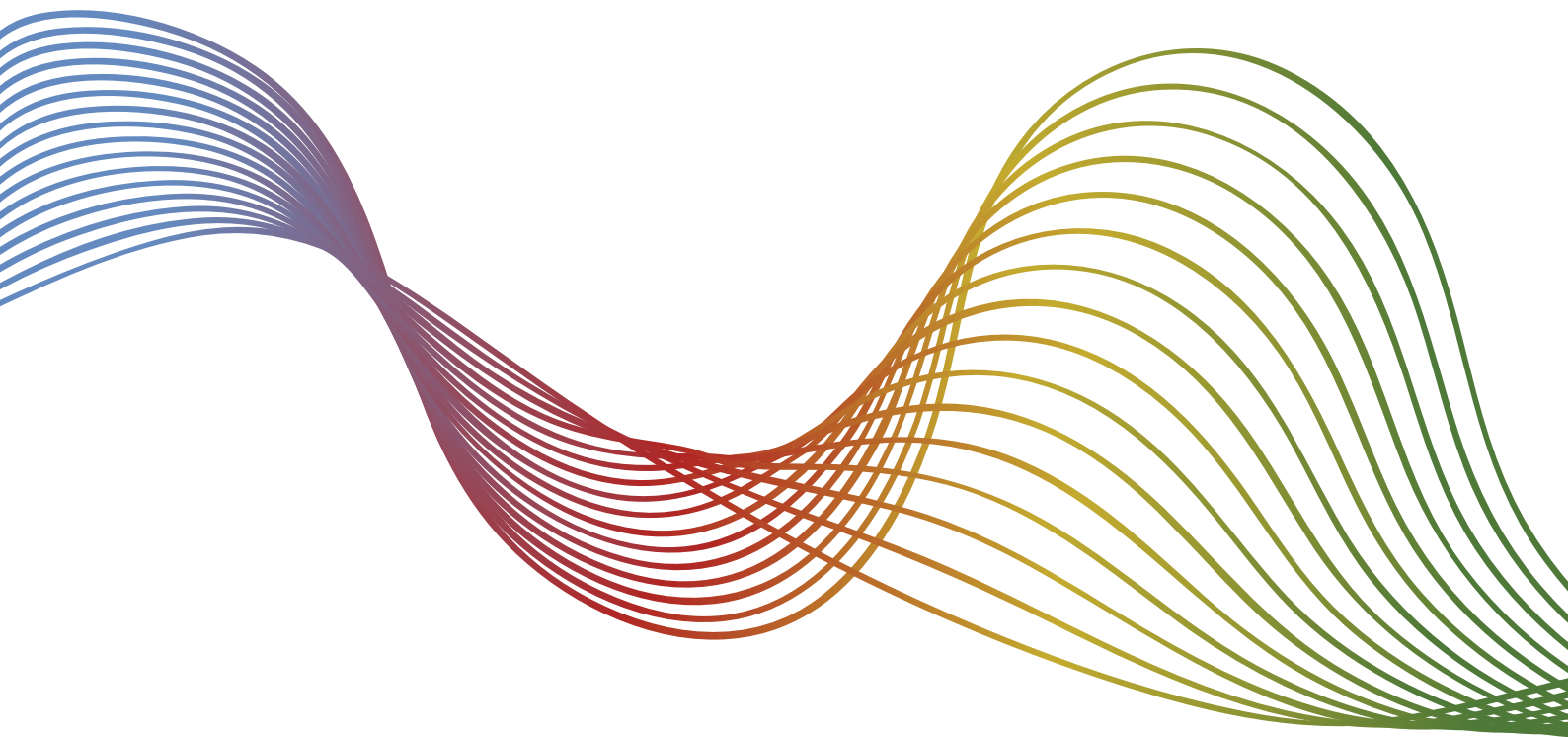


Rapport om miljøtilpasning B. Nilsen



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 evne til å komme raskt til sakens kjerne og lett identifisere løsninger på problemer er svært verdsatt
- ⊕ der livlige diskusjoner er verdsatt, og man blir ansporet til åpent å utfordre ideer, argumentere og gi uttrykk for meningsforskjeller
- ⊕ der man oppfordres til å påta seg ansvar for viktige beslutninger, og besluttsomhet er en verdsatt egenskap
- ⊕ 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 ansføres til kreativitet og innovasjon, og radikale ideer og løsninger ønskes velkommen
- ⊕ der energinivået er høyt, det anses som viktig å handle og man belønnes for å ta initiativ og få ting til å skje
- ⊕ 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 evnen til å legge frem overbevisende argumenter er verdsatt og innflytelse kommer gjennom overtalelse og forhandling snarere enn utøvelse av makt

Prestasjonshemmere

- ⊖ der det er lite verdsatt å komme med ny innsikt og finne muligheter til forbedringer
- ⊖ 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 trangen til å oppnå gode resultater ikke er stor og man ofte gir seg når man støter på problemer
- ⊖ der det råder konvensjonelle holdninger, en tradisjonell tilnærming foretrekkes og man frarådes å komme med nye ideer
- ⊖ der energinivået er lavt og man viser lite initiativ
- ⊖ der selvtillit oppfattes som arroganse og kritiseres, og man frarådes fra å ta kontroll på sin egen arbeidsmengde
- ⊖ der innflytelse utøves gjennom kommando og kontroll fremfor overtalelse og forhandling

Om denne rapporten

Denne rapporten er basert på Work Strengths-vurderingen, som ser på en persons styrker innenfor viktige arbeidsområder.

Resultatene er basert på en sammenligning med en internasjonal gruppe på over 14 000 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.