



Eksperttrapport
B. Nilsen



Professional

Styles

Innhold

Innledning.....	3
Hovedprofil.....	4
Full psykometrisk profil - svaroppsummering.....	5
Full psykometrisk profil - hovedgruppe Tenkning.....	6
Full psykometrisk profil - hovedgruppe Innflytelse.....	7
Full psykometrisk profil - hovedgruppe Tilpasningsevne.....	8
Full psykometrisk profil - hovedgruppe Resultater.....	9
Sammendrag av psykometrisk profil.....	10
Kompetansepotensialprofil.....	11
Forventet kultur-/miljøtilpasning.....	12

Om denne rapporten

Denne rapporten er basert på Wave Styles-vurderingen, som ser på en persons motiver, preferanser, behov og talenter innenfor viktige arbeidsområder.

Resultatene er basert på en sammenligning med en internasjonal gruppe på over 24 000 fagfolk og ledere.

Siden spørreskjemaet er selvrapporing, gjenspeiler resultatene vedkommendes selvpoppfatning. Vår omfattende forskning viser at dette er en god indikator på hvordan personer sannsynligvis fungerer på arbeidsplassen. Man bør likevel være klar over den subjektive vinklingen når en bruker en persons selvpoppfatning og tolker denne informasjonen.

Man bør huske at informasjonen i denne rapporten kan være sensitiv, og man bør gjøre sitt ytterste for å sikre at den oppbevares på et sikkert sted.

Informasjonen i denne rapporten vil kunne anses å gjenspeile en persons selvpoppfatning i 12-24 måneder, avhengig av omstendighetene.

Rapporten ble laget ved hjelp av programvaresystemer fra Saville Assessment. Den er basert på tilbakemelding fra respondenten, og gjenspeiler svarene denne ga.

Denne rapporten ble elektronisk generert. Saville Assessment kan ikke garantere at den ikke har blitt endret på eller redigert. Vi påtar oss heller ikke ansvar for konsekvensene ved bruk av denne rapporten, uansett hvordan materialet benyttes.

Denne vurderingen kan kun brukes av Saville Assessments ansatte, representanter for Saville Assessment og kunder som er autorisert av Saville Assessment.

Innledning

Hovedprofil

Hovedprofilen beskriver profilens 12 hovedområder, gruppert under fire hovedområdeoverskrifter: tenkning, innflytelse, tilpasningsevne og resultater. I hvert av de 12 hovedområdene finnes informasjon om de tre underliggende aspektene i alt 36 aspekter.

Full psykometrisk profil

Svaroppsummeringen for den fulle psykometriske profilen, gir en oppsummering av svarene B. Nilsen ga i spørreskjemaet. De fire indikatorene i svaroppsummeringen fremhever eventuelle ekstreme svarmønstre. Den psykometriske profilen fokuserer på de 36 aspektene for Professional Styles, som er gruppert i fire hovedgrupper (tenkning, innflytelse, tilpasningsevne og resultater), med én side for hver hovedgruppe. Hver hovedgruppe kan deles inn i tre hovedområder (totalt 12), som hver består av tre aspekter. Disse 36 aspektene består av hver av tre underliggende faktorer (totalt 108), med verbale beskrivelser av faktorene som er vist under aspektets navn.

Sammendrag av psykometrisk profil

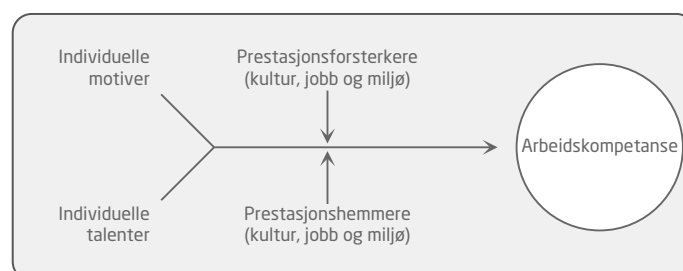
Sammendraget av den psykometriske profilen gir en oversikt over profilens 36 Styles-aspekter på én side. Den fremhever hvor det finnes faktorer, hvorvidt Motiv eller Talent er høyere (det høyeste indikeres med M eller T), og hvorvidt Normativ eller Ipsativ er høyere (den høyeste indikeres med en N eller I).

Kompetansepotensialprofil

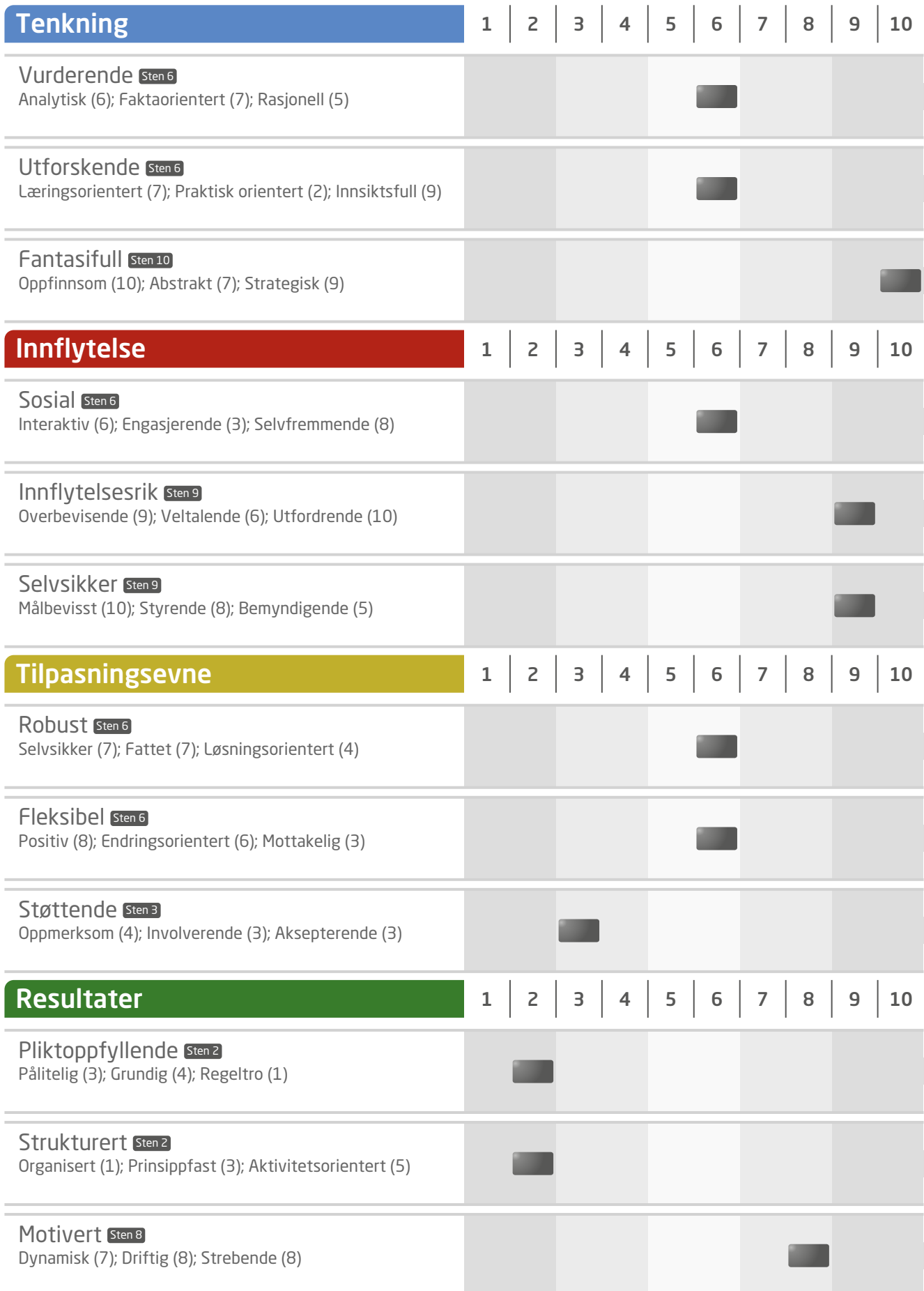
Kompetansepotensialprofilen er utviklet på grunnlag av databaser som setter faktorene i Styles-spørreskjemaet i sammenheng med detaljerte, uavhengige vurderinger av arbeidsprestasjoner. Dette gir en unik prognose for hvilke styrker og begrensninger B. Nilsen sannsynligvis vil ha på 12 viktige prestasjonsområder. Underliggende prestasjonskomponenter kommer til syne i de verbale beskrivelsene og poengsummene under hver av de 12 prestasjonsområdene. Prognosen tolkes opp mot viktige arbeidskrav fastsatt gjennom en jobbanalyse eller kompetanseprofileringsmetoder. Svært positive profiler kan være en indikasjon på et urealistisk positivt selvbilde, mens lave poengsummer kan være en indikasjon på et overdrevet kritisk selvbilde. I slike tilfeller er det spesielt viktig å sjekke resultatene opp mot annen informasjon.

Forventet kultur-/miljøtilpasning

Forventet kultur-/miljøtilpasning gir en indikasjon på kultur-, jobb- og miljøaspekter som trolig vil styrke eller svekke en persons muligheter til å lykkes. Saville Assessments banebrytende forskning viser imidlertid at det er viktig å se individuelle motiver og talenter i sammenheng med kultur-, jobb- og miljøkarakteristika, slik at disse bidrar til å beskrive arbeidsprestasjonene og kompetansen.



Hovedprofil



Full psykometrisk profil - svaroppsummering

Denne profilen gir en detaljert vurdering av svarene B. Nilsen ga i Styles-spørreskjemaet. Den starter med en oppsummering av svarmønstrene, etterfulgt av en forklaring av profilstrukturen. Du bør ha svarmønsteret i bakhodet når du tolker den psykometriske profilen. De neste sidene gir informasjon om resultatene for de fire hovedgruppene.

Svaroppsummering



Profiloversikt

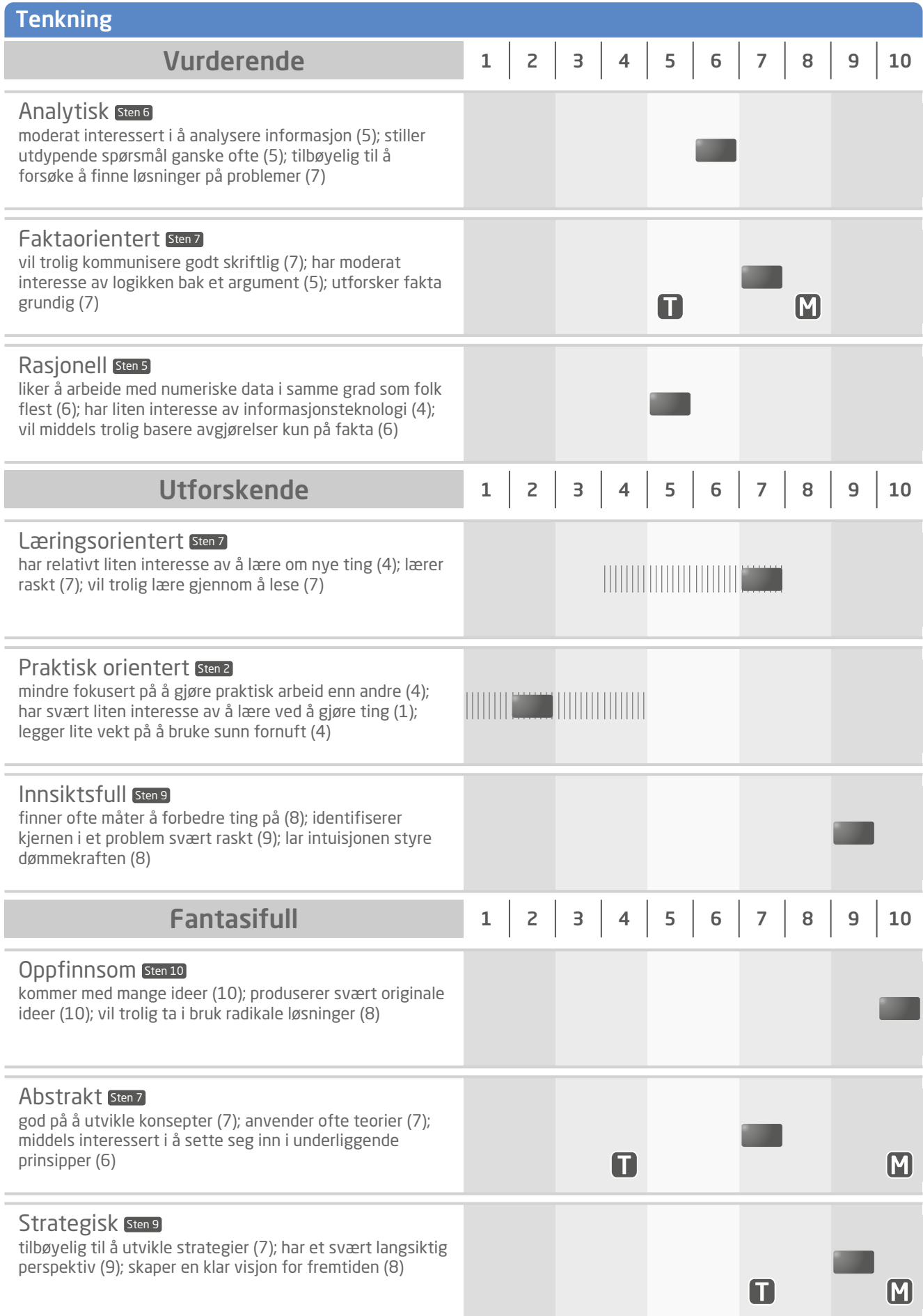
Omfattende forskning fra Saville Assessment tyder på at den beste indikatoren på hvordan en person presterer på jobb, er poengsummen som indikeres med Sten-markøren (kombinert normativ-ipsativ). Her blir det også gitt informasjon om mindre forskjeller i profilen som er unike for Wave-rapportering:

||||| **Faktorområde.** Når poengsummen for faktorer innenfor et aspekt har en variasjon på tre Sten eller mer, indikeres dette med både skravering på aspektskalaen og faktorpoengsummene i parentes, ved beskrivelsen av hver verbale faktorbeskrivelse.

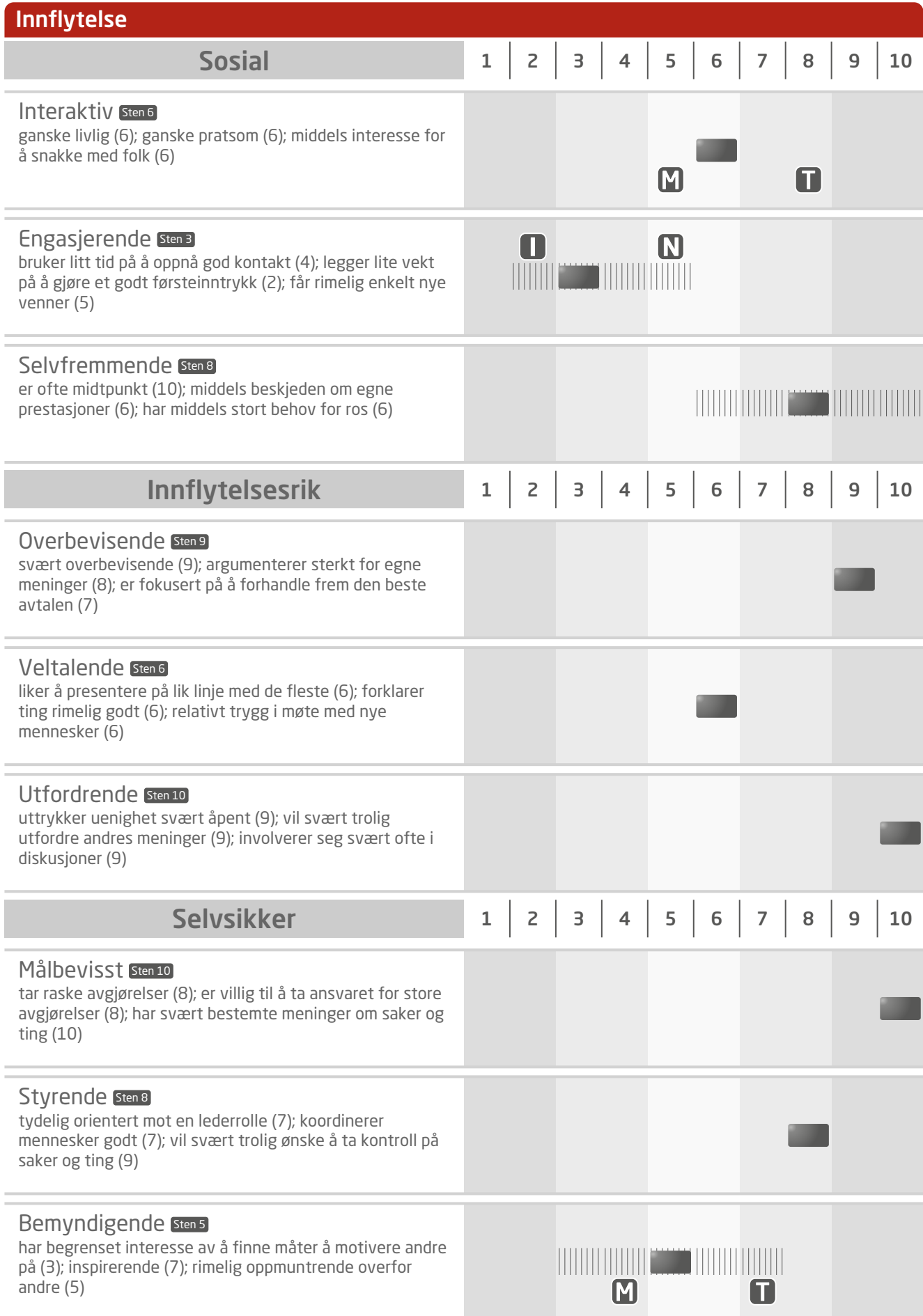
N - I Fordeling mellom normative og ipsative poengsummer. Forskjeller mellom de normative (vurdering) og ipsative (rangering) poengsummene på tre Sten eller mer, indikeres med markørene **N** og **I**. Når den ipsative poengsummen er høyere enn den normative, kan personen ha vært overdrevet selvkritisk i sine normative selvbeskrivelser. Hvis den normative poengsummen er høyere enn den ipsative, kan det bety at personen har vært mindre selvkritisk og trolig har overdrevet sin normative beskrivelse. Dette gir spesifikke områder som bør undersøkes nærmere, i stedet for ett uspesifisert mål for sosial aksept.

M - T Fordeling mellom motiv- og talentpoengsummer. Ulikheter mellom motiv- og talentpoengsummer på tre Sten eller mer for et gitt aspekt, indikeres av markørene **M** og **T**. Slike ulikheter kan vise motiv for å utvikle seg på gitte områder, eller indikere områder der miljø har sterk innflytelse.

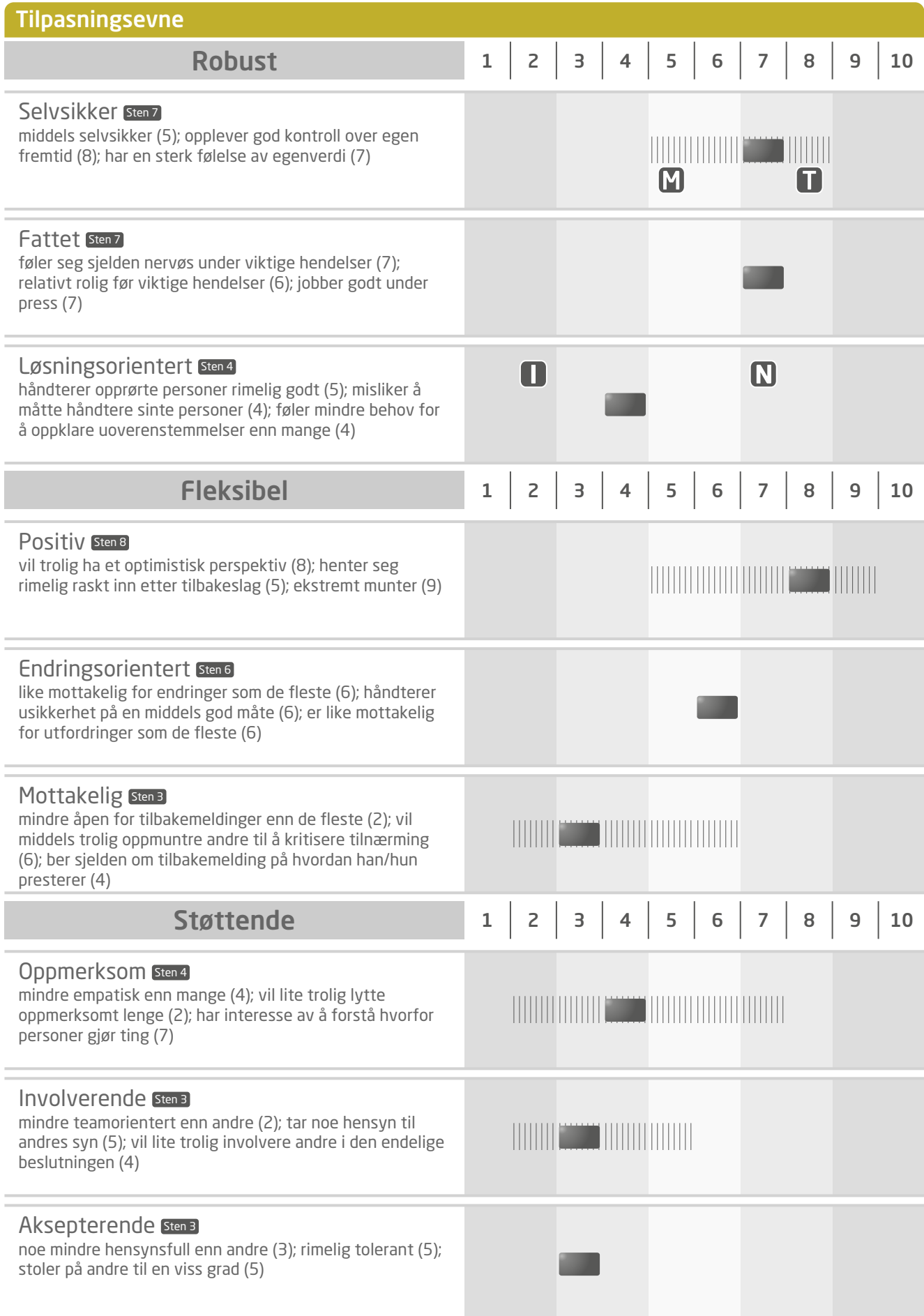
Full psykometrisk profil - hovedgruppe Tenkning



Full psykometrisk profil - hovedgruppe Innflytelse



Full psykometrisk profil - hovedgruppe Tilpasningsevne

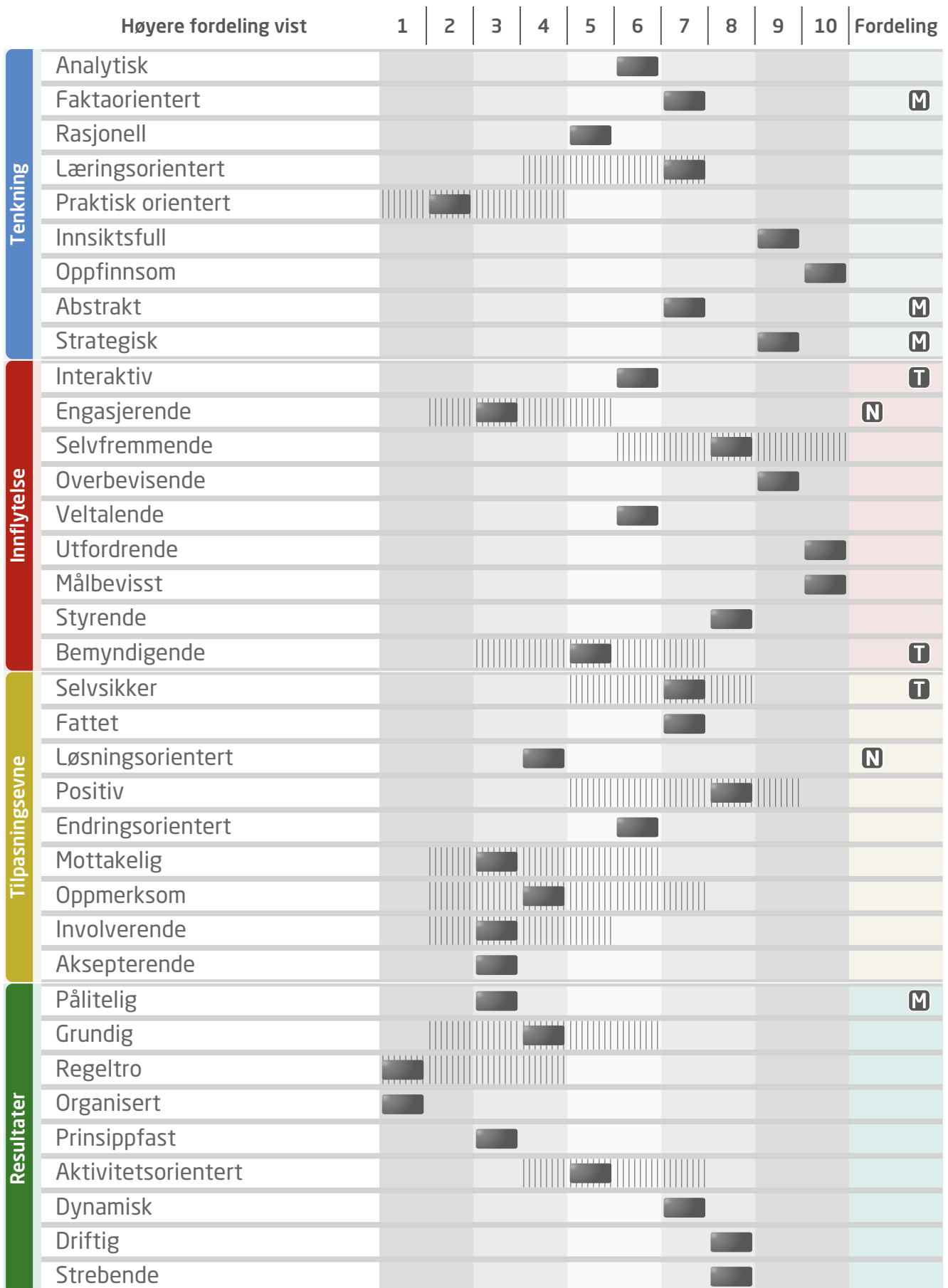


Full psykometrisk profil - hovedgruppe Resultater

Resultater										
Pliktoppfyllende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pålitelig <small>Sten 3</small> legger mindre vekt på å overholde tidsfrister enn mange (3); mindre punktlig enn mange (4); er av og til beredt på å slippe taket i oppgaver som ikke er fullført (4)										
Grundig <small>Sten 4</small> har i liten grad fokus på å sørge for at detaljene er riktige (2); mindre grundig enn mange (4); sørger for et rimelig høyt kvalitetsnivå (6)										
Regeltro <small>Sten 1</small> vil svært lite trolig følge reglene (1); misliker sterkt å følge prosedyrer (2); er noen ganger forberedt på å ta risikable avgjørelser (4)										
Strukturert	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organisert <small>Sten 1</small> har mindre god orden enn de fleste (2); misliker sterkt å måtte planlegge (2); mindre tilbøyelig til å prioritere enn de fleste (1)										
Prinsippfast <small>Sten 3</small> mindre fokusert på etikk enn mange (4); legger mindre vekt på å overholde taushetsplikten enn mange (3); har relativt lite fokus på å overholde forpliktelser (4)										
Aktivitetsorientert <small>Sten 5</small> arbeider i et middels høyt tempo (5); jobber godt når travel (7); foretrekker å gjøre en ting om gangen (4)										
Motivert	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dynamisk <small>Sten 7</small> er flink til å få ting til å skje (7); utålmodig etter å sette ting i gang (7); middels energisk (6)										
Driftig <small>Sten 8</small> liker å identifisere forretningsmuligheter (8); relativt salgorientert (8); like konkurranseinnstilt som de fleste (6)										
Strebende <small>Sten 8</small> er opptatt av å oppnå fremragende resultater (8); relativt ambisiøs (7); vil trolig holde ut i møte med vanskelige utfordringer (8)										

Sammendrag av psykometrisk profil

Aksept (7) Samsvar (9) Samsvar mellom normativt og ipsativt (7) Samsvar mellom motiv og talent (6)



Kompetansepotensialprofil

Denne profilen viser på hvilke områder B. Nilsen har større og mindre potensial. Målingene av kompetansepotensial er utviklet på grunnlag av Saville Assessments omfattende internasjonale databaser, som setter Wave i sammenheng med arbeidsprestasjoner.

	Kompetansebeskrivelse	Potensial
Løse problemer	Evaluere problemer Evaluere informasjon (8); Dokumentere fakta (6); Tolke data (6)	Ganske høyt høyere potensial enn om lag 75 % av sammenlikningsgruppen
	Undersøke problemer Utvikle ekspertise (6); Ta i bruk praktiske tilnærminger (3); Vise innsikt (10)	Ganske høyt høyere potensial enn om lag 75 % av sammenlikningsgruppen
	Være innovativ Generere ideer (10); Utforske muligheter (9); Utvikle strategier (9)	Ekstremt høyt høyere potensial enn om lag 99 % av sammenlikningsgruppen
Påvirke andre	Utvikle relasjoner Samhandle med andre (5); Oppnå kontakt (3); Imponere andre (8)	Gjennomsnittlig høyere potensial enn om lag 40 % av sammenlikningsgruppen
	Formidle informasjon Overbevise andre (8); Presentere informasjon (6); Utfordre ideer (10)	Svært høyt høyere potensial enn om lag 95 % av sammenlikningsgruppen
	Lede Fatte beslutninger (10); Styre andre (8); Bemyndiggjøre andre (5)	Svært høyt høyere potensial enn om lag 95 % av sammenlikningsgruppen
Tilpasse tilnærming	Vise utholdenhet Utstråle selvtillit (7); Vise fatning (7); Løse konflikter (3)	Gjennomsnittlig høyere potensial enn om lag 60 % av sammenlikningsgruppen
	Tilpasse seg endringer Tenke positivt (7); Omfavne endringer (6); Be om tilbakemeldinger (3)	Gjennomsnittlig høyere potensial enn om lag 60 % av sammenlikningsgruppen
	Støtte andre Forstå andre (3); Jobbe i team (2); Verdsette andre (3)	Svært lavt høyere potensial enn om lag 5 % av sammenlikningsgruppen
Oppnå resultater	Fokusere på detaljer Følge tidsplaner (2); Sjekke ting (3); Følge prosedyrer (1)	Ekstremt lavt høyere potensial enn om lag 1 % av sammenlikningsgruppen
	Strukturere oppgaver Administrere oppgaver (1); Opprettholde standarder (2); Produsere resultater (4)	Ekstremt lavt høyere potensial enn om lag 1 % av sammenlikningsgruppen
	Bidra til suksess Ta affære (8); Gripe muligheter (8); Jobbe mot målsettinger (9)	Svært høyt høyere potensial enn om lag 95 % av sammenlikningsgruppen

Forventet kultur-/miljøtilpasning

Dette er basert på omfattende forskning fra Saville Assessment, og er ment å vise forholdet mellom en persons stil og arbeidskulturen. Den fremhever de kultur-, arbeids- og miljøaspektene som sannsynligvis vil styrke eller svekke muligheten B. Nilsen har til å lykkes:

Prestasjonsforsterkere

- ⊕ der det ansføres til kreativitet og innovasjon, og radikale ideer og løsninger ønskes velkommen
- ⊕ der livlige diskusjoner er verdsatt, og man blir ansført til åpent å utfordre ideer, argumentere og gi uttrykk for meningsforskjeller
- ⊕ der man oppfordres til å påta seg ansvar for viktige beslutninger, og besluttsomhet er en verdsatt egenskap
- ⊕ der evne til å komme raskt til sakens kjerne og lett identifisere løsninger på problemer er svært verdsatt
- ⊕ der det ansføres til utvikling av teoretiske ideer og konsepter
- ⊕ der det er sterkt fokus på resultater og villighet til å lykkes, uansett hva det gjelder, og hvor man blir belønnet for å oppnå gode resultater
- ⊕ der det er et sterkt strategisk fokus, det er ønskelig med en klar visjon av fremtiden og det settes pris på evne til strategisk tenkning
- ⊕ der kommersialisme og gründeregenskaper er verdsatt, og det legges vekt på å identifisere forretningsmuligheter og å prestere bedre enn konkurrentene

Prestasjonshemmere

- ⊖ der det råder konvensjonelle holdninger, en tradisjonell tilnærming foretrekkes og man frarådes å komme med nye ideer
- ⊖ der man misliker uenighet og man frarådes å utfordre andres ideer og gi uttrykk for meningsforskjeller
- ⊖ der ansvar for viktige beslutninger ligger hos andre personer og det er liten mulighet til å påvirke resultatet
- ⊖ der det er lite verdsatt å komme med ny innsikt og finne muligheter til forbedringer
- ⊖ der det er liten interesse i å benytte teoretiske ideer og modeller, og man får lite tid til å utforske ulike alternativer og muligheter
- ⊖ der trangen til å oppnå gode resultater ikke er stor og man ofte gir seg når man støter på problemer
- ⊖ der man fokuserer på kort sikt i stedet for lang sikt, taktisk i stedet for strategisk
- ⊖ der kulturen er ikke-kommersiell, ikke konkurranseinnstilt og ikke fortjenesteorientert