

Linjelederrapport T. Testesen



Professional
Styles

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 hensyn til det subjektive aspekt, når data er baseret på en persons selvopfattelse.

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 en periode på 12-24 måneder, afhængigt af omstændighederne.

Rapporten er fremstillet ved brug 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.

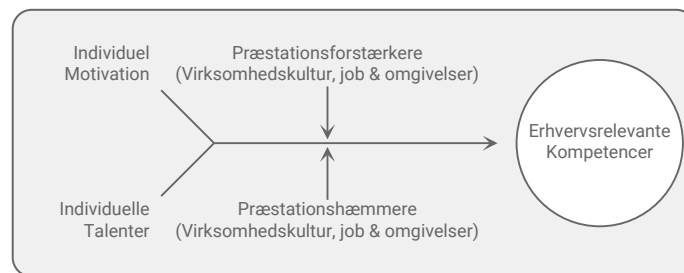
Introduktion

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 selvsvurdering kan være udtryk for et mindre selvkritisk perspektiv, mens en lav selvsvurdering 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.



Hvordan denne rapport anvendes

Denne rapport kan anvendes til en række aktiviteter inden for talent management, herunder udvælgelse, indplacering, forfremmelse og talentudvikling. Rapporten er udviklet til at blive anvendt af linjeledere, bedømmere, interviewere og andre nøglepersoner med henblik på at supplere deres beslutningstagning, uden et behov for specifik træning eller ekspertise inden for psykometrisk testning. Kompetencemodellen er udviklet til at være universelt anvendelig og er baseret på omfattende forskning. Den relative vigtighed af hver kompetence skal afgøres forud for selve assessment processen. Når der træffes beslutninger relateret til ansættelse, skal informationerne i denne rapport derudover anvendes i kombination med andre arbejdsrelevante informationer om personen.

Denne rapport bør kun anvendes af personer, der er certificeret til at anvende Saville Assessment Wave testværktøjer, inklusive Ekspertrapporten, der giver mere detaljerede informationer (f.eks. om en persons underliggende talenter og motivation).

Kompetencepotentialeprofil

Denne profil viser T. Testesens områder med større eller mindre potentiale. T. Testesens Svartendens i vurderinger er sten 7 og Konsistens i rangordning er sten 9.

	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	Udvide robusthed Demonstrere selvsikkerhed (7); Udvide 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