



Personlig rapport T. Testesen

Focus

Styles

Introduktion

Tak for din besvarelse af selvbeskrivelsestesten Styles. Denne rapport giver dig en opsummerende feedback på din motivation, præferencer, behov og talenter inden for en række erhvervsrelevante områder.

Når du læser denne rapport, skal du huske, at den er baseret på din besvarelse af selvbeskrivelsestesten Styles. Den beskriver, hvordan du opfatter dig selv, snarere end hvordan du eventuelt vil blive opfattet af andre. Ikke desto mindre, viser forskning, at selvbeskrivelser i høj grad er i stand til at forudsige menneskers adfærd i en erhvervssammenhæng.

Der gives information om de 12 Styles-sektioner, som er grupperet i sektioner og fordelt under fire overordnede clusteroverskrifter – Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance. Hver sektion består af tre facetter. Der er 36 facetter i alt.

Dine resultater kombinerer dine svar, hvad angår vurdering og rangordning. Resultaterne er baseret på en sammenligning med en international gruppe på over 31.000 "professionals and managers". Din score for hver sektion er præsenteret grafisk på en skala fra 1 til 10. Scoren på en sektion indikerer, hvor markante dine resultater er; scorer på 5 og 6 er typiske for sammenligningsgruppen, mens 1 og 10 er markante scorer, som kun omkring 1 % af sammenligningsgruppen opnår. Under hvert sektionsnavn er verbale beskrivelser, som repræsenterer de tre facetscorer, som udgør scoren på sektionen. Større variationer i de verbale beskrivelser inden for en sektion indikerer en spredning i facetscorerne og kan med fordel anvendes til refleksion og drøftelse.

Om denne rapport

Informationerne indeholdt i denne rapport vil give et overblik over din motivation, præferencer, behov og talenter i en erhvervssammenhæng (relativt i forhold til andre) og vil sandsynligvis være gyldige i en periode på 12 til 24 måneder, afhængigt af omstændighederne.

Rapporten er fremstillet ved brug af Saville Assessments software systemer. Den er fremkommet på baggrund af resultaterne fra en selvbeskrivelsestest som du, respondenten, har taget, og reflekterer dine 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 test er begrænset til ansatte hos Saville Assessment, Saville Assessments agenter samt kunder, der er certificeret af Saville Assessment.

Psykometrisk profil

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tankegang	Vurderende - har meget begrænset interesse i at analysere informationer; har begrænset glæde ved at kommunikere skriftligt; kan i en vis udstrækning lide at arbejde med numeriske data										
	Undersøgende - har meget begrænset interesse i at lære nyt; har begrænset glæde ved at skulle lære noget hurtigt; har meget begrænset fokus på vedvarende at forbedre tingene										
	Opfindsom - kommer med få ideer; er meget sjældent optaget af at udarbejde koncepter; udviser meget begrænset interesse i at udvikle strategier										
Indflydelse	Social - er meget livlig; er længere om at skabe en god kontakt end mange andre; bliver ofte centrum for andres opmærksomhed										
	Påvirkende - er meget overbevisende; trives i høj grad med at holde oplæg; giver åbent udtryk for uenighed										
	Assertiv - er parat til at tage ansvar for store beslutninger; er i begrænset omfang orienteret mod lederrollen; har meget begrænset interesse i at finde måder til at motivere andre på										
Tilpasningsevne	Robust - har meget selvtillid; bliver sjældent nervøs under en vigtig begivenhed; føler sig utilpas ved at have med mennesker at gøre, som er rystede										
	Fleksibel - ser i nogen grad optimistisk på tingene; er mindre positiv over for forandringer end mange andre; er til en vis grad åben over for feedback fra andre										
	Støttende - er mindre indfølelse end de fleste andre; er mindre teamorienteret end de fleste andre; er mindre hensynsfuld end de fleste andre										
Leverance	Pligtopfyldende - lægger i en vis udstrækning vægt på at overholde deadlines; har meget begrænset fokus på at sikre, at detaljerne er i orden; følger meget sjældent regler										
	Strukturerende - er mindre velorganiseret end mange andre; har begrænset lyst til at skulle planlægge; arbejder i et relativt højt tempo										
	Handlekraftig - er særdeles god til at få ting til at ske; identificerer i høj grad forretningsmuligheder; er meget optaget af at opnå fremragende resultater										

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Baseret på Saville Assessments omfattende forskning, som kobler virksomhedskultur med enkeltpersoners stil, sætter denne rapport fokus på de aspekter i kultur, job og omgivelser, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme din 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