

# Överordnad Chefs Rapport Kim Johansson

Focus

Styles

## 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 användarrapporten för beslutsfattare

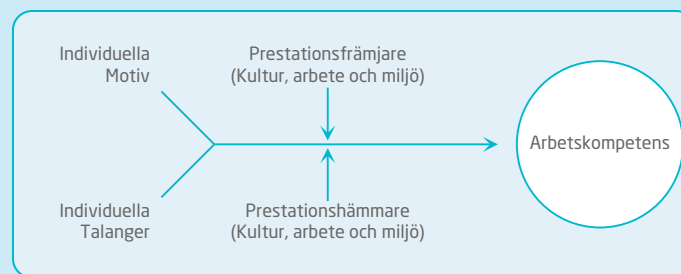
Denna rapport ger information om en persons potentiella kompetenser och en förväntad kultur/miljöanpassning baserad på Saville Assessments validitetsforskning.

### 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 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

Följande rapport sammanfattar områden där Kim Johansson har större eller mindre potential. Självskattningens värdering för Kim Johansson är Sten 1 och Rankingens konsekvens är Sten 8.

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