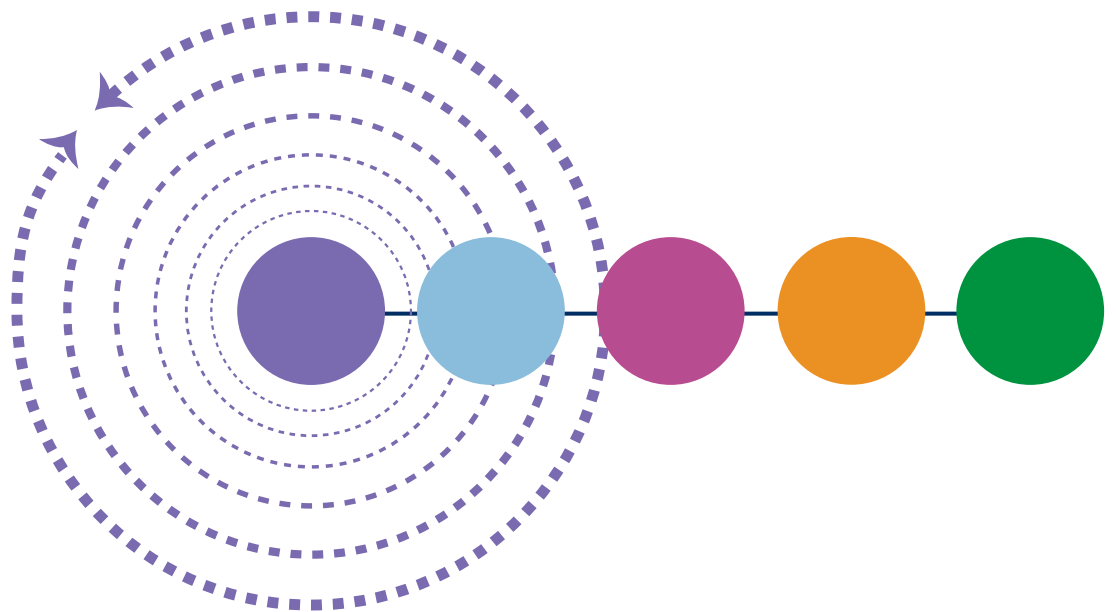


Atferdsprofil B. Nilsen



Work

Strengths



Arbeidsstyrkeprofil

Følgende rapport oppsummerer på hvilke områder B. Nilsen har større og mindre potensial. B. Nilsen har en vurderingsaksept på Sten 5 og et rangeringssamsvar på Sten 9.

Område	Potensial	
Løse problemer	Evaluere problemer Evaluere informasjon (7); Dokumentere fakta (5); Tolke data (4) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 5 </div>	Gjennomsnittlig høyere potensial enn om lag 40 % av sammenlikningsgruppen
	Undersøke problemer Utvikle ekspertise (6); Ta i bruk praktiske tilnærminger (3); Vise innsikt (10) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 7 </div>	Ganske høyt høyere potensial enn om lag 75 % av sammenlikningsgruppen
	Være innovativ Generere ideer (9); Utforske muligheter (6); Utvikle strategier (7) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 8 </div>	Høyt høyere potensial enn om lag 90 % av sammenlikningsgruppen
Påvirke andre	Utvikle relasjoner Samhandle med andre (7); Oppnå kontakt (4); Imponere andre (8) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 7 </div>	Ganske høyt høyere potensial enn om lag 75 % av sammenlikningsgruppen
	Formidle informasjon Overbevise andre (8); Presentere informasjon (7); Utfordre ideer (10) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 10 </div>	Ekstremt høyt høyere potensial enn om lag 99 % av sammenlikningsgruppen
	Lede Fatte beslutninger (10); Styre andre (8); Bemyndiggjøre andre (7) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 9 </div>	Svært høyt høyere potensial enn om lag 95 % av sammenlikningsgruppen
Tilpasse tilnærming	Vise utholdenhet Utstråle selvtillit (9); Vise fatning (7); Løse konflikter (3) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 7 </div>	Ganske høyt høyere potensial enn om lag 75 % av sammenlikningsgruppen
	Tilpasse seg endringer Tenke positivt (8); Omfavne endringer (6); Be om tilbakemeldinger (4) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 6 </div>	Gjennomsnittlig høyere potensial enn om lag 60 % av sammenlikningsgruppen
	Støtte andre Forstå andre (2); Jobbe i team (3); Verdsette andre (4) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 2 </div>	Svært lavt høyere potensial enn om lag 5 % av sammenlikningsgruppen
Oppnå resultater	Fokusere på detaljer Følge tidsplaner (1); Sjekke ting (2); Følge prosedyrer (1) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 1 </div>	Ekstremt lavt høyere potensial enn om lag 1 % av sammenlikningsgruppen
	Strukturere oppgaver Administrere oppgaver (2); Opprettholde standarder (1); Produsere resultater (4) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 1 </div>	Ekstremt lavt høyere potensial enn om lag 1 % av sammenlikningsgruppen
	Bidra til suksess Ta affære (9); Gripe muligheter (8); Jobbe mot målsettinger (10) <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> 10 </div>	Ekstremt høyt høyere potensial enn om lag 99 % av sammenlikningsgruppen



Om denne rapporten

Denne rapporten er basert på Work Strengths-vurderingen, som ser på en persons styrker innenfor viktige arbeidsområder.

Resultatene er basert på en sammenligning med en internasjonal gruppe på over 14 000 fagfolk og ledere.

Siden spørreskjemaet er selvrapporing, gjenspeiler resultatene vedkommendes selvoppfatning. 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 selvoppfatning 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 selvoppfatning 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.