wave™

Experten-Arbeitsrollen
Chris Schulz

Focus

Styles

Inhalt

Einführung....3
Psychometrisches Profil – Antwortauswertung.... 4
Psychometrisches Profil....5
Kompetenz-Potenzial Profil.... 6
Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung....7
Einführung in das Arbeitsrollen-Modell....8
Ihre Arbeitsrollen.... 9
Ihre bevorzugten Arbeitsrollen.... 10
Ihre entgegengesetzten Arbeitsrollen....11
Arbeitsrollen optimal ausnutzen.... 12
Mit anderen Rollen arbeiten....13
Mit gleichen Rollen arbeiten.... 14

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.

Arbeitsrollen

Das Arbeitsrollen-Modell umfasst acht verschiedene Arbeitsrollen. In diesem Bericht wird dargestellt, welche Arbeitsrollen basierend auf den Antworten im Styles-Fragebogen mit höchster bzw. geringster Wahrscheinlichkeit auf Chris Schulz zutreffen.

© 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.

Einführung in das Arbeitsrollen-Modell

Probleme Lösen

Analytiker

Analytiker nutzen ihren Intellekt und ihre Fachkenntnis, um Informationen aufzuschlüsseln und auszuwerten. Sie suchen nach der richtigen Antwort.

Innovator

Innovatoren gehen die Problemlösung kreativ an und entwickeln oft langfristige Lösungen.

Einfluss Nehmen

Vermittler

Vermittler kommunizieren aktiv mit anderen und können zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Interaktion beitragen.

Durchsetzer

Durchsetzer nehmen das Heft in die Hand und koordinieren Menschen. Sie übernehmen bevorzugt die Führungsrolle.

Verhalten Anpassen

Optimist

Optimisten sind belastbar und können auch dann die Ruhe bewahren, wenn sie unter Druck stehen. Sie tragen zu einer guten Moral bei.

Unterstützer

Unterstützer kümmern sich um die Bedürfnisse von anderen und bevorzugen eine teamorientierte Herangehensweise.

Ergebnisse Erbringen

Vollender

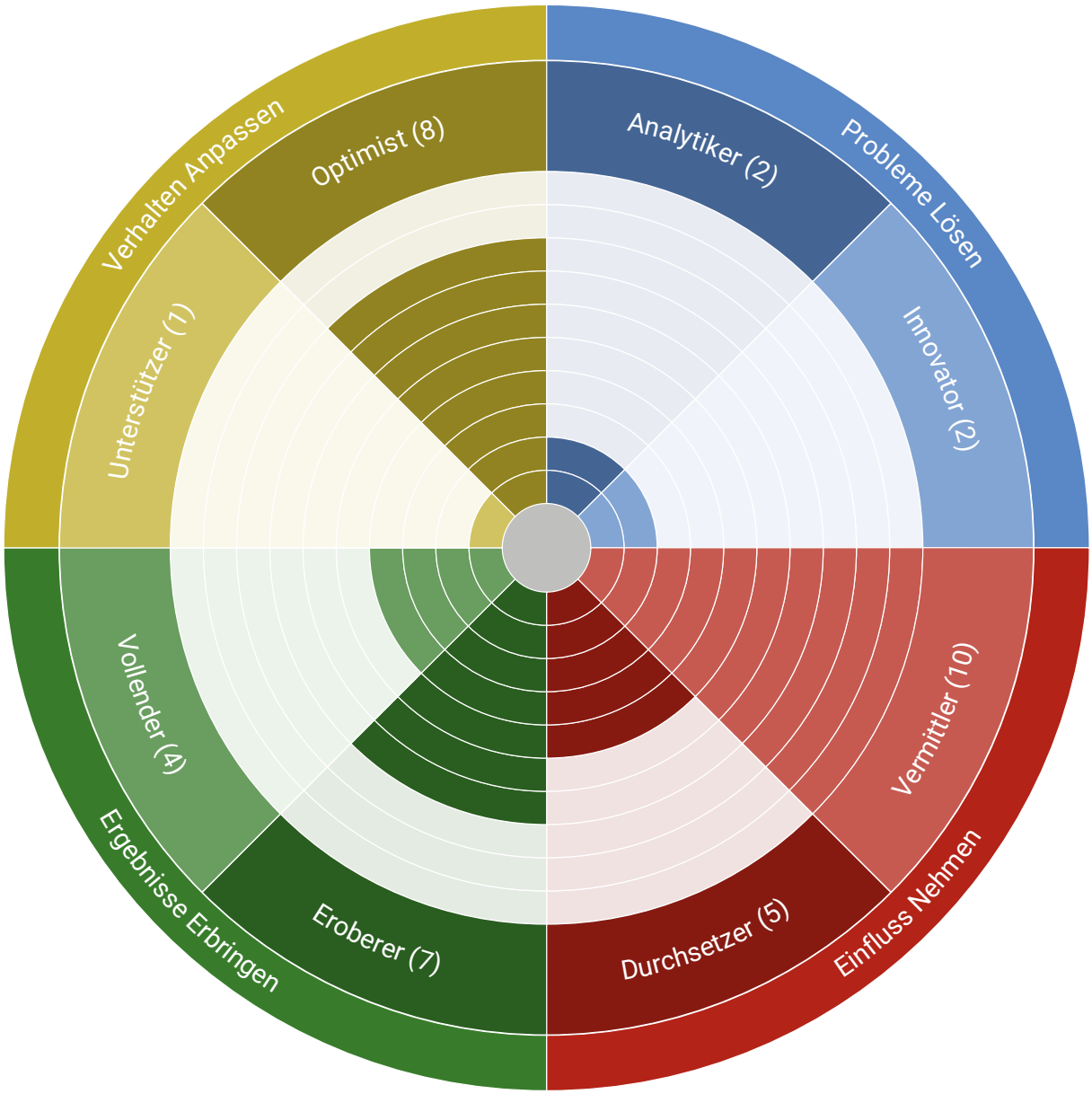
Vollender konzentrieren sich auf das Fertigstellen von Dingen. Dabei setzen sie hohe Maßstäbe an und achten auf Details.

Eroberer

Eroberer verfolgen ehrgeizige Ziele und setzen alles daran, diese zu erreichen. Sie sind oft hochgradig geschäftstüchtig und messen sich gern an anderen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Ihre Arbeitsrollen



Ihre Arbeitsrollen, sortiert nach der Präferenz:

Vermittler	Primäre Rolle
Optimist	Sekundäre Rolle

Eroberer

Durchsetzer

Vollender

Analytiker

Innovator	Weniger bevorzugte Rollen
Unterstützer	

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Ihre bevorzugten Arbeitsrollen

Ihre primäre Rolle ist wahrscheinlich Ihre stärkste Arbeitsrolle. Dies ist die Rolle, die Sie am wahrscheinlichsten einnehmen. In bestimmten Situationen bevorzugen Sie statt Ihrer primären Arbeitsrolle möglicherweise Ihre sekundäre Arbeitsrolle. Jede bevorzugte Rolle zeichnet sich durch Stärken aus, die zu Ihrer Leistungsfähigkeit beitragen können.

Primäre Rolle	Sekundäre Rolle
Vermittler	**Optimist**
Vermittler kommunizieren aktiv mit anderen und können zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Interaktion beitragen. Stärken: • Vermittler sind meist in der Lage, anderen erfolgreich Informationen zu vermitteln. • Vermittler gehen tendenziell selbstsicher mit anderen Menschen um. • Vermittler machen oft einen positiven Eindruck auf andere.	Optimisten sind belastbar und können auch dann die Ruhe bewahren, wenn sie unter Druck stehen. Sie tragen zu einer guten Moral bei. Stärken: • Optimisten bleiben meist auch unter schwierigen Bedingungen gefasst. • Optimisten neigen dazu, Vertrauen in sich und andere zu vermitteln. • Optimisten sehen oft positiv in die Zukunft.

Ihre primäre und Ihre sekundäre Arbeitsrolle bilden in Kombination Ihre Doppelrolle. Auch mit dieser Kombination sind wiederum Stärken verbunden, die am Arbeitsplatz häufig nützlich sind.

Doppelrolle	
Vermittler	**Optimist**
Stärken: • Menschen mit dieser Rollenkombination flößen anderen häufig durch positive Kommunikation Selbstvertrauen ein. • Menschen mit dieser Rollenkombination treten oft ruhig und selbstsicher auf, wenn sie anderen Personen Informationen darlegen.	

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Ihre entgegengesetzten Arbeitsrollen

Sie werden Ihre Arbeitsrollen besser verstehen, wenn Sie die Unterschiede zwischen Ihren zwei bevorzugten Rollen (der primären und der sekundären) und den zwei am wenigsten bevorzugten Rollen betrachten.

Primäre Rolle	Weniger bevorzugte Rolle
Vermittler	Unterstützer

Menschen mit diesem Rollenkontrast interagieren in der Regel gut mit anderen, verbringen aber häufig mehr Zeit mit Reden als mit Zuhören. Könnten Sie sich mehr bemühen, stillere Kollegen dazu zu ermuntern, ihre Meinung zu äußern?

Primäre Rolle	Weniger bevorzugte Rolle
Vermittler	Innovator

Menschen mit diesem Rollenkontrast interagieren gern mit anderen, kommunizieren aber neue Ideen nicht unbedingt aktiv. Könnten Sie sich mehr bemühen, mit anderen deren neue Ideen zu besprechen?

Sekundäre Rolle	Weniger bevorzugte Rolle
Optimist	Unterstützer

Menschen mit diesem Rollenkontrast haben oft eine Selbstsicherheit, die andere zuversichtlich stimmt, sind sich aber der Sorgen von weniger selbstsicheren Personen nicht unbedingt ausreichend bewusst. Könnten Sie sich mehr bemühen, weniger selbstsichere Kollegen zu bestärken?

Sekundäre Rolle	Weniger bevorzugte Rolle
Optimist	Innovator

Menschen mit diesem Rollenkontrast haben meist eine positive Herangehensweise, sehen aber möglicherweise weniger Bedarf an neuen Ideen, um Fortschritte zu machen. Haben Sie sich einmal überlegt, was sich mit einem kreativeren Ansatz verbessern ließe?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Arbeitsrollen optimal ausnutzen

Sie können Ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz verbessern, indem Sie Ihre primäre, sekundäre und am wenigsten bevorzugte Rolle optimal ausnutzen.

Am meisten bevorzugte Rollen optimal ausnutzen

Vermittler

- Suchen Sie nach Gelegenheiten, neue Arbeit wichtigen Stakeholdern auch außerhalb Ihres direkten Umfelds zu präsentieren.
- Knüpfen Sie neue Kontakte mit Personen, die in der Lage sind, Unterstützung oder Ressourcen bereitzustellen, oder über relevantes Fachwissen verfügen.
- Zeigen Sie Ihren Kollegen auf, was Sie und andere geleistet haben.

Optimist

- Helfen Sie anderen, in Situationen, die häufig stressig für sie sind, ruhig und gelassen zu bleiben.
- Nehmen Sie sich Zeit, um weniger selbstsicheren Kollegen den Wert ihrer Arbeit vor Augen zu führen.
- Achten Sie darauf, positive Botschaften offen zu verstärken, insbesondere dann, wenn andere Pessimismus oder Negativität zum Ausdruck bringen.

Am wenigsten bevorzugte Rollen optimal ausnutzen

Innovator

- Ermuntern Sie andere dazu, sich an Aktivitäten wie Ideengenerierung und -weitergabe in der Gruppe zu beteiligen.
- Prüfen Sie Ideen auf Zukunftssicherheit, indem Sie sich bei anderen vergewissern, dass sie zu den langfristigen Trends und zur allgemeinen Richtung passen.
- Besprechen Sie mit Kollegen, welche die wichtigsten Probleme sind, und überprüfen Sie neue Lösungen daraufhin, ob sie diese Probleme berücksichtigen.

Unterstützer

- Fragen Sie Ihre Kollegen regelmäßig, wie es ihnen geht und wie sie über wichtige Probleme bei der Arbeit denken.
- Beziehen Sie andere ein, wenn eine Aufgabe neben Ihrem anhaltenden persönlichen Engagement auch vom Beitrag anderer profitieren könnte.
- Nehmen Sie sich, wenn Sie jemand Neues kennenlernen, die Zeit, etwas über denjenigen zu erfahren, um erste Anknüpfungspunkte zu finden.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Mit anderen Rollen arbeiten

Es ist sinnvoll, darüber nachzudenken, wie Sie besser mit Menschen zusammenarbeiten können, die andere Arbeitsrollen bevorzugen.

Unterstützer

- Arbeiten Sie zusammen mit Unterstützern an der Ausweitung von deren Einflussbereich.
- Helfen Sie Unterstützern dabei, Menschen zur konstruktiven Zusammenarbeit in positiver Atmosphäre zu veranlassen.

Innovator

- Helfen Sie Innovatoren beim klareren Kommunizieren und Präsentieren ihrer Ideen.
- Helfen Sie Innovatoren dabei, andere für ihre Ideen zu begeistern und Akzeptanz zu finden.

Analytiker

- Arbeiten Sie zusammen mit Analytikern an der Zusammenfassung ihrer Erkenntnisse, um die Punkte herauszustellen, die kommuniziert werden müssen.
- Lassen Sie Analytiker die Vorteile sehen, und helfen Sie ihnen, Probleme zu relativieren.

Vollender

- Helfen Sie Vollendern, indem Sie wichtige Projektmeilensteine kommunizieren.
- Helfen Sie Vollendern, weiter fokussiert und positiv an der termingerechten und qualitätsorientierten Erledigung ihrer Aufgaben zu arbeiten.

Durchsetzer

- Suchen Sie nach Möglichkeiten, um Durchsetzern beim Entwickeln von Beziehungen zu wichtigen Stakeholdern und beim Verstärken ihres Einflusses auf andere zu helfen.
- Arbeiten Sie mit Durchsetzern zusammen, um ihnen beim effektiven Führen von Menschen durch schwierige Zeiten zu helfen.

Eroberer

- Helfen Sie Eroberern beim klareren Kommunizieren neuer Chancen.
- Verstärken Sie die Überzeugung von Eroberern, dass selbst ihre anspruchsvollsten Ziele erreichbar sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Mit gleichen Rollen arbeiten

Es ist sinnvoll, darüber nachzudenken, wie Sie besser mit Menschen zusammenarbeiten können, die die gleichen Arbeitsrollen wie Sie bevorzugen.

Andere Optimisten

- Geben Sie anderen Optimisten mehr Gelegenheiten zum Kommunizieren ihrer Zuversicht und Begeisterung gegenüber verschiedenen Stakeholdern.
- Teilen Sie Ihre Begeisterung mit anderen Optimisten, um die Moral zu heben.
- Seien Sie sich der Neigung anderer Optimisten bewusst, wichtige Risiken oder Fallstricke zu übersehen.

Andere Vermittler

- Helfen Sie anderen Vermittlern, ihre Botschaft positiver zu kommunizieren.
- Arbeiten Sie mit anderen Vermittlern daran, wichtige Botschaften einem größtmöglichen Publikum zu vermitteln.
- Achten Sie darauf, ob andere Vermittler zu viel Zeit mit Kommunikation verbringen, die keinen klaren Nutzen bringt.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.