

ONBOARDING-RAPPORT

Personlighetstester [30]



Test Dreamwork

Fullført dato: 14.10.2019



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:



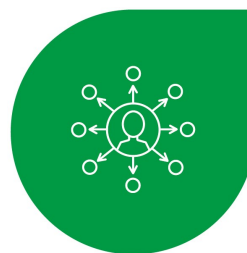
SAMSPILL



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 14.10.2019. 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 2018.

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.

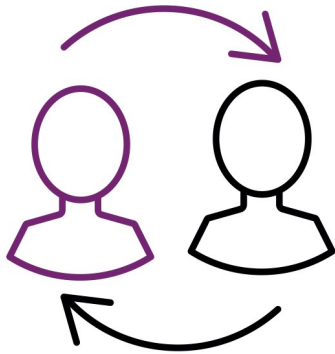
Mer informasjon om Test

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.

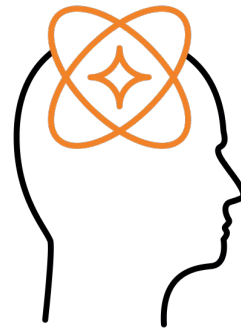
ERFARINGER FRA ONBOARDING

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.



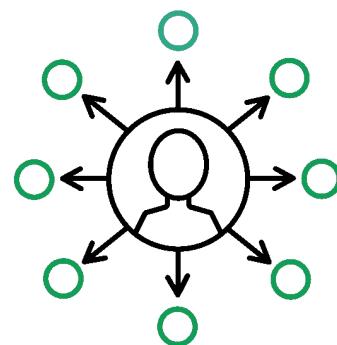
Stimulering

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.

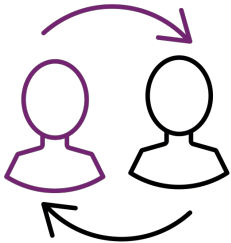


Miljø

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...



Trygg

Test føler seg avslappet og trygg i de fleste sosiale situasjoner.



Innflytelsesrik

Test er innstilt på å overtale andre til å forandre mening.



Stimulering

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



Rasjonell

Test løser problemer ved å analysere fakta og bevis.



Metodisk

Test er mottakelig for veiledning og liker å følge klare prosesser.



Belønning

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



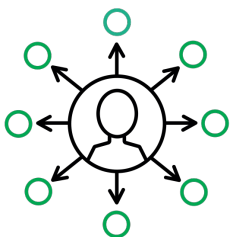
Selvtillit

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



Status

Test setter pris på den prestisjen og statusen som følger med ansvarsfulle stillinger.



Miljø

Test blir stimulert i en arbeidskultur som fremmer...



Lavt profittfokus

Test motiveres mer av sider ved jobben som ikke er direkte forbundet med lønnsomhet.



Frihet

Test føler seg hjemme i en arbeidskultur som ikke begrenses av regler og prosedyrer.

INNSIKT VED ONBOARDING



Samspill

Trygg



Test beskriver seg selv som en person som fremstår som meget behersket og veltalende sammen med andre mennesker. Han/Hun virker trygg i sosiale situasjoner og vil fremstå som avslappet og bekvem med å snakke med mange forskjellige mennesker. Han/Hun vil sannsynligvis være meget bekvem i de sosiale situasjonene som følger med stillingen.

Veiledning til onboarding:

- Man kan føle seg trygg når Test jobber sammen med nye mennesker eller i ukjente sosiale situasjoner.
- Oppmuntre Test til å utvikle sin sosiale beherskelse ved å invitere ham/henne til å delta i muligheter for nettverksbygging.

Innflytelsesrik



Han/Hun takler veldig godt utfordringene med å overbevise andre om et bestemt synspunkt. Hans/hennes svar tyder på at Test vil bruke mye 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.

Lyttende



Test beskriver seg selv som en person med en meget sterk preferanse for å lytte til andre fremfor bare å snakke selv. Han/Hun vil være veldig bekvem med situasjoner der Han/Hun må lytte til andres synspunkter. Andre vil oppleve ham/henne som lett å snakke med, siden Han/Hun meget sannsynlig vil fremstå som en god lytter. Test må kanskje passe på å komme med sine egne meninger i tillegg til bare å lytte til andre.

Veiledning til onboarding:

- Oppfordre Test til å bruke sine lytteferdigheter som et middel til å oppnå vellykkede resultater.
- Ikke forvent at Test gir uttrykk for sine meninger før Han/Hun har hørt hva andre mener.

Konkurransesinnstilt



Test indikerer at Han/Hun verdsetter og liker konkurranse. Han/Hun vil sannsynligvis sammenligne sin egen ytelse med andre og vil bli motivert av en mulighet til å jobbe i et konkurransepreget miljø der Han/Hun kan konkurrere og bli best. En mulighet for konkurranse i stillingen vil appellere til Test. Eventuelle konkurranseaspekter ved stillingen kan derfor være motiverende for Test.

Veiledning til onboarding:

- Tests ønske om å være best er en viktig motivasjonsfaktor, som kan stimuleres og kanaliseres.
- Oppfordre Test til å samarbeide for å nå felles mål når dette er viktig for bedriftens suksess.

Utadvendt



Test beskriver seg selv som en person som liker litt bedre å samarbeide med andre enn å jobbe alene. Han/Hun liker ganske godt å være sosial og finner litt glede i å treffe nye mennesker. Test vil trives ganske godt med å bli kjent med nye mennesker og etablere et nettverk med kontakter og støttespillere på jobben. Han/Hun liker kanskje å jobbe i team og vil vanligvis bli motivert av å jobbe med oppgaver og prosjekter som krever samarbeid.

Veiledning til onboarding:

- Gjør det meste ut av Tests glede over å jobbe sammen med andre.
- Ikke be Test om å jobbe alene lenge av gangen.

INNSIKT VED ONBOARDING



Stimulering

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.

Metodisk



Test har en preferanse for å bruke utprøvde og testede metoder fremfor å skape nye løsninger. Hans/hennes metodiske tendens tyder på at Han/Hun liker bedre å jobbe innenfor klare retningslinjer og er mindre entusiastisk i forhold til å finne kreative løsninger. Test vil sannsynligvis sette pris på å få klare retningslinjer angående aspekter ved stillingen, og vil foretrekke miljøer der Han/Hun må følge en konvensjonell metode. Han/Hun kan være mindre bekvem hvis han/hun blir bedt om å være innovativ.

Veiledning til onboarding:

- Gi Test klar veiledning i eksisterende prosesser hvis mulig.
- Be Test benytte sin egen og andres kreativitet hvis det er behov for mer innovative løsninger.

Besluttsom



Sammenlignet med andre, har Test en svak preferanse for å ta raske avgjørelser fremfor å la spørsmål stå uavklart for videre vurdering. Hans/hennes ganske besluttsomme tenkestil betyr at Han/Hun vanligvis vil trekke en konklusjon ganske raskt. Han/Hun er vanligvis bekvem med å ta beslutninger, også under noe tidspress. Han/Hun vil vanligvis 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 besluttsomme stil understøttes med kontroller.

Samvittighetsfull



Hans/hennes svar tyder på at Han/Hun er omtrent like grundig som de fleste andre. Han/Hun er middels samvittighetsfull og vil bruke like mye tid som de fleste andre på å kvalitetssikre arbeidet. Hans/hennes arbeidsmetoder kan variere: Han/hun vil av og til være grundig, mens han/hun andre ganger kan prøve å få gjort jobben så raskt som mulig. Test må bare passe på å bruke den arbeidsmetoden som passer best for oppgaven.

Veiledning til onboarding:

- Utnytt Tests preferanse for å være grundig ved å inkludere ham/henne i prosjekter som har nytte av en stram tilnærming.
- Oppmuntre og støtt Test når tidspress krever at han/hun endrer sin vanlige arbeidsstil.

Optimistisk



Test beskriver seg selv som en person som verken er optimistisk eller pessimistisk, sammenlignet med andre. Han/Hun vil av og til forvente at alt går bra, men kan også forvente problemer. Hans/hennes tro på fremtiden vil sannsynligvis variere avhengig av hva oppgaven krever. I likhet med mange andre kan han/hun trenge litt oppmuntring hvis ting ikke går som forventet.

Veiledning til onboarding:

- Dra nytte av Tests positive holdning for å inspirere og engasjere kollegene.
- Be Test delta i oppgaver som krever at man overvinnes tilbakeslag ved hjelp av tillit og optimisme.

INNSIKT VED ONBOARDING



Belønning

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.

Status



Tests svar tyder på at Han/Hun legger sterk vekt på den prestisjen som følger med å ha en lederstilling. Det å ha en stilling med høy status er en viktig kilde til jobbtilfredsstillelse for ham/henne. Han/Hun vil sannsynligvis bli motivert av den anerkjennelsen eller prestisjen som er forbundet med en bestemt stilling 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.

Etikk



Selv om Test har en praktisk tilnærming, legger han/hun litt sterkere vekt på etikk enn andre. Han/Hun er litt motvillig til å inngå kompromisser når det gjelder moralske eller etiske standarder og vil trives med å jobbe innenfor rammene av verdier eller prinsipper. Test kan bli motivert av arbeid som er tilknyttet slike verdier og prinsipper, og av å arbeide med å opprettholde etiske standarder.

Veiledning til onboarding:

- Støtt Test ved å hjelpe ham/henne å forstå hvordan han/hun kan jobbe på en måte som bidrar til å ivareta organisasjonens kjerneverdier.
- Involver Test i oppgaver som krever at man jobber innen strengt etiske rammer.

Resultat



Test blir litt motivert av vellykket utførelse av oppgaver og aktiviteter i stillingen. Han/Hun oppfatter seg selv som resultatorientert og vil ganske ofte ønske utfordrende arbeidsoppgaver. Han/Hun vil sannsynligvis bli ganske motivert av å jobbe med oppgaver som gir konkrete resultater, og som kan gi ham/henne en følelse av personlige prestasjoner.

Veiledning til onboarding:

- Sørg for å gi Test anerkjennelse for gode resultater.
- Involver Test i oppgaver som krever et sterkt fokus på resultatene.

Vennskap



Test blir ikke veldig motivert av å bygge og opprettholde sosiale relasjoner på jobben, selv om Han/Hun har indikert et visst behov for dette. Det er sannsynligvis andre aspekter ved stillingen som bør vektlegges for å skape og opprettholde motivasjonen.

Veiledning til onboarding:

- Prøv å bruke Test i arbeidssituasjoner der Han/Hun kan skape relasjoner og få glede av det sosiale samværet på jobben.
- Oppfordre Tests kolleger til å gi ham/henne en varm velkomst når Han/Hun begynner i den nye stillingen.

INNSIKT VED ONBOARDING



Lavt profittfokus



Test er ikke motivert av fortjeneste. Han/Hun vil trolig ikke bli motivert av de kommersielle elementene i stillingen og vil finne jobbtilfredsstillelse i andre aspekter ved stillingen. Andre ytelsesmål enn økonomiske indikatorer vil sannsynligvis appellere sterkere til Test og bidra til å holde ham/henne motivert og engasjert.

Veiledning til onboarding:

- **Styrk Tests engasjement i de mindre kommersielle delene av jobben.**
- **Oppmuntre Test til å vurdere når det er viktig å tenke på lønnsomheten.**

Frihet



Han/Hun har gitt uttrykk for en sterk preferanse for å jobbe med ustruktureerte oppgaver uten prosedyrer, kontrollrutiner eller regler for hvordan arbeidet skal gjøres. Han/Hun vil vanligvis foretrekke å ha frihet til å jobbe slik Han/Hun selv ønsker, og han/hun vil like å bruke sine egne metoder. Test kan bli 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.**

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 dagligdagse 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.**

Følsomhet



Test beskriver seg selv som litt følsom for kritikk. Han/Hun kan av og til oppleve det som vanskelig å takle tilbakeslag og negative budskap, og kan bli litt såret eller forurettet hvis Han/Hun får negative tilbakemeldinger. Han/Hun kan trenge hjelp med å finne ut hvordan Han/Hun kan bli mer åpen for tilbakemeldinger og mer mottakelig for budskapet som kommuniseres, for å kunne nyttiggjøre seg denne veiledningen.

Veiledning til onboarding:

- **Prøv å gi Test forståelse og følelsesmessig støtte hvis hun/han får negative tilbakemeldinger.**
- **Unngå å sette Test i situasjoner der Han/Hun ikke er beskyttet mot urettferdig kritikk.**

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 humorfylt 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.**