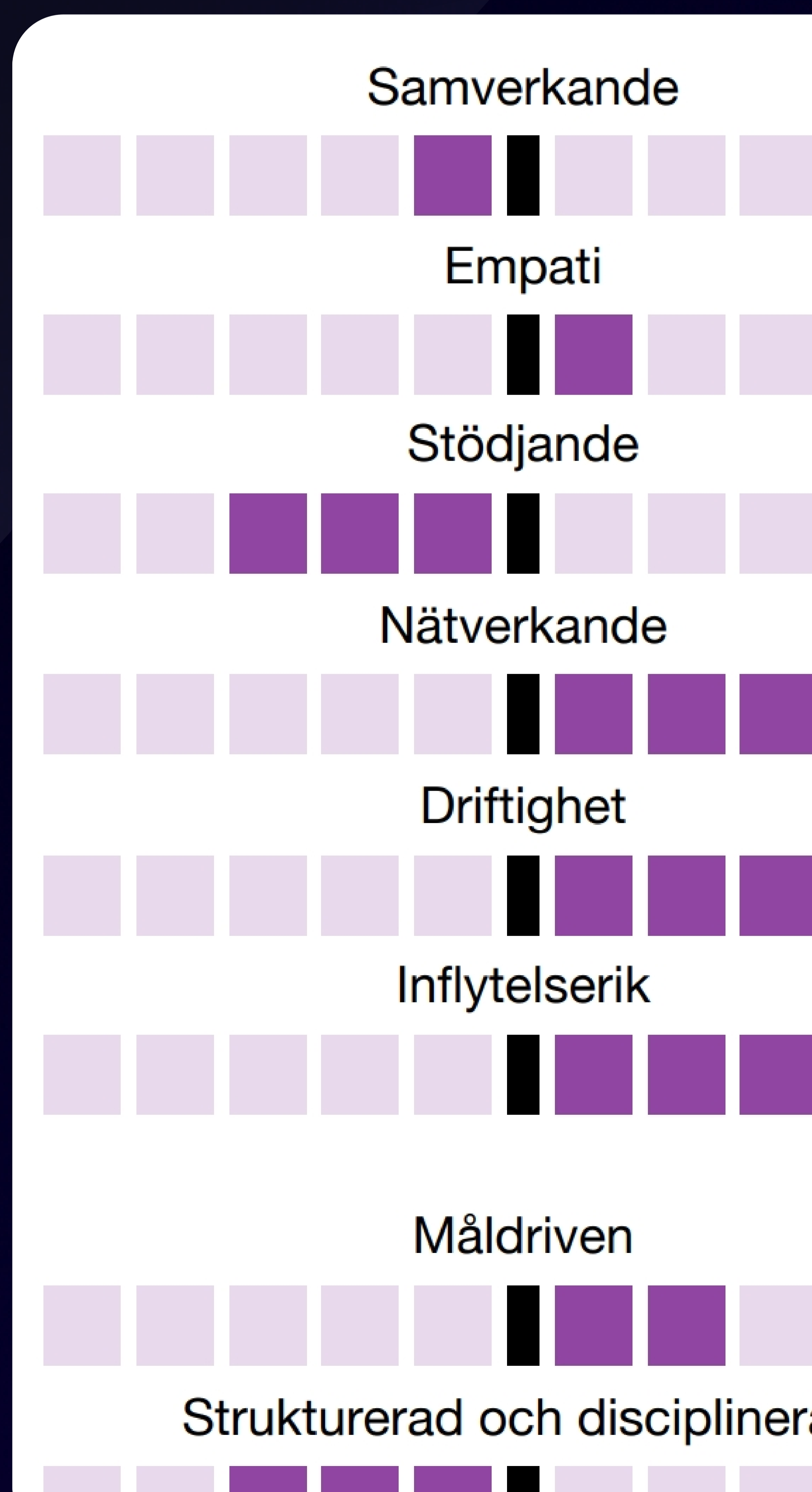




# TQ Personlighet

En översikt över våra rapporter – innehåll, tolkning och praktisk användning





# 01

## **TQ Personlighet**

2. Överblick: De olika rapporterna
3. Karaktärsdragsprofilen
4. Karaktärsdrags- och indikatorprofilen
5. Teamprofilen
6. Säljrapporten
7. PQ 38 - Kompetensrapport & intervjuguide
8. Ledarskapsprofilen
9. DNA-Potentialrapporten
10. Ursåningsrapporten
11. Karriärrapporten



## Våra rapporter är mer än ett resultat, de är handlingsbara insikter.

När vi rekryterar, utvecklar ledare och bygger team skapar vi möjligheter att frigöra potential. Med rätt verktyg blir besluten enklare, tryggare och mer träffsäkra.

Våra rapporter hjälper dig att:

- ✓ Rekrytera rätt person till rätt plats
- ✓ Bygga välfungerande, framgångsrika team
- ✓ Utveckla trygga och inspirerande ledare
- ✓ Förstå vad som motiverar och driver människor
- ✓ Skapa organisationer som växer och mår bra

“Vi sparade månader i vår rekryteringsprocess – och fick dessutom en kandidat som verkligen passade i kulturen.”

- HR-chef, konsultbolag

**95%**

av våra kunder upplever ökad trygghet i rekrytering

**3000+**

rapporter används varje år

**20+**

års erfarenhet inom psykometri

# TQ Personlighet

De olika rapporterna

Karaktärsdrag

Karaktärsdrag och indikatorer

Teamprofilen

Sammansatt teamprofil

Säljprofil

Kompetensrapport & intervjuguide

Ledarskapsprofil

Potentialrapport

Urspåringsrapport

Karriärrapport

# Karaktärsdragsprofilen

Att förstå en kandidats karaktärsdrag är avgörande för att förutse hur de fungerar i olika roller.

Karaktärsdragsprofilen kartlägger **18 personlighetsdrag** fördelade på tre områden: *leda och arbeta med andra*, *organisering & tankemönster* samt *interaktion & känslohantering*.

## I praktiken

- ✓ Tydlig bild av kandidatens olika naturliga beteenden
- ✓ Hjälper dig fatta tryggare beslut i rekrytering
- ✓ Underlättar coaching och ledarskapsutveckling

## TQ:s personlighetstest bygger på HEXACO-modellen

En modern, evidensbaserad modell som bygger vidare på Big Five och adderar ärlighet och ödmjukhet som kompletterande dimension.



Svarsstilar ger information om hur kandidatens sätt att svara kan påverka resultaten

# Karaktärsdrags- och indikatorprofilen

Den här rapporten är perfekt när du behöver mer precision än en standardprofil ger – här kombineras **18 karaktärsdrag** med **54 indikatorer**.

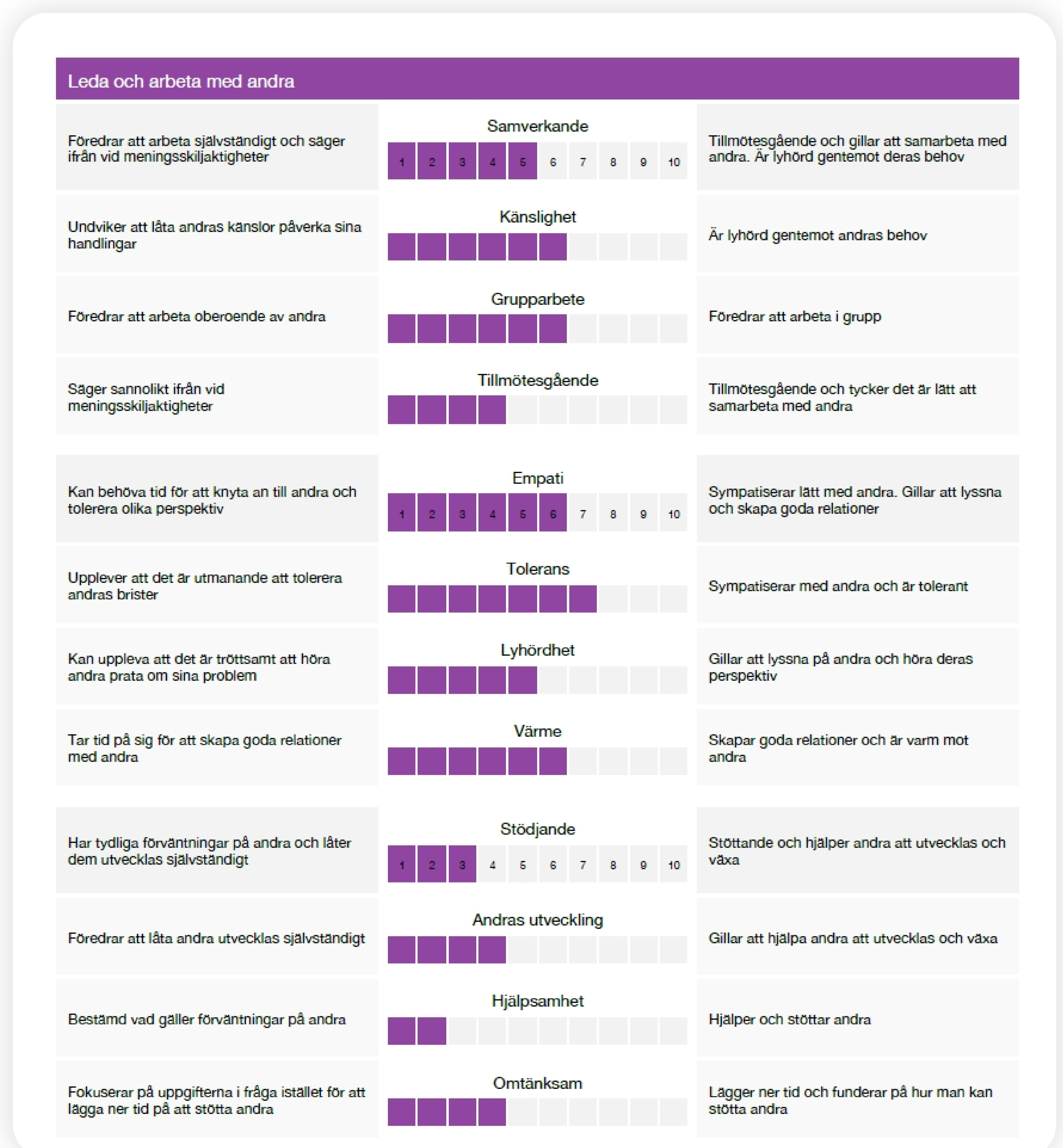
Detaljnivån gör det möjligt att se skillnader som kan vara avgörande i roller med höga krav.

## I praktiken

- ✓ Djupanalys av naturliga beteendemönster
- ✓ Ger detaljerad information om varje karaktärsdrag
- ✓ Utläs tydliga beteenden som inte syns vid första anblick i karaktärsdragsprofilen

## TQ bryter ned drag till observerbara beteenden

Denna rapport ger en detaljerad inblick i hur varje karaktärsdrag är uppbyggt utifrån kandidatens resultat.



# Teamprofilen

Teamprofilen visar resultatet för en persons mest föredragna teamstilar utifrån det mest och minst naturliga beteendet hos personen.

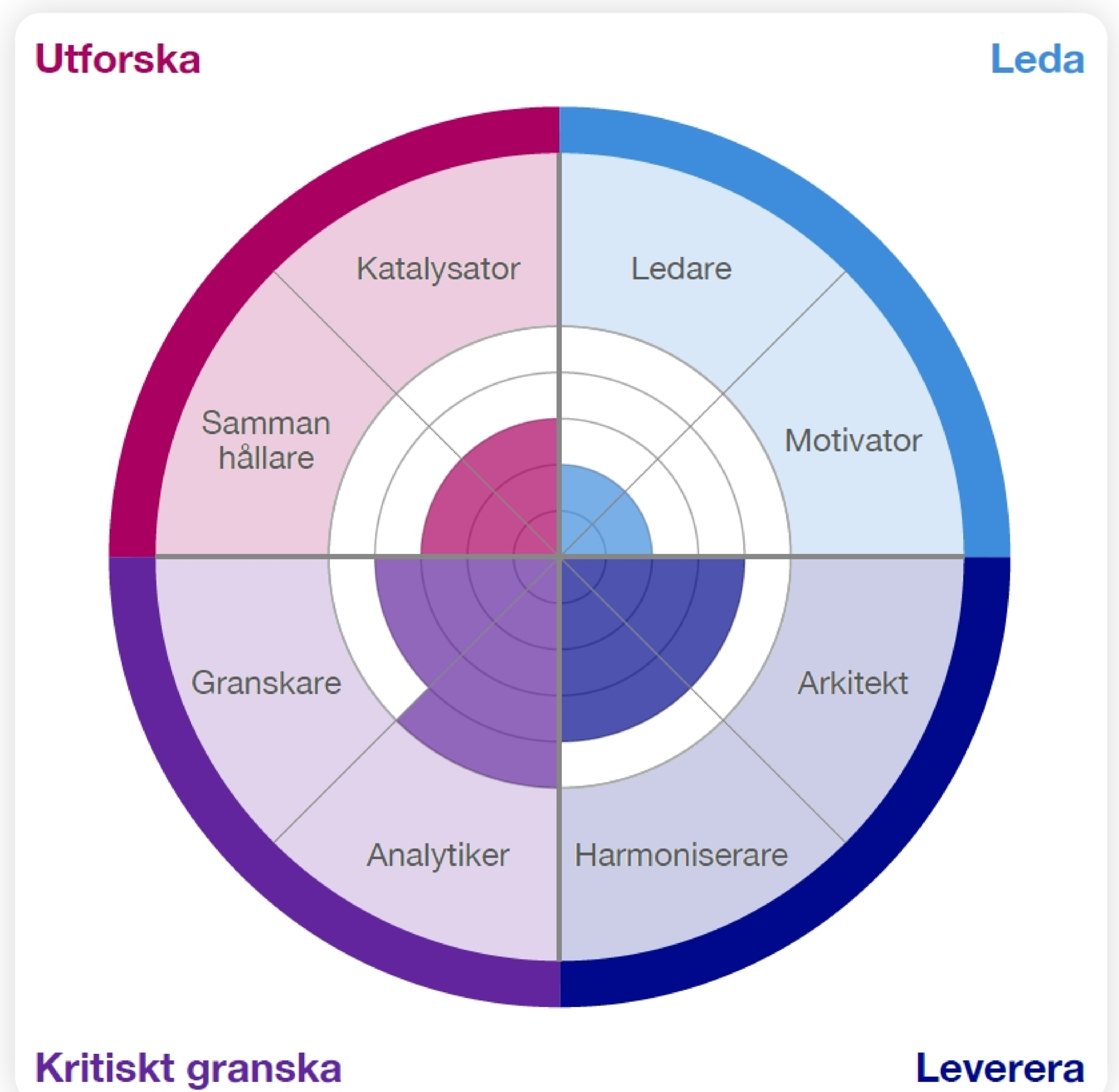
Det går även att skapa sammansatta teamrapporter för att få information om hur resultaten ser ut på aggregerad teamnivå.

## I praktiken

- ✓ Perfekt vid projektstarter eller teambuilding
- ✓ Hjälper till att fördela roller och ansvar smartare
- ✓ Förebygger konflikter och stärker samarbete

**När olikheter används rätt kan team bli mer innovativa, snabbare i beslut...**

...och betydligt roligare att arbeta i.



# Säljrapporten

Försäljning är en av de mest kritiska rollerna att rekrytera rätt till. Säljrapporten analyserar 12 säljkompetenser som avgör framgång i hela säljcykeln – från prospektering till långsiktig kundvård.

## I praktiken

- ✓ Rekrytera rätt säljare från början
- ✓ Utveckla befintliga säljteam med precision
- ✓ Identifiera coachningsbehov per individ

**Skillnaden mellan en bra säljare och en toppresterare handlar sällan om erfarenhet**

utan om rätt beteendedrivna förutsättningar.

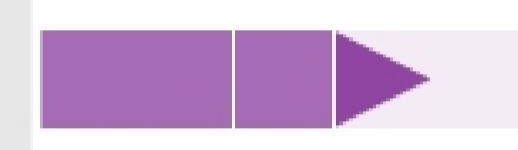
Rapporten täcker hela säljprocessen – inte bara “hunters” eller “farmers”.

## Grundläggande Säljkompetenser

Vår säljmodell bedömer också fyra kompetenser som sannolikt kommer att krävas till viss grad i alla säljroller, och som därför ses som grundläggande för försäljningsrelaterad framgång. Kandidatens resultat i förhållande till var och en av dessa fundamentala säljkompetenser presenteras nedan.

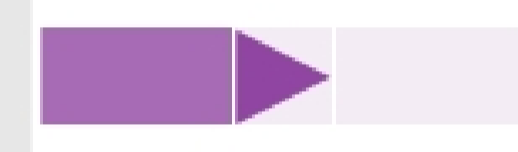
### Sträva efter framgång

Tar sig an nya mål och utmaningar med energi och entusiasm och strävar obehagligt efter kontinuerlig framgång.



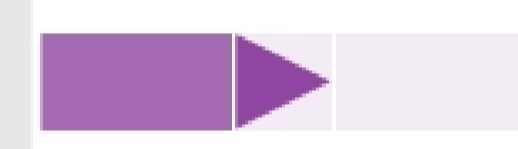
### Bibehålla fokus

Arbetar bra under press och hanterar hinder och motgångar på ett positivt och konstruktivt sätt.



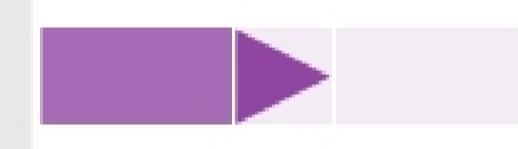
### Samarbete internt

Arbetar samarbetsvilligt över affärsfunktioner och avdelningar för att underlätta optimala resultat och uppnå gemensam framgång.



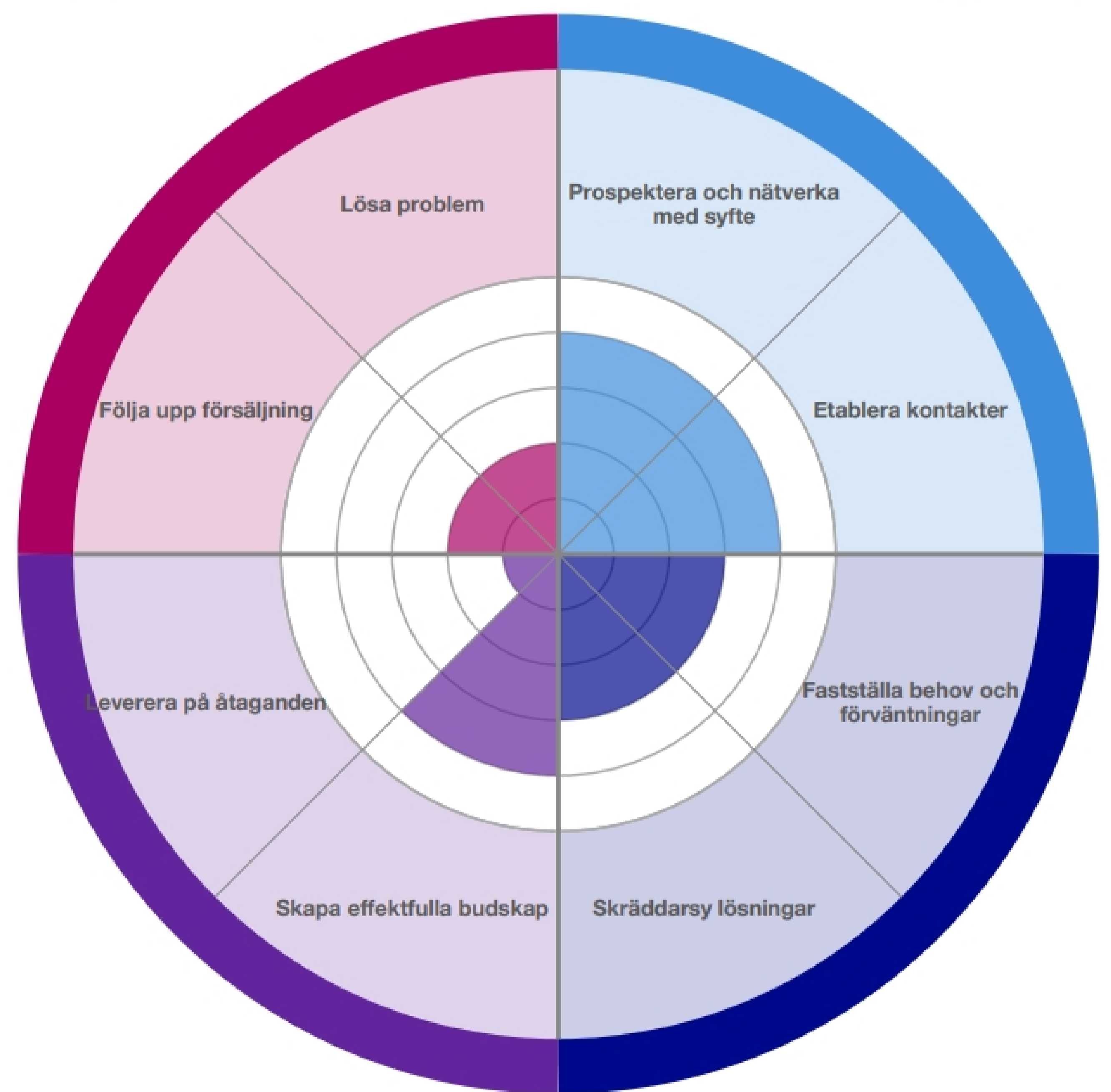
### Lära och utvecklas

Visar en vilja att utvecklas som individ och professionellt, söker aktivt möjligheter att förbättra sin kompetens och förmåga.



## Bibehålla goda relationer

## Engagera sig i kund



# PQ 38 - Kompetensrapport & intervjuguide

Hur går man från personlighetsdrag till arbetsrelaterade kompetenser?

PQ 38 översätter testresultat till ett ramverk med 38 kompetenser som är direkt relevanta i arbetslivet.

## I praktiken

- ✓ Få en tydlig sammanställning av kandidatens resultat kopplat till kravprofilen
- ✓ Ger en tydlig kompetenskarta för kandidaten
- ✓ Inkluderar en färdig intervjuguide med rollspecifika frågor

**TQs kompetensbaserade intervjuguide inkluderar en analys och anpassar dynamiskt vinkeln på frågorna efter kandidatens resultat**

Ökar träffsäkerhet eftersom frågorna både utgår från den specifika kompetensen och det individuella resultatet

### Nyskapande

Lägger fram nya och innovativa idéer, lösningar och arbetssätt. Söker efter sätt att gå utanför det konventionella och traditionella.

Berätta om en situation där du behövde lägga fram en ny idé eller lösning, och tyckte att det var utmanande.

- Varför behövdes en ny idé eller lösning?
- Hur gick du tillväga för komma på en idé eller lösning?
- Vad tyckte du var svårast med den här processen och varför?
- Vilket tillvägagångssätt kommer du att försöka nästa gång som du befinner dig i en liknande situation?

Beskriv ett tillfälle då du gick miste om en möjlighet att driva fram förbättringar på arbetsplatsen på grund av att du var för överseende med det konventionella eller traditionella sättet att göra något.

- Hur såg det konventionella eller traditionella tillvägagångssättet ut?
- Vad var det för möjlighet som du gick miste om?
- Vilken inverkan hade det att behålla ett mer konventionellt tillvägagångssätt?
- Vad skulle du ha gjort annorlunda om du ställdes inför en liknande situation igen och varför?

Anteckningar

### Resultatsammanfattning

#### Relationer

##### Teamarbete

Samarbetar med teammedlemmar för att uppnå gemensamma mål, löser eventuella utmaningar och främjar ett samarbetsinriktat arbetssätt.

- Tycker om att samarbeta som en del av ett team
- Kan öppet inte hålla med andra när hen arbetar med andra mot gemensamma mål
- Tolererar att arbeta med andra när teamsamarbete krävs

##### Nätverka

Utvecklar flera olika användbara nätverk, både inom och utanför organisationen.

- Läger mycket kraft på att skapa och underhålla sitt professionella nätverk
- Bekväm med att ta kontakt med potentiella kontakter

##### Leda andra

Tillhandahåller tydlig vägledning och mycket uppmuntran för att säkerställa att andra lyckas uppnå sina mål.

- Sätter värde på vikten av att uppnå mål
- Tycker om att ge klar och tydlig vägledning och uppmuntran

# Ledarskapsprofilen

Framtidens ledarskap kräver mer än traditionell auktoritet.

Ledarskapsprofilen bygger på 8 utvalda kompetenser och visar både styrkor och utvecklingsområden för varje ledare.

## I praktiken

- Rekrytera rätt chefer och ledare
- Skapa utvecklingsplaner för befintliga ledare
- Stöd i successionsplanering

**Rapporten kommer med frågeställningar relaterat till de olika om ledarkompetenserna**

Det hjälper ledare reflektera över sin egen ledarstil

## Profiltolkning och feedback



### Skapar visionen

Definierar en tydlig vision för företagets eller teamets framtid. Tar hänsyn till all relevant information och inser behovet av förändring eller innovation till följd av detta. Kommunicerar sin vision på ett övertygande och kraftfullt sätt och visar entusiasm och passion för att säkerställa att andra är engagerade.

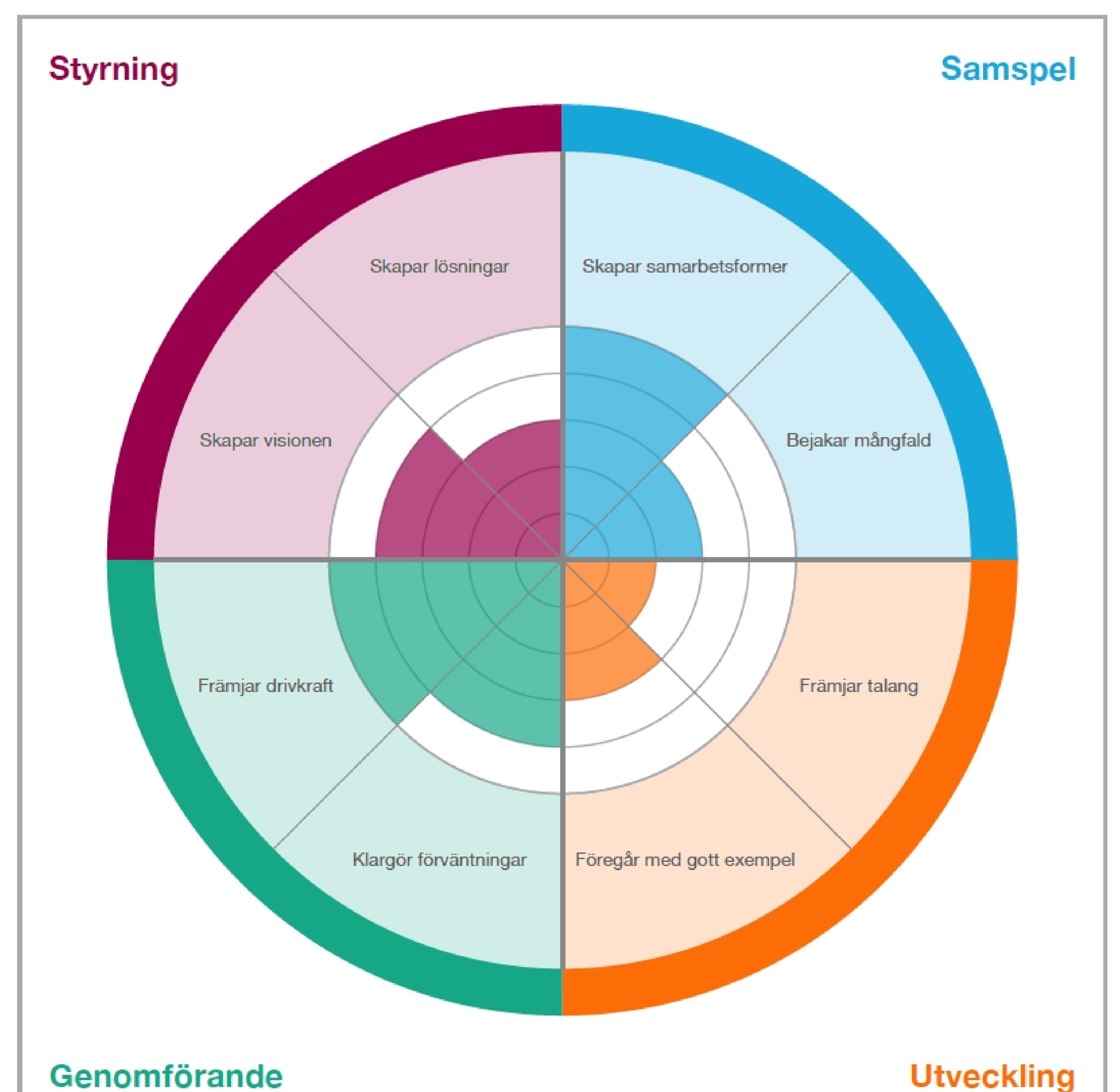
Du gillar sannolikt att arbeta med en mängd olika problem – såväl praktiska som konceptuella – och är sannolikt bekväm med att ägna dig åt viss kritisk analys. Ibland letar du efter nyskapande sätt att lösa problem på men använder också beprövade metoder om det är relevant. Du är ganska bekväm med att kommunicera med och påverka andra. Sammantaget bör dessa faktorer bidra till att du tar dig igenom komplexa och oklara situationer ganska väl, vilket gör att du kan ta fram en framtidsvision och förmedla den på ett ganska öppet och övertygande sätt.

Frågor att ställa

- När skulle du...

## Kompetensprofil för ledarskap

Diagrammet nedan visar en grafisk översikt över dina resultat i förhållande till var och en av ledarskapskompetenserna. Hur stark din självrapporterade preferens eller orientering är anges av hur långt utanför cirkeln de färgade banden når. När du granskar dina resultat, kan du fundera på ditt resultatmönster och områden du skulle kunna lägga mer fokus på för att maximera dina styrkor som ledare.



# DNA-Potentialrapporten

Hur ser du vem som har potential innan det syns i prestationerna?

DNA-rapporten bygger på 9 unika faktorer som forskning visar är de bästa prediktorerna för ledarskapspotential.

## I praktiken

- Identifiera framtidens ledare i god tid
- Skapa långsiktiga talangpooler
- Bra stöd i successionsplanering, framtidssäkra organisationen

### Visste du att...

...många organisationer missar sina framtida toppledare – för att de rekryterar på nuläge istället för potential?

## Sammanfattning

I personlighetstestet bedömdes personen inom nio olika områden som kan användas för att avgöra framgångspotentialen. Personens främsta styrkor och sannolika utvecklingsområden har sammanställts nedan.

### Styrkor

#### Inspirera andra



Eftersom personen har god övertalningsförmåga och kan framföra övertygande budskap har hen lätt för att övertyga andra om sin syn. Det inspirerar sannolikt andra till att agera.

#### Vilja att prestera



Personen är ivrig att utvecklas och överträffa förväntningar. Hen skapar strukturer som gör det möjligt både för sig själv och teamet att leverera resultat. Hen levererar sannolikt resultat av hög kvalitet genom att sätta upp ambitiösa mål.

### Utvecklingsområden

#### Inriktad på lärande



Personens svar i frågeformuläret tyder på att hen är lika nyfiken på att lära sig saker som de flesta. Det finns sannolikt utrymme för utveckling inom detta område.

#### Mod



Svaren i frågeformuläret tyder på att personen är lika samlad och modig som de flesta andra. Eventuellt bör hen visa mer av detta för att göra framsteg i karriären.



**Fokus på potential – inte bara nuläge eller prestation.**

# Urspårningsrapporten

Alla kan prestera i lugna situationer – frågan är vad som händer under press.

Urspårningsrapporten analyserar 54 indikatorer för att identifiera riskbeteenden som kan leda till problem i krävande roller.

## I praktiken

- Avgörande vid rekrytering till kritiska roller
- Stöd i coaching av chefer under press
- Förebygger konflikter och misslyckanden

**Många ledare fungerar utmärkt i vardagen...**

... men det är personens stressreaktioner som avgör om det håller över tid.

## Urspårningsprofil

Undviker sannolikt att rådfråga andra och använder istället sitt eget omdöme. Hög självständighet med litet behov av stöd eller uppmuntran från andra. Kan motsätta sig att ledas eller detaljstyras.

Hårdad och påverkas inte av kritik från andra. Klarar av stress och utmanande situationer bra genom ett mer optimistiskt perspektiv vid motgångar.

Trivs med att bygga relationer till andra, kommunicera öppet och visa känslor. Tenderar att förlita sig på andra för stöd inför beslutsfattande.

Tolerant och omtänksam men kan framstå som alltför passiv och regelstyrd. Kan sakna bestämdhet och är troligen överkänslig för kritik från andra.

Konservativ och taktisk, tenderar att hålla sig till majoritetens åsikter och konventionella metoder.

Lugn och samlad, även i känslomässigt laddade situationer - kanske till den grad att de framstår som oengagerade. Är troligen pålitlig när det gäller att hålla överenskommelser.

Anspråkslös, tystlåten och återhållsam. Kan känna sig obekvämt i sociala situationer och sakna det självförtroende som krävs för att göra sig hörd.

Blygsam och reserverad, saknar självförtroende och undviker ramppluset. Tenderar att undvika risker och kan vara obekvämt med att förhandla med andra.

Tenderar att förlita sig på andras åsikter för att hitta vägen framåt. Är ibland så flexibel att det kan framstå som att personen inte har några egna åsikter.

Har ett spontant tillvägagångssätt. Eftersom de sannolikt blir uttråkade av detaljer och av att hålla sig till deadlines, brukar de delegera sådana uppgifter. Bristen på disciplin kan ge ett nonchalant och opålitligt intryck.

Lätt att komma överens med och tenderar att vara mottaglig för förändringar i takt med att de uppstår. Kan framstå som någon som följer strömmen istället för att säga ifrån när de inte håller med.

**Beroende**



Förlitar sig på gruppen för stöd och uppmuntran. Mindre villig att fatta beslut utan synpunkter från andra. Kan sakna egna åsikter eller tro på sina egna uppfattningar.

**Överkänslig**



Känslig för kritik, pessimistisk och har svårt att hämta sig från motgångar. Har troligen svårt att lita på andra.

**Isolerad**



Arbetar självständigt och brukar inte söka stöd från andra i svåra situationer utan fokuserar på egna aktiviteter i stället. Tenderar att inte visa känslor eller rådfråga andra.

**Individualistisk**



Hård och bestämd i strävan mot egna mål. Beredd att bryta mot regler för att få saker gjorda. Kan visa begränsad hänsyn till andras känslor för att övervinna hinder och leverera resultat.

**Okonventionell**



Fokuserar på att hitta nya problemlösningsmetoder som kanske inte är grundade i praktiken. Söker efter ovanliga och kreativa lösningar, men provar kanske inte dessa i förhållande till data eller andras input.

**Oberäknelig**



Lättretlig, ombytlig och oberäknelig. Brukar reagera känslomässigt på saker som inträffar. Kan ge stöd åt andra när det går bra men kan framstå som distanserad eller konfrontativ under press.

**Dramatisk**



Förväntar sig att bli uppskattad av andra och trivs med att stå i centrum för uppmärksamheten. Vill utmärka sig i gruppen och leda aktiviteter. Har ett starkt behov av att bli hörd och kan reagera negativt om det egna bidraget inte värderas högt.

**Djärv**



Djärv, bestämd och självsäker med en tendens till risktagande. Sätter stort värde på sin egen ställning, framhäver sina egna prestationer och kräver erkännande. Kan ge ett alltför positivt intryck i syfte att få vad de vill ha.

**Oflexibel**



Har starka åsikter om mycket och tenderar att vara oflexibel kring information som inte motsvarar den egna uppfattningen. Kan bortse från röster som inte ligger i linje med det egna perspektivet.

**Pedantisk**



Fokuserad på att organisera uppgifter och att säkerställa alla detaljer, men kan sätta upp orimligt höga krav på sig själv och andra, vilket kan leda till detaljstyrning av teammedlemmar på ett pedantiskt sätt.

**Envis**



Tenderar att stå fast i sina åsikter, men riskerar att fortsätta på inslagen väg på ett orubbligt sätt istället för att byta kurs när situationen kräver det. Kan vara oemottaglig för andras åsikter.

# Karriärrapporten

Placera rätt person i rätt miljö.

Karriärrapporten matchar en individs personlighet mot olika arbetsmiljöer och roller för att visa var de bäst kan blomstra.

## I praktiken

- Stöd vid omställning och karriärbyte
- Underlag för intern mobilitet
- Hjälper coacher och HR att vägleda talanger

**Bygger på en modell med 9 arbetsstilar som är starkt kopplade till långsiktig trivsel och prestation.**

### Företagsamhet

Även om du är öppen för nya affärsmöjligheter och idéer beaktar du sannolikt även de praktiska aspekterna och gör en avvägning av eventuella risker. Du är ganska flexibel och optimistisk och känner dig ganska bekväm med att anpassa idéer och planer när det krävs och återhämtar dig från motgångar lika snabbt som de flesta andra.

#### Saker att tänka på

- 1) Tänk på ett tillfälle när du föreslog en ny idé.
  - Hur kom du fram till idén?
  - Vilka faktorer behövde du beakta när du skulle avgöra hur effektiv idén i fråga var?
- 2) När har du varit mindre öppen för en viss ny idé eller möjlighet?
  - Vad berodde det på?
  - När skulle du kunna dra nytta av att vara mer öppen för nya tillvägagångssätt?

#### Yrken

De som får ett liknande resultat inom detta kompetensområde brukar föredra roller där de behöver hitta nya lösningar eller affärsmöjligheter utan att det är yrkets huvudsyfte.

### Planering och organisering

Du verkar starkt föredra ett spontant tillvägagångssätt när du arbetar med uppgifter istället för att vara alltför strukturerad eller metodisk. Du arbetar på en allmän nivå hellre än att fokusera på detaljer och känner dig sannolikt bekväm med att ta dig an nya krav och godtar när det inte går att leverera det som ursprungligen lovats.

#### Saker att tänka på

- 1) När har du tjänat på att använda ett mer spontant tillvägagångssätt?
  - Vad var det för situation?
  - Vad bidrog ditt tillvägagångssätt med i situationen?



## Redo att ta nästa steg?

TQ:s tester och rapporter ger dig det mest pålitliga beslutsunderlaget på marknaden – forskningsbaserat, användarvänligt och bevisat träffsäkert.

Oavsett om du rekryterar, utvecklar eller coachar är TQ din partner för att förstå människor på djupet och bygga starkare organisationer.

### Kontakta oss idag

Vi återkommer inom 24h

✉ [info@tqainordic.com](mailto:info@tqainordic.com)

☎ +46 70 722 26 63

🌐 [www.tqainordic.com](http://www.tqainordic.com)