peopleindicator.com

Udarbejdet for

Sofie Holm (eksempel)

Stillingen som Salgschef hos Vestjysk Industri

KANDIDATRAPPORT

Rekrutteringsindikator

Personlighedsprofil til rekruttering — 16 faktorer i fire domæner.

Drivkraft	Gennemslagskraft · Aktivitetsniveau · Social kontakt · Præstationsniveau
Samarbejde	Tillid · Støtte · Konfrontationsvillig · Arbejdsform
Struktur	Systematik · Målrettethed · Grundighed · Fokusering
Robusthed & retning	Følelsesmæssig stabilitet · Nytænkning · Strategisk perspektiv · Chancesøgende

Eksempel på en fuld rapport

PROFIL

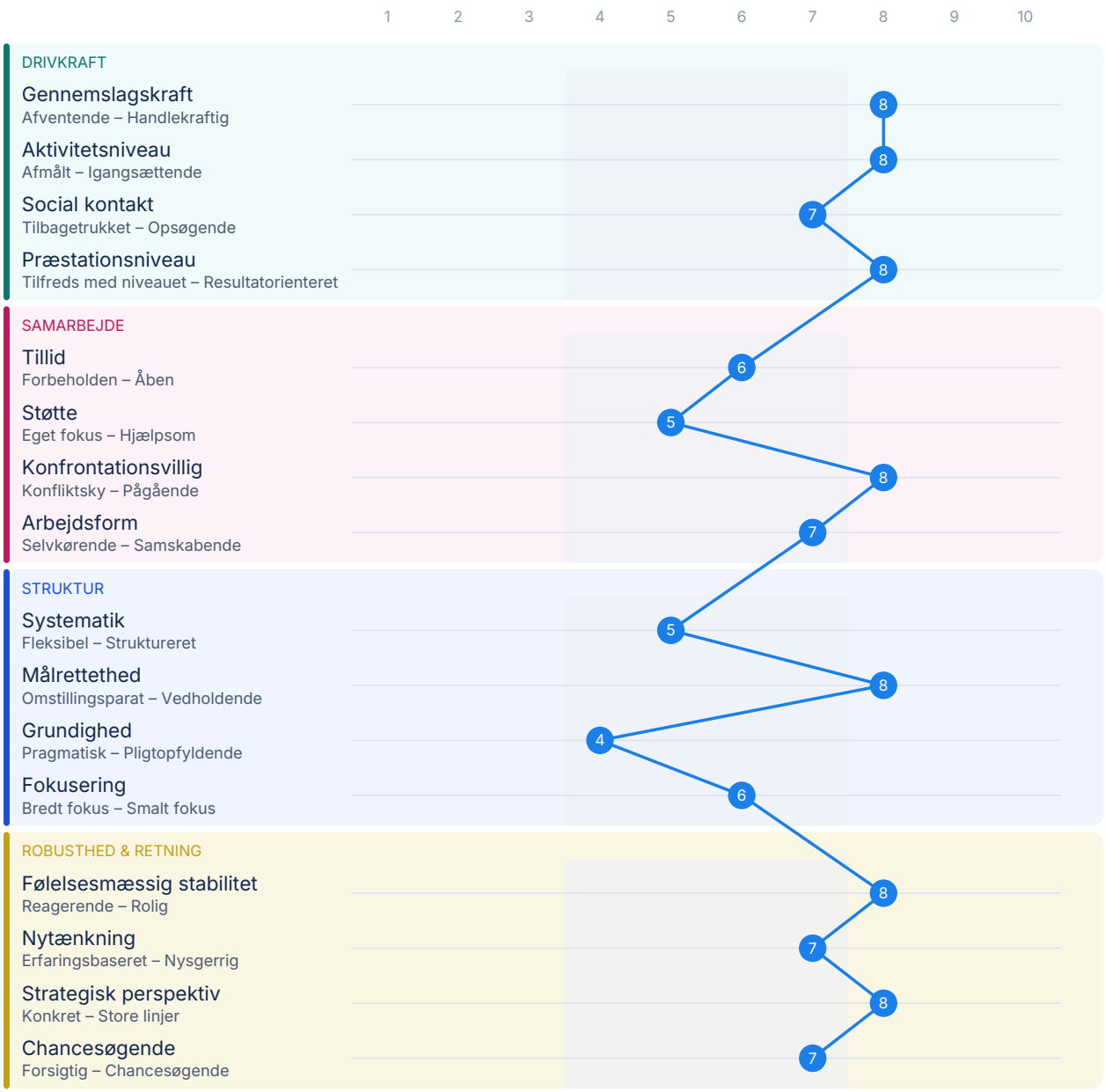
Sofie Holm

Besvaret 12. marts 2026 · Tid brugt ca. 32 minutter · 16 faktorer · 4 domæner · skala 1–10

Sammenligningsgrundlag: **Danske ledere (foreløbig)**

DOMÆNER

- Drivkraft
- Samarbejde
- Struktur
- Robusthed & retning



Hvert punkt er en faktor. Linjen forbinder profilen. Det skraverede felt viser 4–7 på en skala fra 1 til 10 — her ligger omkring to ud af tre. Et lavt tal er en anden måde at arbejde på, ikke et dårligere resultat. Normen er foreløbig og fastsat ud fra faglig vurdering — læs tallene som en indikation.

IKKE SCORET

Dine egne svar

Hvad er dit nuværende	Hvor mange refererer direkte til dig?	Hvad er din højeste gennemførte	Hvilket fagområde arbejder du inden	Hvor mange års erhvervserfaring har
Leder for medarbejdere	6–15	Mellemlang videregående uddannelse	Salg og marketing	11–20 år

Svarene indgår ikke i beregningen. De er gengivet, som du skrev dem.

SPØRGSMÅL	SVAR
Hvilke forventninger har du til din nærmeste chef — og hvilken ledelsesform fungerer bedst for dig?	Jeg arbejder bedst med en chef, der sætter retningen og ellers lader mig køre. Jeg vil gerne kunne komme og sige, når noget skurrer, uden at det bliver et projekt.
Hvad lægger du vægt på i et samarbejde?	Direkte sprog, aftaler der holder, og at vi kan være uenige i rummet uden at det bliver personligt bagefter.
Hvad er dine karriereønsker og mål de næste par år?	Jeg vil gerne lede et salgsteam, der står på egne ben. På sigt kunne jeg se mig selv med ansvar for et helt marked, men jeg har ikke travlt — det skal være det rigtige sted.
Hvis du har eller får medarbejdere: hvad forventer du af dem?	At de siger det højt, når de er uenige, og at de holder, hvad de lover kunden. Jeg forventer ikke, at alle er som mig, men at man tager ansvar for sit eget område.
Hvordan ser den virksomhedskultur ud, hvor du gør dit bedste arbejde?	Et sted hvor man må tage initiativ, og hvor det er i orden at ændre en plan, når virkeligheden har rykket sig.
Hvad er dine stærke og svage sider fagligt?	Stærk: at åbne døre og få en forhandling i mål. Svag: opfølgning og CRM — jeg skal have en rytme, ellers glider det.
Hvad er dine stærke og svage sider personligt?	Jeg er ligefrem og bliver ikke slået ud af et nej. Jeg kan blive utålmodig, når beslutninger trækker ud, og det kan andre opleve som pres.
Hvad bruger du din fritid på?	Familie, løb og en håndboldklub, hvor jeg træner U14-drengene to aftener om ugen.

LÆSEVEJLEDNING

Generelle beskrivelser og prioritering

DRIVKRAFT

Gennemslagskraft

Du sætter retning tidligt og holder fast i din vurdering, også når andre presser på. Det gør dig let at følge, og der bliver truffet beslutninger, hvor du er. Mere afdæmpede kolleger kan til gengæld lade være med at sige imod, ikke fordi de er enige, men fordi det koster for meget. Beslutningerne hviler derfor nogle gange på et smallere grundlag, end du selv tror. Det er især i sager med meget på spil, at de usagte indvendinger kan vise sig at have været de vigtige.

Din score: 8 · høj

DRIVKRAFT

Aktivitetsniveau

Du går hurtigt fra beslutning til handling og sætter selv ting i gang. Det skaber fremdrift, og det er sjældent dig, der er grunden til, at noget står stille. Kolleger i et roligere tempo kan til gengæld opleve, at de skal løbe for at følge med, eller at noget er sat i gang, før de var med. Over tid kan der også ligge flere åbne sager hos dig, end du får lukket. Det er især i længere projekter, at afslutningerne bliver lige så vigtige som starterne.

Din score: 8 · høj

DRIVKRAFT

Social kontakt

Du indgår ubesværet blandt kolleger uden at have brug for selskab hele tiden. Du knytter relationer i det tempo, opgaven kræver, og kan lige så godt sidde for dig selv en hel dag. Det gør dig brugbar i både udadvendte og mere fordybende roller. Andre oplever dig som let at komme i kontakt med, men ikke nødvendigvis som den, der samler folk. I roller, hvor netværket er selve opgaven, kan det kræve et ekstra skub at række ud først.

Din score: 7 · gennemsnitlig

DRIVKRAFT

Præstationsniveau

Du søger større ansvar, synlige resultater og fremskridt. Det giver dig energi og en tydelig retning, og du trækker ofte andre med. Kolleger kan dog opleve, at der opstår konkurrence om pladsen, eller at relationerne må vige for resultaterne. I flade roller kan du blive utålmodig, når der ikke er et næste skridt i sigte. Det betyder mest i perioder, hvor fremskridtet går i stå, og sagen alene skal bære motivationen.

Din score: 8 · høj

SAMARBEJDE

Tillid

Du giver tillid i rimeligt omfang og justerer den efter, hvad du oplever hos den enkelte. Du deler dine overvejelser med dem, de er relevante for, og holder resten for dig selv. Det gør dig let at samarbejde med, fordi folk hverken møder en lukket dør eller en, der lægger alt frem. Nye kolleger vil typisk opleve, at tilliden vokser i takt med, at de leverer. Det er især, når nogen skuffer dig, at det viser sig, hvor hurtigt du justerer.

Din score: 6 · gennemsnitlig

SAMARBEJDE

Støtte

Du tager hensyn til den enkelte uden at lade det tilsidesætte sagen. Du kan give en svær besked og samtidig tage hånd om den, der modtager den. Det giver en tryghed, hvor folk både ved, hvad der gælder, og at de bliver set. I meget pressede perioder kan balancen tippe, så enten sagen eller mennesket får lidt for lidt. Den bliver især værdifuld, hvis du har personaleansvar, hvor begge dele skal holdes på samme tid.

Din score: 5 · gennemsnitlig

SAMARBEJDE

Konfrontationsvillig

Du tager uenigheder op med det samme og holder fast, også når det koster på stemningen. Det betyder, at ting bliver sagt, mens de stadig kan ændres, og at intet ligger og ulmer. Mere konfliktsky kolleger kan til gengæld trække sig fra diskussionen frem for at tage den med dig. Ikke alle uenigheder er lige meget værd, og de små kan komme til at fylde som de store. Det mærkes mest i teams, hvor folk er vant til at løse tingene mere stille.

Din score: 8 · høj

SAMARBEJDE

Arbejdsform

Du skifter mellem at tænke selv og at sparre undervejs, alt efter hvad opgaven kræver. Du tager andre med, når de kan gøre løsningen bedre, og arbejder alene, når det går hurtigere. Det gør dig nem at passe ind i de fleste teams. Kolleger med en fast vane den ene eller anden vej kan dog være i tvivl om, hvornår de bliver inddraget. Det viser sig mest i nye teams, hvor arbejdsformen endnu ikke er sat.

Din score: 7 · gennemsnitlig

STRUKTUR

Systematik

Du planlægger i det omfang, opgaven kræver, og kan fravige planen uden at miste overblikket. Det gør dig anvendelig både i faste forløb og der, hvor tingene ændrer sig undervejs. Andre kan regne med dine aftaler uden at opleve dig som stiv, når forudsætningerne skifter. Meget strukturerede kolleger kan dog savne en plan på papiret, mens mere spontane synes, du planlægger rigeligt. Det er især i projekter med mange samarbejdspartnere, at den fleksibilitet bliver synlig.

Din score: 5 · gennemsnitlig

STRUKTUR

Målrettethed

Du bliver ved, til opgaven er løst, og holder fast i mål, også når de trækker ud. Andre kan regne med, at det, du påtager dig, bliver færdigt. Bagsiden er, at du også kan holde fast i en løsning, der ikke virker, eller et mål, der ikke længere er det rigtige. Kolleger kan opleve det som stædighed, når de selv har opgivet sporet. Det mærkes mest, når forudsætningerne har ændret sig, og det at stoppe er den bedste beslutning.

Din score: 8 · høj

STRUKTUR

Grundighed

Du kontrollerer dit arbejde og følger de procedurer, der er, uden at det bliver et mål i sig selv. Du bruger grundigheden der, hvor præcision betyder noget, og lader resten gå hurtigere. Det gør dit arbejde pålideligt, uden at det går ud over tempoet. Kolleger med meget høje krav til detaljen kan dog opleve, at du slipper tingene lidt tidligere, end de ville. Det bliver tydeligt, når du arbejder sammen med nogen, der vurderer vigtigheden anderledes end dig.

Din score: 4 · gennemsnitlig

STRUKTUR

Fokusering

Du kan både samle dig om én ting og holde flere spor i gang. Du vælger typisk efter, hvad sagen kræver, frem for efter en fast vane. Det gør dig anvendelig i roller, hvor der både skal være overblik og plads til fordybelse. Når flere sager presser på samtidig, kan det tage lidt tid at afgøre, hvilken form dagen skal have. Det bliver synligt den uge, hvor tre sager alle er de vigtigste.

Din score: 6 · gennemsnitlig

ROBUSTHED & RETNING

Følelsesmæssig stabilitet

Du bevarer roen under pres og lader kritik ligge. Andre bruger dig som anker, når det brænder på, og du kan træffe beslutninger, mens andre stadig er påvirkede. Det, du ikke selv mærker, kan du til gengæld komme til at overse hos andre. Kolleger, der reagerer stærkere, kan opleve, at du ikke helt forstår, hvor hårdt det rammer dem. Det betyder mest, hvis du har personaleansvar, hvor tegn på overbelastning ofte kommer stille.

Din score: 8 · høj

ROBUSTHED & RETNING

Nytænkning

Du er åben over for nye måder at gøre tingene på uden at slippe det, der virker. Du afprøver gerne en ny metode, når den løser et problem, du kan se. Det gør dig til en kollega, der både kan bære en forandring og passe på driften imens. Meget forandringsivrige kolleger kan opleve, at du skal overbevises, før du går med. Det viser sig mest, når en ny idé ser god ud, men endnu ikke har vist, at den holder.

Din score: 7 · gennemsnitlig

ROBUSTHED & RETNING

Strategisk perspektiv

Du tænker i mønstre og lange linjer og forholder dig til, hvor tingene er på vej hen. Det gør dig stærk i strategiarbejde og i at se sammenhænge, før andre gør. Til gengæld kan det nære og konkrete få mindre opmærksomhed, end det har brug for. Kolleger har ofte brug for et svar på det, der haster i dag, før de kan bruge det, der ligger om tre år. Det betyder mest i travle perioder, hvor driften fylder hele dagen.

Din score: 8 · høj

ROBUSTHED & RETNING

Chancesøgende

Du vurderer risikoen sagligt og tager en chance, når gevinsten er tydelig. Du bremser, når tabet kan blive for stort, og det gør dine beslutninger lette at følge. Andre kan regne med, at du hverken kaster dig ud i det eller holder igen af princip. Meget forsigtige kolleger kan dog synes, du går for langt, mens de mere risikovillige synes, du tøver. Det bliver tydeligt, når udfaldet er uklart, og beslutningen alligevel skal træffes.

Din score: 7 · gennemsnitlig

TIL SAMTALEN

Egne noter

Refleksion og næste skridt

Spørgsmålene er knyttet til dine faktorscorer. Vælg det, der er relevant i dit arbejde; rapporten er et samtalegrundlag.

Gennemslagskraft

Din score ud fra besvarelsen: 8/10 · Handlekraftig

Hvornår hjælper det dig at tage ordet, og hvornår er det vigtigt at give andre plads?

Aktivitetsniveau

Din score ud fra besvarelsen: 8/10 · Igangsættende

Hvornår hjælper dit tempo opgaven, og hvornår har du brug for en pause eller mere fremdrift?

Præstationsniveau

Din score ud fra besvarelsen: 8/10 · Resultatorienteret

Hvilke mål motiverer dig, og hvornår bliver ambitionen for krævende?

Konfrontationsvillig

Din score ud fra besvarelsen: 8/10 · Pågående

Hvilken uenighed tog du senest op, og hvilken lod du ligge?

Et konkret forsøg

Vælg en situation i næste uge, hvor du afprøver en lidt anden tilgang. Notér, hvad der ændrede sig, og drøft, om det hjalp opgaven.

Aftal, hvem du følger op med, og hvornår.