



Personlig rapport
B. Nilsen



Professional

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 36 Styles-aspektene som er gruppert under 12 hovedområder og sortert under fire hovedgrupper: tenkning, innflytelse, tilpasningsevne og resultater. Hvert aspekt består av tre faktorer.

Resultatene er en kombinasjon av vurderings- og rangeringssvarene dine. Resultatene er basert på en sammenligning med en internasjonal gruppe på over 24 000 fagfolk og ledere. Poengsummen for hvert aspekt er grafisk presentert på en skala fra 1 til 10. Poengsummen for aspektene 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 aspektnavn finnes verbale beskrivelser som representerer de tre faktorpoengsummene som utgjør poengsummen for aspektet. Store variasjoner i de verbale beskrivelsene innenfor et aspekt kan være en indikasjon på svært ulike faktorpoengsummer, og krever derfor gjennomgang og diskusjon.

I noen aspekter (f.eks. «Pålitelig») vil de fleste vurdere seg selv høyt. Derfor, og siden resultatene er relative, kan det hende at du får en lavere poengsum enn du hadde forventet på slike områder. Det er også viktig å huske at poengsummene skal tolkes i henhold til hva som er ønskelig for en bestemt jobbrolle. Å være «regeltro» kan f.eks. være ønskelig i administrative jobber der man må følge strenge regler og prosedyrer, men kan være mindre ønskelig i lederroller som krever en viss grad av risikovillighet og oppfinnsomhet for å takle byråkratiske regler og prosedyrer.

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.

Tenkning-hovedgruppe

Tenkning										
Vurderende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytisk moderat interessert i å analysere informasjon; stiller utdypende spørsmål ganske ofte; tilbøyelig til å forsøke å finne løsninger på problemer						■				
Faktaorientert vil trolig kommunisere godt skriftlig; har moderat interesse av logikken bak et argument; utforsker fakta grundig							■			
Rasjonell liker å arbeide med numeriske data i samme grad som folk flest; har liten interesse av informasjonsteknologi; vil middels trolig basere avgjørelser kun på fakta					■					
Utforskende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Læringsorientert har relativt liten interesse av å lære om nye ting; lærer raskt; vil trolig lære gjennom å lese							■			
Praktisk orientert mindre fokusert på å gjøre praktisk arbeid enn andre; har svært liten interesse av å lære ved å gjøre ting; legger lite vekt på å bruke sunn fornuft		■								
Innsiktsfull finner ofte måter å forbedre ting på; identifiserer kjernen i et problem svært raskt; lar intuisjonen styre dømmekraften									■	
Fantasifull	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oppfinnsom kommer med mange ideer; produserer svært originale ideer; vil trolig ta i bruk radikale løsninger										■
Abstrakt god på å utvikle konsepter; anvender ofte teorier; middels interessert i å sette seg inn i underliggende prinsipper							■			
Strategisk tilbøyelig til å utvikle strategier; har et svært langsiktig perspektiv; skaper en klar visjon for fremtiden									■	

Innflytelse-hovedgruppe

Innflytelse										
Sosial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interaktiv ganske livlig; ganske pratsom; middels interesse for å snakke med folk						■				
Engasjerende bruker litt tid på å oppnå god kontakt; legger lite vekt på å gjøre et godt førsteinntrykk; får rimelig enkelt nye venner			■							
Selvfreemde er ofte midtpunkt; middels beskjeden om egne prestasjoner; har middels stort behov for ros								■		
Innflytelsesrik	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Overbevisende svært overbevisende; argumenterer sterkt for egne meninger; er fokusert på å forhandle frem den beste avtalen									■	
Veltalende liker å presentere på lik linje med de fleste; forklarer ting rimelig godt; relativt trygg i møte med nye mennesker						■				
Utfordrende uttrykker uenighet svært åpent; vil svært trolig utfordre andres meninger; involverer seg svært ofte i diskusjoner										■
Selvsikker	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Målbevisst tar raske avgjørelser; er villig til å ta ansvaret for store avgjørelser; har svært bestemte meninger om saker og ting										■
Styrende tydelig orientert mot en lederrolle; koordinerer mennesker godt; vil svært trolig ønske å ta kontroll på saker og ting								■		
Bemyndigende har begrenset interesse av å finne måter å motivere andre på; inspirerende; rimelig oppmuntrende overfor andre					■					

Tilpasningsevne-hovedgruppe

Tilpasningsevne										
Robust	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selvsikker middels selvsikker; opplever god kontroll over egen fremtid; har en sterk følelse av egenverdi										
Fattet føler seg sjelden nervøs under viktige hendelser; relativt rolig før viktige hendelser; jobber godt under press										
Løsningsorientert håndterer opprørte personer rimelig godt; misliker å måtte håndtere sinte personer; føler mindre behov for å oppklare uoverenstemmelser enn mange										
Fleksibel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Positiv vil trolig ha et optimistisk perspektiv; henter seg rimelig raskt inn etter tilbakeslag; ekstremt munter										
Endringsorientert like mottakelig for endringer som de fleste; håndterer usikkerhet på en middels god måte; er like mottakelig for utfordringer som de fleste										
Mottakelig mindre åpen for tilbakemeldinger enn de fleste; vil middels trolig oppmuntre andre til å kritisere tilnærming; ber sjelden om tilbakemelding på hvordan han/hun presterer										
Støttende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oppmerksom mindre empatisk enn mange; vil lite trolig lytte oppmerksomt lenge; har interesse av å forstå hvorfor personer gjør ting										
Involverende mindre teamorientert enn andre; tar noe hensyn til andres syn; vil lite trolig involvere andre i den endelige beslutningen										
Aksepterende noe mindre hensynsfull enn andre; rimelig tolerant; stoler på andre til en viss grad										

Resultater-hovedgruppe

Resultater										
Pliktoppfyllende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pålitelig legger mindre vekt på å overholde tidsfrister enn mange; mindre punktlig enn mange; er av og til beredt på å slippe taket i oppgaver som ikke er fullført			■							
Grundig har i liten grad fokus på å sørge for at detaljene er riktige; mindre grundig enn mange; sørger for et rimelig høyt kvalitetsnivå				■						
Regeltro vil svært lite trolig følge reglene; misliker sterkt å følge prosedyrer; er noen ganger forberedt på å ta risikable avgjørelser	■									
Strukturert	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organisert har mindre god orden enn de fleste; misliker sterkt å måtte planlegge; mindre tilbøyelig til å prioritere enn de fleste	■									
Prinsippfast mindre fokusert på etikk enn mange; legger mindre vekt på å overholde taushetsplikten enn mange; har relativt lite fokus på å overholde forpliktelser			■							
Aktivitetsorientert arbeider i et middels høyt tempo; jobber godt når travel; foretrekker å gjøre en ting om gangen					■					
Motivert	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dynamisk er flink til å få ting til å skje; utålmodig etter å sette ting i gang; middels energisk								■		
Driftig liker å identifisere forretningsmuligheter; relativt salgorientert; like konkurranseinnstilt som de fleste									■	
Strebende er opptatt av å oppnå fremragende resultater; relativt ambisiøs; vil trolig holde ut i møte med vanskelige utfordringer									■	

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 ansføres til kreativitet og innovasjon, og radikale ideer og løsninger ønskes velkommen
- ⊕ der livlige diskusjoner er verdsatt, og man blir ansført til åpent å utfordre ideer, argumentere og gi uttrykk for meningsforskjeller
- ⊕ der man oppfordres til å påta seg ansvar for viktige beslutninger, og beslutsomhet er en verdsatt egenskap
- ⊕ der evne til å komme raskt til sakens kjerne og lett identifisere løsninger på problemer er svært verdsatt
- ⊕ der det ansføres til utvikling av teoretiske ideer og konsepter
- ⊕ der det er sterkt fokus på resultater og villighet til å lykkes, uansett hva det gjelder, og hvor man blir belønnet for å oppnå gode resultater
- ⊕ der det er et sterkt strategisk fokus, det er ønskelig med en klar visjon av fremtiden og det settes pris på evne til strategisk tenkning
- ⊕ der kommersialisme og gründeregenskaper er verdsatt, og det legges vekt på å identifisere forretningsmuligheter og å prestere bedre enn konkurrentene

Prestasjonshemmere

- ⊖ der det råder konvensjonelle holdninger, en tradisjonell tilnærming foretrekkes og man frarådes å komme med nye ideer
- ⊖ der man misliker uenighet og man frarådes å utfordre andres ideer og gi uttrykk for meningsforskjeller
- ⊖ der ansvar for viktige beslutninger ligger hos andre personer og det er liten mulighet til å påvirke resultatet
- ⊖ der det er lite verdsatt å komme med ny innsikt og finne muligheter til forbedringer
- ⊖ der det er liten interesse i å benytte teoretiske ideer og modeller, og man får lite tid til å utforske ulike alternativer og muligheter
- ⊖ der trangen til å oppnå gode resultater ikke er stor og man ofte gir seg når man støter på problemer
- ⊖ der man fokuserer på kort sikt i stedet for lang sikt, taktisk i stedet for strategisk
- ⊖ der kulturen er ikke-kommersiell, ikke konkurranseinnstilt og ikke fortjenesteorientert