



Expertrapport
Kim Johansson



Focus

Styles

Innehåll

Introduktion.....	3
Psykometrisk profil – svarsöversikt.....	4
Psykometrisk Profil.....	5
Profil över Potentiella Kompetenser.....	6
Förväntad Lämplighet för en Viss Kultur/Miljö.....	7

Om denna Rapport

Rapporten är baserad på en bedömning av Wave® Styles bestående av en individs motiv, preferenser, behov och talanger inom viktiga arbetsområden.

Resultaten har baserats på en jämförelse med en internationell grupp bestående av över 31 000 yrkesverksamma personer och chefer.

Eftersom frågeformuläret är ett självskattningsinstrument avspeglar resultaten individens uppfattning om sig själv. Vår omfattande forskning visar att detta ger en god indikation på hur en människa kan komma att uppträda på arbetsplatsen. Dock måste vederbörlig hänsyn tas till den subjektiva karaktären av att använda en persons uppfattning om sig själv i tolkningen av de här uppgifterna.

Kom i håg att informationen i denna rapport kan vara känslig och att allt bör göras för att se till att den förvaras på ett säkert sätt.

Informationen i den här rapporten ger sannolikt en bra bild av personens uppfattning om sig själv i 12 till 24 månader, beroende på omständigheterna.

Rapporten har skapats med hjälp av Saville Assessments programsystem. Den bygger på resultaten av ett skattningsformulär som personen har fyllt i och återspeglar de svar som personen angett.

Rapporten har genererats på elektronisk väg. Saville Assessment garanterar inte att den inte har modifierats eller redigerats. Vi kan inte ta ansvar för rapportens användning, eller för de följder som kan uppstå.

Användningen av denna skattning är begränsad till Saville Assessments anställda, agenter och Saville Assessments auktoriserade användare.

Introduktion

Psykometrisk Profil

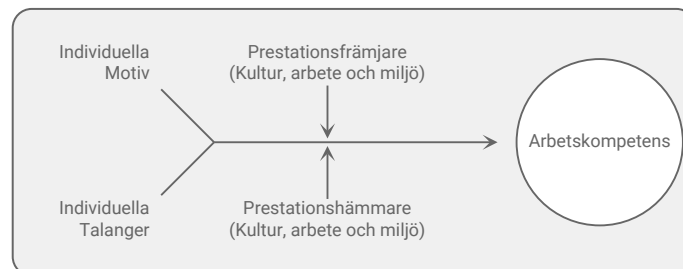
Psykometrisk profil – svarsöversikt tillhandahåller en sammanfattning av Kim Johanssons svar på frågeformuläret. De fyra indikatorerna i svarsöversikten betonar eventuella extrema svarsmönster. Den psykometriska profilen fokuserar på 12 Focus Styles-sektioner, vilka i sin tur är indelade i fyra huvudgrupper (tankesätt, inflytande, anpassningsförmåga och tillvägagångssätt). De 12 sektionerna består i sin tur av tre underliggande facetter (36 totalt). Facettpoängen beskrivs verbalt under varje sektion.

Profil över Potentiella Kompetenser

Profilen över potentiella kompetenser har utvecklats med hjälp av databaser som kopplar samman facetterna i Styles-frågeformuläret med detaljerade, oberoende bedömningar av arbetsprestation. Detta ger den en unik förmåga att förutse Kim Johanssons förmodade styrkor och begränsningar inom 12 nyckelområden. Varje nyckelområdes uppbyggnad beskrivs både verbalt och med poäng under de 12 rubrikerna. Dessa förutsägelser skall ställas mot krav framtagna genom jobbanalyser eller kompetensprofiler. Mycket höga värden på självskattningens värdering kan återspegla en överdrivet positiv självuppfattning, medan profiler med låga värden kan återspegla en alltför kritisk självuppfattning. I båda fallen är det särskilt viktigt att använda annan information för att verifiera resultaten.

Förväntad Lämplighet för en Viss Kultur/Miljö

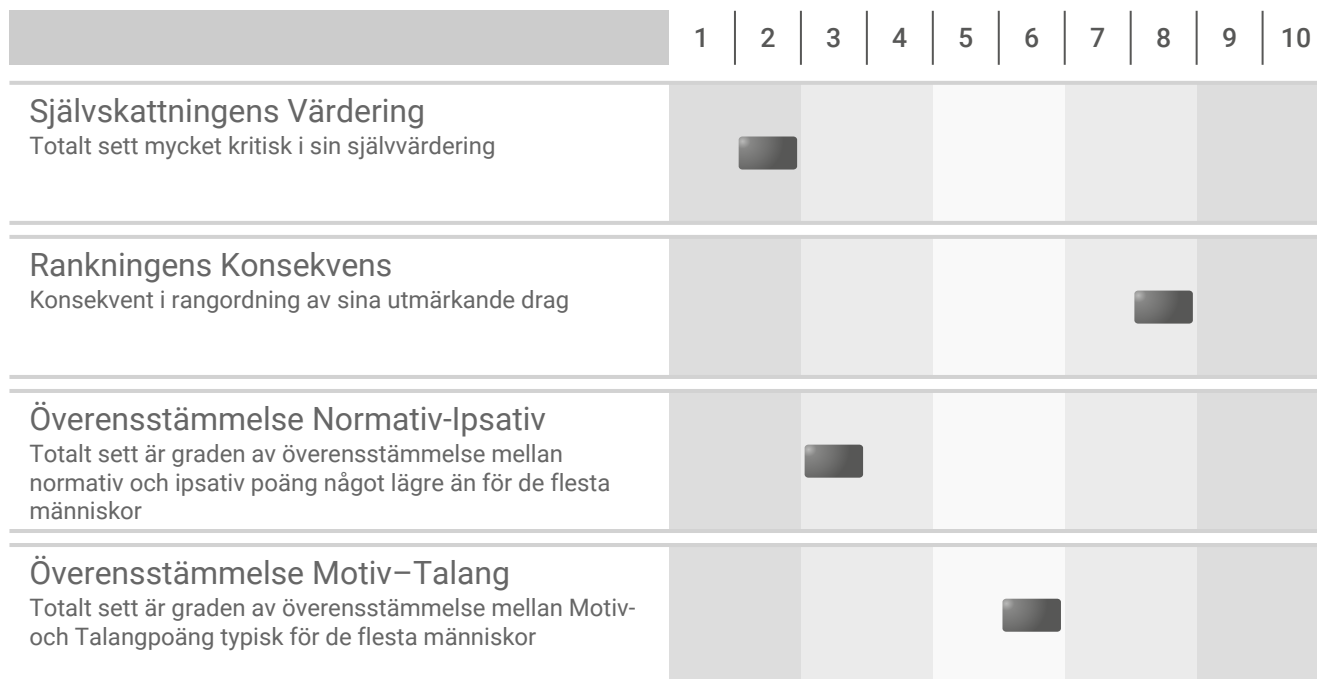
Rapporten om förväntad lämplighet för en viss kultur/miljö ger en indikation på de aspekter av kultur, arbete och miljö som sannolikt främjar eller hämmar en persons framgångar. Saville Assessments banbrytande forskning tyder på att människors motiv och talanger samspelar på viktiga sätt med särdragen i kulturen, arbetet och miljön för att bestämma deras arbetsprestation och kompetens.



Psykometrisk profil – svarsöversikt

Denna profil tillhandahåller en ingående bedömning av Kim Johansson svar på frågeformuläret Styles. Den börjar med en sammanfattning av svarsmönster och följs av en förklaring av profilens struktur. Svarsmönstret ska hållas i åtanke när den psykometriska profilen tolkas. På följande sida redovisas resultaten från de fyra största grupperna.

Svarsöversikt



Profildelning

Saville Assessments omfattande forskning visar att den bästa förutsägelsen av arbetsprestation i regel är den poäng som anges i Sten-skalan (kombinerad normativ-ipsativ). Information ges även om subtila skillnader som har uppmärksammats i profilen. Dessa utgör en unik aspekt av Wave-rapporteringen:

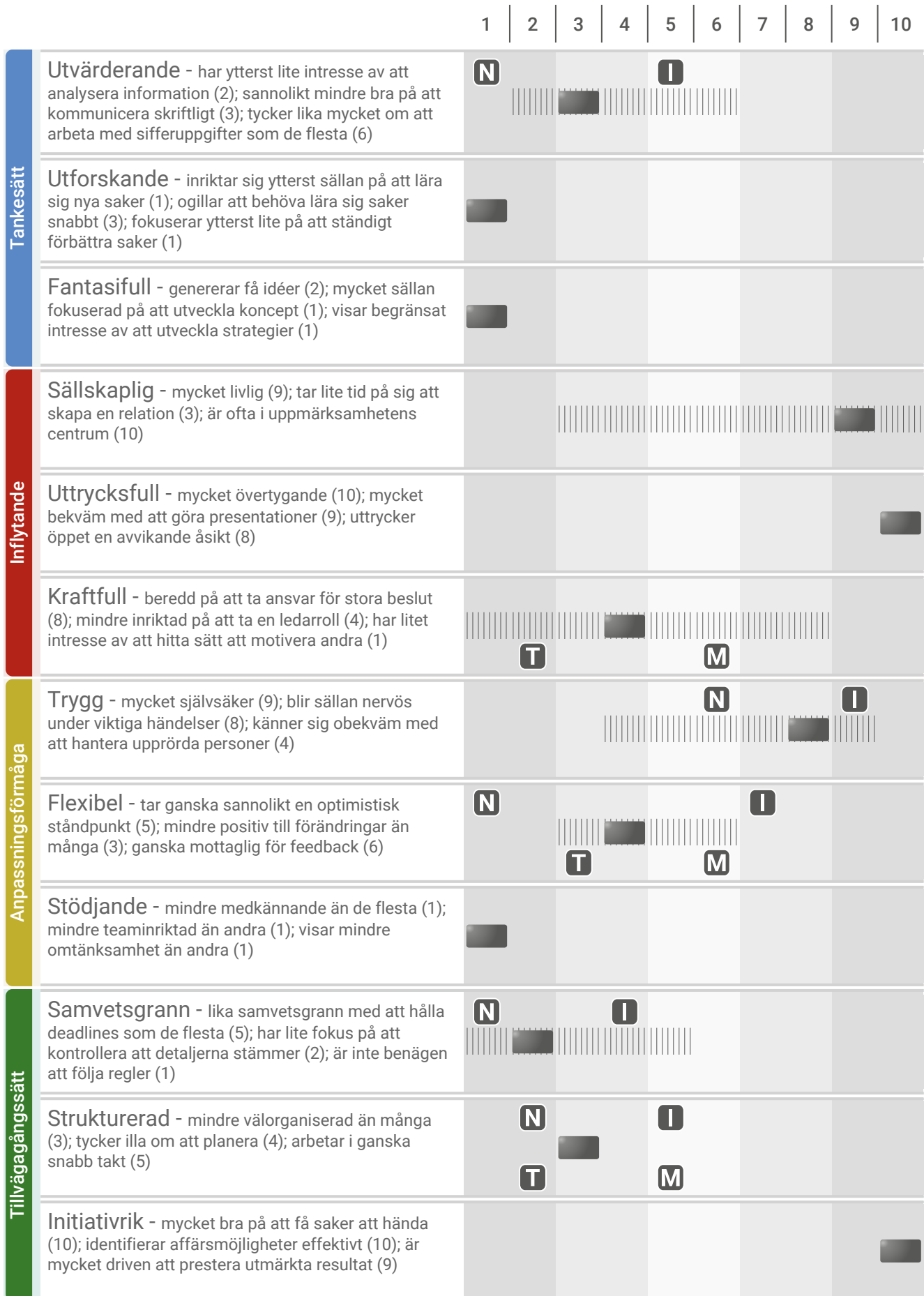
||||| **Facettvariation.** Om det skiljer 3 steg eller fler på STEN-skalan mellan facettpoängen inom en dimension visas detta med en skuggning på skalan. Den individuella facettpoängen anges även i parentes bredvid varje verbal facettbeskrivning.

N - I Normativ–Ipsativ Differens. Om det skiljer 3 steg eller fler på STEN-skalan mellan Normativ (värdering) och Ipsativ (rankning) visas detta med markörerna **N** och **I**. Om de ipsativa poängen är högre än de normativa kan det bero på att personen har varit överdrivet självkritisk vad gäller de normativa självbeskrivningarna. Om de normativa poängen är högre än de ipsativa kan det tyda på att personen har varit mindre självkritisk och kan ha överdrivit den normativa beskrivningen. Detta erbjuder specifika områden för ytterligare bekräftelse snarare än ett otydligt mått på social önskvärdhet.

M - T Motivation–Talang Differens. Om det skiljer 3 steg eller fler på STEN-skalan mellan Motiv och Talang visas detta med markörerna **M** och **T**. Sådana skillnader kan antyda ett incitament att utvecklas på vissa områden eller peka på områden där miljöfaktorer har ett starkt inflytande.

Psykometrisk Profil

Självskatning (2) Konsekvens (8) N-I Överensstämmelse (3) M-T Överensstämmelse (6)



Profil över Potentiella Kompetenser

Denna profil tillhandahåller en sammanfattning av områden där Kim Johansson har större eller mindre potential. Mätningen av potentiell kompetens har utvecklats med hjälp av Saville Assessments omfattande internationella databaser, vars syfte är att koppla samman Wave och arbetsprestation.

	Beskrivning av Kompetens	Potential
Lösa problem	Utvärdera problem Granskar information (2); Dokumentera fakta (5); Tolka information (4)	Rätt lågt högre potential än ungefär 25% av jämförelsegruppen
	Göra bedömningar Utveckla sakkunskap (1); Använda praktiska metoder (7); Tillhandahålla insikter (3)	Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
	Skapa innovation Generera idéer (3); Utforska möjligheter (1); Utveckla strategier (1)	Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
Påverka människor	Bygga relationer Samverkar med andra (9); Skapa goda relationer (6); Imponera på människor (10)	Mycket högt högre potential än ungefär 95% av jämförelsegruppen
	Förmedla information Övertyga människor (10); Uttrycka information (9); Utmana idéer (8)	Extremt högt högre potential än ungefär 99% av jämförelsegruppen
	Tillhandahålla ledarskap Fattar beslut (9); Styr andra (6); Stärka individer (1)	Genomsnittet högre potential än ungefär 40% av jämförelsegruppen
Anpassa metoder	Visa återhämtningsförmåga Utstråla självförtroende (9); Visar lugn (8); Lösa konflikter (2)	Rätt högt högre potential än ungefär 75% av jämförelsegruppen
	Anpassa sig till förändring Tänka positivt (6); Välkomna förändringar (2); Uppmuntra feedback (4)	Lågt högre potential än ungefär 10% av jämförelsegruppen
	Ge stöd Förstå människor (1); Arbeta i grupp (1); Uppskatta andra människor (1)	Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
Leverera resultat	Bearbeta detaljer Följa tidsplaner (4); Kontrollera saker (3); Följa rutiner (2)	Lågt högre potential än ungefär 10% av jämförelsegruppen
	Strukturera uppgifter Hanterar uppgifter (3); Upprätthålla normer (1); Leverera resultat (6)	Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
	Söka framgång Agera (9); Ta till vara på möjligheter (9); Eftersträva mål (7)	Mycket högt högre potential än ungefär 95% av jämförelsegruppen

Förväntad Lämplighet för en Viss Kultur/Miljö

Rapporten är baserad på Saville Assessments omfattande forskning som visar på samband mellan arbetsplatsers kultur samt individers stilar och belyser de aspekter av kultur, arbete och miljö som sannolikt främjar eller hindrar Kim Johanssons framgångar:

Prestationsfrämjare

- ⊕ där det finns tillfälle att vara i centrum och prestationer samt status uppmärksammas
- ⊕ där förmågan att vara övertygande värderas högt och inflytande sker genom argumentation och förhandling snarare än genom auktoritet
- ⊕ där beslutsamhet uppskattas och människor uppmuntras att ta ansvar för viktiga beslut
- ⊕ där självförtroende ses som en tillgång och människor uppmuntras veta sitt värde samt ta ansvar för sin arbetsprestation
- ⊕ där energinivån är hög, människor är starkt handlingsinriktade och belönas när de tar initiativ och ser till att saker blir gjorda
- ⊕ där förmågan att förklara saker tydligt och säkert värderas högt och där det finns många tillfällen att hålla formella presentationer
- ⊕ där man värderar affärsmässighet och entreprenörsanda samt en betoningen på att identifiera affärsmöjligheter och att överträffa konkurrenterna
- ⊕ där det finns många tillfällen att skapa nya kontakter och utveckla relationer samt att ett bra nätverksarbete ses som nyckel till framgång

Prestationshämmare

- ⊖ där man håller låg profil och prestationer inte uppmärksammas
- ⊖ där inflytande sker genom befallning och kontroll snarare än genom övertalning och förhandling
- ⊖ där ansvaret för stora beslut vilar på andra och det finns få möjligheter att påverka resultat
- ⊖ där självförtroende likställs med arrogans och att vara nedsättande och människor inte uppmuntras att bestämma över sin egen arbetsbelastning
- ⊖ där energinivån är låg och människor tar få initiativ
- ⊖ där det fästs relativt liten vikt vid förmågan att förklara saker på ett bra sätt och det finns få tillfällen att hålla presentationer
- ⊖ där kulturen inte är kommersiell, konkurrensbetonad eller inriktad på att skapa vinst
- ⊖ där det finns få tillfällen att nätverksarbeta