wave™

Ekspert Udvikling

T. Testesen

Professional

Styles

Indhold

Introduktion....3
Overordnet profil....5
Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt.... 6
Fuldstændig psykometrisk profil - Tankegang Cluster.... 7
Fuldstændig psykometrisk profil - Indflydelse Cluster.... 8
Fuldstændig psykometrisk profil - Tilpasningsevne Cluster.... 9
Fuldstændig psykometrisk profil - Leverance Cluster.... 10
Sammenfatning psykometrisk profil....11
Kompetencepotentialeprofil....12
Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser.... 13
Styrker (De øverste 8).... 14
Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)....22
Fastlæggelse af udviklingsprioriteter.... 25
Yderligere 20 områder.... 27

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 24.000 "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

Overordnet profil

Den overordnede profil skitserer de 12 primære sektioner i profilen, som er grupperet under fire overordnede clusteroverskrifter – Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance. Under hver af de 12 sektionsoverskrifter gives der information om de tre underliggende dimensioner – 36 dimensioner i alt.

Fuldstændig psykometrisk profil

Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt giver en sammenfatning af T. Testesens svar på testen. De fire indikatorer i Sammenfatning af svar fremhæver eventuelle markante svarmønstre. Den fuldstændige psykometriske profil fokuserer på de 36 Styles dimensioner, som er fordelt under fire overordnede clustre (Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance). Hvert cluster er inddelt i tre sektioner (12 i alt), som hver består af tre dimensioner. Disse 36 dimensioner består alle af tre underliggende facetter (108 i alt), og under navnet på hver dimension gives der verbale beskrivelser af facetscorerne.

Sammenfatning psykometrisk profil

Sammenfatning psykometrisk profil giver et overblik over de 36 dimensioner i Styles profilen på en enkelt side. Det fremhæves, hvor der er spredning i facetter. Det fremhæves også, hvor motivation eller talent er højest (den højeste er angivet med M eller T), og hvor normativ eller ipsativ er højest (den højeste er angivet med N eller I).

Kompetencepotentialeprofil

Kompetencepotentialeprofilen er udviklet på baggrund af databaser, der kobler facetterne i selvbeskrivelsestesten Styles til detaljerede, uafhængige vurderinger af jobpræstation. Dette giver en unik forudsigelse af T. Testesens sandsynlige styrker og udviklingsområder inden for 12 væsentlige præstationsområder. Underliggende komponenter i forbindelse med præstation er reflekteret i de verbale beskrivelser og scorer under hver af de 12 kompetenceoverskrifter. Denne indikation 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 selvvurdering kan være udtryk for et mindre selvkritisk perspektiv, mens en lav selvvurdering kan være udtryk for et mere selvkritisk perspektiv. I sådanne tilfælde er det særlig vigtigt at verificere resultaterne med andre informationer.

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/-omgivelser giver en indikation af de aspekter ved kulturen, jobbet og miljøet, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme en persons succes. Saville Assessments forskning tyder på, at menneskers motivation og talenter spiller væsentligt sammen med virksomhedskultur, job og omgivelser, samt at dette samspil har afgørende indflydelse på jobpræstation og kompetencer.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Introduktion

Forslag til udviklingstiltag

Denne rapport sammenfatter de handlingstiltag, der kan være med til at udvikle T. Testesen. Baseret på resultaterne fra besvarelsen beskrives det, hvilke handlingstiltag der kan overvejes med henblik på at forbedre jobpræstationen. Relevansen af de enkelte råd vil variere fra person til person og vil i en vis udstrækning afhænge af den specifikke jobrolle samt de muligheder og ressourcer, der er til rådighed.

Der er fire sektioner: Største styrker, Områder med mulige udfordringer, fastlæggelse af udviklingsprioriteter og yderligere 20 områder. Største styrker og områder med mulige udfordringer giver forslag til udviklingstiltag i forbindelse med de otte højeste og otte laveste kompetenceområder. Fastlæggelse af udviklingsprioriteter inspirerer til refleksion over nøgleaktiviteter med henblik på at planlægge fremtidig udvikling. Den sidste sektion giver forslag til udviklingstiltag inden for yderligere 20 kompetenceområder. Rapporten består af følgende tre typer forslag til udviklingstiltag.

Bygge på styrker

Succesfulde personer ved typisk, hvad de er gode til og anvender deres styrker. Før der forsøges at kompenseres for mulige udfordringer eller sættes udviklingsaktiviteter i gang, kan det være værd at overveje, hvorledes styrker udnyttes bedst muligt. Denne rapport viser 'Bygge på styrker' for kompetencedimensioner med scorer på 6-10, det vil sige fra middel til særdeles høj.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

Markant stærke områder vil sandsynligvis bidrage til både effektivitet og arbejdsglæde. De kan imidlertid også medføre uønskede eller uheldige konsekvenser. For hvert af de særligt stærke områder er de potentielle faldgruber fremhævet sammen med handlingsforslag til, hvorledes den negative konsekvens kan reduceres eller undgås. Denne rapport viser 'Mulige overdrevne styrker' for kompetencedimensioner med scorer på 8-10, der alle er noget over middel.

Udviklingsaktiviteter

Selvom det at bygge på styrker sandsynligvis er en mere bekvem måde at udvikle sig på, kan der også være behov for at udvikle områder, der er mindre stærke. Til disse områder er der anført udviklingstips med henblik på at øge jobpræstationen. Denne rapport viser 'Udviklingsaktiviteter' for kompetencedimensioner med scorer på 1-5, det vil sige fra noget under middel til middel.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Overordnet profil

Tankegang

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Vurderende Sten 6
Analytisk (6); Faktuel (7); Rationel (5)

Undersøgende Sten 6
Indlæringsorienteret (7); Pragmatisk (2); Indsigtsfuld (9)

Opfindsom Sten 10
Iderig (10); Abstrakt (7); Strategisk (9)

Indflydelse

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Social Sten 6
Samspilsorienteret (6); Kontaktskabende (3); Selvhævdende (8)

Påvirkende Sten 9
Holdningsbearbejdende (9); Velformuleret (6); Udfordrende (10)

Assertiv Sten 9
Målbevidst (10); Styrende (8); Engagerende (5)

Tilpasningsevne

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Robust Sten 6
Selvsikker (7); Rolig (7); Konflikthåndterende (4)

Fleksibel Sten 6
Positiv (8); Forandringsparat (6); Modtagelig (3)

Støttende Sten 3
Opmærksom (4); Involverende (3); Rummelig (3)

Leverance

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Pligtopfyldende Sten 2
Pålidelig (3); Omhyggelig (4); Følge retningslinjer (1)

Strukturerende Sten 2
Organiseret (1); Principfast (3); Aktivitetsorienteret (5)

Handlekraftig Sten 8
Dynamisk (7); Initiativrig (8); Stræbende (8)

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

Fuldstændig psykometrisk profil – Svaroversigt

Denne profil giver en detaljeret vurdering af T. Testesens svar i selvbeskrivelsestesten Styles. Den indleder med en sammenfatning af svarbilledet, efterfulgt af en forklaring på strukturen i profilen. Svarmønstret skal holdes for øje, når den psykometriske profil tolkes. De næste fire sider rapporterer resultaterne på de fire overordnede clustre.

Sammenfatning af svar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Svartendens i vurderinger Overordnet set, mere positiv i selvvurderingerne end mange andre							■			
Konsistens i rangordning Meget konsistent i rangordningen af karakteristiske træk									■	
Normativ–Ipsativ overensstemmelse Generelt, er der en ganske høj grad af overensstemmelse mellem normative og ipsative scorer							■			
Motivation-Talent overensstemmelse Overordnet set, er graden af overensstemmelse mellem scorerne for Motivation og Talent som den typisk er hos andre						■				

Profilanalyse

Saville Assessments forskning indikerer, at den bedste prædiktor for jobpræstation generelt set er den score, der er indikeret af stenscoren (kombineret normativ-ipsativ). Der gives også information om selv mindre forskelle, som er fremhævet i profilen, og som er unikke for Wave-rapporter:

Facet variation. Hvor spredningen i facetscorer inden for en dimension er 3 sten eller derover, bliver dette indikeret både ved skravering på dimensionsskalaen og ved, at de individuelle facetscorer sættes i parentes efter en beskrivelse af hver facet.

N - I Normativ-Ipsativ split. Forskelle mellem normative scorer (vurdering) og ipsative scorer (rangordning) på 3 sten eller derover indikeres ved henholdsvis markeringen N og I. Når ipsative scorer er højere end normative scorer, kan personen have været selvkritisk i sine normative vurderinger. Hvis de normative scorer er højere end de ipsative, kan det betyde, at personen har været mindre selvkritisk og sandsynligvis har overdrevet sine normative vurderinger. Dette sætter fokus på specifikke områder, der kan udforskes, fremfor at give en uspecificeret måling af social ønskværdig adfærd.

M - T Motivation-Talent split. Forskelle mellem scorer på motivation og talent på 3 sten eller derover på en given dimension indikeres henholdsvis ved markeringen M og T. Sådanne forskelle kan indikere incitament til udvikling inden for givne områder, eller kan indikere områder, hvor omgivelserne har en stor indvirkning.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Fuldstændig psykometrisk profil – Tankegang Cluster

Tankegang

Vurderende

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Analytisk Sten 6
er relativt interesseret i at analysere informationer (5); stiller relativt hyppigt uddybende spørgsmål (5); søger efter løsninger på problemer (7)

Faktuel Sten 7
kommunikerer godt skriftligt (7); er i en vis udstrækning interesseret i at forstå det logiske bag et argument (5); undersøger fakta omfattende (7)

Rationel Sten 5
kan i en vis udstrækning lide at arbejde med numeriske data (6); har begrænset interesse i IT (4); baserer til en vis grad beslutninger udelukkende på fakta (6)

Undersøgende

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Indlæringsorienteret Sten 7
har begrænset interesse i at lære nyt (4); er hurtig til at lære (7); lærer gennem læsning (7)

Pragmatisk Sten 2
har mindre fokus på at udføre praktisk arbejde end andre (4); har meget begrænset interesse i at lære gennem handling (1); lægger relativt begrænset vægt på at bruge sund fornuft (4)

Indsigtsfuld Sten 9
identificerer ofte måder at forbedre tingene på (8); kommer meget hurtigt til kernen i et problem (9); stoler på intuition, når der foretages vurderinger (8)

Opfindsom

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Iderig Sten 10
kommer med mange ideer (10); kommer med mange originale ideer (10); vælger ofte radikale løsninger (8)

Abstrakt Sten 7
er god til at udarbejde koncepter (7); anvender ofte teorier (7); er relativt interesseret i at undersøge de bagvedliggende principper (6)

Strategisk Sten 9
udvikler ofte strategier (7); tænker meget langsigtet (9); skaber en klar vision for fremtiden (8)

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

Fuldstændig psykometrisk profil – Indflydelse Cluster

Indflydelse

Social

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Samspilsorienteret Sten 6
er relativt livlig (6); er relativt talende (6); er i en vis udstrækning interesseret i at netværke (6)

Kontaktskabende Sten 3
er længere om at skabe en god kontakt end mange andre (4); lægger meget begrænset vægt på at gøre et godt førstehåndsindtryk (2); får relativt let nye venner (5)

Selvhævdende Sten 8
bliver ofte centrum for andres opmærksomhed (10); er relativt beskeden om egne præstationer (6); har et vist behov for ros (6)

Påvirkende

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Holdningsbearbejdende Sten 9
er meget overbevisende (9); giver klart udtryk for egne synspunkter (8); har fokus på at forhandle den bedste aftale (7)

Velformuleret Sten 6
trives til en vis grad med at holde oplæg (6); forklarer ting relativt godt (6); føler sig relativt godt tilpas i mødet med nye mennesker (6)

Udfordrende Sten 10
giver meget åbent udtryk for uenighed (9); udfordrer i høj grad andres ideer (9); bliver meget ofte involveret, når der diskuteres (9)

Assertiv

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Målbevidst Sten 10
træffer hurtige beslutninger (8); er parat til at tage ansvar for store beslutninger (8); har meget faste synspunkter på tingene (10)

Styrende Sten 8
er orienteret mod lederrollen (7); koordinerer andres aktiviteter godt (7); tager i høj grad styringen (9)

Engagerende Sten 5
har begrænset interesse i at finde måder til at motivere andre på (3); er inspirerende (7); er relativt opmuntrende over for andre (5)

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

Fuldstændig psykometrisk profil – Tilpasningsevne Cluster

Tilpasningsevne

Robust

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Selvsikker Sten 7
har til en vis grad selvtillid (5); føler at bestemme over egen fremtid (8); har en stærk bevidsthed om eget værd (7)

Rolig Sten 7
bliver sjældent nervøs under en vigtig begivenhed (7); er relativt rolig før vigtige begivenheder (6); arbejder godt under pres (7)

Konflikthåndterende Sten 4
er til en vis grad god til at håndtere mennesker, som er rystede (5); har begrænset lyst til at håndtere vrede mennesker (4); føler mindre behov end mange andre for at løse uenigheder (4)

Fleksibel

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Positiv Sten 8
ser ofte optimistisk på tingene (8); kommer sig relativt hurtigt over modgang (5); udviser i høj grad begejstring (9)

Forandringsparat Sten 6
accepterer i en vis udstrækning forandringer (6); håndterer usikkerhed relativt godt (6); accepterer relativt let nye udfordringer (6)

Modtagelig Sten 3
er mindre åben over for feedback end de fleste andre (2); opmuntrer sommetider andre til at give kritik på en given tilgang (6); beder sjældent om at få feedback på præstationer (4)

Støttende

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Opmærksom Sten 4
er mindre indfølende end mange andre (4); lytter meget sjældent i lang tid til andre (2); er interesseret i at forstå, hvorfor mennesker handler, som de gør (7)

Involverende Sten 3
er mindre teamorienteret end de fleste andre (2); tager i en vis udstrækning højde for andres meninger (5); inddrager sjældent andre i den endelige beslutning (4)

Rummelig Sten 3
er mindre hensynsfuld end mange andre (3); er relativt tolerant (5); stoler i en vis udstrækning på andre (5)

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

Fuldstændig psykometrisk profil – Leverance Cluster

Leverance

Pligtopfyldende

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Pålidelig Sten 3
lægger mindre vægt på at overholde deadlines end mange andre (3); er mindre punktlig end mange andre (4); er sommetider parat til at efterlade ting uafsluttede (4)

Omhyggelig Sten 4
har meget begrænset fokus på at sikre, at detaljerne er i orden (2); er mindre grundig end mange andre (4); sikrer et relativt højt kvalitetsniveau (6)

Følge retningslinjer Sten 1
følger meget sjældent regler (1); har meget begrænset lyst til at følge procedurer (2); er indimellem villig til at løbe en risiko i beslutningssammenhænge (4)

Strukturerende

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Organiseret Sten 1
er mindre velorganiseret end de fleste andre (2); har meget begrænset lyst til at skulle planlægge (2); har mindre fokus på at prioritere end de fleste andre (1)

Principfast Sten 3
har mindre fokus på etik end mange andre (4); lægger mindre vægt på at opretholde fortrolighed end mange andre (3); har relativt begrænset fokus på at opfylde forpligtelser (4)

Aktivitetsorienteret Sten 5
arbejder i et relativt højt tempo (5); kan godt lide at have travlt (7); foretrækker at gøre én ting ad gangen (4)

Handlekraftig

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Dynamisk Sten 7
er god til at få ting til at ske (7); er utålmodig efter at sætte ting i gang (7); er relativt energisk (6)

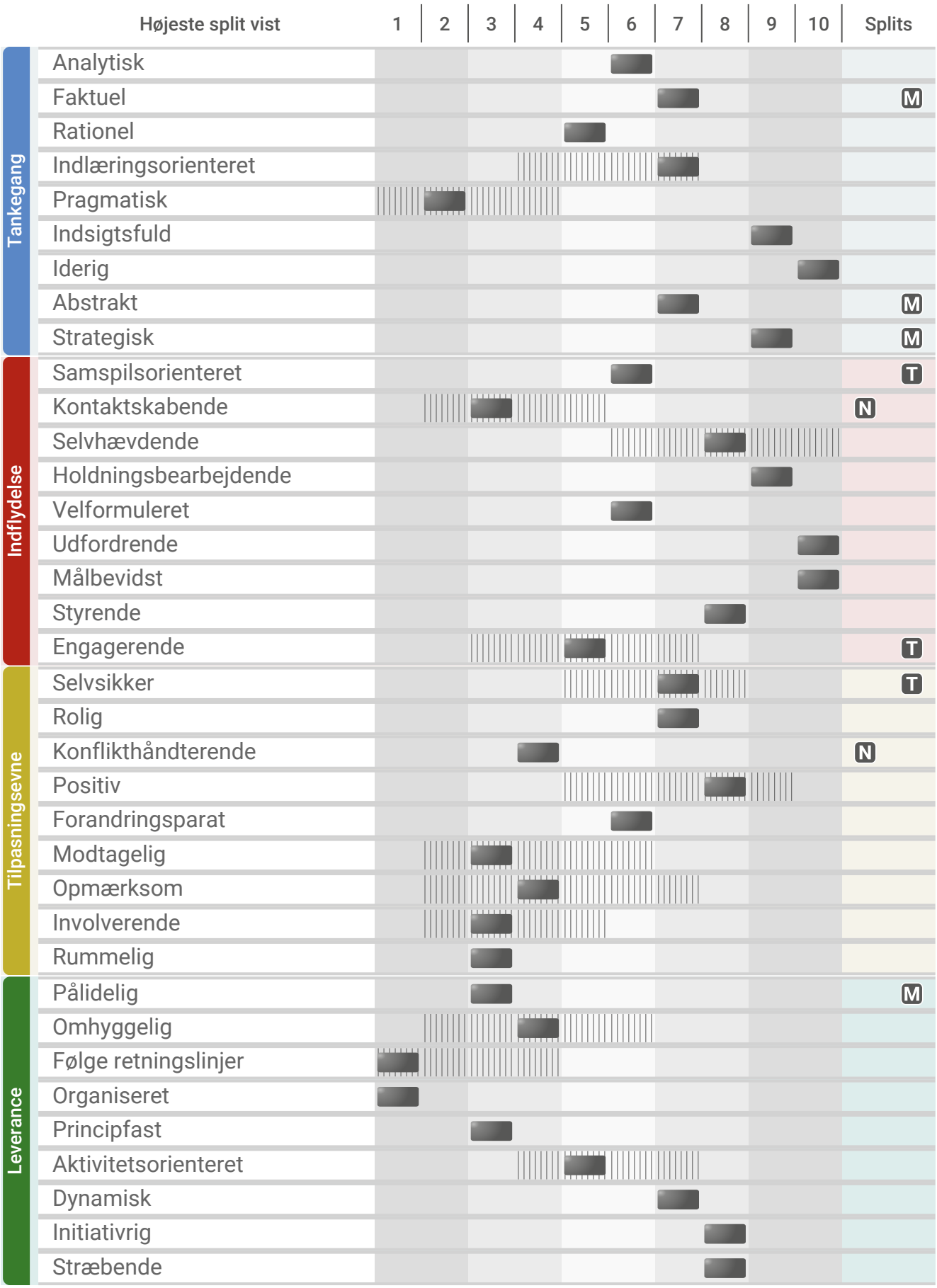
Initiativrig Sten 8
identificerer forretningsmuligheder (8); er salgsorienteret (8); er relativt konkurrenceorienteret (6)

Stræbende Sten 8
er optaget af at opnå fremragende resultater (8); er ambitiøs (7); er udholdende på trods af vanskelige udfordringer (8)

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Sammenfatning psykometrisk profil

Svartendens (7) Konsistens (9) N-I overensstemmelse (7) M-T overensstemmelse (6)



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

Kompetencepotentialeprofil

Denne profil viser T. Testesens områder med større eller mindre potentiale. Metoderne til måling af kompetencepotentiale er udviklet på basis af Saville Assessments omfattende internationale databaser, der kobler Wave til jobpræstation.

	Beskrivelse af kompetencer	Potentiale	
Løse problemer	**Evaluere problemer** Undersøge information (8); Dokumentere fakta (6); Fortolke data (6)	7	Ganske højt højere potentiale end omkring 75 % af sammenligningsgruppen
	Undersøge problemstillinger Udvikle ekspertise (6); Vælge praktiske fremgangsmåder (3); Give indblik (10)	7	Ganske højt højere potentiale end omkring 75 % af sammenligningsgruppen
	Skabe fornyelse Generere ideer (10); Udforske muligheder (9); Udvikle strategier (9)	10	Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af sammenligningsgruppen
Øve indflydelse på andre	**Etablere relationer** Interagere med mennesker (5); Etablere nære forhold (3); Imponere mennesker (8)	5	Middel højere potentiale end omkring 40 % af sammenligningsgruppen
	Kommunikere information Overbevise mennesker (8); Formidle informationer tydeligt (6); Udfordre ideer (10)	9	Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen
	Udføre lederskab Træffe beslutninger (10); Lede mennesker (8); Engagere andre (5)	9	Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen
Tilpasse fremgangsmåder	**Udvise robusthed** Demonstrere selvsikkerhed (7); Udvise ro (7); Løse konflikter (3)	6	Middel højere potentiale end omkring 60 % af sammenligningsgruppen
	Tilpasse sig forandring Tænke positivt (7); Tage godt imod forandringer (6); Invitere til feedback (3)	6	Middel højere potentiale end omkring 60 % af sammenligningsgruppen
	Give støtte Forstå mennesker (3); Teamarbejde (2); Værdsætte den enkelte (3)	2	Meget lavt højere potentiale end omkring 5 % af sammenligningsgruppen
Levere resultater	**Behandle detaljer** Overholde tidsplaner (2); Tjekke ting (3); Følge procedurer (1)	1	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Strukturere opgaver Lede opgaver (1); Opretholde standarder (2); Løse opgaver (4)	1	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af sammenligningsgruppen
	Gå efter succes Tage handling (8); Gribe muligheder (8); Forfølge mål (9)	9	Meget højt højere potentiale end omkring 95 % af sammenligningsgruppen

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

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Baseret på Saville Assessments omfattende forskning, som kobler en persons stil med kultur på arbejdspladsen, sætter dette fokus på de aspekter ved kulturen, jobbet og miljøet, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme T. Testesens succes.

Præstationsforstærkere

- ⊕ hvor der opmuntres til at udvise kreativitet og nytænkning, og hvor radikale ideer og løsninger er velkomne
- ⊕ hvor ophedede debatter værdsættes, og man opmuntres til at udfordre ideer, argumentere og give åbent udtryk for uenighed
- ⊕ hvor man opfordres til at påtage sig ansvar for vigtige beslutninger, og beslutsomhed er en værdsat egenskab
- ⊕ hvor evnen til at komme hurtigt til sagens kerne og til hurtigt at finde løsninger på problemer er højt værdsat
- ⊕ hvor der opmuntres til at udvikle teoretiske ideer og koncepter
- ⊕ hvor der er et stærkt resultatorienteret fokus og en fast beslutning om at opnå succes uanset hvad; og hvor man belønnes for at opnå fremragende resultater
- ⊕ hvor der er et stærkt strategisk fokus; hvor det anses for at være ønskværdigt at have en klar vision for fremtiden, og hvor evnen til at tænke strategisk er højt værdsat
- ⊕ hvor kommerciel orientering og iværksætterdrift værdsættes, og der lægges vægt på at identificere forretningsmuligheder og gøre det bedre end konkurrenterne

Præstationshæmmere

- ⊘ hvor konventionelle holdninger er fremherskende; hvor traditionelle fremgangsmåder foretrækkes, og hvor man ikke opmuntres til at komme med nye ideer
- ⊘ hvor det ikke er velset at have afvigende meninger, og hvor man ikke opmuntres til at sætte spørgsmålstegn ved ideer og give udtryk for uenighed
- ⊘ hvor ansvaret for større beslutninger ligger hos andre, og der kun er begrænset mulighed for at påvirke resultater
- ⊘ hvor det at give ny indsigt og identificere mulige forbedringer tillægges begrænset værdi
- ⊘ hvor der er begrænset interesse for at anvende teoretiske ideer og modeller, og hvor man gives begrænset tid til at undersøge forskellige muligheder
- ⊘ hvor tilskyndelsen til at opnå fremragende resultater er begrænset, og man sjældent kæmper videre, hvis man støder på vanskeligheder
- ⊘ hvor fokus er kortsigtet snarere end langsigtet, og taktisk snarere end strategisk
- ⊘ hvor kulturen ikke er kommerciel, ikke er konkurrencepræget og ikke er profitorienteret

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Generere ideer Producere ideer; Opfinde fremgangsmåder; Tage radikale løsninger i brug	10	Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Sørg for, at idéer er understøttet af rationelle argumenter og en stærk business case.
- Bliv involveret i de tidlige faser af et projekt. Det er her, forslag vil blive vel modtaget.
- Sammensæt en kreativ gruppe af eksperter fra forskellige områder med henblik på at løse vanskelige problemstillinger.
- Præsentér en række idéer, der tilbyder forskellige grader af forandring i forhold til, hvor tingene er nu.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Kan dit stærke fokus på at komme med idéer af og til ske på bekostning af levering? HANDLING: Pas på, at du ikke påtager dig for meget.
- Med så mange idéer kan det være vanskeligt at prioritere og udvikle de væsentligste. HANDLING: Identificér de idéer, der gør en forskel. Promovér dem, og undgå at præsentere mange idéer på én gang.
- Forhindrer dit ønske om at være kreativ dig i at overveje væsentlige parametre og krav? HANDLING: Forstå og overhold kravene i oplægget.
- Kan en for radikal fremgangsmåde risikere at svække troværdigheden hos nogle væsentlige interessenter? HANDLING: Bed altid om feedback fra interessenter, og vær opmærksom på, hvad de ser efter.

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

Styrker (De øverste 8)

Udfordre ideer Sætte spørgsmålstegn ved antagelser; Udfordre etablerede synspunkter; Gøre eget perspektiv gældende		**Særdeles højt** højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Identificér projekter at involvere dig i, skom kræver forandring, og hvor der eventuelt kan forventes en vis modstand..
- Opmuntr kolleger til at se udfordringer som konstruktive. Forklar fordelene, og sælg idéer. Stop ikke ved selve udfordringen.
- Vær indstillet på at se på højtprofilerede områder, der er forblevet uændrede over længere perioder. Se, hvor mange forbedringer der kan foreslås.
- Forsøg at undgå, at en diskussion bliver for ophedet eller personlig.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Pas på med at forlænge diskussioner/debatter og med at gå tilbage til punkter, der allerede er opnået enighed om. HANDLING: Vær opmærksom på, hvornår indrømmelser bedst kan gives.
- Er der fare for at fortsætte med at sætte spørgsmålstegn ved tingene på trods af, at der er givet en række rimelige svar? HANDLING: Undgå at være unødigt kritisk over for et emne eller et synspunkt, der er grundigt overvejet og undersøgt, da det kan give indtryk af, at du har en forudindtaget dagsorden.
- Vær opmærksom på, at enkelte personers engagement i en diskussion kan føre til, at mindre talende kolleger udelukkes. HANDLING: Sørg for, at andre har givet udtryk for deres synspunkt, og at ingen oplever, at de er tvunget ud i en beslutning.
- Er der risiko for at argumentere udelukkende for fornøjelsens skyld? HANDLING: Lad være med at starte en diskussion, når der ikke er en væsentlig uoverensstemmelse. Bevar roen, og find ligestillede personer, som du kan diskutere andre ting med uden for arbejdstiden.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Træffe beslutninger Tage beslutning om handling; Påtage sig ansvar; Stå ved beslutninger	10	Særdeles højt højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Gå altid efter beslutninger og handlingstiltag på møder.
- Opmuntr andre til at træffe beslutninger og forpligte sig til handling. Styr debatten hen imod en konklusion.
- Investér energi i de opgaver, der har den største effekt og de største fordele.
- Gå efter enighed og støtte fra andre, før der træffes vigtige beslutninger.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Er der fare for at blive opfattet som værende for dominerende i grupper eller teamsammenhænge? HANDLING: Bed andre om at lede nogle møder og om at opstille handlinger.
- Er der risiko for, at der træffes beslutninger, før kolleger er parate til at implementere dem? HANDLING: Giv kollegerne tilstrækkelig tid til at gennemtænke implikationerne af en beslutning, og hvordan de implementeres på effektiv vis.
- Vær forsigtig med at blive for involveret i andres ansvarsområder. HANDLING: Respektér grænserne for andres roller, og koncentrér dig om dine egne ansvarsområder.
- Vær opmærksom på, at mennesker, der opleves som påståelige eller fastlåste i deres synspunkter, også kan opleves som mindre objektive. HANDLING: Træd et skridt tilbage, og overvej, hvorvidt der er fare for, at personlige holdninger eller indstillinger snarere end relevante kriterier driver beslutningerne.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Give indblik Kontinuerligt foretage forbedringer; Identificere centrale spørgsmål; Foretage intuitive bedømmelser		**Særdeles højt** højere potentiale end omkring 99 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Identificér områder, hvor kapaciteten til at forbedre ting vil gøre mest gavn.
- Tilbyd ledere/teamledere dine forslag til potentielle forbedringer. Promovér fordelene ved at gennemføre forandringerne.
- Hjælp andre med at tilegne sig de nødvendige værktøjer til at identificere væsentlige problemstillinger. Opmuntr dem til at reflektere over de væsentligste mål og sammenhængen i projekter samt til at evaluere de væsentligste risici.
- Lær at forstå din intuition. Reflektér over, hvornår din intuition har været hhv. rigtig og forkert. Brug denne information som vejledning til, hvornår der kan stoles på intuition i fremtiden, og hvornår der skal lægges større vægt på anden tilgængelig information.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Kan det at opnå ny indsigt og gå tilbage til allerede udført arbejde skabe problemer for andre, fordi tingene bliver ved med at forandre sig? HANDLING: Prøv at skabe en mere struktureret forbedringsproces, hvor en række forandringer gennemføres på en koordineret måde, og hvor forandringerne kommunikeres tydeligt.
- Kan det konstant at søge efter at forbedre tingene medføre, at eksisterende processer ikke bliver tilstrækkeligt implementeret og anvendt? HANDLING: Sørg for, at forbedringer vil medføre et afkast og kan betale sig.
- Kan mennesker, der er hurtige til at komme til kernen i et problem, nogle gange bruge for lidt tid på at forklare deres tanker til andre? HANDLING: Sæt tilstrækkelig tid af til at retfærdiggøre og forklare dine anbefalinger og konklusioner til kolleger.
- Er der risiko for at være for villig til at træffe beslutninger på baggrund af intuition, når der mangler væsentlige data? HANDLING: Identificér væsentlige datakilder til at understøtte din intuition.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Udforske muligheder Udvikle koncepter; Anvende teorier; Identificere bagvedliggende principper	9	**Meget højt** højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Når kolleger kommer med forslag, foreslå da koblinger og mønstre med henblik på at skabe sammenhæng i stedet for isolerede idéer.
- Afprøv nye koncepter og fremgangsmåder for at se, hvad der fungerer godt, og inddrag dem i fremtidige overvejelser.
- Tilbring tid med kolleger for at drøfte, hvordan teorier kan omsættes til handling.
- Øv dig i at formidle de væsentligste dele af et koncept.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Vær forsigtig med at undersøge en for bred vifte af muligheder, som kan medføre, at du ikke skaber klarhed for andre. HANDLING: Hold præsentationer fokuserede og enkle. Vær koncentreret om ét tema ad gangen.
- Vær forsigtig med at fordybe dig for meget i idéer og modeller uden at omsætte disse til praktiske tiltag for potentielle brugere/kunder. HANDLING: Fokusér på forslagenes praktiske og forretningsmæssige fordele for slutbrugere.
- Finder kolleger din evne til at teoretisere distraherende, specielt når der er stramme deadlines? HANDLING: Respektér de deadlines, som alle arbejder hen imod. Acceptér, at der kan teoretiseres og konceptualiseres på andre tidspunkter.
- Kan din meget dybdegående viden føre til, at du fokuserer på ting, der er af begrænset interesse for andre bortset fra specialister inden for området? HANDLING: Undgå at blive for optaget af tekniske detaljer, så du mister overblikket over, hvad der er vigtigt for dem, der køber eller sælger et produkt eller en serviceydelse.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Forfølge mål Opnå fremragende resultater; Handle med beslutsomhed; Blive ved trods vanskeligheder		**Meget højt** højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Søg større ansvarsområder, og planlæg din personlige karrierevej for de næste fem år.
- Udforsk roller og ansvarsområder, der udnytter styrker optimalt, da disse præsenterer den største mulighed for at udmærke sig.
- Del en vision om succes med andre for at inspirere dem.
- Fortæl historier om tidligere sejre, der opmuntrer andre til at blive ved med at forsøge, når de møder modgang.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Pas på, at forfølgelsen af individuelle mål ikke sker på bekostning af teamets eller organisationens overordnede præstation. HANDLING: Sørg for, at personlige mål er tæt forbundet med både teamets mål og de overordnede mål.
- I hvor høj grad føler de, der bidrager til succes, sig værdsat? HANDLING: Sørg for, at andre får den ære, de fortjener. Anerkend regelmæssigt deres indsats/støtte.
- Er der fare for at presse andre unødvendigt hårdt? HANDLING: Vær opmærksom på, hvordan din målrettede tilgang eventuelt påvirker andres balance mellem arbejde og privatliv.
- Er der risiko for at fordybe sig for meget i vanskelige opgaver, der ikke er så vigtige i forhold til andet arbejde? HANDLING: Evaluér regelmæssigt, om det kan betale sig at investere tid i at forsøge at redde en dårlig situation.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Udvikle strategier Lægge strategier; Forudse tendenser; Forestille sig fremtiden	9	**Meget højt** højere potentiale end omkring 95 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Inkludér taktik og tanker om effektiv implementering sammen med strategi.
- Sammenlign de strategier, der er anvendt af forskellige organisationer inden for samme branche.
- Sammenlign ændringer i din egen funktion/branche med ændringer i andre organisationer.
- Lær mere om hele organisationens virke. Forsøg at bruge tid på at arbejde i forskellige afdelinger.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Kan dit langsigtede fokus ske på bekostning af at håndtere de aktuelle problemstillinger? HANDLING: Skift mellem et operationelt og et strategisk fokus, alt efter hvad tiden tillader – lad ikke det ene dominere det andet.
- Er dit stærke strategiske fokus medvirkende til, at du skaber strategier med begrænset eller ingen rådføring med andre? HANDLING: Tjek dine strategiske overvejelser hos personer med praktisk erfaring.
- Er det muligt, at dine forudsigelser af tendenser er forkerte eller delvist forkerte? HANDLING: Vær forberedt på at retfærdiggøre dine forudsigelser om fremtiden, og sørg for, at de strategiske overvejelser omfatter forskellige scenarier om, hvad der kan ske.
- Er din vision for fremtiden den korrekte? Husk, at de fleste ledere, der har taget fejl, på et tidspunkt var overbeviste om, at deres vision var korrekt. HANDLING: Undersøg regelmæssigt, om der er lagt tilstrækkelig vægt på vigtigheden af et bestemt emne, f.eks. ny teknologi eller potentiel ny lovgivning.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Styrker (De øverste 8)

Gribe muligheder Identificere forretningsmuligheder; Generere salg; Overgå konkurrenter	8	**Højt** højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Vis andre, hvordan nye muligheder udnyttes gennem faglige netværk/brancheforeninger (f.eks. ved at holde præsentationer, bidrage til nyhedsbreve eller artikler i tidsskrifter eller skrive en blog).
- Undersøg markedstendenser, og foreslå potentielle udviklingsmuligheder for produkter/serviceydelser.
- Bed om referencer og anbefalinger. Opbyg en liste med kundecitater.
- Lær af de tilbud, der ikke er blevet accepteret. Foretag en grundig gennemgang, og søg fuld feedback fra kunden.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Pas på med at bruge mere tid/energi på at udforske nye muligheder end på at tage dig af de eksisterende krav. HANDLING: Sørg for ikke at blive distraheret af fristelsen ved nye, friske muligheder i en sådan grad, at andet arbejde påvirkes.
- Kan et for stort fokus på at forfølge én eller to større muligheder, der aldrig synes at blive realiseret, betyde, at du går glip af muligheder, der med større sandsynlighed vil bære frugt? HANDLING: Sæt regelmæssigt spørgsmålstegn ved, hvor det bedst kan betale sig at bruge tid og gøre en indsats for at realisere det bedste resultat.
- Hvordan påvirker dit fokus på det næste store salg en mere langsigtet udvikling af kunder? HANDLING: Stræb efter at udvikle holdbare kunderelationer gennem stærk kundestyring, ekstra god service og fremragende udførelse.
- Bliver dit konkurrenceorienterede mindset altid kanaliseret på passende vis? HANDLING: Sørg for, at konkurrenceorienteret energi er eksternt rettet i stedet for rettet mod teammedlemmer eller andre afdelinger.

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

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Lede opgaver Arbejde metodisk; Planlægge aktiviteter; Foretage prioriteringer	1	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Udfør eller tildel opgaver i overensstemmelse med evner og interesser. Brug mere tiltalende opgaver som belønning, og giv folk mere udfordrende opgaver.
- Fuldend én del af opgaven, før du går videre til den næste. Prøv at nå et godt slutpunkt, før du fortsætter med en ny opgave.
- Forudse sandsynlige afsporinger, og sørg for, at håndtering af uventede hændelser indgår i planerne. Kommunikér omgående til teammedlemmer, når planerne ændres.
- Prøv at afbalancere opgavers vigtighed og hvorvidt de haster, når der prioriteres.

Følge procedurer Overholde regler; Følge instruktioner; Minimere risici	1	Særdeles lavt højere potentiale end omkring 1 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Lær, hvordan de væsentligste forretningsprocesser er en fordel for afdelingen, organisationen, kunderne, interessenterne og samfundet..
- Argumentér kun for undtagelser fra reglen i virkeligt exceptionelle tilfælde.
- Vær opmærksom på at følge samtlige instruktioner for at undgå omkostningsfulde oversete trin eller arbejde, der skal gøres om.
- Tjek, om der findes en vedtaget liste over kendte risici for din organisations branche. Overvej, hvilke ressourcer der er i fare, hvad der udgør en trussel, og hvad konsekvenserne er.

Overholde tidsplaner Overholde deadlines; Følge tidsplaner; Færdiggøre opgaver	2	Meget lavt højere potentiale end omkring 5 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Udarbejd en liste over de aktiviteter, der kræves for at udføre et projekt. Notér løbende de afsluttede opgaver.
- Opdel de overordnede tidsrammer for et projekt i kortere intervaller for at sikre mere regelmæssige fremskridt og kontrol med processen.
- Udarbejd en klar tidsplan, der indikerer 'hvem, hvornår og hvor' for hver aktivitet. Foretag regelmæssige tilpasninger af tidsplanen.
- Gør det til en vane at tage fat på alle ufærdige opgaver.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Teamarbejde Arbejde deltagende; Opmuntre til teamarbejde; Inddrage andre i beslutninger	2	**Meget lavt** højere potentiale end omkring 5 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Brug tid på at lære teammedlemmer samt deres roller og bidrag at kende.
- Tjek, at alle relevante personer, der eventuelt anvender et produkt eller en serviceydelse, involveres på en eller anden måde.
- Anerkend fordelene ved at have mere end ét synspunkt at tage i betragtning, og tænk over den værdi, andre kan bibringe med deres forslag.
- Sørg for, at alle relevante parter har fået mulighed for at give deres synspunkter til kende.

Opretholde standarder Optræde etisk korrekt; Opretholde fortrolighed; Handle med integritet	2	**Meget lavt** højere potentiale end omkring 5 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Gå efter nye muligheder for at agere i overensstemmelse med virksomhedens værdier.
- Spil altid efter virksomhedens regler, når det drejer sig om at styre økonomi/udstyr, at dele information og at interagere med andre.
- Hvis der er nogen tvivl, så tjek, hvorvidt informationerne er fortrolige.
- Udvis integritet ved at handle i overensstemmelse med det, du forventer af andre. Prøv at undgå at håndtere mennesker eller situationer på en inkonsekvent måde.

Tjekke ting Finde fejl; Sikre nøjagtighed; Producere arbejde af høj kvalitet	3	**Lavt** højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Tag ansvar for dit arbejde, og lær af tidligere fejl. Forvent ikke, at andre altid tjekker og korrigerer detaljer.
- Brug stavekontrol og andre softwareprogrammer til at spotte stavefejl, grammatiske fejl, matematiske fejl, formateringsproblemer, etc.
- Gør det til en vane at tjekke nøjagtigheden af fakta og tal grundigt efter.
- Tilstræb at gøre arbejdet rigtigt første gang. Hold øje med niveauet og antallet af ændringer og rettelser, der opdages af andre, og reducér det over tid.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Områder med mulige udfordringer (De nederste 8)

Værdsætte den enkelte Udvise hensyn; Tolerere andre; Have tillid til andre	3	Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Når andre laver en fejl eller fejlvurdering, reflektér da over dine egne tidligere mangler for at sætte fejlens omfang i perspektiv.
- Vurdér, hvilke af andres problemer der er særligt vigtige, og optræd sympatisk og støttende i relation til disse.
- En kombination af forskellige styrker kan være yderst effektiv. Forsøg at finde ud af, hvor andres styrker komplementerer dine egne.
- Forklar, hvordan folk kan gøre sig fortjent til tillid. Gør dine forventninger klare.

Forstå mennesker Udvise empati; Lytte til andre; Forstå motivation	3	Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Stil åbne spørgsmål, og gør en indsats for at lære andre at kende.
- Find måder til at støtte andre ved at give dem praktisk hjælp, hvor det er muligt.
- Tal mindre, og giv andre mulighed for at forklare og diskutere til ende.
- Spørg andre om, hvad der motiverer dem, og hvorfor de har foretaget de valg, de har.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Fastlæggelse af udviklingsprioriteter

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

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

Fastlæggelse af udviklingsprioriteter

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

Hovedudviklingsområde

Udviklingstiltag

Overblik over udviklingsområder - Hvad, hvordan og hvornår?

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

Yderligere 20 områder

Undersøge information Analysere information; Stille undersøgende spørgsmål; Producere løsninger	8	**Højt** højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Undersøg teknikker, der kan gøre din analyse nemmere og hurtigere, f.eks. softwareprogrammer.
- Overvej, hvad der kan forbedres med hensyn til hastighed, præcision og bredde i din analyse.
- Brug enkle og uddybende spørgsmål til hurtigt og effektivt at indsamle yderligere information, f.eks. "Fortæl mig mere", "Hjælp mig med at forstå det", "Hvad er det næste, der skal ske?"
- Afprøv, om en given løsning kan gennemføres, om den er effektiv, og tilpas den i overensstemmelse hermed.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Prioriterer du nogle gange analyse på bekostning af at tage en beslutning? HANDLING: Sørg for, at analysen understøtter beslutningsprocessen i stedet for at forsinke den.
- Meget analytiske personer risikerer at fordybe sig for meget i store mængder information. HANDLING: Modstå fristelsen til at analysere yderligere. Husk, hvad formålet med analysen er.
- Kan det at stille mange uddybende spørgsmål til tider blokere for en proces? HANDLING: Vær indstillet på at stoppe med at stille spørgsmål og nogle gange arbejde med, hvad der kan være mangelfuld information.
- Kan et stærkt ønske om at finde løsninger betyde, at der bruges energi på at adressere mindre vigtige problemstillinger? HANDLING: Husk at tjekke den tid, der bruges på problemstillinger, set i forhold til deres relative vigtighed for den overordnede plan.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Overbevise mennesker Overtale andre; Påvirke meninger; Forhandle	8	Højt højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Variér din tilgang, særligt over for faste kontakter, for at undgå at blive forudsigelig og derfor lettere at argumentere imod.
- Bed om feedback på egen evne til at overbevise. Stil efter at opnå kvalitetsprægede løsninger, der skaber relationer til andre.
- Forbered argumenter grundigt. Overvej begge sider af en sag med henblik på at håndtere indvendinger og modargumentation.
- Forsøg at blive involveret i forhandlinger, der er på et højere niveau og er mere vanskelige.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Vær opmærksom på tendensen til fortsat at overtale andre, når sagen allerede er vundet. HANDLING: Observér meget mere, aflæs kropssprog, og modstå fristelsen til at oversælge.
- Pas på ikke at blive opfattet som for påtrængende ved konstant at forsøge at overbevise andre. HANDLING: Undgå forsøg på at overtale i situationer, hvor andre måske ikke vil finde det passende.
- Pas på med at tage dét at ændre andres mening som en personlig udfordring. Nogle mennesker har meget faste meninger, som de holder stærkt på. HANDLING: Vær opmærksom på, om andre bliver vrede eller irriterede. Det kan være værd at overveje at skifte emne til ét, hvor der er større sandsynlighed for et positivt resultat.
- Pas på med at gå mere efter personlige sejre end sejre, hvor alle er vindere. Det kan medvirke til, at andre mister tilliden til dig på længere sigt. HANDLING: Tænk grundigt over fordelene ved langsigtede partnerskaber, og hvordan man bedst opnår dem i forhandlingen.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Imponere mennesker Tiltrække opmærksomhed; Fremme personlige præstationer; Opnå anerkendelse	8	**Højt** højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Tilbyd frivilligt at præsentere og varetage aktiviteter, der øger den personlige eksponering.
- Tilbyd at være repræsentant for dit team. Vær talsperson.
- Vær faktuel ved selvpromovering. Brug kvantificerbare data og kvalitative kommentarer fra kunder og interessenter.
- Hvem har fået en mindre positiv opfattelse af dig? Arbejd målrettet på at ændre deres opfattelse.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Pas på med at tiltrække for megen unødvendig opmærksomhed, især i ekstremt konkurrenceorienterede eller konfronterende miljøer. HANDLING: Maksimér positiv eksponering, og minimér negativ eksponering.
- Det er ikke altid hensigtsmæssigt at tage opmærksomheden fra nogen, der er mere senior, eller som formelt formidler information til andre. HANDLING: Tiltræk opmærksomhed på det rigtige tidspunkt.
- Pas på med at overdrive præstationer, som andre ville betragte som ordinære præstationer. HANDLING: Find ud af, hvad andre har præsteret, for at øge din bevidsthed om, hvad der får en præstation til at skille sig ud som noget exceptionelt.
- Vær opmærksom på, om du tager for meget af æren og undlader at belønne teammedlemmer på passende vis. HANDLING: Anerkend altid andres bidrag, så de i stigende grad vil være tilbøjelige til proaktivt at samarbejde om projekter.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Tage handling Få ting til at ske; Tage initiativ; Investere energi	8	Højt højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Vær sikker på, at andre også er med, før noget nyt påbegyndes.
- Udforsk mulighederne for at starte nye initiativer eller projekter eller for at rette op på områder med dårlig præstation.
- Udvikl et ry for at tage initiativ og løse problemer, før de eskalerer.
- Tag fat i noget, der ikke rigtig er kommet i gang, og hvor motivationen er lav, og sørg for fremdrift.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Medfører spændingen ved at starte noget nyt, at rutinearbejde nedprioriteres? HANDLING: Planlæg tid til løbende rutinearbejde eller til at tjekke igangværende opgaver.
- Har ønsket om at få ting til at ske tendens til at skabe uorden i eksisterende projekter? HANDLING: Pas på, at dine initiativer ikke kræver ressourcer, der allerede er tildelt eksisterende projekter.
- Er du tilbøjelig til at påtage dig nye opgaver, hvor du har en relativt lille grad af viden eller forståelse? HANDLING: Rådfør dig med eksperter, før du tager initiativ inden for et nyt arbejdsområde.
- Kanaliseres din energi så hensigtsmæssigt som muligt? HANDLING: Stop op og tænk: ”Er det den bedste måde at bruge min tid/energi på?”, før du skynder dig videre til den næste aktivitet.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Lede mennesker Styre mennesker; Koordinere grupper; Styre ting	8	**Højt** højere potentiale end omkring 90 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Identificér muligheder for at lede større projekter og teams, hvor der er flere mellemmenneskelige relationer og større kompleksitet.
- Skab en klar vision og fælles mål. Tjek, at andre forstår og føler sig forpligtet på dem.
- Påtag dig en rolle, der kræver koordinering af mennesker på forskellige lokationer.
- Anvend softwarepakker som hjælp til at lede og koordinere projekter.

Mulige overdrevne styrker – opmærksomhedspunkter

- Pas på med at fortælle andre, præcis hvordan de skal gøre alt. HANDLING: Giv ansatte klare mål, og vejled dem i at nå målene uden at blive for styrende.
- "En stærk tilbøjelighed til at tage styring kan føre til, at man tager pladsen fra mindre dominerende ledere. HANDLING: Undgå 'automatisk' at tage styring i nye situationer.
- Pas på delegering, der grænser til frasigelse af ansvar. HANDLING: Er der behov for at identificere de overordnede mål, tage kontrollen igen og gøre klart, hvem der forventes at gøre hvad?
- Vær forsigtig med at detailstyre en masse ting. HANDLING: Få andre til at tjekke detaljerne, når det er relevant.

Demonstrere selvsikkerhed Udvise selvtillid; Bestemme egen fremtid; Værdsætte egne bidrag	7	**Ganske Højt** højere potentiale end omkring 75 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Søg højtprofilerede roller, der forøger eksponering i organisationen.
- Vær bevidst om dine styrker, og se efter muligheder, hvor de kan udnyttes bedst muligt.
- Se på din karriere, og overvej de tiltag og erfaringer, der vil hjælpe dig med at realisere personlige ambitioner.
- Opbyg styrker, specialistekspertise og -viden, der vil gøre dig i stand til at yde et større fagligt bidrag.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Tænke positivt Være optimistisk; Komme sig over modgang; Udvise begejstring	7	**Ganske Højt** højere potentiale end omkring 75 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Inddrag kolleger, der er mindre positive, og opmuntr dem til at se fordelene ved foreslåede planer.
- Anerkend, at projektledere og risikoanalytikere ikke nødvendigvis er særligt optimistiske. Arbejd konstruktivt sammen med dem.
- Vær et godt eksempel. Vis andre, hvordan man lærer af erfaringer og hurtigt kommer videre.
- Hjælp med at skabe et positivt og produktivt arbejdsmiljø for teamet.

Udvise ro Forblive rolig; Håndtere pres; Tolerere stress	7	**Ganske Højt** højere potentiale end omkring 75 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Vær opmærksom på potentielle problemer, efterhånden som de opstår, og grib stille og roligt ind, før tingene eskalerer.
- Vær opmærksom på situationer, hvor det at bevare roen er særlig fordelagtigt.
- Søg arbejde i mangefacetterede roller med komplekse krav.
- Vurdér forholdet mellem arbejdspres og præstation. Find det arbejdspres, der er optimalt for dig for, at du kan fremme din personlige præstation.

Udvikle ekspertise Udnytte læremuligheder; Tilegne sig viden og færdigheder; Opdatere specialistviden	6	**Middel** højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Gennemgå regelmæssigt personlige udviklingsaktiviteter med din leder og/eller mentor.
- Identificér områder for læring og udvikling, som er væsentlige for din nuværende rolle og/eller fremtidige roller.
- Undersøg nye tilgange til læring og teknikker til personlig udvikling for at fremme fastholdelsen af ny information.
- Undersøg gængse tanker inden for et relevant arbejdsområde, og skriv en kritik af de væsentligste argumenter.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Tage godt imod forandringer Klare forandring; Tolerere usikkerhed; Tilpasse sig nye udfordringer	6	Middel højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Undersøg muligheder for at arbejde med forandrings-/transformationsprojekter.
- Bliv involveret i planlægning af kommunikationen om forandring.
- Forsøg at blive involveret i noget, som du har mindre kendskab til, f.eks. nye forretningsområder eller nye dele af organisationen.
- Acceptér nye og anderledes ansvarsområder.

Dokumentere fakta Skrive flydende; Forstå logiske argumenter; Finde fakta	6	Middel højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Undersøg muligheder for at forstærke det skrevne ord i dokumenter med en passende præsentation af fakta og figurer.
- Gå efter muligheder for at skrive, f.eks. ved at bidrage til nyhedsbreve eller marketing- og undervisningsmateriale, og bed om feedback fra redaktører og læsere.
- Undersøg nøje evidensen, der bruges til at understøtte andres synspunkter - er den godt understøttet? Se efter vaklen og mangel på selvsikkerhed i deres tilgang.
- Brug tid på at undersøge nye informationskilder.

Fortolke data Kvantificere problemstillinger; Anvende teknologi; Evaluere informationer objektivt	6	Middel højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Tilbyd at tage ansvar for at fortolke data inden for områder, der er nye, og som vil udvide de nuværende færdigheder.
- Sørg for at gøre rede for væsentlige numeriske informationer på en klar og forståelig måde, så læseren hurtigt kan finde dem. Identificér og fremhæv nøgletal, når det er muligt.
- Gennemgå den seneste udvikling inden for de informationsteknologipakker, der anvendes, og identificér områder, der kan forbedre dit arbejde.
- Identificer muligheder for at coache andre i beslutningssammenhænge, hvor du sørger for at understrege behovet for både at tage objektiv information i betragtning og modstå subjektiv påvirkning.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Formidle informationer tydeligt Holde oplæg; Forklare ting; Udvise selvtillid i sociale sammenhænge	6	Middel højere potentiale end omkring 60 % af ledere og specialister

Bygge på styrker

- Brug tid på både at udvikle og levere træningsmateriale.
- Præsentér forskellige emner og over for forskellige tilhørere. Tilbyd at tale eksternt såvel som internt.
- Søg efter muligheder for at formidle samme information til forskellige mennesker. Evaluer formidlingen hver gang, og gør den bedre.
- Lær at føle dig mere selvsikker. Afklar dine egne unikke styrker, og bliv ved med at minde dig selv om dem. F.eks.: ”Jeg er den mest omhyggelige person i teamet”.

Engagere andre Motivere den enkelte; Inspirere mennesker; Opmuntre	5	Middel højere potentiale end omkring 40 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Identificér og forstå andre personers styrker, motivation og udviklingsbehov.
- Lær dit team og dine kolleger godt at kende, og udvikl en følelse af fælles mål.
- Præsentér en klar vision for fremtiden.
- Find muligheder for at rose andre, og anerkend den gode præstation.

Interagere med mennesker Udvise entusiasme; Skabe kontakt; Netværke	5	Middel højere potentiale end omkring 40 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Tænk over, hvem det er vigtigt at være i regelmæssig kontakt med, og tjek, om du har talt med dem inden for den seneste uge eller måned.
- Ros kolleger, og ønsk tillykke, når de har gjort noget godt.
- Stræb efter at skabe to nye kontakter om måneden.
- Meld dig ind i en professionel organisation/forening, og påtag dig en aktiv rolle i lokale begivenheder.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Løse opgaver Arbejde hurtigt; Opretholde produktivitet; Multitaske	4	Ganske lavt højere potentiale end omkring 25 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Arbejd med præcist at vurdere den tid, det kræver at udføre daglige opgaver og aktiviteter. Brug eventuel tid, hvor der er mindre travlt, til at hjælpe kolleger, arbejde på specielle opgaver eller til faglig udvikling.
- Sæt tempoet op ved at forblive fokuseret, og undgå unødigt langvarig interaktion med andre.
- Sæt klare produktivitetsmål. Før kontrol med det præsterede, og foretag justeringer, indtil et tilfredsstillende niveau opretholdes over tid.
- Afsæt tid til at fokusere på kritiske opgaver. Lad være med at besvare telefonopkald, og undgå at tjekke e-mails.

Vælge praktiske fremgangsmåder Anvende praktiske færdigheder; Lære gennem handling; Anvende sund fornuft	3	Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Fokusér på, hvad der rent faktisk vil virke, og prøv at komme med en umiddelbar og praktisk løsning på et problem.
- Bed om at få vist, hvordan man bruger udstyr på arbejdet, af en person, der kan anvende det på en effektiv måde.
- Sæt tid af til refleksion og opfølgning efter en periode, hvor det har været nødvendigt at lære at løse en opgave ved at udføre den. Undgå at fokusere på, hvad der gik galt. Fokusér i stedet for på, hvad du har lært.
- Brug tid på at undersøge, om fundamentale forudsætninger er imødekommet, og om en fremgangsmåde fører til det, der virkelig er behov for.

Løse konflikter Berolige mennesker, der er rystede; Håndtere vrede personer; Løse stridigheder	3	Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Identificér potentielle problemer tidligt, og skrid til handling, før andre bliver vrede.
- Se efter anledninger, hvor det ville være hensigtsmæssigt at tage sig af andre, der er rystede.
- Hav indføling med andre, og hjælp dem til at erkende, at der bliver lyttet til dem, og at de bliver forstået.
- Forstå en diskussions kontekst, og lyt derefter til begge sider.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.

Yderligere 20 områder

Invitere til feedback Anerkende kritik; Opmuntre til kritisk tænkning; Indhente feedback	3	Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Stil åbne spørgsmål for at forbedre kvaliteten af den feedback, der modtages.
- Søg feedback fra en række kilder, ikke blot fra dem, der sandsynligvis vil være positive.
- Bed andre om at være kritiske, men konstruktive. Fokusér på, hvad der kan gøres bedre og hvordan, og ikke udelukkende på, hvad der er galt.
- Bed om rettidig feedback, hvilket vil sige umiddelbart efter en begivenhed/et projekt.

Etablere nære forhold Få andre til at føle sig godt tilpas; Byde andre velkommen; Få venner	3	Lavt højere potentiale end omkring 10 % af ledere og specialister

Udviklingsaktiviteter

- Stil åbne spørgsmål. Opmuntr folk til at tale om sig selv.
- Observér erfarne værter. Se, hvordan de skaber en positiv atmosfære.
- Opsøg nye medarbejdere, og gør noget ud af at introducere dig selv.
- Opmuntr til mere social kontakt på arbejdspladsen. Undersøg muligheder for at være med i grupper/klubber og prøve nye aktiviteter.

© 2024 Saville Assessment. Alle rettigheder forbeholdes.