wave

Coaching-rapport
T. Testesen

Focus

Styles

Indhold

Introduktion....3
Coaching-forberedelse....5
Største styrker.... 6
Områder med udfordringer....10
Coachingplan....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 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

Denne rapport afdækker dine styrker og områder med udfordringer holdt op imod Wave-modellen, som er udviklet til at være universelt anvendelig og er baseret på omfattende forskning. Der er fire overordnede clustre, og hvert cluster er inddelt i tre adfærdsområder.

Løse problemer	Øve indflydelse på andre
Evaluere problemer Undersøge problemstillinger Skabe fornyelse	Etablere relationer Kommunikere information Udføre lederskab
Tilpasse fremgangsmåder	**Levere resultater**
Udvise robusthed Tilpasse sig forandring Give støtte	Behandle detaljer Strukturere opgaver Gå efter succes

Coaching-forberedelse

Denne rapport er udformet som en guide til personer, der ønsker at udvikle sig på egen hånd eller i samarbejde med en coach eller leder. Denne del giver mulighed for, at du kan forberede dig ved at opstille dine fremtidige mål og reflektere over dine styrker og områder med udfordringer.

Største styrker

Denne del af rapporten præsenterer dine fire største styrker:

Kommunikere information
Etablere relationer
Gå efter succes
Udvise robusthed

Succesfulde personer ved typisk, hvad de er gode til og anvender deres styrker. Under 'Bygge på styrker' får du tips til, hvordan du udvikler og udnytter dine styrker, så de passer til de krav, din rolle stiller. Under 'Arbejde effektivt sammen med andre' får du tips til, hvordan organisationen og/eller din leder kan gøres opmærksomme på dine styrker og finde måder, I kan samarbejde på om at udvikle dem yderligere. Markante styrkeområder har størst sandsynlighed for at bidrage til effektivitet og arbejdsglæde. De kan imidlertid også få uønskede eller uheldige konsekvenser, såfremt de bliver overdrevet. Under 'Bruge styrker bedst muligt' får du tips til at optimere det særlige bidrag, du kan yde på arbejdspladsen i kraft af dine styrker.

Områder med udfordringer

Denne del af rapporten præsenterer to områder, hvor du har udfordringer:

Give støtte
Strukturere opgaver

Dine områder med udfordringer er sandsynligvis ikke områder, hvor du har en stærk evne til eller et stærkt ønske om at ændre dig. Det kan dog være fordelagtigt at fokusere på dem på trods af, at du sandsynligvis er mindre modtagelig for udvikling inden for disse. Under 'Udvikle områder med udfordringer' får du tips til, hvordan du kan udvikle og håndtere dine begrænsninger. Under 'Arbejde effektivt sammen med andre' får du tips til, hvordan organisationen og/eller din leder kan være med til at finde måder til at støtte din udvikling.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Introduktion

Coachingplan

Denne rapport er udformet som en guide til personer, der ønsker at udvikle sig på egen hånd eller i samarbejde med en coach eller leder. Denne del giver mulighed for, at du kan forberede dig ved at opstille dine fremtidige mål og reflektere over dine styrker og områder med udfordringer.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Coaching-forberedelse

Hvad er dine fremtidige mål?

Hvad vurderer du er dine mest nyttige styrker?

Hvad mener du, at du er nødt til at gøre anderledes for at nå dine mål?

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Største styrker

Kommunikere information

Du er parat til at udtrykke dine synspunkter på en sikker og overbevisende måde. Det kan være en fordel, fordi det er mere sandsynligt, at dine meninger bliver taget i betragtning, og fordi du sandsynligvis kan få andre til at bakke op om dine synspunkter.

Bygge på styrker

- Inden du forsøger at overtale andre angående et vigtigt spørgsmål, bør du tage dig tid til at tænke over de sandsynlige indvendinger og øve dig i de bedste modargumenter.
- Undersøg, om andre har forstået de vigtigste punkter, du vil formidle. Hvis du finder ud af, at der er manglende forståelse, kan du overveje andre måder at forklare det på.
- Sørg for at være positiv med hensyn til de punkter, du er enig i, mens du samtidig udfordrer de punkter, du er uenig i.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Opsøg muligheder, hvor du kan gøre en forskel gennem overtalelse og forhandling.
- Udnyt muligheder for at præsentere information direkte over for kolleger og/eller kunder tidligt i en proces.
- Forstå og drøft med andre, hvornår og hvor det sandsynligvis vil være passende for dig at være mere udfordrende, og hvad forventningerne er med hensyn til at udtrykke bekymring eller alternative synspunkter.

Bruge styrker bedst muligt

- Oplever du nogle gange, at du bliver ved med at overtale andre, når sagen allerede er vundet? HANDLING: Observer andre, og lyt efter tegn på, at de er enige. Husk at stoppe med at overtale, når disse tegn er tydelige.
- Oplever du ofte, at du er den person, der bliver bedt om at føre ordet? HANDLING: Tænk over, hvornår en kollega ved mere om et emne, og giv vedkommende mulighed for at stå for præsentationen.
- Har du til tider forlænget en diskussion eller debat ved at vende tilbage til punkter, som der er opnået enighed om, og som ikke vil blive ændret? HANDLING: Vær klar over, hvornår du skal gå videre til at udfordre ting, som du har mulighed for at påvirke.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Største styrker

Etablere relationer

Du vil sandsynligvis gøre en aktiv indsats for at udvikle relationer, interagere med andre og gøre dig bemærket. Det er nyttigt, da det sandsynligvis giver dig mange muligheder gennem en bred kreds af kontakter.

Bygge på styrker

- Sørg for, at dine samtaler med vigtige interessenter fokuserer på emner, der er relevante for jer begge og for dit arbejde.
- Reflekter over, hvordan forskellige personer reagerer på dig, når du møder dem for første gang, og overvej, hvad du kan gøre anderledes for at skabe hurtigere kontakt næste gang.
- Find frem til, hvilke kolleger og interessenter du gerne vil gøre indtryk på med det arbejde, du udfører. Vær klar over, hvad du specifikt kan gøre for at styrke din profil over for dem.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Find muligheder for at deltage i arrangementer, hvor du får chancen for at netværke på meningsfulde måder og udvikle potentielt vigtige relationer.
- Opstil en liste over kolleger, du vil få gavn af at skabe kontakt til. Drøft den bedste måde at henvende dig til hver kontakt på.
- Opsøg muligheder for at fremhæve præstationer og gode resultater over for kolleger på en måde, der er passende for organisationen.

Bruge styrker bedst muligt

- Sker det indimellem, at du tager for meget af andres tid, når de har travlt? HANDLING: Vær omhyggelig med at tjekke, om folk har tid til at tale med dig, når de har travlt.
- Har størstedelen af dine arbejdsrelaterede samtaler et klart formål? HANDLING: Pas på, at du ikke bruger for meget tid på at engagere dig med andre, når det ikke er relevant for dit arbejdsområde/dine mål.
- Kan promovering af dine egne præstationer til tider opfattes som noget, du gør for din egen skyld frem for andres? HANDLING: Sørg for at fremhæve kollegers præstationer såvel som dine egne.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Største styrker

Gå efter succes

Du har klart fokus og er fast besluttet på at opnå resultater og få ting til at ske. Dette fokus vil ofte være den afgørende forskel på succes og fiasko i et ambitiøst projekt.

Bygge på styrker

- Skrid til handling over for de udfordrende, men kritiske problemer, du står over for, og undgå at blive distraheret af mindre vigtige opgaver.
- Udforsk nye, store muligheder sammen med dine kolleger, og identificér, hvordan du kan være med til at udvikle disse muligheder og gøre din organisation mere konkurrencedygtig.
- Sørg for jævnligt at vurdere og sætte spørgsmålstegn ved, hvorvidt du har fokus på de mål, der vil være til størst gavn for dig og din organisation.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Identificér aspekter af din rolle, der kræver et højt energiniveau, og hvor der er et stort behov for at skride til handling og få ting til at ske.
- Undersøg, hvor der kan være mulighed for at være konkurrenceorienteret og initiativrig i forbindelse med din rolle.
- Sørg for, at kollegerne forstår din resultatorienterede tilgang, og at du er tilbøjelig til at gå efter at føre projekter frem til en succesfuld afslutning.

Bruge styrker bedst muligt

- Sker påbegyndelsen af nye aktiviteter til tider på bekostning af at få klaret din normale arbejdsmængde? HANDLING: Sørg for, at du har tid til at varetage dine vigtigste ansvarsområder, inden du påbegynder nye aktiviteter.
- Står du indimellem i en situation, hvor du oplever, at du er i direkte konkurrence med kolleger? HANDLING: Forsøg at være støttende over for alle dine kolleger, og husk, at I alle arbejder for organisationens bedste.
- Er det muligt, at dit stærke ønske om at opnå succes kan få dig til at presse dig selv og andre for hårdt? HANDLING: Sørg for, at du ikke stiller for store krav til dig selv eller andre.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Største styrker

Udvise robusthed

Du vil sandsynligvis være forholdsvis robust over for de udfordringer og krav, din rolle indebærer. Når du møder modgang på arbejdet, vil du typisk bevare roen og forsøge at finde en løsning på problemerne.

Bygge på styrker

- Opsøg muligheder, der presser dig til at gøre ting, der ligger uden for din komfortzone.
- Forbered dig mentalt, når du står over for en svær udfordring eller situation, ved at reflektere over, hvornår du tidligere har været effektiv.
- Når du har håndteret en situation, hvor andre var vrede eller kede af det, kan du gennemgå, hvad du gjorde for at hjælpe, og overveje, hvad du kan gøre anderledes næste gang.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Fortæl dine kolleger, hvad du er tryg ved at gøre, og at du er parat til at gøre noget, du ikke har prøvet før.
- Vær åben over for dine kolleger med hensyn til, hvordan du tidligere har håndteret pres, og hvad du syntes var nemt eller mere vanskeligt.
- Gør andre opmærksomme på, at du kan være parat til at hjælpe med at løse konflikter eller udfordringer mellem andre.

Bruge styrker bedst muligt

- Er det muligt, at din store selvsikkerhed kan få dig til at undervurdere, hvor vanskelig en bestemt udfordring kan være? HANDLING: Spørg andre, hvor nemt eller svært de syntes, det var at klare lignende udfordringer.
- Betyder din rolige tilgang til tider, at andre ikke indser, når tingene bliver for meget? HANDLING: Arbejd på at forstå, hvornår du føler dig presset, og vær parat til at sige nej.
- Er der fare for at blive for involveret i uenigheder eller diskussioner kolleger imellem? HANDLING: Sæt spørgsmålstegn ved, hvorvidt du bør blive involveret i den slags diskussioner, især hvis emnet ikke er kritisk for dit arbejde.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med udfordringer

Give støtte

Dit primære fokus på arbejdet er sandsynligvis ikke på at støtte andre mennesker. Nogle gange kan du af andre opfattes som selvfokuseret, og de vil måske mene, at du ikke lægger tilstrækkelig vægt på, hvordan andre har det.

Udvikle områder med udfordringer

- Giv dig tid til at tale med kolleger én-til-én og forstå de arbejdsrelaterede problemer og bekymringer, de hver især har.
- Når du er usikker på, hvilken retning det er bedst at tage, kan du drøfte mulighederne med kolleger og forsøge at nå frem til en fælles/gensidig forståelse.
- Arbejd tæt sammen med en kollega, som det er vigtigt for dig at have tillid til. Opbyg med tiden din tro på, at denne person vil gøre det, der skal til for at få arbejdet gjort.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Arbejd sammen for at minimere forstyrrelser, når det er vigtigt at samle opmærksomheden og lytte til andre.
- Bliv enige om den rette balance for dig og dit arbejde i forhold til at samarbejde med andre og arbejde selvstændigt.
- Sørg for, at du støtter de rette personer på den rigtige måde, og vær klar over, hvornår det er særligt vigtigt, at du yder støtte og hjælp.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med udfordringer

Strukturere opgaver

Du opfatter ikke dig selv som særligt velorganiseret med hensyn til, hvordan du strukturerer dit arbejde. Du er mere tilbøjelig til at have en fleksibel tilgang til styring af opgaver og aktiviteter frem for at have særligt fokus på at følge en nøjagtig plan eller tidsplan.

Udvikle områder med udfordringer

- Start hver dag med at bruge tid på at tjekke din kalender. Bliv klar over, hvad dine kommende forpligtelser er, og hvad du skal have ordnet for at sikre, at de alle sammen forløber gnidningsfrit.
- Reflekter over oplevelser, du har haft for nylig, og som har udfordret din tankegang i forhold til etik og principper. Hvad kan du lære af disse erfaringer og bruge fremadrettet?
- Tænk på situationer, hvor du måske bruger din tid mindre konstruktivt, og prøv at gøre noget, der giver et konkret resultat i stedet for.

Arbejde effektivt sammen med andre

- Prioriter tingene, og udarbejd klare planer for arbejdsopgaver og projekter.
- Sørg for, at du forstår organisationens procedurer i forbindelse med etik og fortrolighed, og særligt dem, der er direkte relateret til dit arbejde.
- Strukturer din arbejdsmængde for at sikre, at den er overkommelig, og at du ikke laver mange forskellige ting på én gang.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Coachingplan

Fokusområde nr. 1 (styrkeområde):

Hvorfor har du valgt dette område?

Hvad er dine vigtigste udviklingsaktiviteter?

Hvem kan hjælpe dig med din udvikling, og hvordan?

Hvordan og hvornår vil du måle, i hvilken grad det er lykkedes for dig at udvikle dette område?

Første opdatering (f.eks. efter seks måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Anden opdatering (f.eks. efter 12 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Sidste opdatering (f.eks. efter 18 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad vil du gøre for at fortsætte din udvikling?

Sammenligningsgruppe: Professionals & Managers (INT, IA, 2021)
© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Coachingplan

Fokusområde nr. 2 (område med udfordringer):

Hvorfor har du valgt dette område?

Hvad er dine vigtigste udviklingsaktiviteter?

Hvem kan hjælpe dig med din udvikling, og hvordan?

Hvordan og hvornår vil du måle, i hvilken grad det er lykkedes for dig at udvikle dette område?

Første opdatering (f.eks. efter seks måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Anden opdatering (f.eks. efter 12 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Sidste opdatering (f.eks. efter 18 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad vil du gøre for at fortsætte din udvikling?

Sammenligningsgruppe: Professionals & Managers (INT, IA, 2021)
© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Coachingplan

Fokusområde nr. 3 (styrke eller udfordringsområde):

Hvorfor har du valgt dette område?

Hvad er dine vigtigste udviklingsaktiviteter?

Hvem kan hjælpe dig med din udvikling, og hvordan?

Hvordan og hvornår vil du måle, i hvilken grad det er lykkedes for dig at udvikle dette område?

Første opdatering (f.eks. efter seks måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Anden opdatering (f.eks. efter 12 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad er det næste, du vil gøre?

Sidste opdatering (f.eks. efter 18 måneder)

Hvilke fremskridt har du gjort? Hvad vil du gøre for at fortsætte din udvikling?

Sammenligningsgruppe: Professionals & Managers (INT, IA, 2021)
© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Noter

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.