Saville assessment

Nordic Alliance Partner

Kursuskompendie til certificering i personlighedstest

wave™



support@savilleassessment.eu I +45 70 22 10 50 I www.savilleassessment.eu

Saville assessment
Nordic Alliance Partner

Indhold

DEL 1: Kursusslides.....1-12

DEL 2: Øvelser.....13-15

DEL 3: Rapporter og normer.....16-17

DEL 4: Kompetencemodeller.....18-21

DEL 5: Eksempelrapporter.....22-57

Saville
assessment
Nordic Alliance Partner

DEL 1: KURSUSSLIDES



Hvad skal vi igennem?

Dag 1

- Kompetencebaseret testning
- Kompetenceafklaring og model
- Deep Dive - Wave Professional Styles
- Kompetencebaseret feedback
- Introduktion til hjemmeopgave (afsæt ca. 30 min til denne)

Dag 2

- Essentials - Wave Focus Styles
- Kompetencebaseret feedback & interview af medkursist
- Øvrige Wave-rapporter & gruppeprofiler
- Testadministration og kundeportal

wave™

Behavioural assessment

Wave®



3

Kompetencebaseret testning

Kompetenceafklaringsproces

Identificér de kritiske kompetencer, der skal til for at lykkes i jobbet



Denne proces sikrer, at vi fokuserer på de kritiske kompetencer, der skaber succes i rollen.

Den skaber en tydelig sammenhæng mellem det, jobbet kræver, og de kompetencer, der gør forskellen.

5

Kompetencemodel

Wave Professional Styles

Evaluere problemer (Vurderende)
Undersøge information (Analysere information; Stille undersøgende spørgsmål; Producere løsninger)
Dokumentere fakta (Skrive flydende; Forstå logiske argumenter; Finde fakta)
Fortolke data (Kvantificere problemstillinger; Anvende teknologi; Evaluere informationer objektivt)

Undersøge problemstillinger (Undersøgende)
Udvikle ekspertise (Udnytte læremuligheder; Tilegne sig viden og færdigheder; Opdatere specialistviden)
Vælge praktiske fremgangsmåder (Anvende praktiske færdigheder; Lære gennem handling; Anvende sund fornuft)
Give indblik (Kontinuerligt foretage forbedringer; Identificere centrale spørgsmål; Foretage intuitive bedømmelser)

Skabe fornyelse (Opfindsom)
Generere ideer (Producere ideer; Opfinde fremgangsmåder; Tage radikale løsninger i brug)
Udforske muligheder (Udvikle koncepter; Anvende teorier; Identificere bagvedliggende principper)
Udvikle strategier (Lægge strategier; Forudse tendenser; Forestille sig fremtiden)

Etablere relationer (Social)
Interagere med mennesker (Udvise entusiasme; Skabe kontakt; Netværke)
Etablere nære forhold (Få andre til at føle sig godt tilpas; Byde andre velkommen; Få venner)
Imponere mennesker (Tiltrække opmærksomhed; Fremme personlige præstationer; Opnå anerkendelse)

Kommunikere information (Påvirkende)
Overbevise mennesker (Overtale andre; Påvirke meninger; Forhandle)
Formidle informationer tydeligt (Holde oplæg; Forklare ting; Udvise selvtillid i sociale sammenhænge)
Udfordre ideer (Sætte spørgsmålstegn ved antagelser; Udfordre etablerede synspunkter; Gøre eget perspektiv gældende)

Udføre lederskab (Assertiv)
Træffe beslutninger (Tage beslutning om handling; Påtage sig ansvar; Stå ved beslutninger)
Lede mennesker (Styre mennesker; Koordinere grupper; Styre ting)
Engagere andre (Motivere den enkelte; Inspirere mennesker; Opmuntre)

Udvise robusthed (Robust)
Demonstrere selvsikkerhed (Udvise selvtillid; Bestemme egen fremtid; Værdsætte egne bidrag)
Udvise ro (Forblive rolig; Tolerere stress; Håndtere pres)
Løse konflikter (Berolige mennesker, der er rystede; Håndtere vrede personer; Løse stridigheder)

Tilpasse sig forandring (Fleksibel)
Tænke positivt (Være optimistisk; Komme sig over modgang; Være i godt humør)
Tage godt imod forandringer (Klare forandring; Tolerere usikkerhed; Tilpasse sig nye udfordringer)
Invitere til feedback (Anerkende kritik; Opmuntre til kritisk tænkning; Indhente feedback)

Give støtte (Støttende)
Forstå mennesker (Udvise empati; Lytte til andre; Forstå motivation)
Teamarbejde (Arbejde deltagende; Opmuntre til teamarbejde; Inddrage andre i beslutninger)
Værdsætte den enkelte (Udvise hensyn; Tolerere andre; Have tillid til andre)

Behandle detaljer (Pligtopfyldende)
Overholde tidsplaner (Overholde deadlines; Følge tidsplaner; Færdiggøre opgaver)
Tjekke ting (Finde fejl; Sikre nøjagtighed; Producere arbejde af høj kvalitet)
Følge procedurer (Overholde regler; Følge instruktioner; Minimere risici)

Strukturere opgaver (Strukturerende)
Lede opgaver (Arbejde metodisk; Planlægge aktiviteter; Foretage prioriteringer)
Opretholde standarder (Optræde etisk korrekt; Opretholde fortrolighed; Handle med integritet)
Løse opgaver (Arbejde hurtigt; Opretholde produktivitet; Multitaske)

Gå efter succes (Handlekraftig)
Tage handling (Få ting til at ske; Tage initiativ; Investere energi)
Gribe muligheder (Identificere forretningsmuligheder; Generere salg; Overgå konkurrenter)
Forfølge mål (Opnå fremragende resultater; Handle med beslutsomhed; Blive ved trods vanskeligheder)

6

Eksempel på en kompetenceafklaring



7

Øvelse 1

Kompetenceafklaring

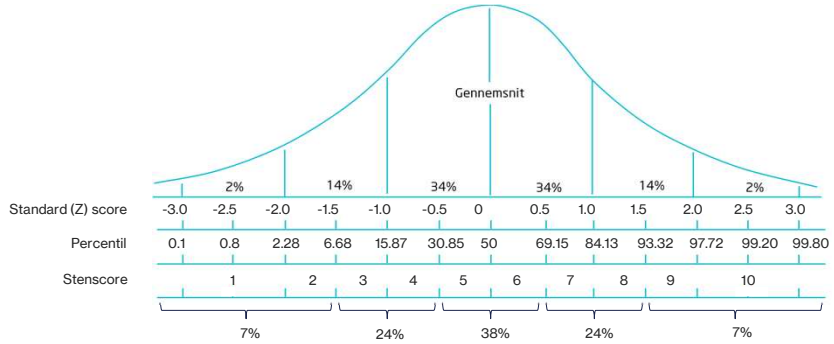
For øvelsesbeskrivelse, se side 13 i kompendiet

8

Normalfordeling, normer & Ekspertrapport

Normer til Wave personlighedstest

Stenscorers fordeling



Overvejelser omkring valg af norm

- Stillingsniveau
- Nationalt/internationalt arbejdsmiljø

Se **side 22** i kompendiet for oversigt over alle tilgængelige normer

10

Deep Dive - Wave Professional Styles

Lad os se hvordan en Ekspertrapport ser ud



Klik på rapporten ovenfor for at se en eksempelrapport

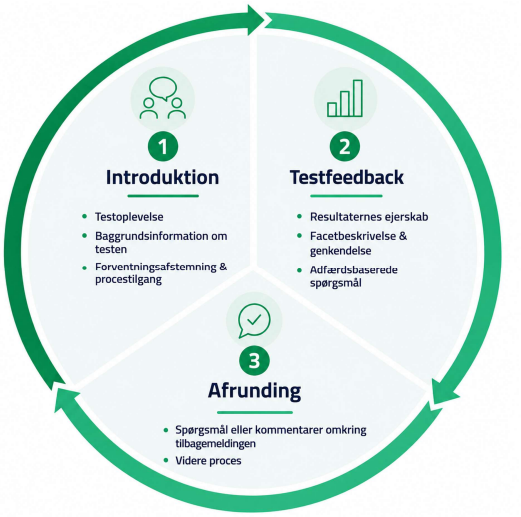
11

Kompetencebaseret feedback & interview

Den gode testtilbagemelding

Erfaringer og anbefalinger til at skabe de bedste rammer





13

Øvelse 2

Praksisøvelse og refleksion

For øvelsesbeskrivelse, se side 14 i kompendiet

14

Øvelse 3 til i morgen

Praksisøvelse og refleksion

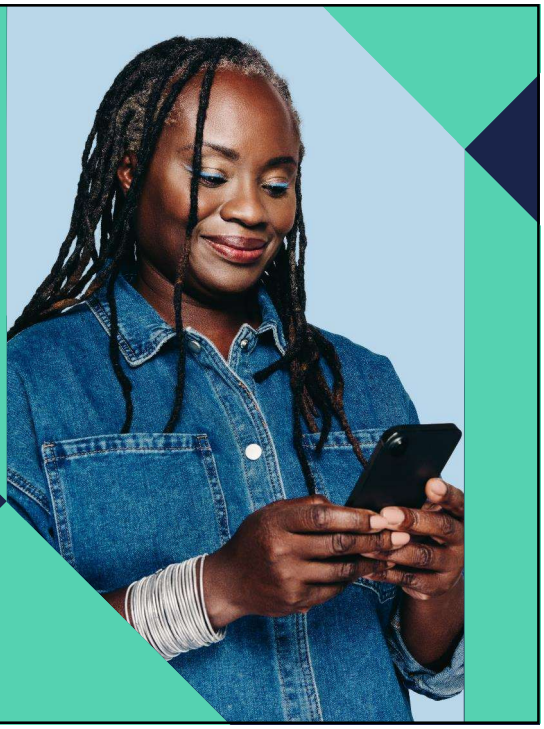
For øvelsesbeskrivelse, se side 15 i kompendiet

15

Saville
assessment
Nordic Alliance Partner

Velkommen 2. dag på Kursus i personlighedstest

Wave®

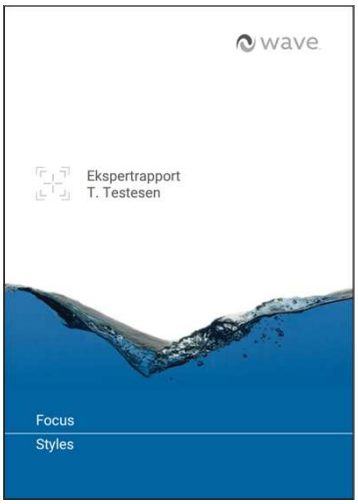


savilleassessment.eu

© Saville Assessment Nordics. All rights reserved.

Essentials - Wave Focus Styles

Lad os se hvordan en Ekspertrapport ser ud



Klik på rapporten ovenfor for at se en eksempelrapport

17

Wave testportefølje & gruppeprofiler

Wave gruppeprofiler

Arbejd datadrevet med jeres testløsning

Giver et hurtigt indblik i ligheder og forskelle i en (leder)gruppe, hvad angår overordnede testresultater samt styrker og udviklingsområder.

Leadership Impact



Leadership Risk



Samarbejdsroller



Professional Styles / Focus Styles / Strengths



Robust agilitet



Sales



19

Hvordan kommer du i gang?

Sådan sender du testlinks

Der er to muligheder

1

Du kan anvende dit/jeres eget testadministrationssystem og selv sende testlinks ud

Kontakt: Superbruger(e) i egen virksomhed med henblik på at blive oprettet som administrator.

Oasys - Brugervejledning

2

Du kan anvende Savilles bureauservice, som sender testlinks ud. Du modtager automatisk en mail med link til at hente rapporten, så snart testpersonen har besvaret testen.

Saville - Bureauservice
Hverdage fra 9.00-16.30
Kontakt: support@savilleassessment.eu

21

Personlig certificering

Husk at din certificering følger dig

Kontakt os på support@savilleassessment.eu, hvis du skifter virksomhed for fortsat at have adgang til Savilles testmaterialer.



22

Kursusevaluering

Vi sætter stor pris på din feedback

23

Saville assessment
Nordic Alliance Partner

Tak for din deltagelse ☺

mail@savilleassessment.eu

+45 70 22 10 50

© 2025 Saville Assessment Nordic. All rights reserved.

Saville
assessment
Nordic Alliance Partner

DEL 2: ØVELSER



Øvelse 1: Kompetenceafklaring

Gennemgå en kompetenceafklaringsproces på **dit eget job,** jf. nedenstående struktur.

Individuelt

1) Resultat

Identificér det resultat, der er det vigtigste for at opnå succes i dit job:

- _____

2) Opgaver

Identificér de to vigtigste opgaver, der skal løses for at skabe det ønskede resultat:

- _____
- _____

3) Kompetencer

Vælg de fire kompetencer, der er vigtigst at besidde for at kunne løse de to vigtigste opgaver og sæt kryds ud for de respektive kompetencer i Wave Professional Styles kompetencemodellen.

Præsentation for medkursist(er)

Når den individuelle del af øvelsen er gennemført, præsenteres resultat, opgaver og kompetencer for din(e) medkursist(er), der har mulighed for at stille opfølgende spørgsmål.

Obs!
På virtuelle kurser bedes du sende den udfyldte kompetencemodel til mail@savilleassessment.eu.

© All rights reserved, Saville Assessment Nordic A/S

Øvelse 2: Praksisøvelse og refleksion

Opgave:

Du skal forberede en kompetencebaseret testtilbagemelding på 1 af de 4 udvalgte kompetencer, som din medkursist udvalgte i øvelse 1 (se din medkursists kompetencemodel).

Gennemfør en kompetencebaseret tilbagemelding på baggrund af selvbeskrivelserne inden for den udvalgte kompetence.

Strukturen for øvelsen:

- Praksis øvelse: Kompetencebaseret testtilbagemelding på udvalgt kompetence (15 minutter)
- Feedback & refleksion: Feedback og refleksioner fra observatører (10 min.)

Du kan med fordel bruge det inspirationsark du har fået udleveret som ramme for tilbagemeldingerne.



Situation:	Kan du give et eksempel på en situation, hvor…
Handling:	Hvad gjorde du konkret? Hvad var resultatet?
Relationer:	Hvad var din rolle? Hvilken feedback fik du?
Følelser:	Hvordan havde du det i situationen?
Tænkning:	Hvad lærte du? / Hvad ville du evt. have gjort anderledes i dag? Hvad var det vanskeligste i situationen? Hvad var det mest udfordrende?

© All rights reserved, Saville Assessment Nordic A/S

Øvelse 3: Praksisøvelse og refleksion

Du har nu prøvet værktøjet af og givet tilbagemelding til din medkursist på 1 af deres 4 udvalgte kompetencer.

Hjemmeopgave:

Til i morgen skal du forberede en testtilbagemelding på 2 af de resterende 3 udvalgte kompetencer, som din medkursist udvalgte i øvelse 1 (se din medkursists kompetencemodel).

Gennemfør en kompetencebaseret tilbagemelding på baggrund af selvbeskrivelserne inden for de 2 udvalgte kompetencer.

Påregn max 30 minutters forberedelse.

Strukturen for testfeedback på dag 2:

- Del 1: Introduktion og første kompetence (15 minutter)
- Del 2: Kort timeout, inkl. feedback (5 minutter)
- Del 3: Anden kompetence (10 minutter)
- Del 4: Opsamlende feedback (15 minutter)

Du kan med fordel bruge det inspirationsark du har fået udleveret som ramme for tilbagemeldingerne.



Situation:	Kan du give et eksempel på en situation, hvor…
Handling:	Hvad gjorde du konkret? Hvad var resultatet?
Relationer:	Hvad var din rolle? Hvilken feedback fik du?
Følelser:	Hvordan havde du det i situationen?
Tænkning:	Hvad lærte du? / Hvad ville du evt. have gjort anderledes i dag? Hvad var det vanskeligste i situationen? Hvad var det mest udfordrende?

© All rights reserved, Saville Assessment Nordic A/S

Saville assessment

Nordic Alliance Partner

DEL 3: RAPPORTER & NORMER



Wave rapportoverblik – tilgængelige rapporter

Rapportnavn	Kan genereres fra Focus Styles	Kan genereres fra Professional Styles
Ekspertrapport Rapport til certificerede brugere der indeholder informationer om Talent & Motivation, Normativ/Ipsativ besvarelse, kompetencepotentiale samt foretrukken virksomhedskultur. *OBS. Ekspertrapporten kan genereres både med udgangspunkt i Focus og Professional Styles.*	✓	✓
Linjelederrapport (GRATIS ved fremstilling af Ekspertrapport) Rapport målrettet den ansættende leder og kræver derfor ingen certificering. Indeholder de to sidste sider af hhv. Focus Styles eller Professional Styles: Kompetencepotentiale og foretrukken virksomhedskultur. *OBS. Kræver ingen certificering at anvende.*	✓	✓
Personlig rapport (GRATIS ved fremstilling af Ekspertrapport) Rapport målrettet testpersonen. Rapporten er renset for alle psykometriske informationer, der ellers er tilgængelige i Ekspertrapporten.	✓	✓
Interviewguide En rapport der genererer en interviewguide til et adfærdsbaseret interview på de 12 kompetencer på baggrund af personens besvarelse *OBS. Kræver ingen certificering at anvende.*	✓	✓
Onboarding rapport En interaktiv rapport, der med udgangspunkt i Wave frameworket, afdækker en persons fire største styrker samt deres to største udviklingsområder til fokus i onboarding.	✓	✓
Leadership Impact Ekspert Rapport Rapport der afdækker en testpersons svar i forhold til de 3 P'er (People, Professional & Pioneering), 9 forskellige Impactområder samt 18 forskellige ledelsesstile. Derudover præsenteres tips til refleksion/udvikling på de enkelte Impactområder.		✓
Leadership Risk Rapport En rapport der giver information om 9 risikoområder inden for ledelse baseret på testpersonens svar i Professional Styles. De 9 risikoområder er knyttet til de 3 P'er, og rapporten beskriver konsekvenser af de to højeste potentielle risikoområder, relateret til den enkelte leder, organisationen og kulturen.		✓
Samarbejdsroller Rapport En rapport der introducerer 8 forskellige samarbejdsroller, og redegør for hvilke roller en person er mest og mindst tilbøjelig til at tage, baseret på personens besvarelse af en Wave Styles selvbeskrivelsestest.	✓	✓
Udviklingsrapport En rapport med der gennemgår udviklingstips for alle 36 Wave-kompetencer.		✓
Coaching Rapport En rapport der viser personens fire største styrker og giver tips til personlig udvikling.		✓
Sales En rapport der identificerer en persons salgskompetencer og -potentiale.		✓

Saville assessment
Nordic Alliance Partner

Tilgængelige Normgrupper for personlighedstest, Wave

NORMGRUPPER	Wave Focus Styles	Wave Professional Styles
Graduates - Afsluttet bachelor eller kandidat uddannelse		
Graduates (International)	✓	✓
Graduates (Europæisk)	✓	✓
Graduates (Dansk)	✓	✓
Mixed Occupational Group - Blandet erhvervsgruppe		
Mixed Occupational Group (International)	✓	✓
Mixed Occupational Group (Europæisk)		
Mixed Occupational Group (Dansk)	✓	✓
Individual Contributors - Specialister uden ledelse		
Individual Contributors (International)	✓	✓
Individual Contributors (Europæisk)		
Individual Contributors (Dansk)	✓	✓
Professional & Managers - Specialister & ledere		
Professional & Managers (International)	✓	✓
Professional & Managers (Europæisk)	✓	✓
Professional & Managers (Dansk)	✓	✓
Senior Managers & Executives - Ledere på højt niveau		
Senior Managers & Executives (International)	✓	✓
Senior Managers & Executives (Europæisk)	✓	✓
Senior Managers & Executives (Dansk)	✓	✓
Sales (International)		✓

Saville
assessment
Nordic Alliance Partner

DEL 4:
KOMPETENCEMODELLER



Kompetencemodel (Professional Styles)

Vælg de kompetencer vedkommende hovedsageligt skal besidde for at levere de forventede resultater i jobbet.

Teksten under navnet på kompetencen er en adfærdsbaseret beskrivelse af indholdet i kompetencen.

☐ **Evaluere problemer (Vurderende)**

Undersøge information (Analysere information; Stille undersøgende spørgsmål; Producere løsninger)

Dokumentere fakta (Skrive flydende; Forstå logiske argumenter; Finde fakta)

Fortolke data (Kvantificere problemstillinger; Anvende teknologi; Evaluere informationer objektivt)

☐ **Undersøge problemstillinger (Undersøgende)**

Udvikle ekspertise (Udnytte læremuligheder; Tilegne sig viden og færdigheder; Opdatere specialistviden)

Vælge praktiske fremgangsmåder (Anvende praktiske færdigheder; Lære gennem handling; Anvende sund fornuft)

Give indblik (Kontinuerligt foretage forbedringer; Identificere centrale spørgsmål; Foretage intuitive bedømmelser)

☐ **Skabe fornyelse (Opfindsom)**

Generere ideer (Producere ideer; Opfinde fremgangsmåder; Tage radikale løsninger i brug)

Udforske muligheder (Udvikle koncepter; Anvende teorier; Identificere bagvedliggende principper)

Udvikle strategier (Lægge strategier; Forudse tendenser; Forestille sig fremtiden)

☐ **Etablere relationer (Social)**

Interagere med mennesker (Udvise entusiasme; Skabe kontakt; Netværke)

Etablere nære forhold (Få andre til at føle sig godt tilpas; Byde andre velkommen; Få venner)

Imponere mennesker (Tiltrække opmærksomhed; Fremme personlige præstationer; Opnå anerkendelse)

☐ **Kommunikere information (Påvirkende)**

Overbevise mennesker (Overtale andre; Påvirke meninger; Forhandle)

Formidle informationer tydeligt (Holde oplæg; Forklare ting; Udvise selvtillid i sociale sammenhænge)

Udfordre ideer (Sætte spørgsmålstegn ved antagelser; Udfordre etablerede synspunkter; Gøre eget perspektiv gældende)

☐ **Udføre lederskab (Assertiv)**

Træffe beslutninger (Tage beslutning om handling; Påtage sig ansvar; Stå ved beslutninger)

Lede mennesker (Styre mennesker; Koordinere grupper; Styre ting)

Engagere andre (Motivere den enkelte; Inspirere mennesker; Opmuntre)

© All rights reserved, Saville Assessment Nordic A/S

Udvise robusthed (Robust)

Demonstrere selvsikkerhed (Udvise selvtillid; Bestemme egen fremtid; Værdsætte egne bidrag)

Udvise ro (Forblive rolig; Tolerere stress; Håndtere pres)

Løse konflikter (Berolige mennesker, der er rystede; Håndtere vrede personer; Løse stridigheder)

Tilpasse sig forandring (Fleksibel)

Tænke positivt (Være optimistisk; Komme sig over modgang; Være i godt humør)

Tage godt imod forandringer (Klare forandring; Tolerere usikkerhed; Tilpasse sig nye udfordringer)

Invitere til feedback (Anerkende kritik; Opmuntre til kritisk tænkning; Indhente feedback)

Give støtte (Støttende)

Forstå mennesker (Udvise empati; Lytte til andre; Forstå motivation)

Teamarbejde (Arbejde deltagende; Opmuntre til teamarbejde; Inddrage andre i beslutninger)

Værdsætte den enkelte (Udvise hensyn; Tolerere andre; Have tillid til andre)

Behandle detaljer (Pligtopfyldende)

Overholde tidsplaner (Overholde deadlines; Følge tidsplaner; Færdiggøre opgaver)

Tjekke ting (Finde fejl; Sikre nøjagtighed; Producere arbejde af høj kvalitet)

Følge procedurer (Overholde regler; Følge instruktioner; Minimere risici)

Strukturere opgaver (Strukturerende)

Lede opgaver (Arbejde metodisk; Planlægge aktiviteter; Foretage prioriteringer)

Opretholde standarder (Optræde etisk korrekt; Opretholde fortrolighed; Handle med integritet)

Løse opgaver (Arbejde hurtigt; Opretholde produktivitet; Multitaske)

Gå efter succes (Handlekraftig)

Tage handling (Få ting til at ske; Tage initiativ; Investere energi)

Gribe muligheder (Identificere forretningsmuligheder; Generere salg; Overgå konkurrenter)

Forfølge mål (Opnå fremragende resultater; Handle med beslutsomhed; Blive ved trods vanskeligheder)

© All rights reserved, Saville Assessment Nordic A/S

Kompetencemodel (Wave Focus Styles)

Vælg de kompetencer vedkommende hovedsageligt skal besidde for at levere de forventede resultater i jobbet.

Teksten under navnet på kompetencen er en adfærdsbaseret beskrivelse af indholdet i kompetencen.

☐ **Evaluere problemer (Vurderende)**
Undersøge information; Dokumentere fakta; Fortolke data

☐ **Undersøge problemstillinger (Undersøgende)**
Udvikle ekspertise; Vælge praktiske fremgangsmåder; Give indblik

☐ **Skabe fornyelse (Opfindsom)**
Generere ideer; Udforske muligheder; Udvikle strategier

☐ **Etablere relationer (Social)**
Imponere mennesker; Interagere med mennesker; Etablere nære forhold

☐ **Kommunikere information (Påvirkende)**
Overbevise mennesker; Formidle informationer tydeligt; Udfordre ideer

☐ **Udføre lederskab (Assertiv)**
Træffe beslutninger; Lede mennesker; Engagere andre

☐ **Udvise robusthed (Robust)**
Demonstrere selvsikkerhed; Udvise ro; Løse konflikter

☐ **Tilpasse sig forandring (Fleksibel)**
Tænke positivt; Tage godt imod forandringer; Invitere til feedback

☐ **Give støtte (Støttende)**
Forstå mennesker; Teamarbejde; Værdsætte den enkelte

☐ **Behandle detaljer (Pligtopfyldende)**
Overholde tidsplaner; Tjekke ting; Følge procedurer

☐ **Strukturere opgaver (Strukturerende)**
Lede opgaver; Opretholde standarder; Løse opgaver

☐ **Gå efter succes (Handlekraftig)**
Tage handling; Gribe muligheder; Forfølge mål

© All rights reserved, Saville Assessment Nordic A/S

Leadership Impact Model

Vælg de områder hvor vedkommende hovedsageligt skal have impact i lederrollen.

Teksten under navnet på 'impact'-området er en adfærdsbaseret beskrivelse af indholdet i området.

☐ **Service & produktlevering**
Opretholde produktivitet ved levering af varer og/eller ydelser; Levere kvalitet i kundeservice; Levere passende løsninger

Ledelsesstil: Administrator (Omhyggelig og Aktivitetsorienteret); Koordinator (Organiseret og Pålidelig)

☐ **Styret risiko**
Aktivt styre risici; Være frontfigur for effektiv virksomhedsledelse; Sikre overholdelse af politikker, procedurer og juridiske krav

Ledelsesstil: Regulator (Følge retningslinjer og Principfast); Tekniker (Pragmatisk og Faktuel)

☐ **Ekspertomdømme**
Opbygge ekspertise i organisationen; Promovere teknisk topkvalitet; Styrke organisationens omdømme

Ledelsesstil: Intellektuel (Rationel og Indlæringsorienteret); Ekspertrådgiver (Analytisk og Selvsikker)

☐ **Organisatorisk commitment**
Skabe en fælles følelse af formål; Styrke medarbejderes motivation; Opbygge fælles moral i organisationen

Ledelsesstil: Entusiast (Kontaktskabende og Positiv); Facilitator (Rummelig og Opmærksom)

☐ **Succesfulde teams**
Opbygge effektive teams; Tiltrække og udvikle talent; Udnytte potentiale

Ledelsestil: Inspirator (Engagerende og Styrende); Samarbejdspartner (Konflikthåndterende og Involverende)

☐ **Kommunikation**
Levere indflydelsesrig kommunikation; Opbygge kommunikation på tværs af funktioner/geografi; Opmuntre til involvering og rådføring

Ledelsesstil: Overbeviser (Holdningsbearbejdende og Velformuleret); Rådfører (Samspilsorienteret og Modtagelig)

☐ **Nye produkter/markeder**
Identificere udækkede behov på markedet eller veje til markedet; Dyrke innovation; Generere effektive løsninger

Ledelsesstil: Katalysator (Indsigtsfuld og Selvhævdende); Innovatør (Iderig og Abstrakt)

☐ **Organisatorisk transformation**
Levere organisatorisk transformation; Opbygge engagement til forandring; Aktivt styre forandringsprocesser

Ledelsesstil: Forandringsagent (Forandringsparat og Dynamisk); Krisehåndterer (Rolig og Målbevidst)

☐ **Organisatorisk vækst**
Øge værdien for interessenter; Fastlægge udfordrende mål for organisationen; Fremme organisatorisk succes

Ledelsesstil: Strategisk opportunist (Initiativrig og Strategisk); Vækstsøger (Stræbende og Udfordrende)

© All rights reserved, Saville Assessment Nordic A/S

Saville
assessment
Nordic Alliance Partner

DEL 5:
EKSEMPELRAPPORTER



wave

Ekspertrapport
T. Testesen



Professional

Styles

Indhold

Introduktion....3
Overordnet profil....4
Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt....5
Fuldstændig psykometrisk profil - Tankegang Cluster....6
Fuldstændig psykometrisk profil - Indflydelse Cluster....7
Fuldstændig psykometrisk profil - Tilpasningsevne Cluster....8
Fuldstændig psykometrisk profil - Leverance Cluster....9
Sammenfatning psykometrisk profil....10
Kompetencepotentialeprofil....11
Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser....12

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 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, respondenten 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.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Introduktion

Overordnet profil

Den overordnede profil skitserer de 12 primære sektioner i profilen, som er grupperet under fire overordnede clusteroverskrifter – Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance. Under hver af de 12 sektionsoverskrifter gives der information om de tre underliggende dimensioner – 36 dimensioner i alt.

Fuldstændig psykometrisk profil

Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt giver en sammenfatning af T. Testesens svar på testen. De fire indikatorer i Sammenfatning af svar fremhæver eventuelle markante svarmønstre. Den fuldstændige psykometriske profil fokuserer på de 36 Styles dimensioner, som er fordelt under fire overordnede clustre (Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance). Hvert cluster er inddelt i tre sektioner (12 i alt), som hver består af tre dimensioner. Disse 36 dimensioner består alle af tre underliggende facetter (108 i alt), og under navnet på hver dimension gives der verbale beskrivelser af facetscorerne.

Sammenfatning psykometrisk profil

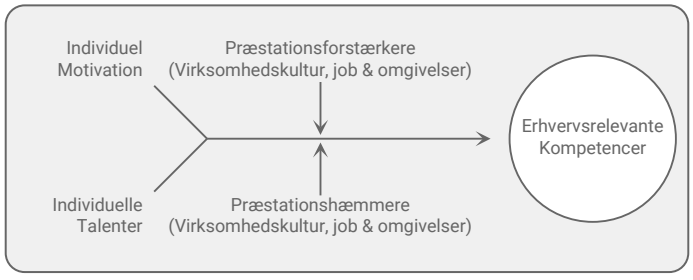
Sammenfatning psykometrisk profil giver et overblik over de 36 dimensioner i Styles profilen på en enkelt side. Det fremhæves, hvor der er spredning i facetter. Det fremhæves også, hvor motivation eller talent er højest (den højeste er angivet med M eller T), og hvor normativ eller ipsativ er højest (den højeste er angivet med N eller I).

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



© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Overordnet profil

Tankegang

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vurderende Sten 6
Analytisk (6); Faktuel (7); Rationel (5)

Undersøgende Sten 6
Indlæringsorienteret (7); Pragmatisk (2); Indsigtsfuld (9)

Opfindsom Sten 10
Iderig (10); Abstrakt (7); Strategisk (9)

Indflydelse

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Social Sten 6
Samspilsorienteret (6); Kontaktskabende (3); Selvhævdende (8)

Påvirkende Sten 9
Holdningsbearbejdende (9); Velformuleret (6); Udfordrende (10)

Assertiv Sten 9
Målbevidst (10); Styrende (8); Engagerende (5)

Tilpasningsevne

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Robust Sten 6
Selvsikker (7); Rolig (7); Konflikthåndterende (4)

Fleksibel Sten 6
Positiv (8); Forandringsparat (6); Modtagelig (3)

Støttende Sten 3
Opmærksom (4); Involverende (3); Rummelig (3)

Leverance

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pligtopfyldende Sten 2
Pålidelig (3); Omhyggelig (4); Følge retningslinjer (1)

Strukturerende Sten 2
Organiseret (1); Principfast (3); Aktivitetsorienteret (5)

Handlekraftig Sten 8
Dynamisk (7); Initiativrig (8); Stræbende (8)

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig 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. De næste fire sider rapporterer resultaterne på de fire overordnede clustre.

Sammenfatning af svar



Profilanalyse

Saville Assessments forskning indikerer, at den bedste prædiktor 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.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil – Tankegang Cluster

Tankegang

Vurderende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Analytisk Sten 6
er relativt interesseret i at analysere informationer (5); stiller relativt hyppigt uddybende spørgsmål (5); søger efter løsninger på problemer (7)

Faktuel Sten 7
kommunikerer godt skriftligt (7); er i en vis udstrækning interesseret i at forstå det logiske bag et argument (5); undersøger fakta omfattende (7)

Rationel Sten 5
kan i en vis udstrækning lide at arbejde med numeriske data (6); har begrænset interesse i IT (4); baserer til en vis grad beslutninger udelukkende på fakta (6)

Undersøgende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Indlæringsorienteret Sten 7
har begrænset interesse i at lære nyt (4); er hurtig til at lære (7); lærer gennem læsning (7)

Pragmatisk Sten 2
har mindre fokus på at udføre praktisk arbejde end andre (4); har meget begrænset interesse i at lære gennem handling (1); lægger relativt begrænset vægt på at bruge sund fornuft (4)

Indsigtsfuld Sten 9
identificerer ofte måder at forbedre tingene på (8); kommer meget hurtigt til kernen i et problem (9); stoler på intuition, når der foretages vurderinger (8)

Opfindsom

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Iderig Sten 10
kommer med mange ideer (10); kommer med mange originale ideer (10); vælger ofte radikale løsninger (8)

Abstrakt Sten 7
er god til at udarbejde koncepter (7); anvender ofte teorier (7); er relativt interesseret i at undersøge de bagvedliggende principper (6)

Strategisk Sten 9
udvikler ofte strategier (7); tænker meget langsigtet (9); skaber en klar vision for fremtiden (8)

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil – Indflydelse Cluster

Indflydelse

Social

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Samspilsorienteret Sten 6
er relativt livlig (6); er relativt talende (6); er i en vis udstrækning interesseret i at netværke (6)

Kontaktskabende Sten 3
er længere om at skabe en god kontakt end mange andre (4); lægger meget begrænset vægt på at gøre et godt førstehåndsindtryk (2); får relativt let nye venner (5)

Selvhævdende Sten 8
bliver ofte centrum for andres opmærksomhed (10); er relativt beskeden om egne præstationer (6); har et vist behov for ros (6)

Påvirkende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Holdningsbearbejdende Sten 9
er meget overbevisende (9); giver klart udtryk for egne synspunkter (8); har fokus på at forhandle den bedste aftale (7)

Velformuleret Sten 6
trives til en vis grad med at holde oplæg (6); forklarer ting relativt godt (6); føler sig relativt godt tilpas i mødet med nye mennesker (6)

Udfordrende Sten 10
giver meget åbent udtryk for uenighed (9); udfordrer i høj grad andres ideer (9); bliver meget ofte involveret, når der diskuteres (9)

Assertiv

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Målbevidst Sten 10
træffer hurtige beslutninger (8); er parat til at tage ansvar for store beslutninger (8); har meget faste synspunkter på tingene (10)

Styrende Sten 8
er orienteret mod lederrollen (7); koordinerer andres aktiviteter godt (7); tager i høj grad styringen (9)

Engagerende Sten 5
har begrænset interesse i at finde måder til at motivere andre på (3); er inspirerende (7); er relativt opmuntrende over for andre (5)

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil – Tilpasningsevne Cluster

Tilpasningsevne

Robust

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Selvsikker Sten 7
har til en vis grad selvtillid (5); føler at bestemme over egen fremtid (8); har en stærk bevidsthed om eget værd (7)

Rolig Sten 7
bliver sjældent nervøs under en vigtig begivenhed (7); er relativt rolig før vigtige begivenheder (6); arbejder godt under pres (7)

Konflikthåndterende Sten 4
er til en vis grad god til at håndtere mennesker, som er rystede (5); har begrænset lyst til at håndtere vrede mennesker (4); føler mindre behov end mange andre for at løse uenigheder (4)

Fleksibel

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Positiv Sten 8
ser ofte optimistisk på tingene (8); kommer sig relativt hurtigt over modgang (5); udviser i høj grad begejstring (9)

Forandringsparat Sten 6
accepterer i en vis udstrækning forandringer (6); håndterer usikkerhed relativt godt (6); accepterer relativt let nye udfordringer (6)

Modtagelig Sten 3
er mindre åben over for feedback end de fleste andre (2); opmuntrer sommetider andre til at give kritik på en given tilgang (6); beder sjældent om at få feedback på præstationer (4)

Støttende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Opmærksom Sten 4
er mindre indfølende end mange andre (4); lytter meget sjældent i lang tid til andre (2); er interesseret i at forstå, hvorfor mennesker handler, som de gør (7)

Involverende Sten 3
er mindre teamorienteret end de fleste andre (2); tager i en vis udstrækning højde for andres meninger (5); inddrager sjældent andre i den endelige beslutning (4)

Rummelig Sten 3
er mindre hensynsfuld end mange andre (3); er relativt tolerant (5); stoler i en vis udstrækning på andre (5)

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil – Leverance Cluster

Leverance

Pligtopfyldende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pålidelig Sten 3
lægger mindre vægt på at overholde deadlines end mange andre (3); er mindre punktlig end mange andre (4); er sommetider parat til at efterlade ting uafsluttede (4)



Omhyggelig Sten 4
har meget begrænset fokus på at sikre, at detaljerne er i orden (2); er mindre grundig end mange andre (4); sikrer et relativt højt kvalitetsniveau (6)



Følge retningslinjer Sten 1
følger meget sjældent regler (1); har meget begrænset lyst til at følge procedurer (2); er indimellem villig til at løbe en risiko i beslutningssammenhænge (4)



Strukturerende

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Organiseret Sten 1
er mindre velorganiseret end de fleste andre (2); har meget begrænset lyst til at skulle planlægge (2); har mindre fokus på at prioritere end de fleste andre (1)



Principfast Sten 3
har mindre fokus på etik end mange andre (4); lægger mindre vægt på at opretholde fortrolighed end mange andre (3); har relativt begrænset fokus på at opfylde forpligtelser (4)



Aktivitetsorienteret Sten 5
arbejder i et relativt højt tempo (5); kan godt lide at have travlt (7); foretrækker at gøre én ting ad gangen (4)



Handlekraftig

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dynamisk Sten 7
er god til at få ting til at ske (7); er utålmodig efter at sætte ting i gang (7); er relativt energisk (6)



Initiativrig Sten 8
identificerer forretningsmuligheder (8); er salgsorienteret (8); er relativt konkurrenceorienteret (6)



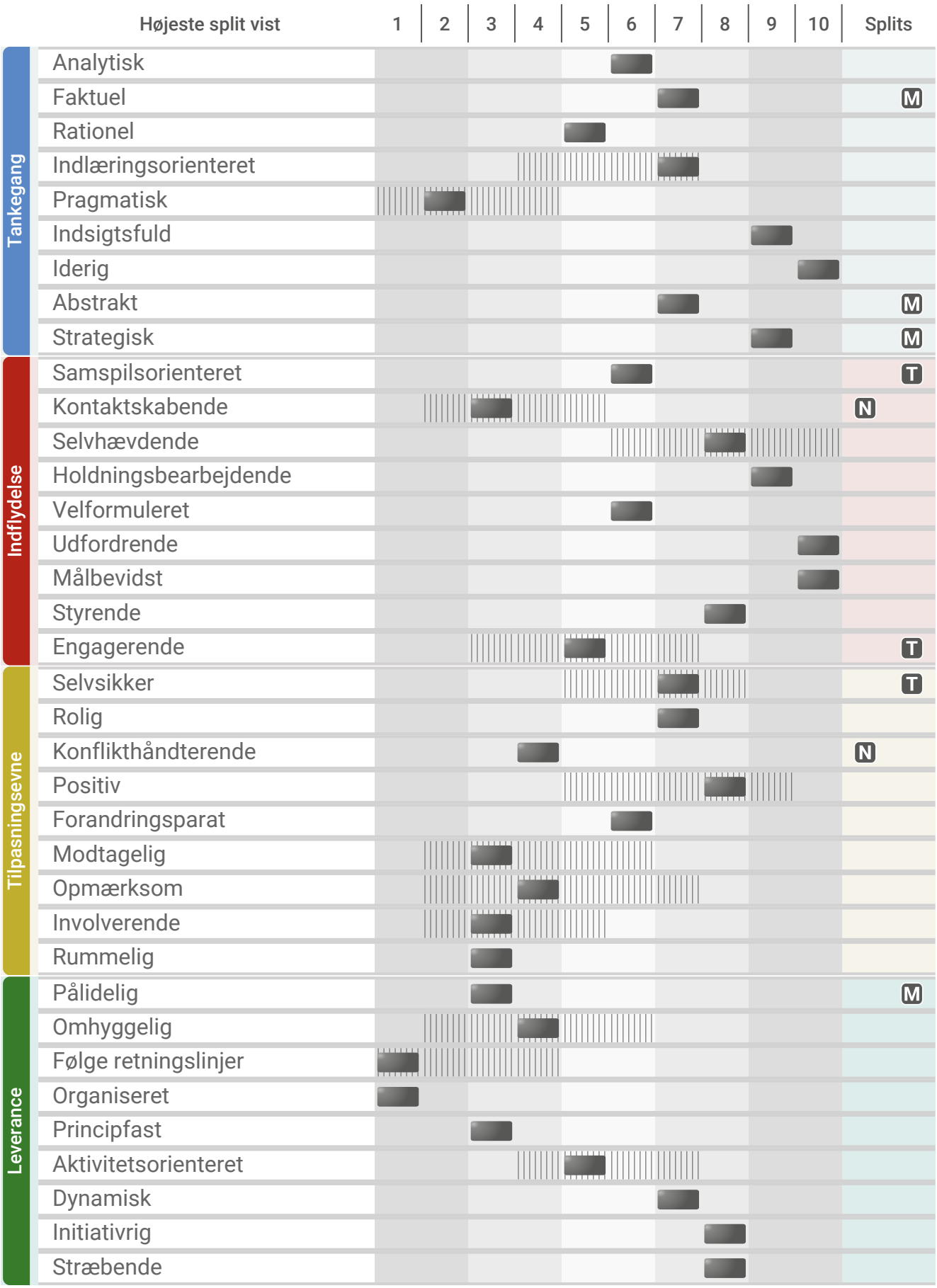
Stræbende Sten 8
er optaget af at opnå fremragende resultater (8); er ambitiøs (7); er udholdende på trods af vanskelige udfordringer (8)



© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Sammenfatning psykometrisk profil

Svartendens (7) Konsistens (9) N-I overensstemmelse (7) M-T overensstemmelse (6)



© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

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	**Evaluere 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	**Udvise robusthed** Demonstrere selvsikkerhed (7); Udvise 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
Levere 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); Gribe muligheder (8); Forfølge mål (9)		Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

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 spørgsmålstegn 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

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

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, respondenten 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.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Introduktion

Psykometrisk profil

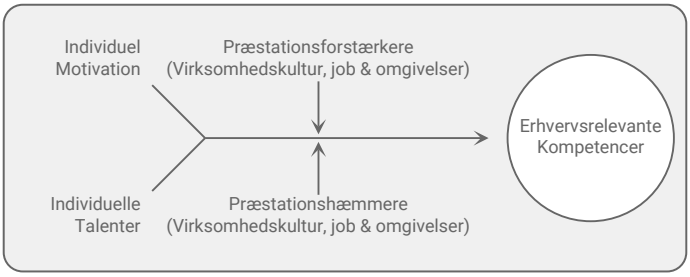
Psykometrisk profil – Svaroversigt giver en sammenfatning af T. Testesens svar på testen. De fire indikatorer i Sammenfatning af svar fremhæver eventuelle markante svarmønstre. Den psykometriske profil fokuserer på de 12 Focus Styles-sektioner, som er fordelt under fire overordnede clusteroverskrifter (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 selvvurdering kan være udtryk for et mindre selvkritisk perspektiv, mens en lav selvvurdering 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.



© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

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



Profilanalyse

Saville Assessments forskning indikerer, at den bedste prædiktor 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.

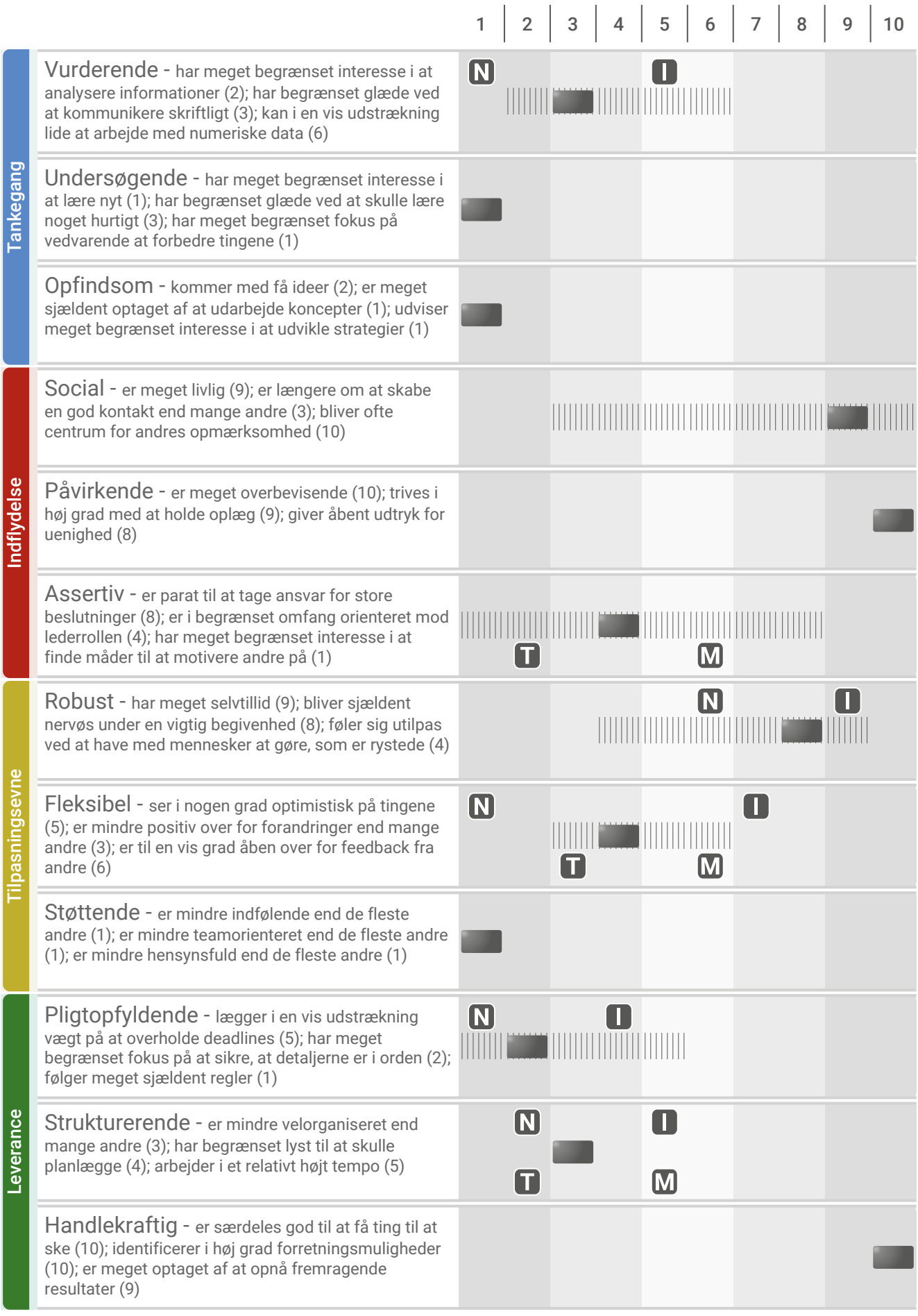
N - I Normativ-Ipsativ split. Forskelle mellem normative scorer (vurdering) og ipsative scorer (rangordning) på 3 sten eller derover indikeres ved henholdsvis markeringen N og I. Når ipsative scorer er højere end normative scorer, kan personen have været selvkritisk i sine normative vurderinger. Hvis 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.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Psykometrisk profil

Svartendens i vurderinger (2) Konsistens i rangordning (8) N-I overensstemmelse (3) M-T overensstemmelse (6)



© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

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	**Evaluere 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	**Udvise robusthed** Demonstrere selvsikkerhed (9); Udvise 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
Levere 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); Gribe muligheder (9); Forfølge mål (7)		Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

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

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

wave™

Leadership Impact Ekspertrapport
T. Testesen



Professional

Styles

Indhold

Introduktion....3
Introduktion til 'Leadership Impact'-modellen....4
Svaroversigt....5
Summary – ledelsesstile profil....6
Profil - ledelsesstile - Professional....7
Profil - ledelsesstile - People....10
Profil - ledelsesstile - Pioneering....13
Forventet potentiale for ledelsesmæssig 'impact'....16
Profil – Situational Leadership....17

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 18.000 "senior managers and executives".

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, respondenten 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.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Introduktion

Svaroversigt

Svaroversigten giver en sammenfatning af T. Testesens svar på testen. De fire indikatorer i Sammenfatning af svar fremhæver eventuelle markante svarmønstre.

Summary – ledelsesstile profil

Summary – ledelsesstile profil giver et overblik over de 18 ledelsesstile, fordelt under de tre P'er inden for ledelse.

Profiler – Professional, People og Pioneering ledelsesstile

Profiler for ledelsesstilene 'Professional', 'People' og 'Pioneering' fokuserer på de 18 ledelsesstile og de underliggende 36 dimensioner.

Forventet potentiale for ledelsesmæssig 'impact'

Forventet potentiale for ledelsesmæssig 'impact' giver en unik indikation af T. Testesens sandsynlige styrker og udviklingsområder på ni væsentlige ledelsesmæssige 'impact'-områder. Indikationen 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 selvvurdering kan være udtryk for et mindre selvkritisk perspektiv, mens en lav selvvurdering kan være udtryk for et mere selvkritisk perspektiv. I sådanne tilfælde er det særlig vigtigt at verificere resultaterne med andre informationer.

Profil – Situational Leadership

Profilen 'Situational Leadership' giver en indikation af arbejdssituationer, hvor det er sandsynligt, at T. Testesen vil være mere eller mindre effektiv som leder. Denne profil viser de situationer, der rangerer højest og lavest, baseret på svar i selvbeskrivelsestesten Styles.

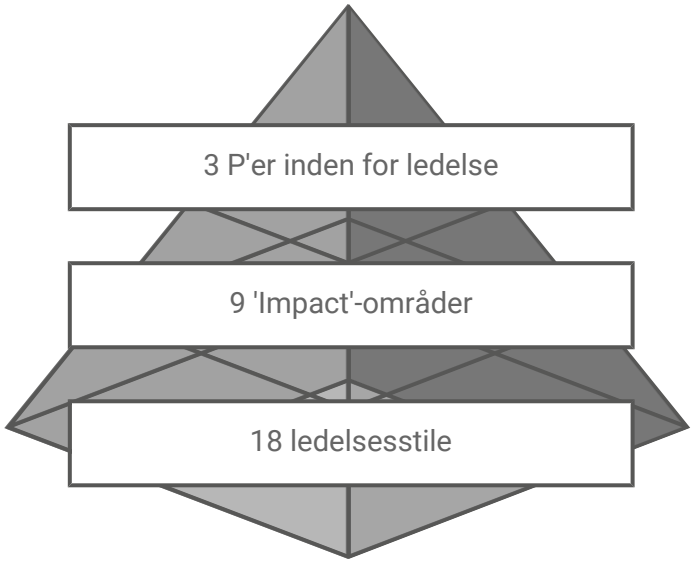
© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Introduktion til 'Leadership Impact'-modellen.

'Leadership Impact'-modellen er en hierarkisk model for effektivitet inden for ledelse. Øverst i hierarkiet repræsenterer de 3 P'er tre væsentlige tilgange til effektiv ledelse på arbejdspladsen.

Hvert af de 3 P'er kan opdeles i tre 'impact'-områder. Disse repræsenterer 9 arbejdsmæssige områder, som ledere kan have afgørende indflydelse på. De 9 'impact'-områder kan betragtes som primære komponenter ved effektiv ledelse på arbejdspladsen. I 'Leadership Impact'-modellen er der endvidere 18 ledelsesstile, der overordnet set er forbundet med de 9 'impact'-områder.

Diagrammet nedenfor viser hierarkiet i 'Ledership Impact'-modellen.



Professional

'Professional' ledere er ofte effektive til at udøve ledelse i specialistsammenhænge og til at bidrage med faglig eller teknisk viden.

People

'People' ledere er ofte effektive til at lede mange forskellige typer af mennesker på tværs af teams eller funktioner.

Pioneering

'Pioneering' ledere er ofte effektive til at skabe succes, forandring og vækst.

Sammenfatning – Leadership Impact-model



© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Svaroversigt

Denne profil giver en sammenfatning af svarmønstret baseret på T. Testesens besvarelse af selvbeskrivelsestesten Styles, efterfulgt af en forklaring på profilens struktur. Svarmønstret bør tages i betragtning ved tolkning af profilen Styles.

Sammenfatning af svar



Profilanalyse

Saville Assessments forskning indikerer, at den bedste prædiktor 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.

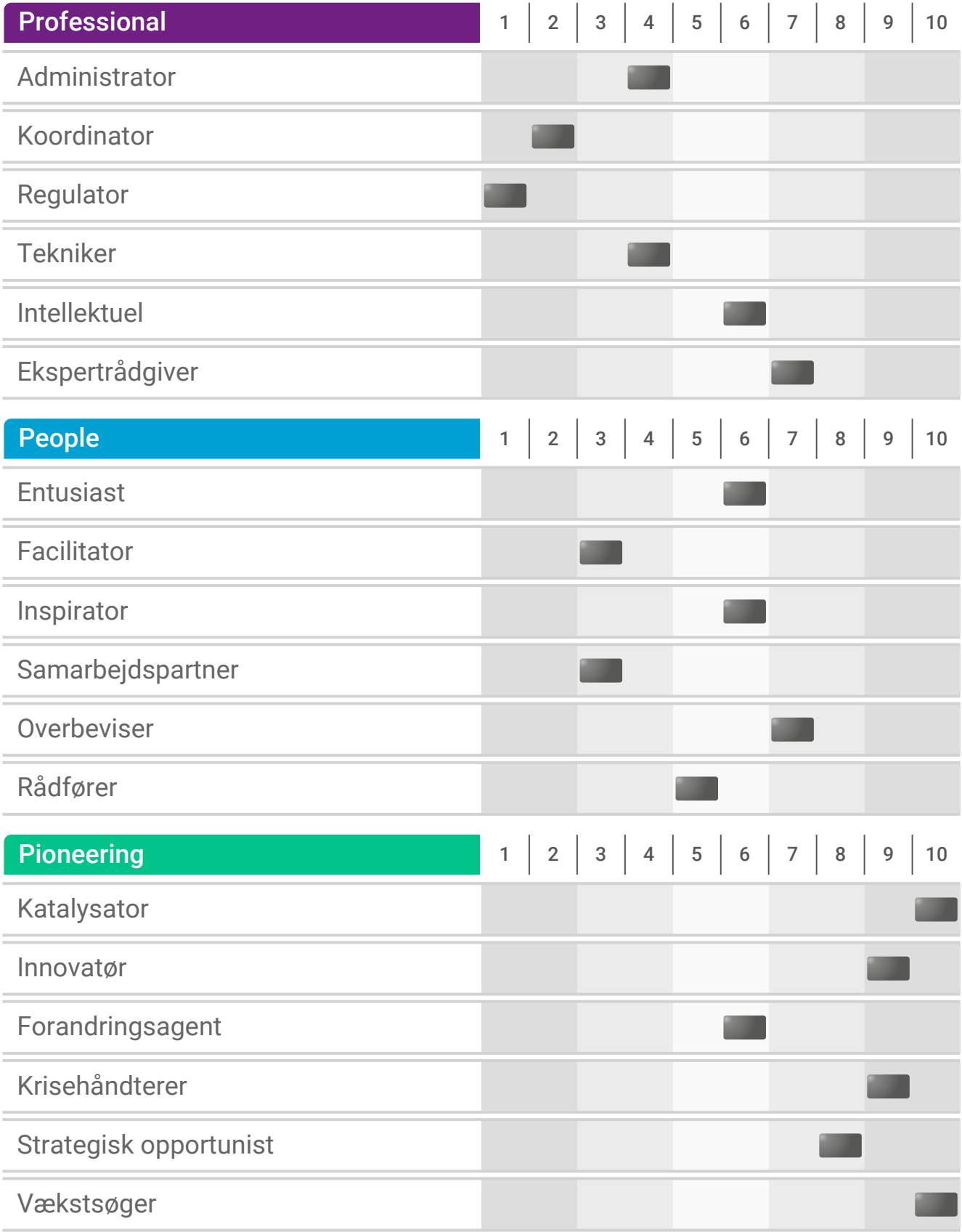
N - I **Normativ-Ipsativ split.** Forskelle mellem normative scorer (vurdering) og ipsative scorer (rangordning) på 3 sten eller derover indikeres ved henholdsvis markeringen N og I. Når ipsative scorer er højere end normative scorer, kan personen have været selvkritisk i sine normative vurderinger. 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.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Summary – ledelsesstile profil

Denne profil giver et resumé af T. Testesens ledelsesstile, hvor de 18 ledelsesstile er vist.



© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - Professional
Service & produktlevering

Administrator (4)

Administratorer fokuserer på kvalitet i arbejdet, samtidig med at aktivitetsniveauet opretholdes.



Omhyggelig Sten 4
har begrænset fokus på at sikre, at detaljerne er i orden (3); er i en vis udstrækning grundig (5); sikrer et relativt højt kvalitetsniveau (6)

Aktivitetsorienteret Sten 5
arbejder i et relativt højt tempo (5); kan godt lide at have travlt (7); foretrækker at gøre én ting ad gangen (4)

Koordinator (2)

Koordinatorer organiserer og effektuerer detaljerede planer.



Organiseret Sten 1
er mindre velorganiseret end de fleste andre (2); har meget begrænset lyst til at skulle planlægge (2); har mindre fokus på at prioritere end de fleste andre (1)

Pålidelig Sten 3
lægger mindre vægt på at overholde deadlines end mange andre (3); er mindre punktlig end mange andre (4); er sommetider parat til at efterlade ting uafsluttede (4)

Service & produktlevering - Potentielle udviklingsområder

Sørg for, at teams og grupper i organisationen er direkte ansvarlige for deres arbejde. Sørg for, at der investeres de nødvendige bestræbelser og ressourcer, når det kræves, samt at der er en forventning om høj kvalitet, og at deadlines nås.

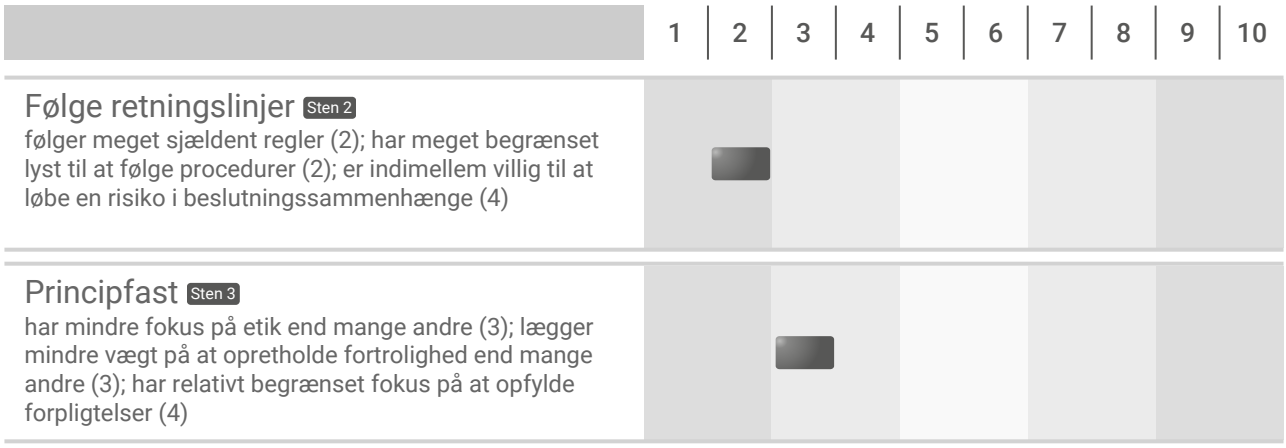
Er der risiko for, at ydelser og produkter bliver leveret for langsomt, eller at de ikke er af tilstrækkelig høj kvalitet? Opfølgning på leverancer, efter at projekter er afsluttet, kan give værdifuld feedback til fremtidige forbedringer.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - Professional
Styret risiko

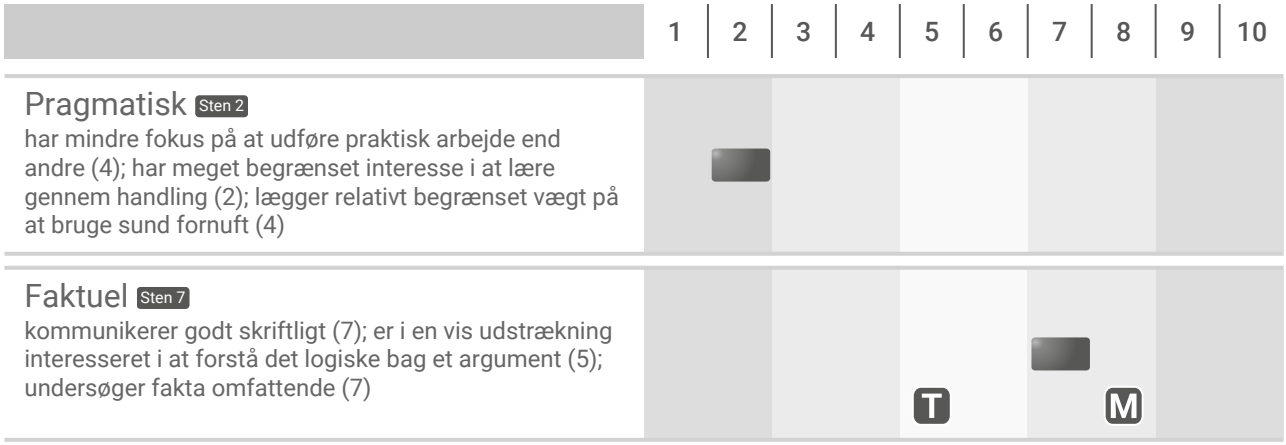
Regulator (1)

Regulatorer gør brug af fastlagte principper og procedurer som guide til deres lederskab.



Tekniker (4)

Teknikere kombinerer praktiske færdigheder og en forståelse for fakta til at udvikle løsninger på problemer.



Styret risiko - Potentielle udviklingsområder

Sørg for, at de ansatte har de tekniske ressourcer og relevante fakta til ordentligt at kunne forstå den korrekte måde at udføre tingene på.

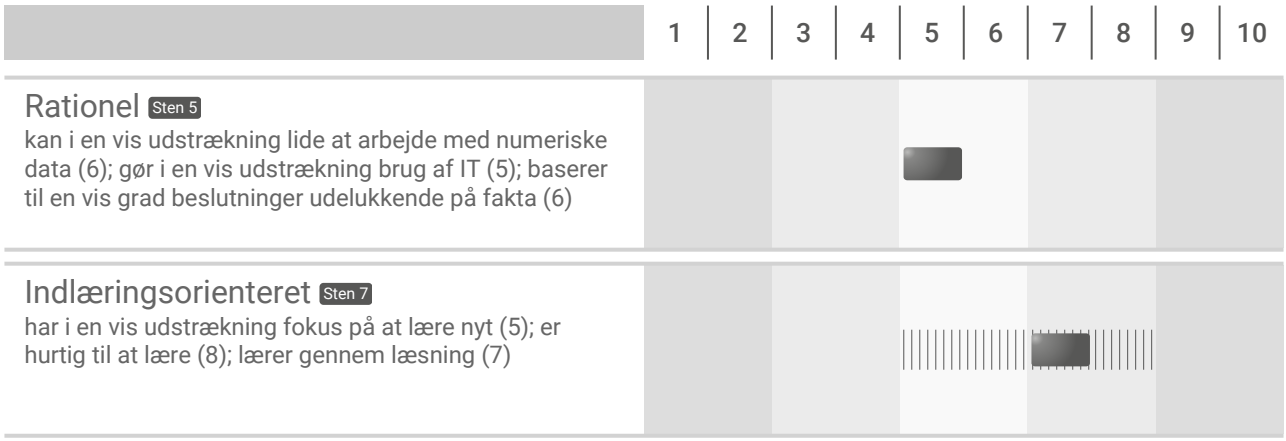
Kan et øget fokus på procedurer og praktiske aspekter være med til at sikre, at tingene gøres på den rette måde og dermed undgå unødvendig risiko? Forsøg at sikre, at de ansatte forstår, hvordan tingene udføres korrekt.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - Professional
Ekspertomdømme

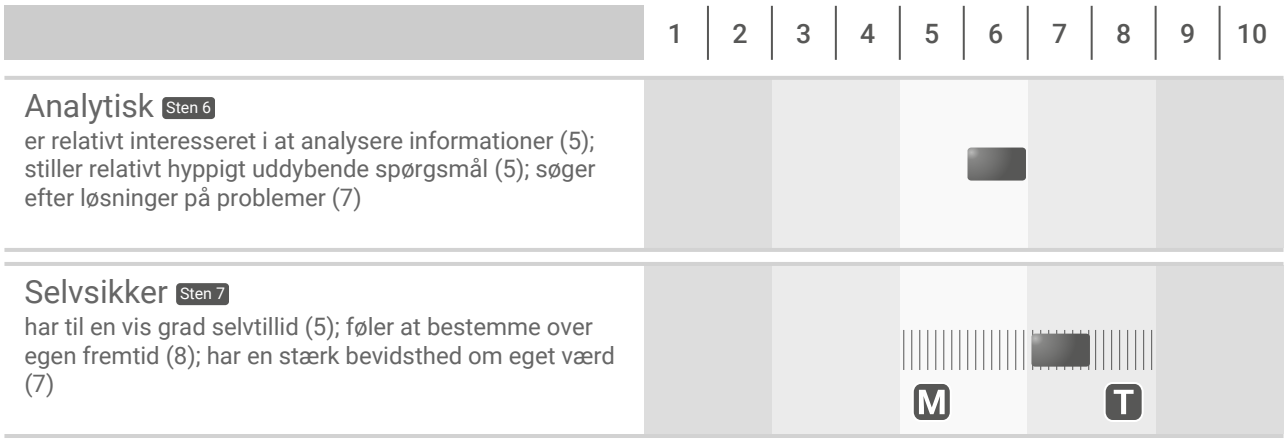
Intellektuel (6)

Intellektuelle leder ved at udvikle forståelse og evner i deres team.



Ekspertrådgiver (7)

Ekspertrådgivere kombinerer analytiske evner med en underliggende tillid til deres tilgang.



Ekspertomdømme - Potentielle udviklingsområder

Inspirér andre til at udvikle deres ekspertise og viden. Opmuntr til en kultur, hvor læring er i fokus i organisationen, og sørg for, at der afsættes tid til at dele viden og ekspertise.

Kan din ekspertise anvendes med større effekt, hvis du bruger mere tid på mindre teknisk dygtige kolleger og medarbejdere? Tænk over, hvor meget tid du bruger på at coache andre mennesker.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - People
Organisatorisk commitment

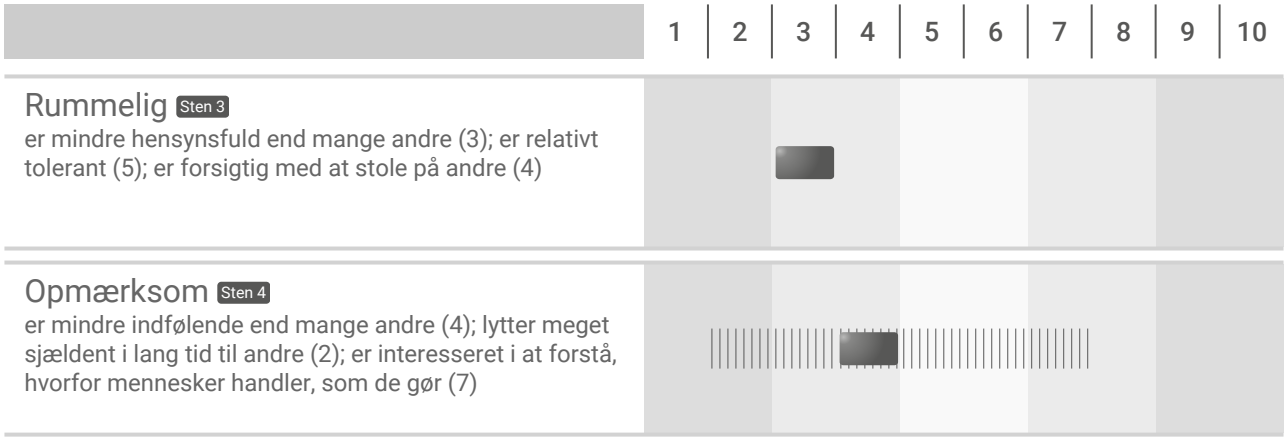
Entusiast (6)

Entusiaster engagerer andre ved at skabe kontakt og have en optimistisk tilgang.



Facilitator (3)

Facilitatorer leder ved at forholde sig til andres behov.



Organisatorisk commitment - Potentielle udviklingsområder

Forbedr det eksisterende engagement i organisationen ved at sikre, at du interagerer bredt med kolleger og spreder din entusiasme.

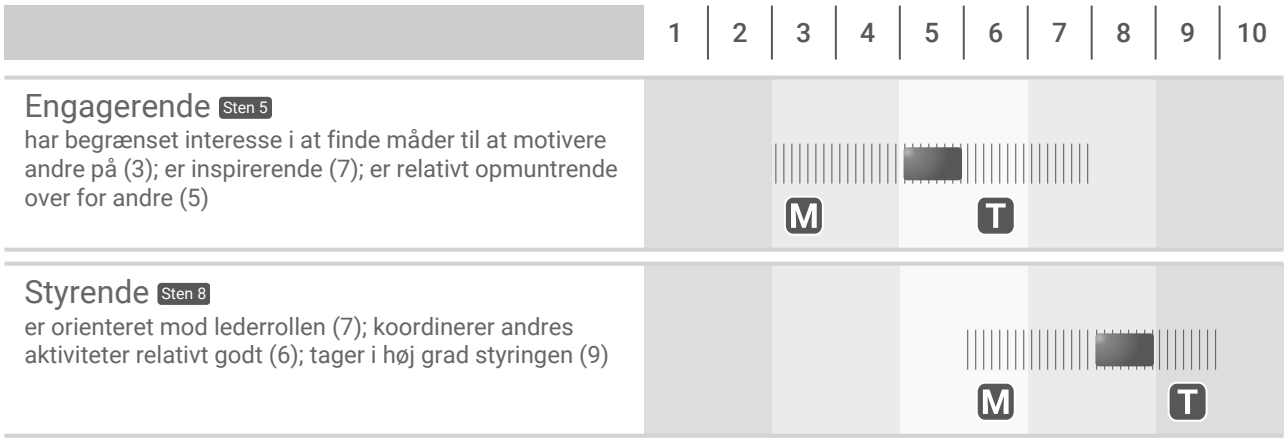
Kan du gøre mere for at opbygge et langvarigt engagement hos medarbejderne? Entusiasme kan fra starten sandsynligvis styrkes ved en bedre forståelse af andres bekymringer og behov.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - People
Succesfulde teams

Inspirator (6)

Inspiratorer leder ved at motivere andre, mens de fastholder deres lederrolle.

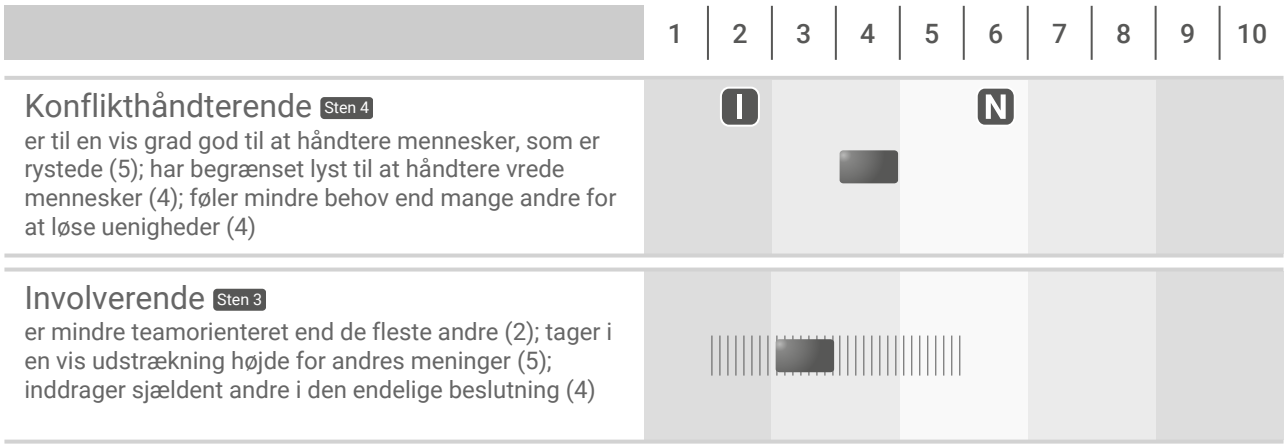


Engagerende Sten 5
har begrænset interesse i at finde måder til at motivere andre på (3); er inspirerende (7); er relativt opmuntrende over for andre (5)

Styrende Sten 8
er orienteret mod lederrollen (7); koordinerer andres aktiviteter relativt godt (6); tager i høj grad styringen (9)

Samarbejdspartner (3)

Samarbejdspartnere leder ved at opmuntre andre til at arbejde konstruktivt sammen for at nå mål.



Konflikthåndterende Sten 4
er til en vis grad god til at håndtere mennesker, som er rystede (5); har begrænset lyst til at håndtere vrede mennesker (4); føler mindre behov end mange andre for at løse uenigheder (4)

Involverende Sten 3
er mindre teamorienteret end de fleste andre (2); tager i en vis udstrækning højde for andres meninger (5); inddrager sjældent andre i den endelige beslutning (4)

Succesfulde teams - Potentielle udviklingsområder

Styrk teamets succes ved at sørge for, at der er tid til at vejlede og inspirere hver enkeltperson i teamet.

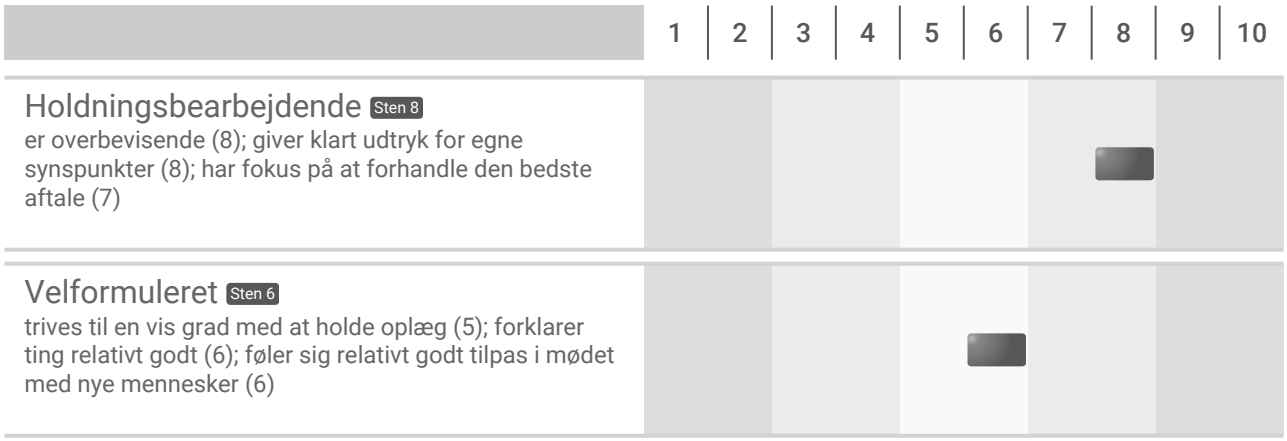
Kan din effektivitet som leder styrkes ved hurtigere indgriben, når det ikke går helt godt for teamet? Involvér dig, når det er mest nødvendigt.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - People
Kommunikation

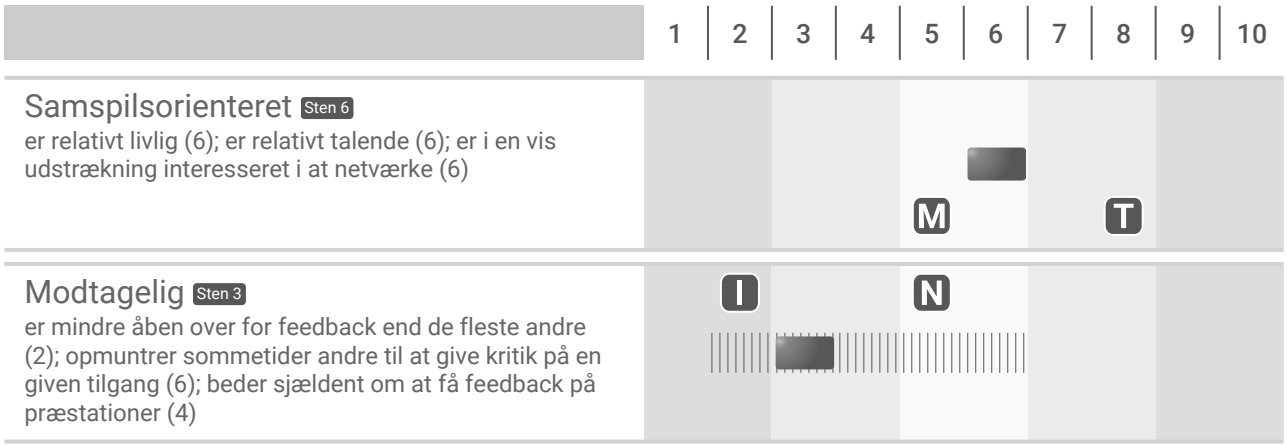
Overbeviser (7)

Overbevisere leder gennem aktiv kommunikation og søger aftaler, der er gensidigt fordelagtige.



Rådfører (5)

Rådførere udvikler store netværk af kontakter og er lydhøre over for ekstern feedback.



Kommunikation - Potentielle udviklingsområder

Sørg for, at du bruger tid på at kommunikere om emner, som vil gøre en forskel, både inden for og uden for organisationen.

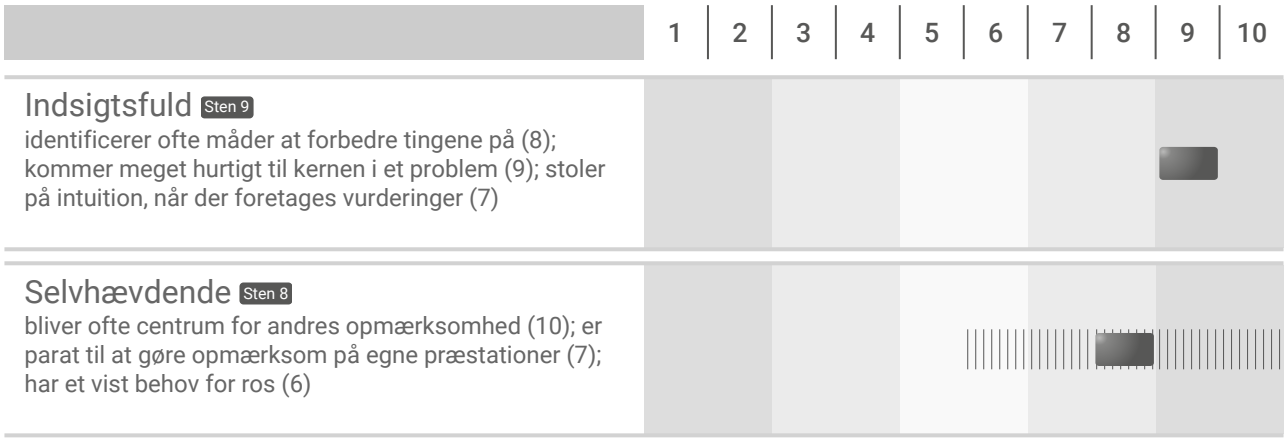
Kan din indflydelse styrkes ved at bruge mere tid på at interagere med andre og finde ud af, hvad der er vigtigt for dem? Vær åben over for kommunikation og feedback fra andre.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - Pioneering
Nye produkter/markeder

Katalysator (10)

Katalysatorer fremmer nye initiativer ved at tilbyde deres indsigt og give udtryk for deres tilgang til tingene.



Indsigtsfuld Sten 9

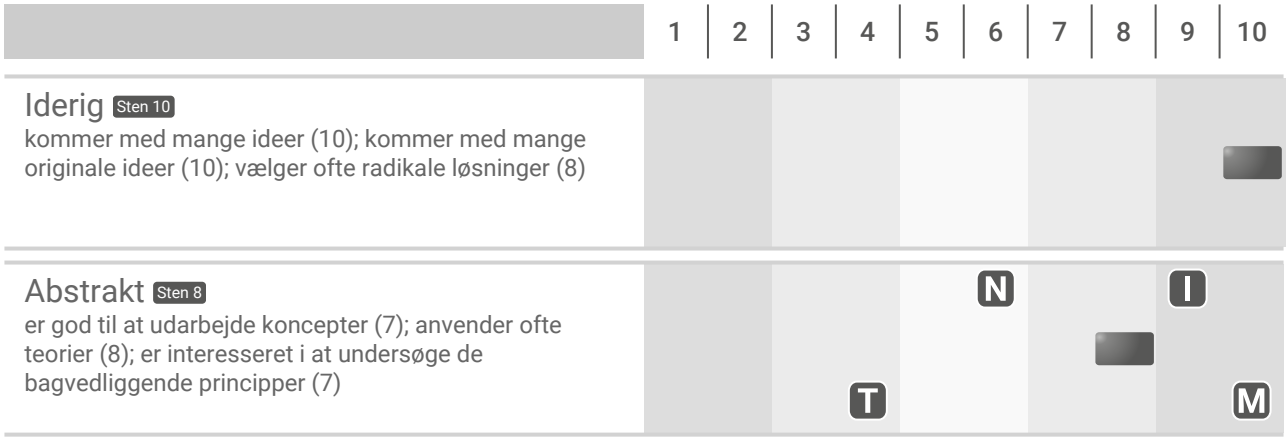
identificerer ofte måder at forbedre tingene på (8); kommer meget hurtigt til kernen i et problem (9); stoler på intuition, når der foretages vurderinger (7)

Selvhævdende Sten 8

bliver ofte centrum for andres opmærksomhed (10); er parat til at gøre opmærksom på egne præstationer (7); har et vist behov for ros (6)

Innovatør (9)

Innovatører udvikler et kreativt og konceptuelt miljø, hvor originale tanker værdsættes.



Iderig Sten 10

kommer med mange ideer (10); kommer med mange originale ideer (10); vælger ofte radikale løsninger (8)

Abstrakt Sten 8

er god til at udarbejde koncepter (7); anvender ofte teorier (8); er interesseret i at undersøge de bagvedliggende principper (7)

Nye produkter/markeder - Potentielle udviklingsområder

Benyt dig af din egen kreativitet og styrk den i andre ved at opmuntre til interaktion blandt særligt innovative personer.

Sikrer du, at innovation optimeres, og at de bedste ideer implementeres, selvom det ikke er dine egne? Kunne det være nyttigt at bruge mere tid på at bygge videre på andres ideer?

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - Pioneering
Organisatorisk transformation

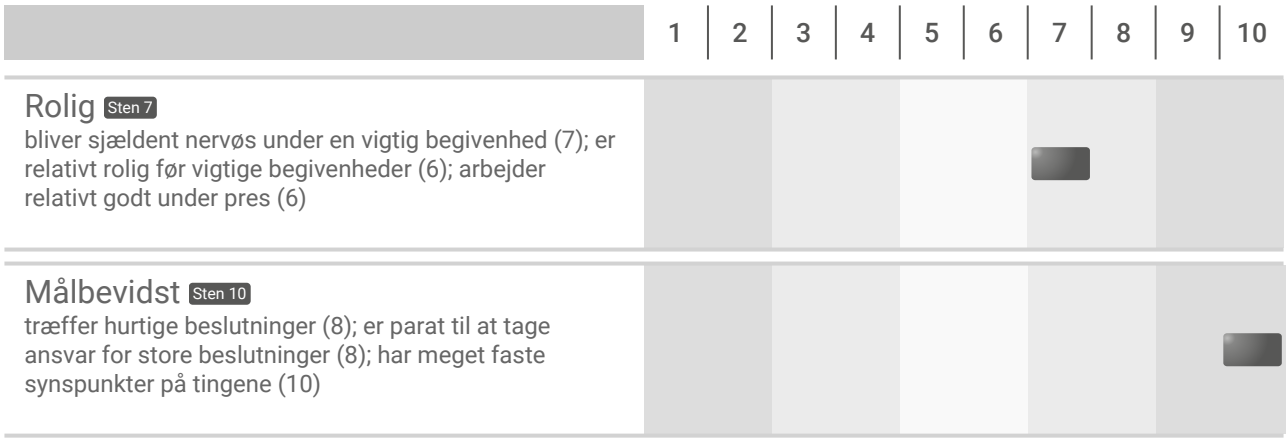
Forandringsagent (6)

Forandringsagenter går efter forandring og handler med henblik på at få tingene gjort anderledes.



Krisehåndterer (9)

Krisehåndterere reagerer på problemstillinger, efterhånden som de opstår, og håndterer krisesituationer på beslutsom vis.



Organisatorisk transformation - Potentielle udviklingsområder

Brug tid på at identificere, hvor der er den største forskel på forventninger og faktisk præstation. Sørg for, at andre løser problemstillingerne og skaber forandringer, der medfører reelle konkrete fordele.

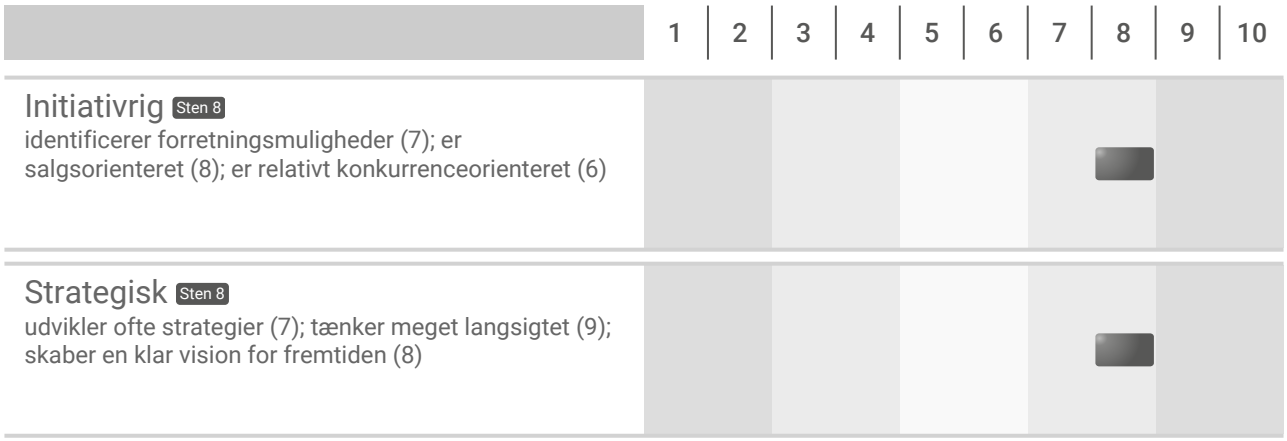
Er der risiko for at være for fokuseret på 'forandring for forandringens skyld'? Det kan ofte være værdifuldt at fokusere på noget nyt, men undgå at indføre unødvendige forandringer, hvor etablerede fremgangsmåder allerede er effektive.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil - ledelsesstile - Pioneering
Organisatorisk vækst

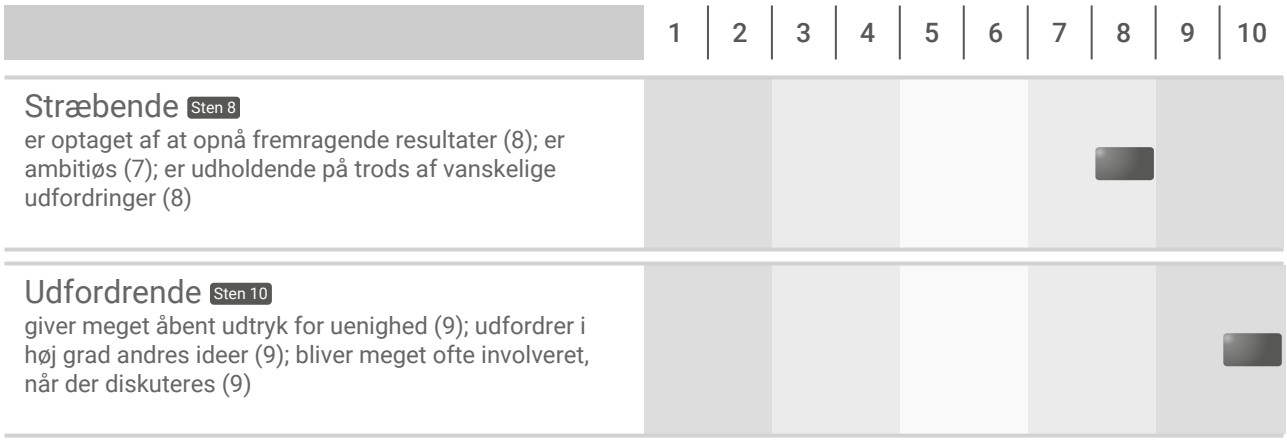
Strategisk opportunist (8)

Strategiske opportunister kombinerer konkurrenceevne med strategisk opmærksomhed.



Vækstsøger (10)

Vækstsøgere kombinerer en stræben efter at opnå resultater med en villighed til at udfordre andres fremgangsmåder.



Organisatorisk vækst - Potentielle udviklingsområder

Udfordr forskellige områder og/eller enkeltpersoner i organisationen med henblik på at opnå mere fremragende resultater. Investér flere af dine ressourcer på at skabe en kultur med præstationer på højt niveau.

Er der ind imellem risiko for at udfordre andre for meget, og for at blive betragtet som én, der stræber efter resultater for enhver pris? Vær opmærksom på, at enkeltpersoner kan føle sig så pressede, at deres effektivitet og motivation nedsættes.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Forventet potentiale for ledelsesmæssig 'impact'

Denne profil giver et resumé af T. Testesens umiddelbare potentiale for at udvise 'Leadership Impact' inden for de ni vigtige 'Impact'-områder. Det er baseret på T. Testesens besvarelse af selvbeskrivelsestesten Styles.

	Impact-område	Potentiale for Leadership Impact	
Professional	**Service & produktlevering** opretholde produktivitet ved levering af varer og/eller ydelser; levere kvalitet i kundeservice; levere passende løsninger		Meget lavt højere potentiale end omkring 5 % af sammenligningsgruppen
	Styret risiko aktivt styre risici; være frontfigur for effektiv virksomhedsledelse; sikre overholdelse af politikker, procedurer og juridiske krav		Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Ekspertomdømme opbygge ekspertise i organisationen; promovere teknisk topkvalitet; styrke organisationens omdømme		Højt højere potentiale end omkring 90 % af sammenligningsgruppen
People	**Organisatorisk commitment** skabe en fælles følelse af formål; styrke medarbejderes motivation; opbygge fælles moral i organisationen		Ganske lavt højere potentiale end omkring 25 % af sammenligningsgruppen
	Succesfulde teams opbygge effektive teams; tiltrække og udvikle talent; udnytte potentiale		Ganske lavt højere potentiale end omkring 25 % af sammenligningsgruppen
	Kommunikation levere indflydelsesrig kommunikation; opbygge kommunikation på tværs af funktioner/geografi; opmuntre til involvering og rådføring		Middel højere potentiale end omkring 60 % af sammenligningsgruppen
Pioneering	**Nye produkter/markeder** identificere udækkede behov på markedet eller veje til markedet; dyrke innovation; generere effektive løsninger		Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af sammenligningsgruppen
	Organisatorisk transformation levere organisatorisk transformation; opbygge engagement til forandring; aktivt styre forandringsprocesser		Højt højere potentiale end omkring 90 % af sammenligningsgruppen
	Organisatorisk vækst øge værdien for interessenter; fastlægge udfordrende mål for organisationen; fremme organisatorisk succes		Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Profil – Situational Leadership

Denne profil giver en indikation af arbejdssituationer, hvori T. Testesen sandsynligvis vil være mere eller mindre effektiv som leder.

T. Testesen er sandsynligvis mere effektiv som leder, hvor:

- der er behov for at skabe succes, herunder at udfordre aktuelle arbejdsmetoder
- det er værdiskabende, at en leder promoverer sig selv og sine forslag til forbedringer
- kreativitet og nye koncepter er vigtige
- det at forblive rolig og beslutsom under pres er særlig værdifuldt
- det at tænke langsigtet samt udnytte økonomiske muligheder er afgørende for fremtidig succes

T. Testesen er sandsynligvis mindre effektiv som leder, hvor:

- regler, retningslinjer og principper er vigtige for at kunne vejlede om adfærd
- detaljeret planlægning er kritisk for at kunne fuldføre opgaver
- der er behov for, at mennesker med modsatrettede synspunkter arbejder godt sammen
- der er et reelt krav om at udvise empati og interesse over for andre
- praktisk forståelse er påkrævet for at vejlede andre og for at anvende en logisk fremgangsmåde

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.