

MPA

Engineer for Production Unit East

AXEL ALTMAN

AXEL.ALTMAN@NEWLINE-HR.COM



MPA (2012-03-21)

+ Rapport för tredje part

RAPPORT FÖR TREDJE PART

axel.altman@newline-hr.com

Använd tid: 00:07:18

Frågeformulär ifyllt den: 2012-03-21

KRITERIER: Hearing Aid engineer for unit east

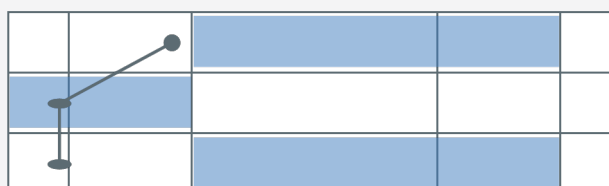
VALDA NORMER: Swedish norm

DRIVFAKTORER

PRIORITET

Prestationsorientering

A



Medel

Självhävdselse

B



Hög

Energianvändning

C

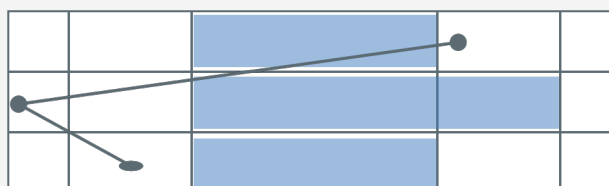


Medel

SOCIALA FAKTORER

Känslokontroll

D



Låg

Social Kontakt

E



Medel

Tilltro

F

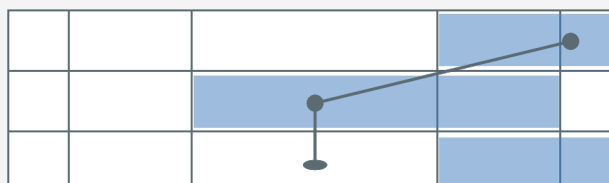


Låg

ARBETSSTIL

Detaljorientering

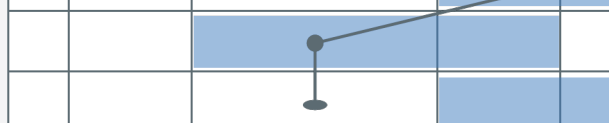
G



Medel

Säkerhet

H



Medel

Abstrakt Orientering

I



Hög

● Svar från respondenten

● Delat resultat – Respondenten har gett svar på båda sidor av skalan. Detta kan indikera flexibilitet i beteendet.

■ Intervall för kriterier. Prioritet för kriterier visas i den högra kolumnen.

Varje resultatcolumn utgör en procentandel av den normgrupp som svaret jämförs med.

Normgruppens fördelning

10%	20%	40%	20%	10%
-----	-----	-----	-----	-----

SUMMERING

Rapporten har skapats med respondentens egen värdering som grund. Resultatets precision beror därför på respondentens noggrannhet i sina svar. Du måste därför akta dig för att dra för stora slutsatser av rapporten, utan att få det bekräftat av respondenten själv.

Nedanstående text beskriver ett typiskt beteende för personer med just denna Personprofil.

DRIVFAKTORER (JAG-BETEENDE)

Personer med detta beteende uppfattas främst som processorienterade.

Personer med detta resultat föredrar samarbete med andra, är goda lyssnare som gärna låter andra bestämma. Uttrycker sällan sina egna åsikter eller synpunkter, utan föredrar att anamma dem som råder i gruppen.

Detta resultat beskriver en person som oftast koncentrerar sin energi på ett fåtal uppgifter i taget. Personer med detta beteende kommer beslutsamt att arbeta med dem.

SOCIALA FAKTORER (VI-BETEENDE)

Detta resultat beskriver en person med kontrollerat känsloliv och som endast delar personliga känslor med närstående personer. Upplevs oftast som en bekymmersfri person med en rationell attityd till arbetet.

Resultatet för den här placeringen beskriver personer som föredrar att arbeta självständigt eller i små grupper. Sådana personer tar sällan initiativ till att träffa nya människor.

En person med denna preferens tar konflikter när det behövs. Kan uppfattas som något kritisk och rättfram.

ARBETSSTIL (JOBB-BETEENDE)

Tycker om att uppslukas av detaljer för att vara säker på ett felfritt resultat, och kan därför ha svårt med att få överblick. Nöjd med rutinuppgifter som kräver ansvarskänsla.

Personer med detta resultat visar ofta båda spontanitet och eftertanke, beroende på uppgiftens art.

De uppfattas som personer med ett bra grepp om nya idéer och hur teori omsätts i praktik.

ANALYS AV ÖVERENSSTÄMMELSE



Det är en medelhög överensstämmelse mellan personprofilen och de beteendekriterier som används i detta sammanhang. Det betyder att personens beteende understödjer det som förväntas i arbetet, men personen kommer att på flera punkter använda sin energi på att anpassa sitt beteende. Man bör undersöka hur personens kompetens kan kompensera i de fall det finns avsevärda skillnader mellan kriterier och personprofilen.

KRITISKA SKILLNADER

ENERGIANVÄNDNING

Respondenten inriktar sig mer på att arbeta med några få uppgifter i taget än vad den aktuella situationen kräver. Det kan betyda att han eller hon kan förlora överblicken eller motivationen och bli stressad när det är många samtidiga uppgifter. Det kan därför finnas behov av att skapa överblick över uppgifter och status.

SOCIAL KONTAKT

Respondenten är mindre socialt orienterad än vad som önskas i förhållande till angivna kriterier. Även om respondentens motivation kanske är för liten för att han eller hon ska vara utagerande kan sociala färdigheter övas upp om han eller hon får ett lämpligt antal utåtriktade uppgifter där nya relationer skapas. Tänk på att även om vissa sociala färdigheter kan övas upp krävs det en hel del energi för att ta bort fokus från annat.

BIDRAG TILL FRAMTIDA UTVECKLINGSSAMTAL

STYRKOR

Utgångspunkten för mycket utveckling är personens styrkor. Nedan finns några vanliga styrkor för denna persons profil:

- Säkerställer en bra process mot målet.
- Lyssnar noga på vad andra bidrar med.
- Arbetar ihärdigt med långvariga uppgifter
- Verkar vara lugn och behärskad i pressade situationer.
- Arbetar mycket gärna självständigt.
- Ifrågasätter kritiskt andras bidrag och ger gärna återkoppling.
- Grundlig och trivs med rutiner.
- Anpassar beslutstempot efter uppgiften och situationen.
- Omsätter teori i praktik.

FALLGROPAR OCH UTVECKLINGSFOKUS

Varje styrka medför en potentiell fallgrop. Ju tydligare vår styrka är, desto lättare blir den en fallgrop. När en person utvecklas för att undvika sina fallgropar är det viktigt att hålla fast vid styrkan medan fallgropen hanteras konstruktivt. Nedan anges några vanliga utvecklingspunkter för denna persons profil:

- Kan behöva hjälp med att fokusera mer på mål.
- Kan behöva öva i att föra fram egna åsikter.
- Kan ha behov av att skapa överblick och status när fler uppgifter utförs parallellt.
- Kan vara hjälpt av att uppfatta ord, uttryck och kroppssignaler som avspeglar känslor hos andra.
- Med små men målinriktade steg kan personen öva sig i att ta kontakt med nya människor och uppskatta alla framsteg.
- Kommunikerar kanske alltför direkt och sakligt och personen bör göras uppmärksam på detta och få hjälp med att formulera återkoppling mer konstruktivt.
- Kan behöva hjälp med att förstå när arbetet med detaljer inte ger ytterligare värde för andra.
- Kan behöva hjälp med att välja bort irrelevant information i förhållande till att fatta snabbare beslut.
- Ange gärna hur mycket tid som krävs för bra idéutveckling och ange när innovationsprocessen övergår till implementeringsfasen.

OM RAPPORTEN

ANVÄNT INSTRUMENT

Master Person Analysis (MPA) är en Personprofil som beskriver föredraget beteende i en yrkesmässig miljö. Beskrivningen grundar sig på de val som gjorts i MPA-formuläret.

ETISK ANVÄNDNING

Svaret beror på respondentens självskattning. Det är därför mycket viktigt att det inte tolkas för långtgående eller för ensidigt utifrån den här rapporten. Du uppmanas att få resultatet av testen bekräftat och utarbetat i samtal med respondenten. Det bör normalt göras genom ett återkopplingssamtal av en certifierad användare.

När du läser rapporten ska du komma ihåg att inget resultat i sig själv är "rätt" eller "fel" utan alltid ska utvärderas utifrån de uppgifter som ska lösas i jobbet.

Rapporten ska behandlas konfidentiellt.

NORMGRUPP

För att lättare kunna förstå detta resultat så jämförs det med resultatet från en normgrupp. Normgruppen består av ett representativt urval från en grupp personer i yrkesverksam ålder. Detta är en sammansättning som tar hänsyn till ålder, kön, anställningsnivå, bransch, mm.

RAPPORTENS TILLFÖRLITLIGHET

Det önskvärda beteendet på jobbet kan mycket väl förändras över en längre tid och är delvis beroende av arbetssituationen. Om det därför har gått mer än ett år sedan frågeformuläret fylldes i bör du överväga om innehållet fortfarande är relevant.

MPA:s kvalitet är välgrundad och dokumenterad med internationella standarder för testkvalitet. MPA är därför ett erkänt instrument hos flera internationella utvärderingsinstitut.

Rapportens tillförlitlighet beror mycket på hur ärligt och spontant respondenten svarat.