wave™

Gesprächsleitfaden
Chris Schulz

Focus

Styles

Inhalt

Einführung zum Gesprächsleitfaden....3
Zusammenfassung der Gesprächsergebnisse.... 4
Gesprächsfragen.... 5
Gesprächszusammenfassung.... 21

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 zum Gesprächsleitfaden

In diesem Gesprächsleitfaden werden Fragen aufgeführt, die anhand der Ergebnisse des von Chris Schulz durchgeführten Tests ausgewählt wurden. Mit diesen Fragen sollen Nachweise für die Effektivität und Motivation des Kandidaten/der Kandidatin gesammelt werden.

Gesprächsfragen

Zu jedem Bereich werden zwei bis vier Fragen gestellt. Eine geringere Anzahl von Fragen wird in den Bereichen gestellt, in denen der Kandidat/die Kandidatin sich selbst als „sehr effektiv“ bewertet hat. Zusätzliche Fragen, die sich auf die Motivation des Kandidaten/der Kandidatin für einen Bereich beziehen, sind durch ein Sternchen markiert.

Für jeden Bereich werden Informationen dazu angegeben, wie Chris Schulz sich im Vergleich zu anderen auf einer Skala von 1 bis 10 selbst bewertet hat. Beachten Sie, dass diese Daten nur der Information des Gesprächsleiters/der Gesprächsleiterin dienen und nicht an den Kandidaten/die Kandidatin weitergegeben werden sollten.

Verwendung dieses Gesprächsleitfadens

Stellenbeschreibung und/oder Personendaten prüfen

↓

Kompetenzen für das Gespräch auswählen (Seite 4)

↓

Fragen auswählen

↓

Gespräch durchführen

↓

Antworten aufzeichnen

↓

Daten auswerten und analysieren

↓

Ergebnisse zusammenfassen (Seite 4)

↓

Empfehlung aussprechen (Letzte Seite)

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Zusammenfassung der Gesprächsergebnisse

X	Seite	Bewerteter Bereich	Testergebnis	Gesprächsergebnis
☐	5	**Probleme evaluieren** Informationen prüfen (2); Fakten dokumentieren (5); Daten interpretieren (4)	4	
☐	7	**Sachverhalte untersuchen** Expertise entwickeln (1); Praxisorientierung zeigen (7); Einblick gewinnen (3)	1	
☐	8	**Innovation schaffen** Ideen generieren (3); Möglichkeiten erkunden (1); Strategien entwickeln (1)	1	
☐	10	**Beziehungen aufbauen** Interaktion fördern (9); Beziehungen knüpfen (6); Menschen beeindrucken (10)	9	
☐	11	**Informationen kommunizieren** Überzeugungskraft zeigen (10); Information darstellen (9); Ideen hinterfragen (8)	10	
☐	12	**Menschen führen** Entscheidungen treffen (9); Menschen lenken (6); Personen bestärken (1)	5	
☐	13	**Belastbarkeit zeigen** Selbstvertrauen ausstrahlen (9); Gelassenheit zeigen (8); Konflikte lösen (2)	7	
☐	14	**Veränderungen annehmen** Positiv denken (6); Veränderungen begrüßen (2); Feedback erbitten (4)	3	
☐	15	**Unterstützung geben** Menschen verstehen (1); Zusammenarbeiten im Team (1); Individuen wertschätzen (1)	1	
☐	17	**Details verarbeiten** Zeitpläne einhalten (4); Details prüfen (3); Abläufe befolgen (2)	3	
☐	19	**Aufgaben strukturieren** Ressourcen organisieren (3); Standards aufrechterhalten (1); Dinge erledigen (6)	1	
☐	20	**Erfolg vorantreiben** Entschlossen handeln (9); Gelegenheiten ergreifen (9); Ziele verfolgen (7)	9	

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Probleme evaluieren Informationen prüfen (2); Fakten dokumentieren (5); Daten interpretieren (4)	4	**Relativ Niedrig** höheres Potenzial als etwa 25% der Vergleichsgruppe

Beschreiben Sie eine Situation, bei der Sie bei der Arbeit ein komplexes Problem analysieren mussten.

- Worin bestand das Problem?
- Welche Informationen waren wichtig?
- Wo haben Sie nach Informationen gesucht?
- Wie haben Sie die Informationen ausgewertet?
- Welche Technologie haben Sie eingesetzt?
- Wie haben Sie beurteilt, was am wichtigsten war?
- Wie nützlich war Ihre Analyse insgesamt?

* Welche Aspekte der Problemanalyse finden Sie am interessantesten?

Wann mussten Sie bei der Arbeit einmal komplexe Informationen auswerten?

- Inwiefern waren die Informationen komplex?
- Wie sind Sie die Aufgabe angegangen?
- Nach welchen Informationen mussten Sie suchen?
- Welche Fragen mussten Sie stellen?
- Welche Informationen haben Sie im Ergebnis präsentiert?
- Welches Feedback haben Sie zu Ihrer Herangehensweise erhalten?

* Was empfanden Sie bei der Informationsauswertung als frustrierend?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Probleme evaluieren Informationen prüfen (2); Fakten dokumentieren (5); Daten interpretieren (4)	4	**Relativ Niedrig** höheres Potenzial als etwa 25% der Vergleichsgruppe

Berichten Sie mir von einer Situation, in der Sie große Mengen an Daten analysieren mussten.

- Wer war der Endanwender?
- Wie haben Sie diese Informationen ausgewertet?
- Welche Technologie haben Sie verwendet, um leichter mit den Daten umgehen zu können?
- Was haben Sie getan, um die hauptsächlichen Trends in den Daten zusammenzufassen?
- Welche wichtigen Aussagen haben Sie den Daten entnommen?

* Wie viel Spaß macht es Ihnen, mit numerischen Daten zu arbeiten?

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie ein wichtiges Dokument verfassen mussten.

- Nach welchen Informationen mussten Sie suchen?
- Was waren die für den Leser wichtigsten Punkte?
- Wie haben Sie das Dokument zusammengestellt?
- Welche Sachverhalte ließen sich dem Leser am schwierigsten vermitteln?
- Wie haben Sie diese vermittelt?
- Welches Feedback haben Sie zu diesem Dokument erhalten?

* Wie viel Spaß macht es Ihnen, schriftliche Dokumente zu verfassen?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Sachverhalte untersuchen Expertise entwickeln (1); Praxisorientierung zeigen (7); Einblick gewinnen (3)	1	**Extrem Niedrig** höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Wann war Ihre berufliche Kompetenz einmal unerlässlich, um bei der Arbeit ein gutes, praktikables Ergebnis zu erzielen?

- Wie stellte sich die Situation dar?
- Warum war Ihre Fachkompetenz wichtig?
- Welche wichtigen Probleme/Informationen mussten Sie herausstellen?
- Wie haben Sie dafür gesorgt, dass die Lösung praktikabel ist?
- Was haben Sie aus dieser Erfahrung gelernt?

* Welche Aspekte Ihrer beruflichen Tätigkeit sind für Sie am interessantesten?

An welcher Stelle haben Sie bei der Arbeit einmal beschlossen, Ihre Fähigkeiten oder Ihre Kompetenz zu verbessern?

- Warum haben Sie sich zur Weiterentwicklung ausgerechnet in diesem Bereich entschieden?
- Was mussten Sie lernen bzw. wobei mussten Sie sich auf den neuesten Stand bringen?
- Wie haben Sie Ihre Fähigkeiten oder Ihre Kompetenz ausgebaut?
- Wie haben Sie Ihre neuen Fähigkeiten angewendet?
- Wo konnten Sie diese außerdem anwenden?

* Bei welchem Thema hat Ihnen die Weiterbildung am wenigsten Spaß gemacht?

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie einmal untersuchen mussten, wie etwas verbessert werden kann.

- Was hat nicht gut funktioniert?
- Wie haben Sie die Problemstellen erkannt?
- Welche Verbesserung haben Sie vorgeschlagen?
- Was wäre geschehen, wenn das Problem nicht behoben worden wäre?
- Woher wussten Sie, welche Maßnahmen die richtigen waren?

* Was hat Ihnen an der Untersuchung des Sachverhalts am wenigsten gefallen?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Innovation schaffen Ideen generieren (3); Möglichkeiten erkunden (1); Strategien entwickeln (1)	1	**Extrem Niedrig** höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Berichten Sie mir von einer Situation, in der Ihr kreativer Beitrag deutlich etwas bewirkt hat.

- Worin bestand Ihr kreativer Beitrag?
- Welche Alternativen hatten Sie in Erwägung gezogen?
- Warum fiel die Wahl auf diese Option?
- Welche allgemeinen Trends waren im Rahmen des Wandels zu dieser Zeit zu beobachten?
- Inwiefern hat dies die strategische Ausrichtung des Unternehmens beeinflusst?

* Welchen Aspekt Ihrer Kreativität empfanden Sie als am meisten befriedigend?

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie bei der Arbeit ein Konzept entwickeln mussten.

- Wie stellte sich die Situation dar?
- Welche zugrunde liegenden Prinzipien oder Theorien mussten Sie kennen?
- Wie haben Sie das Konzept angewendet?
- Welche Vorteile hatte das Konzept?
- Welche Optionen haben Sie in Erwägung gezogen?

* Welcher Aspekt des konzeptuellen Denkens hat Sie am wenigsten interessiert?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Innovation schaffen Ideen generieren (3); Möglichkeiten erkunden (1); Strategien entwickeln (1)	1	**Extrem Niedrig** höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Wann mussten Sie einmal neue Denkweisen anwenden, um die Strategie zu verbessern?

- Worin bestand Ihre Rolle?
- Warum war es wichtig, strategisch anders zu denken?
- Was haben Sie vorgeschlagen?
- Was war das Ergebnis?
- Welche langfristigen Vorteile hatten die Veränderungen?

* Wie interessiert sind Sie an strategischen Entwicklungen?

Wann haben Sie bei der Arbeit einmal eine neue Idee entwickelt?

- Woher kam die Idee?
- Welche anderen Personen waren beteiligt?
- Wie haben Sie Ihre Idee angewendet?
- Wie radikal war Ihre Idee?
- Welche Hindernisse standen Ihnen im Weg?
- Wie haben Sie diese überwunden?

* Wann haben Sie das Entwickeln von Ideen einmal als frustrierend empfunden?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Beziehungen aufbauen Interaktion fördern (9); Beziehungen knüpfen (6); Menschen beeindrucken (10)	9	Sehr Hoch höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

Zu wem mussten Sie eine wirklich effektive, wichtige Arbeitsbeziehung aufbauen?

- Warum war sie wichtig?
- Was haben Sie getan, um die Beziehung aufzubauen?
- Wie schnell gelang es Ihnen, ein gutes Verhältnis aufzubauen?
- Wie erfolgreich war der erste Eindruck, den Sie vermittelt haben?
- Wie sind Sie in Kontakt geblieben?

* Was gefällt Ihnen daran, mit neuen Menschen zusammenzuarbeiten?

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie bei der Arbeit eine schwierige Beziehung aufbauen mussten.

- Warum war sie schwierig?
- Was haben Sie getan?
- Wie sind Sie mit den größten Problemen umgegangen?
- Was war das Ergebnis?

* Was finden Sie bei Ihren Arbeitsbeziehungen besonders frustrierend?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Informationen kommunizieren Überzeugungskraft zeigen (10); Information darstellen (9); Ideen hinterfragen (8)	10	**Extrem Hoch** höheres Potenzial als etwa 99% der Vergleichsgruppe

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie wichtige Informationen überzeugend übermitteln mussten.

- Warum waren sie wichtig?
- Welche zentralen Punkte mussten Sie herausstellen?
- Welche dieser Punkte waren für Ihr Publikum am wichtigsten?
- Welchen Argumenten/Irrtümern haben Sie widersprochen?
- Wie erfolgreich waren Sie?

* Was hat Ihnen daran gefallen, Ihre Botschaft zu vermitteln?

Wann mussten Sie einmal Informationen an Menschen übermitteln, die im Umgang besonders schwierig waren?

- Worin bestand diese Schwierigkeit?
- Was waren die wichtigen Punkte für Ihr Publikum?
- Wie sind Sie mit Einwänden umgegangen?
- Was haben Sie besonders gut erklärt?
- Was war das Ergebnis?

* Wie gut gefällt es Ihnen, Informationen unter schwierigen Umständen zu präsentieren?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Menschen führen		Durchschnittlich
Entscheidungen treffen (9); Menschen lenken (6); Personen bestärken (1)	5	höheres Potenzial als etwa 40% der Vergleichsgruppe

Wann mussten Sie bei der Arbeit einmal andere führen?

- Wie stellte sich die Situation dar?
- Wie sind Sie die Aufgabe angegangen?
- Welchen Führungsstil haben Sie an den Tag gelegt?
- Wie haben Sie die anderen motiviert?
- Wie haben die Menschen auf Sie reagiert?
- Welche wichtigen Entscheidungen mussten Sie treffen?

* Was hat Ihnen an der Rolle der Führungskraft gefallen?

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie andere inspirieren mussten.

- Worin bestand Ihre Rolle?
- Warum mussten Sie andere inspirieren?
- Was wirkte konkret inspirierend?
- Wie haben Sie die anderen ermuntert?
- Welches Feedback haben Sie erhalten?

* Wie wichtig ist es Ihnen persönlich, andere zu motivieren?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Belastbarkeit zeigen Selbstvertrauen ausstrahlen (9); Gelassenheit zeigen (8); Konflikte lösen (2)	7	**Relativ Hoch** höheres Potenzial als etwa 75% der Vergleichsgruppe

Wo mussten Sie bei der Arbeit einmal Ihre Belastbarkeit beweisen?

- Wie stellte sich die Situation dar?
- Worin lag die Herausforderung?
- Wie haben Sie auf den Druck reagiert?
- Welche Auswirkungen hatte dies auf Sie?
- Wie hat sich Ihr Verhalten auf andere ausgewirkt?

* Wie motivieren Sie sich selbst, wenn Sie unter Druck stehen?

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie bei der Arbeit einen Konflikt gelöst haben.

- Warum bestand der Konflikt?
- Was haben Sie getan?
- Mit welchen Gefühlen mussten Sie umgehen?
- Wie haben die Menschen reagiert?
- Was würden Sie das nächste Mal anders machen?

* Wie leicht fällt es Ihnen, mit Menschen umzugehen, die gerade sehr emotional sind?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Veränderungen annehmen Positiv denken (6); Veränderungen begrüßen (2); Feedback erbitten (4)	3	Niedrig höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe

Berichten Sie mir von einer Situation, in der Sie sich auf eine wichtige Veränderung einstellen mussten.

- Wie hat sich die Veränderung konkret auf Sie ausgewirkt?
- Wie positiv haben Sie reagiert?
- Wie gut wurde die Veränderung Ihrer Meinung nach kommuniziert?
- Was haben Sie getan, um die Richtung der Veränderung zu beeinflussen?
- Welches Feedback hätten Sie sonst noch geben können, damit die Veränderung erfolgreicher wird?

* Was gefällt Ihnen nicht an Veränderung?

Beschreiben Sie eine Situation, in der es Ihnen bei der Arbeit schwer fiel, eine Veränderung anzunehmen.

- Worin bestand die Veränderung?
- Was hat Ihnen konkret Schwierigkeiten bereitet?
- In welchen Bereichen bestand die meiste Unsicherheit?
- Wie haben Sie diese Bedenken bewältigt?
- Was haben Sie getan?
- Was haben Sie aus dieser Erfahrung gelernt?

* Wie hat sich der Umgang mit Veränderungen auf Ihre Motivation ausgewirkt?

Nennen Sie mir ein Beispiel dafür, wie Sie einmal Ihr Verhalten geändert haben, nachdem Sie Feedback von anderen bekommen haben.

- Wie stellte sich die Situation dar?
- Wen haben Sie um Feedback gebeten?
- Welches Feedback haben Sie erhalten?
- Wie haben Sie auf das kritische Feedback reagiert?
- Wozu hat Sie das Feedback bewogen?

* Wann haben Sie emotional am negativsten auf erhaltenes Feedback reagiert? Warum?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Unterstützung geben Menschen verstehen (1); Zusammenarbeiten im Team (1); Individuen wertschätzen (1)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Berichten Sie mir von einer Situation, in der Sie sich besonders bemühen mussten, um bei der Arbeit jemanden zu unterstützen.

- Welche Unterstützung brauchten Ihre Kollegen?
- Was haben Sie getan, um zu helfen?
- Was hätten Sie, im Nachhinein betrachtet, noch tun können, um zu helfen?
- Inwieweit hatten Sie selbst Nachteile dadurch, dass Sie geholfen haben?
- Was war das Ergebnis?

* Was gefällt Ihnen daran, Menschen zu helfen?

Beschreiben Sie eine Situation, in der es Ihnen wichtig war, Ihre Mitarbeiter oder Kollegen zu verstehen.

- Wie stellte sich die Situation dar?
- Warum war es wichtig, sie zu verstehen?
- Welche wichtigen Aussagen haben Sie von ihnen gehört?
- Welche Aspekte ihrer Bedürfnisse haben Sie erst später erkannt?
- Wie haben Sie ihnen gezeigt, dass Sie sie verstanden haben?

* Wie viel Interesse haben Sie daran, Menschen und deren Motivation zu verstehen?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Unterstützung geben Menschen verstehen (1); Zusammenarbeiten im Team (1); Individuen wertschätzen (1)	1	**Extrem Niedrig** höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Wann haben Sie es einmal als schwierig empfunden, in einem Team zusammenzuarbeiten?

- Welche Rolle hatten Sie im Team?
- Warum war es wichtig, zusammenzuarbeiten?
- Wie haben Sie das getan?
- Was war der schwierigste Aspekt der Teamarbeit?

* Was hat Ihnen am wenigsten daran gefallen, Teil eines Teams zu sein?

Nennen Sie ein Beispiel für eine Situation, in der Sie Kollegen bei der Arbeit wirklich als Individuen wertgeschätzt haben.

- Wen haben Sie wirklich wertgeschätzt?
- Warum haben Sie denjenigen/diejenige wirklich wertgeschätzt?
- Wie haben Sie Ihre Wertschätzung zum Ausdruck gebracht?
- Wie viel Vertrauen haben Sie demjenigen/derjenigen geschenkt?
- Welche Verhaltensweisen mussten Sie tolerieren?

* Wie schnell gelingt es Ihnen, Mitarbeitern oder Kollegen zu vertrauen?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Details verarbeiten Zeitpläne einhalten (4); Details prüfen (3); Abläufe befolgen (2)	3	**Niedrig** höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe

Berichten Sie mir von einer Situation, in der Sie eine Aufgabe in begrenzter Zeit mit hoher Qualität erledigen mussten.

- Was genau mussten Sie tun?
- Wie haben Sie die Qualität erreicht?
- Wie sind Sie vorgegangen?
- Welche Fehler haben Sie festgestellt?
- Wie nahe sind Sie dem Termin gekommen?

* Wie gefällt es Ihnen, detailgenau zu arbeiten?

Wann war es für Sie einmal wichtig, sich bei der Arbeit an bestimmte Prozesse zu halten?

- Was mussten Sie tun?
- Warum mussten Sie genau so vorgehen?
- Wie genau haben Sie sich an die Prozesse gehalten?
- Wo sind Sie von den Prozessen abgewichen?

* Wie viel Bedeutung messen Sie dem Einhalten von Prozessen bei?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Details verarbeiten Zeitpläne einhalten (4); Details prüfen (3); Abläufe befolgen (2)	3	**Niedrig** höheres Potenzial als etwa 10% der Vergleichsgruppe

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie sehr genau arbeiten mussten.

- Warum war Genauigkeit wichtig?
- Wie wurde die Arbeit auf Fehler geprüft?
- Welche Fehler gab es?
- Wie sind Sie mit diesen umgegangen?
- In welchem Maße haben Sie selbst geprüft?
- Welches Feedback haben Sie zum Ergebnis erhalten?

* Wie fühlen Sie sich, wenn Sie etwas nicht richtig prüfen können?

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie einen knappen Termin einhalten mussten.

- Warum war der Termin knapp?
- Was mussten Sie tun, um den Termin einzuhalten?
- Auf welche Probleme sind Sie gestoßen?
- Wie sind Sie mit diesen umgegangen?
- Was war das Ergebnis?

* Wie fühlen Sie sich, wenn Sie einen Termin nicht einhalten können?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Aufgaben strukturieren Ressourcen organisieren (3); Standards aufrechterhalten (1); Dinge erledigen (6)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie Menschen bei einem bestimmten Projekt leiten mussten.

- Wie viele Menschen haben Sie geleitet?
- Wie haben Sie die Aufgaben aufgeteilt?
- Welche potentiellen Probleme haben Sie in Ihrer Planung berücksichtigt?
- Wie haben Sie sichergestellt, dass die Mitarbeiter während des Projekts hohe Verhaltensstandards einhielten?
- Wie viel Arbeit wurde im betreffenden Zeitraum geschafft?

* Wie viel Spaß macht es Ihnen, Aufgaben zu strukturieren und zu leiten?

Berichten Sie mir von einer Situation, in der es für Sie schwierig war, sich bei der Arbeit rechtschaffen zu verhalten.

- Welchen ethischen Herausforderungen standen Sie gegenüber?
- Was haben Sie getan?
- In welchem Maße haben Sie sich Ihrer Meinung nach rechtschaffen verhalten?
- Inwiefern spielte Diskretion eine Rolle?
- Mit wem haben Sie gesprochen?

* Wann würden Sie nicht gegen Ihre Prinzipien verstoßen?

Wann waren Sie einmal dafür verantwortlich, eine komplexe Aufgabe zu planen?

- Worin genau bestand Ihre Zuständigkeit?
- Wie haben Sie die Aufgabe geplant?
- Wie haben Sie sich Ihre Zeit eingeteilt?
- Welche Prioritäten standen sich gegenüber?
- Wie sind Sie mit diesen umgegangen?

* Wie stark streben Sie nach Planungsverantwortung?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächsfragen

Erfolg vorantreiben Entschlossen handeln (9); Gelegenheiten ergreifen (9); Ziele verfolgen (7)		Sehr Hoch höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe

Auf welchen beruflichen Erfolg der letzten Zeit sind Sie besonders stolz?

- Warum haben Sie dieses Beispiel gewählt?
- Was haben Sie getan?
- Warum war das wichtig?
- Inwieweit haben Sie die Erwartungen übertroffen?
- Welches Feedback haben Sie erhalten?

* Was spornt Sie zum Erfolg an?

Nennen Sie ein Beispiel dafür, wie Sie einmal entschieden gehandelt haben, um herausragende Ergebnisse zu erzielen.

- Was genau haben Sie getan?
- Warum haben Sie beschlossen, so zu handeln?
- Was genau war das Ergebnis?
- Was war daran herausragend?
- Welchen Aufwand haben Sie dafür betrieben?

* Was wirkt sich negativ auf Ihre Erfolgsmotivation aus?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Gesprächszusammenfassung

Name des Kandidaten/der Kandidatin	Chris Schulz
Name/n des/der Gesprächsleiter(s)	
Datum des Gesprächs	
Gewünschte Position	
Unterschrift	

Nachweis

Schlüsselnachweis gegen	Schlüsselnachweis für

Empfehlung

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.