

# Leder 7.1 (internationalt) – detaljeret rapport

## Kandidatnavn:

Sample Candidate



**Percentil: 88%**



**Anbefales**

## Ansvarsfraskrivelse

Oplysningerne på disse sider er af fortrolig karakter og er kun tilsigtet den person, eller de personer, som oplysningerne tilhører samt andre specifikt godkendte personer.

Informationerne i denne rapport må ikke tillægges større værdi end anbefalingerne fra en person, der besidder de fornødne kvalifikationer. Hvis du har specifikke spørgsmål vedr. bestemte dele af rapporten, skal du rådføre dig med en person, der besidder de fornødne kvalifikationer.

## Instruktioner

En fortrolig rapport, hvis formål er at hjælpe med at forudsige ansøgerens arbejdsmæssige adfærd. Bemærk, at testdelene, der er medtaget i denne rapport, ikke vægtes lige meget. Nogle dele er brede målinger af adfærd, mens andre er smalle. Kompetencer, som er markeret med en stjerne (\*), er smalle målinger af adfærd. Det er adfærd, som er af betydning for den samlede score, men som imidlertid ikke er så tungtvejende sammenlignet med andre dele i denne løsning. Vores forskning har vist, at det er sådan, man bedst forudsiger jobpræstationen. Ønsker du yderligere oplysninger om denne rapport (herunder pointgivning) eller andre produkter fra SHL, kan din kontorepræsentant hjælpe.

### Lederpotentiale

Dette måler potentiale for at få succes som leder på tværs af branchetype og funktionsområde. Dette kendetegnes af scorer opnået fra svar på spørgsmål vedrørende akademisk og social baggrund samt arbejdsmæssige ambitioner.



**Ansøgerens svarprofil vedrørende tidligere resultater, social orientering og arbejdsmæssig orientering svarer i høj grad til de profiler, man ser hos yderst effektive ledere. Det gode match mellem profilerne tyder på, at ansøgeren sandsynligvis bliver en succesfuld leder.**

### Håndtering af dømmekraft

Dette er en tendens til at være dygtig til at bedømme, hvordan man effektivt kan respondere på arbejdssituationer. Dette afgøres af scorer opnået fra svar på spørgsmål vedrørende situationer, man ofte vil komme ud for som leder.



**Ansøgerens svarprofil hvad angår vurdering af, hvordan personalekommunikation bør gribes an, samt medarbejderudvikling og medarbejdermotivation svarer til de vurderinger, man ser hos effektive ledere. Det gode match mellem profilerne tyder på, at ansøgeren sandsynligvis bliver en succesfuld leder.**

## Opnåelse

Denne del måler ansøgerens tendens til at sætte sig selv og opnå udfordrende mål, og fortsætte med at forfølge dem trods signifikante forhindringer. Dette karaktertræk kendetegnes ved: Hårdt arbejde; at føle sig tilfreds og stolt ved at udføre arbejde af høj kvalitet; og være konkurrenceorienteret.



**Ansøgeren sætter sandsynligvis sig selv udfordrende mål og fortsætter med at forsøge at nå dem trods forhindringer. Ansøgeren viser i langt de fleste tilfælde et højt niveau af stolthed i sit arbejde og stræber efter fortræffelighed, også selv om det kræver en stor indsats over længere tid. Ansøgeren er sandsynligvis yderst konkurrenceorienteret og yder en intens arbejdsindsats. Ansøgeren er motiveret til at nå mål, uanset tidsramme eller sværhedsgrad.**

## Ansvarlighed

Denne del måler en persons tendens til at tage ansvar for sine handlinger samt forpligtelsen til at udføre tildelte opgaver. Dette træk kendetegnes ved: pålidelighed; proaktiv involvering i arbejdet; og engagement i at gennemføre selv de mest trivielle opgaver.



**Ansøgeren tilgår opgaver på en velorganiseret og effektiv måde. Ansøgeren er motiveret til at opfylde sine forpligtelser og tager uden tøven ansvar for sine handlinger. På udfordrende eller trivielle opgaver vil ansøgerens indsats være konsistent, og han/hun vil følge en velplanlagt og formålsdrevet tilgang til sit arbejde.**

### Villighed til at lære

Denne del måler tendensen til at lære af erfaring. Dette træk kendetegnes ved at: man er åben overfor at gøre sig nye erfaringer; man søger både positiv og negativ feedback, ser tilbage på tidligere erfaringer og overvejer alternative fremgangsmåder samt finder mønstre og orden i kompleks information.



**Ansøgeren opsøger sandsynligvis nye opgaver og oplevelser og er åben overfor forandring. Ansøgeren opsøger sandsynligvis både positiv og negativ feedback på sin præstation, idet han/hun ser al feedback som en mulighed for at dygtiggøre sig. Ansøgeren bruger sandsynligvis tid på at reflektere over tidligere erfaringer og overvejer, hvordan forskellige handlinger kunne have givet andre resultater, hvilket betyder færre tilbagevendende fejl. Ansøgerens evne til at identificere mønstre i kompleks information lader til at ligge over middel, og han/hun identificerer sandsynligvis løsninger, hvor tidligere succeser indgår.**

### Udviser empati\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren er opmærksom på andres behov og tilbyder en hjælpende hånd.



**Ansøgeren bekymrer sig som regel oprigtigt om andre; han/hun erkender, når andre har behov for støtte og tilbyder uforbeholdent sin hjælp.**

### Opretholder gode arbejdsrelationer\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren gør en indsats for at udvikle personlige relationer til andre.



**Ansøgeren lægger sandsynligvis vægt på sine arbejdsrelationer og gør en indsats for at bevare disse relationer fremover.**

### Udveksler viden og vejledning\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren udveksler information og tilbyder at vejlede andre.



**Ansøgeren udveksler sandsynligvis information med andre og tilbyder at vejlede dem.**

### Analyserer information\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren identificerer de vigtigste faktorer og integrerer information for at forstå data eller situationer.



**Ansøgeren er sandsynligvis parat og villig til at analysere information hurtigt for få indblik i problemer og finde løsninger.**

### Lærer hurtigt\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren har let ved at opfange nye informationer og teknikker.



**Ansøgeren har sandsynligvis let ved at forstå nye koncepter og teknikker og ved at absorbere og tilegne sig ny information og fakta.**

### Skaber nye idéer\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren udtænker innovative tilgange.



**Man kan forvente, at ansøgeren løbende kommer med originale idéer og perspektiver uden at være blevet opfordret til at gøre det.**

### Bruger sin tid effektivt\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren administrerer sin tid og afleverer arbejdsopgaver til aftalt tid.



**Ansøgeren har svært ved at administrere sin tid, idet han/hun ofte udsætter ting og spilder tiden, så det bliver umuligt at overholde tidsfrister.**

### Arbejder ifølge høje kvalitetsstandarder\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren udfører alle sine opgaver med en høj grad af kvalitet.

**Ansøgeren sætter sandsynligvis en ære i sit arbejde og er opmærksom på enhver detalje, idet han/hun sikrer sig, at arbejdet bliver så godt som overhovedet muligt.**

### Omstiller sig til forandringer\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren accepterer forandringer og omstiller sig til dem uden problemer.



**Ansøgeren føler sandsynligvis, at forandringer giver et boost, og han/hun tilpasser nemt og hurtigt sin tilgang i forhold til nye forventninger.**

### Bevarer fatningen\*

En måling af i hvilket omfang ansøgeren holder negative følelser under kontrol.



**Ansøgeren er sandsynligvis i stand til at beherske og kontrollere negative følelser i vanskelige situationer og undgår at vise følelser.**