wave

Expertenbericht
Chris Schulz

Focus

Styles

Inhalt

Einführung....3
Psychometrisches Profil – Antwortauswertung.... 4
Psychometrisches Profil....5
Kompetenz-Potenzial Profil.... 6
Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung....7

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

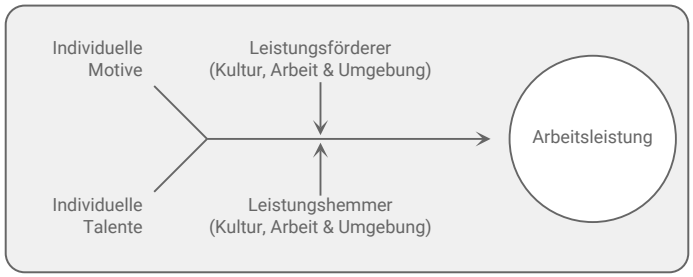
Unter „Psychometrisches Profil – Antwortauswertung“ ist eine Zusammenfassung der Antworten im Fragebogen von Chris Schulz zu finden. Die vier Indikatoren in der Antwortmuster-Zusammenfassung weisen auf eventuelle extreme Antwortmuster hin. Das psychometrische Profil umfasst die 12 Focus Styles-Sektionen, 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.

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.