



Personlig rapport
B. Nilsen

Focus

Styles

Innledning

Takk for at du fylte ut Styles-spørreskjemaet. Denne rapporten gir deg en tilbakemelding om dine motiver, preferanser, behov og talenter innenfor en rekke arbeidsområder.

Når du leser denne rapporten, bør du ha i bakhodet at den er basert på svarene dine i Styles-vurderingen. Den beskriver hvordan du oppfatter deg selv, ikke hvordan andre kanskje ser deg. Forskning viser imidlertid at denne type selvrapportering kan være en god indikasjon på hvordan du fungerer på jobb.

Det er gitt informasjon om de 12 Styles-hovedområdene som er sortert under fire hovedgrupper: tenkning, innflytelse, tilpasningsevne og resultater. Hvert hovedområde består av tre faktorer. Det er totalt 36 faktorer.

Resultatene er en kombinasjon av vurderings- og rangeringssvarene dine. Resultatene er basert på en sammenligning med en internasjonal gruppe på over 31 000 fagfolk og ledere. Poengsummen for hvert hovedområde er grafisk presentert på en skala fra 1 til 10. Poengsummen for hovedområdene sier noe om hvor ekstreme resultatene dine er: poengsummer på 5 og 6 er typisk for sammenlikningsgruppen, mens 1 og 10 er ekstreme poengsummer som kun ca. 1 % av sammenlikningsgruppen oppnår. Under hvert hovedområdenavn finnes verbale beskrivelser som representerer de tre faktorpoengsummene som utgjør poengsummen for hovedområdet. Store variasjoner i de verbale beskrivelsene innenfor et hovedområde kan være en indikasjon på svært ulike faktorpoengsummer, og krever derfor gjennomgang og diskusjon.

Om denne rapporten

Informasjonen i denne rapporten vil trolig gi en representativ oversikt over dine motiver, preferanser, behov og talenter på jobb (i forhold til andre) for 12 til 24 måneder, avhengig av omstendighetene dine.

Rapporten ble laget ved hjelp av programvaresystemer fra Saville Assessment. Den er basert på svarene du ga i spørreskjemaet.

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.

Psykometrisk profil

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tenkning	Vurderende - har svært liten interesse av å analysere informasjon; vil trolig ikke ha glede av å kommunisere skriftlig; liker å arbeide med numeriske data i samme grad som folk flest			■						
	Utforskende - har liten interesse av å lære om nye ting; misliker å måtte lære ting raskt; har svært lite fokus på stadig å forbedre ting	■								
	Fantasifull - kommer med få ideer; fokuserer svært sjelden på å utvikle konsepter; viser begrenset interesse for å utvikle strategier	■								
Innflytelse	Sosial - svært livlig; bruker litt tid på å oppnå god kontakt; er ofte midtpunkt								■	
	Innflytelsesrik - svært overbevisende; er svært komfortabel med å presentere; uttrykker uenighet åpent									■
	Selvsikker - er villig til å ta ansvaret for store avgjørelser; lite orientert mot lederrollen; har lite interesse av å finne måter å motivere andre på				■					
Tilpasningsevne	Robust - svært selvsikker; føler seg sjelden nervøs under viktige hendelser; er ukomfortabel med å håndtere opprørte personer							■		
	Fleksibel - vil middels trolig ha et optimistisk perspektiv; mindre positiv til endringer enn mange; middels åpen for tilbakemeldinger fra andre				■					
	Støttende - mindre empatisk enn de fleste; mindre teamorientert enn andre; mindre hensynsfull enn andre	■								
Resultater	Pliktoppfyllende - er like opptatt av å overholde tidsfrister som de fleste; har i liten grad fokus på å sørge for at detaljene er riktige; vil svært lite trolig følge reglene		■							
	Strukturert - har mindre god orden enn mange; misliker å måtte planlegge; arbeider i et middels høyt tempo			■						
	Motivert - er svært flink til å få ting til å skje; identifiserer forretningsmuligheter på en effektiv måte; er svært opptatt av å oppnå fremragende resultater									■

Forventet kultur-/miljøtilpasning

Dette er basert på omfattende forskning fra Saville Assessment, og er ment å vise forholdet mellom en persons stil og arbeidskulturen. Det fremhever de kultur-, arbeids- og miljøaspektene som sannsynligvis vil styrke eller svekke muligheten du 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