evner. Tests selvtillit tyder på at Han/Hun kan være innstilt på å kaste seg ut i utfordrende situasjoner uten noe særlig behov for hjelp og støtte. Han/Hun må bestrebe seg på å ta innover seg konstruktive tilbakemeldinger, slik at Han/Hun blir i stand til å utvikle og forbedre seg i stillingen.

Veiledning til onboarding:

- **Bygg opp under Tests selvtillit ved å la ham/henne påta seg utfordrende oppgaver og utvikle seg i stillingen.**
- **Prøv å dra nytte av Tests selvtillit for å motivere og inspirere kollegene.**

Indre kontroll



Test beskriver seg selv som en person med en sterk følelse av personlig kontroll. Han/Hun vil sannsynligvis forklare suksess med personlige faktorer som innsats og evner, og Han/Hun vil derfor i større grad enn andre føle at han/hun har kontroll over resultatet av arbeidet. Han/Hun vil sannsynligvis godt mestre situasjoner der han/hun kan påvirke prosessen for å oppnå det resultatet Han/Hun ønsker.

Veiledning til onboarding:

- **Styrk Tests følelse av kontroll over hendelser og resultater rundt ham/henne.**
- **Støtt Test når det inntreffer negative resultater som ligger utenfor sine kontroll.**

Realisme



Test har en praktisk innstilling til det arbeidet Han/Hun gjør, og legger litt mindre vekt på etikk enn andre. Han/Hun føler at prinsipper av og til bør vurderes i sammenheng med praktiske hensyn, og kan føle seg litt hemmet hvis han/hun må arbeide innenfor meget restriktive faglige rammer.

Veiledning til onboarding:

- **Vær klar over at Test iblant kan oppleve det som frustrerende å jobbe innenfor strengt avgrensede rammer.**
- **Oppmuntre Test til å gjøre en grundig vurdering av hvilke omstendigheter som gjør det best å la praktiske eller kommersielle hensyn veie tyngst.**

Status



Test Han/Hun, sammenlignet med andre, kun legger middels vekt på den prestisjen og statusen som følger med en lederstilling på jobben. Han/Hun vil ikke bli spesielt motivert av den anerkjennelsen eller prestisjen som er forbundet med en stilling, og han/hun vil vanligvis legge mer vekt på andre faktorer enn status i organisasjonen.

Veiledning til onboarding:

- **Finn muligheter til å rose omdømmet og prestisjen tilknyttet Tests arbeid.**
- **Husk at ansvarsområder med status og prestisje kan være motiverende for Test.**

INNSIKT VED ONBOARDING



Robusthet



Test beskriver seg selv som robust, selv når han/hun står overfor tilbakeslag og negative budskap. Han/Hun vil sannsynligvis komme seg raskt etter emosjonelt krevende situasjoner. Han/hun vil stort sett fremstå som en person som tåler kritikk, og vil vanligvis tåle å få tilbakemeldinger om egne arbeidsprestasjoner uten å ta det personlig.

Veiledning til onboarding:

- Du kan trygt la Test delta i prosjekter som er følelsesmessig krevende.
- Gi Test klare og ærlige tilbakemeldinger for å få optimalt utbytte av hans/hennes arbeidsinnsats.

Endring



[He||She]] har en preferanse for å jobbe i et arbeidsmiljø med variasjon. Han/Hun har en preferanse for variasjon fremfor tradisjon, og vil bli motivert av aspekter ved stillingen som gjør det mulig for ham/henne å takle utfordringene med å gjennomføre endringer i organisasjonen. Test vil ofte bli demotivert hvis det er få muligheter for endring, og vil trives godt med oppgaver og aktiviteter som dekker behovet for variasjon.

Veiledning til onboarding:

- Kanaliser Tests entusiasme for forandring på en måte som gir energi og inspirasjon til de involverte.
- Be Test delta i prosjekter som krever et nytt tenkesett eller som utfordrer tingenes tilstand.

Press



Test beskriver seg selv som en person som vanligvis ikke føler seg særlig engstelig eller bekymret. Han/Hun er litt mer avslappet enn de fleste andre, og Han/Hun holder vanligvis hodet kaldt i dagligdage arbeidssituasjoner. Det er vanligvis usannsynlig at Test vil bli oppkavet eller bekymret, men Han/Hun kan bli litt engstelig hvis Han/Hun jobber under press eller utenfor komfortsonen sin.

Veiledning til onboarding:

- Dra nytte av Tests evne til å omdanne stress til positiv og motiverende energi.
- Vær klar over at Test fint takler situasjoner som andre ville oppleve som stressende.

Frihet



Han/Hun har gitt uttrykk for en ganske sterk preferanse for å jobbe med ustrukturerte oppgaver uten prosedyrer, kontrollrutiner eller regler for hvordan arbeidet skal gjøres. Han/Hun vil ofte trives bedre med jobben når Han/Hun har frihet til å jobbe slik Han/Hun selv ønsker, og han/hun vil ofte like å bruke sine egne metoder. Test kan bli litt mindre motivert av aspekter ved stillingen som krever at han/hun følger strenge retningslinjer eller prosedyrer, og kan dra nytte av å jobbe sammen med andre som er mer vant til å jobbe på denne måten.

Veiledning til onboarding:

- Sørg om mulig for at Test ikke føler seg hemmet av strenge regler og forskrifter.
- La Test utføre arbeidet på en måte som er naturlig for ham/henne, uten å bli hemmet av strenge prosedyrer.

Humor



Test har ingen sterk preferanse for å jobbe i et arbeidsmiljø der det er plass for humor. Han/Hun kan av og til trives med å jobbe i et humørfyllt og muntert arbeidsmiljø, men kan andre ganger trives i et mer seriøst og profesjonelt arbeidsmiljø.

Veiledning til onboarding:

- La Tests kolleger få vite at Han/Hun har sans for humor.
- Be Test delta i situasjoner der det er en fordel med humor og munterhet.