

Expertrapport
Kim Johansson



Focus

Styles

Innehåll

Introduktion till Skattningsrapporten.....	3
Översikt.....	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 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 18 000 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 är skapad med hjälp av Saville Assessments programvara. 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 kunder.

Introduktion till Skattningsrapporten

Denna rapport ger information om motiv, preferenser, behov och talanger baserade på Kim Johansson svar på frågeformuläret Styles.

Översikt

Svarsöversikten ger en översikt över hur Kim Johansson har besvarat frågeformuläret Focus Styles. De fyra indikatorerna i svarsöversikten indikerar profilens validitet och framhäver extrema svarsmönster. Svarsöversikten ger en möjlighet att utforska den psykometriska profilen djupare vilket är unikt för Saville Assessment Wave.

Psykometrisk Profil

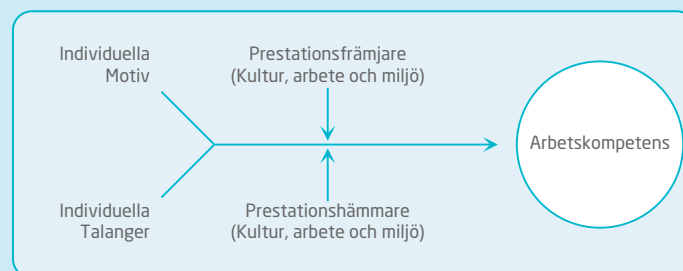
Den psykometriska profilen visar resultaten från de 12 sektionerna av Focus Styles. Tre sektioner ägnas åt var och en av de fyra Saville Assessment Wave-grupperna; Tankesätt, Inflytande, Anpassningsförmåga och Tillvägagångssätt. Var och en av de 12 sektionerna består i sin tur av tre underliggande facetter vardera. Facetterna beskrivs verbalt under varje sektion. Beskrivningen varierar beroende på poängen för den enskilda facetten. Totalt finns det 36 facetter.

Profil över Potentiella Kompetenser

Profilen över kompetenspotential baseras på fastställda samband mellan de 36 facetterna i frågeformuläret Focus Styles och oberoende bedömningar av arbetsprestationer. Eftersom rapporten är baserad på verkliga data ger den en unik förutsägelse av de förmodade styrkor och begränsningar som Kim Johansson har inom de 12 nyckelområden som beskrivs verbalt. Dessa 12 nyckelområden har tagits fram genom jobbanalyser eller kompetensprofileringsmetoder. Mycket höga värden på självskattnings 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.



Översikt

Svarsöversikten ger en översikt över de svar som Kim Johansson har gett i frågeformuläret Focus Styles med fyra indikatorer. Svarsmönstret ska hållas i åtanke när den psykometriska profilen tolkas.

Svarsöversikt

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Självskattningens Värdering Totalt sett mycket kritisk i sin självvärdering	■									
Rankningens Konsekvens Konsekvent i rangordning av sina utmärkande drag									■	
Överensstämmelse Normativ-Ipsativ Totalt sett är graden av överensstämmelse mellan normativ och ipsativ poäng något lägre än för de flesta människor			■							
Överensstämmelse Motiv-Talang Totalt sett är graden av överensstämmelse mellan Motiv- och Talangpoäng typisk för de flesta människor					■					

Profildistribution

Nedan förklaras egenskaper hos facettvariation, normativ-ipsativ differens, samt motive-talang differens som är unikt för Saville Assessment Wave.

||||| **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. Skillnader på poäng mellan normativ (värdering) och ipsativ (rankning) om tre steg eller fler indikeras med markörerna **N** och **I**. Om den ipsativa poängen är högre än den normativa kan det bero på att personen har varit överdrivet självkritisk vad gäller de normativa självbeskrivningarna. Om den normativa poängen är högre än den 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. Skillnader mellan poängen för motiv och talang om tre steg eller fler i ett visst avsnitt indikeras 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

Självskattning (1) Konsekvens (8) N-I Överensstämmelse (3) M-T Överensstämmelse (6)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tanke sätt	Utvärderande - har ytterst lite intresse av att analysera information (2); sannolikt mindre bra på att kommunicera skriftligt (3); tycker lika mycket om att arbeta med sifferuppgifter som de flesta (6)	N				I					
	Utforskande - inriktar sig ytterst sällan på att lära sig nya saker (1); ogillar att behöva lära sig saker snabbt (3); fokuserar ytterst lite på att ständigt förbättra saker (1)										
	Visionär - genererar få idéer (2); mycket sällan fokuserad på att utveckla koncept (1); visar begränsat intresse av att utveckla strategier (1)										
In flytande	Sällskaplig - mycket livlig (9); tar lite tid på sig att skapa en relation (3); är ofta i uppmärksamhetens centrum (10)										
	Uttrycksfull - mycket övertygande (10); mycket bekväm med att göra presentationer (9); uttrycker öppet en avvikande åsikt (8)										
	Resolut - beredd på att ta ansvar för stora beslut (8); mindre inriktad på att ta en ledarroll (4); har litet intresse av att hitta sätt att motivera andra (1)										
Anpassnings förmåga	Trygg - mycket självsäker (9); blir sällan nervös under viktiga händelser (8); känner sig obekvämt med att hantera upprörda personer (4)										
	Flexibel - tar ganska sannolikt en optimistisk ståndpunkt (5); mindre positiv till förändringar än många (3); ganska mottaglig för feedback (6)	N									
	Stödjande - mindre medkännande än de flesta (1); mindre teaminriktad än andra (1); visar mindre omtänksamhet än andra (1)										
Tillväg ångsätt	Plikttrogen - lika samvetsgrann med att hålla deadlines som de flesta (5); har lite fokus på att kontrollera att detaljerna stämmer (2); är inte benägen att följa regler (1)	N									
	Strukturerad - mindre välorganiserad än många (3); tycker illa om att planera (4); arbetar i ganska snabb takt (5)	N									
	Initiativrik - mycket bra på att få saker att hända (10); identifierar affärsmöjligheter effektivt (10); är mycket driven att prestera utmärkta resultat (9)										

Profil över Potentiella Kompetenser

Rapporten visar Kim Johanssons mest troliga styrkor och utvecklingsområden utifrån Saville Assessments Focus Styles i relation till arbetsprestation baserad på vår internationella databas.

	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 nytt Generera idéer (2); 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)	 Extremt högt högre potential än ungefär 99% av jämförelsegruppen
	Förmedla information Övertyga människor (9); Uttrycka information (9); Ifrågasätta idéer (8)	 Extremt högt högre potential än ungefär 99% av jämförelsegruppen
	Tillhandahålla ledarskap Fattar beslut (9); Styr andra (6); Ger individer befogenheter (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 (5); Välkomna förändringar (2); Uppmuntra feedback (4)	 Lågt högre potential än ungefär 10% av jämförelsegruppen
	Utstråla förtroende Förstå människor (1); Arbeta i grupp (1); Uppskatta andra människor (1)	 Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
Leverera resultat	Utföra uppdrag Följa tidsplaner (4); Kontrollerar saker (3); Följa rutiner (2)	 Lågt högre potential än ungefär 10% av jämförelsegruppen
	Strukturera uppgifter Hanterar uppgifter (3); Upprätthålla normer (1); Fullföljer uppgifter (6)	 Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
	Söka framgång Agera (9); Tar tillfället i akt (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 självförtroende ses som en tillgång och människor uppmuntras veta sitt värde samt ta ansvar för sin arbetsprestation
- ⊕ där man värderar affärsmässighet och entreprenörsanda samt en betoningen på att identifiera affärsmöjligheter och att överträffa konkurrenterna
- ⊕ där förmågan att förklara saker tydligt och säkert värderas högt och där det finns många tillfällen att hålla formella presentationer
- ⊕ där energinivån är hög, människor är starkt handlingsinriktade och belönas när de tar initiativ och ser till att saker blir gjorda
- ⊕ där det finns många tillfällen att skapa nya kontakter och utveckla relationer samt att ett bra nätverksarbete ses som nyckel till framgång
- ⊕ 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

Prestationshämmare

- ⊖ där man håller låg profil och prestationer inte uppmärksammas
- ⊖ där självförtroende likställs med arrogans och att vara nedsättande och människor inte uppmuntras att bestämma över sin egen arbetsbelastning
- ⊖ där kulturen inte är kommersiell, konkurrensbetonad eller inriktad på att skapa vinst
- ⊖ där det fästs relativt liten vikt vid förmågan att förklara saker på ett bra sätt och det finns få tillfällen att hålla presentationer
- ⊖ där energinivån är låg och människor tar få initiativ
- ⊖ där det finns få tillfällen att nätverksarbeta
- ⊖ 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