Hvordan bruke våre testverktøy i lederutvikling

Julie Hallan - 2024-08-07 - Praktisk bruk av tester

Hvordan bruke våre testverktøy i lederutvikling

Personlighetstesten ADEPT-15 har mange gode rapporter for deg som ønsker å jobbe med utvikling av ledere. Her er en rekke rapporter som kan benyttes til formålet, og de kan fint brukes i kombinasjon med hverandre. Du kan også bruke rapportene som et supplement i en lederrekruttering.

Alle rapportene tar for seg aspekter i personlighet som er egnet for en posisjon som leder, og presenterer styrker og utviklingsområder. Samtidig krever de at bedriften tilpasser og rammer inn den valgte rapporten til sitt eget behov. Alle rapportene har det felles at de foreslår ulike utviklingsområder, men på hvilken måte man ønsker å arbeide med disse og måle utviklingen i etterkant, er opp til hver enkelt. Det kan for eksempel være nyttig å avklare hvilke arbeidsstiler en leder ønsker å endre på eller utvikle ved å gå gjennom resultatene sammen med lederen, lage en plan for gjennomføring av utviklingsoppgaver, og utforme realistiske mål til videre oppfølging.

Ønsker du en mer inngående prat om rapportbruk i lederutvikling, er det bare å ta kontakt med oss!

Spotlight Development Report

Spotlight Development Report er en rapport som egner seg godt til å se på utviklingspotensialet for relativt ferske ledere. Rapporten baserer seg på en modell med tre dimensjoner: Aspiration, Agility og Ability. Den gir en oversikt over hva lederen har skåret på de tre dimensjonene og deres underliggende kompetanser, samt spørsmål til refleksjon og utviklingsoppgaver. Dette er en veldig god rapport å bruke til lederutvikling, men merk at rapporten per nå ikke finnes på norsk. Rapporten er ikke anbefalt til bruk i seniorstillinger.

Aspect Summary

Stanine scores on each of the twelve Aspects of personality are summarized in the table below.

Ability		7
Connect and Stabilize		9
Energize		8
Step Up		2
Serve and Grow		6
Stay Grounded		5
Aspiration		4
Aspire to Lead		1
Aspire to Achieve		7
Agility		9
Seek Challenge and Novelty		9
Gain Insight from Self and Others		6
Live to Learn		9
Persevere		6
Maintain Optimism		9

Spotlight Development Report: Sam Sample

Ability

7 SCORE

Summary

Ability describes an individual's tendency to motivate, engage, and inspire others. Your scores across this Dimension suggest general strength in this area. Consider the information below as indicators of your behaviors related to Connect and Stabilize, Energize, Step Up, Serve & Grow, and Stay Grounded, which comprise the Ability Dimension.



People who fall within this range of the Connect and Stabilize scale may be seen as:

- Consistently maintaining composure in high-pressure and stressful situations
- Providing reassurance and sense of comfort to maintain calm and focus during times of stress or transition
- Focusing on people-related issues and processes when faced with uncertainty
- Expressing concern with the well-being and engagement of others
- Tending to pay attention to verbal and non-verbal cues as to how others are feeling
- Making oneself available to the team
- Soliciting others' perspectives before making decisions



People who fall within this range of the Energize scale may be seen as:

- Striving to set high expectations and standards for oneself and one's team
- Encouraging team members to succeed
- Interested in working with others to achieve a common goal
- Sociable, talkative, and an effective team player
- Inspiring others by clearly conveying future possibilities
- Communicating inspirational and motivational messages to others
- Instilling in others a sense of purpose
- Being overly idealistic without taking realities into account

Utfyllende rapport, arbeidsstil

Denne rapporten baserer seg på de seks arbeidsstilene i ADEPT-15, og kan brukes til lederutvikling. Rapporten henvender seg direkte til testtakeren, og kan gis til lederen etter en gjennomgang med en sertifisert bruker av ADEPT-15. Denne rapporten kommer også med noen konkrete forslag til utviklingsoppgaver.

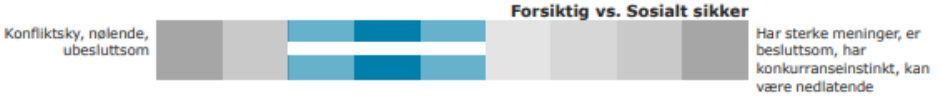
Rapporten er utfyllende og går ned på aspektnivå i form av totalt 15 aspekter. Disse er fordelt på tre yrkesstiler (oppgave, tilpasning, prestasjon) og tre fellesskapsstiler (samarbeid, emosjon, interaksjon). Rapporten er utviklet for å gi innsikt i testtakerens preferanser, holdninger og personlige trekk, og hvordan disse er knyttet til atferd på jobb og i lederroller. Rapporten fremstiller hvert aspekt på en standardisert ni-punktsskala (stanine). Hvert av aspektene er presentert med en enkel, kort beskrivelse, sammen med beskrivelser av ytterpunktene på skalaen.

Interaksjonsstil

Oppsummering

5 Interaksjonsstil er en bred måling av ekstroversjon som beskriver i hvilken grad du oppsøker samhandling med andre og hvordan du foretrekker å omgås dem. Dine resultater tyder på at du generelt trives med å dele og debattere meningene dine, så lenge samtalen ikke blir for fiendtlig. Videre kan du noen ganger være selskapelig, spesielt med mennesker du kjenner godt, så lenge samtalen er lett og hyggelig og unngår temaer der folk er veldig uenige.

Selvsikkerhet: 4



Personer som faller innenfor dette området av skalaen for Selvsikkerhet kan ses på som:

- Noen som generelt foretrekker arbeidsmiljø preget av samarbeid heller enn konkurranse
- Iblant villige til å gå med på det resten av gruppa vil
- Noe mindre troende til å fornærme andre eller fremstå som aggressive
- Stort sett forsiktige og ettertenksomme i gruppesituasjoner; generelt nølende med å uttrykke uenighet
- Noen som til en viss grad foretrekker å holde tanker og meninger for seg selv
- Til tider ubesluttsomme eller nølende med å ta beslutninger som påvirker andre
- Noen som av og til for lett gir etter for andre

Livlighet: 6



Personer som faller innenfor dette området av skalaen for Livlighet kan ses på som:

- Stort sett utadvendte og sosiale; liker å være sammen med andre
- Noen som får energi fra å være sammen med og forholde seg til andre
- Generelt entusiastiske og tidvis i stand til å få andre i godt humør
- Ekshibisjonistiske og iblant med ønske om å være midtpunkt
- Noen som i de fleste tilfeller foretrekker arbeid som omfatter samhandling med andre mennesker
- Fokuserte på være sosiale, noen ganger ikke seriøse nok

Kandidatrapport, arbeidsstil

Kandidatrapporten for arbeidsstil er en mindre utfyllende rapport om arbeidsstil. Denne er tiltenkt å kunne sendes direkte til en leder uten å nødvendigvis måtte gjennomgås sammen med en sertifisert bruker. Rapporten sammenstiller resultatene for seks arbeidsstiler: Oppgavestil, tilpasningsstil, prestasjonsstil, interaksjonsstil, emosjonsstil og samarbeidsstil. Resultatene gir et bilde av hvordan et menneske med slike skårer vanligvis reagerer på ulike situasjoner.

Arbeidsstiler

Takk for at du fullførte denne personlighetskartleggingen! Dette er en oversikt over din adferdsprofil innenfor 6 områder, kalt arbeidsstiler. Disse beskriver dine preferanser, holdninger og tilnærminger til jobb, ideer og interaksjon med andre.

Dette øyeblikksbildet av dine arbeidsstiler kan hjelpe deg å forstå hvilke typer jobber eller stillinger som passer best til dine interesser, preferanser og motivasjoner.



Din oppgavestil

Basert på svarene dine på personlighetskartleggingen kan andre oppfatte deg som:

- Ambisiøs og resultatorientert når veien til mål er klar
- Villig til å endre frister og prioriteringer i møte med hindringer, og se nye målsettinger som motiverende
- Komfortabel med tvetydighet og en som foretrekker spontanintet over detaljert planlegging og organisering
- Ofte interesserte i det store bildet og i å gjøre ting på ukonvensjonelle eller nye måter



Din tilpasningsstil

Basert på svarene dine på personlighetskartleggingen kan andre oppfatte deg som:

- En som har brede og varierte ideer og intellektuelle interesser
- Progressiv og fremsynt samt fokusert på innovasjon og kreativitet
- Til en viss grad åpen for nye ideer og erfaringer
- For det meste fleksibel og tilpasningsdyktig; en som foretrekker variasjon og endring og som ofte er ute etter å utvikle meninger og tilnærminger
- Stort sett trygg på din evne til å lære og forbedre deg over tid; en som generelt oppsøker utfordrende muligheter for personlig utvikling
- Stort sett trygg på din egen evne til å lære og forbedre deg over tid og generelt på jakt etter utfordrende muligheter for personlig utvikling

Endringsdyktig Leder Rekrutteringsrapport

Kontinuerlige teknologiske fremskritt og økt kompleksitet i virksomheter skaper behov for en ny type ledere som kan prestere i et miljø i stadig endring. Denne rapporten gir innsikt i kandidatens sannsynlige adferd knyttet til kompetansene i modellen for endringsdyktig-ledelse, og kan brukes i lederutvikling og rekrutteringssammenheng. Både styrker og risikoer er fremhevet i rapporten. Dette gir et godt grunnlag for å objektivt vurdere kandidatenes egnethet ved hjelp av en intervjuguide.

Introduksjon

Denne rapporten gir innsikt i kandidatens sannsynlige adferd knyttet til kompetansene i Endringsdyktig leder-modellen, og kan brukes i rekrutteringssammenheng. Både styrker og risikoer er fremhevet. Dette gir et godt grunnlag for å objektivt å vurdere kandidatenes egnethet.

Resultatene i de påfølgende delene av denne rapporten er basert på personlighetstesten ADEPT-15®, som er et selvrapporteringsverktøy.

Endringsdyktig leder

Kontinuerlige teknologiske fremskritt og økt kompleksitet i virksomheter skaper behov for en ny type ledere som kan prestere i et miljø i stadig endring. Endringsdyktig leder-modellen er laget for å identifisere ledere som oppmuntrer sine ansatte til å benytte teknologi, som er i stand til å innovere og samarbeide på nye måter, og som er ydmyke nok til å gå inn i rollen som tilrettelegger; ledere som opptrer som endringsagantar - som skaper ringvirkninger utover deres ansvarsområder.

Endringsdyktig leder-modellen består av 12 kompetanser, fordelt på 3 pilarer. Hver av disse pilarene er beskrevet nedenfor.

Agilt tankesett



Agilt tankesett handler om å være åpen og læringsorientert, villig til å reflektere over egne styrker og svakheter, intellektuelt nysgjerrig og positivt innstilt til endring og utvikling.

Endringsledelse



Endringsledelse handler om å vise interesse for lederskap i et omskiftelig arbeidsmiljø, fremme og inspirere til samarbeid, gi teammedlemmene mulighet til å omfavne endring og drive egenutvikling, være selvbevisst og villig til å gå inn i rollen som en ydmyk tilrettelegger.

Skaper og driver forretning



Skaper og driver forretning handler om global nettverksbygging, identifisere og utvikle forretningsmuligheter, generere løsninger og ta kalkulerte risikoer, som til syvende og sist fører til forretningsmessig suksess. Det handler også om integritet, pålitelighet og robusthet som er nødvendig for å håndtere press og kontinuerlige regulatoriske endringer.

Oppmuntrer andres utvikling

Gjøre andre i stand til å tilpasse seg endringer og drive egenutvikling. Oppmuntre og skape et miljø som motiverer medarbeiderne til å utvikle seg gjennom formell og uformell opplæring og andre muligheter.

Testskår 2

Beskriv hvilke konkrete tiltak du har iverksatt for å skape et miljø som støtter opplæring og utvikling av de ansatte.

- Hvilke konkrete tiltak har du gjort for å skape et slikt miljø?
- Hvilke prosesser har du innført for å støtte denne typen miljø?
- Hvor vellykket var din innsats for å skape et slikt miljø? Hvordan visste du det?

Fortell om en gang du tok en aktiv rolle i den faglige utviklingen eller opplæringen av en mindre erfaren kollega.

- Hvordan gikk du frem for å hjelpe denne medarbeideren?
- Hva gjorde du for å følge med på personens utvikling?
- Hvordan responderte personen på hjelpen du gav?

Ineffektiv	Effektiv	Svært effektiv
☐ Brukte ikke en systematisk tilnærming for å utvikle målsetninger for andre.	☐ Identifiserte noen muligheter som kan bidra til medarbeidernes utvikling.	☐ Å utvikle medarbeiderne så ut til å være en av de viktigste prioriteringene som leder.
☐ Hadde svært få eller ingen strategier for å gi utviklingsveiledning.	☐ Brukte flere strategier for å gi utviklingsveiledning, men noen var ikke like effektive.	☐ Identifiserte vekstmuligheter som bidro til medarbeidernes utvikling.
☐ Verdsetter eller støtter ikke et miljø som fremmer medarbeidernes utvikling.	☐ Støtter andres behov for læring og utvikling.	☐ Hadde mange effektive strategier for å gi medarbeiderne utviklingsveiledning.
☐ Jobbet ikke tett sammen med medarbeiderne; lot dem lykkes eller mislykkes på egen hånd.	☐ Brukte flere effektive strategier eller prosesser for å lære opp eller utvikle medarbeiderne.	☐ Er konstant på jakt etter å finne og skape ressurser og opplæring for å støtte medarbeidernes utvikling og kontinuerlige læring.
	☐ Ser nytten av å skape et miljø som bidrar til utvikling og opplæring av ansatte.	☐ Iverksetter regelmessig tiltak for å støtte og gi muligheter for kontinuerlig læring/medarbeiderutvikling på arbeidsplassen.

1 2 3 4 5