



Ekspertrapport T. Testesen



Performance

360

Indhold

Introduktion.....	3
Profilanalyse.....	4
Adfærdsprofil - Løse problemer.....	5
Adfærdsprofil - Øve indflydelse på andre.....	7
Adfærdsprofil - Tilpasse fremgangsmåder.....	9
Adfærdsprofil - Leverer resultater.....	11
Profil - resumé.....	13
Adfærdsprofil - oversigt.....	14
Bedømmernes kommentarer.....	15

Om denne rapport

Denne rapport er baseret på besvarelse af Wave® Performance 360, som udforsker præstation inden for en række kritiske jobområder.

Resultaterne er baseret på svar fra T. Testesen (fokuspersonen) og bedømmernes vurdering af fokuspersonens jobpræstation. For at sammenligne fokuspersonens præstation inden for disse områder med andres præstation er svarene sammenholdt med 25.254 Performance 360 vurderinger af en international gruppe af "Professionals & Managers".

Da resultaterne er baseret på en evaluering foretaget af T. Testesen og de øvrige bedømmere, reflekterer de fokuspersonens egen opfattelse samt bedømmernes opfattelse. Resultaterne er alene en indikation af fokuspersonens tidligere præstationer. Vores omfattende forskning har dog vist, at disse vurderinger er en god måling af arbejdspræstation, set ud fra forskellige interessenters perspektiv.

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.

Denne rapport er blevet fremstillet ved hjælp af Saville Assessments softwaresystemer. Den er fremkommet på baggrund af resultaterne fra en vurdering gennemført af fokuspersonen og bedømmerne, og afspejler de svar, der er givet.

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

Fokuspersion og bedømmere

Resultaterne fra fokuspersionen og de forskellige bedømmergrupper er anført med hver deres form. Antallet af personer i hver bedømmergruppe er vist nedenunder i parentes.

-  Leder (1)
-  Selv (1)
-  Kollega (3)
-  Medarbejder (3)
-  Andre (3)

Adfærdsprofil

Den overordnede Wave® model har forskellige detaljeringsniveauer med en side i rapporten til hvert adfærdscluster som det højeste niveau. ([Løse problemer](#), [Øve indflydelse på andre](#), [Tilpasse fremgangsmåder](#), [Levere resultater](#)). Hver side er opdelt i tre sektioner, der dækker tre dimensioner hver. Profilen viser resultater baseret på de 36 adfærdsdimensioner.

Profil - resumé

Den første del af Profil - resumé består af overordnede vurderinger på: [Anvende specialisteexpertise](#), [Nå målsætninger](#) og [Udvide potentiale](#). Den anden del viser oversigten over adfærdsprofilen på tværs af alle adfærdsdimensioner.

Adfærdsprofil - oversigt

Oversigten over Adfærdsprofil viser de samlede scorer, hvad angår personens effektivitet for de 12 adfærdssektioner og de 36 adfærdsdimensioner. De kombinerede scorer er baseret på gennemsnittet af resultaterne fra bedømmergrupperne. Pile indikerer, hvor der mellem de enkelte bedømmere er forskelle i vurderingerne af de 12 adfærdssektioner.

Bedømmernes kommentarer

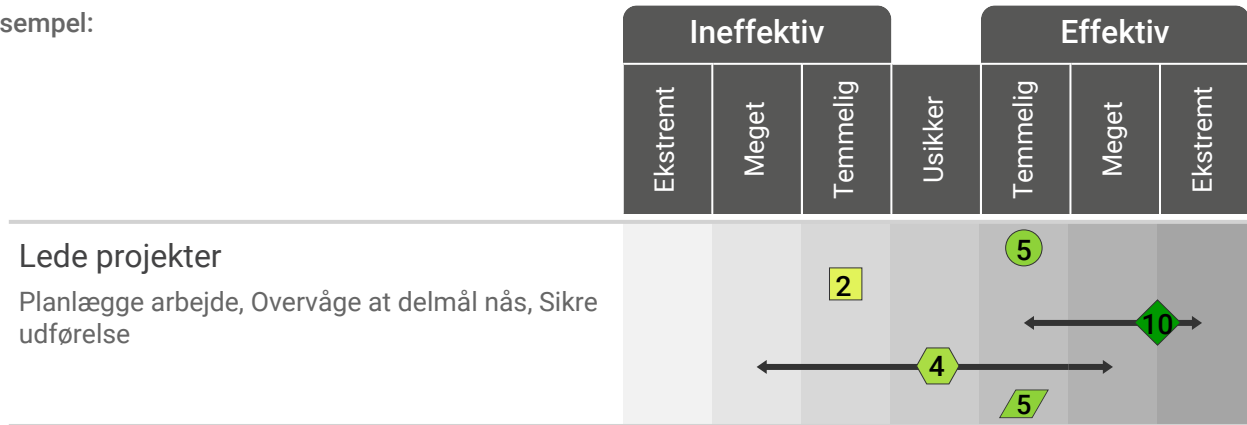
Den sidste sektion præsenterer de kommentarer, der måtte være givet af de forskellige bedømmere om T. Testesens arbejdspræstation.

Profilanalyse

Resultaterne viser vurderingerne på en skala fra 'Ekstremt ineffektiv' til 'Ekstremt effektiv'. Hver bedømmergruppe er anført med hver deres form, som vist på forrige side.

Hver placering på skalaen viser, hvordan personen, der vurderes, er blevet vurderet på hvert område. Hvor der er en forskel mellem bedømmerne i en gruppe, er dette indikeret med pile på hver side af markeringen.

Eksempel:



I ovenstående eksempel var vurderingen fra bedømmergruppen Leder temmelig effektiv på 'Lede projekter', og vurderingen fra bedømmergruppen Selv var temmelig ineffektiv. Vurderingerne fra bedømmergruppen Kollega gik fra temmelig effektiv til ekstremt effektiv, og den samlede vurdering fra bedømmergruppen Medarbejder lå fra meget ineffektiv til meget effektiv. Endelig var vurderingerne fra bedømmergruppen Andre temmelig effektiv.

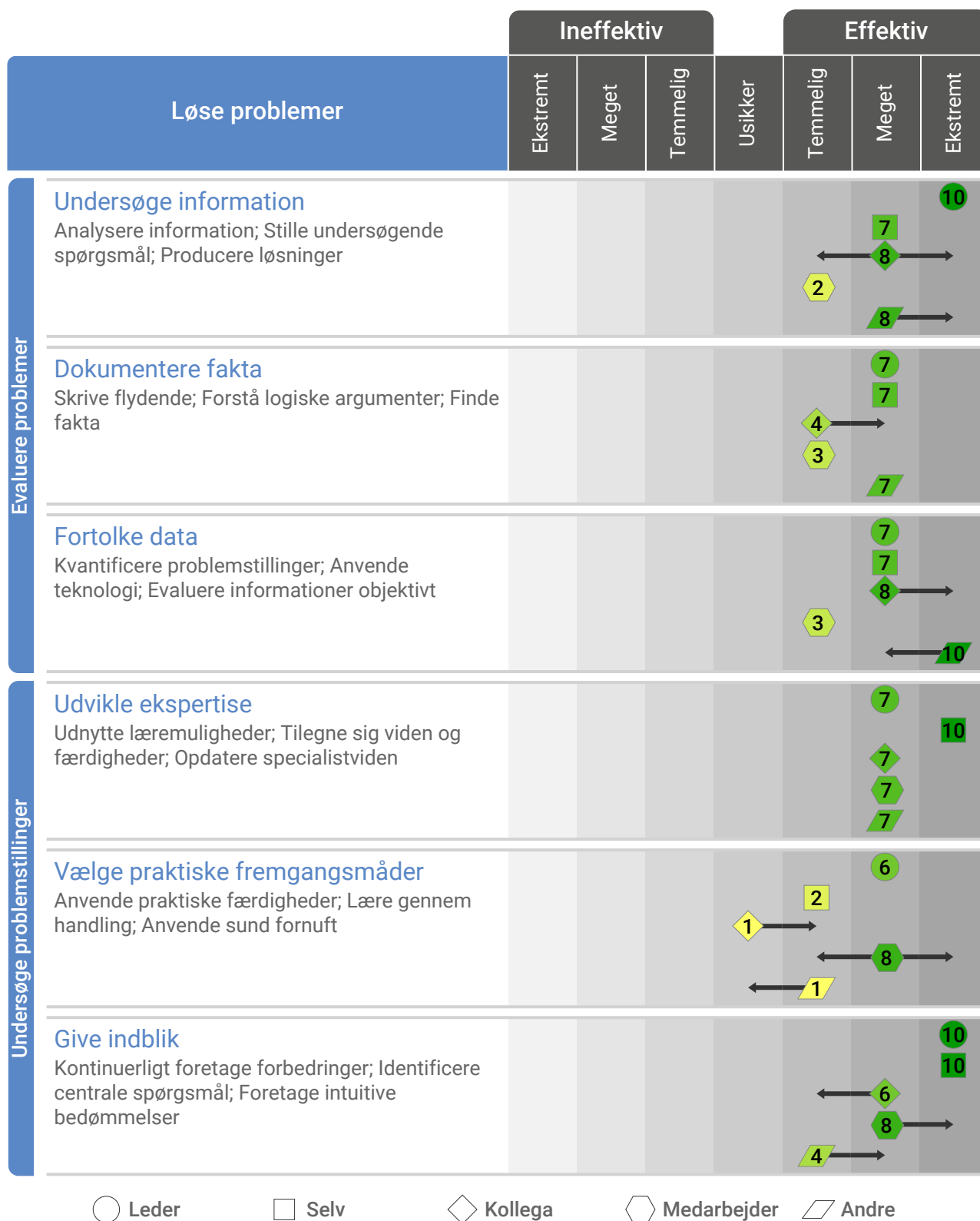
Sammenligning med andre:

Fokuspersonens og bedømmernes resultater er blevet sammenholdt med resultaterne fra andre personer, som tidligere har gennemført vurderingen og er baseret på en stenskala fra 1 til 10 som vist herunder.

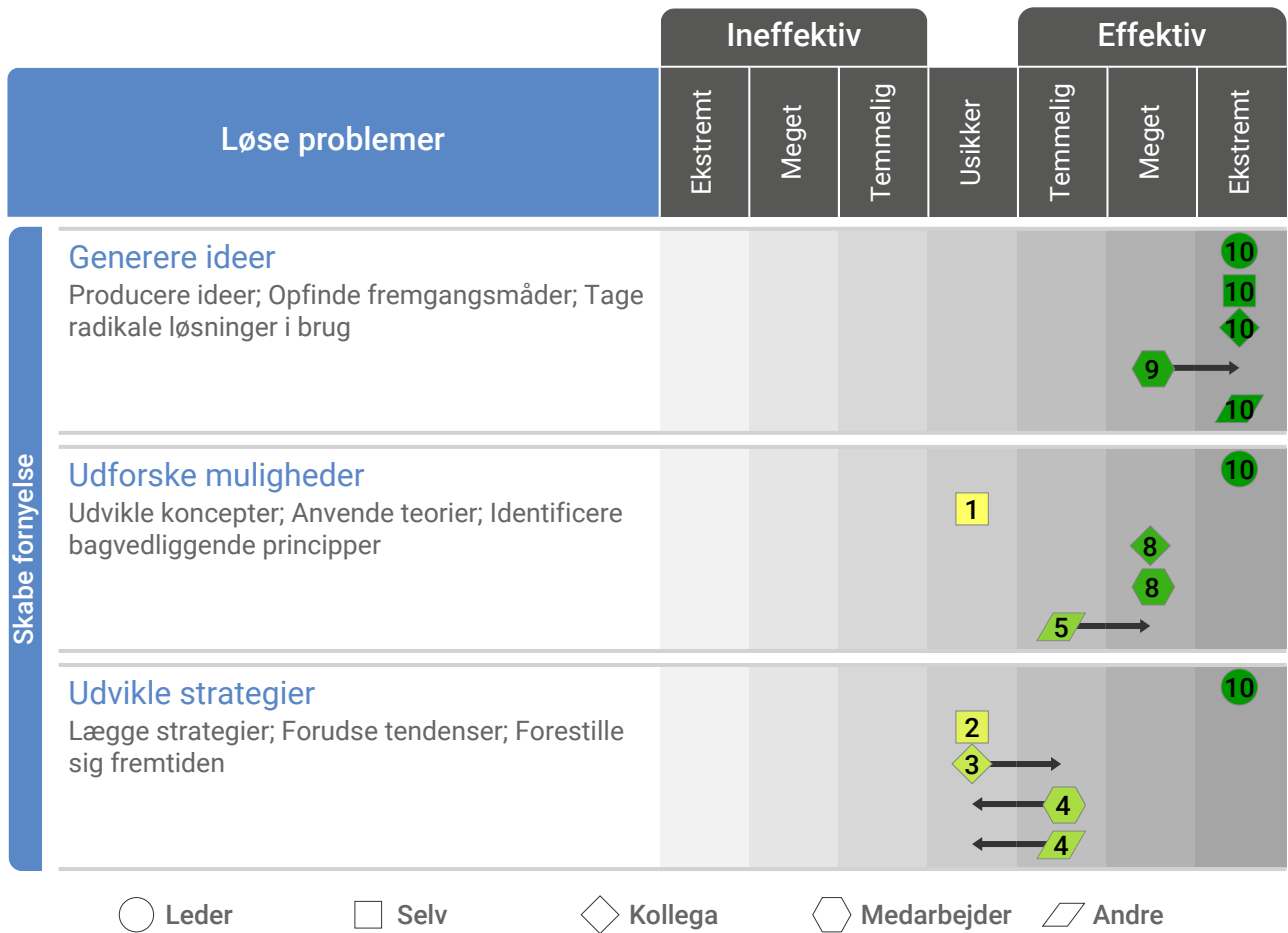
1 - Ekstremt lavt	- præsterede bedre end blot 1 % af sammenligningsgruppen
2 - Meget lavt	- præsterede bedre end blot 5 % af sammenligningsgruppen
3 - Lavt	- præsterede bedre end blot 10 % af sammenligningsgruppen
4 - Relativt lavt	- præsterede bedre end blot 25 % af sammenligningsgruppen
5 - Gennemsnitligt	- præsterede bedre end blot 40 % af sammenligningsgruppen
6 - Gennemsnitligt	- præsterede bedre end 60 % af sammenligningsgruppen
7 - Relativt højt	- præsterede bedre end 75 % af sammenligningsgruppen
8 - Højt	- præsterede bedre end 90 % af sammenligningsgruppen
9 - Meget højt	- præsterede bedre end 95 % af sammenligningsgruppen
10 - Ekstremt højt	- præsterede bedre end 99 % af sammenligningsgruppen

I ovenstående eksempel var vurderingen fra bedømmergruppen Leder på 'Lede projekter' gennemsnitlig i forhold til sammenligningsgruppen, og vurderingen fra bedømmergruppen Selv var meget lav. I sammenligning med andre var vurderingerne fra bedømmergruppen Kollega ekstremt høj og den samlede vurdering fra bedømmergruppen Medarbejder relativt lav. Endelig var vurderingerne fra bedømmergruppen Andre gennemsnitlig i sammenligning med andre.

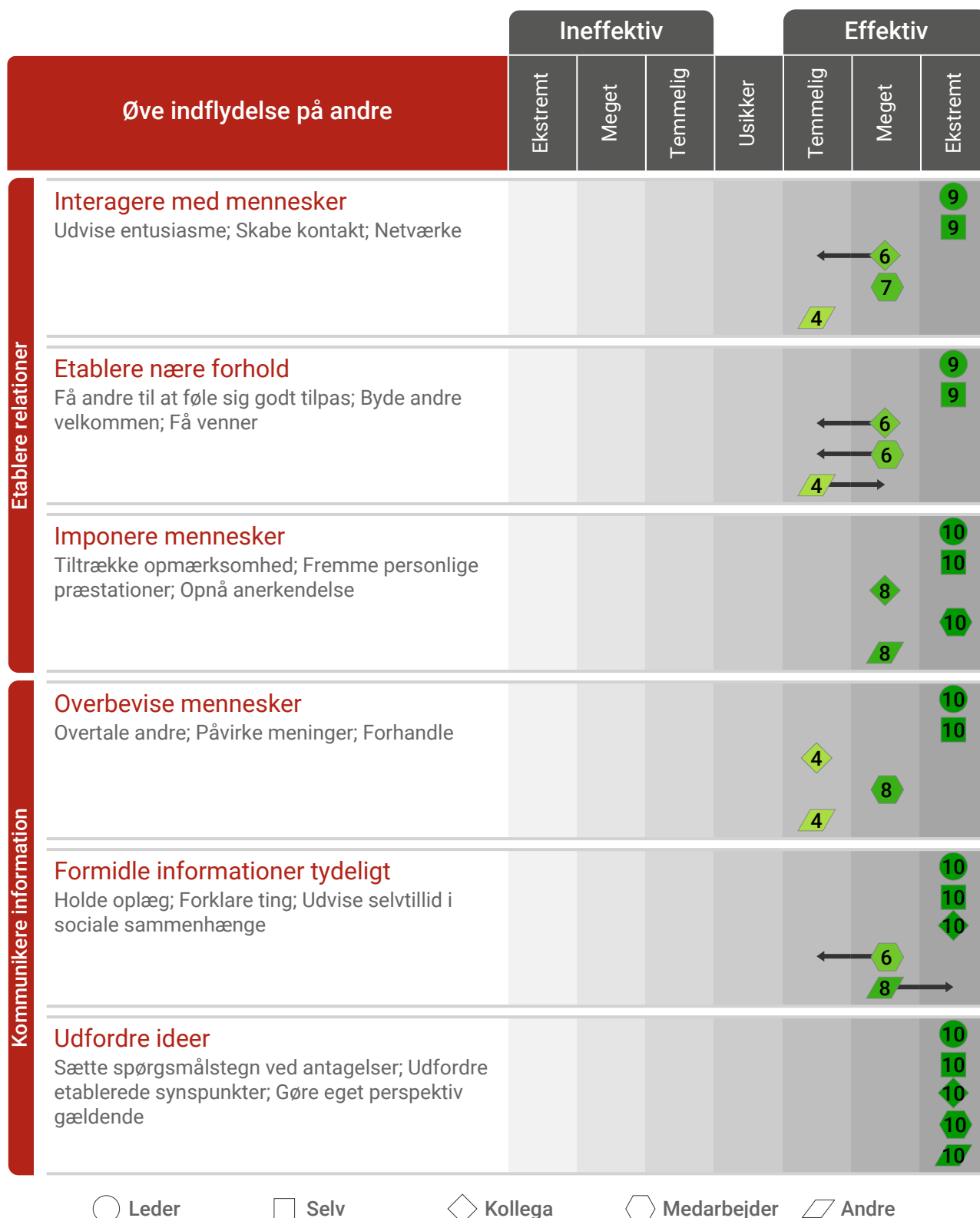
Adfærdsprofil - Løse problemer



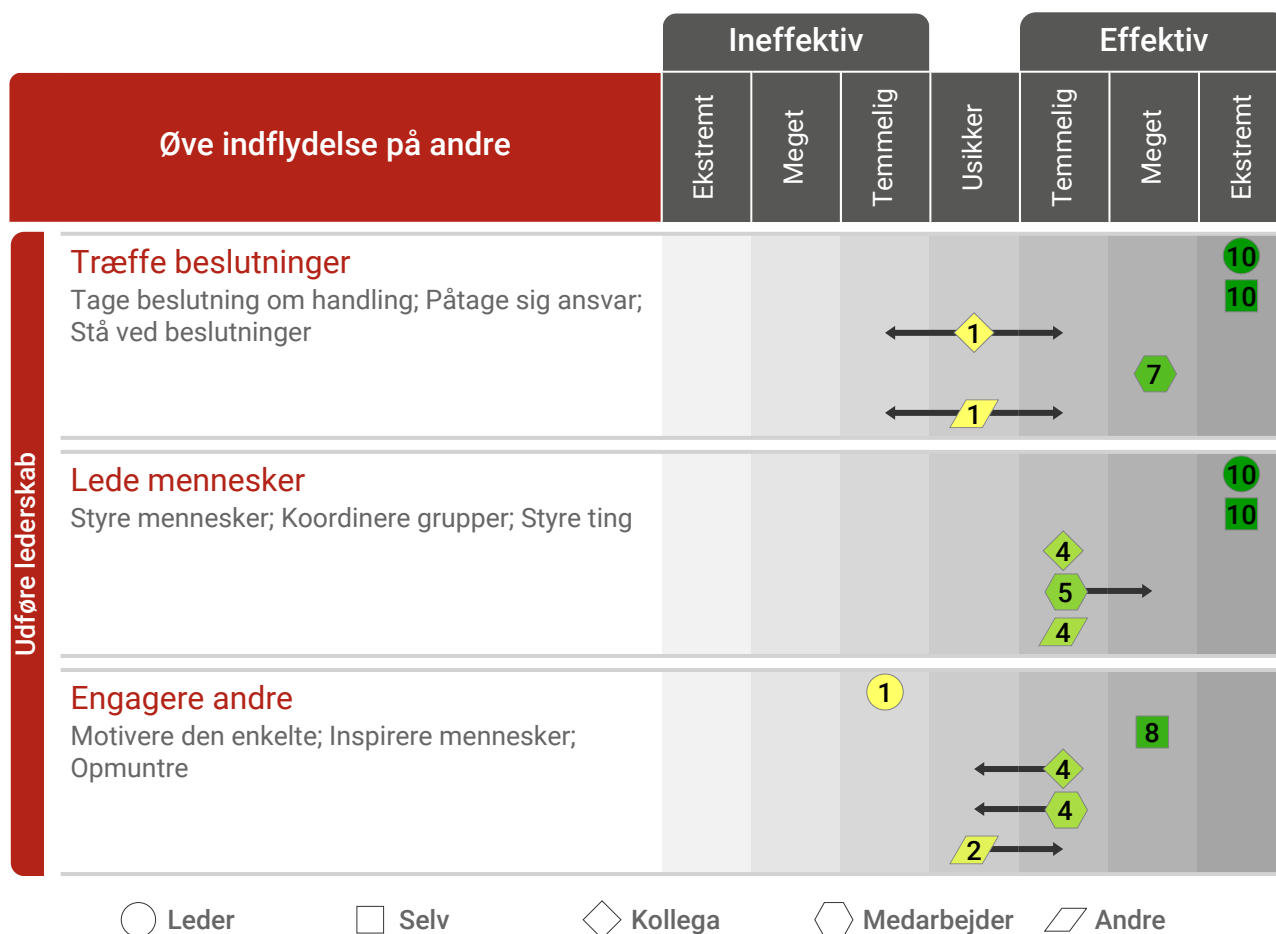
Adfærdsprofil - Løse problemer



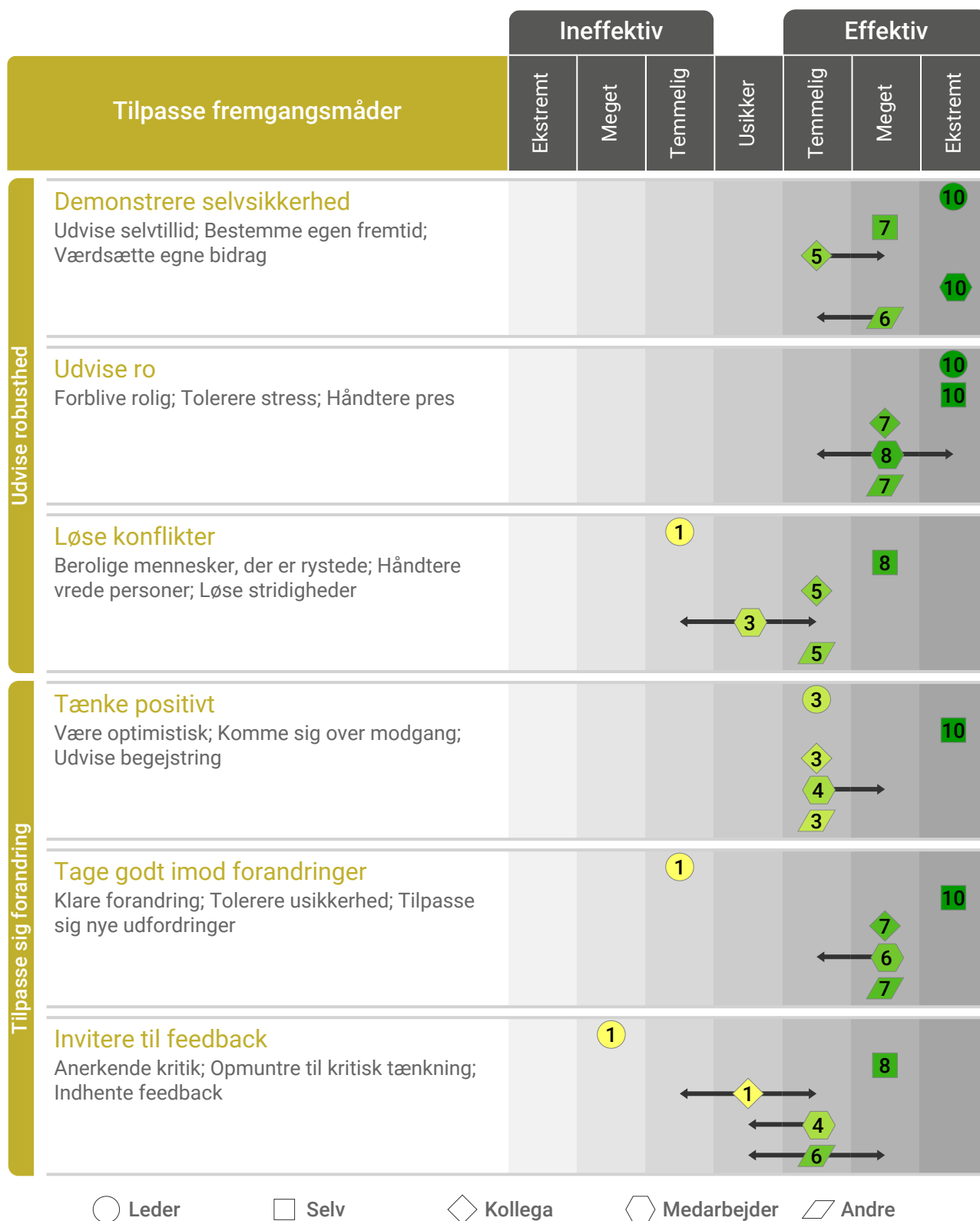
Adfærdsprofil - Øve indflydelse på andre



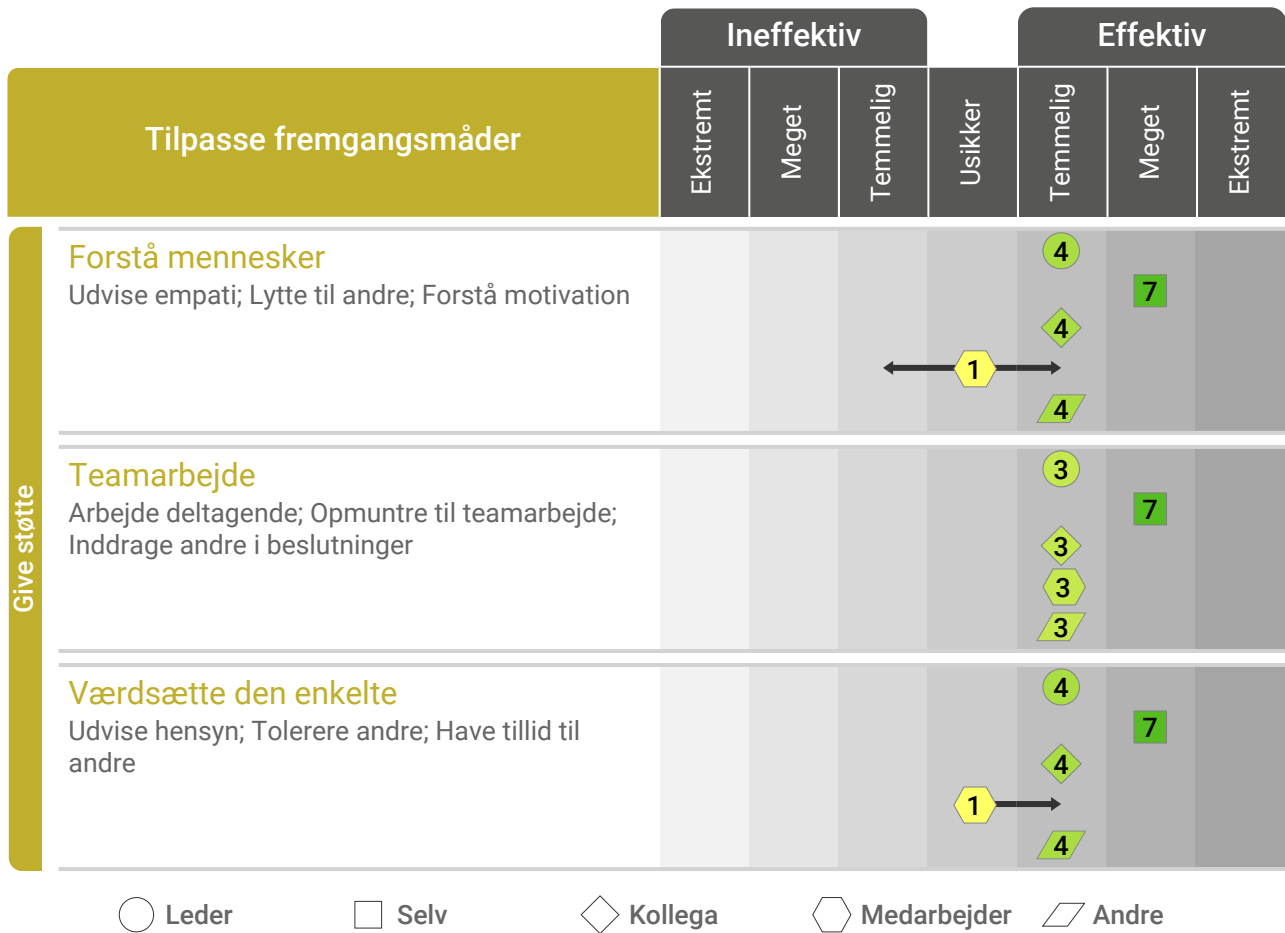
Adfærdsprofil - Øve indflydelse på andre



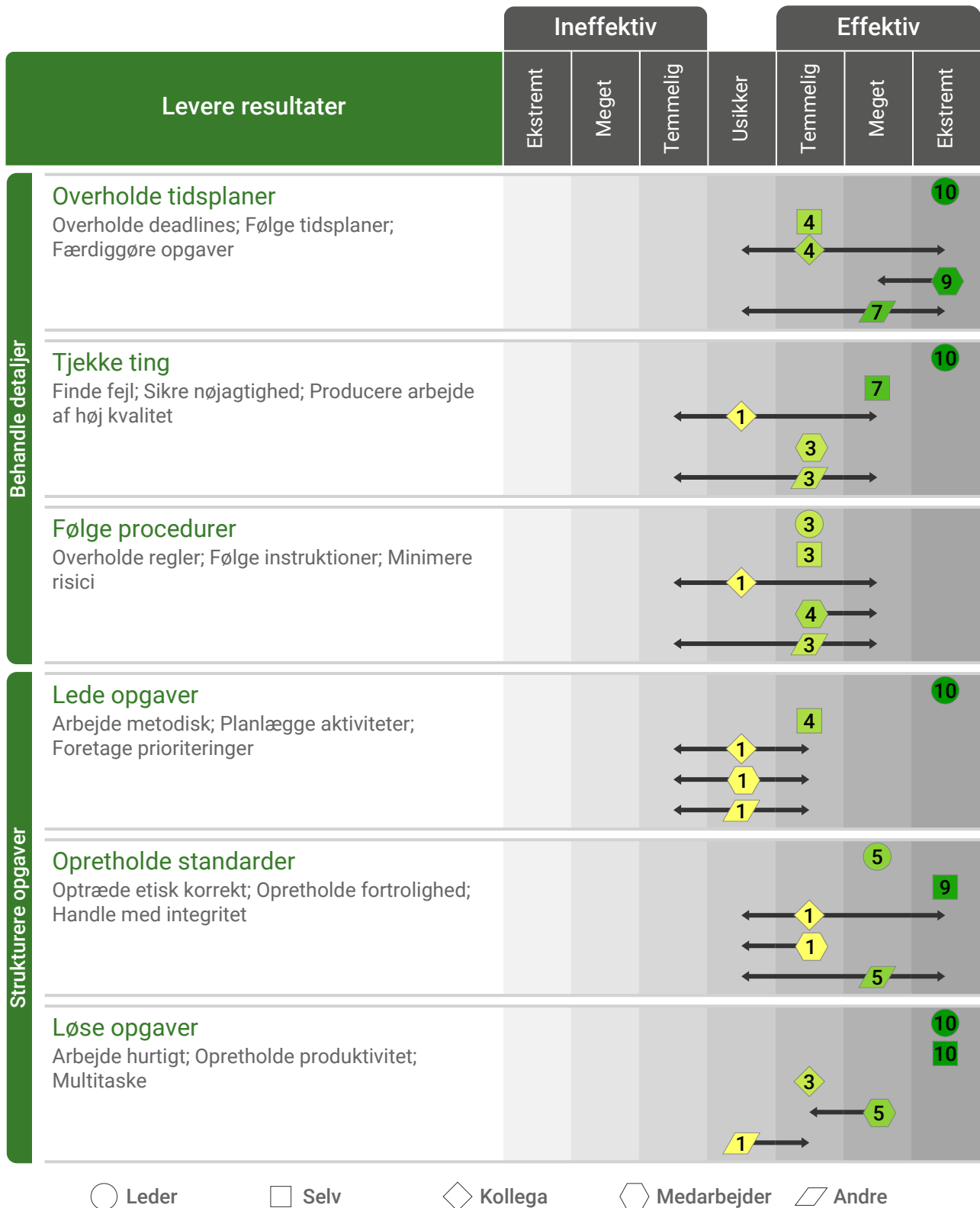
Adfærdsprofil - Tilpasse fremgangsmåder



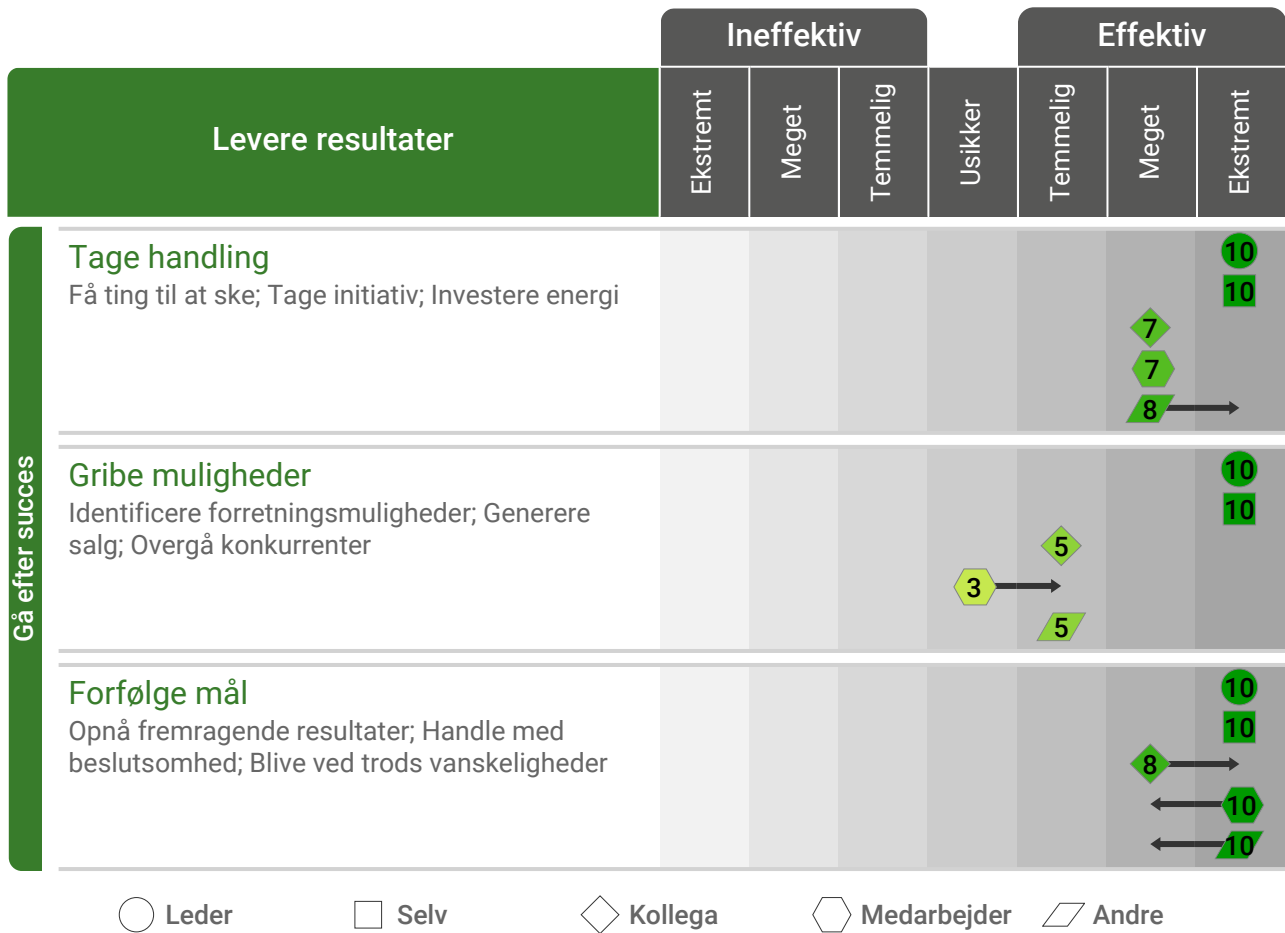
Adfærdsprofil - Tilpasse fremgangsmåder



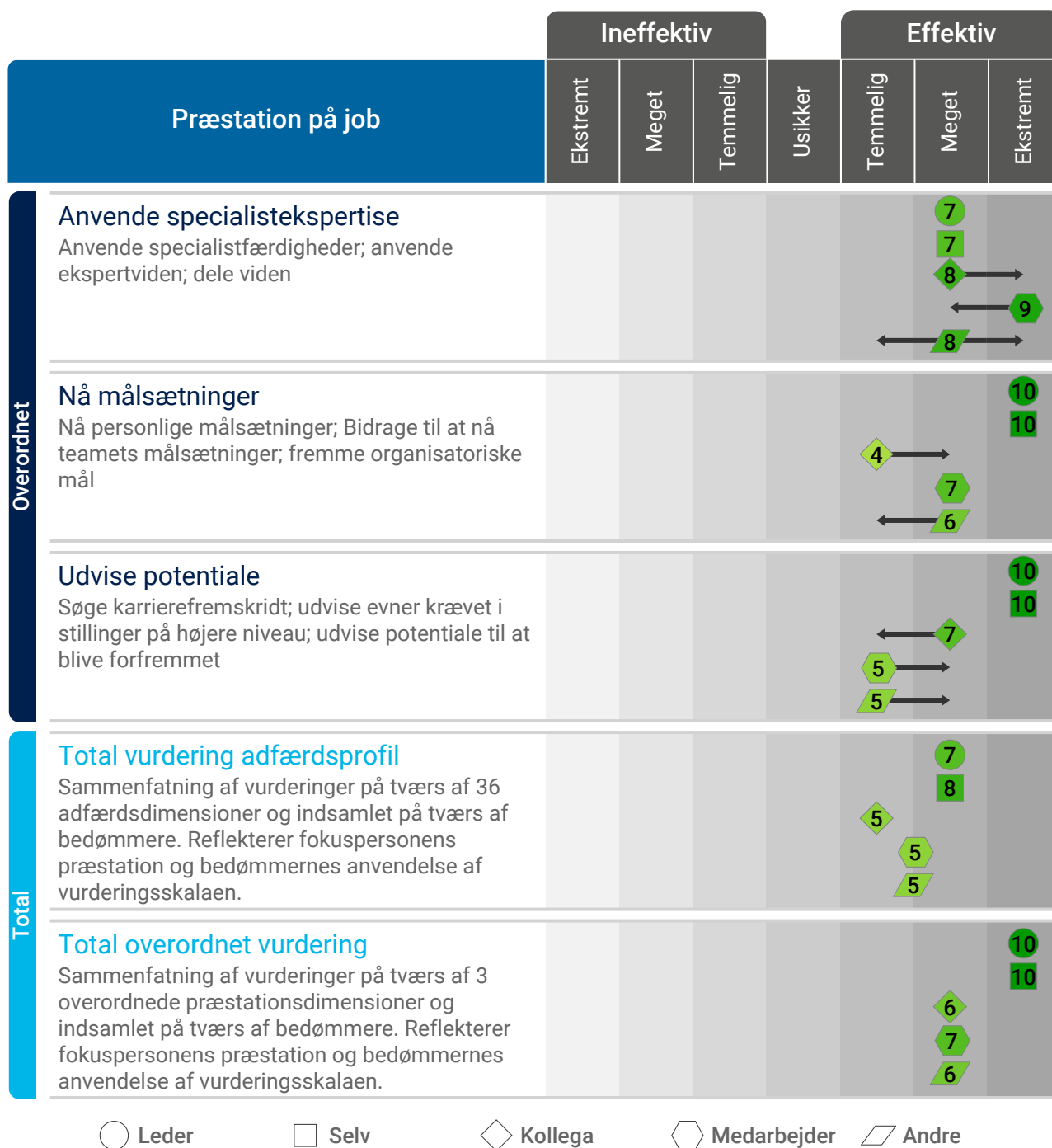
Adfærdsprofil - Levere resultater



Adfærdsprofil - Levere resultater



Profil - resumé



Adfærdsprofil - oversigt

		Ineffektiv			Effektiv			
		Ekstremt	Meget	Temmelig	Usikker	Temmelig	Meget	Ekstremt
Løse problemer	Evaluere problemer Undersøge information (7); Dokumentere fakta (6); Fortolke data (7)					← 7		
	Undersøge problemstillinger Udvikle ekspertise (8); Vælge praktiske fremgangsmåder (3); Give indblik (8)					← 7		
	Skabe fornyelse Generere ideer (10); Udforske muligheder (7); Udvikle strategier (5)					← 8 →		
Øve indflydelse på andre	Etablere relationer Interagere med mennesker (7); Etablere nære forhold (7); Imponere mennesker (10)					← 8 →		
	Kommunikere information Overbevise mennesker (8); Formidle informationer tydeligt (9); Udfordre ideer (10)						← 10 →	
	Udføre lederskab Træffe beslutninger (5); Lede mennesker (7); Engagere andre (3)				← 5 →			
Tilpasse fremgangsmåder	Udvide robusthed Demonstrere selvsikkerhed (8); Udvide ro (8); Løse konflikter (4)					← 7		
	Tilpasse sig forandring Tænke positivt (5); Tage godt imod forandringer (5); Invitere til feedback (2)			← 4 →				
	Give støtte Forstå mennesker (4); Teamarbejde (4); Værdsætte den enkelte (4)				← 4 →			
Leverer resultater	Behandle detaljer Overholde tidsplaner (6); Tjekke ting (5); Følge procedurer (3)			← 5 →				
	Strukturere opgaver Lede opgaver (3); Opretholde standarder (4); Løse opgaver (6)				← 4 →			
	Gå efter succes Tage handling (9); Grib muligheder (7); Forfølge mål (10)						9 →	

Bedømmernes kommentarer

T. Testesen er god til følgende og bør blive ved med det:

- Leder1: finde på idéer og nye måder at gøre tingene på for at hjælpe virksomhedens fremgang og vækst. T.s gåpåmod og energi motiverer andre til at stræbe efter højere mål
- Selv1: Ingen kommentarer blev givet
- Kollega1: T. har nogle fantastiske opfindsomme idéer, som har været medvirkende til, at virksomheden har vundet en række vigtige storkunder. Hans evne til at værdsætte et produkt eller en serviceydelse på en unik og dog anvendelig måde er et helt særligt talent.
- Kollega2: Udnytte de kreative talenter i virksomheden og tage fat på problemer og negative reaktioner fra dem, der er imod ændringer, på en effektiv måde.
- Kollega3: Hans omfattende ekspertise og erfaring er et aktiv for virksomheden. Hans evne til at løse komplekse problemer er yderst værdsat blandt hans kolleger.
- Medarbejder1: T. har mange alsidige færdigheder. Udover at udtænke innovative ideer til nye projekter er T.s behændighed ensbetydende med, at leveringen af de pågældende projekter i slutfasen også er på højt niveau.
- Medarbejder2: T. er meget kreativ og bidrager altid med en bred vifte af oplysninger og viden til projektmøderne.
- Medarbejder3: Ingen kommentarer blev givet
- Andre1: Villig til at sætte spørgsmålstejn ved ting og fremme ændringer til trods for modstand – noget, der ikke altid modtages positivt, men som er nødvendigt for virksomhedens vækst.
- Andre2: Ingen kommentarer blev givet
- Andre3: Netværkssamarbejder i stort omfang, både internt og eksternt.

Bedømmeres kommentarer

T. bør gøre følgende i mindre grad:

- Leder1: af og til kan T.s lidenskab for en idé gøre ham mindre modtagelig for andre idéer eller andre måder at gøre ting på. T. er heller ikke bange for at udfordre og stille spørgsmål, og det kan få nogle mennesker til at føle sig utrygge ved at komme med alternative forslag
- Selv1: Ingen kommentarer blev givet
- Kollega1: T.s store entusiasme får det ofte til at virke, som om han tager styringen og hindrer andres kreativitet og evner. T.s urokkelige tro på specifikke projekter kan af og til opfattes som arrogant af kolleger og nye kunder og ende med at fremmedgøre personerne omkring ham.
- Kollega2: Være overbærende og uvillig til at lytte til andres forslag.
- Kollega3: Ingen kommentarer blev givet
- Medarbejder1: Selv om uddelegering er en del af et hierarkisk ledelsessystem, har T. tendens til at skyde skylden på andre medlemmer i teamet, når resultaterne ikke lever op til forventningerne. Som leder er det vigtigt for T. at forstå teamets dynamik og at fremme sammenhold i teamet frem for at hindre den.
- Medarbejder2: Ingen kommentarer blev givet
- Medarbejder3: Skyde skylden på os, når projekter ikke bliver afleveret til tiden eller præcis som forventet – det er ofte fordi T. lover for meget og ikke tager kontakt med teamet vedrørende andre arbejdsprioriteter, før projekttidsplanerne fastlægges.
- Andre1: Ingen kommentarer blev givet
- Andre2: Ingen kommentarer blev givet
- Andre3: Reagere negativt på feedback

Bedømmernes kommentarer

T. bør blive bedre til følgende:

- Leder1: fokusere mere på at lede og motivere teamet – forstå deres behov og støtte dem og det bredere team for at være medvirkende til at opnå fælles mål. Dette vil igen hjælpe T. med at opnå mere personlig succes. Tage feedback til sig som en mulighed for at blive en endnu bedre leder i stedet for at opfatte den som kritik
- Selv1: Ingen kommentarer blev givet
- Kollega1: Som en ekstremt kreativ person kan T. se gennem fingre med nye idéers finansielle og forretningsmæssige konsekvenser, og praktisk set vil dette muligvis påvirke teamet og virksomheden i større omfang.
- Kollega2: Lytte nærmere efter i møder i stedet for at tænke på det, han selv vil sige bagefter. Finde måder til at få folk til at føle, at deres synspunkter er vigtige.
- Kollega3: Ingen kommentarer blev givet
- Medarbejder1: T. er ikke altid klar over indvirkningen på ressourcer, når nye ideer præsenteres for teamet – det ville derfor være nyttigt at udvikle hans forretningsmæssige forståelse yderligere.
- Medarbejder2: Opmuntre teamet mere og sætte pris på det, vi gør. Holde regelmæssige møder for at få en bedre idé om det, der sker i teamet og få mere kendskab til problemstillinger.
- Medarbejder3: T. skal tage større ansvar for beslutningstagen i teamet og ikke skyde skylden videre, når han er under lup.
- Andre1: Være mere åben for at bede om feedback helt fra start fra vigtige interessenter, som byder på ekspertise og erfaring inden for andre områder end T. – dette vil medvirke til, at man undgår at finde kritiske problemer i projektets afsluttende trin.
- Andre2: Fokuser mere på langsigtet strategi og forskellige løsningers forretningsmæssige bæredygtighed.
- Andre3: Opmærksomhed på detaljer – kommer ofte til at jage tingene igennem i tilfælde, hvor planlægning på længere sigt kunne have forebygget tidsproblemer.