



Ekspertrapport T. Testesen



Professional
Styles

Indhold

Introduktion.....	3
Overordnet profil.....	4
Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt.....	5
Fuldstændig psykometrisk profil - Tankegang Cluster.....	6
Fuldstændig psykometrisk profil - Indflydelse Cluster.....	7
Fuldstændig psykometrisk profil - Tilpasningsevne Cluster.....	8
Fuldstændig psykometrisk profil - Leverance Cluster.....	9
Sammenfatning psykometrisk profil.....	10
Kompetencepotentialeprofil.....	11
Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser.....	12

Om denne rapport

Denne rapport er baseret på selvbeskrivelsestesten Wave® Styles, som afdækker en persons motivation, præferencer, behov og talenter inden for kritiske arbejdsområder.

Resultaterne er baseret på en sammenligning med en international gruppe på over 24.000 "professionals and managers".

Idet testen er en selvbeskrivelsestest, reflekterer resultaterne personens selvopfattelse. Vores omfattende forskning har vist, at en persons selvbeskrivelse er en god indikator for, hvorledes personen sandsynligvis vil agere i en arbejdssammenhæng. Ikke desto mindre bør der tages passende højde for det subjektive aspekt ved at anvende en persons selvopfattelse, når disse data tolkes.

Det skal bemærkes, at de informationer, der er indeholdt i denne rapport, kan være personfølsomme, og det skal derfor sikres, at rapporten opbevares et sikkert sted.

Informationerne indeholdt i denne rapport vil sandsynligvis være en god afspejling af personens selvopfattelse i de næste 12-24 måneder, afhængigt af omstændighederne.

Rapporten er fremstillet ved hjælp af Saville Assessments softwaresystemer. Den er fremkommet på baggrund af resultaterne fra en selvbeskrivelsestest, respondenter har besvaret, og reflekterer respondentens svar.

Denne rapport er blevet fremstillet elektronisk. Saville Assessment garanterer ikke for, at den ikke er blevet ændret eller redigeret. Vi påtager os intet erstatningsansvar for eventuelle konsekvenser ved anvendelsen af denne rapport, hvordan de end er opstået.

Anvendelsen af denne rapport er begrænset til ansatte hos Saville Assessment, Saville Assessments agenter samt kunder, der er certificeret af Saville Assessment.

Introduktion

Overordnet profil

Den overordnede profil skitserer de 12 primære sektioner i profilen, som er grupperet under fire overordnede clusteroverskrifter – Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance. Under hver af de 12 sektionsoverskrifter gives der information om de tre underliggende dimensioner – 36 dimensioner i alt.

Fuldstændig psykometrisk profil

Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt giver en sammenfatning af T. Testesens svar på testen. De fire indikatorer i Sammenfatning af svar fremhæver eventuelle markante svarmønstre. Den fuldstændige psykometriske profil fokuserer på de 36 Styles dimensioner, som er fordelt under fire overordnede clustre (Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance). Hvert cluster er inddelt i tre sektioner (12 i alt), som hver består af tre dimensioner. Disse 36 dimensioner består alle af tre underliggende facetter (108 i alt), og under navnet på hver dimension gives der verbale beskrivelser af facetscorerne.

Sammenfatning psykometrisk profil

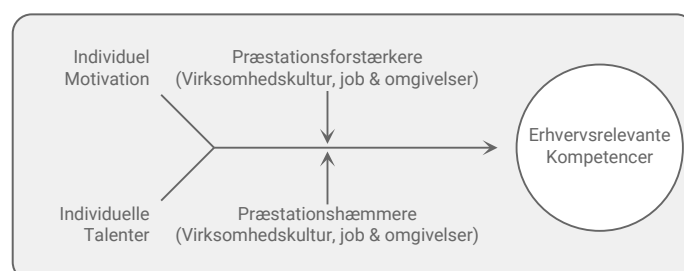
Sammenfatning psykometrisk profil giver et overblik over de 36 dimensioner i Styles profilen på en enkelt side. Det fremhæves, hvor der er spredning i facetter. Det fremhæves også, hvor motivation eller talent er højest (den højeste er angivet med M eller T), og hvor normativ eller ipsativ er højest (den højeste er angivet med N eller I).

Kompetencepotentialeprofil

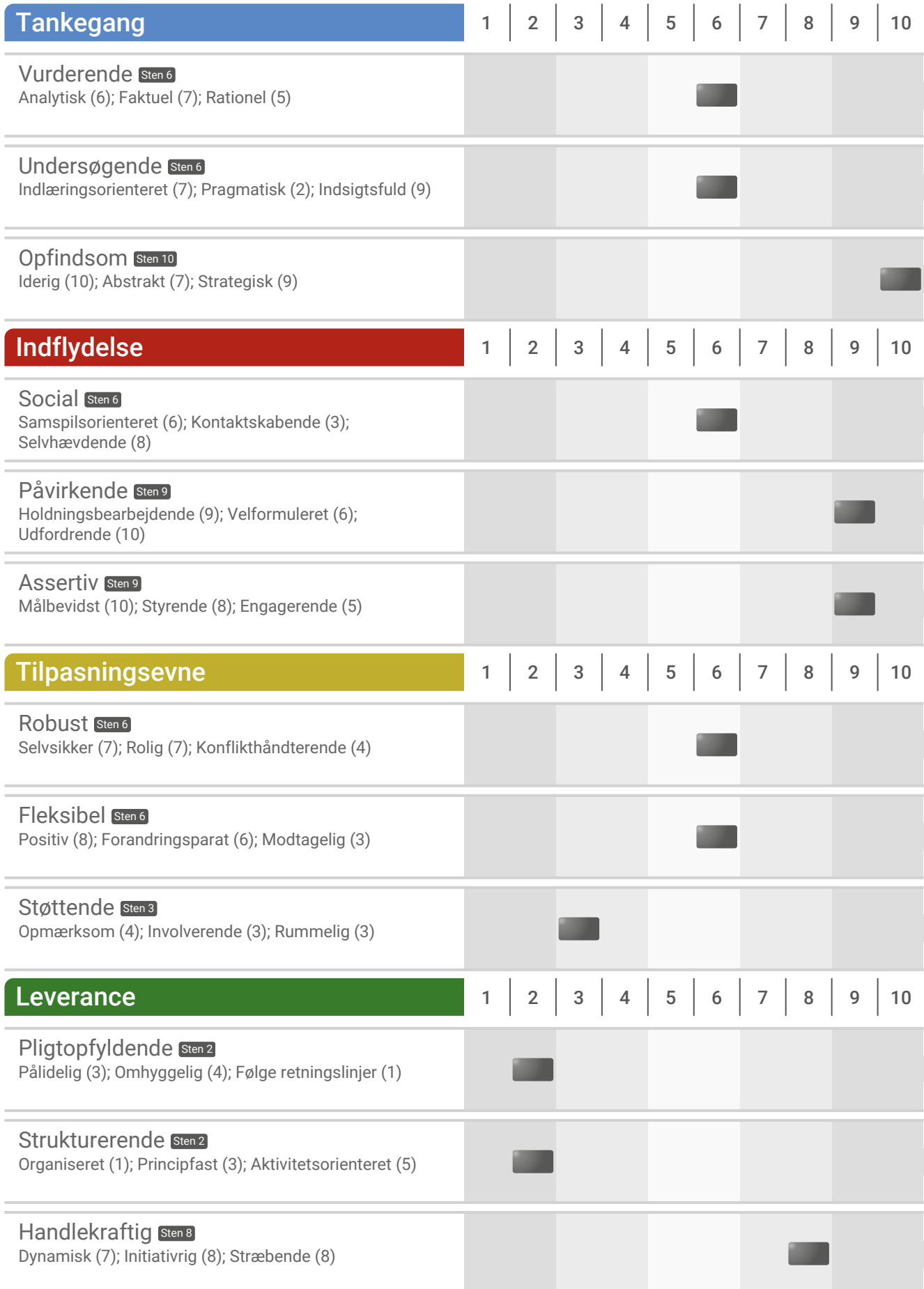
Kompetencepotentialeprofilen er udviklet på baggrund af databaser, der kobler facetterne i selvbeskrivelsestesten Styles til detaljerede, uafhængige vurderinger af jobpræstation. Dette giver en unik forudsigelse af T. Testesens sandsynlige styrker og udviklingsområder inden for 12 væsentlige præstationsområder. Underliggende komponenter i forbindelse med præstation er reflekteret i de verbale beskrivelser og scorer under hver af de 12 kompetenceoverskrifter. Denne indikation skal tolkes i forhold til de vigtigste krav i jobbet, som er fastlagt gennem jobanalyse eller metoder til afklaring af kompetencer. Endvidere bør man være opmærksom på, at en høj, positiv selv vurdering kan være udtryk for et mindre selvkritisk perspektiv, mens en lav selv vurdering kan være udtryk for et mere selvkritisk perspektiv. I sådanne tilfælde er det særlig vigtigt at verificere resultaterne med andre informationer.

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/-omgivelser giver en indikation af de aspekter ved kulturen, jobbet og miljøet, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme en persons succes. Saville Assessments forskning tyder på, at menneskers motivation og talenter spiller væsentligt sammen med virksomhedskultur, job og omgivelser, samt at dette samspil har afgørende indflydelse på jobpræstation og kompetencer.



Overordnet profil



Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt

Denne profil giver en detaljeret vurdering af T. Testesens svar i selvbeskrivelsestesten Styles. Den indleder med en sammenfatning af svarbilledet, efterfulgt af en forklaring på strukturen i profilen. Svarmønstret skal holdes for øje, når den psykometriske profil tolkes. De næste fire sider rapporterer resultaterne på de fire overordnede clustre.

Sammenfatning af svar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Svartendens i vurderinger Overordnet set, mere positiv i selv vurderingerne end mange andre										
Konsistens i rangordning Meget konsistent i rangordningen af karakteristiske træk										
Normativ-Ipsativ overensstemmelse Generelt, er der en ganske høj grad af overensstemmelse mellem normative og ipsative scorer										
Motivation-Talent overensstemmelse Overordnet set, er graden af overensstemmelse mellem scorerne for Motivation og Talent som den typisk er hos andre										

Profilanalyse

Saville Assessments forskning indikerer, at den bedste prædiktør for jobpræstation generelt set er den score, der er indikeret af stenscoren (kombineret normativ-ipsativ). Der gives også information om selv mindre forskelle, som er fremhævet i profilen, og som er unikke for Wave-rapporter:

||||| **Facet variation.** Hvor spredningen i facetscorer inden for en dimension er 3 sten eller derover, bliver dette indikeret både ved skravering på dimensionsskalaen og ved, at de individuelle facetscorer sættes i parentes efter en beskrivelse af hver facet.

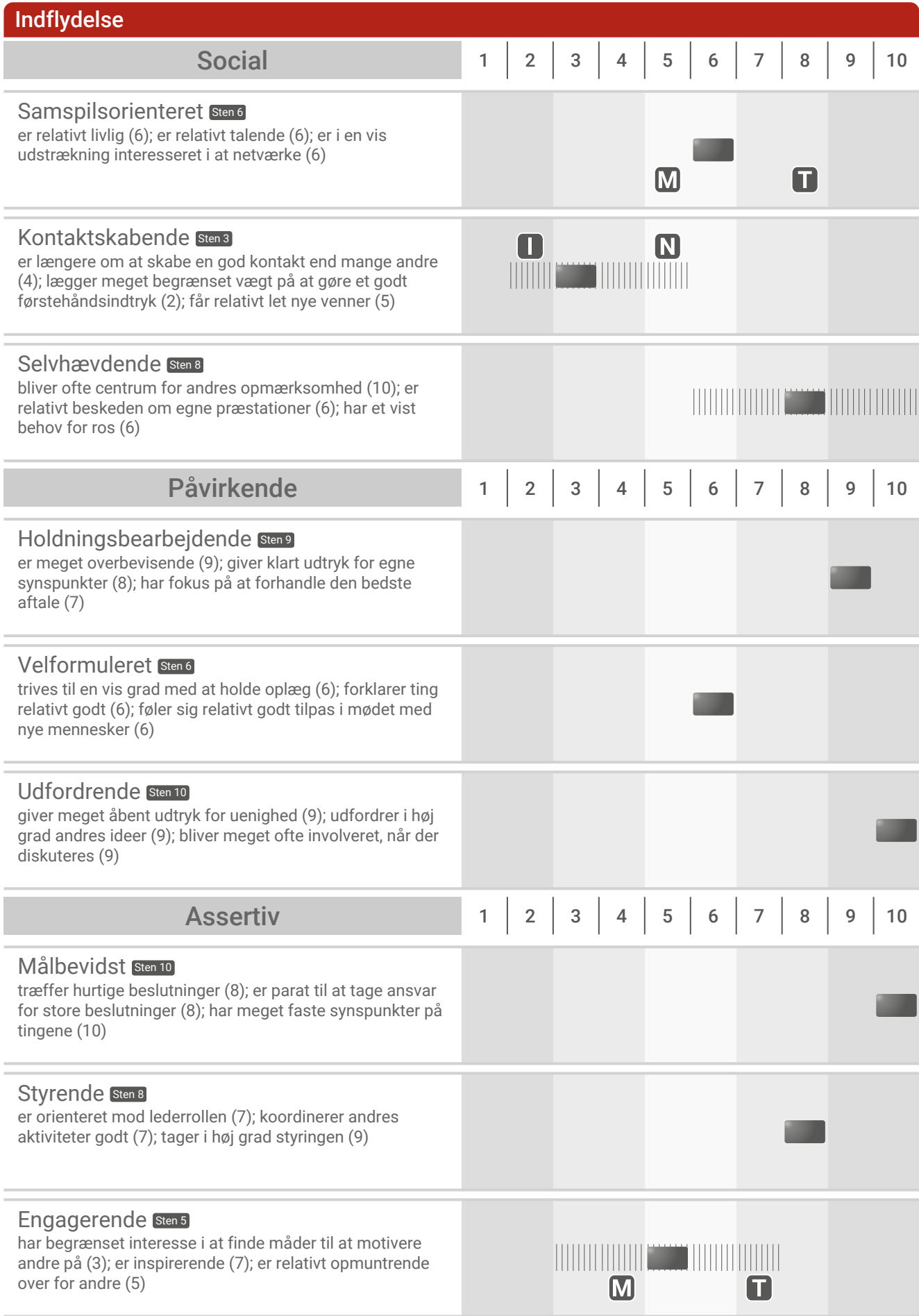
N - I Normativ-Ipsativ split. Forskelle mellem normative scorer (vurdering) og ipsative scorer (rangordning) på 3 sten eller derover indikeres ved henholdsvis markeringen **N** og **I**. Når ipsative scorer er højere end normative scorer, kan personen have været selvkritisk i sine normative vurderinger. Hvis de normative scorer er højere end de ipsative, kan det betyde, at personen har været mindre selvkritisk og sandsynligvis har overdrevet sine normative vurderinger. Dette sætter fokus på specifikke områder, der kan udforskes, fremfor at give en uspecificeret måling af social ønskværdig adfærd.

M - T Motivation-Talent split. Forskelle mellem scorer på motivation og talent på 3 sten eller derover på en given dimension indikeres henholdsvis ved markeringen **M** og **T**. Sådanne forskelle kan indikere incitament til udvikling inden for givne områder, eller kan indikere områder, hvor omgivelserne har en stor indvirkning.

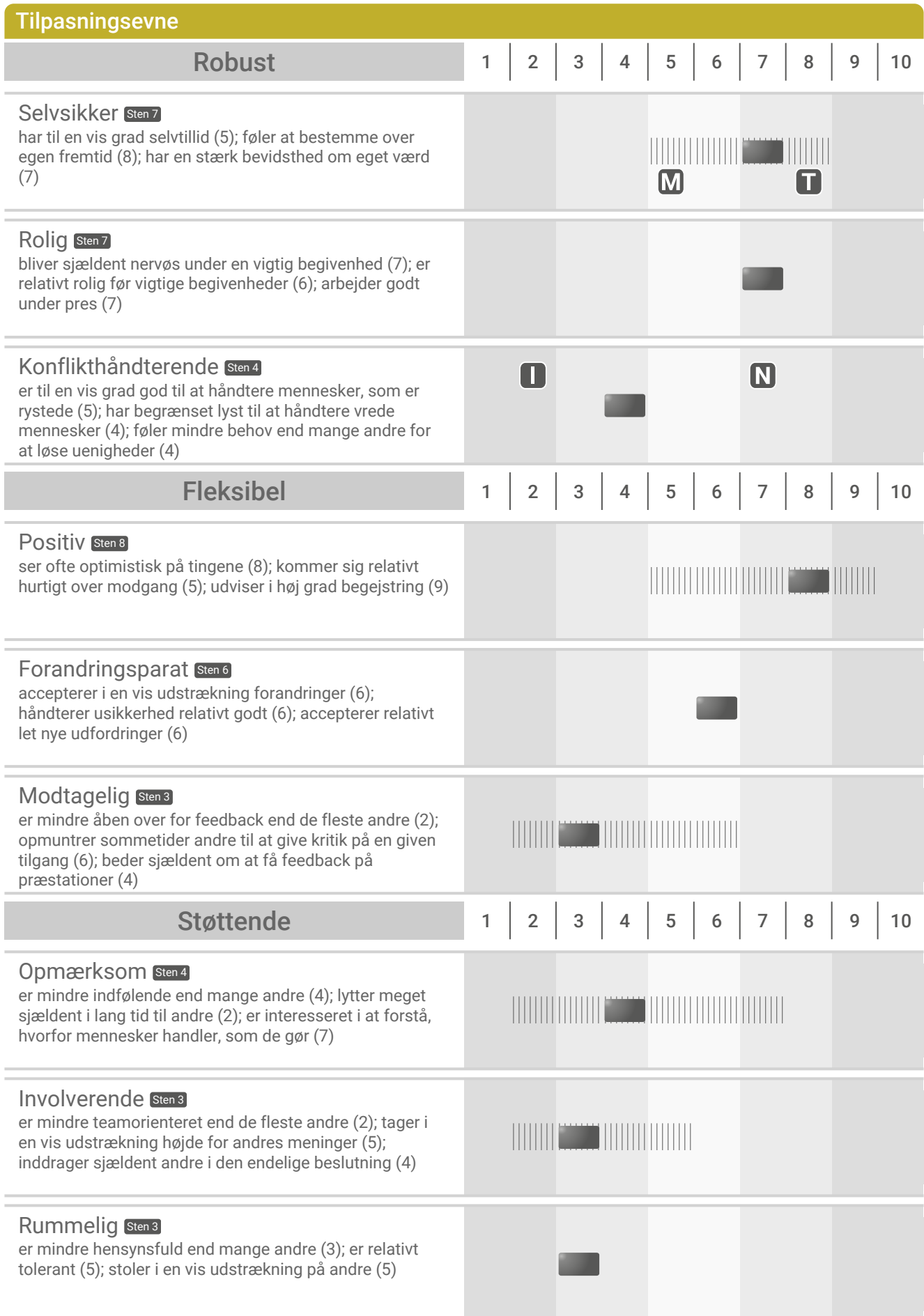
Fuldstændig psykometrisk profil – Tankegang Cluster

Tankegang										
Vurderende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytisk Sten 6 er relativt interesseret i at analysere informationer (5); stiller relativt hyppigt uddybende spørgsmål (5); søger efter løsninger på problemer (7)										
Faktuel Sten 7 kommunikerer godt skriftligt (7); er i en vis udstrækning interesseret i at forstå det logiske bag et argument (5); undersøger fakta omfattende (7)										
Rationel Sten 5 kan i en vis udstrækning lide at arbejde med numeriske data (6); har begrænset interesse i IT (4); baserer til en vis grad beslutninger udelukkende på fakta (6)										
Undersøgende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indlæringsorienteret Sten 7 har begrænset interesse i at lære nyt (4); er hurtig til at lære (7); lærer gennem læsning (7)										
Pragmatisk Sten 2 har mindre fokus på at udføre praktisk arbejde end andre (4); har meget begrænset interesse i at lære gennem handling (1); lægger relativt begrænset vægt på at bruge sund fornuft (4)										
Indsigtsfuld Sten 9 identificerer ofte måder at forbedre tingene på (8); kommer meget hurtigt til kernen i et problem (9); stoler på intuition, når der foretages vurderinger (8)										
Opfindsom	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Iderig Sten 10 kommer med mange ideer (10); kommer med mange originale ideer (10); vælger ofte radikale løsninger (8)										
Abstrakt Sten 7 er god til at udarbejde koncepter (7); anvender ofte teorier (7); er relativt interesseret i at undersøge de bagvedliggende principper (6)										
Strategisk Sten 9 udvikler ofte strategier (7); tænker meget langsigtet (9); skaber en klar vision for fremtiden (8)										

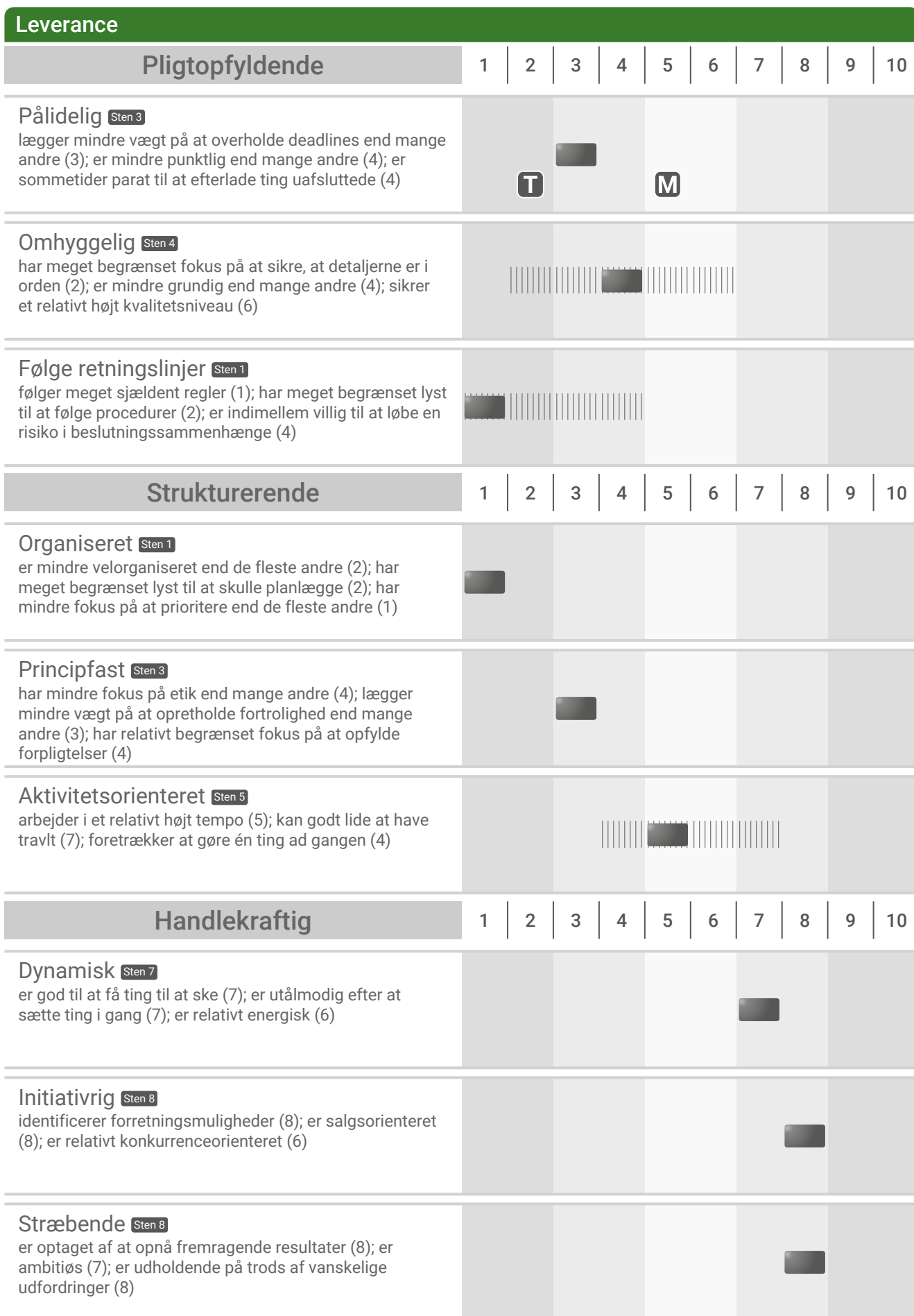
Fuldstændig psykometrisk profil – Indflydelse Cluster



Fuldstændig psykometrisk profil – Tilpasningsevne Cluster

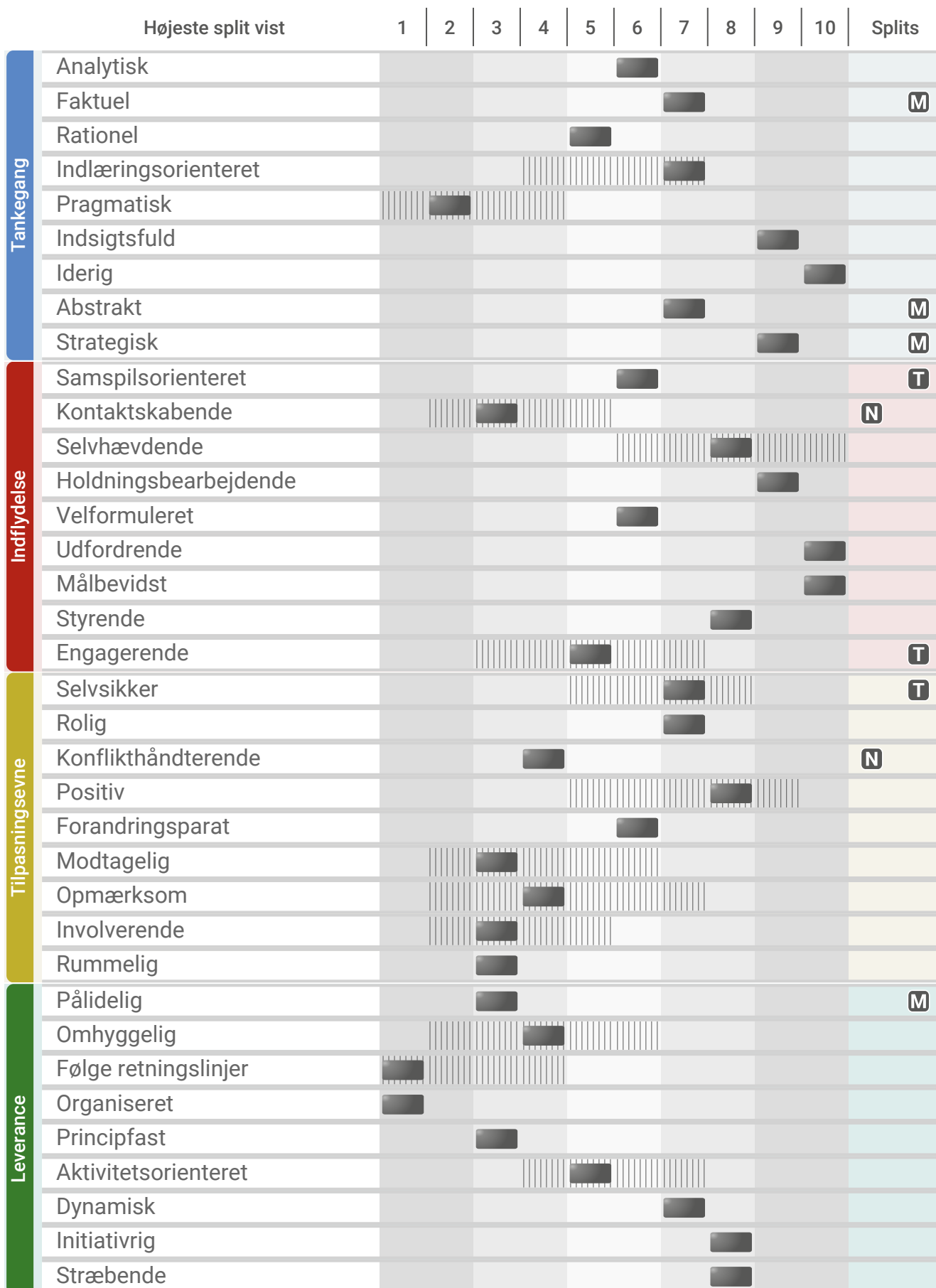


Fuldstændig psykometrisk profil – Leverance Cluster



Sammenfatning psykometrisk profil

Svartendens (7) Konsistens (9) N-I overensstemmelse (7) M-T overensstemmelse (6)



Kompetencepotentialeprofil

Denne profil viser T. Testesens områder med større eller mindre potentiale. Metoderne til måling af kompetencepotentiale er udviklet på basis af Saville Assessments omfattende internationale databaser, der kobler Wave til jobpræstation.

	Beskrivelse af kompetencer	Potentiale
Løse problemer	Evaluerer problemer Undersøge information (8); Dokumentere fakta (6); Fortolke data (6)	Ganske højt højere potentiale end omkring 75 % af sammenligningsgruppen
	Undersøge problemstillinger Udvikle ekspertise (6); Vælge praktiske fremgangsmåder (3); Give indblik (10)	Ganske højt højere potentiale end omkring 75 % af sammenligningsgruppen
	Skabe fornyelse Generere ideer (10); Udforske muligheder (9); Udvikle strategier (9)	Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af sammenligningsgruppen
Øve indflydelse på andre	Etablere relationer Interagere med mennesker (5); Etablere nære forhold (3); Imponere mennesker (8)	Middel højere potentiale end omkring 40 % af sammenligningsgruppen
	Kommunikere information Overbevise mennesker (8); Formidle informationer tydeligt (6); Udfordre ideer (10)	Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen
	Udføre lederskab Træffe beslutninger (10); Lede mennesker (8); Engagere andre (5)	Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen
Tilpasse fremgangsmåder	Udviser robusthed Demonstrere selvsikkerhed (7); Udviser ro (7); Løse konflikter (3)	Middel højere potentiale end omkring 60 % af sammenligningsgruppen
	Tilpasse sig forandring Tænke positivt (7); Tage godt imod forandringer (6); Invitere til feedback (3)	Middel højere potentiale end omkring 60 % af sammenligningsgruppen
	Give støtte Forstå mennesker (3); Teamarbejde (2); Værdsætte den enkelte (3)	Meget lavt højere potentiale end omkring 5 % af sammenligningsgruppen
Leverer resultater	Behandle detaljer Overholde tidsplaner (2); Tjekke ting (3); Følge procedurer (1)	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Strukturere opgaver Lede opgaver (1); Opretholde standarder (2); Løse opgaver (4)	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Gå efter succes Tage handling (8); Grib muligheder (8); Forfølge mål (9)	Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Baseret på Saville Assessments omfattende forskning, som kobler en persons stil med kultur på arbejdspladsen, sætter dette fokus på de aspekter ved kulturen, jobbet og miljøet, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme T. Testesens succes.

Præstationsforstærkere

+	hvor der opmuntres til at udvise kreativitet og nytænkning, og hvor radikale ideer og løsninger er velkomne
+	hvor ophedede debatter værdsættes, og man opmuntres til at udfordre ideer, argumentere og give åbent udtryk for uenighed
+	hvor man opfordres til at påtage sig ansvar for vigtige beslutninger, og beslutsomhed er en værdsat egenskab
+	hvor evnen til at komme hurtigt til sagens kerne og til hurtigt at finde løsninger på problemer er højt værdsat
+	hvor der opmuntres til at udvikle teoretiske ideer og koncepter
+	hvor der er et stærkt resultatorienteret fokus og en fast beslutning om at opnå succes uanset hvad; og hvor man belønnes for at opnå fremragende resultater
+	hvor der er et stærkt strategisk fokus; hvor det anses for at være ønskværdigt at have en klar vision for fremtiden, og hvor evnen til at tænke strategisk er højt værdsat
+	hvor kommerciel orientering og iværksætterdrift værdsættes, og der lægges vægt på at identificere forretningsmuligheder og gøre det bedre end konkurrenterne

Præstationshæmmere

⊘	hvor konventionelle holdninger er fremherskende; hvor traditionelle fremgangsmåder foretrækkes, og hvor man ikke opmuntres til at komme med nye ideer
⊘	hvor det ikke er velset at have afvigende meninger, og hvor man ikke opmuntres til at sætte spørgsmålstejn ved ideer og give udtryk for uenighed
⊘	hvor ansvaret for større beslutninger ligger hos andre, og der kun er begrænset mulighed for at påvirke resultater
⊘	hvor det at give ny indsigt og identificere mulige forbedringer tillægges begrænset værdi
⊘	hvor der er begrænset interesse for at anvende teoretiske ideer og modeller, og hvor man gives begrænset tid til at undersøge forskellige muligheder
⊘	hvor tilskyndelsen til at opnå fremragende resultater er begrænset, og man sjældent kæmper videre, hvis man støder på vanskeligheder
⊘	hvor fokus er kortsigtet snarere end langsigtet, og taktisk snarere end strategisk
⊘	hvor kulturen ikke er kommerciel, ikke er konkurrencepræget og ikke er profitorienteret