

Linjelederrapport T. Testesen



Focus

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 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 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.

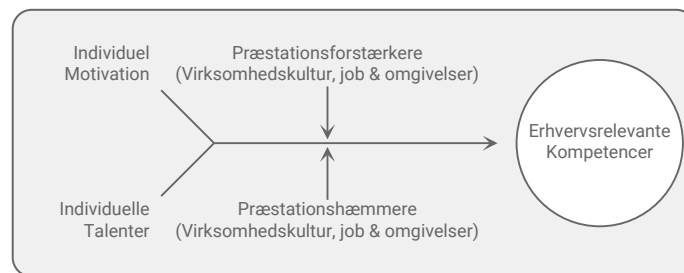
Introduktion

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 2 og Konsistens i rangordning er sten 8.

Beskrivelse af kompetencer		Potentiale
Løse problemer	Evaluere problemer Undersøge information (2); Dokumentere fakta (5); Fortolke data (4)	4 Ganske lavt højere potentiale end omkring 25 % af sammenligningsgruppen
	Undersøge problemstillinger Udvikle ekspertise (1); Vælge praktiske fremgangsmåder (7); Give indblik (3)	1 Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Skabe fornyelse Generere ideer (3); Udforske muligheder (1); Udvikle strategier (1)	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)	9 Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen
	Kommunikere information Overbevise mennesker (10); Formidle informationer tydeligt (9); Udfordre ideer (8)	10 Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af sammenligningsgruppen
	Udføre lederskab Træffe beslutninger (9); Lede mennesker (6); Engagere andre (1)	5 Middel højere potentiale end omkring 40 % af sammenligningsgruppen
Tilpasse fremgangsmåder	Udvide robusthed Demonstrere selvsikkerhed (9); Udvide ro (8); Løse konflikter (2)	7 Ganske højt højere potentiale end omkring 75 % af sammenligningsgruppen
	Tilpasse sig forandring Tænke positivt (6); Tage godt imod forandringer (2); Invitere til feedback (4)	3 Lavt højere potentiale end omkring 10 % af sammenligningsgruppen
	Give støtte Forstå mennesker (1); Teamarbejde (1); Værdsætte den enkelte (1)	1 Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
Leverer resultater	Behandle detaljer Overholde tidsplaner (4); Tjekke ting (3); Følge procedurer (2)	3 Lavt højere potentiale end omkring 10 % af sammenligningsgruppen
	Strukturere opgaver Lede opgaver (3); Opretholde standarder (1); Løse opgaver (6)	1 Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Gå efter succes Tage handling (9); Gribe muligheder (9); Forfølge mål (7)	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 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