

**Laget av Nicolay Leganger
For Everest Management AS**

Kandidat analysert: Ons 16 Mars 2005

Analysetype: Direkte

Utskrift av rapport: 30 Mar 2008

Kandidat:**Adresse:****Telefon:****Faks:****Kjønn:** Kvinne**Fødselsdato:** Ukjent**Nåværende stilling:****Søker på stilling:****Merknader:**

VIKTIG: Et rent personlighetsbasert verktøy bør aldri brukes til å ta avgjørelser om ansettelser eller omplassering av personell uten at det støttes av andre vurderingsmetoder, som for eksempel intervju.



Intern profil

Den interne profilen gjenspeiler kandidatens sanne motivasjoner og ønsker. Dette er den væremåten en ofte vil se utenfor et arbeidsmiljø, eller når en person er under press.

Dominans: 49%
Innflytelse: 14%
Stabilitet: 91%
Grundighet: 79%



Ekstern profil

Den eksterne profilen beskriver kandidatens oppfatning av hvilken personlighet vedkommende ideelt sett bør ha. Denne formen gjenspeiler vanligvis den atferdsstilen en person vil forsøke å fremvise på arbeidsplassen.

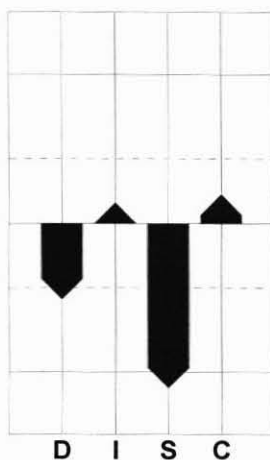
Dominans: 31%
Innflytelse: 19%
Stabilitet: 52%
Grundighet: 86%



Oppsummerende profil

I virkeligheten vil kandidatens væremåte være konsistent med elementer fra begge profilene. Den oppsummerende profilen er en kombinasjon av de to andre profilene, og beskriver den sannsynlige vanlige væremåten for kandidaten.

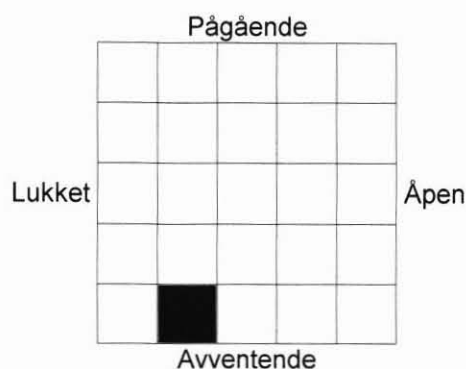
Dominans: 41%
Innflytelse: 14%
Stabilitet: 71%
Grundighet: 84%



Mønsterskift

Mønsterskiftdiagrammet viser forskjellene mellom kandidatens interne og eksterne profil, og understreker dermed hvordan kandidaten tilpasser sin væremåte.

Dominans: Ned med 18%
Innflytelse: Opp med 5%
Stabilitet: Ned med 39%
Grundighet: Opp med 7%

**Profilnavn: PLANLEGGENDE ANALYTIKER****Primære trekk:** Avventende og lukket

En personlighetstype som er lukket og avventende, og som svarer til grundighet/korrekthet i DISC-terminologi, kan beskrives som en analytiker. Personer av denne typen er strukturerte, organiserte mennesker som har en tendens til å følge regler så sant det er mulig. De er interessert i presisjon og orden.

♦ Oversikt:

Forsiktig
Nøyaktig
Presis
Tålmodig

♦ Verdier:

Prosedyre (og støtte)

♦ Søker:

Fakta (og tid)

♦ Unngår:

Usikkerhet (og forandring)

♦ Under press:

Unnviker (kan også søke kompromiss)

♦ Beste tilnærmingsmåte:

Nøyaktig
Detaljert

♦ Strategi:

Bevis (også mottakelig for løfte)

Analyse av karaktertrekk

Sterke trekk

Sterke trekk er trekk som er spesielt godt representert i en personlighet. Profilen til denne kandidaten indikerer følgende sterke trekk:

- ♦ Omtenksomhet
- ♦ Teknisk potensiale
- ♦ Nøyaktighet
- ♦ Tålmodighet
- ♦ Handlekraft

Svake trekk

Svake trekk er trekk som en personlighet ikke har, eller som er representert i liten grad. Profilen til denne kandidaten indikerer følgende svake trekk:

- ♦ Entusiasme
- ♦ Selvtillit
- ♦ Egenmotivasjon
- ♦ Pågåenhet
- ♦ Vennlighet

Simulerte trekk

Simulerte trekk er trekk som ikke er til stede i kandidatens underliggende personlighets-mønster, men som kandidaten simulerer for å oppfylle behov under de gjeldende omstendighetene. Profilen til denne kandidaten indikerer simulering av trekkene **Følsomhet** og **Entusiasme** på det nåværende tidspunkt.

Stressanalyse



Denne kandidaten opplever en svært liten grad av stress, og dette gir sannsynligvis ingen grunn til bekymring. Selv om de opplever liten eller ingen grad av stress i øyeblikket, er det verdt å minne om at en slik personlighet ikke er velutrustet til å takle stress dersom det skulle oppstå. Årsaken til det angitte stressnivået ligger sannsynligvis i arbeidsmiljøet.

Merknader:

Oversikt

er en pålitelig person som opptrer på en rolig og sindig måte. Hun liker å planlegge nøye, og for å gjøre dette trenger hun en viss struktur i arbeidet. Uforutsatte situasjoner takler hun dårlig, og hun passer bedre til jobber hvor hun kan falle tilbake til støttesystemer om nødvendig.

Hennes sindige og rolige holdning kan ofte føre til at andre ser på henne som kald og kalkulerende. Faktisk verdsetter hun vennskap, men disse har en tendens til å utvikle seg langsomt på grunn av hennes uvilje til å stole på folk.

Personlighetstilpasning

sitt nåværende arbeidsmiljø er tilsynelatende en arbeidsplass hvor konsekvensen av gale avgjørelser er store. Hun tilpasser med å få en risikoaversjon, og en tilsvarende skjerping i forhold til å være forsiktig. Hun blir også mindre utholdende og forlangende som person, og blir mer oppmerksom på ulike behov som måtte oppstå.

Fordeler

har en systematisk tilnærming til sitt arbeid. Dette betyr at hun vil være flink til å behandle og forstå informasjon. Dersom det er gitt skikkelig informasjon, kan en stole på at hun vil gjøre jobben på en samvittighetsfull måte. Hun tilpasser seg regler, og vil sjelden være et problem for ledelsen. Hun kan også være i stand til å komme med ny og nyttig kunnskap.

Ulemper

Mens sitt ønske om å unngå feiltagelser kan ha sine positive sider, kan det også føre til en rekke mangler. Den viktigste av disse er hennes motvilje mot å handle før hun føler at hun forstår situasjonen fullstendig - dette kan føre til at hun ikke reagerer i tide når det oppstår en krise. Hennes motvilje mot risiko betyr at hun vil foretrekke å opprettholde status quo heller enn å dra fordel av en mulig sjanse.

Kommunikasjonstype

Passiv og beskjeden, som han er, kan Imelda sees som temmelig umeddelssom av andre mennesker. Hun foretrekker å opprettholde en reaktiv (i motsetning til pro-aktiv) tilnærming til kommunikasjon, og reagerer på andres spørsmål og ideer, men vil sjelden selv uttale seg direkte hvis hun ikke kan være absolutt sikker på hvilken måte dette vil bli mottatt. Det er derimot mindre slik i situasjoner hvor hun er fullstendig avslappet, og føler at hun forstår menneskene rundt seg godt nok til å være mer meddelssom.

Når det gjelder sosiale forhold, betyr hennes grunnleggende passive stil at bare under de mest uvanlige forhold vil hun ta det første skritt i en sosial situasjon (eller i en situasjon av noe som helst slag). Mer vanlig er det at hun vil vente på at andre tar kontakt, og reagere på en passende måte. Hun er ikke sosial av natur, men setter pris på vennskap med andre mennesker.

Beslutningstaking

Det å ta de riktige avgjørelsene er viktig for Imelda, og hun vil ta seg tid til å innhente informasjon fra interesserte parter, utforske fakta og analysere alle mulige konsekvenser for å sikre at hun tar den best mulige beslutningen. En viktig side ved personligheter av Imelda sin type er en motvilje mot å ta risiko, noe som betyr at hun sjelden vil velge en fremgangsmåte som kan innebære et risikoelement.

■■■■■ tilpasser seg jobben ved å være mer fleksibel og dynamisk av seg enn hva som er naturlig for henne. Hun forholder seg direkte til ulike hendelser, og hennes avgjørelser blir tatt på grunnlag av situasjonen i øyeblikket. Dette er imidlertid en tilpasning til jobben, og vil under andre omstendigheter vise seg som en sindig og analytisk person som har evnen til å ta langsiktige og fornuftige avgjørelser.

Organisering og planlegging

■■■■■ er en dyktig planlegger og organisator, som vil analysere situasjonen nøye og forsikre seg om å innhente alle relevante fakta. Hun verdsetter at andre kommer med informasjon og rådgivning, og vil sjekke sine egne fakta grundig før hun føler seg fortrolig med dem. Imelda sin mangel på tillit og naturlige tilbakeholdenhet kan imidlertid stoppe henne fra å gjennomføre sine planer.

Det kan virke som om planlegging på lang sikt er mindre viktig i ■■■■■ sin jobb enn det å tilpasse seg et skiftende arbeidsmiljø. Det er grunn til å tro at hun ikke egner seg særlig godt til et skiftende arbeidsmiljø, men hun prøver å tilpasse seg disse kravene. Hvis hun hadde hatt mulighet til det, ville hun imidlertid hatt en mer tålmodig og omtenksum tilnærming til jobben.

Motivasjon

■■■■■ er en kald og rolig person. Hun setter stor pris på nøyaktighet, og takler dårlig en situasjon hvor hun får ufullstendig informasjon. Hun kan også reagere negativt dersom hun ikke er sikker på hva som forventes av henne i jobben. Hun ønsker å ta seg tid før hun handler, og vil miste motivasjonen dersom hun må jobbe raskere enn hva hun føler seg fortrolig med.

■■■■■ tror at det kreves at hun er mer handlekraftig på jobben. Hun må jobbe innenfor knappe tidsfrister, og dette virker ikke særlig motiverende på henne. Faktisk forteller analysen at hun jobber dårlig i et hektisk arbeidsmiljø med knappe tidsfrister, og at hun foretrekker å jobbe i eget tempo.

Lederstil

■■■■■ er en demokratisk leder, som verdsetter støtte og informasjon fra sine underordnede. Dette gjør hun i så stor grad at det kan virke som hun ikke har en lederrolle. Hennes rolige måte å være på og manglende pågåenhet gjør at hun har vanskelig for å opprettholde autoritet i jobben. Dette vil hun ha problemer med dersom hun ikke har spesielle kunnskaper eller ferdigheter.

I en lederposisjon vil ■■■■■ på det nåværende tidspunkt ha et ønske om å vise at hun er oppmerksom på behovene til sine underordnede, og mer generelt på de praktiske delene av sin rolle. Denne oppførselen stammer imidlertid heller fra hennes oppfatning av kravene som stilles til hennes stilling enn fra hennes naturlige væremåte. Denne naturlige væremåten er mer tålmodig og beslutsom enn det den nåværende væremåten indikerer.

Forslag til lederstil

Det avventende og lite krevende elementet i [redacted] sin personlighet, kombinert med hennes motvilje mot å uttrykke sine tanker og følelser, skaper et spesielt problem for ledelsen hennes. Hun trenger støtte fra ledelsen for å overvinne hindringer og løse problemer, men hun vil ofte mislike å gjøre ledelsen oppmerksom på sine behov. På grunn av dette er det ikke uvanlig for henne å la problemer vokse ut av sine proporsjoner, og nøye observasjon (i motsetning til overvåking) anbefales. Dette problemet vil være mindre fremtredende i mer åpne miljøer og med en mer forståelsesfull lederstil.

Hvis det virker som om Imelda har lett for å bli distraheret, eller viser en lav kjedsomhetsterskel i sitt nåværende arbeid, bør ledelsen hennes være klar over at årsaken til dette ligger i hennes personlige tilpasning, eller de endringene hun gjør i sin personlige væremåte for å oppfylle behovene på arbeidsplassen. Hun kan sannsynligvis være en nokså tålmodig og pålitelig person hvis hun er i en situasjon der hun føler at disse kvalitetene blir verdsatt.

Analyse av jobbvurdering

Denne jobbvurderingsanalysen er gjort i **ansettelsesmodus**, og passer til å vurdere kandidatens personlighet mot roller som er forskjellige fra den vedkommende allerede har. Den inneholder jobbprofiler fra **alle tilgjengelige kategorier**.

Godt

Regnskapsfører (Administrasjon)..... 87%

Akseptabelt

Anleggsoperatør (Diverse) 79%
 Nettverksadministrator (Teknisk) 79%
 Sjøfører (Diverse) 79%
 Systemutvikler (Teknisk) 79%
 Dataprogrammerer (Teknisk) 74%
 Kvalitetskontrollør (Administrasjon)..... 74%
 Administrator (Generelt) 71%
 Bokholder (Administrasjon) 71%
 E.D.B.-Ingeniør (Teknisk) 71%
 Kontorfunksjonær (Administrasjon)..... 71%
 Sikkerhetssjef (Diverse) 71%
 Regnskapsmedarbeider Sorstor (Administrasjon) 70%

Passer kanskje

Dataoperatør (Administrasjon) 69%
 Systemanalytiker (Teknisk) 67%
 Regnskapsmedarbeider Sors Jan (Administrasjon)..... 65%
 Analytiker (Generelt)..... 64%
 Kasserer (Administrasjon)..... 64%
 Sjef For Kvalitetskontroll (Ledelse)..... 64%

Passer ikke

Kjørelærer (Diverse)..... 59%
 I.T.-Sjef (Ledelse)..... 54%
 Prosjektleder (Ledelse) 54%
 Kelner (Diverse)..... 49%
 Kokk (Diverse)..... 49%
 Sekretær (Administrasjon)..... 49%
 Økonomisjef (Ledelse) 49%
 Gruppeleder Verksted (Ledelse) 47%
 Controller (Administrasjon)..... 46%
 GRUPPELEDER2 (Ledelse) 45%
 Førstesekretær (Øverste Ledelse) 44%
 Produksjonssjef (Ledelse)..... 44%
 Servicesjef (Ledelse)..... 44%
 Økonomidirektør (Øverste Ledelse) 44%
 Support It Ledervurdering (Salg) 42%
 Anleggssjef (Ledelse)..... 39%
 Fotograf (Diverse) 39%
 Instruktør (Administrasjon) 39%
 Kontorsjef (Ledelse) 39%
 Selger - Detaljist (Salg)..... 39%
 Telefonselger (Salg)..... 39%
 Salgsdirektør (Øverste Ledelse)..... 36%
 Administrerende Direktør (Øverste Ledelse)..... 34%
 Salgssjef (Ledelse)..... 34%
 Support It (Salg) 34%
 Salgsrepresentant (Salg)..... 31%
 Forhandler (Generelt)..... 30%

Svært dårlig

Bruktbilselger 3 (Salg) 29%
 Kunstner (Diverse)..... 29%
 Personal Konsulent (Administrasjon) 29%