

Expertrapport
Kim Johansson



Professional

Styles

Innehåll

Introduktion till Skattningsrapporten.....	3
Översiktlig Profil.....	4
Fullständig Psykometrisk Profil - Översikt.....	5
Fullständig Psykometrisk Profil - Huvudgrupp, Tankesätt.....	6
Fullständig Psykometrisk Profil - Huvudgrupp, Inflytande.....	7
Fullständig Psykometrisk Profil - Huvudgrupp, Anpassningsförmåga.....	8
Fullständig Psykometrisk Profil - Huvudgrupp, Tillvägagångssätt.....	9
Översikt Psykometrisk Profil.....	10
Profil över Potentiella Kompetenser.....	11
Förväntad Lämplighet för en Viss Kultur/Miljö.....	12

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 Johanssons svar på frågeformuläret Styles.

Översiktlig Profil

Den översiktliga profilen ger en bild baserad på 36 dimensioner av yrkesmässigt beteende. Dessa 36 dimensioner är uppdelade i fyra huvudgrupper: Tankesätt, Inflytande, Anpassningsförmåga och Tillvägagångssätt. Varje huvudgrupp är i sin tur uppdelad i tre sektioner (12 totalt).

Fullständig Psykometrisk Profil

Den fullständiga psykometriska profilen av Professional Styles fokuserar på 36 dimensioner. Dessa är uppdelade i fyra huvudgrupper (Tankesätt, Inflytande, Anpassningsförmåga och Tillvägagångssätt), varje huvudgrupp beskrivs på en sida. Varje huvudgrupp är indelad i tre sektioner (12 totalt) där varje sektion i sin tur består av 3 dimensioner. De 36 dimensionerna består i sin tur av 3 underliggande facetter (108 totalt). Facetterna beskrivs verbalt under varje dimension.

Översikt Psykometrisk Profil

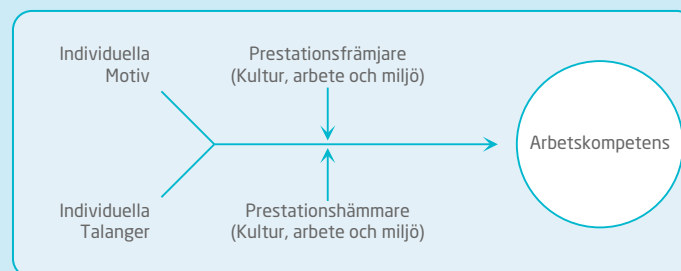
Den psykometriska profilen ger en översikt av de 36 dimensionerna på en sida. Den visar om det föreligger variationsvidd i facetterna, om det finns Motiv - Talang differens (markerad med M och T) och/eller Normativ - Ipsativ differens (markerad med N och I).

Profil över Potentiella Kompetenser

Rapporten om potentiella kompetenser är baserad på samband mellan de 108 facetter i frågeformuläret och en ingående, oberoende skattning av arbetsprestationen bland fler än 1000 yrkesarbetande personer. Eftersom rapporten är baserad på verkliga data ger den en unik förutsägelse av 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 positiva profiler kan bero på en orealistiskt positiv självbild medan lågt skattade profiler kan bero på starkt uttalad självkritik. Vid sådana fall är det speciellt viktigt att verifiera dessa resultat med ytterligare information.

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.



Översiktlig Profil

Tankesätt

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Utvärderande <small>Sten 6</small> Analytisk (6); Faktamässig (7); Rationell (5)						■				
Utforskande <small>Sten 5</small> Vetgirig (7); Praktiskt sinnad (2); Insiktsfull (9)					■					
Visionär <small>Sten 10</small> Idérik (10); Abstrakt (7); Strategisk (9)										■

Inflytande

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sällskaplig <small>Sten 6</small> Utåtriktad (6); Relationsskapande (3); Framhäva sig själv (8)						■				
Uttrycksfull <small>Sten 9</small> Övertygande (8); Verbal (6); Utmanande (10)										■
Resolut <small>Sten 9</small> Beslutsam (10); Styrande (8); Entusiasmerande (5)										■

Anpassningsförmåga

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trygg <small>Sten 6</small> Självkänsla (6); Samlad (7); Diplomatisk (4)						■				
Flexibel <small>Sten 6</small> Positiv (8); Förändringsinriktad (6); Mottaglig (3)						■				
Stödjande <small>Sten 3</small> Uppmärksam (4); Involverande (3); Accepterande (3)			■							

Tillvägagångssätt

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Plikttrogen <small>Sten 2</small> Pålitlig (3); Noggrann (4); Regelstyrd (1)		■								
Strukturerad <small>Sten 2</small> Organiserad (1); Principfast (3); Uppgiftsinriktad (5)		■								
Initiativrik <small>Sten 8</small> Dynamisk (7); Företagsam (7); Målmedveten (8)										■

Fullständig Psykometrisk Profil - Översikt

Denna rapport tillhandahåller en ingående bedömning av Kim Johansson svar på frågeformuläret om Professional Styles.

Den börjar med en sammanfattning av svarsmönster och följs av en förklaring av profilens struktur. På följande fyra sidor redovisas resultaten från de fyra största grupperna.

Svarsöversikt

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Självskattningens Värdering Totalt sett varken alltför positiv eller kritisk i sin självvärdering						■				
Rankningens Konsekvens Mycket konsekvent i rangordning av sina utmärkande drag										■
Överensstämmelse Normativ-Ipsativ Totalt sett är graden av överensstämmelse mellan normativ och ipsativ poäng rätt hög							■			
Överensstämmelse Motiv-Talang Totalt sett är graden av överensstämmelse mellan Motiv- och Talangpoäng som för de flesta						■				

Profild fördelning

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 om skillnader som uppmärksammats i profilen tillhandahålls också.

||||| **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.

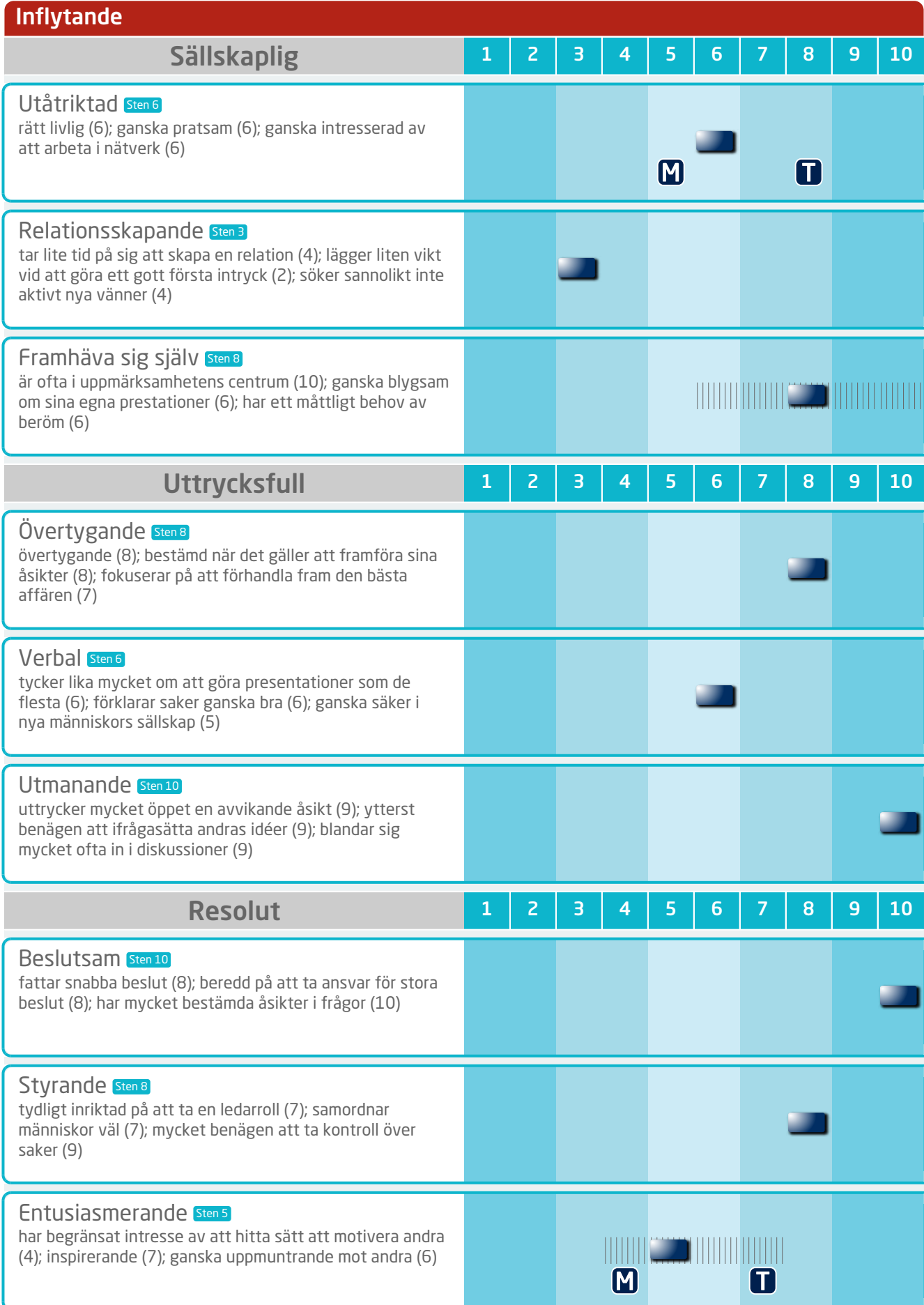
N - I Normativ-Ipsativ Differens. Om det skiljer 3 steg eller fler på STEN-skalan mellan Normativ (värdering) och Ipsativ (rankning) visas detta med markörerna **N** och **I**. Om de Ipsativa poängen är högre än de Normativa, kan det bero på att personen varit överdrivet självkritisk. Om de Normativa 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 att ytterligare verifiera snarare än ett otydligt mått på socialt önskvärt beteende.

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 ge incitament för utveckling eller peka på områden där miljöfaktorer har ett starkt inflytande.

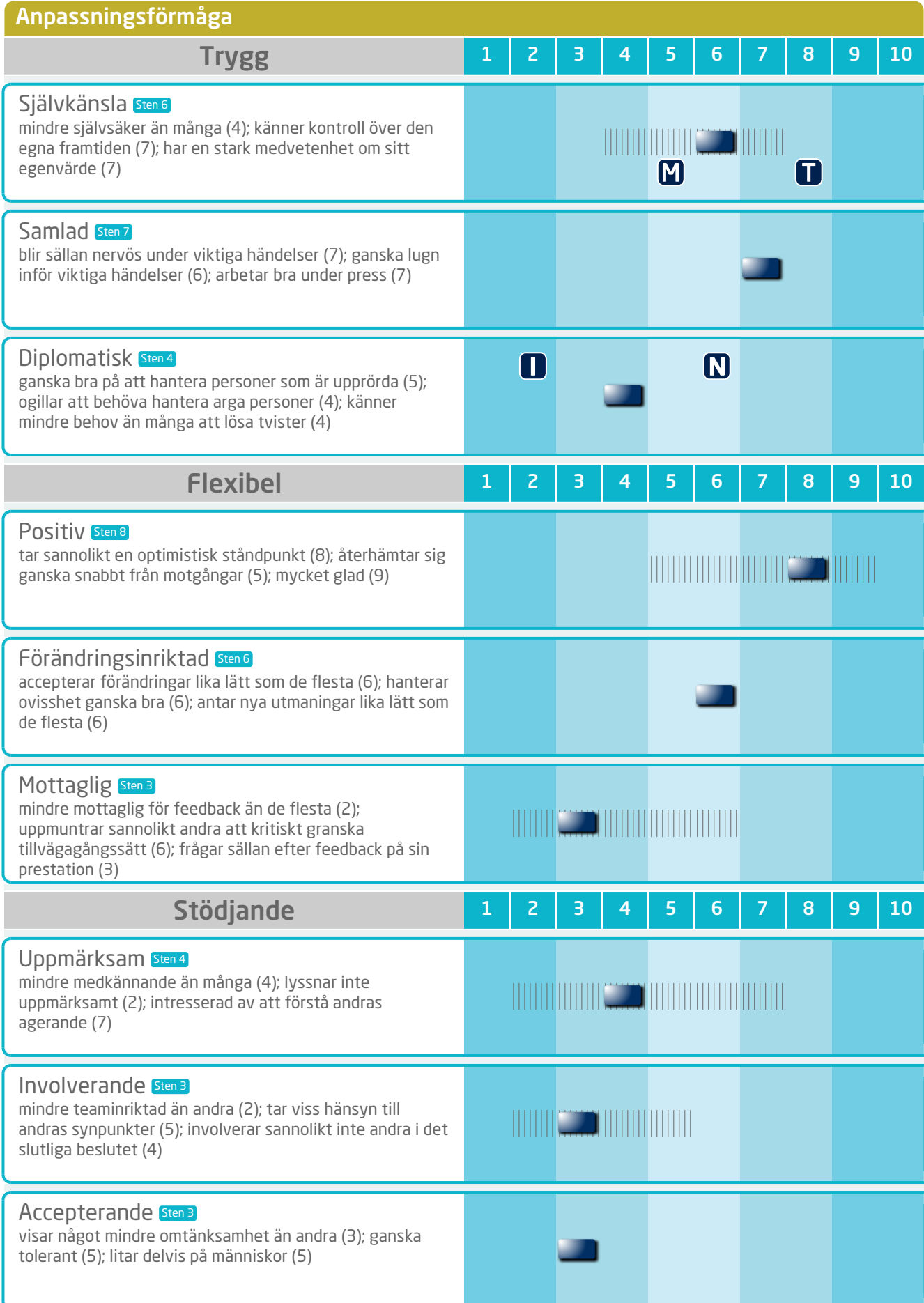
Fullständig Psykometrisk Profil - Huvudgrupp, Tankesätt

Tankesätt										
Utvärderande	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytisk <small>Sten 6</small> ganska intresserad av att analysera information (5); ställer rätt ofta undersökande frågor (5); inriktad på att hitta lösningar på problem (7)						■				
Faktamässig <small>Sten 7</small> sannolikt bra på att kommunicera skriftligt (7); ganska intresserad av logiken bakom ett argument (5); utforskar fakta utförligt (7)					T		■		M	
Rationell <small>Sten 5</small> tycker lika mycket om att arbeta med sifferuppgifter som de flesta (6); har lite intresse av informationsteknik (4); baserar ganska sannolikt beslut på enbart fakta (6)					■					
Utforskande	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vetgirig <small>Sten 7</small> inriktar sig sällan på att lära sig nya saker (4); en person som lär sig snabbt (7); benägen att lära sig genom att läsa (7)								■		
Praktiskt sinnad <small>Sten 2</small> mindre fokuserad på att utföra praktiskt arbete än andra (4); har ytterst lite intresse av "learning-by-doing" (1); lägger liten vikt vid att använda sunt förnuft (4)		■								
Insiktsfull <small>Sten 9</small> identifierar ofta sätt att förbättra saker (8); mycket snabb på att komma fram till problemets kärna (9); litar på intuition vid bedömning (7)									■	
Visionär	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Idérik <small>Sten 10</small> genererar många idéer (10); producerar mycket originella idéer (10); anammar sannolikt radikala lösningar (8)										■
Abstrakt <small>Sten 7</small> bra på att utveckla koncept (7); tillämpar ofta teorier (7); ganska intresserad av att studera bakomliggande principer (6)					T		■			M
Strategisk <small>Sten 9</small> benägen att utveckla strategier (7); tar ett mycket långsiktigt perspektiv (9); skapar en klar vision för framtiden (8)									T	■

Fullständig Psykometrisk Profil - Huvudgrupp, Inflytande



Fullständig Psykometrisk Profil - Huvudgrupp, Anpassningsförmåga



Fullständig Psykometrisk Profil - Huvudgrupp, Tillvägagångssätt

Tillvägagångssätt

Plikttrogen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pålitlig Sten 3

lägger mindre vikt vid att hålla deadlines än många (3); mindre punktlig än många (4); är ibland beredd att lämna uppgifter oavslutade (4)

T

M

Noggrann Sten 4

har lite fokus på att kontrollera att detaljerna stämmer (2); mindre grundlig än många (4); säkerställer en ganska hög kvalitetsnivå (6)

Regelstyrd Sten 1

är inte benägen att följa regler (1); tycker ytterst illa om att följa rutiner (2); är ibland beredd att ta risker vid beslutsfattande (4)

Strukturerad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Organiserad Sten 1

mindre välorganiserad än de flesta (2); tycker mycket illa om att planera (2); mindre benägen att prioritera än de flesta (1)

Principfast Sten 3

mindre fokuserad kring etik än många (4); lägger mindre vikt vid att bevara förtroende än många (3); har relativt lite fokus på att hålla åtaganden (4)

Uppgiftsinriktad Sten 5

arbetar i ganska snabb takt (5); arbetar bra när det finns mycket att göra (7); föredrar att göra en sak åt gången (4)

Initiativrik

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dynamisk Sten 7

bra på att få saker att hända (7); otålig att få sätta igång saker (7); ganska handlingskraftig (6)

Företagsam Sten 7

benägen att identifiera affärsmöjligheter (8); rätt säljinriktad (8); lika tävlingsinriktad som de flesta (6)

Målmedveten Sten 8

är driven att prestera utmärkta resultat (8); rätt ambitiös (7); håller sannolikt ut vid svåra utmaningar (8)

Översikt Psykometrisk Profil

Självskattning (6) Konsekvens (10) N-I Överensstämmelse (7) M-T Överensstämmelse (6)

Högre differens visas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Differens	
Tanke sätt	Analytisk						■						
	Faktamässig							■				M	
	Rationell					■							
	Vetgirig							■					
	Praktiskt sinnad		■										
	Insiktsfull										■		
	Idérik											■	
	Abstrakt								■				M
	Strategisk										■		M
Infly tande	Utåtriktad						■					T	
	Relationsskapande			■									
	Framhäva sig själv								■				
	Övertygande								■				
	Verbal						■						
	Utmanande											■	
	Beslutsam											■	
	Styrande									■			
	Entusiasmerande					■							T
Anpass ningsförmåga	Självkänsla					■						T	
	Samlad							■					
	Diplomatisk				■							N	
	Positiv								■				
	Förändringsinriktad						■						
	Mottaglig			■									
	Uppmärksam				■								
	Involverande				■								
	Accepterande			■									
Tillvä gångssätt	Pålitlig			■								M	
	Noggrann			■									
	Regelstyrd	■											
	Organiserad	■											
	Principfast			■									
	Uppgiftsinriktad					■							
	Dynamisk								■				
	Företagsam								■				
	Målmedveten									■			

Profil över Potentiella Kompetenser

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

	Beskrivning av Kompetens	Potential
Lösa problem	Utvärdera problem Granskar information (8); Dokumentera fakta (6); Tolka information (6)	Rätt högt högre potential än ungefär 75% av jämförelsegruppen
	Göra bedömningar Utveckla sakkunskap (6); Använda praktiska metoder (3); Tillhandahålla insikter (10)	Rätt högt högre potential än ungefär 75% av jämförelsegruppen
	Skapa nytt Generera idéer (10); Utforska möjligheter (9); Utveckla strategier (9)	Extremt högt högre potential än ungefär 99% av jämförelsegruppen
Påverka människor	Bygga relationer Samverkar med andra (5); Skapa goda relationer (3); Imponera på människor (8)	Genomsnittet högre potential än ungefär 40% av jämförelsegruppen
	Förmedla information Övertyga människor (8); Uttrycka information (5); Ifrågasätta idéer (10)	Mycket högt högre potential än ungefär 95% av jämförelsegruppen
	Tillhandahålla ledarskap Fattar beslut (10); Styr andra (8); Ger individer befogenheter (6)	Högt högre potential än ungefär 90% av jämförelsegruppen
Anpassa metoder	Visa återhämtningsförmåga Utstråla självförtroende (7); Visar lugn (7); Lösa konflikter (4)	Genomsnittet högre potential än ungefär 60% av jämförelsegruppen
	Anpassa sig till förändring Tänka positivt (7); Välkomna förändringar (6); Uppmuntra feedback (3)	Genomsnittet högre potential än ungefär 60% av jämförelsegruppen
	Utstråla förtroende Förstå människor (3); Arbeta i grupp (2); Uppskatta andra människor (3)	Mycket lågt högre potential än ungefär 5% av jämförelsegruppen
Leverera resultat	Utföra uppdrag Följa tidsplaner (2); Kontrollerar saker (3); Följa rutiner (1)	Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
	Strukturera uppgifter Hanterar uppgifter (1); Upprätthålla normer (2); Fullföljer uppgifter (4)	Extremt lågt högre potential än ungefär 1% av jämförelsegruppen
	Söka framgång Agera (8); Tar tillfället i akt (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 förmågan att snabbt komma fram till problemens kärna och lätt identifiera lösningar värderas högt
- ⊕ där beslutsamhet uppskattas och människor uppmuntras att ta ansvar för viktiga beslut
- ⊕ 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 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 utvecklingen av teoretiska idéer och koncept uppmuntras
- ⊕ där det finns möjlighet att ta ledaransvar och styra andra personer och resurser

Prestationshämmare

- ⊖ där det sätts litet värde på att komma med nya insikter och identifiera möjliga förbättringar
- ⊖ där ansvaret för stora beslut vilar på andra och det finns få möjligheter att påverka resultat
- ⊖ 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 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 det inte finns något intresse av att använda teoretiska idéer och modeller samt människor ges litet tid att utforska olika alternativ och möjligheter
- ⊖ där det finns få möjligheter att ta ledaransvar eller styra andra människor