wave™

Experten-Entwicklung
Chris Schulz

Focus

Styles

Inhalt

Einführung....3
Psychometrisches Profil – Antwortauswertung.... 5
Psychometrisches Profil....6
Kompetenz-Potenzial Profil....7
Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung....8
Größte Stärken (beste 8)....9
Mögliche Schwierigkeiten (schlechteste 8).... 17
Entwicklungsprioritäten festlegen.... 20
Weitere 20 Bereiche.... 22

Über diesen Bericht

Dieser Bericht basiert auf dem Wave®-Styles-Fragebogen, welcher die Motive, Vorlieben, Bedürfnisse und Talente einer Person in relevanten Arbeitsbereichen untersucht.

Die Ergebnisse basieren auf einem Vergleich mit einer internationalen Gruppe von mehr als 31.000 Fachkräften und Managern.

Die Ergebnisse des Fragebogens als Messinstrument der Selbsteinschätzung spiegeln die individuelle Selbstwahrnehmung wider. Obwohl der Fragebogen ein guter Indikator für das Verhalten am Arbeitsplatz ist, wie unsere umfassende Forschung gezeigt hat, muss bei der Auswertung die Subjektivität der individuellen Selbstwahrnehmung berücksichtigt werden.

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen sind möglicherweise vertraulich und es sollten jegliche Bemühungen unternommen werden, sie an einem sicheren Ort aufzubewahren.

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen spiegeln voraussichtlich – abhängig von den jeweiligen Umständen – die individuelle Selbstwahrnehmung für einen Zeitraum von 12–24 Monaten wider.

Der Bericht wurde von Saville Assessment unter Nutzung von Softwaresystemen erstellt. Er leitet sich aus den Ergebnissen des Fragebogens ab, der von der befragten Person bearbeitet wurde, und spiegelt die gegebenen Antworten wider.

Dieser Bericht wurde elektronisch erstellt. Saville Assessment kann nicht dafür garantieren, dass er nicht geändert oder bearbeitet wurde. Wir können keine Verantwortung für die Konsequenzen der Nutzung dieses Berichtes übernehmen, wie auch immer diese auftreten sollten.

Die Anwendung dieses Beurteilungsinstrumentes beschränkt sich auf Angestellte und Bevollmächtigte von Saville Assessment, sowie Klienten, die von Saville Assessment befugt worden sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Einführung

Psychometrisches Profil

Unter „Psychometrisches Profil – Antwortauswertung“ ist eine Zusammenfassung der Antworten im Fragebogen von Chris Schulz zu finden. Die vier Indikatoren in der Antwortmuster-Zusammenfassung weisen auf eventuelle extreme Antwortmuster hin. Das psychometrische Profil umfasst die 12 Focus Styles-Sektionen, die in vier Hauptcluster (Denken, Einfluss, Anpassungsvermögen und Umsetzung) gruppiert sind. Die 12 Sektionen umfassen jeweils drei zugrundeliegende Facetten (36 insgesamt), wobei unterhalb der Sektionsbezeichnung verbale Beschreibungen zu den Facettenwerten stehen.

Kompetenz-Potenzial Profil

Das Kompetenzpotential-Profil wurde basierend auf Datenbanken entwickelt, die die Facetten des Styles-Fragebogens mit detaillierten, unabhängigen Bewertungen der Arbeitsleistung in Zusammenhang setzen. Daraus ergibt sich eine einzigartige Vorhersage der wahrscheinlichen Stärken und Schwächen von Chris Schulz in 12 zentralen Leistungsbereichen. Zugrundeliegende Leistungskomponenten können den Beschreibungen und Werten unterhalb jeder der 12 Kompetenz-Überschriften entnommen werden. Diese Vorhersage sollte in Bezug auf die relevanten Arbeitsanforderungen interpretiert werden, die sich aus der Tätigkeitsanalyse ergeben oder mit Kompetenzprofilierungsmethoden ermittelt wurden. Sehr positive Profile können auf eine unrealistisch positive Selbsteinschätzung hinweisen, während niedrige Profilwerte eine übermäßig kritische Selbstsicht widerspiegeln können. In solchen Fällen ist es besonders wichtig, die Ergebnisse mit anderen Informationen abzugleichen.

Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung

Diese vorhergesagte Passung von Kultur und Umgebung gibt Hinweise auf diejenigen Aspekte der Kultur, Arbeit und Umgebung, die voraussichtlich den Erfolg einer Person fördern oder hemmen. Die Motive und Talente der Menschen interagieren in bedeutender Weise mit Merkmalen der Kultur, Arbeit und Umgebung und helfen, Leistung und Kompetenzen am Arbeitsplatz vorherzusagen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Einführung

Entwicklungsratschläge

Dieser Bericht fasst die Maßnahmen zusammen, die zur Weiterentwicklung von Chris Schulz ergriffen werden könnten. Basierend auf den Ergebnissen dieses Fragebogens liefert der Bericht einen Überblick über die Maßnahmen, die in Betracht gezogen werden könnten, um die Leistung am Arbeitsplatz zu verbessern. Ob und inwieweit die betreffenden Ratschläge jeweils relevant sind, hängt von der einzelnen Person und in gewissem Umfang auch vom Tätigkeitsprofil und den vorhandenen Ressourcen und Möglichkeiten ab.

Es gibt vier Sektionen: „Größte Stärken“, „Mögliche Schwierigkeiten“, „Entwicklungsprioritäten festlegen“ und „Weitere 20 Bereiche“. Die Bereiche „Größte Stärken“ und „Mögliche Schwierigkeiten“ enthalten Entwicklungsratschläge für die acht am höchsten und die acht am niedrigsten bewerteten Kompetenzdimensionen. Der Bereich „Entwicklungsprioritäten festlegen“ regt zur Reflexion über wichtige Maßnahmen zur Planung der zukünftigen Entwicklung an. Im letzten Abschnitt sind Entwicklungsratschläge für 20 zusätzliche Kompetenzdimensionen zu finden. Der Bericht umfasst Entwicklungsratschläge aus den folgenden drei Kategorien:

Ausbau von Stärken

Erfolgreiche Menschen wissen meistens, worin sie gut sind, und setzen auf diese Stärken. Bevor man versucht, seine möglichen Schwierigkeiten zu kompensieren oder an ihnen zu arbeiten, kann es sich lohnen zu überlegen, wie man seine Stärken optimal zur Geltung bringt. Dieser Bericht zeigt auszubauende Stärken für Kompetenzdimensionen mit Punktwerten von 6 bis 10 auf, was von durchschnittlich bis extrem hoch reicht.

Eventuell überzeichnete Stärken

Die Nutzung klar definierter Stärken trägt zu Effizienz und Freude am Arbeitsplatz bei. Dies kann aber auch ungewollte oder unerwünschte Folgen haben. Für jede dieser besonderen Stärken werden sowohl die typischen Gefahren als auch die Aktionen genannt, mit denen sich negative Auswirkungen der Stärken vermindern oder gänzlich vermeiden lassen. Dieser Bericht zeigt eventuell überzeichnete Stärken für Kompetenzdimensionen mit einem Punktwert von 8 bis 10 auf, die alle weit überdurchschnittlich sind.

Entwicklungsaktivitäten

Während man sich natürlich am liebsten dadurch weiterentwickelt, dass man seine vorhandenen Stärken ausbaut, kann es auch erforderlich sein, solche Bereiche zu entwickeln, in denen man weniger stark ist. Für solche Bereiche werden Entwicklungstipps zur Leistungsverbesserung gegeben. Dieser Bericht zeigt Entwicklungsmaßnahmen für Kompetenzdimensionen mit einem Punktwert von 1 bis 5 auf, die von stark unterdurchschnittlich bis durchschnittlich reichen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Psychometrisches Profil – Antwortauswertung

Dieses Profil stellt eine detaillierte Auswertung der Antworten von Chris Schulz im Styles-Fragebogen dar. Zunächst werden die Antwortmuster zusammengefasst. Danach wird die Struktur des Profils erklärt. Das Antwortmuster sollte bei der Interpretation des psychometrischen Profils berücksichtigt werden. Auf der darauffolgenden Seite sind die Ergebnisse der vier Hauptcluster aufgeführt.

Antwortmuster - Zusammenfassung

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zustimmungstendenz Insgesamt gesehen, sehr kritisch bei der Selbsteinschätzung		■								
Konsistenz der Rangordnung Konsistent bei der Rangordnung von Merkmalen								■		
Normativ-Ipsativ Übereinstimmung Der Grad an Übereinstimmung zwischen normativen und ipsativen Werten ist etwas geringer als bei den meisten Menschen			■							
Motiv-Talent Übereinstimmung Der Grad an Übereinstimmung zwischen Motiven und Talenten ist typisch für die meisten Menschen						■				

Aufschlüsselung des Profils

Die umfassende Forschung von Saville Assessment hat gezeigt, dass der beste Indikator für die Arbeitsleistung im Allgemeinen der mit der Sten-Markierung angegebene Wert ist (normativ/ipsativ kombiniert). Außerdem werden Informationen zu feinen Unterschieden bereitgestellt, die für Wave-Berichte charakteristisch sind:

Facetten-Spanne. In Fällen, in denen die Spannweite der Facettenwerte innerhalb einer Dimension 3 Stens oder mehr beträgt, wird dies durch Schraffierung auf der Dimensionsskala angezeigt. Außerdem werden die einzelnen Facettenwerte in Klammern neben der jeweiligen verbalen Facettenbeschreibung angegeben.

N - I Normativ-Ipsativ-Spanne. Unterschiede von 3 oder mehr Stens zwischen normativen (freie Einschätzung) und ipsativen (Rangordnung) Werten werden durch die Markierungen N und I angegeben. Wenn ipsative Werte höher sind als normative, kann dies darauf hindeuten, dass sich die Person in der normativen Selbsteinschätzung übermässig kritisch beurteilt hat. Sind die normativen Werte höher als die ipsativen, kann dies bedeuten, dass die Person weniger selbstkritisch war und bei der normativen Beschreibung möglicherweise übertrieben hat. Auf diese Weise können spezifische Bereiche, in denen weitere Nachprüfung empfohlen wird, dargestellt werden.

M - T Motiv-Talent-Spanne. Unterschiede von 3 oder mehr Stens zwischen Motiv- und Talentwerten auf einer Dimension werden durch die Markierungen M bzw. T angegeben. Diese Unterschiede können darauf hindeuten, dass in bestimmten Bereichen Entwicklungbedarf besteht oder aber Umwelteinflüsse einen starken Einfluss haben.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Psychometrisches Profil

Zustimmungstendenz (2) Konsistenz (8) N-I Übereinstimmung (3) M-T Übereinstimmung (6)

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Denken

Evaluierend - hat sehr wenig Interesse am Analysieren von Informationen (2); mag es nicht, schriftlich kommunizieren zu müssen (3); arbeitet recht gerne mit numerischen Daten (6)

Erforschend - wenig darauf aus, Neues zu lernen (1); mag es nicht, Dinge schnell lernen zu müssen (3); sehr wenig geneigt, Vorgänge kontinuierlich zu verbessern (1)

Einfallsreich - erzeugt wenige Ideen (2); selten am Entwickeln von Konzepten interessiert (1); sehr wenig dazu geneigt, Strategien zu entwickeln (1)

Einfluss

Kontaktfreudig - sehr lebhaft (9); braucht ein wenig Zeit, um Beziehungen aufzubauen (3); steht oftmals im Zentrum der Aufmerksamkeit (10)

Wirkungsstark - sehr überzeugend (10); fühlt sich sehr wohl dabei, Präsentationen zu halten (9); offen im Äußern von Widerspruch (8)

Durchsetzungsfähig - übernimmt gerne Verantwortung für große Entscheidungen (8); selten an einer Führungsrolle interessiert (4); hat wenig Interesse daran, Andere zu motivieren (1)

Anpassungsvermögen

Belastbar - sehr selbstbewusst (9); wird selten nervös während wichtiger Ereignisse (8); fühlt sich unbehaglich dabei, mit bekümmerten Menschen umzugehen (4)

Flexibel - gelegentlich geneigt, eine optimistische Sichtweise anzunehmen (5); weniger bereit als viele Menschen, Veränderung zu akzeptieren (3); recht empfänglich für Feedback von Anderen (6)

Unterstützend - weniger einfühlsam als die meisten Menschen (1); weniger teamorientiert als die Meisten (1); zeigt weniger Rücksicht als Andere (1)

Umsetzung

Gewissenhaft - recht gewissenhaft im Einhalten von Fristen (5); achtet sehr wenig auf Details (2); ist sehr wenig dazu geneigt, Regeln zu befolgen (1)

Strukturiert - weniger gut organisiert als viele Menschen (3); mag es nicht, Pläne machen zu müssen (4); arbeitet in einem recht schnellen Tempo (5)

Leistungsmotiviert - sehr gut darin, Dinge zu verwirklichen (10); identifiziert geschäftliche Chancen sehr effektiv (10); stark dazu angetrieben, herausragende Ergebnisse zu erzielen (9)

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Kompetenz-Potenzial Profil

In diesem Profil werden die Bereiche höheren und niedrigeren Potenzials von Chris Schulz zusammengefasst. Die Maßstäbe für das Kompetenzpotential wurden basierend auf den umfangreichen internationalen Datenbanken von Saville Assessment entwickelt, die Wave mit der Arbeitsleistung in Zusammenhang setzen.

	Kompetenzbeschreibung	Potenzial	
Probleme lösen	**Probleme evaluieren** Informationen prüfen (2); Fakten dokumentieren (5); Daten interpretieren (4)	4	Relativ Niedrig höheres Potenzial als etwa 25% der Vergleichsgruppe
	Sachverhalte untersuchen Expertise entwickeln (1); Praxisorientierung zeigen (7); Einblick gewinnen (3)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe
	Innovation schaffen Ideen generieren (3); Möglichkeiten erkunden (1); Strategien entwickeln (1)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe
Einfluss nehmen	**Beziehungen aufbauen** Interaktion fördern (9); Beziehungen knüpfen (6); Menschen beeindrucken (10)	9	Sehr Hoch höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe
	Informationen kommunizieren Überzeugungskraft zeigen (10); Information darstellen (9); Ideen hinterfragen (8)	10	Extrem Hoch höheres Potenzial als etwa 99% der Vergleichsgruppe
	Menschen führen Entscheidungen treffen (9); Menschen lenken (6); Personen bestärken (1)	5	Durchschnittlich höheres Potenzial als etwa 40% der Vergleichsgruppe
Verhalten anpassen	**Belastbarkeit zeigen** Selbstvertrauen ausstrahlen (9); Gelassenheit zeigen (8); Konflikte lösen (2)	7	Relativ Hoch höheres Potenzial als etwa 75% der Vergleichsgruppe
	Veränderungen annehmen Positiv denken (6); Veränderungen begrüßen (2); Feedback erbitten (4)	3	Niedrig höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe
	Unterstützung geben Menschen verstehen (1); Zusammenarbeiten im Team (1); Individuen wertschätzen (1)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe
Ergebnisse erbringen	**Details verarbeiten** Zeitpläne einhalten (4); Details prüfen (3); Abläufe befolgen (2)	3	Niedrig höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe
	Aufgaben strukturieren Ressourcen organisieren (3); Standards aufrechterhalten (1); Dinge erledigen (6)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe
	Erfolg vorantreiben Entschlossen handeln (9); Gelegenheiten ergreifen (9); Ziele verfolgen (7)	9	Sehr Hoch höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung

Basierend auf umfangreicher Forschung von Saville Assessment, welche die Arbeitsstile von Individuen mit der Kultur am Arbeitsplatz in Zusammenhang setzt, werden hier jene Aspekte der Kultur, Arbeit und Umgebung hervorgehoben, die den Erfolg von Chris Schulz fördern oder hemmen können:

Leistungsförderer

- ⊕ Wo erzielte Leistungen anerkannt werden und die Möglichkeit besteht, im Mittelpunkt zu stehen
- ⊕ Wo das Finden überzeugender Argumente sehr geschätzt und Einfluss durch Überzeugung und Verhandlung ausgeübt wird
- ⊕ Wo Menschen ermutigt werden, Verantwortung für wichtige Entscheidungen zu übernehmen und Entschlussfreudigkeit eine geschätzte Eigenschaft ist
- ⊕ Wo Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein geschätzt werden
- ⊕ Wo Menschen viel Energie und Handlungsorientierung aufweisen, die Initiative ergreifen und Dinge ins Rollen bringen sollen
- ⊕ Wo die Fähigkeit, Dinge klar und souverän zu erklären hoch geschätzt wird und es zahlreiche Möglichkeiten gibt, formelle Präsentationen zu halten
- ⊕ Wo Unternehmergeist und Wettbewerbssinn geschätzt werden und es wichtig ist, geschäftliche Möglichkeiten zu erkennen
- ⊕ Wo zahlreiche Möglichkeiten bestehen, Beziehungen aufzubauen und Kontaktpflege als Schlüssel zum Erfolg angesehen wird

Leistungshemmer

- ⊘ Wo erzielte Leistungen wenig Anerkennung finden und man eher im Hintergrund bleibt
- ⊘ Wo Einfluss eher durch Befehle und Kontrolle ausgeübt wird, als durch Überzeugung und Verhandlung
- ⊘ Wo die Verantwortung für wichtige Entscheidungen bei anderen Menschen liegt und nur wenig Möglichkeit besteht, Ergebnisse zu beeinflussen
- ⊘ Wo Selbstvertrauen mit Arroganz gleichgesetzt und negativ belegt ist
- ⊘ Wo das Energieniveau niedrig ist und die Menschen wenig Initiative zeigen
- ⊘ Wo die Fähigkeit, Dinge gut zu erklären, nur von relativ geringer Bedeutung ist und nur wenig Möglichkeiten bestehen, Präsentationen zu halten
- ⊘ Wo die Kultur nicht an Kommerz, Wettbewerb oder Profit orientiert ist
- ⊘ Wo es nur wenig Möglichkeiten gibt, Netzwerke aufzubauen

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Menschen beeindrucken Aufmerksamkeit erzeugen; gute Selbstdarstellung leisten; Anerkennung gewinnen		Extrem Hoch höheres Potenzial als etwa 99% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Melden Sie sich freiwillig, Aktivitäten vorzustellen und durchzuführen, die Ihre eigene Präsenz erhöhen.
- Bieten Sie an, Ihr Team zu vertreten. Seien Sie der Sprecher bzw. die Sprecherin für das Team.
- Bleiben Sie bei der Selbstdarstellung sachlich. Nutzen Sie quantifizierbare Daten und qualitative Kommentare von Kunden und „Stakeholdern“.
- Wer aus Ihrem beruflichen Umfeld hat einen weniger guten Eindruck von Ihnen gewonnen? Arbeiten Sie gezielt daran, diesen Eindruck zu verändern.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Achten Sie darauf, nicht unnötig viel Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen, vor allem in einem extrem konkurrenzbetonten oder konfliktgeladenen Umfeld. AKTION: Maximieren Sie die positive Aufmerksamkeit und minimieren Sie die negative.
- Es ist manchmal nicht angebracht, jemandem „die Show zu stehlen“, der auf einer höheren Rangstufe steht oder in offizieller Funktion Informationen bekannt gibt. AKTION: Ziehen Sie die Aufmerksamkeit nur dann auf sich, wenn es angebracht ist.
- Hüten Sie sich davor, sich übermäßig mit Erfolgen zu brüsten, die von anderen nur als durchschnittliche Leistung betrachtet werden würden. AKTION: Finden Sie heraus, was andere Menschen erreicht haben, um sich bewusster zu werden, was eine Leistung herausragend macht.
- Hüten Sie sich davor, sich selbst zu viel Verdienst zuzuschreiben und Ihre Mitarbeiter nicht ausreichend zu loben. AKTION: Heben Sie den Beitrag der anderen immer anerkennend hervor. Dann werden sich Ihre Mitarbeiter zunehmend proaktiv an Projekten beteiligen wollen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Überzeugungskraft zeigen Menschen beeinflussen; Meinungen prägen; überzeugend verhandeln	10	**Extrem Hoch** höheres Potenzial als etwa 99% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Variieren Sie Ihre Vorgehensweise insbesondere bei Menschen, mit denen Sie häufiger zu tun haben, damit Sie nicht berechenbar werden und die anderen dadurch leichter gegen Sie argumentieren können.
- Bitten Sie um Feedback zu Ihrer Überzeugungsfähigkeit. Arbeiten Sie auf hochwertige Lösungen hin, die dem Beziehungsaufbau förderlich sind.
- Bereiten Sie Ihre Argumente gut vor. Überdenken Sie beide Seiten, damit Sie mit Einwänden umgehen können und Gegenargumente zur Hand haben.
- Bemühen Sie sich, auf höherer Ebene an schwierigeren Verhandlungen beteiligt zu werden.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Hüten Sie sich davor, auch dann noch weiter zu argumentieren, wenn der Fall bereits gewonnen ist. AKTION: Beobachten Sie viel genauer, beachten Sie die Körpersprache und widerstehen Sie der Versuchung, immer noch mehr Argumente zu liefern.
- Achten Sie darauf, nicht als penetrant wahrgenommen zu werden, weil Sie ständig versuchen, andere zu überzeugen. AKTION: Versuchen Sie nicht, in Situationen zu überzeugen, in denen andere dies als unangemessen empfinden.
- Hüten Sie sich davor, es sich zur persönlichen Aufgabe zu machen, die Meinungen anderer Menschen zu ändern. Manche Menschen haben sehr festgelegte Meinungen, von denen sie nicht abweichen werden. AKTION: Achten Sie auf Anzeichen dafür, dass Ihr Gegenüber beginnt, sich zu ärgern oder genervt zu sein. Es könnte dann sinnvoll sein, zu einem anderen Thema zu wechseln, bei dem die Aussichten auf einen positiven Ausgang besser sind.
- Hüten Sie sich davor, statt auf Kompromisse, von denen alle etwas haben, vorrangig auf Erfolge für Sie persönlich hinzuarbeiten. Das führt längerfristig meist zu Vertrauensverlust. AKTION: Denken Sie über die Vorteile langfristiger Partnerschaften nach und wie Sie diese in der Verhandlung am besten aufbauen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Entscheidungen treffen Vorgehensweisen definieren; Verantwortung übernehmen; Standhaftigkeit zeigen	9	**Sehr Hoch** höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Arbeiten Sie in Meetings immer auf Entscheidungen und praktische Maßnahmen hin.
- Ermuntern Sie andere dazu, Entscheidungen zu treffen und entsprechend zu handeln. Lenken Sie die Diskussion zu einem Ergebnis hin.
- Setzen Sie Ihre Kraft für die Aufgaben ein, die den größten Effekt und Nutzen haben.
- Bemühen Sie sich um die Zustimmung und Unterstützung anderer, bevor Sie wichtige Entscheidungen endgültig treffen.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Besteht die Gefahr, dass Sie in Gruppen oder Teams als zu dominant empfunden werden? AKTION: Beauftragen Sie andere mit der Leitung von Meetings und dem Festlegen von Maßnahmen.
- Besteht das Risiko, dass Sie Entscheidungen treffen, bevor die Kollegen bereit sind, sie umzusetzen? AKTION: Lassen Sie Ihren Kollegen ausreichend Zeit, darüber nachzudenken, wie sich eine Entscheidung auswirken würde und wie sie erfolgreich umgesetzt werden könnte.
- Achten Sie darauf, sich nicht zu sehr in die Verantwortungsbereiche anderer einzumischen. AKTION: Respektieren Sie die Zuständigkeitsbereiche von anderen und konzentrieren Sie sich auf Ihre eigenen Aufgaben.
- Seien Sie sich bewusst, dass bei Menschen, die als unnachgiebig oder rechthaberisch gelten, oft auch von einem Mangel an Objektivität ausgegangen wird. AKTION: Treten Sie einen Schritt zurück und überlegen Sie, ob es sein könnte, dass Ihre Entscheidungen mehr von Ihrer persönlichen Meinung und Einstellung getrieben sind als von relevanten Kriterien.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Selbstvertrauen ausstrahlen selbstbewusst auftreten; selbstbestimmt handeln; eigene Leistung wertschätzen		Sehr Hoch höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Suchen Sie exponierte Aufgaben, die Ihre Sichtbarkeit im Unternehmen erhöhen.
- Seien Sie sich Ihrer eigenen Stärken bewusst und halten Sie nach Gelegenheiten Ausschau, sie voll zur Geltung zu bringen.
- Betrachten Sie Ihre eigene Karriere und überlegen Sie, welche Maßnahmen und Erfahrungen Ihnen dabei helfen können, Ihre persönlichen Ambitionen zu verwirklichen.
- Bauen Sie Ihre Stärken, Ihre Fachkompetenz und Ihr Wissen so aus, dass Sie beruflich einen größeren Beitrag leisten können.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Versäumen Sie es, Ihre eigenen Fähigkeiten kritisch zu betrachten? AKTION: Gehen Sie gemeinsam mit anderen durch, was Sie hätten besser machen können, und seien Sie offen für deren Feedback, insbesondere nach einer wichtigen oder schwierigen Aufgabe.
- Könnten andere Menschen sich durch ein solch starkes Selbstbewusstsein manchmal eingeschüchtert fühlen? AKTION: Nehmen Sie Rücksicht auf andere Menschen und seien Sie sich ihrer individuellen Unterschiede bewusst. Auch weniger selbstbewusste Menschen können gute Arbeit leisten.
- Könnte es sein, dass Ihre große Selbstsicherheit auf andere manchmal ichbezogen oder egoistisch wirkt? AKTION: Achten Sie darauf, wie Sie von anderen wahrgenommen werden, und versuchen Sie, andere mehr miteinzubeziehen.
- Besteht die Gefahr, dass andere Sie als großspurig oder eingebildet wahrnehmen? AKTION: Schätzen Sie Ihr Publikum genau ein. Denken Sie daran, dass es manchmal besser ist, seinen eigenen Stellenwert oder Beitrag nicht allzu sehr zu betonen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Entschlossen handeln Dinge anpacken; Initiative zeigen; Energie investieren	9	**Sehr Hoch** höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Stellen Sie sicher, dass alle an Bord sind, bevor Sie mit Ihrer Mannschaft zu neuen Ufern aufbrechen.
- Suchen Sie nach Gelegenheiten, neue Initiativen oder Unternehmungen zu starten oder schlecht laufende Bereichen wieder auf Erfolgskurs zu bringen.
- Erwerben Sie sich den Ruf, dass Sie die Initiative ergreifen und Probleme lösen, bevor sie eskalieren.
- Nehmen Sie sich eines Projekts an, das nur stockend vorankommt und bei dem nur wenig Motivation vorhanden ist, und bringen Sie es in Gang.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Geht die Begeisterung darüber, etwas Neues anzufangen, zu Lasten von Routinearbeiten? AKTION: Planen Sie Zeit für Routineaktivitäten wie Datenpflege etc. oder die Statusüberprüfung laufender Aufgaben ein.
- Leidet die Durchführung bestehender Projekte häufig unter Ihrem Drang, immer wieder etwas Neues zu bewirken oder umzusetzen? AKTION: Achten Sie darauf, dass Ihre Initiativen keine Ressourcen beanspruchen, die bereits mit bestehenden Projekten ausgelastet sind.
- Sind Sie geneigt, neue Arbeit in Bereichen anzunehmen, in denen Sie nur über wenig Wissen verfügen? AKTION: Holen Sie sich den Rat von Experten ein, bevor Sie in einem neuen Arbeitsbereich die Initiative ergreifen.
- Wird Ihre Energie so zweckmäßig wie möglich kanalisiert? AKTION: Nehmen Sie sich etwas Zeit, bevor Sie sich auf die nächste Aufgabe stürzen, um darüber nachzudenken, ob Ihre Zeit und Energie dabei optimal eingesetzt sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Information darstellen Präsentationen halten; Sachverhalte erklären; Vertrauenswürdigkeit ausstrahlen	9	**Sehr Hoch** höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Erstellen Sie Schulungsunterlagen und halten Sie Schulungen.
- Halten Sie Präsentationen über unterschiedliche Themen und vor unterschiedlichem Publikum. Bieten Sie sich als Redner sowohl intern als auch extern an.
- Halten Sie nach Gelegenheiten Ausschau, mehreren Menschen nacheinander die gleichen Informationen zu vermitteln. Lassen Sie nach jedem Mal die Kommunikation Revue passieren und verbessern Sie sich immer weiter.
- Lernen Sie, sich selbstsicherer zu fühlen. Arbeiten Sie Ihre einzigartigen Stärken heraus und erinnern Sie sich selbst immer wieder daran, z. B. „Ich bin das Teammitglied, das am sorgfältigsten arbeitet“.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Menschen, die sich gut ausdrücken können, müssen darauf achten, nicht zu viel zu reden. AKTION: Bitten Sie hierzu um Feedback. Versuchen Sie, wichtige Dinge mit halb so vielen oder noch weniger Worten auszudrücken.
- Hüten Sie sich davor, sich für Präsentationen freiwillig zu melden, wenn der Inhalt fachlicher Natur ist und außerhalb Ihrer Fachgebiete liegt. AKTION: Prüfen Sie, was eine Präsentation beinhalten soll und wer die Zuhörer sind, bevor Sie sich dazu verpflichten.
- Achten Sie darauf, nicht zu viel zu auf einmal zu erklären. AKTION: Prüfen Sie bei komplexen Themen, wie viel bisher verstanden wurde, bevor Sie zum nächsten Punkt übergehen.
- Selbstüberschätzung kann dazu führen, dass man Risiken eingeht und sich zu wenig oder erst in letzter Minute vorbereitet. AKTION: Planen Sie bei Präsentationen immer eine gewisse Vorbereitungszeit ein. Bringen Sie Ihrem Publikum Respekt entgegen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Gelegenheiten ergreifen Geschäftschancen identifizieren; Umsätze erzielen; Wettbewerber übertreffen	9	**Sehr Hoch** höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Zeigen Sie anderen, wie man durch Berufs-/Branchengruppen neue Gelegenheiten ergreifen kann (z.B. durch eine Präsentation, Magazinbeiträge oder Zeitschriftenartikel, Schreiben eines Blogs).
- Beschäftigen Sie sich mit den Markttrends und schlagen Sie potenzielle Entwicklungsmöglichkeiten für Produkte und Dienstleistungen vor.
- Bitten Sie um Empfehlungen und erstellen Sie eine Liste mit Referenzen („Testimonials“).
- Lernen Sie aus Ausschreibungswettbewerben, bei denen Sie nicht zum Zug gekommen sind. Nehmen Sie eine sorgfältige Analyse vor und bemühen Sie sich um umfassendes Feedback vom Kunden.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Achten Sie darauf, nicht mehr Zeit und Energie auf die Suche nach neuen Gelegenheiten zu verwenden als darauf, vorhandenen Anforderungen nachzukommen. AKTION: Lassen Sie sich durch reizvolle neue Gelegenheiten nicht so sehr ablenken, dass Sie Ihre andere Arbeit vernachlässigen.
- Könnte es sein, dass Sie sich so sehr darauf konzentrieren, ein oder zwei große Gelegenheiten zu verfolgen, die vielleicht niemals zu etwas führen werden, dass Ihnen andere Gelegenheiten entgehen, deren Erfolg wahrscheinlicher wäre? AKTION: Fragen Sie sich regelmäßig, wo Ihre Zeit und Mühe am besten eingesetzt sind.
- Wie wirkt es sich auf die längerfristige Kundenentwicklung aus, dass Sie Ihr Augenmerk vor allem auf den nächsten großen Verkauf richten? AKTION: Arbeiten Sie mit guter Kundenbetreuung, herausragendem Service und exzellenter Ausführung darauf hin, dauerhafte Kundenbeziehungen zu entwickeln.
- Wird Ihr Wettbewerbsgeist immer in die richtigen Bahnen gelenkt? AKTION: Stellen Sie sicher, dass Ihr Wettbewerbsgeist nach außen gerichtet ist und nicht auf Teammitglieder oder andere Abteilungen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Interaktion fördern Enthusiasmus zeigen; Kontakte initiieren; aktiv netzwerken	9	**Sehr Hoch** höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Bemühen Sie sich, die stilleren Mitglieder des Teams miteinzubeziehen, damit auch ihr Talent zur Geltung kommt.
- Reißen Sie andere mit und schaffen Sie im Team Begeisterung für die Zielerreichung.
- Denken Sie über Möglichkeiten der Kontaktaufnahme nach, die eine Beziehung verbessern könnten, z. B. eine Einladung zu einer Veranstaltung oder ein gemeinsames Mittagessen.
- Achten Sie darauf, dass Ihr Networking zielgerichtet ist und Sie Zeit mit solchen Personen verbringen, bei denen dies zu beiderseitigem Nutzen sein kann.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Besteht die Gefahr, dass Sie andere zeitlich zu stark beanspruchen? AKTION: Finden Sie immer zuerst heraus, ob die betreffende Person überhaupt Zeit hat, mit Ihnen zu kommunizieren.
- Achten Sie darauf, nicht den Eindruck zu erwecken, Sie seien übertrieben begeistert und es fehle Ihnen an Urteilsvermögen und Differenzierung. AKTION: Werten Sie jede Situation genau aus, damit Sie merken, wann Sie in Ihrer natürlichen Begeisterung einen Gang hinunterschalten sollten.
- Könnte eine regelmäßige Kontaktaufnahme auf weniger gesellige Menschen manchmal aufdringlich wirken? AKTION: Achten Sie darauf, ob die anderen Ihnen signalisieren, dass sie keine Lust auf ein Gespräch haben.
- Besteht die Gefahr, dass Sie immer nur zu den gleichen Veranstaltungen gehen und in den gleichen Kreisen verkehren? AKTION: Überlegen Sie sich regelmäßig neue Möglichkeiten zum Netzwerken und setzen Sie sich dafür klare Ziele.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Mögliche Schwierigkeiten (schlechteste 8)

Standards aufrechterhalten ethisches Verhalten zeigen; Vertraulichkeit wahren; integer handeln	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Halten Sie nach neuen Gelegenheiten Ausschau, sich den Unternehmenswerten entsprechend zu verhalten.
- Halten Sie sich immer an die Unternehmensregeln, wenn es um den Umgang mit Finanzen/Equipment und um Informationsaustausch und Interaktionen mit anderen geht.
- Prüfen Sie im Zweifel, ob Informationen vertraulich sind.
- Demonstrieren Sie Integrität, indem Sie genau so handeln, wie Sie es von anderen erwarten. Versuchen Sie, alle Menschen gleich zu behandeln und sich in allen Situationen an Ihre eigenen Regeln zu halten.

Individuen wertschätzen Rücksicht nehmen; Toleranz zeigen; Menschen vertrauen	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Wenn eine andere Person einen Fehler macht oder etwas falsch einschätzt, dann denken Sie an Ihre eigenen früheren Defizite zurück, um den Fehler richtig einzuordnen.
- Unterscheiden Sie, welche Probleme anderer Menschen wirklich bedeutend sind, und verhalten Sie sich mitfühlend und unterstützend in Bezug auf diese Probleme.
- Unterschiedliche Stärken können in Kombination äußerst wirksam sein. Versuchen Sie zu erkennen, welche Personen Stärken haben, die Ihre eigenen ergänzen.
- Erklären Sie, wie sich Menschen Ihr Vertrauen verdienen können, indem Sie Ihre Erwartungen deutlich machen.

Zusammenarbeiten im Team partizipativ arbeiten; aktive Teamarbeit fördern; Andere in Entscheidungen einbeziehen	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Verwenden Sie Zeit darauf, Teammitglieder kennenzulernen, einschließlich ihrer Funktion und ihres Beitrags.
- Prüfen Sie, ob alle relevanten Personen, die mit dem Produkt oder der Dienstleistung zu tun haben könnten, einbezogen werden.
- Erkennen Sie an, dass es auch Vorteile hat, mehr als einen Blickwinkel berücksichtigen zu müssen, und denken Sie darüber nach, was die anderen mit ihren Vorschlägen beitragen können.
- Stellen Sie sicher, dass alle beteiligten Parteien die Gelegenheit erhalten haben, ihre Sichtweisen darzulegen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Mögliche Schwierigkeiten (schlechteste 8)

Menschen verstehen Mitgefühl zeigen; Menschen zuhören; Motivation verstehen	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Stellen Sie offene Fragen und bemühen Sie sich, andere kennenzulernen.
- Finden Sie Möglichkeiten, andere mit praktischer Hilfe zu unterstützen.
- Sprechen Sie weniger selbst. Geben Sie anderen Gelegenheit, ihre Sichtweise vollständig zu erläutern und darzulegen.
- Fragen Sie andere, was sie motiviert und warum sie bestimmte Entscheidungen getroffen haben.

Strategien entwickeln Strategien formen; Trends erkennen; Zukunftsvisionen entwickeln	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Lesen Sie regelmäßig Fallstudien zur Implementierung von Strategien und Kursänderungen in Unternehmen und verfolgen Sie diese auch weiterhin.
- Verwenden Sie Zeit darauf, darüber nachzudenken, wo und inwieweit die Unternehmensstrategie für die Rolle, das Team und/oder die Funktion relevant ist.
- Schaffen Sie sich einen zeitlichen Freiraum, um einmal im Quartal künftige Möglichkeiten zu prüfen.
- Versuchen Sie, kurz- und mittelfristig zu erbringende Ergebnisse an längerfristigen Zielen auszurichten.

Möglichkeiten erkunden Konzepte entwickeln; Theorien anwenden; zugrunde liegende Prinzipien erkennen	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Bitten Sie Kollegen, zu erläutern, warum sie eine übermäßig komplex scheinende Lösung vertreten. Dies kann sowohl für die Überlegungen Ihrer Kollegen eine Hilfe sein als auch zu Ihrem eigenen Verständnis beitragen.
- Greifen Sie die Gedanken von Kollegen auf und prüfen Sie, wie sie weiterentwickelt werden könnten.
- Versuchen Sie, sich an etwas Neuem zu beteiligen – an etwas, dem eine andere Theorie oder Methode zugrunde liegt.
- Üben Sie, die Schlüsselkomponenten eines Konzepts zu durchdenken.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Mögliche Schwierigkeiten (schlechteste 8)

Expertise entwickeln Lerngelegenheiten ergreifen; Wissen und Fertigkeiten aneignen; Fachwissen aktualisieren	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Planen Sie monatlich eine bestimmte Zeitspanne zur persönlichen Weiterentwicklung ein und versuchen Sie, jeden Monat zwei persönliche Entwicklungsziele zu erreichen.
- Finden Sie heraus, wer von den anderen sich ebenfalls regelmäßig weiterbildet, um festzustellen, wie diese Kollegen ihre Lernmöglichkeiten optimieren.
- Üben Sie anhand von Artikeln, Texte zu überfliegen und wichtige, neue Erkenntnisse zu markieren.
- Schaffen Sie sich jeden Monat einen zeitlichen Freiraum für aktuelle Fachjournale und Forschungsergebnisse.

Personen bestärken motivierend wirken; Menschen inspirieren; Andere ermutigen	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Identifizieren und verstehen Sie die Stärken, Motivationen und den Entwicklungsbedarf anderer.
- Lernen Sie Ihr Team und die Kollegen gut kennen und lassen Sie ein gemeinsames Zielbewusstsein entstehen.
- Präsentieren Sie eine klare Vision der Zukunft.
- Finden Sie Gelegenheiten, andere zu loben und für gute Leistungen anzuerkennen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Entwicklungsprioritäten festlegen

Zentraler Entwicklungsbereich

Entwicklungsmaßnahmen

Entwicklungsprüfung – Was, wie und wann?

Zentraler Entwicklungsbereich

Entwicklungsmaßnahmen

Entwicklungsprüfung – Was, wie und wann?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Entwicklungsprioritäten festlegen

Zentraler Entwicklungsbereich

Entwicklungsmaßnahmen

Entwicklungsprüfung – Was, wie und wann?

Zentraler Entwicklungsbereich

Entwicklungsmaßnahmen

Entwicklungsprüfung – Was, wie und wann?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Ideen hinterfragen Annahmen in Frage stellen; vorherrschende Überzeugungen hinterfragen; eigene Meinung vertreten		**Hoch** höheres Potenzial als etwa 90% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Identifizieren Sie Projekte, an denen Sie sich beteiligen können, die Veränderungen mit sich bringen und bei denen mit Widerstand zu rechnen ist.
- Halten Sie Ihre Kollegen dazu an, Probleme oder Herausforderungen als etwas Positives zu sehen. Erklären Sie die Vorteile und überzeugen Sie durch Ideen, statt sich von Herausforderungen aufhalten zu lassen.
- Trauen Sie sich, auch wichtige Bereiche, die sich seit Langem nicht verändert haben, kritisch zu betrachten. Finden Sie heraus, was an Verbesserungen vorgeschlagen werden könnte.
- Lassen Sie nicht zu, dass eine Diskussion zu hitzig und persönlich wird.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Achten Sie darauf, Diskussionen oder Debatten nicht unnötig dadurch in die Länge zu ziehen, dass Sie bereits beschlossene Punkte wieder aufgreifen. AKTION: Geben Sie sich in Würde geschlagen, wenn es an der Zeit ist.
- Besteht die Gefahr, dass Sie immer weiter fragen, obwohl bereits mehrere plausible Antworten gegeben wurden? AKTION: Vermeiden Sie, gut recherchierte und durchdachte Positionen unnötig kritisch zu hinterfragen, denn dadurch könnten Sie als voreingenommen wahrgenommen werden.
- Seien Sie sich bewusst, dass der Eifer einiger Personen in Diskussionen dazu führen kann, dass weniger gesprächige Kollegen ausgeschlossen werden. AKTION: Sorgen Sie dafür, dass alle ihre Sichtweise darlegen konnten und nicht das Gefühl aufkommt, dass jemand zu einer Entscheidung gedrängt wurde.
- Diskutieren Sie manchmal nur um des Diskutierens willen? AKTION: Fangen Sie keine Diskussion um Themen an, bei denen im Grunde Einigkeit herrscht. Bleiben Sie gelassen und suchen Sie nach Gleichgesinnten, mit denen Sie außerhalb der Arbeitszeit andere Themen ausdiskutieren können.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Gelassenheit zeigen Ruhe ausstrahlen; Stress kompensieren; Druck aushalten	8	**Hoch** höheres Potenzial als etwa 90% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Bemühen Sie sich, potenzielle Probleme schon im Frühstadium zu erkennen, und greifen Sie in Ruhe ein, bevor sie eskalieren.
- Halten Sie nach Situationen Ausschau, in denen es besonders vorteilhaft ist, ruhig zu bleiben.
- Prüfen Sie das Verhältnis zwischen Druck und Leistung. Finden Sie heraus, wie hoch der Druck für Sie sein muss, damit Sie zu Höchstleistungen angespornt werden.
- Suchen Sie Arbeit in vielseitigen Rollen mit komplexen Anforderungen.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Bedenken Sie: Wenn Sie oft zusätzliche Aufgaben und Verantwortung übernehmen, erkennen andere nicht unbedingt, wann der Druck für Sie zu groß wird. AKTION: Finden Sie heraus, wo Sie besonders stark belastet sind, und trauen Sie sich, Nein zu sagen.
- Könnte Ihre Gelassenheit von anderen als mangelndes Interesse oder Selbstgefälligkeit empfunden werden? AKTION: Bringen Sie Ihre Bedenken immer klar zum Ausdruck.
- Besteht die Gefahr, dass Ihnen nicht immer bewusst ist, wann Sie Ihre Belastungsgrenze erreicht haben? AKTION: Achten Sie auf frühe Warnsignale dafür, dass der Stress Ihre Gesundheit und Ihre Leistung beeinträchtigt.
- Führt Ihre Beteiligung an zu vielen unterschiedlichen Aufgaben dazu, dass manche Dinge weniger gut erledigt werden? AKTION: Es kann Zeiten geben, in denen Sie Ihr Arbeitspensum auswerten und Aufgaben abgeben sollten, die zeitraubend und unwichtig sind.

Praxisorientierung zeigen praktische Fertigkeiten anwenden; durch Praxis lernen; pragmatisch handeln	7	**Relativ Hoch** höheres Potenzial als etwa 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Versuchen Sie, sich an Aktivitäten zu beteiligen, die Ihre praktische Mitwirkung maximieren, z. B. indem Sie sich für Benutzerakzeptanztests oder das Überprüfen von Bedienungsanleitungen anbieten.
- Helfen Sie anderen, indem Sie aus deren abstrakten Plänen und Ideen umsetzbare Aufgaben und Aktivitäten machen.
- Experimentieren Sie mit neuen Methoden; merken Sie sich dabei, was funktioniert, und wenden Sie es das nächste Mal erneut an.
- Verbringen Sie eine halbe Stunde damit, den geplanten Arbeitsablauf durchzugehen und sich zu fragen, ob es bessere, direktere und effizientere Möglichkeiten gäbe, das gleiche Ergebnis zu erzielen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Ziele verfolgen hervorragende Ergebnisse erzielen; zielstrebig handeln; beharrlich agieren	7	**Relativ Hoch** höheres Potenzial als etwa 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Bemühen Sie sich um mehr Verantwortung und planen Sie Ihre persönliche Karriereentwicklung für die nächsten fünf Jahre.
- Bemühen Sie sich um Rollen und Zuständigkeiten, bei denen Ihre Stärken am besten zur Geltung kommen, da das die besten Gelegenheiten sind, um Höchstleistung zu erreichen.
- Lassen Sie andere an der Vision vom Erfolg teilhaben, um diese zu inspirieren.
- Erzählen Sie von früheren Erfolgen, um andere auch bei Widerständen zum „Dranbleiben" zu ermutigen.

Menschen lenken Menschen anführen; Gruppen koordinieren; Vorgänge kontrollieren	6	**Durchschnittlich** höheres Potenzial als etwa 60% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Finden Sie Möglichkeiten, größere Projekte und Teams zu führen, wo die zwischenmenschlichen Beziehungen anspruchsvoller sind und die Komplexität größer ist.
- Formulieren Sie eine klare Vision und gemeinsame Ziele. Vergewissern Sie sich, dass diese verstanden werden und die Mitarbeiter auch wirklich dahinterstehen.
- Übernehmen Sie eine Rolle, in der Sie Menschen an verschiedenen Orten koordinieren.
- Benutzen Sie Software-Pakete, die Ihnen beim Managen und Koordinieren von Projekten helfen.

Beziehungen knüpfen gute Atmosphäre schaffen; Menschen zugewandt sein; Kontakte langfristig pflegen	6	**Durchschnittlich** höheres Potenzial als etwa 60% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Stellen Sie sicher, dass neben den sozialen Fertigkeiten auch das Inhaltliche von Substanz und Bedeutung ist.
- Überlegen Sie, welche Art von Menschen mit Ihrem persönlichen Stil am wenigsten zurechtkommen, und denken Sie darüber nach, inwieweit Sie mit diesen Menschen anders umgehen könnten.
- Überlegen Sie sich vor dem Treffen Gesprächsthemen, bei denen gemeinsame Interessen bestehen.
- Weiten Sie das Spektrum Ihrer sozialen Kontakte aus: Knüpfen Sie Kontakte sowohl mit gleichrangigen Kollegen als auch mit Führungskräften.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Positiv denken Optimismus zeigen; Rückschläge konstruktiv verarbeiten; Zuversicht ausstrahlen	6	Durchschnittlich höheres Potenzial als etwa 60% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Reißen Sie weniger positiv eingestellte Kollegen mit und halten Sie sie dazu an, die Vorteile der vorgeschlagenen Pläne zu sehen.
- Machen Sie sich klar, dass Projektleiter und Risikoanalysten nicht unbedingt sehr optimistisch sind. Arbeiten Sie konstruktiv mit ihnen zusammen.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran. Zeigen Sie anderen, wie man aus Erfahrung lernt und dann rasch weitergeht.
- Tragen Sie zur Schaffung einer positiven und produktiven Arbeitsumgebung für das Team bei.

Dinge erledigen zügig arbeiten; Aufgaben effizient erledigen; mehrere Arbeitsgänge gleichzeitig erledigen	6	Durchschnittlich höheres Potenzial als etwa 60% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Überlegen Sie, welche Projekte oder Aufgaben weniger dringend sind und warten können, bis andere, dringendere Aufgaben abgeschlossen oder aufgeschoben wurden.
- Melden Sie sich freiwillig für Aufgaben, die besonders schnell erledigt werden müssen.
- Finden Sie Wege, produktiver zu werden, indem Sie Aktivitäten, die unwichtig und zeitraubend sind, fortan nur noch nebenher laufen lassen.
- Versuchen Sie, parallel zu dem, was Sie gerade tun, noch eine andere Aufgabe zu erledigen.

Fakten dokumentieren flüssig schreiben; logische Argumente verstehen; Fakten erkennen	5	Durchschnittlich höheres Potenzial als etwa 40% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Erstellen Sie zunächst eine klare, einfache Gliederung mit den Hauptüberschriften der in dem Schriftstück abzudeckenden Themen.
- Gehen Sie Ihre Dokumente noch einmal durch und formulieren Sie sie so um, dass möglichst wenige Worte verwendet werden, aber der Sinn und die zentralen Botschaften erhalten bleiben.
- Nehmen Sie gedanklich einen gegenteiligen Standpunkt zu Ihrem eigenen ein und testen Sie daran Ihre Argumente.
- Suchen Sie sich Informationen aus so vielen Quellen wie möglich zusammen. Die erstbeste Stelle ist oft nicht die beste Informationsquelle.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Zeitpläne einhalten

Fristen einhalten; Terminpläne wahren; Aufgaben abschließen

Relativ Niedrig
höheres Potenzial als etwa 25% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Schreiben Sie die Aktivitäten auf, die für die Durchführung eines Projekts erforderlich sind. Führen Sie Buch über die erledigten Aufgaben.
- Unterteilen Sie den Zeitrahmen des Gesamtprojekts in kürzere Intervalle, um den Fortschritt und die Abläufe häufiger kontrollieren zu können.
- Erstellen Sie einen klaren Zeitplan, aus dem das „Wer, Wann und Wo" jeder Aktivität hervorgeht, und nehmen Sie regelmäßige Plananpassungen vor.
- Etablieren Sie das Bearbeiten unvollständig ausgeführter Aufgaben als eigene Disziplin.

Daten interpretieren

Sachverhalte beurteilen; Technik nutzen; Informationen objektiv bewerten

Relativ Niedrig
höheres Potenzial als etwa 25% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Arbeiten Sie mit einem erfahrenen Kollegen zusammen und diskutieren Sie über die jeweiligen Vor- und Nachteile der von ihm verwendeten Methoden der Datenanalyse.
- Lesen Sie Geschäftsberichte und den Wirtschafts-/Finanzteil von Zeitungen und überlegen Sie, warum bestimmte Zahlen berichtet werden und wie eine gute Datenberichterstattung aussieht.
- Bitten Sie einen erfahrenen Benutzer um Rat und Unterstützung in den Bereichen der Informationstechnologie, in denen Sie sich unsicher fühlen.
- Erstellen Sie eine Liste mit Pro- und Kontra-Argumenten zu einer Streitfrage und wägen Sie sie gegeneinander ab.

Feedback erbitten

Kritik annehmen; kritisches Denken anregen; Feedback einholen

Relativ Niedrig
höheres Potenzial als etwa 25% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Stellen Sie offene Fragen, um die Qualität des erhaltenen Feedbacks zu verbessern.
- Holen Sie sich Feedback von einer großen Bandbreite an Quellen ein, nicht nur von dort, wo es positiv ausfallen dürfte.
- Bitten Sie andere um konstruktive Kritik. Konzentrieren Sie sich dabei nicht nur auf Missstände, sondern auch darauf, was in welcher Weise besser gemacht werden könnte.
- Bitten Sie frühzeitig um Feedback, d. h. sofort nach einem Ereignis bzw. Projekt.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Ressourcen organisieren Projekte managen; Tätigkeiten planen; Prioritäten setzen	3	**Niedrig** höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Erledigen bzw. delegieren Sie Aufgaben entsprechend Ihrer Fähigkeiten und Interessen und denen Ihrer Mitarbeiter; nutzen Sie angenehmere Aufgaben als Belohnung und geben Sie Mitarbeitern Aufgaben, die sie stärker herausfordern.
- Schließen Sie zuerst einen Teil einer Aufgabe ab, bevor Sie mit dem nächsten Teil fortfahren. Versuchen Sie, einen zufriedenstellenden Stand zu erreichen, bevor Sie sich einer anderen Aufgabe widmen.
- Erkennen Sie Faktoren, die den Prozess aus der Bahn werfen könnten, schon im Vorfeld und kalkulieren Sie diese mit ein. Kommunizieren Sie umgehend mit den Teammitgliedern, wenn sich eine Planänderung ergibt.
- Versuchen Sie, die Dringlichkeit und Bedeutung von Aufgaben gegeneinander abzuwägen, wenn Sie deren Priorität festlegen.

Einblick gewinnen fortlaufend Verbesserungen erzielen; Schlüsselprobleme erkennen; intuitive Urteile treffen	3	**Niedrig** höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Seien Sie offen für neue Ideen und dafür, neue Wege zu beschreiten; befragen Sie Kollegen und bitten Sie diese um Vorschläge.
- Ziehen Sie solche Veränderungen in Betracht, die zu einer 5 bis 10-prozentigen Verbesserung in Schlüsselbereichen führen könnten.
- Betrachten Sie Projekte und Aufgaben auf strukturiertere Art und Weise. Schreiben Sie zuerst die Ziele auf. Erstellen Sie dann eine Liste mit den Einflussfaktoren und skizzieren Sie grob einige der Schlüsselkriterien für die Entscheidungsfindung.
- Lernen Sie, Ihre Intuition zu verstehen und einzusetzen. Wenn die Fakten eine bestimmte Schlussfolgerung nahelegen, aber bei Ihnen Zweifel aufkommen, dann versuchen Sie herauszufinden, woher diese Zweifel kommen; schreiben Sie sie auf und überprüfen Sie später, welche Zweifel gerechtfertigt waren.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Details prüfen Fehler entdecken; Genauigkeit gewährleisten; Qualitätsarbeit leisten	3	**Niedrig** höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Übernehmen Sie für Ihre eigene Arbeit die Verantwortung und lernen Sie aus Fehlern der Vergangenheit. Erwarten Sie nicht, dass andere immer Ihre Arbeit im Einzelnen prüfen und korrigieren.
- Setzen Sie die Rechtschreibprüfung und andere Softwaretools ein, um Rechtschreib- und Grammatikfehler, Rechenfehler, Formatierungsprobleme usw. zu erkennen.
- Seien Sie diszipliniert darin, die Korrektheit aller Zahlen und Fakten zu überprüfen.
- Setzen Sie sich zum Ziel, alles auf Anhieb richtig zu machen. Behalten Sie die Gewichtung und die Anzahl der von anderen vorgenommenen Änderungen und Korrekturen im Blick und vermindern Sie Ihre Fehler mit der Zeit.

Ideen generieren Ideen erzeugen; Denkansätze entwickeln; radikale Lösungen annehmen	3	**Niedrig** höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Denken Sie daran, dass nur wenige Ideen wirklich neu sind. Halten Sie nach ähnlichen Ideen Ausschau, die bereits anderswo umgesetzt wurden, und überlegen Sie, wie diese für Sie funktionieren könnten.
- Verbringen Sie Zeit mit kreativen Kollegen, beraten Sie sich regelmäßig mit ihnen und bauen Sie auf ihren Ideen auf.
- Beraten Sie sich mit anderen, um eine wirkungsvolle, einzigartige Lösung zu finden.
- Denken Sie einmal andersherum und schauen Sie, woran Dinge scheitern; suchen Sie dann nach Möglichkeiten, diese hinderlichen Faktoren zu mindern oder auszuschalten.

Veränderungen begrüßen Veränderungen bewältigen; Ungewissheit aushalten; neue Herausforderungen annehmen	2	**Sehr Niedrig** höheres Potenzial als etwa 5% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Listen Sie die Vorteile auf, die eine vorgeschlagene Änderung mit sich bringen wird.
- Versuchen Sie, nach Möglichkeit, bei Ihren Arbeitsmethoden flexibler zu werden.
- Beseitigen Sie möglichst alle Unklarheiten. Prüfen Sie, in welchen Bereichen es noch an Klarheit fehlt, und holen Sie sich aktiv Antworten auf offene Fragen.
- Betrachten Sie Veränderungen als eine Gelegenheit, Ihre persönlichen Kompetenzen zu erweitern.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Informationen prüfen Informationen verarbeiten; forschende Fragen stellen; Lösungen entwickeln	2	Sehr Niedrig höheres Potenzial als etwa 5% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Besprechen Sie Ihre geplante Herangehensweise mit jemandem, den Sie für seine Analysefähigkeit schätzen.
- Gehen Sie bei der Verarbeitung von Informationen strukturiert vor und überdenken Sie jede Fragestellung einzeln.
- Denken Sie schon im Vorfeld von Gesprächen oder Diskussionen über die Fragen nach, die gestellt werden müssen, und schreiben Sie diese auf; seien Sie sich im Klaren darüber, was herausgefunden werden muss.
- Schauen Sie sich die Lösungen an, die für ähnliche Probleme gefunden wurden. Lassen sich daraus möglicherweise Lernerfahrungen ableiten?

Konflikte lösen aufgebrachte Menschen beruhigen; mit verärgerten Personen umgehen; Auseinandersetzungen klären	2	Sehr Niedrig höheres Potenzial als etwa 5% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Erkennen Sie mögliche Probleme frühzeitig und greifen Sie zügig ein, bevor diese Probleme bei anderen zu Verärgerung führen.
- Begeben Sie sich in Situationen, in denen Sie mit verärgerten Menschen umgehen müssen.
- Zeigen Sie Einfühlungsvermögen und helfen Sie anderen zu erkennen, dass ihnen zugehört wird und sie verstanden werden.
- Informieren Sie sich bei Streitigkeiten über den Kontext und hören Sie sich dann beide Seiten an.

Abläufe befolgen Regeln einhalten; Instruktionen befolgen; Risiken minimieren	2	Sehr Niedrig höheres Potenzial als etwa 5% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Bringen Sie in Erfahrung, wie die zentralen Geschäftsprozesse der Abteilung, dem Unternehmen, den Kunden, den Gesellschaftern und dem gesellschaftlichen Umfeld von Nutzen sind.
- Plädieren Sie nur in wirklich außergewöhnlichen Fällen für Ausnahmen von den Regeln.
- Achten Sie darauf, alle Anweisungen einzuhalten, damit keine Schritte ausgelassen werden und teure Nacharbeit vermieden wird.
- Prüfen Sie, ob für die Branche Ihres Unternehmens bereits eine Liste bekannter Risiken vorhanden ist. Überlegen Sie, welche Ressourcen gefährdet sind, was eine Bedrohung ausmacht und welche Folgen zu befürchten sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.