



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Users and Managers Report



Navn

Sample Candidate

Dato

18. september 2018

INNLEDNING

Denne rapporten er utarbeidet for dem som har fullført OPQ opplæring. Rapporten representerer en god fortolkningshjelp ved forberedelse til et tilbakemeldingsintervju, skrivning av vurderingsrapport, eller fortolkning av informasjon fra OPQ32 på tvers av en rekke ulike skalaer.

Rapporten utforsker Sample Candidates responser på spørreskjemaet OPQ32. Den gir derfor en profil av hans relative preferanser og atferd i jobberelatert sammenheng.

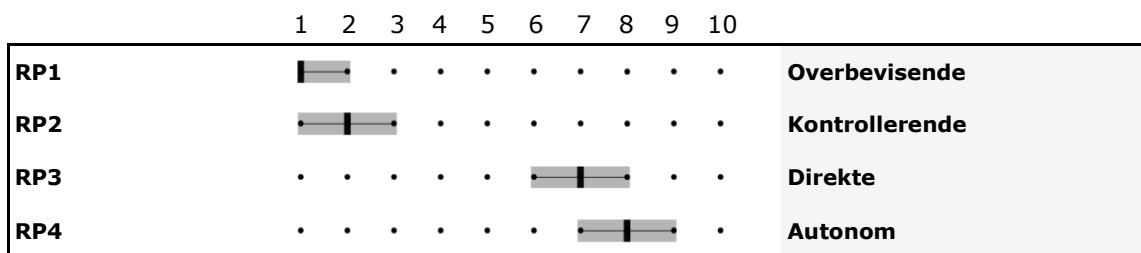
Hver seksjon presenterer et område av OPQ32-profilen, sammen med en beskrivende tolkning av disse skalaene og sammenhengene mellom dem. Videre sammenhenger med andre seksjoner av profilen, når disse kan bidra til en dypere forståelse av individet er også gitt. Husk at når man vurderer resultatene av personlighetstesten, er det viktig å tenke på at responsene som er gitt, er Sample Candidates egen oppfatning og representerer den måten han ser på sin egen atferd, heller enn hvordan hans personlighet kan bli beskrevet av en annen person. Nøyaktigheten av denne rapporten avhenger av hvor åpen og ærlig han har vært ved utfylling av spørreskjemaet, men også delvis av hans grad av selvbevissthet.

Det synes som om han har hatt en tendens til å svare like konsistent som de fleste andre ved utfylling av spørreskjemaet.

Denne rapporten bør behandles konfidensielt. Gyldighetstiden på informasjonen som ligger i denne rapporten er antatt å være 18-24 måneder, avhengig av Sample Candidates yrkesrolle og personlige omstendigheter. For å sikre relevans, bør profilen og dens tolkning alltid være direkte relatert til individets nåværende eller fremtidige rolle.

RELASJONER

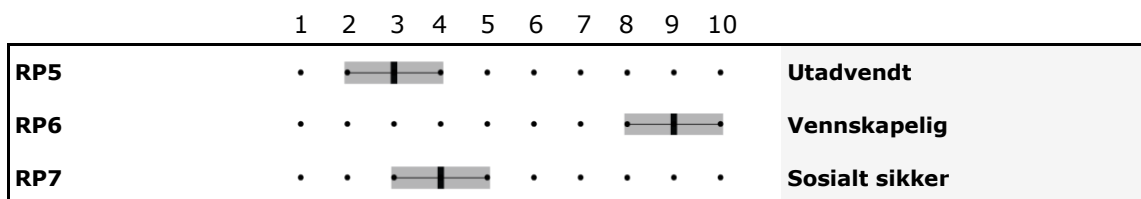
Påvirkning



Å overtale folk er ikke noe Sample Candidate er veldig tilbøyelig til å gjøre. Så vel som å ha svært liten interesse for å lede forhandlinger med andre eller "selge" dem en idé, synes han å foretrekke å holde seg borte fra rollen som gruppeleder. Sannsynligvis foretrekker han at andre tar styring. Både salgs- og ledelsesroller vil derfor sannsynligvis være lite attraktive for han ettersom han er ukomfortabel i roller som krever en høy grad av påvirkning.

Når det gjelder argumentasjon og heftig debatt er Sample Candidate bare noe mer direkte enn de fleste, men en sterk uavhengig tilnærming innebærer at han trolig vil gå sine egne veier, uavhengig av hva andre beslutter.

Omgjengelig



Selv om Sample Candidate trives godt i andre menneskers selskap, mye heller enn å være alene, kommer han ut som en stille person med mindre tilbøyelighet til livlig konversasjon. Dette er sannsynligvis bildet uavhengig av hvilket selskap han er i, men han er bare noe mindre komfortabel med fremmede enn de fleste. Sample Candidate trives sannsynligvis som del av et team, men er så tilbakeholden at hans bidrag noen ganger kan bli oversett.

Hans preferanse for å opprettholde en lav profil innen en gruppe blir mer sterk ved at han har en svært beskjeden tilnærming i forhold til egne prestasjoner. Det er derfor sannsynlig at han vil ha relativt liten virkning innen en sosial gruppe og kan trenge noe støtte hvis han skal få anerkjennelse for egne suksesser, som seg hør og bør, av andre.

Selv om Sample Candidate liker veldig godt å jobbe sammen med andre har han likevel nokså sterke synspunkter selv. Dette gjør han i stand til å bevare en grad av individualitet innen gruppen, men kan føre til noe konflikt ettersom det er lite sannsynlig at han endrer sine synspunkter for å møte andres, selv om han trives veldig godt i deres selskap.

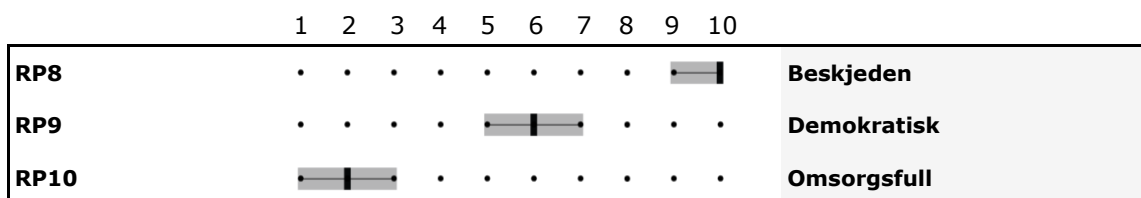
Selv om han beskriver en veldig sterk sans for det og jobbe sammen med andre vil han ikke legge vekt på å tilbringe tid på å analysere deres atferd og sannsynlige reaksjoner. Dette kan bety at, mens han tilbringer betydelig tid sammen med andre, oppnår han ikke en spesielt sofistisert forståelse av deres motiver og atferd.

Sannsynligvis vil han vil se på andre som en hjelp for seg selv til å oppnå det veldig høye nivå av variasjon og nyheter han søker i hverdagen. Han vil derfor være spesielt trukket mot andre som tilbyr muligheter for nye og varierte opplevelser.

Ikke bare søker han en veldig stor mengde av sosial kontakt med andre, men han er også sensitiv for enhver kritikk eller negative kommentarer som han kan få fra dem. Han legger derfor sannsynligvis mye vekt på hva andre synes om han og han tar sannsynligvis enhver kritikk rettet mot seg selv nokså alvorlig.

Selv om han har et veldig sterkt behov for å ha andre rundt seg betyr ikke dette at han nødvendigvis er godtroende eller lett å lure i det hele tatt. Han gir uttrykk for en stor grad av mistillit til andre og han vil generelt mistenke andre for skjulte motiver i kontakt med dem. Dette kan resultere i at hans relasjoner til andre kan være nokså vaksomme.

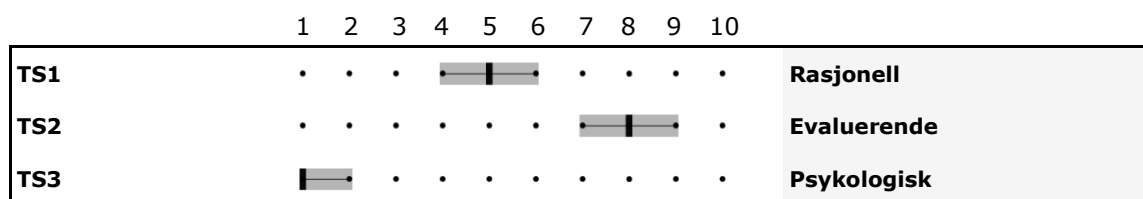
Empati



Mens han er markert motvillig til å snakke om egne prestasjoner og foretrekker å holde disse for seg selv kan ikke Sample Candidate beskrives som en spesielt tolerant person, men foretrekker mye heller å forholde seg løsrevet fra andres problemer. Når det gjelder å konsultere andre vil han sannsynligvis spørre rundt like mye som de fleste andre før en beslutning tas.

TENKESTIL

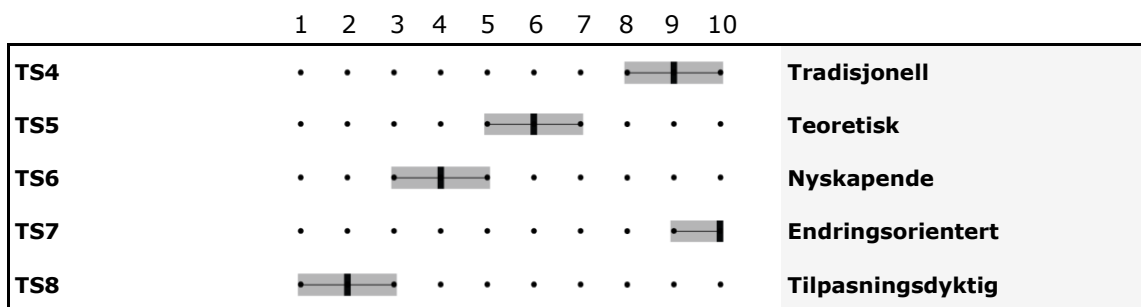
Analyse



Sample Candidate gir uttrykk for en klar preferanse for kritisk analyse av informasjon eller planer som legges frem for han. Han gir også uttrykk for en interesse for å jobbe med numerisk eller statistisk informasjon som er omtrent som for de fleste han sammenlignes med. Dette henger imidlertid ikke sammen med en analytisk interesse for mennesker. Han gir uttrykk for en klart manglende interesse for å analysere mennesker, deres motiver og atferd. Det kan virke som om kritisk evaluering av informasjon er hans primære analytiske interesse. Dette gjør han sannsynligvis mer effektiv i tekniske roller eller spesialistfunksjoner enn i roller som krever primært fokus på ledelse.

Ikke bare uttrykker Sample Candidate at han misliker sterkt det å gjennomgå analyser av andres atferd og motiver, men han beskriver seg selv som en som oppfører seg veldig konsistent på tvers av de fleste ulike situasjoner. Dette antyder en heller rigid atferdsmessig stil som ikke varierer i særlig grad i forhold til konteksten. Sannsynligvis på grunn av en manglende interesse for hvordan dette kan påvirke andre eller hvordan man blir oppfattet av andre.

Kreativitet og endring



Sample Candidate gir uttrykk for en meget klar tendens til å holde seg til utprøvde og etablerte arbeidsmetoder. Til tross for dette ser han seg selv som omtrent like intellektuelt nysgjerrig som de fleste han sammenlignes med når det gjelder hypotetiske eller teoretiske diskusjoner. I tillegg har han en noe manglende interesse for det å komme opp med innovative idéer. Denne kombinasjonen antyder en tendens til å holde seg til eksisterende fremgangsmåter i jobben. Han kan komme opp med tilleggsidéer for å forbedre fremgangsmåtene, men disse vil sannsynligvis omgå de mer komplekse sidene ved temaet.

Sample Candidate beskriver seg selv som en person som klart favoriserer variasjon og nyheter i sitt arbeid. Til tross for dette har han en markert tendens til å oppføre seg på samme måte i ulike situasjoner og med ulike mennesker. Så mens han liker variasjon er det ikke alltid han tilpasser sin atferd tilstrekkelig til å passe enhver situasjon.

Det ser ut til at Sample Candidate ikke vil trives så godt i et arbeidsmiljø som krever et høyt nivå av rutine eller innebærer gjentakende arbeidsoppgaver. Likevel viser han en sterk preferanse for mer etablerte tilnærminger. Dette antyder en nokså kompleks kombinasjon av en som ser etter muligheter for variasjon og endring i sitt daglige jobbmønster, men som i høy grad vil gjøre dette innenfor de trygge rammene aksepterte og testede metoder gir han når ulike problemer skal løses.

Det er interessant at han gir uttrykk for å være en som oppfører seg veldig likt på tvers av ulike situasjoner samtidig som han liker å ha en veldig stor vennekrets og i svært høy grad foretrekker å ha andre rundt seg. Han blir sannsynligvis oppfattet som en person som har en forutsigbar og svært lik måte å være på uavhengig av hvem han er sammen med.

Det er mulig at hans konstante ønske om variasjon og nyheter fremfor rutine kan påvirke strukturen i arbeidet hans. Han legger imidlertid stor vekt på å sjekke detaljer og jobbe på en systematisk måte, og respekterer også tidsfrister og prosjekttimeplaner like mye som de fleste andre. Han vil derfor sannsynligvis forsøke å balansere sitt nokså sterke behov for struktur med et ønske om å oppleve variasjon i sitt daglige arbeid.

Hans store behov for variasjon og endring henger sannsynligvis sammen med at han trives med å være travelt opptatt og liker å ha mye å gjøre. Det er mulig at han aktivt vil søke tilleggsarbeid eller annet arbeid for å opprettholde en følelse av høy aktivitet hvis rutine og gjentakende arbeidsoppgaver ikke tilfredsstiller behovet for aktivitet.

Struktur

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
TS9	■		.		Planleggende
TS10	■		.	.		Detaljbevisst
TS11	■		.	.	.		Samvittighetsfull
TS12	■			Regelbunden

I forhold til planlegging og målsetting er det sannsynlig at Sample Candidate har et mer strategisk perspektiv og tenker på langtidsimplikasjonene. Han kombinerer dette med en opptatthet av orden og detaljer som er noe større hos han enn hos de fleste han sammenlignes med. I sin planlegging unngår han sannsynligvis for mye oppmerksomhet på smådetaljer, men fokuserer mer på et strategisk perspektiv. Han har altså en mer moderat, heller enn grundig oppmerksomhet mot detaljene i planer og forslag.

Sample Candidate har et stort behov for å holde seg nøye til regler og forskrifter selv om den vekten han legger på å se oppgaver fullført er mer moderat og omtrent som hos de fleste han sammenlignes med. Sammen antyder disse egenskapene en noe sterkere tilbøyelighet til å følge boken enn å forsikre seg om at oppgaven blir fullført. Han kan fremstå som for opptatt av regler og forskrifter og dermed muligens uvillig til å la dette gå på bekostning av å holde en tidsfrist.

Hans fokus på langtidsmål er sannsynligvis utviklet ved å rådføre seg med andre til en viss grad, og han har sannsynligvis tatt, i hvert fall delvis, andres perspektiver i betraktning.

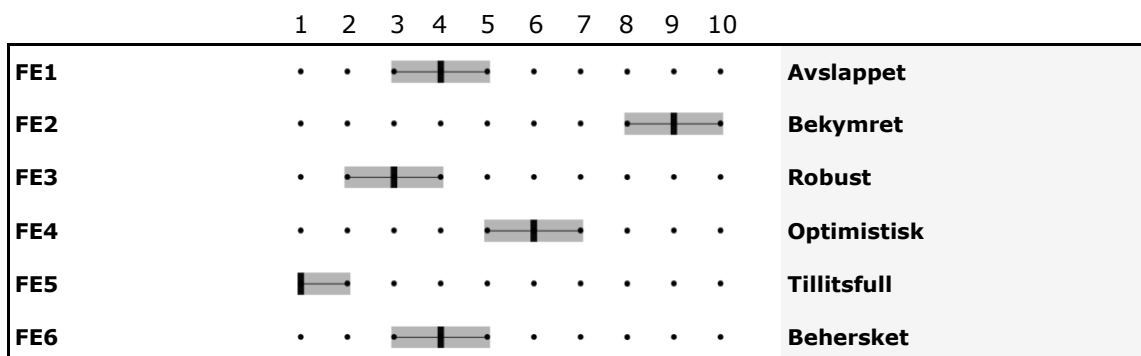
Når han setter seg langtidsmål, vil han sannsynligvis inkorporere relevant informasjon og data. I tillegg er det sannsynlig at han vil bruke endel tid på å utsette denne informasjonen for kritisk analyse, og vanligvis er de planene som kommer ut av dette sannsynligvis godt gjennomtenkte og fullt ut evaluert.

De langtidsplanene han utvikler vil høyst sannsynlig være forankret i de aksepterte rutiner og metoder i organisasjonen. På denne måten har de en større sjanse for å bli akseptert, men de kan virke tradisjonelle og heller bidra til å opprettholde tingenes tilstand enn å møte skiftende krav.

Det synes å være en sterk sammenheng mellom hans holdning til betydningen av å holde fast ved regler og forskrifter og hans sterke preferanse for etablerte metoder og verdier innenfor organisasjonen. Disse forholdene tatt i betraktning fremstår han som nokså tradisjonell i sitt syn på verden.

FØLELSER OG DYNAMIKK

Følelser



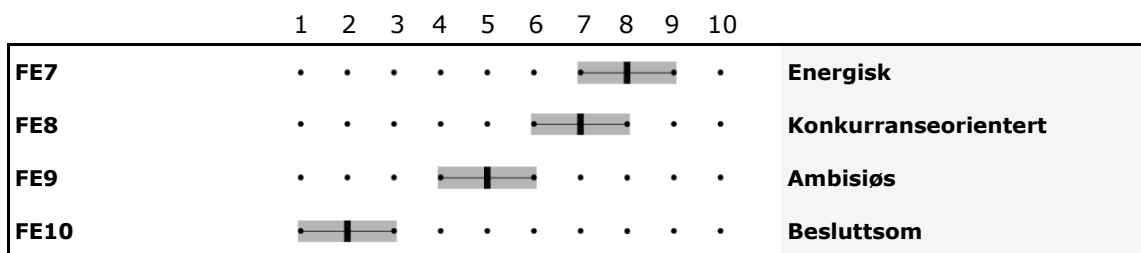
Han ser på seg selv som bare noe mindre avslappet enn de fleste andre. På den annen side synes han å bli svært nervøs før viktige begivenheter og sannsynligvis er det helt bestemte situasjoner som gjør han engstelig.

Selv om Sample Candidate gir uttrykk for en ganske høy grad av sensitivitet i forhold til kritikk eller personlige kommentarer rettet mot egen person, er dette sannsynligvis en motvekt til hans balanserte syn, som verken er spesielt optimistisk eller spesielt pessimistisk. Han fremstår sannsynligvis ikke som godtroende ettersom han gir uttrykk for en veldig lav grad av tillit til andre og vil sannsynligvis ikke stole på dem ut fra et førsteinntrykk.

Når det gjelder å uttrykke følelser er han noe mer åpen enn de fleste andre. Det kan være at han synes det er lettere å vise noen følelser enn andre.

Til tross for hans betydelige sensitivitet i forhold til kritikk og negativ tilbakemelding, vil han hun trolig likevel være ganske direkte når han er uenig i noe. Dette skyldes at han har sterke synspunkter, og han vil sannsynligvis ikke endre disse, selv i møte med direkte kritikk.

Dynamikk



Sample Candidate har en sterk preferanse for arbeid som krever energi og liker å ha mer enn nok å gjøre. Når han beskriver sin grad av konkurranseorientering ser det ut til han er noe mer aktiv i sine forsøk på å vinne enn de fleste andre. Sample Candidate beskriver også seg selv som omtrent like ambisiøs som de fleste i forhold til det å sette mål for seg selv og søke suksess i karrieren. Hans motivasjon og vilje til å arbeid hardt vil sannsynligvis være tydelig, uavhengig av potensialet for suksess og forfremmelse. Det kan virke som om han mener at hardt arbeid er belønning i seg selv.

Ved oppsummering av en situasjon og når en beslutning skal fattes, er Sample Candidate betydelig mer forsiktig enn de fleste andre. Dette kan være svært viktig i en jobb hvor man ikke kan koste på seg å være forhastet - for eksempel i situasjoner der folks sikkerhet kan bli kompromittert - men dette kan bli sett som en ulempe hvis hans rolle krever rask og besluttsom handling.

Sample Candidates klare motivasjon for å ha mye å gjøre og holde seg selv travelt opptatt kan henge sammen med hans sterke preferanse for variasjon og endring fremfor rutine. Denne kombinasjonen antyder at han liker å ha mange aktiviteter gående samtidig og trolig vil søke forandring og nye prosjekter, selv om dette betyr at han må løse flere oppgaver og holde mange baller i luften på en gang.

Hans sterke tendens til å bruke tid når en beslutning skal fattes kan henge sammen med at hans legger vekt på behovet for å gi informasjonen han jobber med en kritisk analyse og evaluering. Hans profil antyder at han vil utsette å ta en beslutning til han er trygg på at informasjonen han trenger er komplett.

OPPDRA GIVERSRAPPORT

INNLEDNING

Denne rapporten er basert på Sample Candidates responser på personlighetstesten Occupational Personality Questionnaire (OPQ32). Dette spørreskjemaet inviterte han til å beskrive egen atferd, egne preferanser og holdninger, i relasjon til ulike sider ved sitt arbeidsliv, ved å velge fra blokker av utsagn, det som er mest beskrivende, og det som er minst beskrivende han. Hans responser har blitt sammenlignet med svarene til en stor relevant gruppe for å gi en beskrivelse av Sample Candidates opplevde preferanser for ulike måter å opptre på i jobbsammenheng. Disse er gruppert inn i tre hovedområder; Relasjoner til andre, Tenkestil og Følelser og emosjoner.

Denne rapporten bør behandles konfidensielt. Den beskriver Sample Candidates personlighetsprofil og knytter sammenhenger mellom ulike dimensjoner som er involvert. Når man tar i betraktning resultatene av personlighetstesten, er det viktig å tenke på at responsene som er gitt er Sample Candidates eget syn, og representerer måten han ser sin egen atferd, heller enn hvordan hans personlighet kan bli beskrevet av en annen person. Presisjonen i denne rapporten vil være avhengig av at han har vært åpen og ærlig ved utfylling av spørreskjemaet, og delvis også av hans grad av selvbevissthet. Kommentarene gjort her bør derfor ses som veiledende heller enn ufeilbarlige. Uansett kan denne selvrappporten gi viktige indikatorer på Sample Candidates arbeidsstil, og den gir oss større mulighet for å gjøre prediksjoner om hans atferd i ulike situasjoner.

Husk at spørreskjemaet beskriver Sample Candidates foretrukne atferdsstil heller enn hans faktiske kompetanse eller evne. Spørreskjemaet gir et bredt bilde av hans nåværende stil, og slik er rapporten nødvendigvis ganske generell. Den største gevinsten får man ved å diskutere implikasjoner av denne informasjonen mot hans nåværende eller fremtidige rolle. Gyldighetstiden på den informasjonen som ligger i denne rapporten er antatt å være 18-24 måneder, avhengig av Sample Candidates yrkesrolle og personlige omstendigheter. Dersom det har skjedd store forandringer i hans liv eller det har skjedd betydelig endring i rolle, bør han fylle ut spørreskjemaet på nytt.

Dersom du har noen spørsmål i forbindelse med innholdet i denne rapporten, vennligst ta dem opp med noen som har fått full opplæring i bruk av OPQ spørreskjema.

RELASJONER

Påvirkning

Å overtale folk er ikke noe Sample Candidate er veldig tilbøyelig til å gjøre. Så vel som å ha svært liten interesse for å lede forhandlinger med andre eller "selge" dem en idé, synes han å foretrekke å holde seg borte fra rollen som gruppeleder. Sannsynligvis foretrekker han at andre tar styring. Både salgs- og ledelsesroller vil derfor sannsynligvis være lite attraktive for han ettersom han er ukomfortabel i roller som krever en høy grad av påvirkning.

Når det gjelder argumentasjon og heftig debatt er Sample Candidate bare noe mer direkte enn de fleste, men en sterk uavhengig tilnærming innebærer at han trolig vil gå sine egne veier, uavhengig av hva andre beslutter.

Omgjengelig

Selv om Sample Candidate trives godt i andre menneskers selskap, mye heller enn å være alene, kommer han ut som en stille person med mindre tilbøyelighet til livlig konversasjon. Dette er sannsynligvis bildet uavhengig av hvilket selskap han er i, men han er bare noe mindre komfortabel med fremmede enn de fleste. Sample Candidate trives sannsynligvis som del av et team, men er så tilbakeholden at hans bidrag noen ganger kan bli oversett.

Hans preferanse for å opprettholde en lav profil innen en gruppe blir mer sterk ved at han har en svært beskjeden tilnærming i forhold til egne prestasjoner. Det er derfor sannsynlig at han vil ha relativt liten virkning innen en sosial gruppe og kan trenge noe støtte hvis han skal få anerkjennelse for egne suksesser, som seg hør og bør, av andre.

Selv om Sample Candidate liker veldig godt å jobbe sammen med andre har han likevel nokså sterke synspunkter selv. Dette gjør han i stand til å bevare en grad av individualitet innen gruppen, men kan føre til noe konflikt ettersom det er lite sannsynlig at han endrer sine synspunkter for å møte andres, selv om han trives veldig godt i deres selskap.

Selv om han beskriver en veldig sterk sans for det og jobbe sammen med andre vil han ikke legge vekt på å tilbringe tid på å analysere deres atferd og sannsynlige reaksjoner. Dette kan bety at, mens han tilbringer betydelig tid sammen med andre, oppnår han ikke en spesielt sofistisert forståelse av deres motiver og atferd.

Sannsynligvis vil han vil se på andre som en hjelp for seg selv til å oppnå det veldig høye nivå av variasjon og nyheter han søker i hverdagen. Han vil derfor være spesielt trukket mot andre som tilbyr muligheter for nye og varierte opplevelser.

Ikke bare søker han en veldig stor mengde av sosial kontakt med andre, men han er også sensitiv for enhver kritikk eller negative kommentarer som han kan få fra dem. Han legger derfor sannsynligvis mye vekt på hva andre synes om han og han tar sannsynligvis enhver kritikk rettet mot seg selv nokså alvorlig.

Selv om han har et veldig sterkt behov for å ha andre rundt seg betyr ikke dette at han nødvendigvis er godtroende eller lett å lure i det hele tatt. Han gir uttrykk for en stor grad av mistillit til andre og han vil generelt mistenke andre for skjulte motiver i kontakt med dem. Dette kan resultere i at hans relasjoner til andre kan være nokså vaksomme.

Empati

Mens han er markert motvillig til å snakke om egne prestasjoner og foretrekker å holde disse for seg selv kan ikke Sample Candidate beskrives som en spesielt tolerant person, men foretrekker mye heller å forholde seg løsrevet fra andres problemer. Når det gjelder å konsultere andre vil han sannsynligvis spørre rundt like mye som de fleste andre før en beslutning tas.

TENKESTIL

Analyse

Sample Candidate gir uttrykk for en klar preferanse for kritisk analyse av informasjon eller planer som legges frem for han. Han gir også uttrykk for en interesse for å jobbe med numerisk eller statistisk informasjon som er omtrent som for de fleste han sammenlignes med. Dette henger imidlertid ikke sammen med en analytisk interesse for mennesker. Han gir uttrykk for en klart manglende interesse for å analysere mennesker, deres motiver og atferd. Det kan virke som om kritisk evaluering av informasjon er hans primære analytiske interesse. Dette gjør han sannsynligvis mer effektiv i tekniske roller eller spesialistfunksjoner enn i roller som krever primært fokus på ledelse.

Ikke bare uttrykker Sample Candidate at han misliker sterkt det å gjennomgå analyser av andres atferd og motiver, men han beskriver seg selv som en som oppfører seg veldig konsistent på tvers av de fleste ulike situasjoner. Dette antyder en heller rigid atferdsmessig stil som ikke varierer i særlig grad i forhold til konteksten. Sannsynligvis på grunn av en manglende interesse for hvordan dette kan påvirke andre eller hvordan man blir oppfattet av andre.

Kreativitet og endring

Sample Candidate gir uttrykk for en meget klar tendens til å holde seg til utprøvde og etablerte arbeidsmetoder. Til tross for dette ser han seg selv som omtrent like intellektuelt nysgjerrig som de fleste han sammenlignes med når det gjelder hypotetiske eller teoretiske diskusjoner. I tillegg har han en noe manglende interesse for det å komme opp med innovative idéer. Denne kombinasjonen antyder en tendens til å holde seg til eksisterende fremgangsmåter i jobben. Han kan komme opp med tilleggsidéer for å forbedre fremgangsmåtene, men disse vil sannsynligvis omgå de mer komplekse sidene ved temaet.

Sample Candidate beskriver seg selv som en person som klart favoriserer variasjon og nyheter i sitt arbeid. Til tross for dette har han en markert tendens til å oppføre seg på samme måte i ulike situasjoner og med ulike mennesker. Så mens han liker variasjon er det ikke alltid han tilpasser sin atferd tilstrekkelig til å passe enhver situasjon.

Det ser ut til at Sample Candidate ikke vil trives så godt i et arbeidsmiljø som krever et høyt nivå av rutine eller innebærer gjentagende arbeidsoppgaver. Likevel viser han en sterk preferanse for mer etablerte tilnærminger. Dette antyder en nokså kompleks kombinasjon av en som ser etter muligheter for variasjon og endring i sitt daglige jobbmønster, men som i høy grad vil gjøre dette innenfor de trygge rammene aksepterte og testede metoder gir han når ulike problemer skal løses.

Det er interessant at han gir uttrykk for å være en som oppfører seg veldig likt på tvers av ulike situasjoner samtidig som han liker å ha en veldig stor vennekrets og i svært høy grad foretrekker å ha andre rundt seg. Han blir sannsynligvis oppfattet som en person som har en forutsigbar og svært lik måte å være på uavhengig av hvem han er sammen med.

Det er mulig at hans konstante ønske om variasjon og nyheter fremfor rutine kan påvirke strukturen i arbeidet hans. Han legger imidlertid stor vekt på å sjekke detaljer og jobbe på en systematisk måte, og respekterer også tidsfrister og prosjekttimeplaner like mye som de fleste andre. Han vil derfor sannsynligvis forsøke å balansere sitt nokså sterke behov for struktur med et ønske om å oppleve variasjon i sitt daglige arbeid.

Hans store behov for variasjon og endring henger sannsynligvis sammen med at han trives med å være travelt opptatt og liker å ha mye å gjøre. Det er mulig at han aktivt vil søke tilleggsarbeid eller annet arbeid for å opprettholde en følelse av høy aktivitet hvis rutine og gjentagende arbeidsoppgaver ikke tilfredsstillende behovet for aktivitet.

Struktur

I forhold til planlegging og målsetting er det sannsynlig at Sample Candidate har et mer strategisk perspektiv og tenker på langtidsimplikasjonene. Han kombinerer dette med en opptatthet av orden og detaljer som er noe større hos han enn hos de fleste han sammenlignes med. I sin planlegging unngår han sannsynligvis for mye oppmerksomhet på smådetaljer, men fokuserer mer på et strategisk perspektiv. Han har altså en mer moderat, heller enn grundig oppmerksomhet mot detaljene i planer og forslag.

Sample Candidate har et stort behov for å holde seg nøye til regler og forskrifter selv om den vekten han legger på å se oppgaver fullført er mer moderat og omtrent som hos de fleste han sammenlignes med. Sammen antyder disse egenskapene en noe sterkere tilbøyelighet til å følge boken enn å forsikre seg om at oppgaven blir fullført. Han kan fremstå som for opptatt av regler og forskrifter og dermed muligens uvillig til å la dette gå på bekostning av å holde en tidsfrist.

Hans fokus på langtidsmål er sannsynligvis utviklet ved å rådføre seg med andre til en viss grad, og han har sannsynligvis tatt, i hvert fall delvis, andres perspektiver i betraktning.

Når han setter seg langtidsmål, vil han sannsynligvis inkorporere relevant informasjon og data. I tillegg er det sannsynlig at han vil bruke endel tid på å utsette denne informasjonen for kritisk analyse, og vanligvis er de planene som kommer ut av dette sannsynligvis godt gjennomtenkte og fullt ut evaluert.

De langtidsplanene han utvikler vil høyst sannsynlig være forankret i de aksepterte rutiner og metoder i organisasjonen. På denne måten har de en større sjanse for å bli akseptert, men de kan virke tradisjonelle og heller bidra til å opprettholde tingenes tilstand enn å møte skiftende krav.

Det synes å være en sterk sammenheng mellom hans holdning til betydningen av å holde fast ved regler og forskrifter og hans sterke preferanse for etablerte metoder og verdier innenfor organisasjonen. Disse forholdene tatt i betraktning fremstår han som nokså tradisjonell i sitt syn på verden.

FØLELSER OG DYNAMIKK

Følelser

Han ser på seg selv som bare noe mindre avslappet enn de fleste andre. På den annen side synes han å bli svært nervøs før viktige begivenheter og sannsynligvis er det helt bestemte situasjoner som gjør han engstelig.

Selv om Sample Candidate gir uttrykk for en ganske høy grad av sensitivitet i forhold til kritikk eller personlige kommentarer rettet mot egen person, er dette sannsynligvis en motvekt til hans balanserte syn, som verken er spesielt optimistisk eller spesielt pessimistisk. Han fremstår sannsynligvis ikke som godtroende ettersom han gir uttrykk for en veldig lav grad av tillit til andre og vil sannsynligvis ikke stole på dem ut fra et førsteinntrykk.

Når det gjelder å uttrykke følelser er han noe mer åpen enn de fleste andre. Det kan være at han synes det er lettere å vise noen følelser enn andre.

Til tross for hans betydelige sensitivitet i forhold til kritikk og negativ tilbakemelding, vil han hun trolig likevel være ganske direkte når han er uenig i noe. Dette skyldes at han har sterke synspunkter, og han vil sannsynligvis ikke endre disse, selv i møte med direkte kritikk.

Dynamikk

Sample Candidate har en sterk preferanse for arbeid som krever energi og liker å ha mer enn nok å gjøre. Når han beskriver sin grad av konkurranseorientering ser det ut til han er noe mer aktiv i sine forsøk på å vinne enn de fleste andre. Sample Candidate beskriver også seg selv som omtrent like ambisiøs som de fleste i forhold til det å sette mål for seg selv og søke suksess i karrieren. Hans motivasjon og vilje til å arbeide hardt vil sannsynligvis være tydelig, uavhengig av potensialet for suksess og forfremmelse. Det kan virke som om han mener at hardt arbeid er belønning i seg selv.

Ved oppsummering av en situasjon og når en beslutning skal fattes, er Sample Candidate betydelig mer forsiktig enn de fleste andre. Dette kan være svært viktig i en jobb hvor man ikke kan koste på seg å være forhastet - for eksempel i situasjoner der folks sikkerhet kan bli kompromittert - men dette kan bli sett som en ulempe hvis hans rolle krever rask og besluttsom handling.

Sample Candidates klare motivasjon for å ha mye å gjøre og holde seg selv travelt opptatt kan henge sammen med hans sterke preferanse for variasjon og endring fremfor rutine. Denne kombinasjonen antyder at han liker å ha mange aktiviteter gående samtidig og trolig vil søke forandring og nye prosjekter, selv om dette betyr at han må løse flere oppgaver og holde mange baller i luften på en gang.

Hans sterke tendens til å bruke tid når en beslutning skal fattes kan henge sammen med at han legger vekt på behovet for å gi informasjonen han jobber med en kritisk analyse og evaluering. Hans profil antyder at han vil utsette å ta en beslutning til han er trygg på at informasjonen han trenger er komplett.

VURDERINGSMETODE

Denne profilen er basert på følgende informasjonskilder for Sample Candidate:

Spørreskjema / Evnetest	Sammenligningsgruppe
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

PERSONOPPLYSNINGER

Navn	Sample Candidate
Kandidatopplysninger	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Rapporten	OPQ32 Users and Managers Report v2.0 ^{RE}

OM DENNE RAPPORTEN

Denne rapporten er generert ved hjelp av SHLs Online Assessment system. Den inkluderer informasjon fra personlighetstesten Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). Bruken av denne personlighetstesten er begrenset til personer som har mottatt spesialopplæring i administrering og fortolkning av denne.

Rapporten er generert på bakgrunn av resultater på et spørreskjema besvart av respondenten(e) og reflekterer hovedsaklig svarene denne har gitt. Det må tas hensyn til besvarelsens subjektive karakter ved fortolkningen av spørreskjemabaserte tester.

Denne rapporten er elektronisk generert, og brukeren av programvaren kan gjøre endringer og tilføyelser i rapportteksten.

SHL Global Management Limited og tilknyttede selskaper kan ikke garantere at innholdet i denne rapporten er det originale produktet fra datasystemet. Vi kan ikke akseptere noe ansvar for konsekvenser av bruken av denne rapporten. Dette inkluderer ethvert ansvar (også uaktsomhet) for rapportens innhold.

www.shl.com

© 2018 SHL og/eller deres tilknyttede selskaper. Med enerett. SHL og OPQ er varemerker registrert i Storbritannia og andre land.

Denne rapporten er laget av SHL på vegne av våre kunder, og inneholder SHLs intellektuelle eiendom. SHL tillater våre kunder å reprodusere, distribuere, endre og lagre denne rapporten, kun for deres interne og ikke-kommersielle bruk. Alle andre rettigheter er forbeholdt SHL.