



Ekspertreport B. Nilsen



Performance

360

Innhold

Innledning.....	3
Profiloversikt.....	4
Adferdsprofil – Løse problemer.....	5
Adferdsprofil – Påvirke andre.....	7
Adferdsprofil – Tilpasse tilnærming.....	9
Adferdsprofil – Oppnå resultater.....	11
Ferdighetsprofil – Argumentere i arbeidet.....	13
Oppsummeringsprofil.....	14
Adferdsoversiktsprofil.....	15
Kommentar til vurderingen.....	16

Om denne rapporten

Denne rapporten er basert på en utfylt versjon av Wave® Performance 360 som omhandler prestasjoner på flere forskjellige arbeidsområder.

Resultatene er basert på svarene fra B. Nilsen (den vurderte) og den vurderende deltakerens evaluering av den vurdertes prestasjoner i arbeidet. For å sammenligne den vurdertes prestasjoner innen disse områdene med andres tilsvarende prestasjoner, har svarene blitt sammenlignet med 25 254 Performance 360-vurderinger som er gitt om en internasjonal gruppe fagfolk og ledere.

Siden resultatene er basert på en evaluering av prestasjoner som er gjort av B. Nilsen og de andre vurderende deltakerne, vil de gjenspeile meningene til både den vurderte og de vurderende deltakerne. Resultatene bør kun betraktes som en indikasjon på den vurdertes tidligere prestasjoner. Vår omfattende forskning har vist at disse vurderingene kan være et godt mål på arbeidsprestasjonene fra forskjellige interessenters perspektiv.

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 en vurdering utført av den vurderte og de vurderende deltakerne 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

Den vurderte og vurderende deltakere

Resultatene som er angitt av den vurderte og hver enkelt gruppe med vurderende deltakere representeres av forskjellige markører. Antallet personer i hver gruppe vises nedenfor i parentes.

- Sjef (1)
- Selv (1)
- ◆ Kollega (3)
- ⬡ Underordnet (3)
- ▤ Andre (3)

Adferdsprofil

Den overordnede Wave®-modellen har forskjellige detaljnivåer, med én side i denne rapporten for hver adferdsgruppe på det høyeste nivået (**Løse problemer**, **Påvirke andre**, **Tilpasse tilnærming**, **Oppnå resultater**). Hver side er delt inn i tre deler som i sin tur dekker tre dimensjoner hver. Denne profilen viser resultatene basert på de 36 adferdsdimensjonene.

Ferdighetsprofil

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

Oppsummeringsprofil

Den første delen av oppsummeringsprofilen dekker totalvurderinger av: **Bruke spesialekspertise**, **Oppnå målsettinger** og **Vise potensial**. Den andre delen indikerer i hvilken grad den vurderte mottok positive eller negative vurderinger for adferdsgruppene, ferdighetsgruppen og totalvurderingene av prestasjonene.

Adferdsoversiktsprofil

Adferdsoversiktsprofilen viser de sammenlagte effektivitetspoengsummene 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.

Kommentar til vurderingen

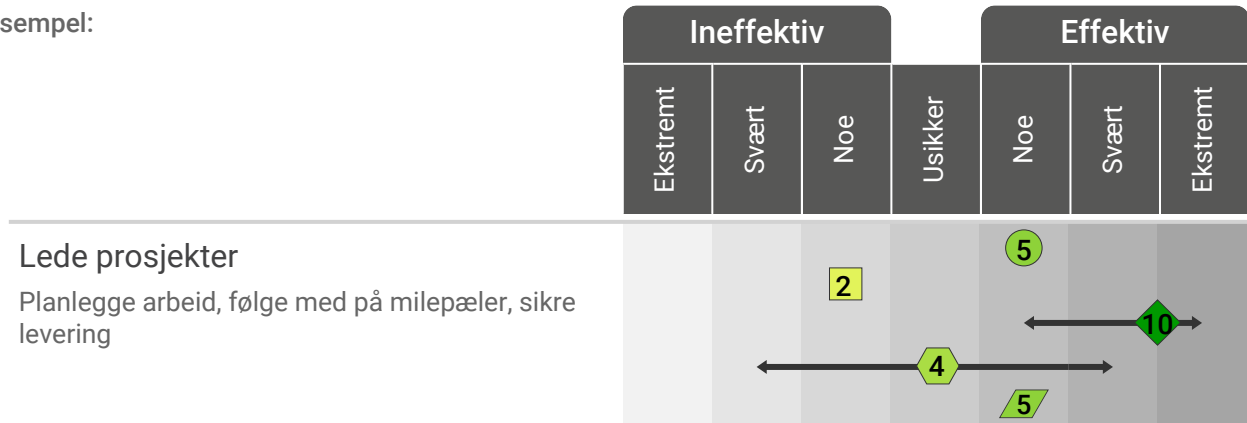
Den siste delen viser eventuelle kommentarer fra de forskjellige vurderende deltakerne om hvordan B. Nilsen presterer i arbeidet.

Profiloversikt

Resultatene viser vurderingene på en skala fra "Ekstremt ineffektiv" til "Ekstremt effektiv". Hver gruppe med vurderende deltakere har en egen markør, som vist på forrige side.

Hver enkelt markørs posisjon på skalaen angir hvordan den vurderte 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 den vurdertes Sjef-vurdering "Noe effektiv" for "Lede prosjekter", mens Selv-vurderingen var "Noe ineffektiv". Kollega-vurderingene varierte fra "Noe effektiv" til "Ekstremt effektiv", og de gjennomsnittlige Underordnet-vurderingene varierte fra "Svært ineffektiv" til "Svært effektiv". Andre-vurderingene var "Noe effektiv".

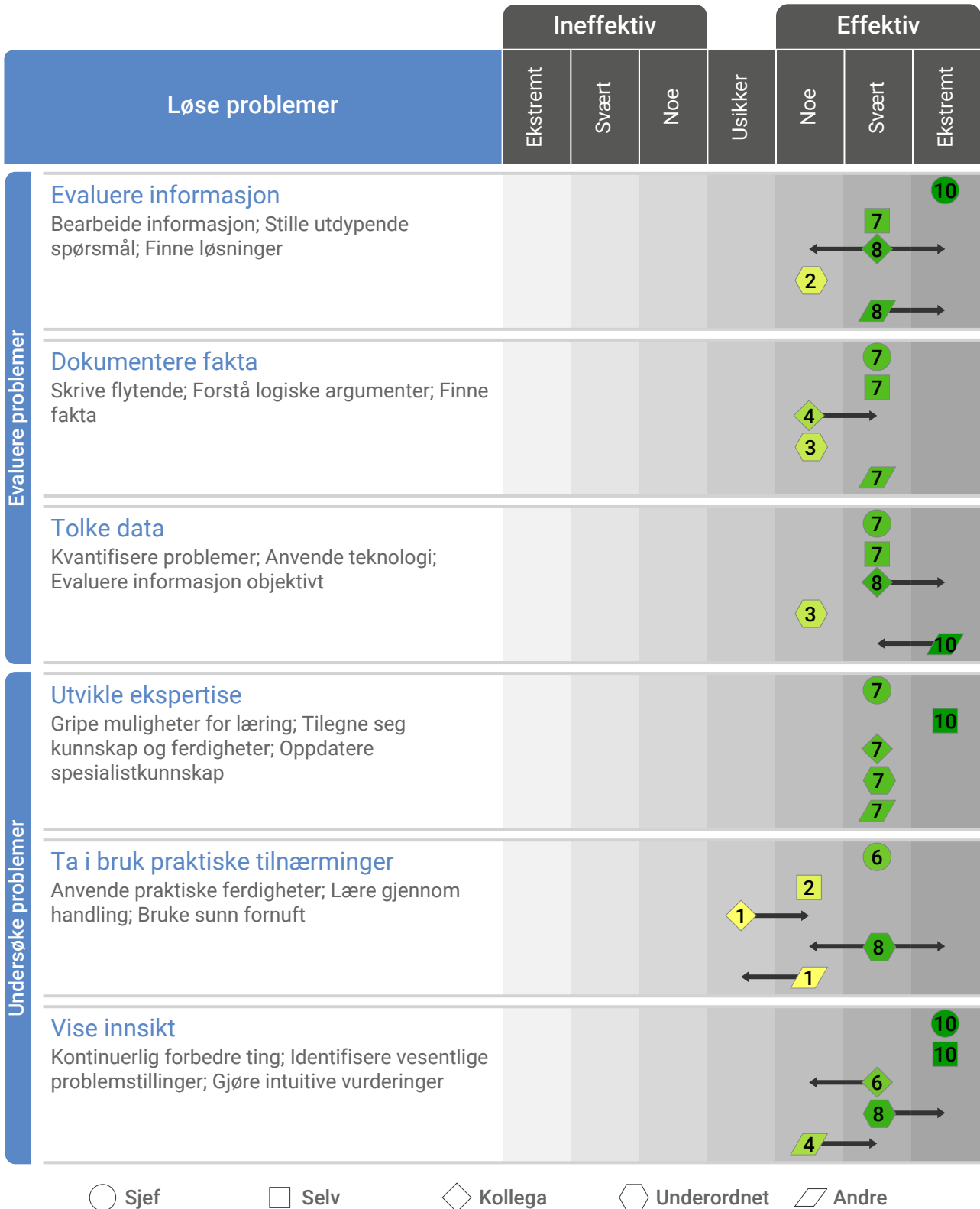
Sammenligning med andre:

Resultatene til den vurderte og de vurderende deltakerne har blitt sammenlignet med andre personer som tidligere har gjennomført vurderingen. Resultatene er oppgitt i en Sten-skala fra 1 til 10 som vist nedenfor.

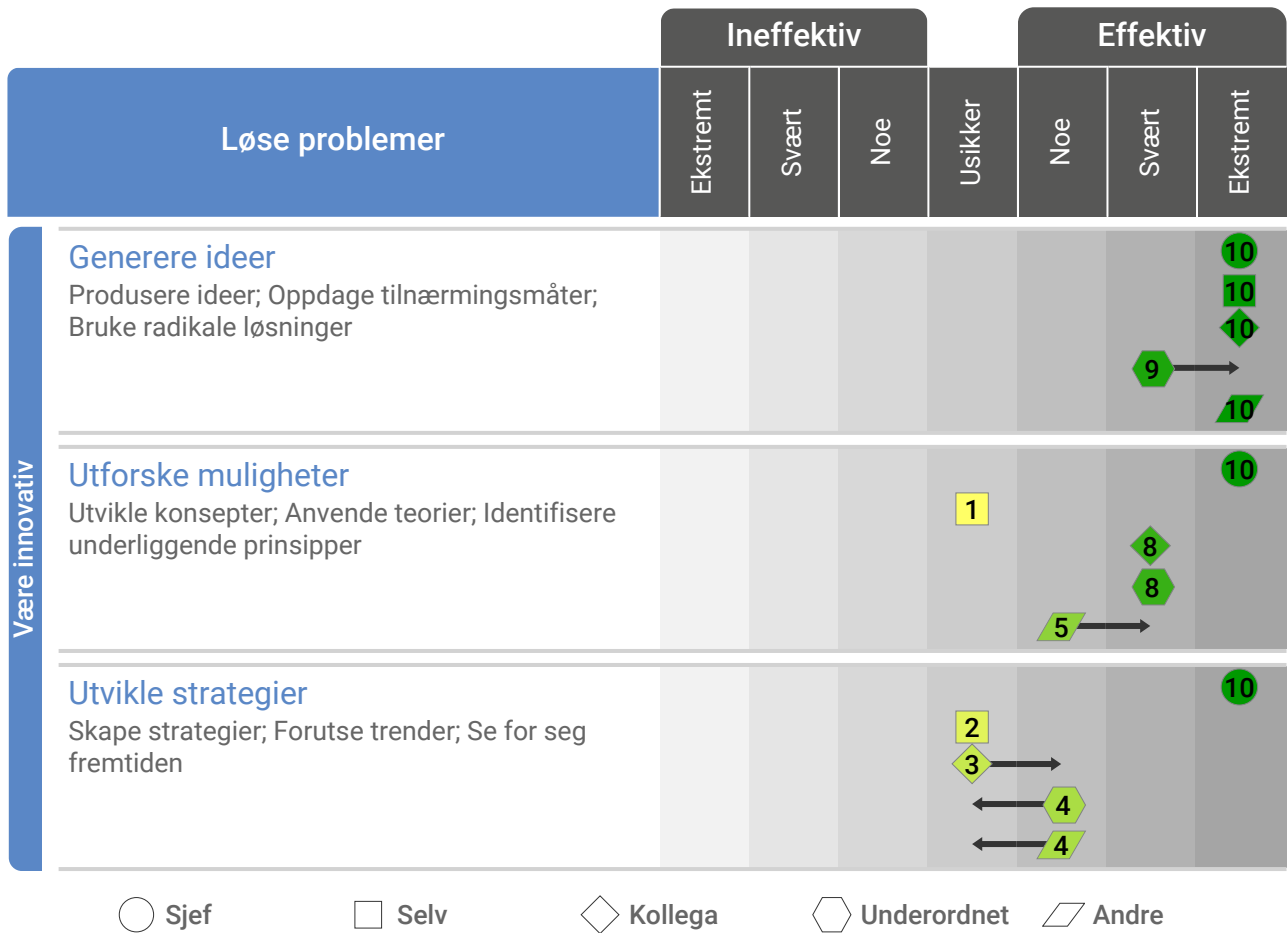
- | | |
|-------------------|---|
| 1 – Ekstremt lav | – presterte bedre enn kun 1 % av sammenligningsgruppen |
| 2 – Svært lav | – presterte bedre enn kun 5 % av sammenligningsgruppen |
| 3 – Lav | – presterte bedre enn kun 10 % av sammenligningsgruppen |
| 4 – Noe lav | – presterte bedre enn kun 25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

I eksempelet ovenfor var den vurdertes Sjef-vurdering for "Lede prosjekter" middels sammenlignet med sammenligningsgruppen, mens Selv-vurderingen var svært lav. Sammenlignet med sammenligningsgruppen var Kollega-vurderingene ekstremt høye og de gjennomsnittlige Underordnet-vurderingene noe lave. Andre-vurderingene var middels sammenlignet med andre personer.

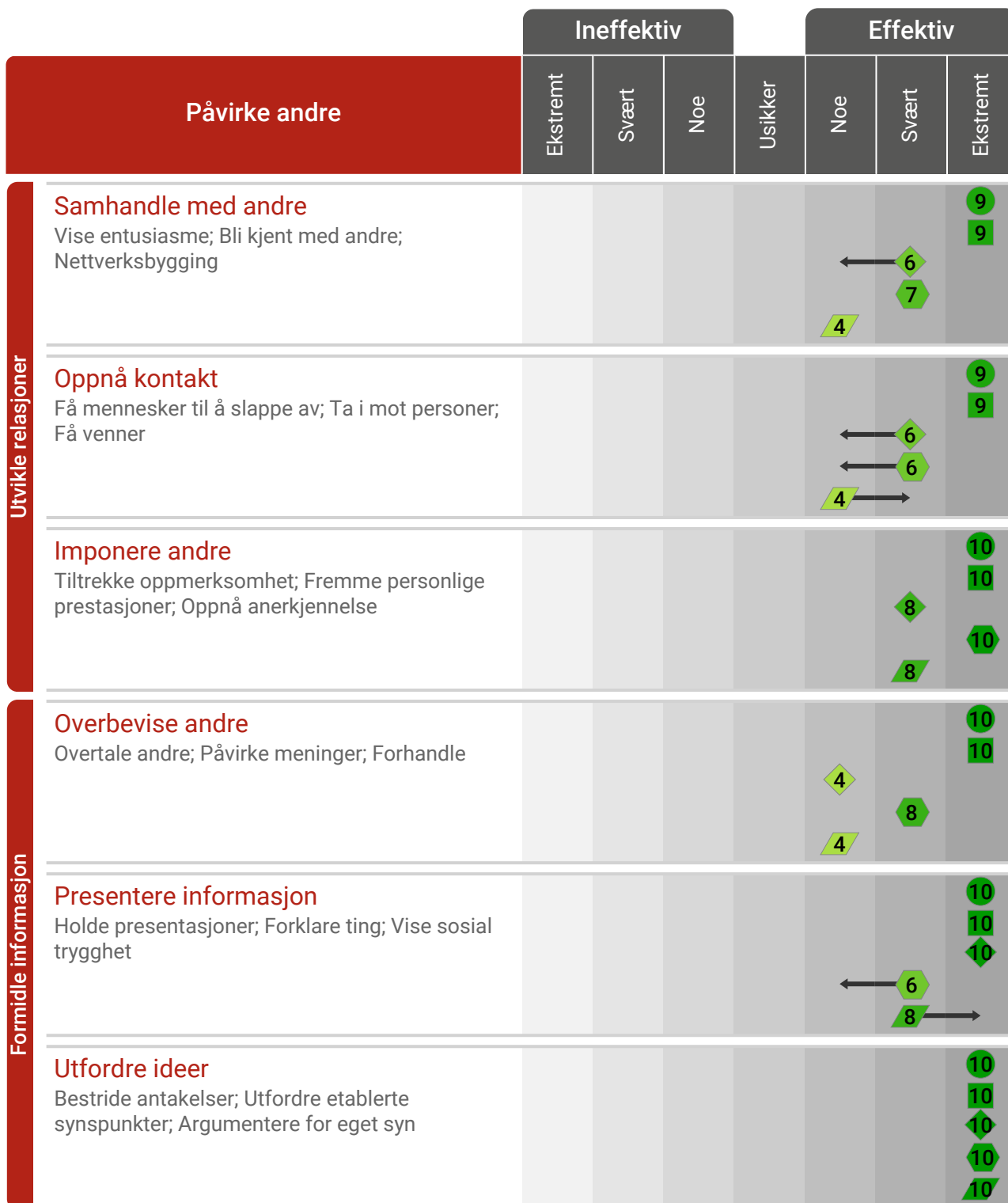
Adferdsprofil – Løse problemer



Adferdsprofil – Løse problemer

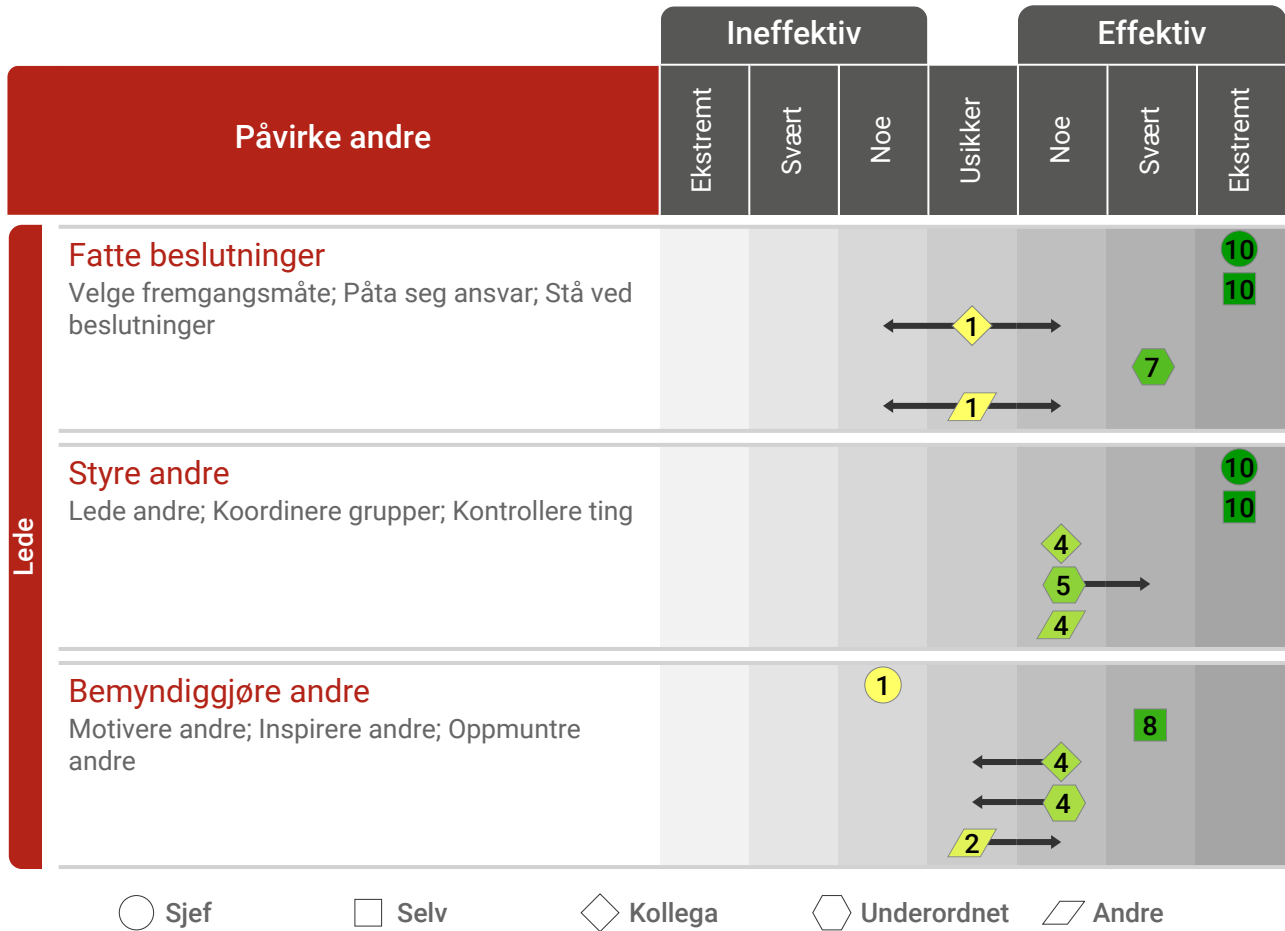


Adferdsprofil – Påvirke andre

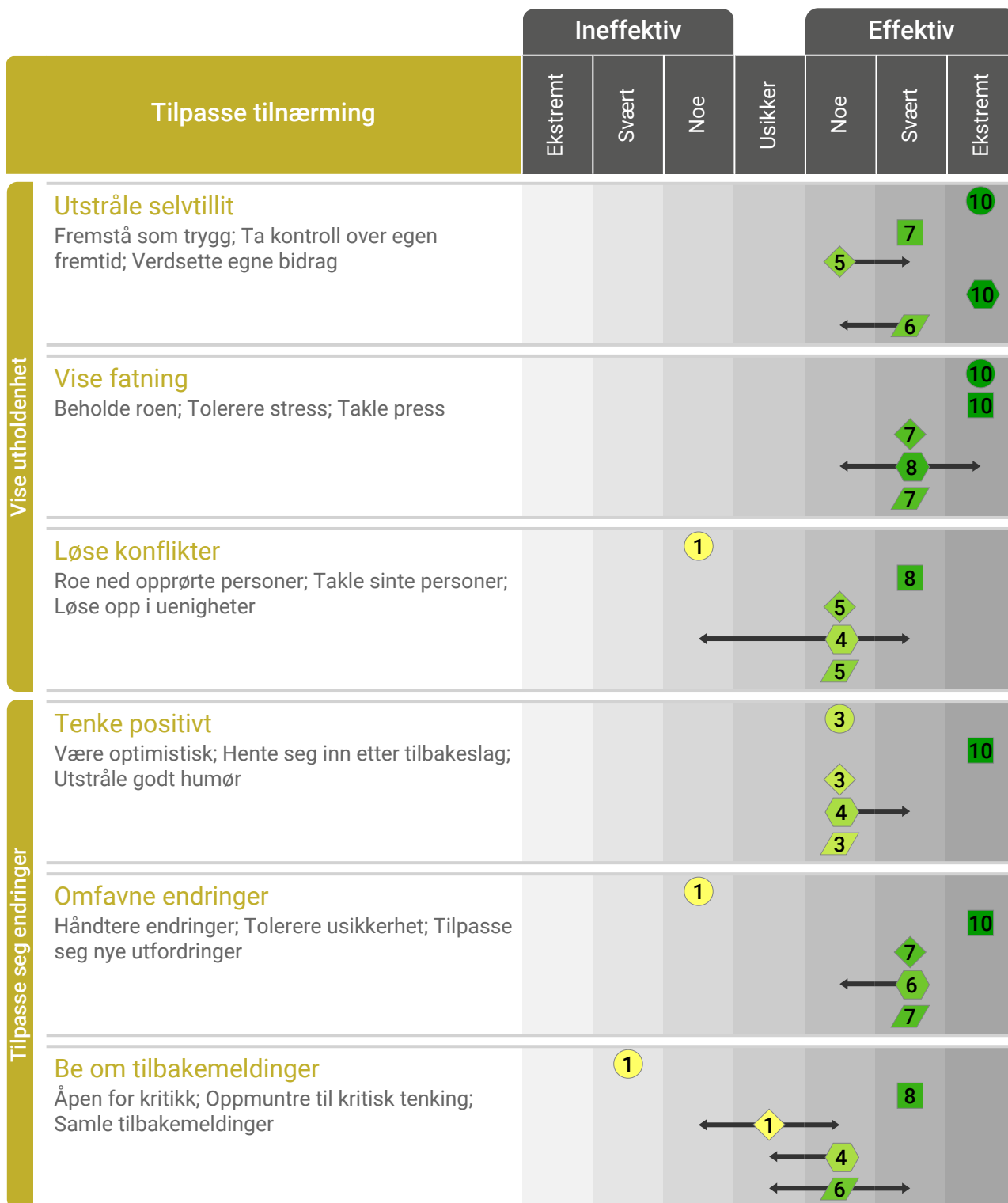


○ Sjef □ Selv ◇ Kollega ⬡ Underordnet ▱ Andre

Adferdsprofil – Påvirke andre



Adferdsprofil – Tilpasse tilnærming



○ Sjef

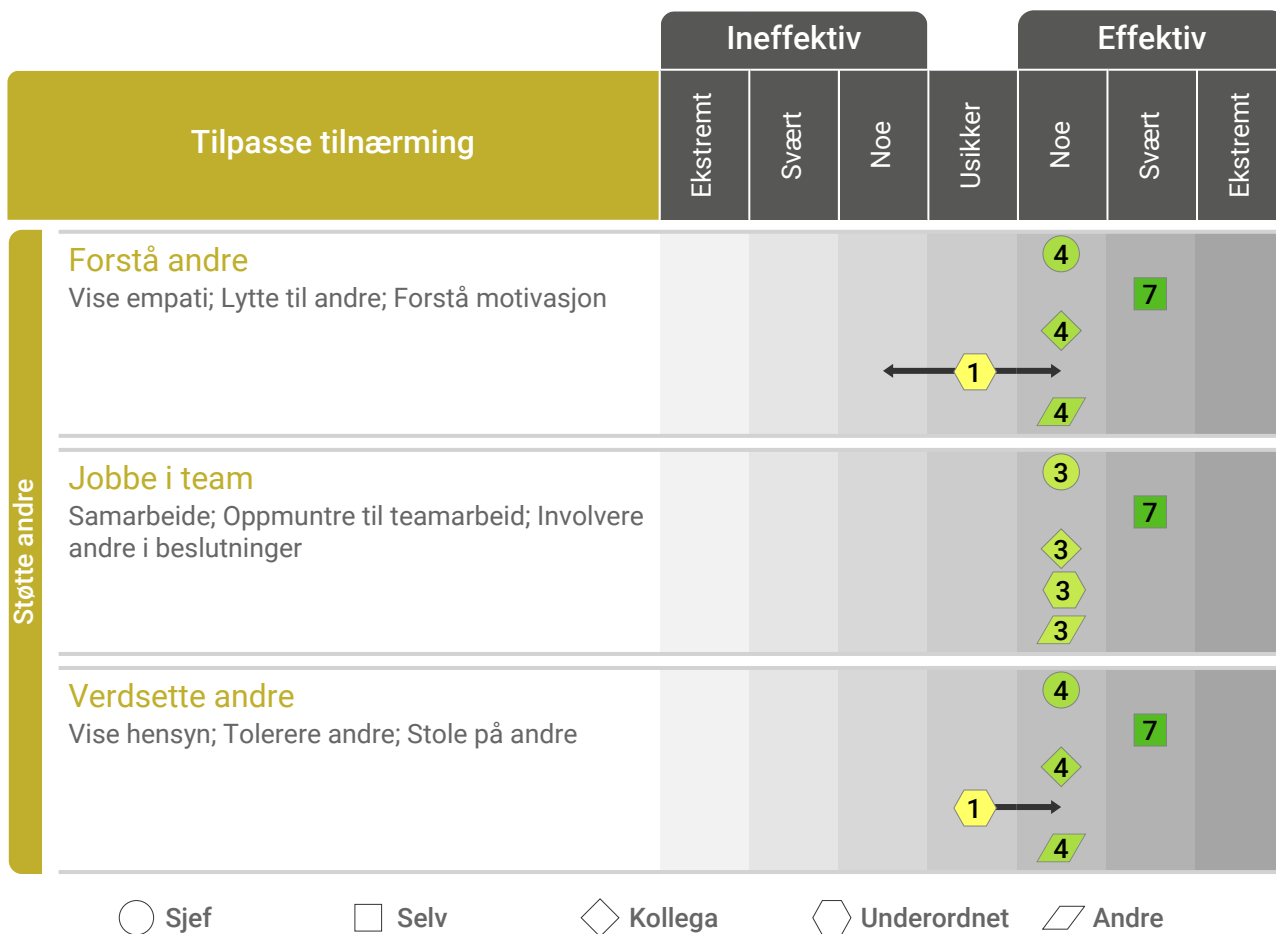
□ Selv

◇ Kollega

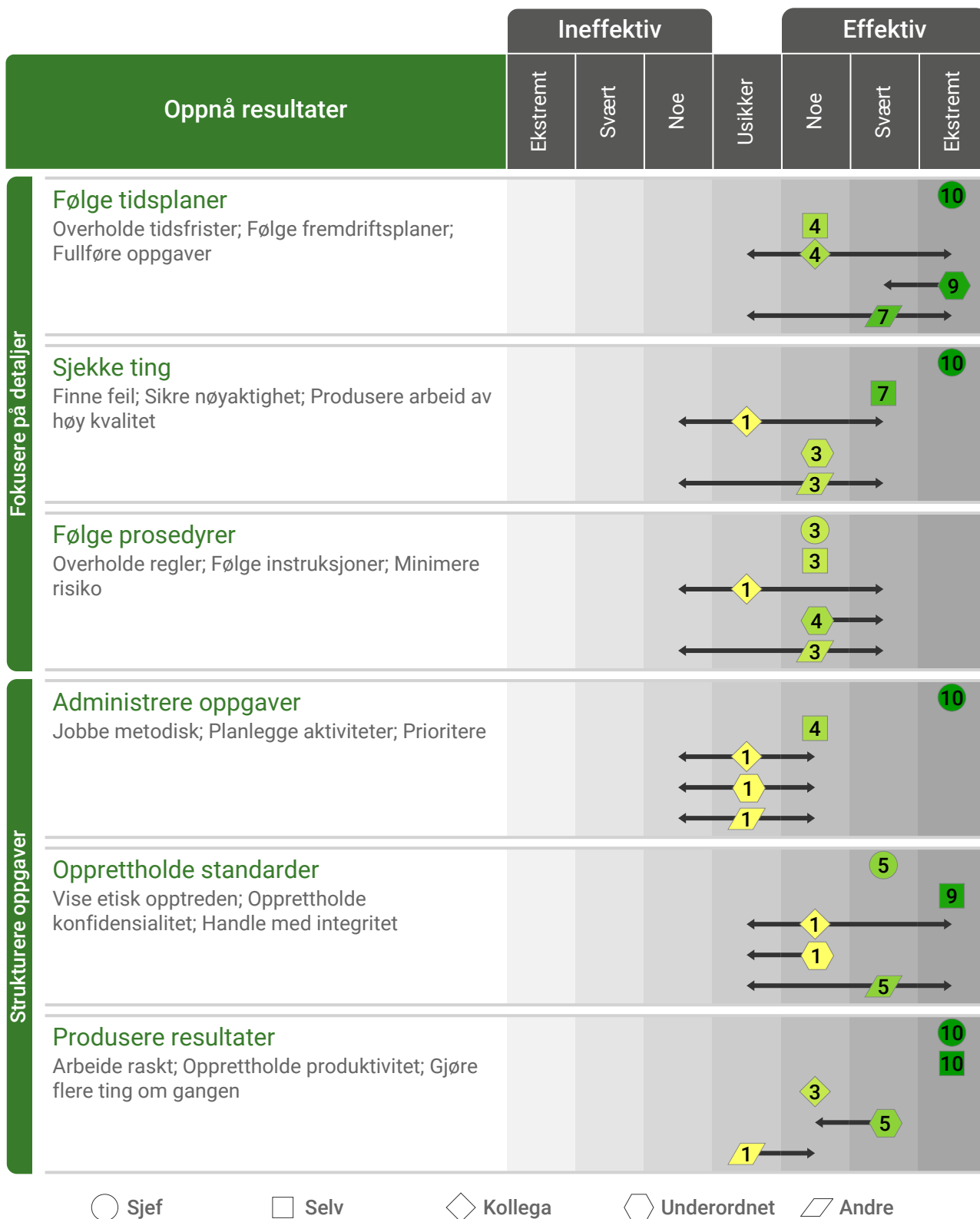
⬡ Underordnet

▧ Andre

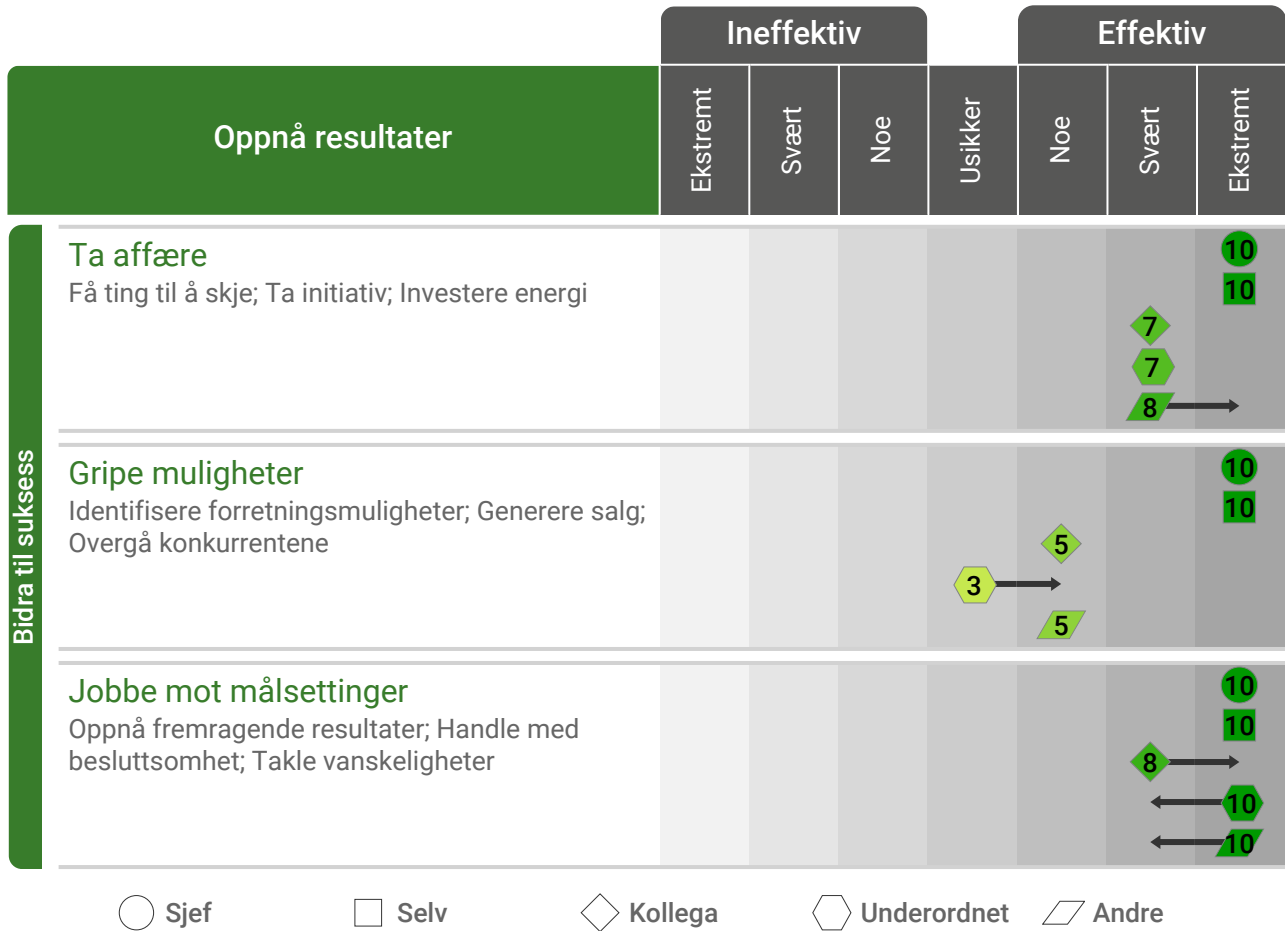
Adferdsprofil – Tilpasse tilnærming



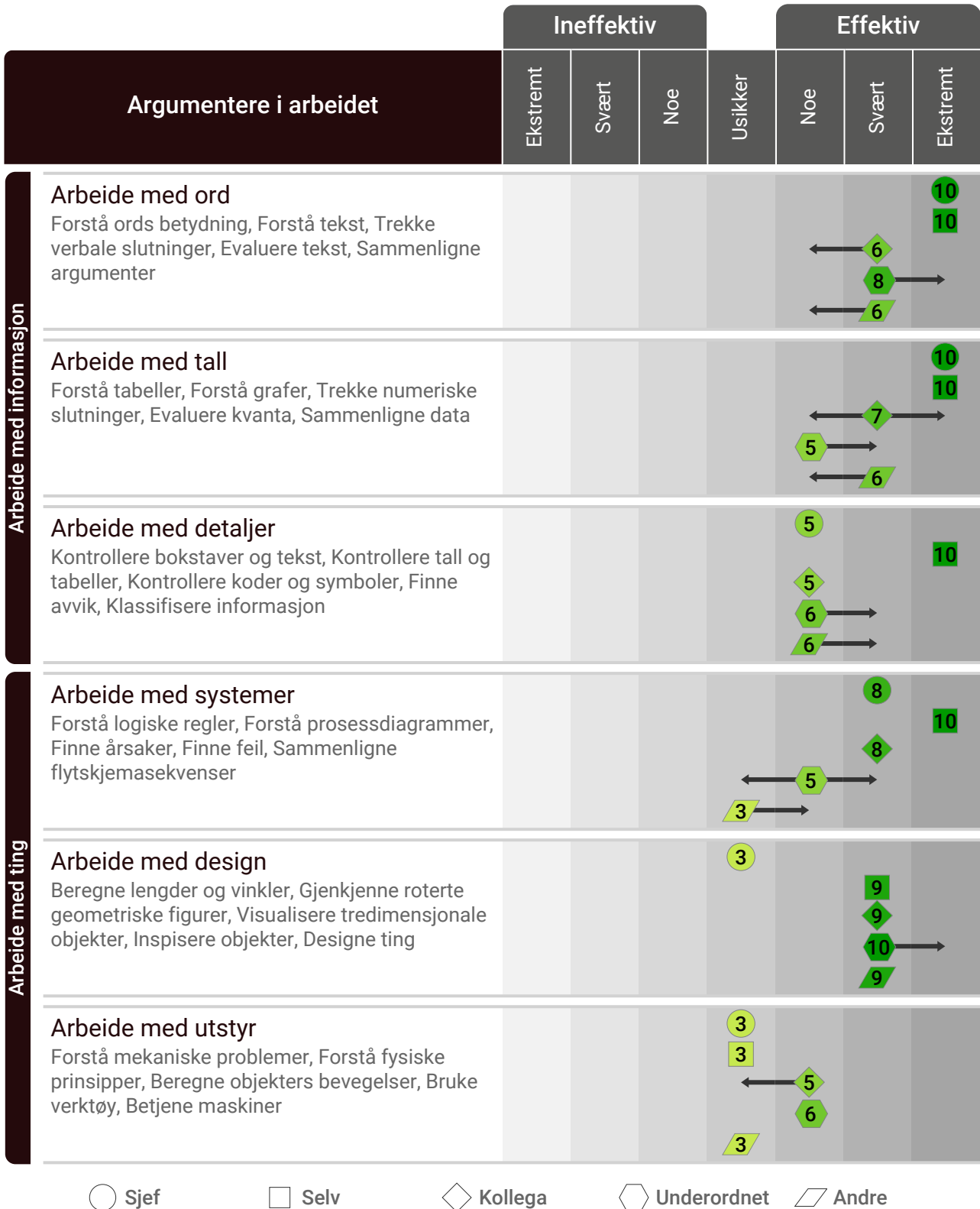
Adferdsprofil – Oppnå resultater



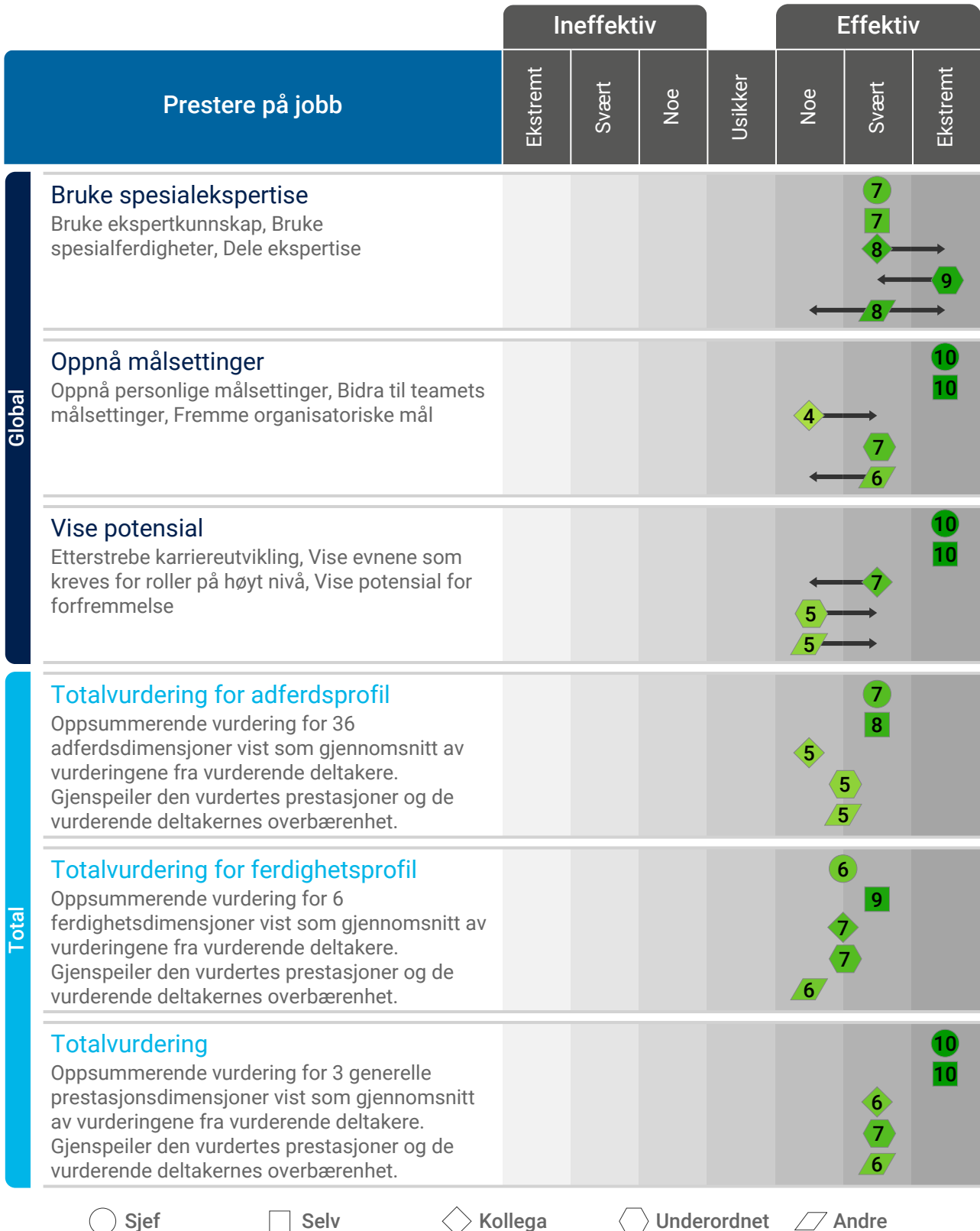
Adferdsprofil – Oppnå resultater



Ferdighetsprofil – Argumentere i arbeidet



Oppsummeringsprofil



Adferdsoversiktsprofil

		Ineffektiv			Effektiv			
		Ekstremt	Svært	Noe	Usikker	Noe	Svært	Ekstremt
Løse problemer	Evaluere problemer Evaluere informasjon (7); Dokumentere fakta (6); Tolke data (7)					← 7		
	Undersøke problemer Utvikle ekspertise (8); Ta i bruk praktiske tilnærminger (3); Vise innsikt (8)					← 7		
	Være innovativ Generere ideer (10); Utforske muligheter (7); Utvikle strategier (5)					← 8 →		
Påvirke andre	Utvikle relasjoner Samhandle med andre (7); Oppnå kontakt (7); Imponere andre (10)					← 8 →		
	Formidle informasjon Overbevise andre (8); Presentere informasjon (9); Utfordre ideer (10)						← 10 →	
	Lede Fatte beslutninger (5); Styre andre (7); Bemyndiggjøre andre (3)					← 5 →		
Tilpasse tilnærming	Vise utholdenhet Utstråle selvtillit (8); Vise fatning (8); Løse konflikter (4)					← 7 →		
	Tilpasse seg endringer Tenke positivt (5); Omfavne endringer (5); Be om tilbakemeldinger (2)					← 4 →		
	Støtte andre Forstå andre (4); Jobbe i team (4); Verdsette andre (4)					← 4 →		
Oppnå resultater	Fokuserer på detaljer Følge tidsplaner (6); Sjekke ting (5); Følge prosedyrer (3)					← 5 →		
	Strukturere oppgaver Administrere oppgaver (3); Opprettholde standarder (4); Produsere resultater (6)					← 4 →		
	Bidra til suksess Ta affære (9); Gripe muligheter (7); Jobbe mot målsettinger (10)						9 →	

Kommentar til vurderingen

B. bør fortsette å gjøre en god jobb med ...

- Sjef1: komme på nye ideer og nye måter å gjøre ting på som kan gi framgang og vekst for bedriften. B.s pågangsmot og energi motiverer andre til å arbeide mot større mål
- Selv1: Ingen kommentarer
- Kollega1: B. har noen flotte, originale ideer som har bidratt til å bringe inn viktige kunder til bedriften. Evnen hans til å verdsette et produkt eller en tjeneste på en unik måte, er et spesielt talent.
- Kollega2: Utnytte de kreative talentene i bedriften og håndtere bekymringer og negative reaksjoner fra de som motsetter seg forandringer på en effektiv måte.
- Kollega3: Hans store kompetanse og erfaring er en fordel for virksomheten. Kollegene setter svært stor pris på hans evne til å løse sammensatte problemer.
- Underordnet1: B. er svært kreativ og bidrar alltid med mye forskjellig informasjon og kunnskap på prosjektmøtene.
- Underordnet2: B. har brede og varierte ferdigheter. I tillegg til å legge fram innovative ideer til nye prosjekter, betyr allsidigheten til B. at gjennomføringen av disse prosjektene i sluttstadiene også holder høy standard.
- Underordnet3: Ingen kommentarer
- Andre1: Er villig til å stille spørsmål ved ting og drive endringer framover, til tross for motstand, noe som ikke alltid blir vel mottatt, men er nødvendig for å oppnå vekst i virksomheten.
- Andre2: Ingen kommentarer
- Andre3: Bred nettverksbygging både internt og eksternt.

Kommentar til vurderingen

B. bør gjøre mindre av ...

- Sjef1: enkelte ganger kan B.s entusiasme for en idé føre til at han er mindre mottakelig for andre ideer eller andre måter å gjøre ting på. B. er heller ikke redd for å utfordre og stille spørsmål, noe som kan føre til at enkelte synes det er ubehagelig å komme med alternative forslag
- Selv1: Ingen kommentarer
- Kollega1: B.s store entusiasme får det ofte til å virke som han tar over og kveler andres kreativitet og kompetanse. B.s urokkelige tro på spesifikke prosjekter kan noen ganger virke arrogant overfor kolleger og nye kunder, og føre til at han støter fra seg folk.
- Kollega2: Opptre nedlatende og lite villig til å lytte til andres forslag.
- Kollega3: Ingen kommentarer
- Underordnet1: Ingen kommentarer
- Underordnet2: Selv om delegering er en del av alle styringshierarkier, har B. en tendens til å skylde på andre i teamet når resultatene til tider ikke er topp. Som leder er det viktig for B. å forstå dynamikken i teamet og å øke, ikke redusere, den gjensidige forståelsen.
- Underordnet3: Gir oss skylden når prosjekter ikke leveres ved frist eller helt som forventet – ofte skjer dette på grunn av at B. lover for mye og ikke sjekker med teamet angående andre jobbprioriteringer før man fastlegger prosjektplanen.
- Andre1: Ingen kommentarer
- Andre2: Ingen kommentarer
- Andre3: Reagerer negativt på tilbakemeldinger

Kommentar til vurderingen

B. bør bli bedre til å ...

- Sjef1: fokusere mer på å lede og motivere teamet – forstå behovene og støtte opp under disse og det bredere teamet, for å hjelpe til å oppnå felles mål. Dette vil i sin tur hjelpe B. med å oppnå mer personlig suksess. Sette pris på tilbakemeldinger som mulighet til å bli en enda bedre leder, i stedet for å se disse som kritikk.
- Selv1: Ingen kommentarer
- Kollega1: Som en ekstremt kreativ person, kan B. overse de økonomiske og kommersielle følgene av nye ideer, og den innvirkning disse kan ha på teamet og bedriften som helhet.
- Kollega2: Lytte mer på møter, i stedet for å tenke på hva man selv vil si etterpå. Finne måter som gjør at folk føler at meningene deres er viktige.
- Kollega3: Ingen kommentarer
- Underordnet1: Oppmuntre og verdsette det vi gjør mer. Ha regelmessige møter for å få et klarere bilde av hva som foregår i teamet og være mer bli mer klar over problemer.
- Underordnet2: B. ser ikke alltid følgene med hensyn til ressursallokering når nye ideer legges fram for teamet. Det ville derfor være nyttig å utvikle den kommersielle forståelsen.
- Underordnet3: B. trenger å ta mer ansvar for beslutningstakingen i teamet, og ikke gi skylden til andre når man blir kontrollert.
- Andre1: Være mer åpen for å be om tilbakemeldinger tidlig fra viktige interessenter som har kompetanse og erfaring fra andre områder enn B. – dette vil bidra til at kritiske problemer oppdages tidligere i prosjektet.
- Andre2: Fokuser mer på langsiktig strategi og kommersiell levedyktighet for de ulike løsningene.
- Andre3: Øye for detaljer - ofte skynder man seg gjennom ting, når man ved å planlegge framover ville kunnet unngå problemer med tidsplanen.