

Rapport

Lederstilling innen forretningsutvikling



Job

Profiler

Innhold

Innledning.....	3
Profiloversikt.....	4
Arbeidsrolleprofil – Løse problemer.....	5
Arbeidsrolleprofil – Påvirke andre.....	6
Arbeidsrolleprofil – Tilpasse tilnærming.....	7
Arbeidsrolleprofil – Oppnå resultater.....	8
Arbeidsrolleprofil – Argumentere i arbeidet.....	9
Arbeidsrolleprofil – Oppsummering.....	10
Arbeidsrolleprofil – Adferdsoversikt.....	11
Kommentarer.....	12

Om denne rapporten

Denne rapporten er basert på Wave® Job Profiler, som vurderer den relative viktigheten av forskjellige områder innen en arbeidsrolle.

Resultatene er basert på vurderinger fra de vurderende deltakerne som er oppgitt på neste side, og gjenspeiler disse deltakernes syn på hva som er viktig i denne arbeidsrollen. Svarene har blitt sammenlignet med en gruppe med over 700 vurderende deltakere, for å indikere hvor vanlig eller uvanlig det er å gi den spesifikke arbeidsrollen den aktuelle viktigheten sammenlignet med andre arbeidsroller.

Man bør huske at informasjonen i denne rapporten kan være potensielt sensitiv og man bør gjøre sitt ytterste for å sikre at den oppbevares på et sikkert sted.

Denne rapporten ble produsert ved hjelp av Saville Assessments programvaresystemer. Den er utarbeidet på grunnlag av resultatene av vurderende deltakeres vurdering av arbeidsrollen, og gjenspeiler svarene disse har gitt.

Denne rapporten ble elektronisk generert. Saville Assessment kan ikke gå god for at den ikke har blitt endret på eller redigert. Vi påtar oss heller ikke ansvar for konsekvensene ved bruk av denne rapporten, uansett på hvilken måte materialet benyttes.

Denne vurderingen kan kun brukes av Saville Assessments ansatte, agenter for Saville Assessment og kunder som er autorisert av Saville Assessment.

Innledning

Vurderende deltakere

Gruppene med vurderende deltakere ble opprettet spesifikt for denne arbeidsrolleprofilen og er vist nedenfor. Resultatene fra hver enkelt gruppe representeres av forskjellige markører. Antallet personer i hver gruppe vises i parentes.

- Sjef (1)
- ▨ Job Holder (3)
- ◆ Interessent (3)
- ⬡ Underordnet (3)

Arbeidsrolleprofil – Adferdsgrupper

Den overordnede Wave®-adferdsmodellen har forskjellige nivåer med fire adferdsgrupper – (**Løse problemer**, **Påvirke andre**, **Tilpasse tilnærming** og **Oppnå resultater**) – på det høyeste nivået. Hver gruppe består av tre deler som i sin tur dekker tre dimensjoner hver. En adferdsdimensjon defineres gjennom tre aspekter. Resultatene for de 36 adferdsdimensjonene er delt inn i 12 deler med én side for hver adferdsgruppe.

Arbeidsrolleprofil – Ferdighetsgruppe

Saville Assessments ferdighetsmodell har én ferdighetsgruppe (**Argumentere i arbeidet**) som består av to deler. Disse delene dekker i sin tur tre dimensjoner hver. En ferdighetsdimensjon defineres gjennom fem aspekter.

Arbeidsrolleprofil – Oppsummering

Den første delen av oppsummeringen av arbeidsrolleprofilen dekker totalvurderinger av: **Bruke spesialekspertise**, **Oppnå målsettinger** og **Vise potensial**. Dette etterfølges av totalvurderingene, som indikerer hvor høyt eller lavt rollekravene ble vurdert i gjennomsnitt for adferds-, ferdighets og totalgruppene.

Arbeidsrolleprofil – Adferdsoversikt

Adferdsoversikten for arbeidsrolleprofilen viser de sammenlagte viktighetspoengsummene for de 12 adferdsdelene og de 36 adferdsdimensjonene. De sammenlagte poengsummene er basert på gjennomsnittet av resultatene fra gruppene med vurderende deltakere. Pilene indikerer hvor det er forskjeller i vurderingene for de 12 adferdsdelene mellom individuelle vurderende deltakere.

Kommentarer

Denne delen er en liste over kommentarene som er skrevet av de vurderende deltakerne.

Profiloversikt

Resultatene viser vurderingene på en skala fra "Ikke viktig" til "Avgjørende viktig". Hver gruppe med vurderende deltakere har en egen markør, som vist på forrige side.

Hver enkelt markørs posisjon på skalaen angir hvordan rollen ble vurdert innen det enkelte området. Dersom det er forskjeller mellom de vurderende deltakerne i en gruppe, indikeres dette ved hjelp av en pil på én av sidene på markøren.

Eksempel:



I eksempelet ovenfor var Sjef-vurderingen for "Lede prosjekter" "Svært viktig" og Job Holder-vurderingen "Noe viktig", mens Interessent-vurderingene varierte fra "Svært viktig" til "Avgjørende viktig" som indikert av pilene. Underordnet-vurderingene varierte fra "Lite viktig" til "Ekstremt viktig".

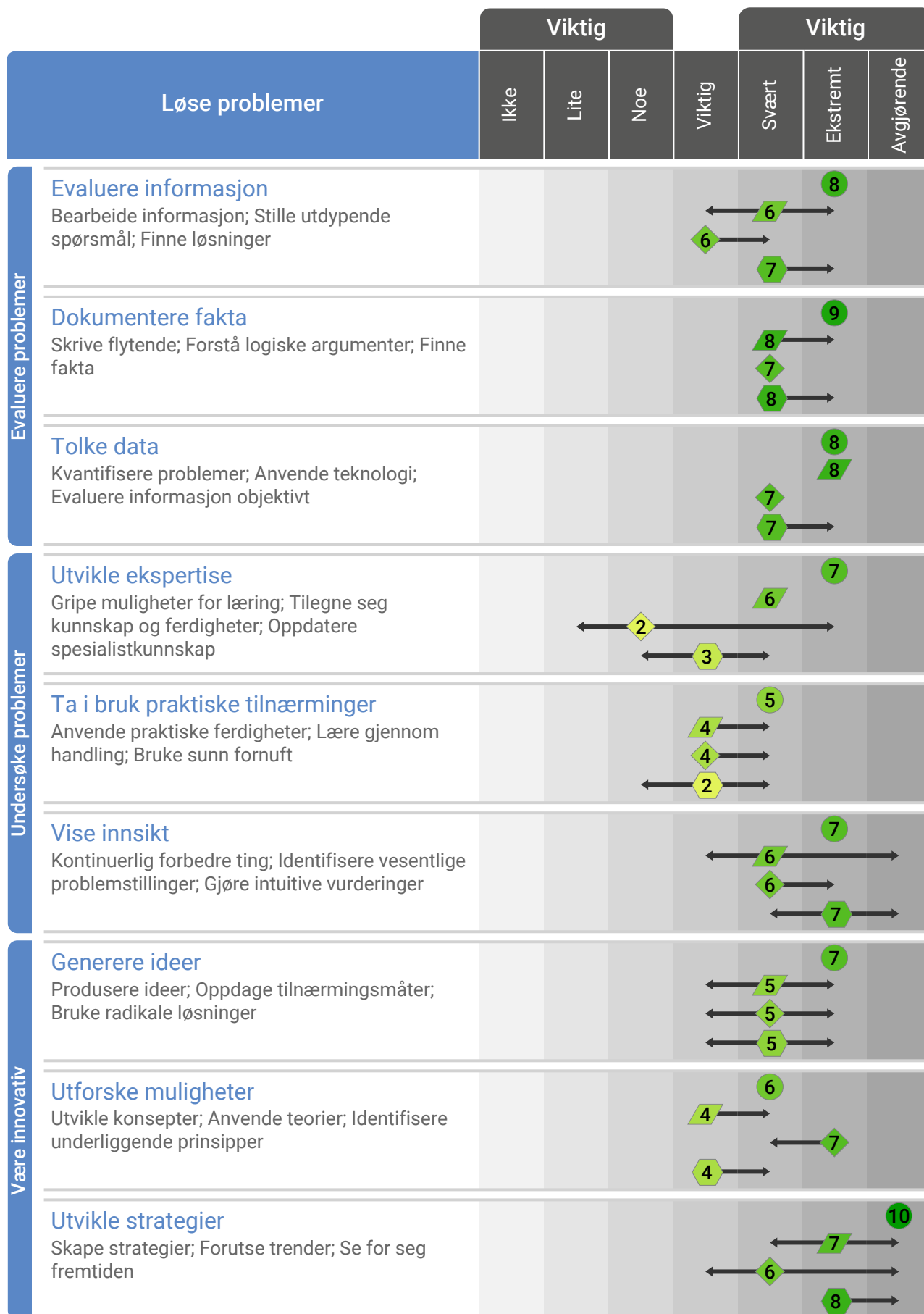
Sammenligning med andre:

Resultatene fra de vurderende deltakerne har blitt sammenlignet med vurderingene av andre roller som tidligere har blitt profilert, og er basert på en Sten-skala fra 1 til 10 som vist nedenfor.

- | | |
|-------------------|---|
| 1 – Ekstremt lav | – viktigere enn kun 1 % av sammenligningsgruppen |
| 2 – Svært lav | – viktigere enn kun 5 % av sammenligningsgruppen |
| 3 – Lav | – viktigere enn kun 10 % av sammenligningsgruppen |
| 4 – Noe lav | – viktigere enn kun 25 % av sammenligningsgruppen |
| 5 – Middels | – viktigere enn kun 40 % av sammenligningsgruppen |
| 6 – Middels | – viktigere enn 60 % av sammenligningsgruppen |
| 7 – Noe høy | – viktigere enn 75 % av sammenligningsgruppen |
| 8 – Høy | – viktigere enn 90 % av sammenligningsgruppen |
| 9 – Svært høy | – viktigere enn 95 % av sammenligningsgruppen |
| 10 – Ekstremt høy | – viktigere enn 99 % av sammenligningsgruppen |

I eksempelet ovenfor var Sjef-vurderingen for "Lede prosjekter" middels sammenlignet med sammenligningsgruppen. Job Holder-vurderingen var svært lav sammenlignet med sammenligningsgruppen. Interessent-vurderingene var ekstremt høye og Underordnet-vurderingene var noe lave sammenlignet med andre personers vurderinger av arbeidsrollen.

Arbeidsrolleprofil – Løse problemer



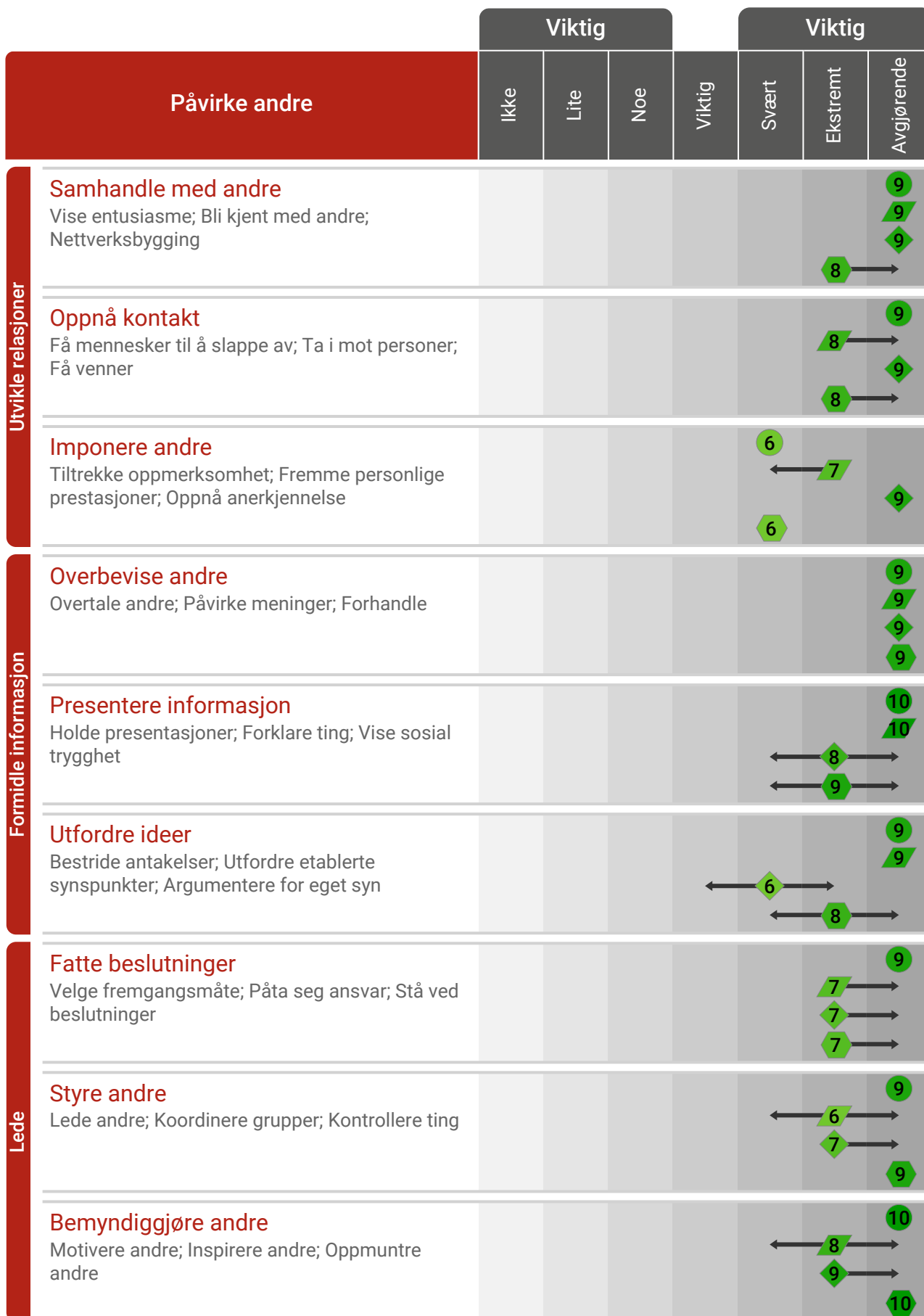
○ Sjef

▱ Job Holder

◇ Interessent

⬡ Underordnet

Arbeidsrolleprofil – Påvirke andre



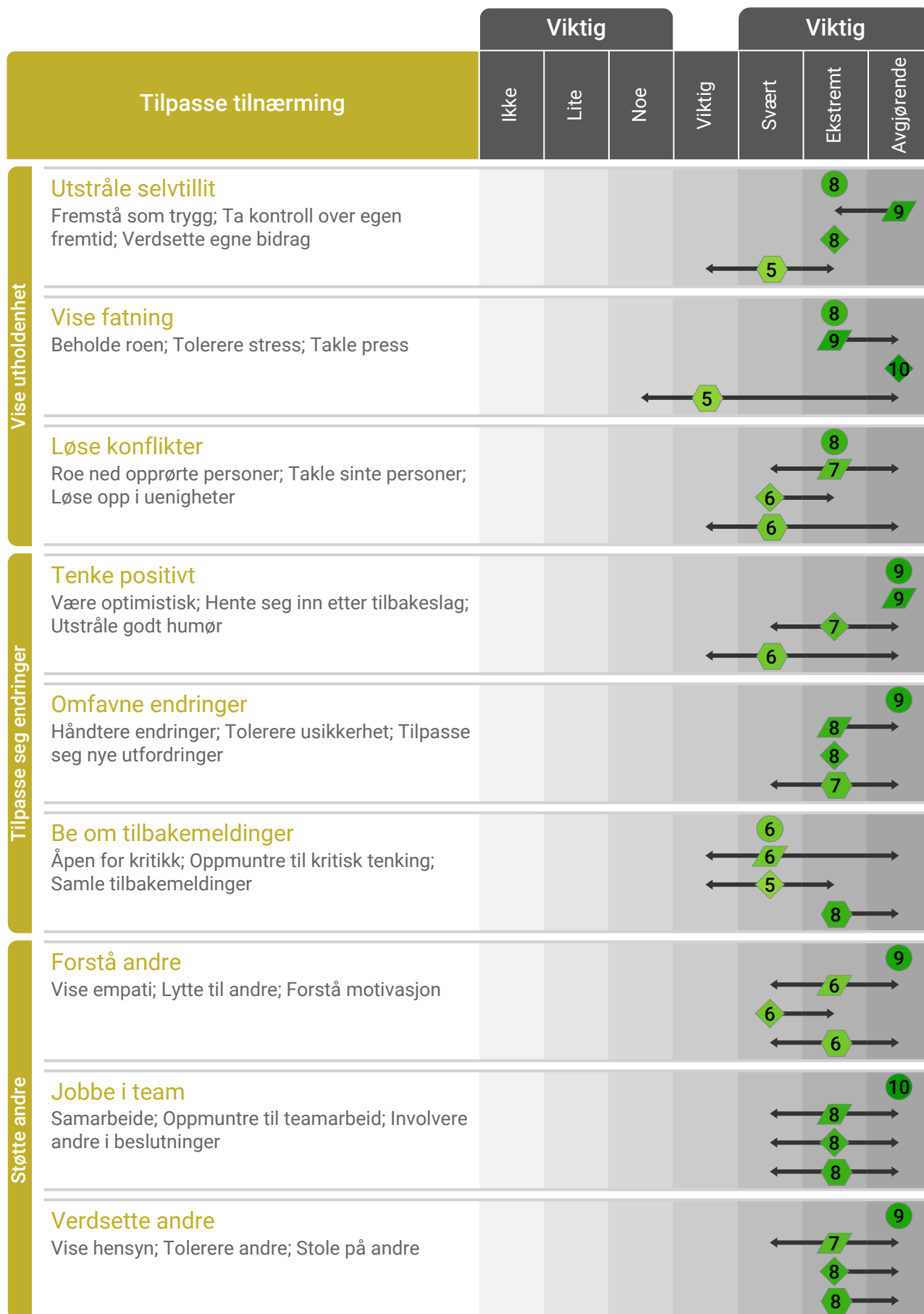
○ Sjef

▱ Job Holder

◇ Interessent

⬡ Underordnet

Arbeidsrolleprofil – Tilpasse tilnærming



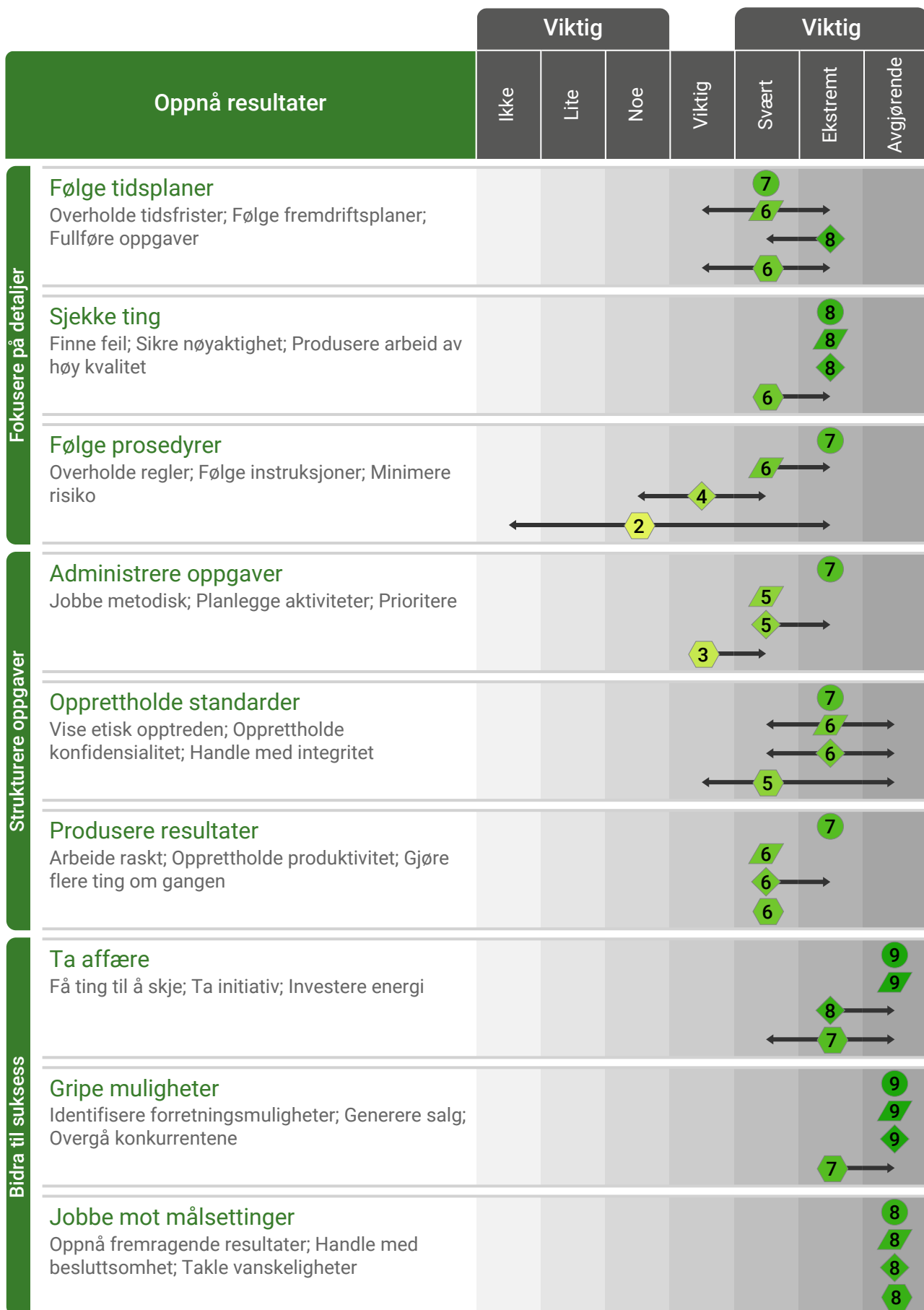
○ Sjef

▱ Job Holder

◇ Interessent

⬡ Underordnet

Arbeidsrolleprofil – Oppnå resultater



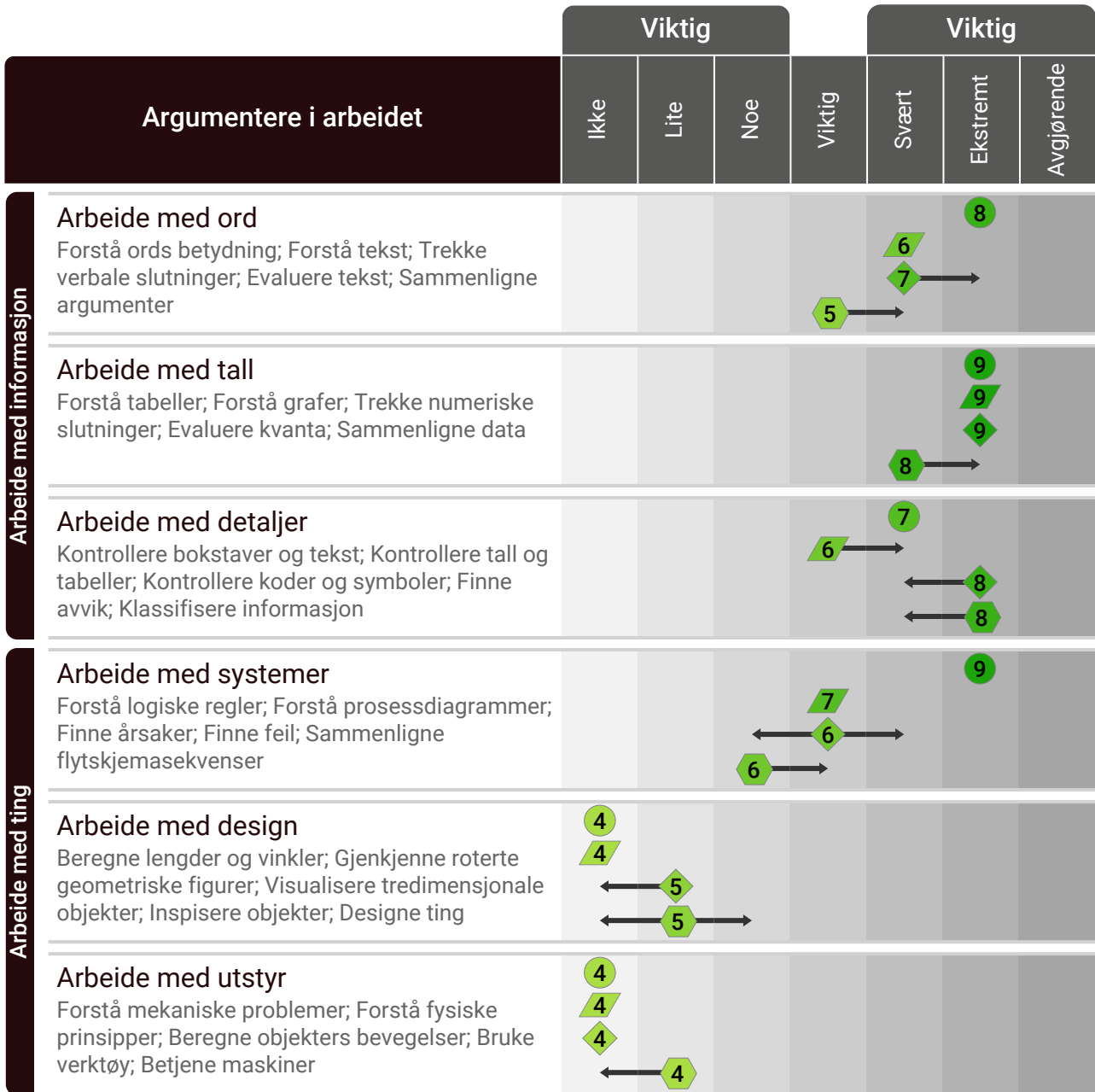
○ Sjef

▱ Job Holder

◇ Interessent

⬡ Underordnet

Arbeidsrolleprofil – Argumentere i arbeidet



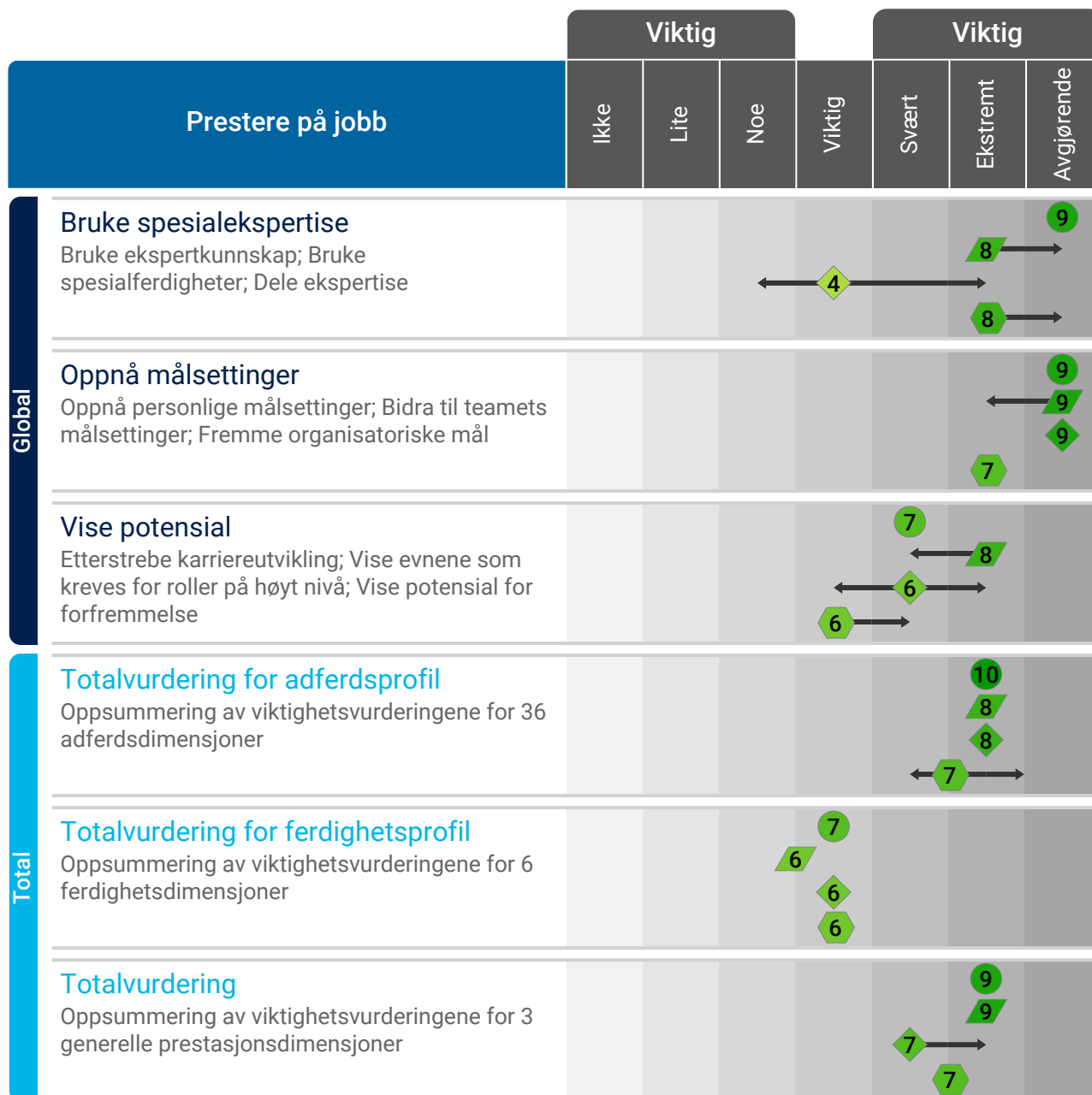
○ Sjef

▱ Job Holder

◇ Interessent

⬡ Underordnet

Arbeidsrolleprofil – Oppsummering



○ Sjef

▱ Job Holder

◇ Interessent

⬡ Underordnet

Arbeidsrolleprofil – Adferdsoversikt

OPPSUMMERING		Viktig			Viktig		
		Ikke	Lite	Noe	Viktig	Svært	Ekstremt
Løse problemer	Evaluere problemer Evaluere informasjon (7); Dokumentere fakta (8); Tolke data (8)					7	
	Undersøke problemer Utvikle ekspertise (5); Ta i bruk praktiske tilnærminger (4); Vise innsikt (6)				5		
	Være innovativ Generere ideer (5); Utforske muligheter (5); Utvikle strategier (8)				8		
Påvirke andre	Utvikle relasjoner Samhandle med andre (9); Oppnå kontakt (9); Imponere andre (7)						9
	Formidle informasjon Overbevise andre (9); Presentere informasjon (9); Utfordre ideer (8)					9	
	Lede Fatte beslutninger (8); Styre andre (8); Bemyndiggjøre andre (9)						9
Tilpasse tilnærming	Vise utholdenhet Utstråle selvillit (7); Vise fatning (8); Løse konflikter (7)				8		
	Tilpasse seg endringer Tenke positivt (8); Omfavne endringer (8); Be om tilbakemeldinger (6)					8	
	Støtte andre Forstå andre (7); Jobbe i team (8); Verdsette andre (8)					8	
Oppnå resultater	Fokusere på detaljer Følge tidsplaner (7); Sjekke ting (7); Følge prosedyrer (5)				5		
	Strukturere oppgaver Administrere oppgaver (5); Opprettholde standarder (6); Produsere resultater (6)					6	
	Bidra til suksess Ta affære (8); Gripe muligheter (8); Jobbe mot målsettinger (8)						9

Kommentarer

Hvilke nøkkelord beskriver best hensikten med jobben?

Sjef 1: Ingen kommentarer

Job Holder 1: Ingen kommentarer

Job Holder 2: Ingen kommentarer

Job Holder 3: Ingen kommentarer

Interessent 1: Ingen kommentarer

Interessent 2: Ingen kommentarer

Interessent 3: Ingen kommentarer

Underordnet 1: Ingen kommentarer

Underordnet 2: Ingen kommentarer

Underordnet 3: Ingen kommentarer

Kommentarer

Vennligst oppgi eventuell tilleggsinformasjon, inkludert spesielle aspekter eller krav innen jobben:

Sjef 1: Ingen kommentarer

Job Holder 1: Ingen kommentarer

Job Holder 2: Ingen kommentarer

Job Holder 3: Ingen kommentarer

Interessent 1: Ingen kommentarer

Interessent 2: Ingen kommentarer

Interessent 3: Ingen kommentarer

Underordnet 1: Ingen kommentarer

Underordnet 2: Ingen kommentarer

Underordnet 3: Ingen kommentarer