wave

Persönlicher Bericht
Chris Schulz

Focus

Styles

Einführung

Vielen Dank für das Bearbeiten des Fragebogens. Dieser Bericht stellt Ihnen eine zusammenfassende Rückmeldung über Ihre Motive, Vorlieben, Bedürfnisse und Talente in zahlreichen relevanten Arbeitsbereichen zur Verfügung.

Wenn Sie diesen Bericht lesen, vergessen Sie bitte nicht, dass er auf Ihren Antworten aus dem Styles-Fragebogen basiert. Er beschreibt, wie Sie sich selbst wahrnehmen, nicht, wie Andere Sie sehen mögen. Nichtsdestotrotz deutet die Forschung darauf hin, dass die Selbsteinschätzung ein starker Prädiktor dafür sein kann, wie Sie sich am Arbeitsplatz verhalten werden.

Der Bericht gibt einen Überblick über die 12 Styles-Sektionen, die in die vier Hauptcluster „Denken“, „Einfluss“, „Anpassungsvermögen“ und „Umsetzung“ gruppiert sind. Jede Sektion umfasst drei Facetten. Es gibt insgesamt 36 Facetten.

In Ihren Ergebnissen werden Ihre Antworten in der freien Einschätzung und der Rangordnung zusammengefasst. Die Ergebnisse basieren auf einem Vergleich mit einer internationalen Gruppe von mehr als 31.000 Fachkräften und Managern. Ihr Wert für eine Sektion wird grafisch auf einer Skala von 1 bis 10 dargestellt. Der Sektionswert gibt an, wie extrem Ihre Ergebnisse sind: Werte von 5 und 6 sind in der Vergleichsgruppe typisch, während 1 und 10 extreme Werte sind, die lediglich von etwa 1 % der Vergleichsgruppe erreicht werden. Unterhalb jeder Sektion finden Sie verbale Beschreibungen, welche die drei Facettenwerte darstellen, die in dem Sektionswert eingeschlossen sind. Bedeutende Unterschiede in den Beschreibungen innerhalb einer Sektion weisen auf eine breite Spannweite der Facettenwerte hin und verdienen es daher, reflektiert und diskutiert zu werden.

Über diesen Bericht

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen stellen voraussichtlich für 12-24 Monate - abhängig von den jeweiligen Umständen - eine valide Übersicht über Ihre Motive, Vorlieben, Bedürfnisse und Talente am Arbeitsplatz (relativ zu Anderen) dar.

Der Bericht wurde von Saville Assessment unter Nutzung von Softwaresystemen erstellt. Er leitet sich aus den Ergebnissen vom Fragebogen ab, der von Ihnen bearbeitet wurde und spiegelt die von Ihnen 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 Partner von Saville Assessment, sowie Klienten, die von Saville Assessment befugt worden sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Psychometrisches Profil

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Denken	**Evaluierend** - hat sehr wenig Interesse am Analysieren von Informationen; mag es nicht, schriftlich kommunizieren zu müssen; arbeitet recht gerne mit numerischen Daten			■							
Denken	**Erforschend** - wenig darauf aus, Neues zu lernen; mag es nicht, Dinge schnell lernen zu müssen; sehr wenig geneigt, Vorgänge kontinuierlich zu verbessern	■									
Denken	**Einfallsreich** - erzeugt wenige Ideen; selten am Entwickeln von Konzepten interessiert; sehr wenig dazu geneigt, Strategien zu entwickeln	■									
Einfluss	**Kontaktfreudig** - sehr lebhaft; braucht ein wenig Zeit, um Beziehungen aufzubauen; steht oftmals im Zentrum der Aufmerksamkeit									■	
Einfluss	**Wirkungsstark** - sehr überzeugend; fühlt sich sehr wohl dabei, Präsentationen zu halten; offen im Äußern von Widerspruch										■
Einfluss	**Durchsetzungsfähig** - übernimmt gerne Verantwortung für große Entscheidungen; selten an einer Führungsrolle interessiert; hat wenig Interesse daran, Andere zu motivieren				■						
Anpassungsvermögen	**Belastbar** - sehr selbstbewusst; wird selten nervös während wichtiger Ereignisse; fühlt sich unbehaglich dabei, mit bekümmerten Menschen umzugehen								■		
Anpassungsvermögen	**Flexibel** - gelegentlich geneigt, eine optimistische Sichtweise anzunehmen; weniger bereit als viele Menschen, Veränderung zu akzeptieren; recht empfänglich für Feedback von Anderen				■						
Anpassungsvermögen	**Unterstützend** - weniger einfühlsam als die meisten Menschen; weniger teamorientiert als die Meisten; zeigt weniger Rücksicht als Andere	■									
Umsetzung	**Gewissenhaft** - recht gewissenhaft im Einhalten von Fristen; achtet sehr wenig auf Details; ist sehr wenig dazu geneigt, Regeln zu befolgen		■								
Umsetzung	**Strukturiert** - weniger gut organisiert als viele Menschen; mag es nicht, Pläne machen zu müssen; arbeitet in einem recht schnellen Tempo			■							
Umsetzung	**Leistungsmotiviert** - sehr gut darin, Dinge zu verwirklichen; identifiziert geschäftliche Chancen sehr effektiv; stark dazu angetrieben, herausragende Ergebnisse zu erzielen										■

© 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 Ihren Erfolg 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.