

EXEMPEL
(DELAR AV RAPPORT)

Expertrapport: Personlighet och motivation

Version

BPExpert generell

Erika Exempel

2014-12-16

Innehåll

> Inledning > Allmänna kommentarer > Potentiella styrkor > Potentiella förbättringsområden > Motivation > Intervjufrågor > Potentialer
> Sammanfattning för testperson



Potentiella styrkor

Under denna rubrik presenteras styrkor som utifrån testresultatet är mest sannolika. Tänk på att det som beskrivs är personlighetsdrag som vanligtvis betraktas som styrkor. Det kan dock vara så att de inte spelar så stor roll för en viss befattning, då kraven i just den befattningen är speciella. Man måste alltså se på kravprofilen för aktuell befattning för att kunna avgöra om en viss styrka verkligen är en avgörande tillgång.

- > Villig att anstränga sig hårt för att lyckas. Sätter sig höga mål, söker erkännande och framgång. Konkurrens- och tävlingsinriktad.
- > En aktiv person med en hög energinivå. Trivs med att "ha många järn i elden".
- > Utåtriktad: Sällskaplig, framträdande och aktiv i sociala situationer. Pratsam och kommunikativ. Något av en naturlig gruppleddare.
- > Kan improvisera och hantera spontana grupprocesser förhållandevis väl. Har ofta flera saker på gång parallellt.
- > Finner utvägar när andra „kört fast“, ser möjligheter, har idéer.
- > Tar initiativ, är både energisk och framträdande.

.....



Potentiella förbättringsområden

Under denna rubrik presenteras förbättringsområden som utifrån testresultatet är sannolika. Tänk på att det som beskrivs är personlighetsdrag som vanligtvis betraktas som förbättringsområden. Det kan dock vara så att de inte spelar så stor roll för en viss befattning, då kraven i just den befattningen är speciella. Man måste alltså se på kravprofilen för aktuell befattning för att kunna avgöra om ett visst förbättringsområde verkligen utgör ett problem.

- > Mycket ambitiös, karriärorienterad och konkurrensinriktad - vilket kan passa bra eller mindre bra i olika organisationer beroende på utvecklingsmöjligheterna.
- > Spontan, planerar inte så gärna. Kunde strukturera upp en del saker bättre.
- > Självdisciplinen kan vara svag; tenderar att göra det roliga först och skjuta upp tråkiga saker.

.....



Motivation

De behov/motiv som behandlas är sådana som vi alla i någon utsträckning har. De som nämns nedan förmodas vara övergenomsnittligt starka hos testpersonen. Nämns inga punkter betyder det att inget behov/motiv stack ut tydligt från genomsnittet (det betyder inte att personen inte skulle ha några behov).

- > Behov av att lyckas, att få erkännande, att bli känd, att få arbeta med uppgifter som ger status.
- > Behov av att ha mycket folk omkring sig, att få fatta beslut och diskutera mycket med andra.
- > Behov av att kunna påverka, av att ha inflytande.
- > Behov av att vara kreativ, att tänka nytt och utveckla saker, att få pröva nya saker, att tänka konceptuellt.
- > Behov av omväxling och variation, trivs med flera kortare projekt.

.....



Intervjufrågor

Här presenteras förslag på frågor att ställa i intervjun. De rör potentiellt kritiska förbättringsområden som kan behöva undersökas närmare. Hur kritiskt förbättringsområdet är, avgörs av kravprofilen för den aktuella befattningen. Frågorna är tänkta att komplettera de frågor du vanligtvis ställer. För varje frågeområde presenteras också vilka svar som talar emot att området verkligen är ett problem och vilka svar som talar för att området verkligen är ett problem. Saknas frågeförslag indikerade testet inget potentiellt kritiskt förbättringsområde inom sitt mätområde.

> Potentiellt förbättringsområde: Låg struktur/planering

Frågeförslag: Kan du beskriva ett långt, komplext projekt du ansvarat för? Hur trivdes du med det? Vilket blev resultatet? Är du mer en flexibel och spontan person eller mer en strukturerad och noggrann person? Vad är du mest; en uppstartare eller en slutförare? Kan du ge exempel? Hur har det gått att uppnå dina arbetsmål det senaste året? Vad berodde det på framför allt?

Svar som talar emot problem: Trivs med långa komplexa projekt där han/hon får koordinera mycket, verkar fungera bra. Beskriver sig som mer som en strukturerad och noggrann person och mer som en slutförare. Verkar nå sina mål i tid på ett fokuserat och planerat sätt.

Svar som talar för problem: Trivs ej med långa komplexa projekt, beskriver sig mer som en flexibel och spontan person, mer en uppstartare än slutförare, har ej nått sina mål i tid: Verkar som att han/hon ej strukturerar och planerar sin väg mot mål utan avbryter/tröttnar och hoppar på annat och därför ej blir klar.

.....

I detta avsnitt presenteras prognoser rörande testpersonens framgång i olika "typiska" yrken. De baseras på forskningsresultat från s.k. metaanalyser. Metaanalyser är undersökningar som sammanfattar resultaten av många spridda, enskilda undersökningar. Även om prognoserna bygger på forskningsresultat är det viktigt att hålla i minnet att: 1. Personlighetsdrag endast förmår att förklara en del av hur väl man lyckas i ett visst yrke. Intelligens, fackkunskaper och intressen spelar många gånger en avgörande roll, liksom omvärldsfaktorer, t ex kvalitén på stödet man får av överordnade och kollegor. 2. Potentialbedömningarna utgår från en „typisk“ ledarroll, säljroll, serviceroll etc. I verkligheten kan det bakom likartade befattningsbeteckningar dölja sig ganska olikartade arbetsuppgifter. Utöver potentialpoängen behöver du därför ta hänsyn till annan information i denna rapport, liksom från CV och intervju och andra testvärden om sådana samlas in (begåvningsstest rekommenderas som komplement, särskilt för bedömning av ledarpotential, kreativ potential och analytiska specialisttjänster).

Den här använda poängskalan är den s.k. Stanineskalan som går från 1-9 med 5 som medelvärde. Som tumregel kan man tolka värdena som: 1 = mycket klart under medel, 2 = klart under medel, 3 = under medel, 4 = svagt medel, 5 = medel, 6 = starkt medel, 7 = över medel, 8 = klart över medel och 9 = mycket klart över medel. Gruppen som utgör jämförelsegrupp är en blandad grupp sökande för många olika positioner. För varje potential ges först en kort allmän kommentar.

> **Ledarpotential**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

> **Säljpotential**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

> **Servicepotential**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

> **"Skötsam specialist"**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

> **Kreativ potential**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

> **Samarbetspotential**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX



Sammanfattning för testperson

Nedan beskrivs fyra viktiga personlighetsdimensioner som mäts i det test (BP-basprofil) du besvarat. Det är respektive personlighetsdimensionens motstående ändar som beskrivs. De fyra personlighetsdimensionerna med sina totalt åtta poler är: 1. Extravert – Introvert, 2. Fantasifull – Praktisk, 3. Hänsynsfull – Utmanande och 4. Kontrollerad – Spontan. Den pol på respektive personlighetsdimension som bäst motsvarar dina testsvar är skriven med fet stil. Dina svar har jämförts med hur en blandad grupp sökande för olika befattningar har svarat.

> Extravert

Extraverta personer trivs med att vara i en grupp. De är intresserade av interaktion och utbyte med andra. Många har ett gott självförtroende och träder gärna fram i sociala situationer. De tvekar inte att ta kontakt med främmande människor. Personer med mycket höga poäng kan av vissa upplevas som om de tar väl mycket plats i sociala situationer och har ett stort behov av att stå i centrum. Extraverta personer vantrivs ofta om arbetet är ensamt. I grupper med många extraverta personer brukar man finna ett stort utbyte av erfarenheter. Det är lätt att få igång samtal. Man kan också finna en stark konkurrens om ordet och att väl mycket tid läggs på småprat och diskussioner.

Introvert

Introverta personer har mindre behov av socialt utbyte och tål därför ensamhet förhållandevis bra. De är ofta individer som vill fatta sina egna beslut och lösa sina uppgifter på egen hand. Många föredrar skriftlig kommunikation framför muntlig och lyssnar mer än de pratar. De ger andra möjligheter att ta plats. Mycket introverta personer är tystlåtna av sig, särskilt när de är bland folk de inte känner sen tidigare. De har ofta en blyg sida och håller sig gärna lite i bakgrunden. I grupper med många introverta personer kan kommunikationen bli knapphändig. Informationsflödet kan behöva vara formaliserat och skriftligt för att det ska fungera. Det råder ofta ett starkt fokus på sakfrågor och man arbetar självständigt och koncentrerat.

> Fantasifull

Fantasifulla personer brukar lösa problem på ett annorlunda och originellt sätt. De har många idéer och brukar uppskatta förändringar. De har ofta ett intresse för mer övergripande, strategiska frågor. Mycket fantasifulla personer kan ha ett intellektuellt stimulansbehov som gör att de ständigt är ute efter nya erfarenheter och intryck. Det blir inte så mycket uppmärksamhet över till mer praktiska och vardagliga frågor. I grupper med många fantasifulla personer pratas det mycket om framtidens alla möjligheter. Många idéer kastas upp och det finns en vilja att testa nytt och ta en del risker. Frågor som rör det praktiska omsättandet hamnar ofta i bakgrunden.

.....

