



Ekspertrapport T. Testesen



Focus

Styles

Indhold

Introduktion.....	3
Psykometrisk profil – Svaroversigt.....	4
Psykometrisk profil.....	5
Kompetencepotentialeprofil.....	6
Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser.....	7

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 31.000 "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

Psykometrisk profil

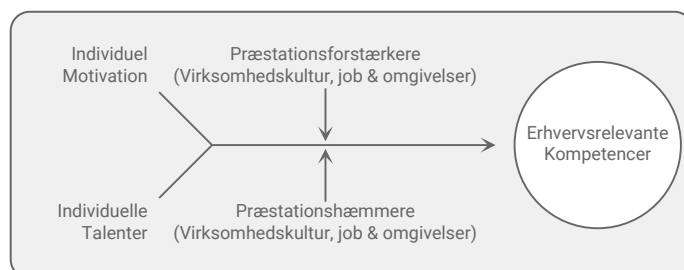
Psykometrisk profil – Svaroversigt giver en sammenfatning af T. Testesens svar på testen. De fire indikatorer i Sammenfatning af svar fremhæver eventuelle markante svarmønstre. Den psykometriske profil fokuserer på de 12 Focus Styles-sektioner, som er fordelt under fire overordnede clusteroverskrifter (Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance). De 12 sektioner består hver af tre underliggende facetter (36 i alt), og under navnet på sektionen gives der beskrivelser af facetscorerne.

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.



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. Den næste side viser resultaterne for de fire overordnede clustre.

Sammenfatning af svar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Svartendens i vurderinger Overordnet set, meget kritisk i selv vurderingerne										
Konsistens i rangordning Konsistent i rangordningen af karakteristiske træk										
Normativ-Ipsativ overensstemmelse Generelt, er graden af overensstemmelse mellem normative og ipsative scorer en anelse mindre end for de fleste andre										
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:

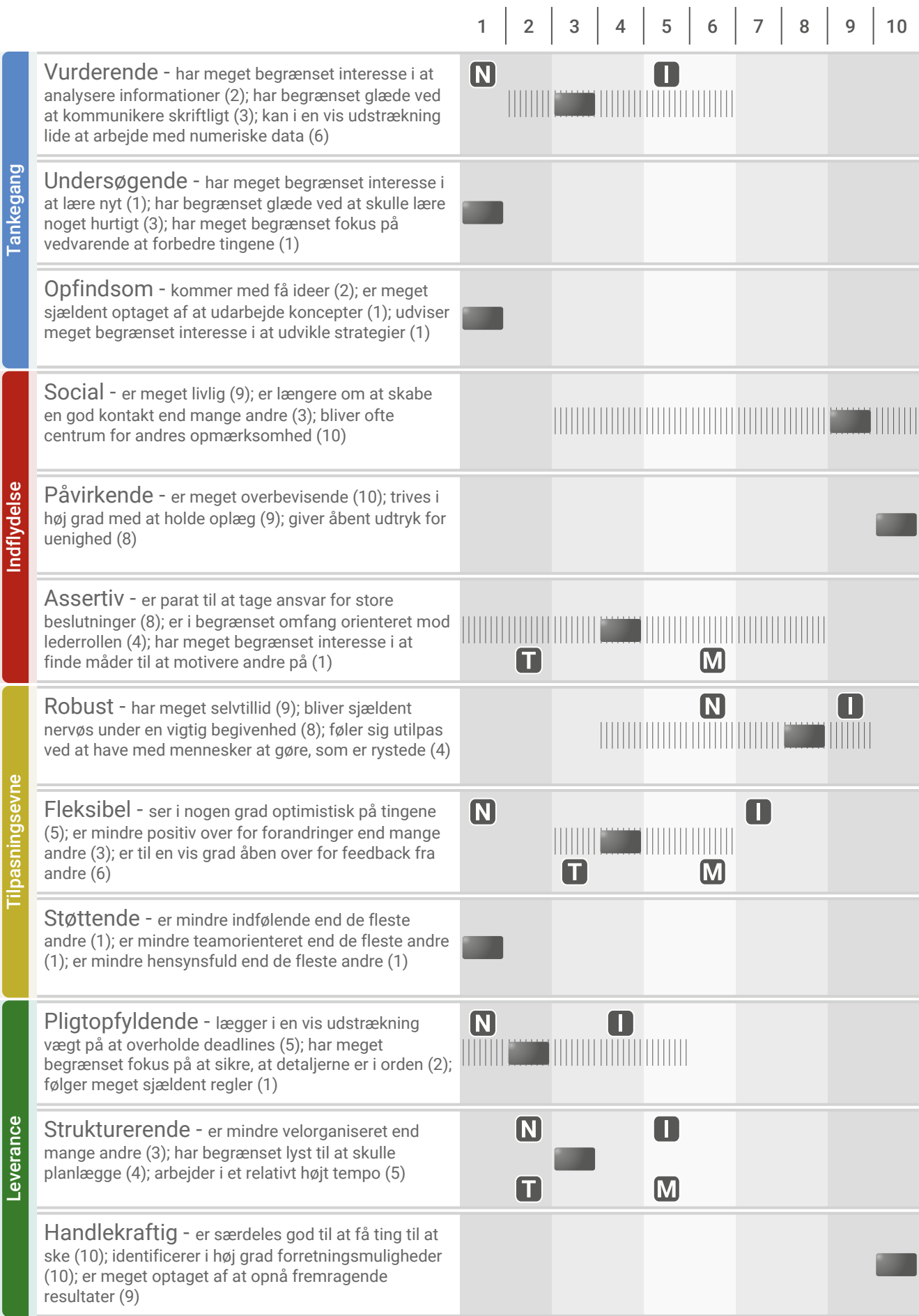
||||| **Facet variation.** Hvor spredningen i facetscorer inden for en dimension er 3 sten eller derover, bliver dette indikeret både ved skravering på dimensionsskalaen og ved, at de individuelle facetscorer sættes i parentes efter en beskrivelse af hver facet.

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.

Psykometrisk profil

Svartendens i vurderinger (2) Konsistens i rangordning (8) N-I overensstemmelse (3) 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 (2); Dokumentere fakta (5); Fortolke data (4)	Ganske lavt højere potentiale end omkring 25 % af sammenligningsgruppen
	Undersøge problemstillinger Udvikle ekspertise (1); Vælge praktiske fremgangsmåder (7); Give indblik (3)	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Skabe fornyelse Generere ideer (3); Udforske muligheder (1); Udvikle strategier (1)	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
Øve indflydelse på andre	Etablere relationer Interagere med mennesker (9); Etablere nære forhold (6); Imponere mennesker (10)	Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen
	Kommunikere information Overbevise mennesker (10); Formidle informationer tydeligt (9); Udfordre ideer (8)	Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af sammenligningsgruppen
	Udføre lederskab Træffe beslutninger (9); Lede mennesker (6); Engagere andre (1)	Middel højere potentiale end omkring 40 % af sammenligningsgruppen
Tilpasse fremgangsmåder	Udviser robusthed Demonstrere selvsikkerhed (9); Udviser ro (8); Løse konflikter (2)	Ganske højt højere potentiale end omkring 75 % af sammenligningsgruppen
	Tilpasse sig forandring Tænke positivt (6); Tage godt imod forandringer (2); Invitere til feedback (4)	Lavt højere potentiale end omkring 10 % af sammenligningsgruppen
	Give støtte Forstå mennesker (1); Teamarbejde (1); Værdsætte den enkelte (1)	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
Leverer resultater	Behandle detaljer Overholde tidsplaner (4); Tjekke ting (3); Følge procedurer (2)	Lavt højere potentiale end omkring 10 % af sammenligningsgruppen
	Strukturere opgaver Lede opgaver (3); Opretholde standarder (1); Løse opgaver (6)	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Gå efter succes Tage handling (9); Grib muligheder (9); Forfølge mål (7)	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 er mulighed for at være centrum for andres opmærksomhed, og hvor man er opmærksom på egne præstationer og status
+	hvor evnen til at argumentere på en overbevisende måde er højt værdsat, og indflydelse udøves ved hjælp af overtalelse og forhandling snarere end gennem udøvelse af autoritet
+	hvor man opfordres til at påtage sig ansvar for vigtige beslutninger, og beslutsomhed er en værdsat egenskab
+	hvor selvtillid betragtes som et aktiv, og man opmuntres til at kende sit eget værd og tage ansvar for sin egen arbejdsmængde
+	hvor energiniveauet er højt; hvor der er en stærk handlingsorientering, og man belønnes for at tage initiativ og få ting til at ske
+	hvor evnen til at forklare noget klart og på en sikker måde er højt værdsat, og hvor der ofte er mulighed for at holde formelle oplæg
+	hvor kommerciel orientering og iværksætterdrift værdsættes, og der lægges vægt på at identificere forretningsmuligheder og gøre det bedre end konkurrenterne
+	hvor der er mange muligheder for at skaffe nye kontakter og udvikle relationer, og hvor det at være god til at netværke betragtes som en afgørende faktor for at opnå succes

Præstationshæmmere

⊘	hvor man har en lavt rangerende stilling, og præstationer ikke påskønnes
⊘	hvor indflydelse udøves ved hjælp af ordrer og kontrol snarere end ved hjælp af overtalelse og forhandling
⊘	hvor ansvaret for større beslutninger ligger hos andre, og der kun er begrænset mulighed for at påvirke resultater
⊘	hvor selvtillid ligestilles med arrogance, og der bliver set ned herpå; hvor man ikke opmuntres til at tage ansvaret for sit eget arbejde
⊘	hvor energiniveauet er lavt, og man udviser begrænset initiativ
⊘	hvor der lægges relativt begrænset vægt på evnen til at forklare noget godt, og hvor der kun er få muligheder for at holde oplæg
⊘	hvor kulturen ikke er kommerciel, ikke er konkurrencepræget og ikke er profitorienteret
⊘	hvor der er få muligheder for at netværke