



 **Reflector** *BIG FIVE PERSONALITY*

PEOPLE IMPROVE PERFORMANCE

Assessment Support Report
Personlig rapport för Andersson Anders

Information om deltagaren

Namn Andersson Anders

Testdata

Assessment Support Report

Testdatum Tisdag 14 maj 2013

Testnummer 602900.959531

Friskrivning

När du tolkar denna rapport ska du ta hänsyn till det specifika instrumentets tillbehör. Denna rapport och instrumentet som den hänvisar till får endast användas av personer som PiCompany anser ha rätt expertkunskap att göra det. PiCompany ansvarar inte för konsekvenserna av felaktig användning av denna rapport. Detta ansvar ligger helt hos företaget som använder instrumentet i fråga. Denna rapport skapas automatiskt.

Innehållsförteckning

Personlighetsrapport	4
Inledning	4
Struktur på personlighetsrapporten	4
Poängens innebörd	4
Översikt över Reflector Big Five Personality-faktorerna	5
Översikt över aspekterna under varje faktor	6
Översikt över alla faktorer och aspekter	11
Kompetensrapport	12
Inledning	12
Struktur på kompetensrapporten	12
Utvecklingskategorier	12
Tolkning av poängen	13
Poängens innebörd	13
Kompetensrapport del 1	14
Kompetensrapport del 2	15
Kompetensrapport del 3	16

Personlighetsrapport

Inledning

Personligheten säger något om beteendet som är typiskt för en person i jämförelse med andra. Det sätt en person hanterar människor och situationer i sitt arbete beror bland annat på dennes personlighet.

Struktur på personlighetsrapporten

Reflector Big Five Personality rapporterar om de så kallade "Big Five"-personlighetsfaktorerna och deras underliggande aspekter. Denna Big Five-modell beskriver skillnaderna mellan människor på ett effektivt och fullständigt sätt. Den går igenom följande Big Five-personlighetsfaktorer i tur och ordning:

- **Behov av stabilitet:**
Den omfattning i vilken vi reagerar känslomässigt på motgångar
- **Extroversion:**
Den omfattning i vilken vi aktivt upprätthåller kontakten med andra
- **Öppenhet:**
Den omfattning i vilken vi letar efter nya erfarenheter och nya idéer
- **Anpassning:**
Den omfattning i vilken vi sätter andras intressen före våra egna
- **Plikttrogenhet:**
Den omfattning i vilken vi är organiserade och målmedvetna

På sidan "Personlighetstestrapport" representeras varje personlighetsfaktor och varje underliggande aspekt i form av ett fält. Detta fält är uppdelat i poäng med tillhörande beskrivningar. Deltagarens poäng visas alltid som en fyrkant med en siffra inuti. Först listas dina poäng för de fem personlighetsfaktorerna på en sida. Detta följs av en detaljerad översikt över varje faktor, där även faktorns alla underliggande aspekter visas. Den sista översikten ger en allmän översikt över alla faktorer och tillhörande aspekter.

Poängens innebörd

Poängen deltagaren får för personlighetsfaktorerna och aspekterna jämförs med poängen för en normgrupp. En normgrupp är en grupp människor som på något sätt är jämförbara med deltagaren i Reflector Big Five Personality. Poängen uttrycks i så kallade t-poäng. T-poängen listas i fältet för faktor eller aspekt. En t-poäng på 50 återspeglar genomsnittet av normgruppen. Cirka sju procent av normgruppen har en t-poäng som är lägre än 35. Sju procent har en t-poäng som är 65 eller högre. 24 procent av normgruppen har en poäng mellan 35 och 45. Ytterligare 24 procent av normgruppen har en poäng mellan 55 och 65. Återstående 38 procent har en poäng mellan 45 och 55. Till exempel innebär en poäng på cirka 45 att ungefär en tredjedel av normgruppen har lägre poäng och ungefär två tredjedelar har högre poäng än deltagaren.

Under varje fält visas text. Den text som är närmast poängen beskriver det beteende som bäst karakteriserar deltagaren.

7%

24%

38%

24%

7%

N Behov av stabilitet Den omfattning i vilken vi reagerar känslomässigt på motgångar

59

Tålig (N-) Reagerar vanligtvis lugnt, väl övervägt och självsäkert när saker går fel. Återhämtar sig också snabbt efter en motgång i stressiga situationer eller efter kritik från andra. Fokuserar på lösningar snarare än problem. Säker på sin förmåga att klara av problem. Är oftast glad och avslappnad.

Mottaglig (N=) Reagerar vanligtvis lugnt och förnuftigt under normala arbetsförhållanden. Kan reagera känslomässigt på plötslig press, stressiga situationer eller kritik från andra eller vet inte vad han/hon ska göra för ett ögonblick. Återhämtar sig dock snabbt från detta och fokuserar på lösningar istället för problem igen.

Reaktiv (N+) Reagerar vanligtvis känslomässigt på motgångar och kan fortsätta att oroa sig länge. Kan sedan fokusera på problem snarare än lösningar. Kan ta kritik från andra personligt och reagera med irritation. Tvivlar lätt på sin egen förmåga vid motgångar och kan behöva lite tid att återfå kontrollen över sig själv.

E Extroversion Den omfattning i vilken vi aktivt upprätthåller kontakten med andra

42

Introvert (E-) Föredrar att arbeta ensam. Är allvarlig, tyst och reserverad. Har hellre affärsmissiga arbetsrelationer än för personliga. Undviker oftast en ledarskapsroll. Ger andra utrymme i gruppdiskussioner och uttrycker vanligtvis inte sin egen åsikt.

Ambivert (E=) Arbetar vanligtvis lika enkelt med andra som själv. Kombinerar en affärsmissig attityd med personlig uppmärksamhet i arbetsrelationer. Driver inte på sig själv framåt, men tar ledningen när det finns anledning att göra det. Uttrycker inte sin egen åsikt som en självklar sak, men står för den när det är nödvändigt.

Extrovert (E+) Tar aktivt personlig kontakt med andra, både i och utanför arbetet. Behandlar andra med värme och entusiasm och är beslutsam och energisk på arbetet. Tar gärna ledningen i grupper och uttrycker sin egen åsikt direkt.

O Öppenhet Den omfattning i vilken vi letar efter nya erfarenheter och nya idéer

62

Konservativ (O-) Föredrar oftast status quo vad gäller innovation och föredrar enkelhet framför komplexitet. Kommer sällan med nya idéer eller arbetsmetoder, utan håller sig till det som har visat sig fungera. Hämtar vanligtvis sina åsikter från andra.

Måttlig (O=) Vill vanligtvis hålla sig till det som har visat sig fungera, men har öga för nya saker som för med sig förbättringar. Tycker om enkelhet men undviker inte komplicerade problem när han/hon måste konfronteras med dem. Kommer emellanåt med egna nya idéer eller arbetsmetoder, ibland mot den allmänna uppfattningen.

Frågande (O+) Kommer ofta med nya idéer, arbetsmetoder och tillämpningar. Antar en bred och varierad inställning i dessa lägen. Föredrar komplexa begrepp framför enkla, praktiska resultat. Kommer med originella argument och åsikter och accepterar inte saker utan vidare.

A Anpassning Den omfattning i vilken vi sätter andras intressen före våra egna

53

Utmanande (A-) Står upp direkt för sina egna behov och intressen. Ser vanligtvis andra som konkurrenter och hamnar lätt i konflikt. Kan upprätthålla detta på bekostnad av en kompromiss. Strävar oftast efter erkännande från andra, men ger dem sällan det beröm de förtjänar.

Förhandlande (A=) Väger noggrant sina egna intressen och behov mot andras. Undviker inte diskussioner eller konflikter. Strävar efter en kompromiss som är lika fördelaktig för båda parter. Vill ha erkännande när de egna prestationerna motiverar det. Ger även andra beröm när de förtjänar det så länge detta inte skadar hans/hennes egna intressen.

Tillmötesgående (A+) Skyddar noga andras behov och intressen, ofta på bekostnad av sina egna intressen. Ger vanligtvis hellre upp än hamnar i diskussioner eller konflikter. Tonar ner betydelsen av sina egna prestationer. Litar på andra så länge inte motsatsen kan bevisas. Tar noga hänsyn till andra människors reaktioner.

C Plikttrogenhet Den omfattning i vilken vi är organiserade och målmedvetna

63

Flexibel (C-) Byter lätt fokus mellan olika uppgifter. Accepterar resultat som inte är perfekta, så länge de är acceptabla. Arbetar hellre från fall till fall än förutseende och strukturerat, och bryr sig oftast inte om detaljer.

Balanserad (C=) Sätter upp realistiska och genomförbara mål för sig själv. Upprätthåller en balans mellan ansträngning och avkoppling. Planerar och strukturerar i tillräcklig omfattning, men kan gå ifrån för uppgifter som kommer emellan. Gör ett bra arbete och har öga för vad som kan göras bättre, men strävar inte efter extrem perfektion. Kan vanligtvis koncentrera sig bra, men kan distraheras.

Fokuserad (C+) Sätter upp ambitiösa och utmanande mål för sig själv som är svåra att uppnå och vill vara bäst. Planerar och strukturerar med tanke på framtiden och är uppmärksam på detaljer. Håller sig till planerna och övervakar noggrant utförandet av dem. Arbetar koncentrerat med uppgifter och låter sig inte distraheras.

< 30 -- 35 - 45 = 55 + 65 ++ 70 >

7%

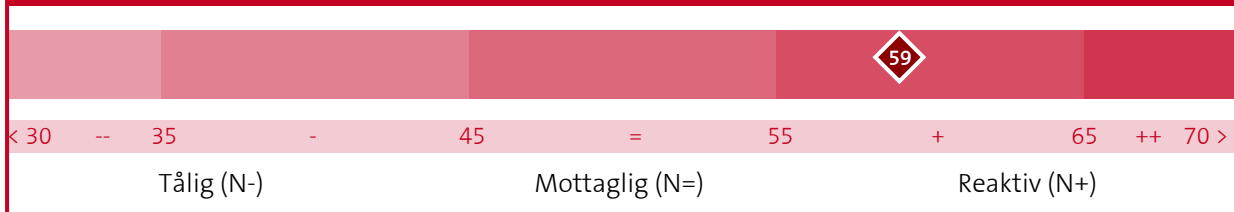
24%

38%

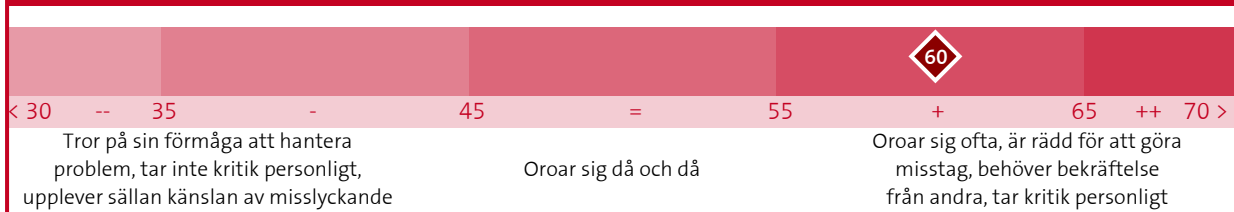
24%

7%

N: Behov av stabilitet Den omfattning i vilken vi reagerar känslomässigt på motgångar



N1: Känslighet Hur mycket vi oroar oss över oss själva



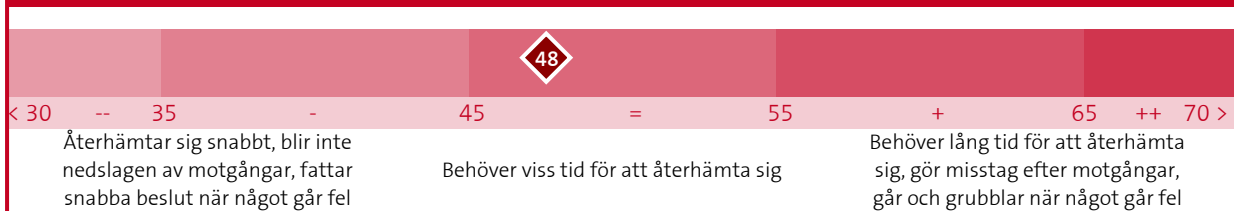
N2: Intensitet Hur lätt vi blir arga



N3: Tolkning Den omfattning i vilken vi betonar problem före lösningar



N4: Återhämtningstid Hur mycket tid vi behöver för att hämta oss från motgångar



N5: Förbehållsamhet Den omfattning i vilken vi känner oss obekväma i en grupp



7%

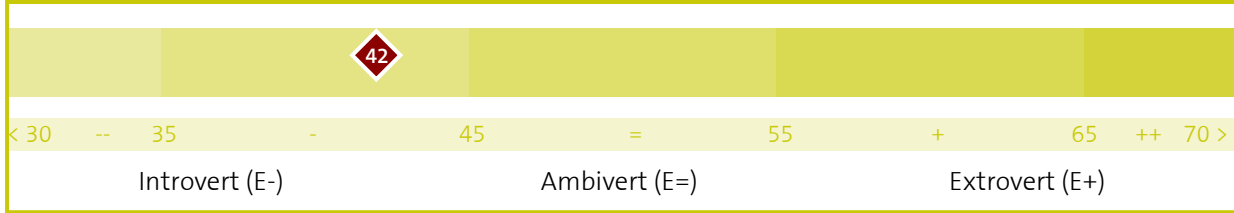
24%

38%

24%

7%

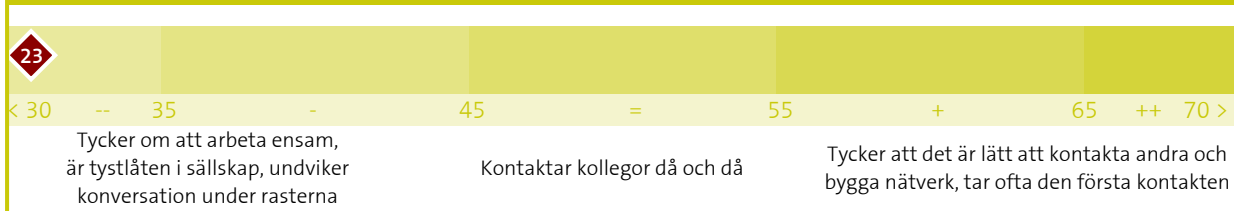
E: Extroversion Den omfattning i vilken vi aktivt upprätthåller kontakten med andra



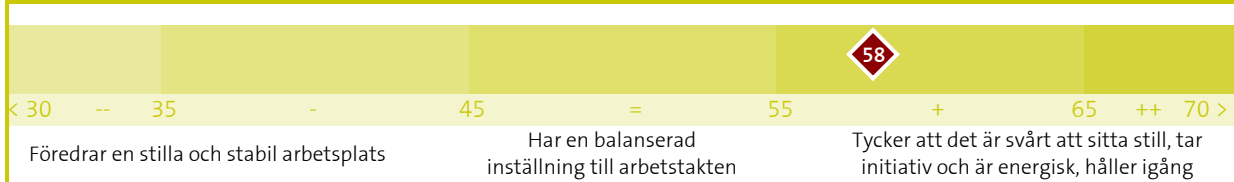
E1: Entusiasm Den omfattning i vilken vi förhåller oss till andra på ett trevligt och personligt sätt



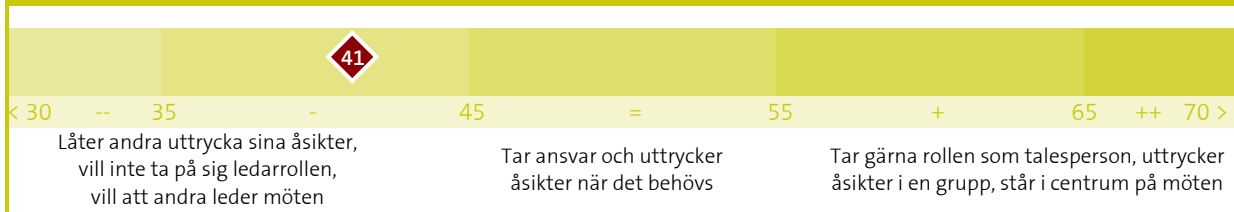
E2: Sällskaplighet Hur lätt och hur ofta vi söker andras sällskap



E3: Energiläge Den mängd energi och det arbetstempo vi visar



E4: Ta ledningen Den omfattning i vilken vi tar ledningen



E5: Rättframhet Den omfattning i vilken vi uttrycker våra åsikter direkt



7%

24%

38%

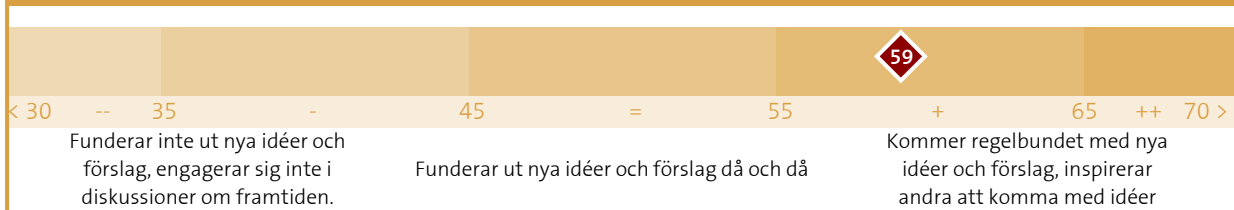
24%

7%

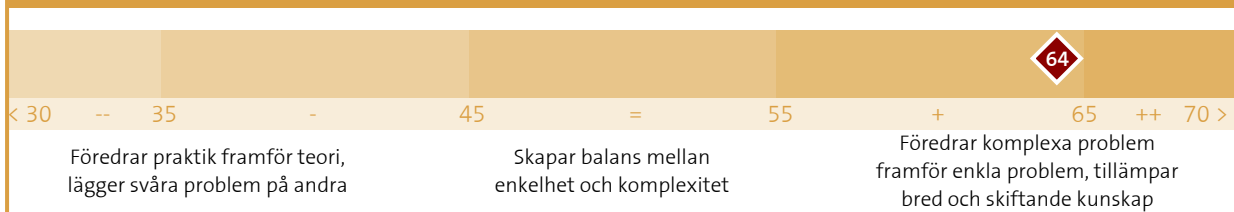
O: Öppenhet Den omfattning i vilken vi letar efter nya erfarenheter och nya idéer



O1: Fantasi Den mängd nya idéer och tillämpningar vi kommer på



O2: Komplexitet Den omfattning i vilken vi tar oss an saker på ett komplext och teoretiskt sätt



O3: Förändring Den mängd förändringar vi strävar efter



O4: Autonomi Den omfattning i vilken vi visar autonomi i våra åsikter och argument



7%

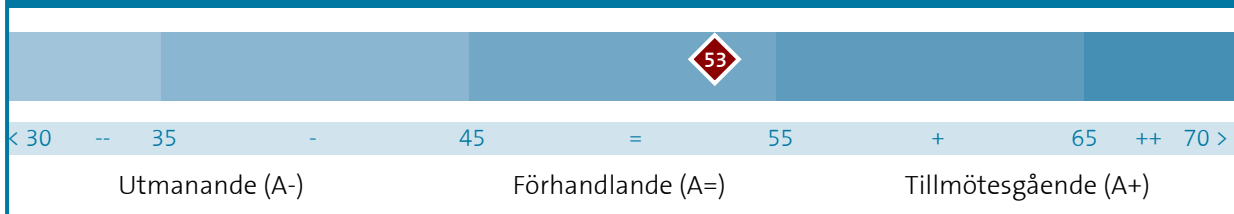
24%

38%

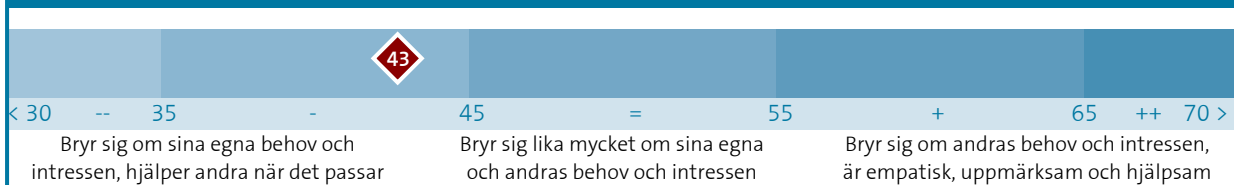
24%

7%

A: Anpassning Den omfattning i vilken vi sätter andras intressen före våra egna



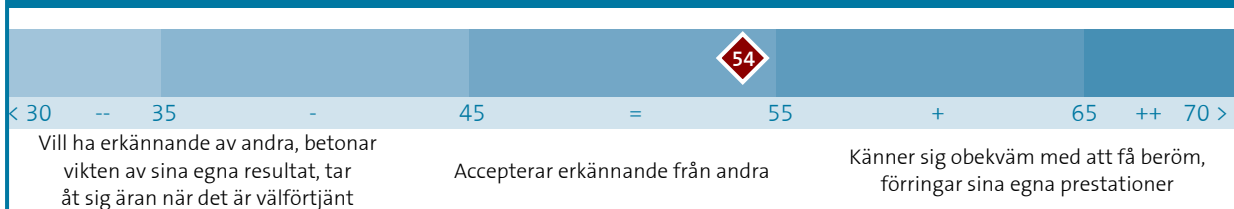
A1: Service Den omfattning i vilken vi är intresserade av andras behov och intressen



A2: Enighet Den omfattning i vilken vi försöker undvika meningsskiljaktigheter



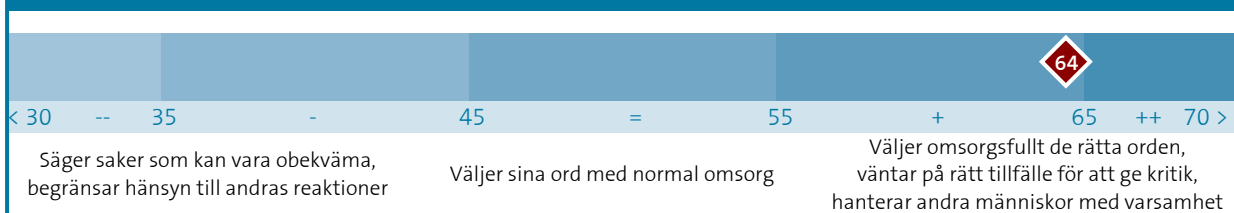
A3: Respekt Den omfattning i vilken vi strävar efter personligt erkännande



A4: Tillit till andra Hur lätt vi ger andra vårt förtroende



A5: Taktfullhet Hur noga vi väljer våra ord



7%

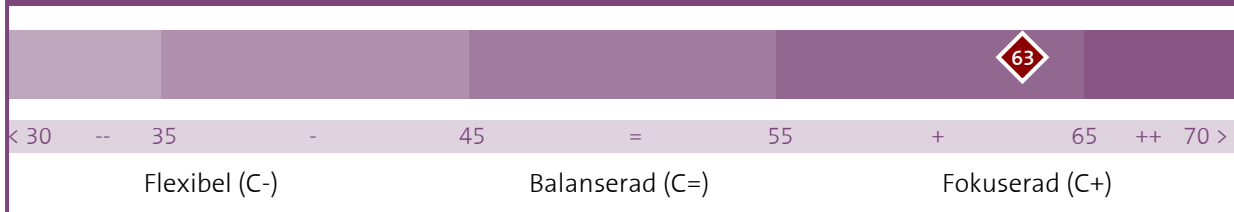
24%

38%

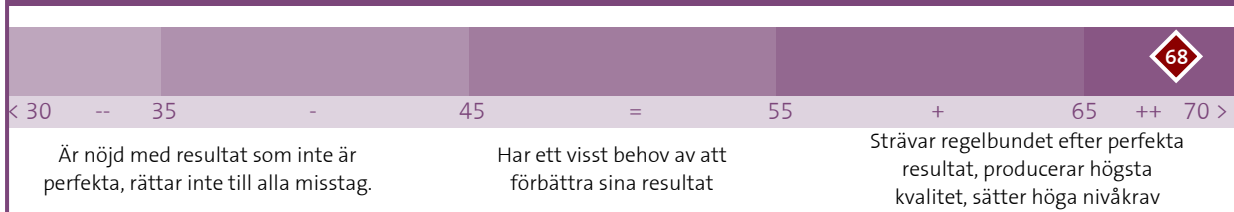
24%

7%

C: Plikttrogenhet Den omfattning i vilken vi är organiserade och målmedvetna



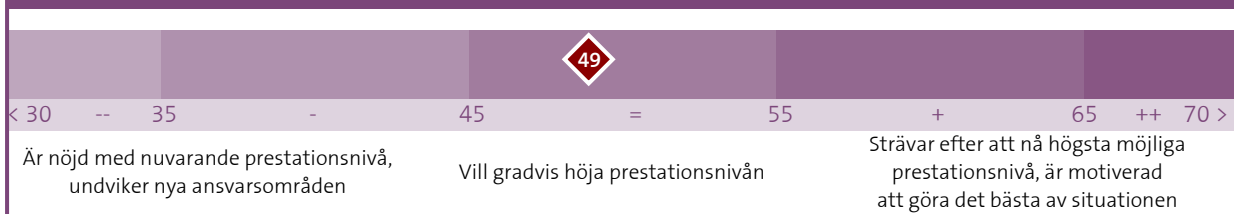
C1: Perfektionism Den omfattning i vilken vi strävar efter perfekta resultat



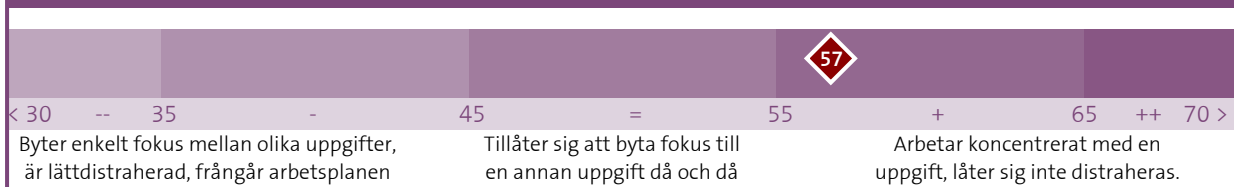
C2: Organisering Den omfattning i vilken vi arbetar på ett organiserat och strukturerat sätt



C3: Driv Den omfattning i vilken vi strävar efter att uppnå mer och mer



C4: Koncentration Den omfattning i vilken vår uppmärksamhet hålls fokuserad på en uppgift



C5: Metodiskhet Den omfattning i vilken vi planerar med förutseende och i detalj



N: Behov av stabilitet		Den omfattning i vilken vi reagerar känslomässigt på motgångar		
	Tålig (N-)	Mottaglig (N=)	Reaktiv (N+)	
N1: Känslighet	Oroar sig sällan	Oroar sig då och då	Oroar sig ofta	59
N2: Intensitet	Håller sig vanligtvis lugn i negativa situationer	Reagerar ibland med ilska i negativa situationer	Reagerar snabbt med ilska i negativa situationer	66
N3: Tolkning	Ser främst lösningar	Ser både lösningar och problem	Ser främst problem	46
N4: Återhämtningstid	Kort återhämtningsperiod	Normallång återhämtningsperiod	Lång återhämtningsperiod	48
N5: Förbehållsamhet	Håller sig ofta i förgrunden	Söker uppmärksamhet med måtta	Håller sig ofta i bakgrunden	54

E: Extroversion		Den omfattning i vilken vi aktivt upprätthåller kontakten med andra		
	Introvert (E-)	Ambivert (E=)	Extrovert (E+)	
E1: Entusiasm	Mest affärsmässig kontakt	Ibland personlig uppmärksamhet	Mycket personlig uppmärksamhet	59
E2: Sällskaplighet	Tycker om att vara ensam	Tycker ibland om att vara med andra	Föredrar att vara med andra	23
E3: Energiläge	Lugnt arbetstempo	Normalt arbetstempo	Högt arbetstempo	58
E4: Ta ledningen	Låter andra ta ledningen	Tar ledningen ibland	Tar ledningen	41
E5: Rättframhet	Håller sina åsikter för sig själv	Uttrycker ibland sina åsikter	Uttrycker direkt sina åsikter	50

O: Öppenhet		Den omfattning i vilken vi letar efter nya erfarenheter och nya idéer		
	Konservativ (O-)	Måttlig (O=)	Frågande (O+)	
O1: Fantasi	Tillämpar befintliga idéer	Kommer ibland med nya idéer	Kommer hela tiden med nya idéer	59
O2: Komplexitet	Föredrar enkelhet	Balanserar mellan enkelhet och komplexitet	Föredrar komplexitet	64
O3: Förändring	Upprätthåller det befintliga	Accepterar nödvändiga förändringar	Letar efter innovationer	58
O4: Autonomi	Ansluter sig till allmänna åsikter	Presenterar ibland originella åsikter	Presenterar originella åsikter	60

A: Anpassning		Den omfattning i vilken vi sätter andras intressen före våra egna		
	Utmanande (A-)	Förhandlande (A=)	Tillmötesgående (A+)	
A1: Service	Sätter sina egna intressen främst	Balanserar mellan sina egna och andras intressen	Sätter andras intressen framför sina egna intressen	53
A2: Enighet	Går in i konfrontationer	Går ibland in i konfrontationer	Undviker konfrontationer	49
A3: Respekt	Vill ha erkännande	Accepterar erkännande	Känner sig obekvämt med att få erkännande	54
A4: Tillit till andra	Reserverad mot andra	Litar ibland på andra	Litar lätt på andra	44
A5: Taktfullhet	Uttrycker sig själv utan att tänka efter ordentligt	Uttrycker sig själv ganska försiktigt	Uttrycker sig själv försiktigt	64

C: Pliktrogenhet		Den omfattning i vilken vi är organiserade och målmedvetna		
	Flexibel (C-)	Balanserad (C=)	Fokuserad (C+)	
C1: Perfektionism	Accepterar att resultaten inte blir perfekta	Strävar efter tillfredsställande men inte perfekta resultat	Strävar efter perfekta resultat	68
C2: Organisering	Minimalt organiserad	Relativt organiserad	Mycket organiserad	54
C3: Driv	Nöjd med sin nuvarande resultatnivå	Skulle vilja växa något	Strävar efter en hög resultatnivå	49
C4: Koncentration	Byter lätt fokus	Låter fokus glida ibland	Håller sig fokuserad på en uppgift	57
C5: Metodiskhet	Planerar lite	Planerar övergripande	Planerar i detalj	66

< 30 -- 35 - 45 = 55 + 65 ++ 70

Kompetensrapport

Inledning

En kompetens beskriver en kombination av kunskap, förmågor och beteende som är viktiga för att lyckas uppnå resultat inom ett visst område. I kompetensrapporten har en profil av kompetenser valts ut som är viktiga för att uppnå resultat inom ett specifikt jobb eller en specifik roll. Med utgångspunkt i personens poäng för Reflector Big Five Personality indikeras för varje kompetens hur enkelt någon med en viss personlighetsprofil kan uppvisa eller utveckla denna kompetens.

En förklaring av kompetensrapporten finns nedan. Där förklaras i tur och ordning hur rapporten är strukturerad, hur du ska tolka poängen och vad poängen innebär när det gäller att utveckla kompetenser.

Struktur på kompetensrapporten

- Del 1 av kompetensrapporten ger en översikt över poängen för de kompetenser som har valts. Poängen för kompetenserna baseras på personlighetsprofilen från den första delen av denna Reflector Big Five Personality-rapport. Poängen ger en indikation på hur enkelt deltagaren, beroende på personlighetsprofil, kan uppvisa eller utveckla denna kompetens.
- Del 2 av kompetensrapporten ger en bredare beskrivning av poängen för varje kompetens. Här kan du först se vilka personlighetsaspekter som påverkar möjligheten att utveckla en kompetens på ett positivt sätt. Sedan ser du hur deltagarens personliga t-poäng för varje aspekt matchar kompetensen.
- Del 3 av kompetensrapporten ger en sammanställning av rapporttexterna för alla kompetenser.

Utvecklingskategorier

De fem kategorierna rankade från -- till ++ uttrycker hur enkelt deltagaren (beroende på sin personlighet) nu kan visa eller utveckla en kompetens. Vilken utvecklingskategori som passar bestäms av deltagarens totala t-poäng för kompetensen. Tabellen nedan visar detta:

--	-	48 =	+	++		
Kräver en stor ansträngning för att utveckla:	Kräver en ganska stor ansträngning för att utveckla:	Kräver en viss ansträngning för att utveckla:	Är ganska lätt att utveckla	Är mycket lätt att utveckla		
< 30	35	45	T-score	55	65	70 >

Tolkning av poängen

Poängen för utvecklingsmöjligheten indikerar inte om deltagaren behärskar kompetensen i fråga. Men de indikerar om kompetensen passar hans/hennes personlighetsprofil. En kompetens som matchar personlighetsprofilen blir lättare för deltagaren att utveckla. En kompetens som däremot matchar personlighetsprofilen dåligt blir svårare för deltagaren att utveckla.

Poängens innebörd

Deltagarens poäng för kompetenserna jämförs med poängen hos en normgrupp. En normgrupp är en grupp människor som på något sätt är jämförbara med deltagaren. Poängen uttrycks i så kallade t-poäng. Deltagarens t-poäng för varje kompetens anges i fältet. En t-poäng på 50 representerar genomsnittet av normgruppen. Cirka sju procent av normgruppen har en t-poäng som är lägre än 35. Sju procent har en t-poäng som är 65 eller högre. 24 procent av normgruppen har en poäng mellan 35 och 45. Ytterligare 24 procent av normgruppen har en poäng mellan 55 och 65. Återstående 38 procent har en poäng mellan 45 och 55. Till exempel innebär en poäng på cirka 45 att ungefär en tredjedel av normgruppen har lägre poäng och ungefär två tredjedelar har högre poäng än deltagaren.

Kompetensrapport del 1

I denna del av kompetensrapporten finns en översikt över poängen för kompetenserna som ingår i kompetensprofilen. Poängen baseras på personlighetsprofilen från den första delen av denna Reflector Big Five Personality-rapport. Poängen ger en indikation om hur enkelt deltagaren, beroende på personlighetsprofil, kan uppvisa eller utveckla denna kompetens. Kompetenserna sorteras efter kompetensområde.

Kompetensområde	Kompetenser	Utvecklingsmöjlighet beroende på personlighet
Motivation	Resultatiriktning	Kräver en viss ansträngning

Kompetensrapport del 2

Denna del av kompetensrapporten beskriver mer detaljerat deltagarens poäng för de kompetenser som har valts. För varje kompetens anges definitionen av kompetensen, t-poängen för kompetensen och tillhörande utvecklingskategori. Här kan du först se vilka personlighetsaspekter (t.ex. aspekt "E4") som generellt påverkar möjligheten att utveckla en kompetens på ett positivt sätt. Sedan ser du hur deltagarens personliga t-poäng för varje aspekt matchar kompetensen. Ju högre matchning (+ eller ++), desto bättre matchar deltagarens personliga t-poäng i respektive aspekt kompetensen. Matchningen går från - - till + +. Kompetenserna klassificeras i enlighet med kompetensområdet.

Kompetenserna i området för Motivation

Kompetensområdet Motivation omfattar de kompetenser som är relaterade till beteende som i stor utsträckning avgörs av människors personliga attityd och motivation.

Resultatinriktning

Fokusera aktivt på att uppnå resultat och mål, redo att vidta åtgärder vid misslyckade resultat.

Oftast är det mycket enkelt för kompetensen Resultatinriktning att utvecklas hos personer som strävar efter en hög resultatnivå (C3), ansluter sig till rådande åsikter (O4), snabbt tar konfrontationer (A2) och har ett högt arbetstempo (E3).

Kompetenspoäng och utvecklingskategori baserade på deltagarens personlighet:

- -	-	49 =	+	++
-----	---	------	---	----

Baserat på poängen betyder detta att **det krävs viss ansträngning** av deltagaren för att utveckla denna kompetens.

=	C3	(t=49)	Vill höja sin prestationsnivå något, har ett visst behov av nya ansvarsområden och vill förbättra sina prestationer.
-	O4	(t=60)	Lägger regelbundet fram en någorlunda egen åsikt och instämmer inte alltid med den rådande uppfattningen och den allmänna åsikten.
=	A2	(t=49)	Diskuterar ibland olika åsikter, men går inte gärna snabbt in i en konfrontation.
+	E3	(t=58)	Arbetar i ett ganska energiskt arbetstempo och tycker om att vara aktiv och hålla igång.

Kompetensrapport del 3

Den här delen av kompetensrapporten innehåller rapporttexterna för varje kompetens.

Resultatinriktning

Fokusera aktivt på att uppnå resultat och mål, redo att vidta åtgärder vid misslyckade resultat.

*Baserat på poängen betyder detta att **det krävs viss ansträngning** av deltagaren för att utveckla denna kompetens.*

Vill höja sin prestationsnivå något, har ett visst behov av nya ansvarsområden och vill förbättra sina prestationer. Läger regelbundet fram en någorlunda egen åsikt och instämmer inte alltid med den rådande uppfattningen och den allmänna åsikten. Diskuterar ibland olika åsikter, men går inte gärna snabbt in i en konfrontation. Arbetar i ett ganska energiskt arbetstempo och tycker om att vara aktiv och hålla igång.