



Personlig Rapport  
Kim Johansson

Focus

Styles

## Introduktion

Tack för att du fyllde i frågeformuläret. Denna rapport ger dig en översiktlig feedback om dina motiv, preferenser, behov och talanger inom ett antal yrkesrelevanta områden.

När du läser rapporten ska du komma ihåg att den är baserad på dina svar av Styles. Den beskriver hur du uppfattar dig själv, snarare än hur du kanske uppfattas av någon annan. Forskning visar dock att självskattning kan vara ett kraftfullt verktyg för att ge indikationer om hur du beter dig yrkesmässigt.

Dessa är uppdelade på 12 Styles-sektioner som i sin tur är uppdelade på fyra huvudgrupper - tankesätt, inflytande, anpassningsförmåga och tillvägagångssätt. Varje sektion består av tre facetter. Totalt finns det 36 facetter.

Resultaten är en kombination av dina värderande och rankande svar. Resultaten har baserats på en jämförelse med en internationell grupp bestående av över 31 000 yrkesverksamma personer och chefer. Dina poäng på varje sektion representeras grafiskt på en skala från 1-10. Sektionspoängen visar hur extrema dina resultat är; poäng på 5 eller 6 är typiska för jämförelsegruppen, medan poäng på 1 eller 10 är extrema poäng som endast uppvisas av omkring 1 % av jämförelsegruppen. Under namnet på varje sektion finns verbala beskrivningar som representerar poängen på de tre facetter som sektionspoängen utgörs av. Större variationer inom en sektion är ett tecken på att det finns en stor variationsvidd och det kan därför vara klokt att tänka över och diskutera dessa.

## Om denna Rapport

Informationen i denna rapport tillhandahåller sannolikt en giltig översikt av dina motiv, preferenser, behov och talanger (i förhållande till andra) i 12 till 24 månader, beroende på omständigheterna.

Rapporten har skapats med hjälp av Saville Assessments programsystem. Den bygger på resultatet från ett frågeformulär som du har fyllt i och den återspeglar de svar som du har angett.

Rapporten har genererats på elektronisk väg. Saville Assessment garanterar inte att den inte har modifierats eller redigerats. Vi kan inte ta ansvar för rapportens användning, eller för de följder som kan uppstå.

Användningen av denna skattning är begränsad till Saville Assessments anställda, agenter och Saville Assessments auktoriserade kunder.

## Psykometrisk Profil

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tankesätt	<b>Utvärderande</b> - har ytterst lite intresse av att analysera information; sannolikt mindre bra på att kommunicera skriftligt; tycker lika mycket om att arbeta med sifferuppgifter som de flesta			■						
	<b>Utforskande</b> - inriktar sig ytterst sällan på att lära sig nya saker; ogillar att behöva lära sig saker snabbt; fokuserar ytterst lite på att ständigt förbättra saker	■								
	<b>Fantasifull</b> - genererar få idéer; mycket sällan fokuserad på att utveckla koncept; visar begränsat intresse av att utveckla strategier	■								
Inflytande	<b>Sällskaplig</b> - mycket livlig; tar lite tid på sig att skapa en relation; är ofta i uppmärksamhetens centrum								■	
	<b>Uttrycksfull</b> - mycket övertygande; mycket bekväm med att göra presentationer; uttrycker öppet en avvikande åsikt									■
	<b>Kraftfull</b> - beredd på att ta ansvar för stora beslut; mindre inriktad på att ta en ledarroll; har litet intresse av att hitta sätt att motivera andra				■					
Anpassningsförmåga	<b>Trygg</b> - mycket självsäker; blir sällan nervös under viktiga händelser; känner sig obekvämt med att hantera upprörda personer							■		
	<b>Flexibel</b> - tar ganska sannolikt en optimistisk ståndpunkt; mindre positiv till förändringar än många; ganska mottaglig för feedback				■					
	<b>Stödjande</b> - mindre medkännande än de flesta; mindre teaminriktad än andra; visar mindre omtänksamhet än andra	■								
Tillvägagångssätt	<b>Samvetsgrann</b> - lika samvetsgrann med att hålla deadlines som de flesta; har lite fokus på att kontrollera att detaljerna stämmer; är inte benägen att följa regler		■							
	<b>Strukturerad</b> - mindre välorganiserad än många; tycker illa om att planera; arbetar i ganska snabb takt			■						
	<b>Initiativrik</b> - mycket bra på att få saker att hända; identifierar affärsmöjligheter effektivt; är mycket driven att prestera utmärkta resultat									■

## Förväntad Lämplighet för en Viss Kultur/Miljö

Rapporten är baserad på Saville Assessments omfattande forskning som visar på samband mellan arbetsplatsers kultur samt individers stilar och belyser de aspekter av kultur, arbete och miljö som sannolikt främjar eller hindrar dina framgångar:

### Prestationsfrämjare

- ⊕ där det finns tillfälle att vara i centrum och prestationer samt status uppmärksammas
- ⊕ där förmågan att vara övertygande värderas högt och inflytande sker genom argumentation och förhandling snarare än genom auktoritet
- ⊕ där beslutsamhet uppskattas och människor uppmuntras att ta ansvar för viktiga beslut
- ⊕ där självförtroende ses som en tillgång och människor uppmuntras veta sitt värde samt ta ansvar för sin arbetsprestation
- ⊕ där energinivån är hög, människor är starkt handlingsinriktade och belönas när de tar initiativ och ser till att saker blir gjorda
- ⊕ där förmågan att förklara saker tydligt och säkert värderas högt och där det finns många tillfällen att hålla formella presentationer
- ⊕ där man värderar affärsmässighet och entreprenörsanda samt en betoningen på att identifiera affärsmöjligheter och att överträffa konkurrenterna
- ⊕ där det finns många tillfällen att skapa nya kontakter och utveckla relationer samt att ett bra nätverksarbete ses som nyckel till framgång

### Prestationshämmare

- ⊖ där man håller låg profil och prestationer inte uppmärksammas
- ⊖ där inflytande sker genom befallning och kontroll snarare än genom övertalning och förhandling
- ⊖ där ansvaret för stora beslut vilar på andra och det finns få möjligheter att påverka resultat
- ⊖ där självförtroende likställs med arrogans och att vara nedsättande och människor inte uppmuntras att bestämma över sin egen arbetsbelastning
- ⊖ där energinivån är låg och människor tar få initiativ
- ⊖ där det fästs relativt liten vikt vid förmågan att förklara saker på ett bra sätt och det finns få tillfällen att hålla presentationer
- ⊖ där kulturen inte är kommersiell, konkurrensbetonad eller inriktad på att skapa vinst
- ⊖ där det finns få tillfällen att nätverksarbeta