



## Personlig rapport T. Testesen



Professional  
Styles

# Introduktion

Tak for din besvarelse af selvbeskrivelsestesten Styles. Denne rapport giver dig en opsummerende feedback på din motivation, præferencer, behov og talenter inden for en række erhvervsrelevante områder.

Når du læser denne rapport, skal du huske, at den er baseret på din besvarelse af selvbeskrivelsestesten Styles. Den beskriver, hvordan du opfatter dig selv, snarere end hvordan du eventuelt vil blive opfattet af andre. Ikke desto mindre, viser forskning, at selvbeskrivelser i høj grad er i stand til at forudsige menneskers adfærd i en erhvervssammenhæng.

Der gives information om de 36 Styles-dimensioner, som er grupperet under 12 sektioner og fordelt under fire overordnede clusteroverskrifter – Tankegang, Indflydelse, Tilpasningsevne og Leverance. Hver dimension består af tre facetter.

Dine resultater kombinerer dine svar, hvad angår vurdering og rangordning. Resultaterne er baseret på en sammenligning med en international gruppe på over 24.000 "professionals and managers". Din score for hver dimension er præsenteret grafisk på en skala fra 1 til 10. Scoren på en dimension indikerer, hvor markante dine resultater er; scorer på 5 og 6 er typiske for sammenligningsgruppen, mens 1 og 10 er markante scorer, som kun omkring 1 % af sammenligningsgruppen opnår. Under hvert dimensionsnavn er der verbale beskrivelser, som repræsenterer de tre facetscorer, der udgør scoren på dimensionen. Større variationer i de verbale beskrivelser inden for en dimension indikerer en bredde i facetscorerne og kan med fordel anvendes til refleksion og drøftelse.

På nogle dimensioner (f.eks. 'Pålidelig') vil de fleste mennesker vurdere sig selv højt. Som en konsekvens heraf, og idet resultaterne er relative, kan det forekomme, at du scorer lavere, end du havde forventet på sådanne områder. Det er også vigtigt at huske på, at scorer skal fortolkes i forhold til, hvad der er ønskeligt i et givent job. For eksempel kan 'Regelbunden' være ønskeligt i administrative jobs, som kræver, at man strengt holder sig til regler og procedurer, men at det er uønskeligt i ledende roller, som kræver en vis grad af risikovillighed og parathed til at udfordre bureaukratiske regler og procedurer.

## Om denne rapport

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

Rapporten er fremstillet ved brug af Saville Assessments software systemer. Den er fremkommet på baggrund af resultaterne fra en selvbeskrivelsestest som du, respondenteren, har taget, og reflekterer dine svar.

Denne rapport er blevet fremstillet elektronisk. Saville Assessment 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 Assessment, Saville Assessments agenter samt kunder, der er certificeret af Saville Assessment.

# Tankegang Cluster

| Tankegang                                                                                                                                                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Vurderende                                                                                                                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Analytisk</b><br>er relativt interesseret i at analysere informationer; stiller relativt hyppigt uddybende spørgsmål; søger efter løsninger på problemer                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Faktuel</b><br>kommunikerer godt skriftligt; er i en vis udstrækning interesseret i at forstå det logiske bag et argument; undersøger fakta omfattende                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Rationel</b><br>kan i en vis udstrækning lide at arbejde med numeriske data; har begrænset interesse i IT; baserer til en vis grad beslutninger udelukkende på fakta                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Undersøgende                                                                                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Indlæringsorienteret</b><br>har begrænset interesse i at lære nyt; er hurtig til at lære; lærer gennem læsning                                                                               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Pragmatisk</b><br>har mindre fokus på at udføre praktisk arbejde end andre; har meget begrænset interesse i at lære gennem handling; lægger relativt begrænset vægt på at bruge sund fornuft |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Indsigtsfuld</b><br>identificerer ofte måder at forbedre tingene på; kommer meget hurtigt til kernen i et problem; stoler på intuition, når der foretages vurderinger                        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Opfindsom                                                                                                                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Iderig</b><br>kommer med mange ideer; kommer med mange originale ideer; vælger ofte radikale løsninger                                                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Abstrakt</b><br>er god til at udarbejde koncepter; anvender ofte teorier; er relativt interesseret i at undersøge de bagvedliggende principper                                               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Strategisk</b><br>udvikler ofte strategier; tænker meget langsigtet; skaber en klar vision for fremtiden                                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

# Indflydelse Cluster

| Indflydelse                                                                                                                                                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Social                                                                                                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Samspilsorienteret</b><br>er relativt livlig; er relativt talende; er i en vis udstrækning interesseret i at netværke                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Kontaktskabende</b><br>er længere om at skabe en god kontakt end mange andre; lægger meget begrænset vægt på at gøre et godt førstehåndsidtryk; får relativt let nye venner |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Selvhævdende</b><br>bliver ofte centrum for andres opmærksomhed; er relativt beskeden om egne præstationer; har et vist behov for ros                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Påvirkende                                                                                                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Holdningsbearbejdende</b><br>er meget overbevisende; giver klart udtryk for egne synspunkter; har fokus på at forhandle den bedste aftale                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Velformuleret</b><br>trives til en vis grad med at holde oplæg; forklarer ting relativt godt; føler sig relativt godt tilpas i mødet med nye mennesker                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Udfordrende</b><br>giver meget åbent udtryk for uenighed; udfordrer i høj grad andres ideer; bliver meget ofte involveret, når der diskuteres                               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Assertiv                                                                                                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Målbevidst</b><br>træffer hurtige beslutninger; er parat til at tage ansvar for store beslutninger; har meget faste synspunkter på tingene                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Styrende</b><br>er orienteret mod lederrollen; koordinerer andres aktiviteter godt; tager i høj grad styringen                                                              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Engagerende</b><br>har begrænset interesse i at finde måder til at motivere andre på; er inspirerende; er relativt opmuntrende over for andre                               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

# Tilpasningsevne Cluster

| Tilpasningsevne                                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Robust                                                                                                                                                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Selvsikker</b><br>har til en vis grad selvtillid; føler at bestemme over egen fremtid; har en stærk bevidsthed om eget værd                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Rolig</b><br>bliver sjældent nervøs under en vigtig begivenhed; er relativt rolig før vigtige begivenheder; arbejder godt under pres                                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Konflikthåndterende</b><br>er til en vis grad god til at håndtere mennesker, som er rystede; har begrænset lyst til at håndtere vrede mennesker; føler mindre behov end mange andre for at løse uenigheder |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Fleksibel                                                                                                                                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Positiv</b><br>ser ofte optimistisk på tingene; kommer sig relativt hurtigt over modgang; udviser i høj grad begejstring                                                                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Forandringsparat</b><br>accepterer i en vis udstrækning forandringer; håndterer usikkerhed relativt godt; accepterer relativt let nye udfordringer                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Modtagelig</b><br>er mindre åben over for feedback end de fleste andre; opmuntrer sommetider andre til at give kritik på en given tilgang; beder sjældent om at få feedback på præstationer                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Støttende                                                                                                                                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Opmærksom</b><br>er mindre indfølelse end mange andre; lytter meget sjældent i lang tid til andre; er interesseret i at forstå, hvorfor mennesker handler, som de gør                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Involverende</b><br>er mindre teamorienteret end de fleste andre; tager i en vis udstrækning højde for andres meninger; inddrager sjældent andre i den endelige beslutning                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Rummelig</b><br>er mindre hensynsfuld end mange andre; er relativt tolerant; stoler i en vis udstrækning på andre                                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

# Leverance Cluster

| Leverance                                                                                                                                                                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Pligtopfyldende                                                                                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Pålidelig</b><br>lægger mindre vægt på at overholde deadlines end mange andre; er mindre punktlig end mange andre; er sommetider parat til at efterlade ting uafsluttede                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Omhyggelig</b><br>har meget begrænset fokus på at sikre, at detaljerne er i orden; er mindre grundig end mange andre; sikrer et relativt højt kvalitetsniveau                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Følge retningslinjer</b><br>følger meget sjældent regler; har meget begrænset lyst til at følge procedurer; er indimellem villig til at løbe en risiko i beslutningssammenhænge         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Strukturerende                                                                                                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Organiseret</b><br>er mindre velorganiseret end de fleste andre; har meget begrænset lyst til at skulle planlægge; har mindre fokus på at prioritere end de fleste andre                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Principfast</b><br>har mindre fokus på etik end mange andre; lægger mindre vægt på at opretholde fortrolighed end mange andre; har relativt begrænset fokus på at opfylde forpligtelser |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Aktivitetsorienteret</b><br>arbejder i et relativt højt tempo; kan godt lide at have travlt; foretrækker at gøre én ting ad gangen                                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Handlekraftig                                                                                                                                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <b>Dynamisk</b><br>er god til at få ting til at ske; er utålmodig efter at sætte ting i gang; er relativt energisk                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Initiativrig</b><br>identificerer forretningsmuligheder; er salgsoorienteret; er relativt konkurrenceorienteret                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| <b>Stræbende</b><br>er optaget af at opnå fremragende resultater; er ambitiøs; er udholdende på trods af vanskelige udfordringer                                                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

## Forudsigelse af match med virksomhedskultur/omgivelser

Baseret på Saville Assessments 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 din succes:

### Præstationsforstærkere

|   |                                                                                                                                                                            |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| + | hvor der opmuntres til at udvise kreativitet og nytænkning, og hvor radikale ideer og løsninger er velkomne                                                                |
| + | hvor ophedede debatter værdsættes, og man opmuntres til at udfordre ideer, argumentere og give åbent udtryk for uenighed                                                   |
| + | hvor man opfordres til at påtage sig ansvar for vigtige beslutninger, og beslutsomhed er en værdsat egenskab                                                               |
| + | hvor evnen til at komme hurtigt til sagens kerne og til hurtigt at finde løsninger på problemer er højt værdsat                                                            |
| + | hvor der opmuntres til at udvikle teoretiske ideer og koncepter                                                                                                            |
| + | hvor der er et stærkt resultatorienteret fokus og en fast beslutning om at opnå succes uanset hvad; og hvor man belønnes for at opnå fremragende resultater                |
| + | hvor der er et stærkt strategisk fokus; hvor det anses for at være ønskværdigt at have en klar vision for fremtiden, og hvor evnen til at tænke strategisk er højt værdsat |
| + | hvor kommerciel orientering og iværksætterdrift værdsættes, og der lægges vægt på at identificere forretningsmuligheder og gøre det bedre end konkurrenterne               |

### Præstationshæmmere

|   |                                                                                                                                                       |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ⊘ | hvor konventionelle holdninger er fremherskende; hvor traditionelle fremgangsmåder foretrækkes, og hvor man ikke opmuntres til at komme med nye ideer |
| ⊘ | hvor det ikke er velset at have afvigende meninger, og hvor man ikke opmuntres til at sætte spørgsmålstejn ved ideer og give udtryk for uenighed      |
| ⊘ | hvor ansvaret for større beslutninger ligger hos andre, og der kun er begrænset mulighed for at påvirke resultater                                    |
| ⊘ | hvor det at give ny indsigt og identificere mulige forbedringer tillægges begrænset værdi                                                             |
| ⊘ | hvor der er begrænset interesse for at anvende teoretiske ideer og modeller, og hvor man gives begrænset tid til at undersøge forskellige muligheder  |
| ⊘ | hvor tilskyndelsen til at opnå fremragende resultater er begrænset, og man sjældent kæmper videre, hvis man støder på vanskeligheder                  |
| ⊘ | hvor fokus er kortsigtet snarere end langsigtet, og taktisk snarere end strategisk                                                                    |
| ⊘ | hvor kulturen ikke er kommerciel, ikke er konkurrencepræget og ikke er profitorienteret                                                               |