

Eksperttrapport på Test Testesen



Professional

Styles

Indhold

Introduktion til assessment rapport.....	3
Executive summary profil.....	4
Fuldstændig psykometrisk profil - oversigt.....	5
Fuldstændig psykometrisk profil - Tankegang Cluster.....	6
Fuldstændig psykometrisk profil - Indflydelse Cluster.....	7
Fuldstændig psykometrisk profil - Tilpasningsevne Cluster.....	8
Fuldstændig psykometrisk profil - Leverance Cluster.....	9
Sammenfatning psykometrisk profil.....	10
Kompetencepotentialeprofil.....	11
Forudsigtelse af match med virksomhedskultur/omgivelser.....	12

Om denne rapport

Denne rapport er baseret på selvbeskrivelsestesten Styles, som afdækker en persons motivation, præferencer, behov og talenter inden for en række kritiske erhvervsrelevante områder.

Resultaterne er baseret på en sammenligning med en gruppe på 1.947 danske ledere og specialister og er præsenteret på en stenskala fra 1 til 10.

Idet testen er en selvbeskrivelsestest, reflekterer resultaterne personens selvopfattelse. Ikke desto mindre, har vores forskning vist, at testen i høj grad er i stand til at forudsige menneskers adfærd i en erhvervssammenhæng.

Det skal bemærkes, at de informationer, der er indeholdt i denne rapport er potentielt sensitive og det skal derfor sikres, at rapporten opbevares et sikkert sted.

Informationerne indeholdt i denne rapport vil give et overblik over respondentens motivation, præferencer, behov og talenter i en erhvervssammenhæng, og vil sandsynligvis være gyldige i en periode på 12 til 24 måneder, afhængigt af omstændighederne.

Rapporten er fremstillet ved hjælp af Saville Consultings software systemer. Den er fremkommet på baggrund af resultaterne fra en selvbeskrivelsestest respondenten har besvaret, og reflekterer respondentens svar.

Denne rapport er blevet fremstillet elektronisk. Saville Consulting garanterer ikke for, at den ikke er blevet ændret eller redigeret. Vi påtager os intet erstatningsansvar for eventuelle konsekvenser ved anvendelsen af denne rapport, hvordan de end er opstået.

Anvendelsen af denne test er begrænset til ansatte hos Saville Consulting, Saville Consultings agenter samt kunder, der er certificeret af Saville Consulting.

Introduktion til assessment rapport

Denne rapport giver informationer om motivation, præferencer, behov og talenter, baseret på Test Testesen's besvarelse af selvbeskrivelsestesten Styles.

Executive summary profil

Executive summary profilen skitserer de 12 overordnede sektioner i profilen, grupperet under fire overordnede clusteroverskrifter - Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverage. Under hver af de 12 sektionsoverskrifter gives der information om de 3 underliggende dimensioner - 36 dimensioner i alt.

Fuldstændig psykometrisk profil

Den fuldstændige psykometriske profil fokuserer på de 36 Styles dimensioner, som er fordelt under fire overordnede clusters (Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverage. Hvert cluster er inddelt i tre sektioner (12 i alt), som hver består af tre dimensioner. Disse 36 dimensioner består hver af tre underliggende facetter (108 i alt), og verbale beskrivelser af facetscorerne gives under navnet på dimensionen.

Sammenfatning psykometrisk profil

Sammenfatning psykometrisk profil giver et overblik over de 36 dimensioner i Styles profilen på en enkelt side. Den fremhæver hvor der er spredning i facetter, og hvor enten motivation eller talent er højst (hvilken der er højst er anført med M eller T) og hvor normativ eller ipsativ er højst (hvilken der er højst er anført med N eller I).

Kompetencepotentiale profil

Kompetencepotentiale profilen er baseret på sammenhænge imellem de 108 facetter i testen Styles og en, uafhængig vurdering af over 1.000 ledere og specialisters jobpræstationer. Baseret på reelle data, giver dette en unik forudsigtelse af Test Testesen's sandsynlige styrker og udviklingsområder inden for 12 væsentlige præstationsområder. Underliggende komponenter i forbindelse med præstation, er reflekteret i de verbale beskrivelser og scorer, under hver af de 12 kompetenceoverskrifter. Denne profil bør fortolkes i lyset af væsentlige jobkrav, der er etableret gennem jobanalyse eller kompetenceafklaring. Resultaterne bør endvidere fortolkes i lyset af sammenfatningen af svar, idet et svarmønster med høje vurderinger kan føre til 'oppustede' scorer, mens selvkritiske svarmønstre kan føre til undervurderede scorer.

Forudsigtelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Forudsigtelse af match med virksomhedskultur/omgivelser, giver en indikation af de aspekter ved virksomhedskultur, job og omgivelser, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme en persons succes. Saville Consultings forskning tyder på, at menneskers motivation og talenter spiller væsentligt sammen med virksomheds-kultur , job og omgivelser, samt at dette samspil har afgørende indflydelse på jobpræstation og kompetencer.



Executive summary profil

Tankegang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vurderende <small>Sten 9</small> Analytisk (8); Faktuel (8); Rationel (8)									■	
Undersøgende <small>Sten 6</small> Indlæringsorienteret (5); Pragmatisk (5); Indsigtsfuld (7)						■				
Opfindsom <small>Sten 8</small> Iderig (7); Abstrakt (8); Strategisk (6)								■		
Indflydelse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selskabelig <small>Sten 7</small> Samspilsorienteret (6); Kontaktskabende (5); Selvhævdende (8)								■		
Påvirkende <small>Sten 6</small> Holdningsbearbejdende (7); Velformuleret (5); Udfordrende (6)						■				
Assertiv <small>Sten 3</small> Målbevidst (4); Styrende (4); Engagerende (4)			■							
Tilpasningsevne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Robust <small>Sten 6</small> Selvsikker (6); Rolig (6); Konflikthåndterende (7)						■				
Fleksibel <small>Sten 5</small> Positiv (5); Forandringsparat (5); Åben (6)					■					
Støttende <small>Sten 5</small> Opmærksom (6); Involverende (4); Rummelig (5)					■					
Leverance	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Samvittighedsfuld <small>Sten 8</small> Pålidelig (5); Omhyggelig (8); Følge procedurer (9)								■		
Strukturerende <small>Sten 6</small> Organiseret (6); Principfast (6); Aktivitetsorienteret (7)						■				
Handlekraftig <small>Sten 3</small> Dynamisk (4); Initiativrig (5); Stræbende (2)			■							

Fuldstændig psykometrisk profil - oversigt

Denne fuldstændige psykometriske profil giver en detaljeret vurdering af Test Testesen's besvarelse af testen Professional Styles.

Den indleder med en sammenfatning af svarbilledet, efterfulgt af en forklaring på strukturen i profilen. De næste fire sider rapporterer resultaterne på de fire overordnede clusters.

Sammenfatning af svar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Svartendens i vurderinger Overordnet set, hverken alt for positiv eller kritisk i selvvurderingerne						■				
Konsistens i rangordning Mindre konsekvent i rangordningen af karakteristiske træk end de fleste andre	■									
Normativ-Ipsativ overensstemmelse Generelt, er der en ganske høj grad af overensstemmelse mellem normative og ipsative scorer							■			
Motivation-Talent overensstemmelse Overordnet set, er graden af overensstemmelse mellem scorerne for Motivation og Talent en anelse mindre end for de fleste andre				■						

Analyse af profil

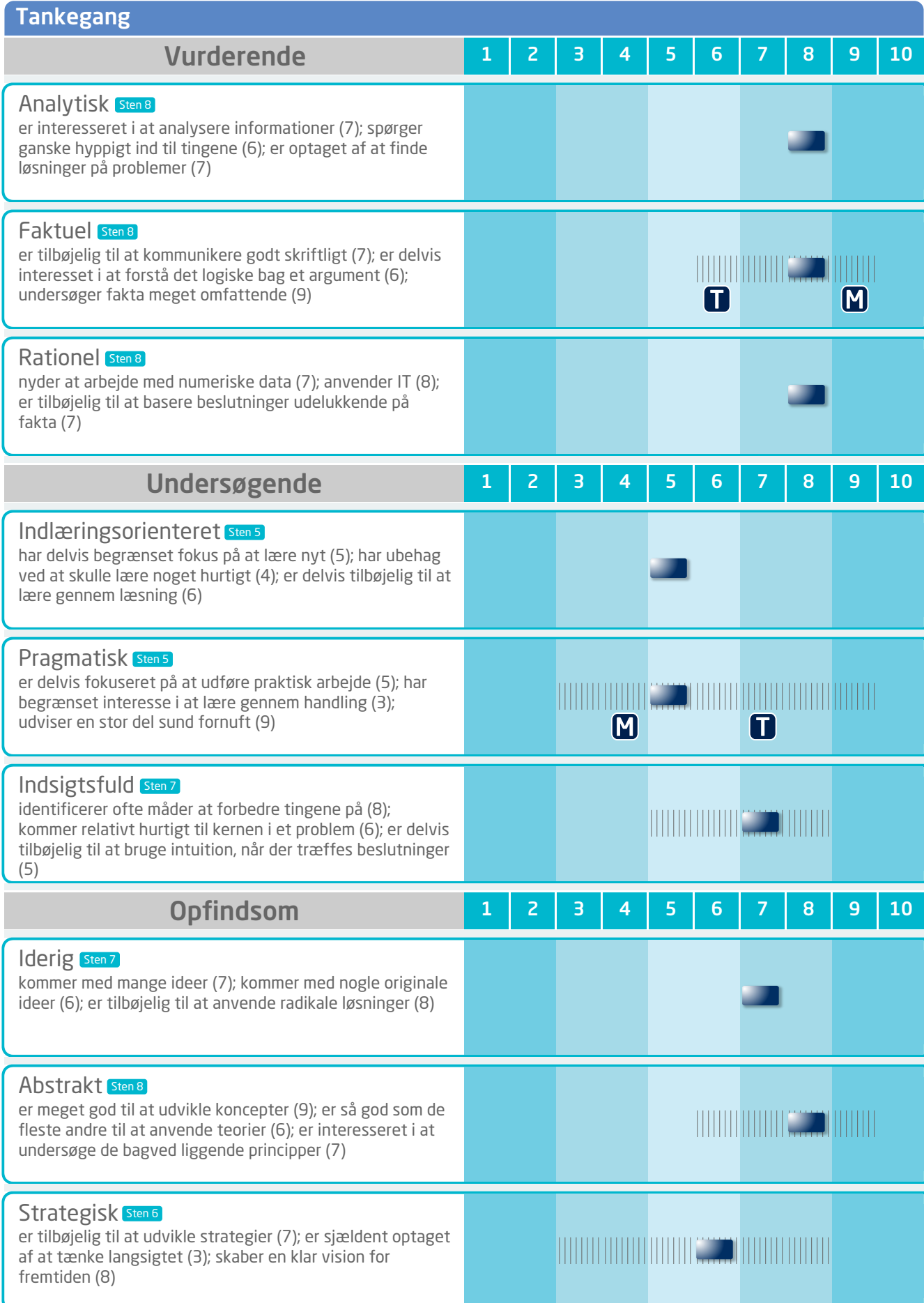
Saville Consultings forskning indikerer, at den bedste prognose for jobpræstation generelt er den score, der er indikeret af stenscoren (kombineret normativ-ipsativ). Der gives også information om de små forskelle og finesser, som profilen henleder opmærksomheden på:-

||||| **Facet variation.** Hvor variationen i facetscoren inden for en dimension er 3 sten eller derover, bliver dette indikeret både ved skravering i dimensionsskalaen og ved at de individuelle facetscorer sættes i parentes efter en verbal beskrivelse af facetterne.

N - I Normativ-Ipsativ forskel. Forskelle mellem Normativ (vurdering) og Ipsativ (rangordning) scorer på 3 sten eller derover indikeres ved de respektive markeringer **N** og **I**. Hvor ipsative scorer er højere end normative scorer, kan personen have været meget selvkritisk i sine normative selvvurderinger. Hvis normative scorer er højere end ipsative, kan det betyde, at personen har været mindre selvkritisk og måske har overdrevet sine normative selvvurderinger. Dette udgør snarere specifikke områder, der bør verificeres yderligere end det er en uspecifik måling af social ønskværdighed.

M - T Motivation-Talent forskel. Forskelle mellem scorer på Motivation og Talent på 3 sten eller derover på en given dimension indikeres ved de respektive markeringer **M** og **T**. Sådanne forskelle kan indikere et incitament til udvikling inden for givne områder, eller kan indikere områder, hvor omgivelserne har en stor indvirkning.

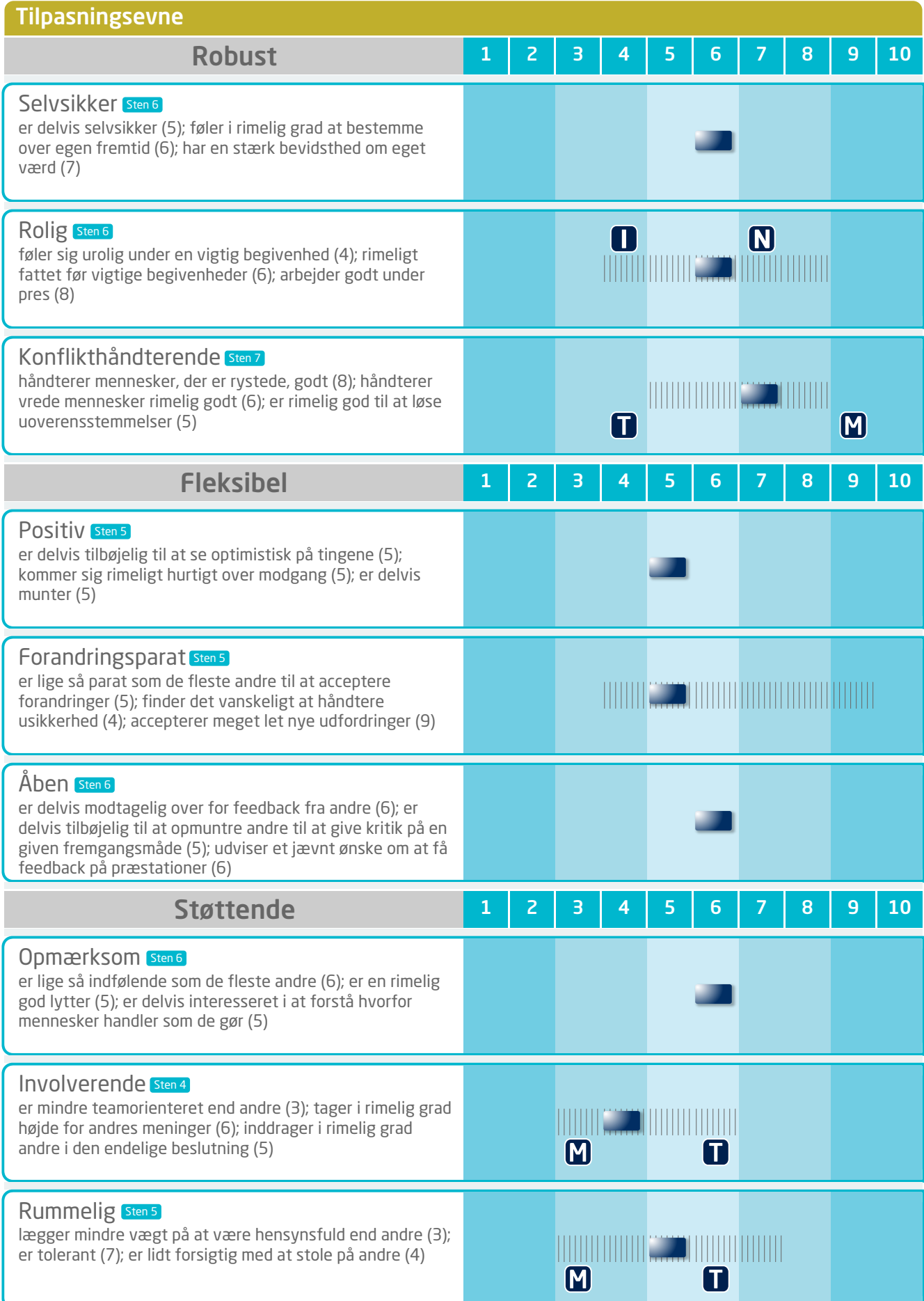
Fuldstændig psykometrisk profil - Tankegang Cluster



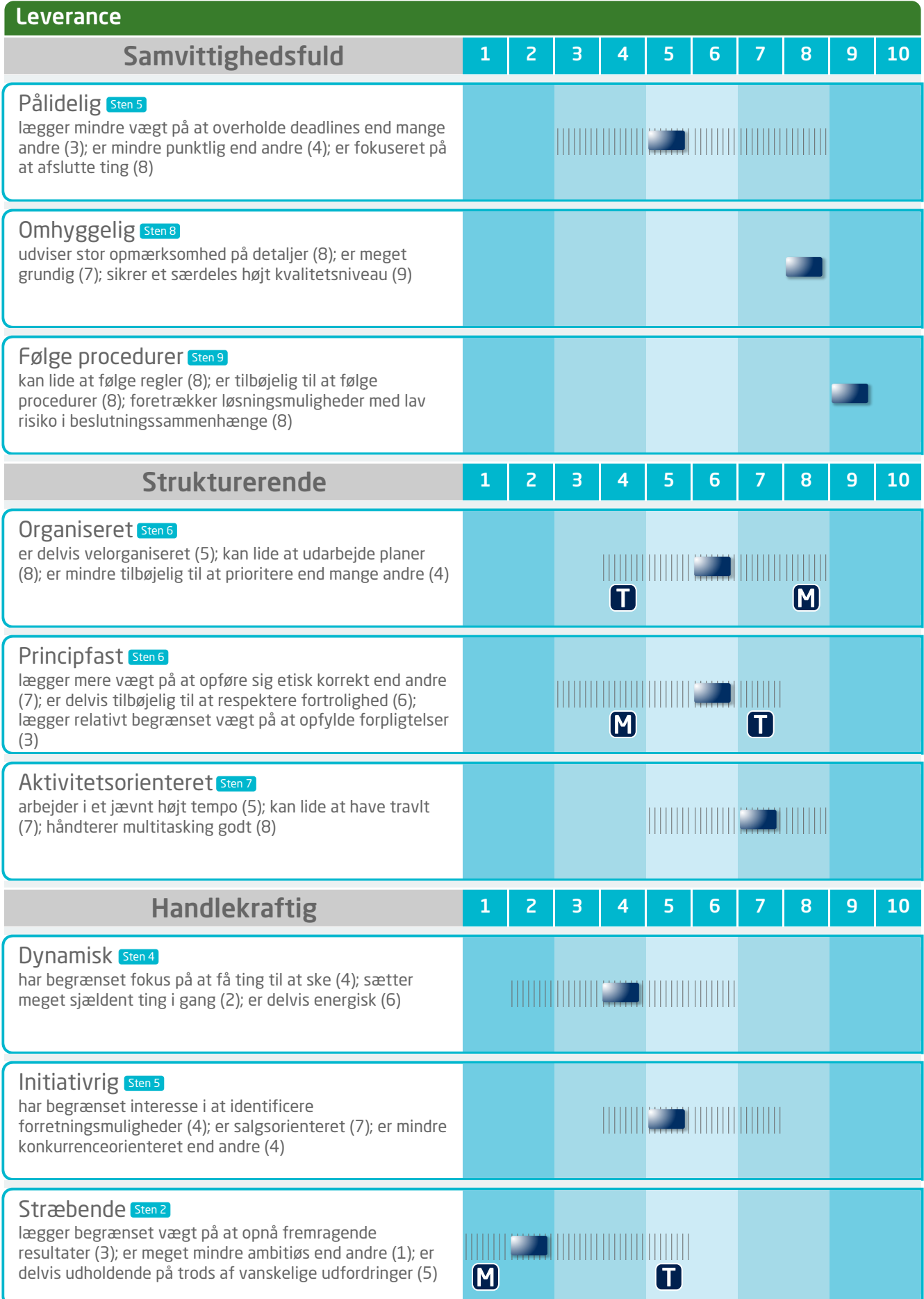
Fuldstændig psykometrisk profil - Indflydelse Cluster

Indflydelse										
Selskabelig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Samspilsorienteret <small>Sten 6</small> er relativt livlig (5); har tendens til at tale meget (8); er delvis interesseret i at netværke (6)							■			
Kontaktskabende <small>Sten 5</small> er længe om at etablere et nært forhold (4); er meget fokuseret på at gøre et godt førstehåndsindtryk (8); får rimeligt let nye venner (5)						■				
Selvhævdende <small>Sten 8</small> er ofte centrum for andres opmærksomhed (7); gør opmærksom på egne præstationer (8); har et stort behov for ros (7)									■	
Påvirkende	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Holdningsbearbejdende <small>Sten 7</small> er overbevisende (7); er rimeligt kategorisk til at udtrykke egne synspunkter (5); er interesseret i at gøre den bedst mulige handel (7)										
Velformuleret <small>Sten 5</small> har modvilje mod at holde oplæg (4); forklarer ting rimeligt godt (6); er relativt selvsikker over for nye mennesker (5)						■				
Udfordrende <small>Sten 6</small> er åben til at give udtryk for uenighed (8); er delvis tilbøjelig til at udfordre andres ideer (6); bliver sommetider involveret, når der argumenteres (5)							■			
Assertiv	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Målbevidst <small>Sten 4</small> foretrækker at have nogen tid til at træffe beslutninger (3); er delvis parat til at tage ansvar for store beslutninger (5); har delvis definitive synspunkter (5)										
Styrende <small>Sten 4</small> er i begrænset omfang orienteret mod lederrollen (3); har begrænset ønske om at koordinere andres aktiviteter (4); er delvis tilbøjelig til at tage styringen (5)										
Engagerende <small>Sten 4</small> har begrænset interesse i at finde måder til at motivere andre på (4); er inspirerende (7); søger meget sjældent at opmuntre andre (1)						■				

Fuldstændig psykometrisk profil - Tilpasningsevne Cluster



Fuldstændig psykometrisk profil - Leverance Cluster



Sammenfatning psykometrisk profil

Svartendens (6) Konsistens (1) N-I overensstemmelse (7) M-T overensstemmelse (4)

<i>Højere split fremkommet</i>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	forskelle
Tankegang	Analytisk								■			
	Faktuel								■			M
	Rationel								■			
	Indlæringsorienteret					■						
	Pragmatisk					■						T
	Indsigtsfuld								■			
	Iderig								■			
	Abstrakt								■			
	Strategisk						■					
Indflydelse	Samspilsorienteret						■					
	Kontaktskabende					■						
	Selvhævdende								■			
	Holdningsbearbejdende								■			M
	Velformuleret					■						
	Udfordrende							■				
	Målbevidst				■							
	Styrende				■							
	Engagerende				■							
Tilpasningsevne	Selvsikker							■				
	Rolig							■				N
	Konflikthåndterende								■			M
	Positiv					■						
	Forandringsparat					■						
	Åben								■			
	Opmærksom								■			
	Involverende				■							T
	Rummelig					■						T
Leverance	Pålidelig					■						
	Omhyggelig								■			
	Følge procedurer									■		
	Organiseret							■				M
	Principfast							■				T
	Aktivitetsorienteret								■			
	Dynamisk				■							
	Initiativrig					■						
	Stræbende		■									T

Kompetencepotentiale profil

Den følgende rapport opsummerer Test Testesen's områder med større eller mindre potentiale.

	Kompetencebeskrivelse	Potentiale
Løse problemer	Evaluere problemer Undersøge information (8); Dokumentere fakta (8); Fortolke data (8)	 Meget højt højere potentiale end omkring 95% af sammenligningsgruppen
	Undersøge spørgsmål Udvikle ekspertise (5); Vælge praktiske fremgangsmåder (5); Give indblik (5)	 Ganske lavt højere potentiale end omkring 25% af sammenligningsgruppen
	Skabe fornyelse Generere ideer (8); Udforske muligheder (8); Udvikle strategier (6)	 Højt højere potentiale end omkring 90% af sammenligningsgruppen
Øve indflydelse på andre	Etablere relationer Interagere med mennesker (6); Etablere nære forhold (5); Imponere mennesker (7)	 Middel højere potentiale end omkring 60% af sammenligningsgruppen
	Kommunikere information Overbevise mennesker (6); Udtale oplysninger tydeligt (3); Udfordre ideer (7)	 Middel højere potentiale end omkring 40% af sammenligningsgruppen
	Udføre lederskab Træffe beslutninger (3); Lede mennesker (4); Engagere andre (3)	 Lavt højere potentiale end omkring 10% af sammenligningsgruppen
Tilpasse fremgangsmåder	Udvide robusthed Udvide selvtillid (5); Udvide ro (4); Løse konflikter (5)	 Ganske lavt højere potentiale end omkring 25% af sammenligningsgruppen
	Tilpasse sig forandring Tænke positivt (4); Tage godt imod forandringer (4); Invitere til feedback (5)	 Ganske lavt højere potentiale end omkring 25% af sammenligningsgruppen
	Give støtte Forstå mennesker (5); Teamarbejde (3); Værdsætte den enkelte (4)	 Ganske lavt højere potentiale end omkring 25% af sammenligningsgruppen
Leverer resultater	Behandle detaljer Overholde tidsplaner (4); Tjekke ting (7); Følge procedurer (8)	 Ganske Højt højere potentiale end omkring 75% af sammenligningsgruppen
	Strukturere opgaver Lede opgaver (5); Opretholde standarder (5); Løse opgaver (6)	 Middel højere potentiale end omkring 40% af sammenligningsgruppen
	Gå efter succes Tage handling (4); Grib muligheder (4); Forfølge mål (2)	 Lavt højere potentiale end omkring 10% af sammenligningsgruppen

Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Baseret på Saville Consultings omfattende forskning, som kobler virksomhedskultur med enkeltpersoners stil, sætter denne rapport fokus på de aspekter i kultur, job og omgivelser, som sandsynligvis vil forstærke eller hæmme Test Testesen's succes:

Præstationsforstærkere

- ⊕ hvor der lægges vægt på at analysere og løse problemer, og hvor evnen til at løse problemer virkelig er værdsat
- ⊕ hvor der lægges vægt på kvantificering og anvendelse af IT, og hvor beslutninger baseres på konkrete, objektive data
- ⊕ hvor der opmuntres til at udvikle teoretiske ideer og koncepter
- ⊕ hvor der lægges vægt på omfattende undersøgelser, registrering af fakta og på skriftligt at kommunikere dem klart
- ⊕ hvor der opmuntres til at udvise kreativitet og nytænkning og hvor radikale ideer og løsninger er velkomne
- ⊕ hvor man holder sig til klare regler og bestemmelser; hvor der er iværksat veletablerede procedurer, og risici er minimerede
- ⊕ hvor der lægges stor vægt på at opretholde høje kvalitetsstandarder, og hvor der er stor opmærksomhed på detaljer
- ⊕ hvor ophedede debatter værdsættes, og man opmuntres til at udfordre ideer, argumentere og give åbent udtryk for uenighed

Præstationshæmmere

- ⊖ hvor der er få muligheder for at analysere og løse problemer
- ⊖ hvor beslutninger i stort omfang er subjektive, og hvor man kun i mindre grad anvender konkrete fakta og tal
- ⊖ hvor der er begrænset interesse for at anvende teoretiske ideer og modeller og hvor man gives begrænset tid til at undersøge forskellige muligheder
- ⊖ hvor det at undersøge alle fakta og skriftligt at kommunikere dem klart tillægges begrænset værdi
- ⊖ hvor konventionelle holdninger er fremherskende; hvor traditionelle fremgangsmåder foretrækkes og hvor man ikke opmuntres til at komme med nye ideer
- ⊖ hvor man ikke forventes at overholde regler og bestemmelser; hvor der ikke er klart etablerede procedurer, og der er en høj grad af risiko
- ⊖ hvor opretholdelsen af kvalitetsstandarder og opmærksomheden på detaljer ikke betragtes som en prioritet
- ⊖ hvor det ikke er velset at have afvigende meninger, og hvor man ikke opmuntres til at sætte spørgsmålstegn ved ideer og give udtryk for uenighed