



Eksperttrapport  
B. Nilsen

Focus

Styles

# Innhold

Innledning.....	3
Psykometrisk profil – svaroppsummering.....	4
Psykometrisk profil.....	5
Kompetansepotensialprofil.....	6
Forventet kultur-/miljøtilpasning.....	7

## 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 31 000 fagfolk og ledere.

Siden spørreskjemaet er selvrapportering, 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.

# Innledning

## Psykometrisk profil

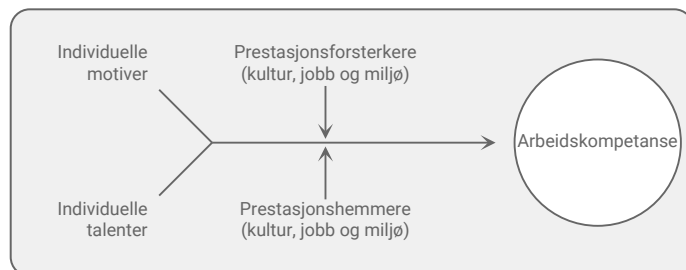
Svarsammendraget for den psykometriske profilen gir et sammendrag av svarene B. Nilsen ga i spørreskjemaet. De fire indikatorene i svaroppsummeringen fremhever eventuelle ekstreme svarmønstre. Den psykometriske profilen fokuserer på de 12 hovedområdene for Focus Styles, som er gruppert i fire hovedgrupper (tenkning, innflytelse, tilpasningsevne og resultater). De 12 hovedområdene består hver av tre underliggende faktorer (totalt 36), med verbale beskrivelser av faktorene som er vist under hovedområdets navn.

## 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.



# 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. Den neste siden 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:

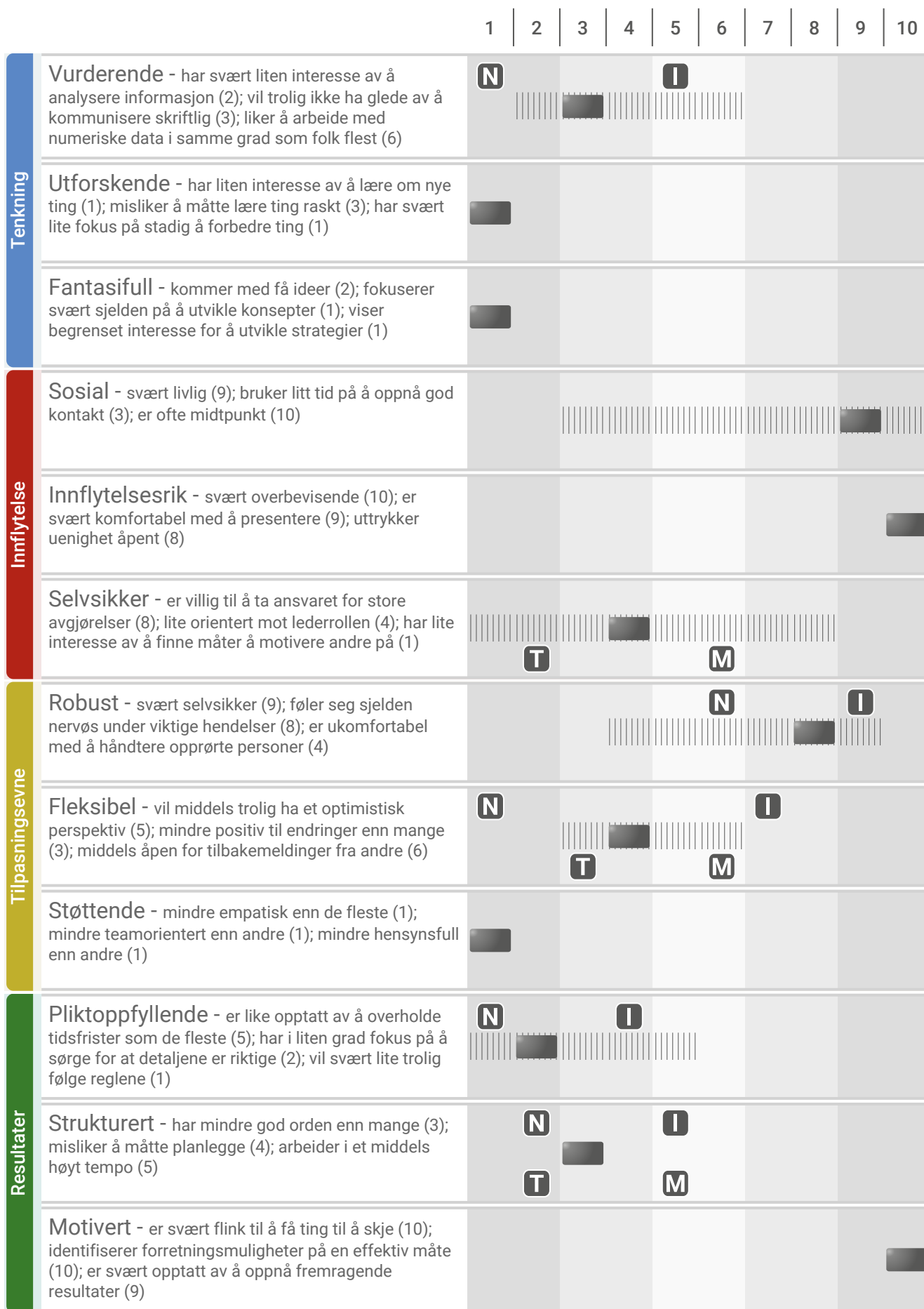
||||| **Faktorområde.** Når poengsummen for faktorer innenfor et aspekt har en variasjon på tre Sten eller mer, indikeres dette med både skravering på aspektskalaen og faktorpoengsummene i parentes, ved beskrivelsen av hver verbale faktorbeskrivelse.

**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.

# Psykometrisk profil

Aksept (2) Samsvar (8) Samsvar mellom normativt og ipsativt (3) 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	<b>Evaluere problemer</b> Evaluere informasjon (2); Dokumentere fakta (5); Tolke data (4)	Ganske lavt høyere potensial enn om lag 25 % av sammenlikningsgruppen
	<b>Undersøke problemer</b> Utvikle ekspertise (1); Ta i bruk praktiske tilnærminger (7); Vise innsikt (3)	Ekstremt lavt høyere potensial enn om lag 1 % av sammenlikningsgruppen
	<b>Være innovativ</b> Generere ideer (3); Utforske muligheter (1); Utvikle strategier (1)	Ekstremt lavt høyere potensial enn om lag 1 % av sammenlikningsgruppen
Påvirke andre	<b>Utvikle relasjoner</b> Samhandle med andre (9); Oppnå kontakt (6); Imponere andre (10)	Svært høyt høyere potensial enn om lag 95 % av sammenlikningsgruppen
	<b>Formidle informasjon</b> Overbevise andre (10); Presentere informasjon (9); Utfordre ideer (8)	Ekstremt høyt høyere potensial enn om lag 99 % av sammenlikningsgruppen
	<b>Lede</b> Fatte beslutninger (9); Styre andre (6); Bemyndiggjøre andre (1)	Gjennomsnittlig høyere potensial enn om lag 40 % av sammenlikningsgruppen
Tilpasse tilnærming	<b>Vise utholdenhet</b> Utstråle selvtillit (9); Vise fatning (8); Løse konflikter (2)	Ganske høyt høyere potensial enn om lag 75 % av sammenlikningsgruppen
	<b>Tilpasse seg endringer</b> Tenke positivt (6); Omfavne endringer (2); Be om tilbakemeldinger (4)	Lavt høyere potensial enn om lag 10 % av sammenlikningsgruppen
	<b>Støtte andre</b> Forstå andre (1); Jobbe i team (1); Verdsette andre (1)	Ekstremt lavt høyere potensial enn om lag 1 % av sammenlikningsgruppen
Oppnå resultater	<b>Fokusere på detaljer</b> Følge tidsplaner (4); Sjekke ting (3); Følge prosedyrer (2)	Lavt høyere potensial enn om lag 10 % av sammenlikningsgruppen
	<b>Strukturere oppgaver</b> Administrere oppgaver (3); Opprettholde standarder (1); Produsere resultater (6)	Ekstremt lavt høyere potensial enn om lag 1 % av sammenlikningsgruppen
	<b>Bidra til suksess</b> Ta affære (9); Gripe muligheter (9); Jobbe mot målsettinger (7)	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 finnes mulighet til å være midtpunktet, og hvor man er bevisst på status og hva man har oppnådd
- ⊕ der evnen til å legge frem overbevisende argumenter er verdsatt og innflytelse kommer gjennom overtalelse og forhandling snarere enn utøvelse av makt
- ⊕ der man oppfordres til å påta seg ansvar for viktige beslutninger, og beslutsomhet er en verdsatt egenskap
- ⊕ der selvtillit blir sett på som en fordel, og man oppfordres til å være klar over sin egen verdi og ta ansvar for sin egen arbeidsmengde
- ⊕ der energinivået er høyt, det anses som viktig å handle og man belønnes for å ta initiativ og få ting til å skje
- ⊕ der evne til å forklare ting klart og selvsikkert blir satt pris på, og det er mange muligheter til å holde formelle presentasjoner
- ⊕ der kommersialisme og gründeregenskaper er verdsatt, og det legges vekt på å identifisere forretningsmuligheter og å prestere bedre enn konkurrentene
- ⊕ der det finnes mange muligheter til å skaffe nye kontakter og bli kjent med andre, og god nettverksbygging blir ansett for å være en nøkkel til suksess

### Prestasjonshemmere

- ⊖ der man har en stilling med lav profil og prestasjoner ikke anerkjennes
- ⊖ der innflytelse utøves gjennom kommando og kontroll fremfor overtalelse og forhandling
- ⊖ der ansvar for viktige beslutninger ligger hos andre personer og det er liten mulighet til å påvirke resultatet
- ⊖ der selvtillit oppfattes som arroganse og kritiseres, og man frarådes fra å ta kontroll på sin egen arbeidsmengde
- ⊖ der energinivået er lavt og man viser lite initiativ
- ⊖ der det legges relativt lite vekt på evnen til å forklare ting godt og det er få muligheter til å holde presentasjoner
- ⊖ der kulturen er ikke-kommersiell, ikke konkurranseinnstilt og ikke fortjenesteorientert
- ⊖ der det er få muligheter til nettverksbygging