

A small icon consisting of a circle with a horizontal line extending from its right side, which then branches into three vertical lines, each ending in a small dot.

Leadership Impact rapport –
Sammenfatning
T. Testesen

A large, dynamic splash of water in shades of blue and teal, with many bubbles and droplets, spanning across the middle of the page.

Professional
Styles

Indhold

Introduktion.....	3
Introduktion til 'Leadership Impact'-modellen.....	4
Profil - ledelsesstile.....	5
Forventet potentiale for ledelsesmæssig 'impact'.....	6
Profil – Situational Leadership.....	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 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, 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

Profil - ledelsesstile

Profilen ledelsesstile giver en oversigt over de 18 ledelsesstile, fordelt under de 3 P'er inden for ledelse.

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 selv vurdering kan være udtryk for et mindre selvkritisk perspektiv, mens en lav selv vurdering kan være udtryk for et mere selvkritisk perspektiv. I sådanne tilfælde er det særlig vigtigt at verificere resultaterne med andre informationer.

Profil – Situational Leadership

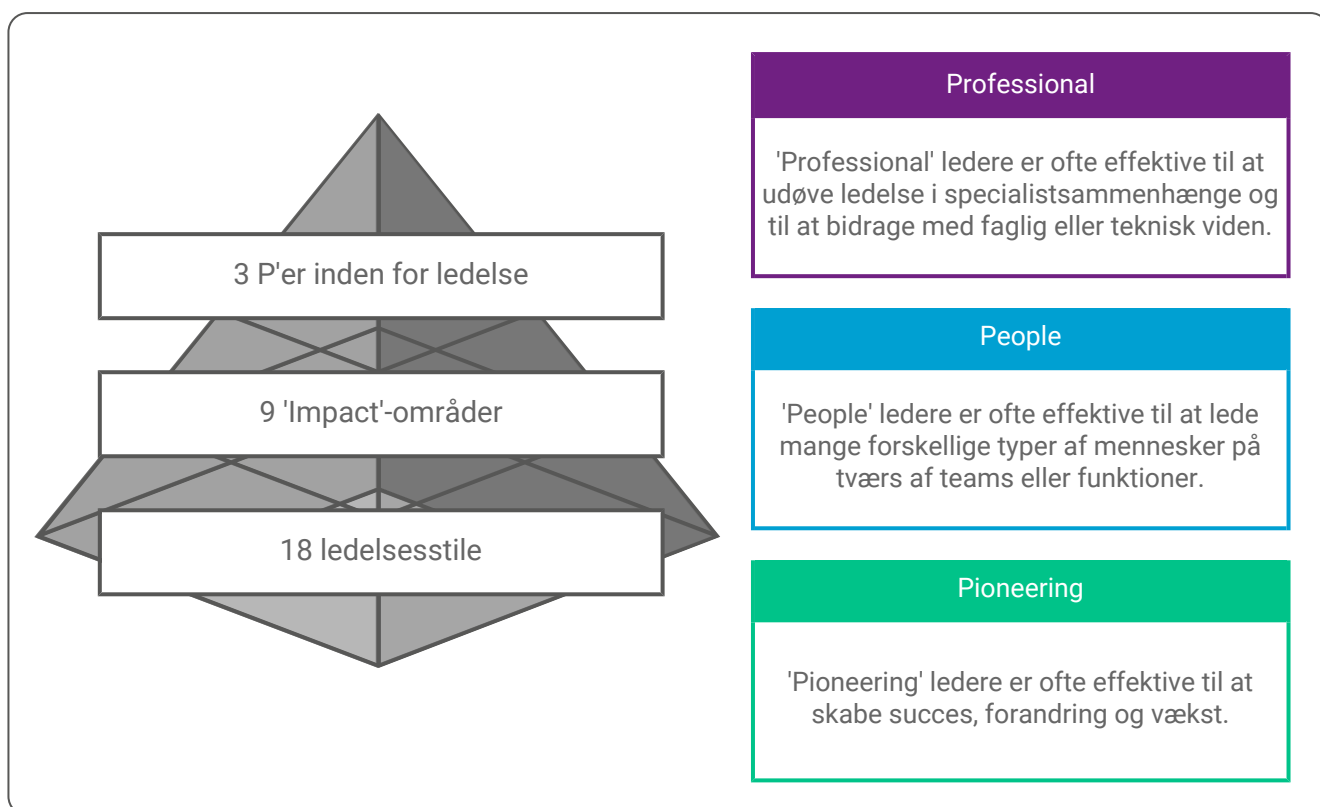
Profilen 'Situational Leadership' giver en indikation af arbejdssituationer, hvor det er sandsynligt, at T. Testesen vil være mere eller mindre effektiv som leder. Denne profil viser de situationer, der rangerer højest og lavest, baseret på svar i selvbeskrivelsestesten Styles.

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 'Leadership Impact'-modellen.

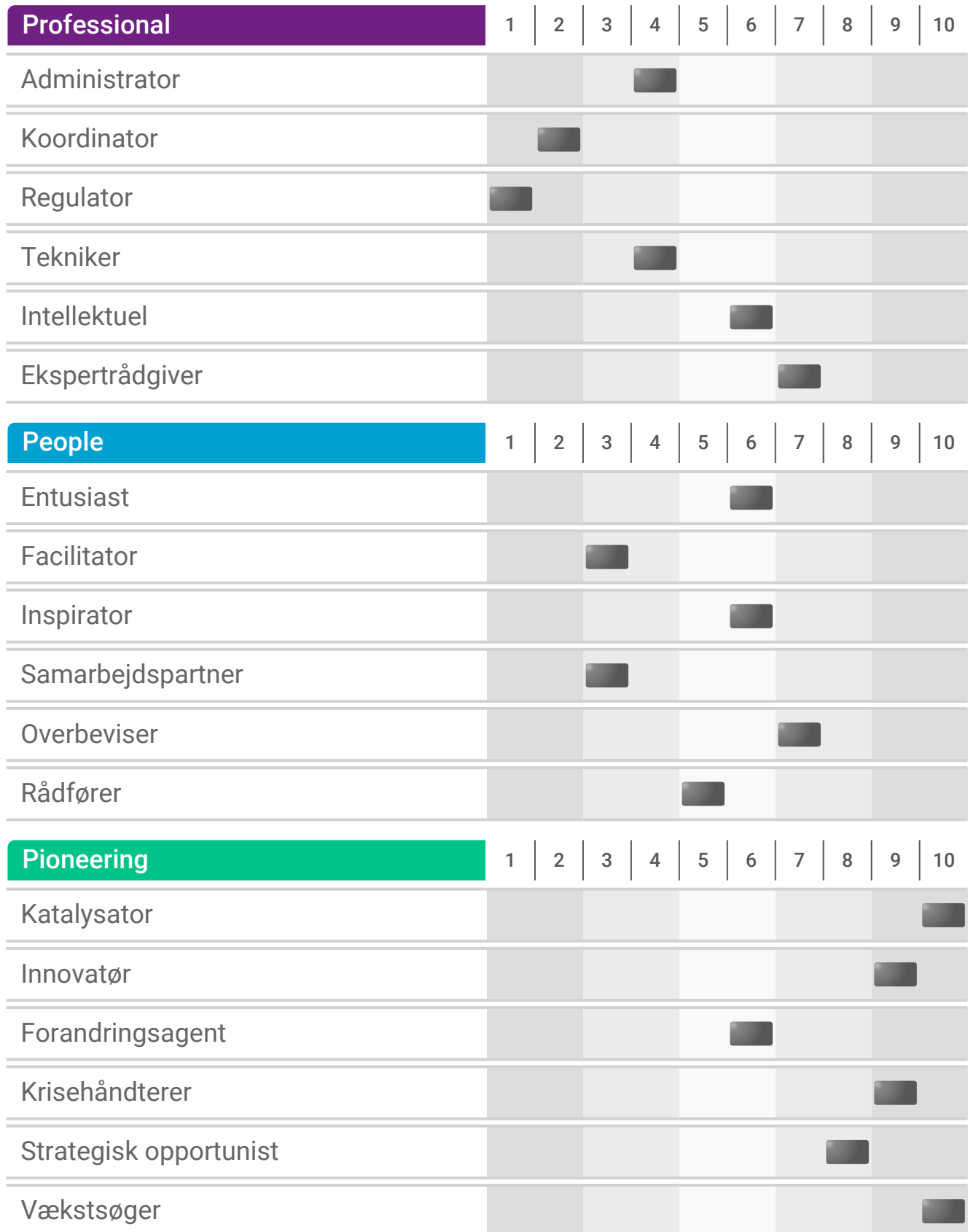


Sammenfatning – Leadership Impact-model



Profil - ledelsesstile

Denne profil giver et resumé af T. Testesens 18 ledelsesstile, som er fordelt under de 3 P'er inden for ledelse.



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 rådgøring	 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

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