

Överordnad Chefs Rapport  
Kim Johansson



Professional

Styles

## 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 24 000 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.

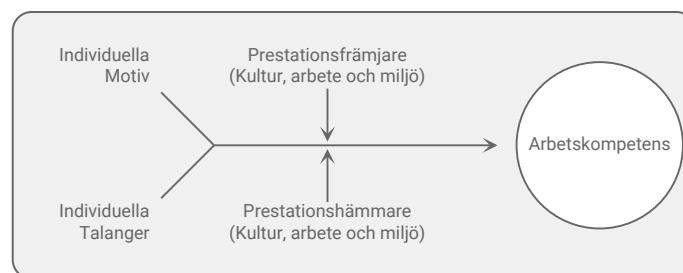
# Introduktion

## 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.















## Hur använder man rapporten

Den här rapporten kan användas på flera ledarskapsaktiviteter såsom urval, placering, befordran och utveckling. Den här rapporten är designad att kunna tolkas av chefer, bedömare, intervjuare och andra nyckelpersoner för att förbättra deras beslutsfattande utan specifik träning eller expertis inom det psykometriska området. Den här kompetensmodellen är baserad på omfattande forskning och är också designad att vara generellt anpassningsbar. Vikten av varje kompetens skall vara bestämd innan man genomför bedömningsprocessen. Informationen från den här rapporten skall användas i kombination med annan relevant data när man tar anställningsliknande beslut.

Rapporten skall förvaras hos dem som är utbildade i användandet av Saville Assessment Wave systemet, tillsammans med expertrapporten som ger ännu mer detaljerad information.

# Profil över Potentiella Kompetenser

Denna profil tillhandahåller en sammanfattning av områden där Kim Johansson har större eller mindre potential. Självschattningens värdering för Kim Johansson är Sten 7 och Rankingens konsekvens är Sten 9.

	Beskrivning av Kompetens	Potential
Lösa problem	<b>Utvärdera problem</b> Granskar information (8); Dokumentera fakta (6); Tolka information (6)	 Rätt högt högre potential än ungefär 75% av jämförelsegruppen
	<b>Göra bedömningar</b> Utveckla sakkunskap (6); Använda praktiska metoder (3); Tillhandahålla insikter (10)	 Rätt högt högre potential än ungefär 75% av jämförelsegruppen
	<b>Skapa innovation</b> Generera idéer (10); Utforska möjligheter (9); Utveckla strategier (9)	 Extremt högt högre potential än ungefär 99% av jämförelsegruppen
Påverka människor	<b>Bygga relationer</b> Samverkar med andra (5); Skapa goda relationer (3); Imponera på människor (8)	 Genomsnittet högre potential än ungefär 40% av jämförelsegruppen
	<b>Förmedla information</b> Övertyga människor (8); Uttrycka information (6); Utmana idéer (10)	 Mycket högt högre potential än ungefär 95% av jämförelsegruppen
	<b>Tillhandahålla ledarskap</b> Fattar beslut (10); Styr andra (8); Stärka individer (5)	 Mycket högt högre potential än ungefär 95% av jämförelsegruppen
Anpassa metoder	<b>Visa återhämtningsförmåga</b> Utstråla självförtroende (7); Visar lugn (7); Lösa konflikter (3)	 Genomsnittet högre potential än ungefär 60% av jämförelsegruppen
	<b>Anpassa sig till förändring</b> Tänka positivt (7); Välkomna förändringar (6); Uppmuntra feedback (3)	 Genomsnittet högre potential än ungefär 60% av jämförelsegruppen
	<b>Ge stöd</b> Förstå människor (3); Arbeta i grupp (2); Uppskatta andra människor (3)	 Mycket lågt högre potential än ungefär 5% av jämförelsegruppen
Leverera resultat	<b>Bearbeta detaljer</b> Följa tidsplaner (2); Kontrollera saker (3); Följa rutiner (1)	 Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
	<b>Strukturera uppgifter</b> Hanterar uppgifter (1); Upprätthålla normer (2); Leverera resultat (4)	 Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
	<b>Söka framgång</b> Agera (8); Ta till vara på möjligheter (8); Eftersträva mål (9)	 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 kreativitet och innovation uppmuntras och radikala idéer och lösningar välkomnas
- ⊕ där livliga debatter värderas och människor uppmuntras att ifrågasätta idéer, diskutera och öppet uttrycka avvikande åsikter
- ⊕ där beslutsamhet uppskattas och människor uppmuntras att ta ansvar för viktiga beslut
- ⊕ där förmågan att snabbt komma fram till problemens kärna och lätt identifiera lösningar värderas högt
- ⊕ där utvecklingen av teoretiska idéer och koncept uppmuntras
- ⊕ där människor är starkt resultatnriktade och beslutna att lyckas, till vilket pris som helst, och belönas när de uppnår goda resultat
- ⊕ där det finns en stark strategisk inriktning samt där det är önskvärt och värderas högt att ha en tydlig vision och förmåga att tänka strategiskt
- ⊕ där man värderar affärsmässighet och entreprenörsanda samt en betoning på att identifiera affärsmöjligheter och att överträffa konkurrenterna

### Prestationshämmare

- ⊖ där konventionella attityder råder, traditionella metoder ges företräde och människor inte uppmuntras att komma med nya idéer
- ⊖ där avvikande uppfattningar ogillas och människor inte uppmuntras att ifrågasätta idéer eller uttrycka avvikande åsikter
- ⊖ där ansvaret för stora beslut vilar på andra och det finns få möjligheter att påverka resultat
- ⊖ där det sätts litet värde på att komma med nya insikter och identifiera möjliga förbättringar
- ⊖ där det inte finns något intresse av att använda teoretiska idéer och modeller samt människor ges litet tid att utforska olika alternativ och möjligheter
- ⊖ där viljan att uppnå goda resultat inte är stor och människor sällan fortsätter när de möter motgångar
- ⊖ där inriktningen är kortsiktig snarare än långsiktig, taktisk snarare än strategisk
- ⊖ där kulturen inte är kommersiell, konkurrensbetonad eller inriktad på att skapa vinst