performance 360

# Expertenbericht
# Chris Schulz

Performance

360

# Inhalt

Einführung....3
Aufschlüsselung des Profils....4
Verhaltensprofil - Probleme lösen....5
Verhaltensprofil - Einfluss nehmen....7
Verhaltensprofil - Verhalten anpassen....9
Verhaltensprofil - Ergebnisse erbringen....11
Fähigkeitsprofil - Fähigkeiten anwenden....13
Profilzusammenfassung....14
Verhaltensüberblickprofil....15
Kommentare....16

# Über diesen Bericht

Dieser Bericht basiert auf der Bearbeitung des Wave® Performance 360 Fragebogens der Leistung in einer Reihe von Arbeitsbereichen erforscht.

Die Ergebnisse basieren auf den Antworten von Chris Schulz (Teilnehmer) und den Fremdbeurteilungen der Leistung. Um die Leistung des Teilnehmers in diesen Bereichen mit der Leistung anderer Personen vergleichen zu können, sind die Antworten mit 360-Grad-Beurteilungen verglichen worden, die in einer internationalen Gruppe von 25.254 Fachkräften und Managern durchgeführt worden sind.

Da die Ergebnisse auf der Selbsteinschätzung von Chris Schulz und den Fremdbeurteilern beruhen, reflektieren sie die Selbstwahrnehmung und die Ansichten der Beurteiler. Die Ergebnisse stellen nur eine Bewertung der gezeigten Arbeitsleistung dar. Unsere umfassende Forschung hat gezeigt, dass diese Beurteilungen ein gutes Messinstrument für die Leistung am Arbeitsplatz aus der Perspektive verschiedener Beurteilergruppen sind.

Es sollte daran erinnert werden, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen potentiell sensibel sind. Aus diesem Grund sollten jegliche Bemühungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass die Informationen an einem sicheren Ort aufbewahrt werden.

Dieser Bericht wurde durch Saville Assessment Software Systeme generiert. Er basiert auf der Selbsteinschätzung und Fremdbeurteilungen, und reflektiert diese Antworten.

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

## Beurteiler

Die Ergebnisse jeder Beurteilergruppe werden in diesem Bericht durch unterschiedliche Symbole angezeigt. Die Anzahl der Individuen in jeder Gruppe ist in Klammern angezeigt.

- Vorgesetzte (1)
- Selbst (1)
- Kollegen (3)
- Mitarbeiter (3)
- Andere (3)

## Verhaltensprofil

Das Wave® Verhaltensmodel hat verschiedene Detailebenen wobei in diesem Bericht jeder Verhaltenscluster durch eine Seite abdeckt wird (Probleme lösen, Einfluss nehmen, Verhalten anpassen, Ergebnisse erbringen). Jede Seite besteht aus drei Sektionen mit jeweils drei Dimensionen. Das Profil stellt die Ergebnisse auf der Basis der 36 Verhaltensdimensionen dar.

## Fähigkeitsprofil

Das Saville Assessment Fähigkeitsmodell besteht aus einem Cluster (Fähigkeiten anwenden) mit zwei Sektionen die jeweils drei Dimensionen abdecken.

## Profilzusammenfassung

Der erste Teil der Profilzusammenfassung zeigt Globalbeurteilungen an: Fachwissen anwenden, Ziele erreichen und Potenzial zeigen. Der zweite Teil zeigt an in wieweit der Teilnehmer positiv oder negativ auf den Verhaltens-, Fähigkeits- und Globalbereichen eingeschätzt wurde.

## Verhaltensüberblickprofil

Das Verhaltensüberblickprofil stellt die kombinierten Effektivitätswerte für die 12 Verhaltenssektionen und die 36 Verhaltensdimensionen dar. Die kombinierten Werte beruhen auf den durchschnittlichen Ergebnissen der Beurteilergruppen. Pfeile zeigen Unterschiede zwischen den einzelnen Beurteilern in Bezug auf die Bewertungen für die 12 Verhaltenssektionen auf.

## Kommentare

Im letzten Berichtsteil werden die Anmerkungen der verschiedenen Beurteiler zur Arbeitsleistung von Chris Schulz dargestellt.

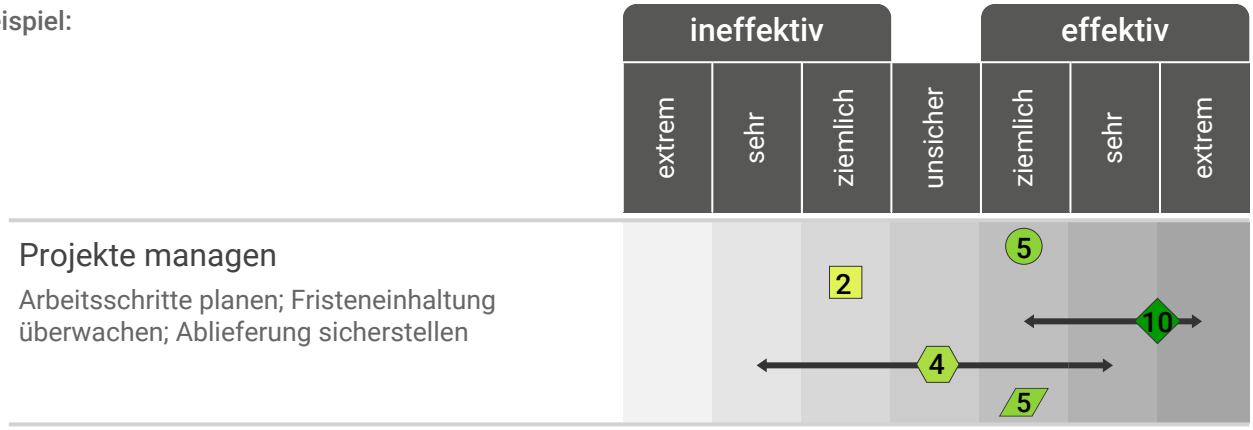

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

# Aufschlüsselung des Profils

Die Ergebnisse zeigen die Beurteilungen auf der 'extrem ineffektiv' bis 'extrem effektiv' Inventar Skala. Jede Beurteilergruppe wird durch ein unterschiedliches Symbol dargestellt wie auf der vorigen Seite aufgezeigt.

Die Symbolposition auf der Skala zeigt an wie der Teilnehmer in jedem Bereich beurteilt wurde. Unterschiede zwischen den Beurteilern einer bestimmten Kategorie werden durch Pfeile beiderseits des Symbols angezeigt.

**Beispiel:**




In obigem Beispiel war für die Vorgesetzte Kategorie die Beurteilung 'ziemlich effektiv'. Die Selbst Beurteilung war 'ziemlich ineffektiv'. Die Kollegen Kategorie Beurteilungen reichten von 'ziemlich effektiv' bis 'extreme effektiv'. Die Mitarbeiter Kategorie Beurteilungen reichten von 'sehr ineffektiv' bis 'sehr effektiv'. Letztendlich, für die Andere Kategorie waren die Beurteilungen 'ziemlich effektiv'.

**Vergleich zu Anderen:**

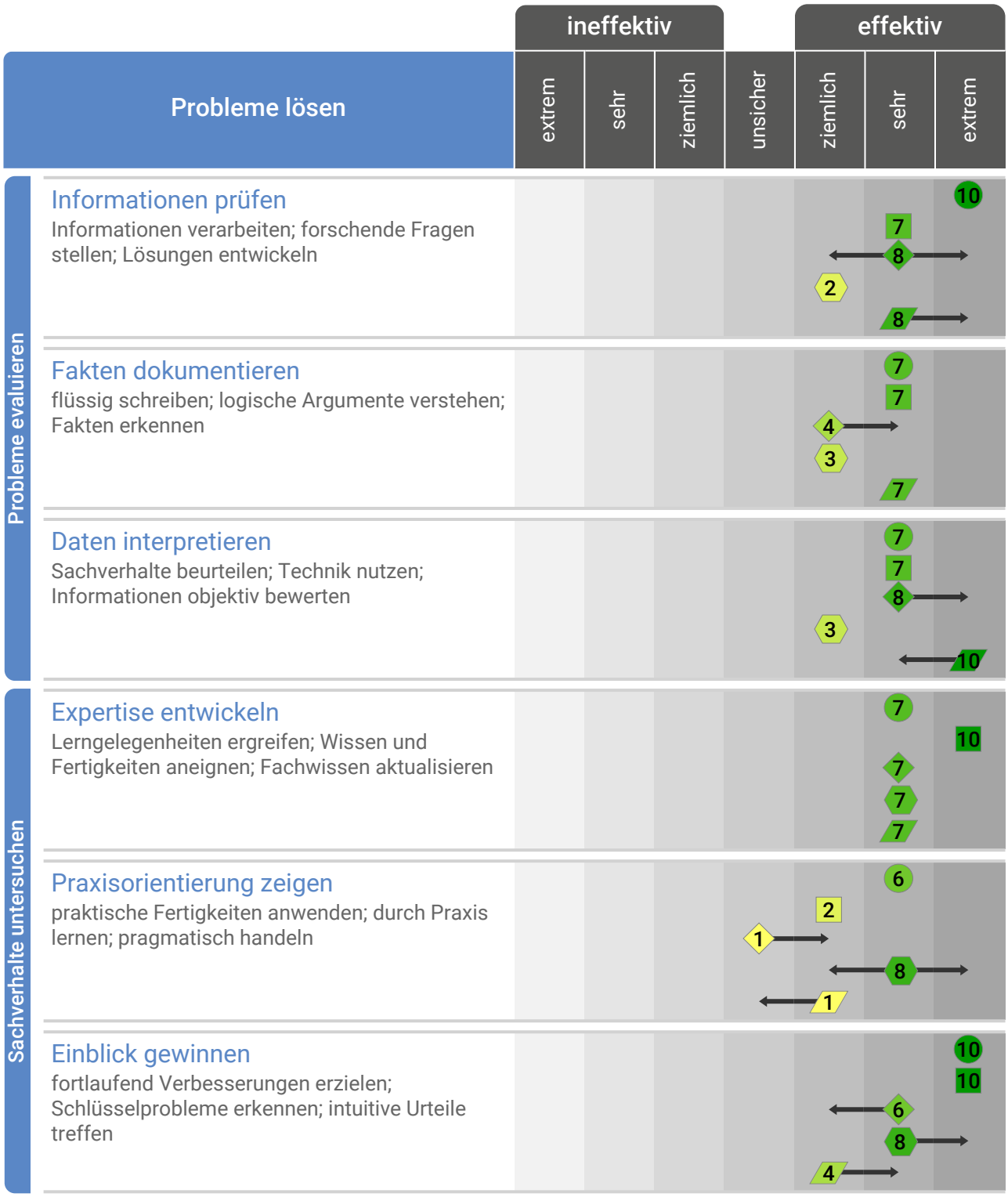
Die Ergebnisse der Beurteiler wurden mit den Ergebnissen vorangehender Beurteilungen verglichen basierend auf der 1 bis 10 'Sten' Skala.

| | |
|---|---|
| **1 - extrem niedrig** | - bessere Leistung als nur 1% der Vergleichsgruppe |
| **2 - sehr niedrig** | - bessere Leistung als nur 5% der Vergleichsgruppe |
| **3 - niedrig** | - bessere Leistung als nur 10% der Vergleichsgruppe |
| **4 - relativ niedrig** | - bessere Leistung als nur 25% der Vergleichsgruppe |
| **5 - durchschnittlich** | - bessere Leistung als nur 40% der Vergleichsgruppe |
| **6 - durchschnittlich** | - bessere Leistung als 60% der Vergleichsgruppe |
| **7 - relativ hoch** | - bessere Leistung als 75% der Vergleichsgruppe |
| **8 - hoch** | - bessere Leistung als 90% der Vergleichsgruppe |
| **9 - sehr hoch** | - bessere Leistung als 95% der Vergleichsgruppe |
| **10 - extrem hoch** | - bessere Leistung als 99% der Vergleichsgruppe |

In obigem Beispiel war für die Vorgesetzte Kategorie die Beurteilung im Bezug zur Vergleichsgruppe 'durchschnittlich'. Die Selbst Beurteilung war 'sehr niedrig'. Die Kollegen Kategorie Beurteilungen waren 'extrem hoch'. Die Mitarbeiter Kategorie Beurteilungen waren 'relativ niedrig'. Letztendlich, für die Andere Kategorie waren die Beurteilungen 'durchschnittlich'.


© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

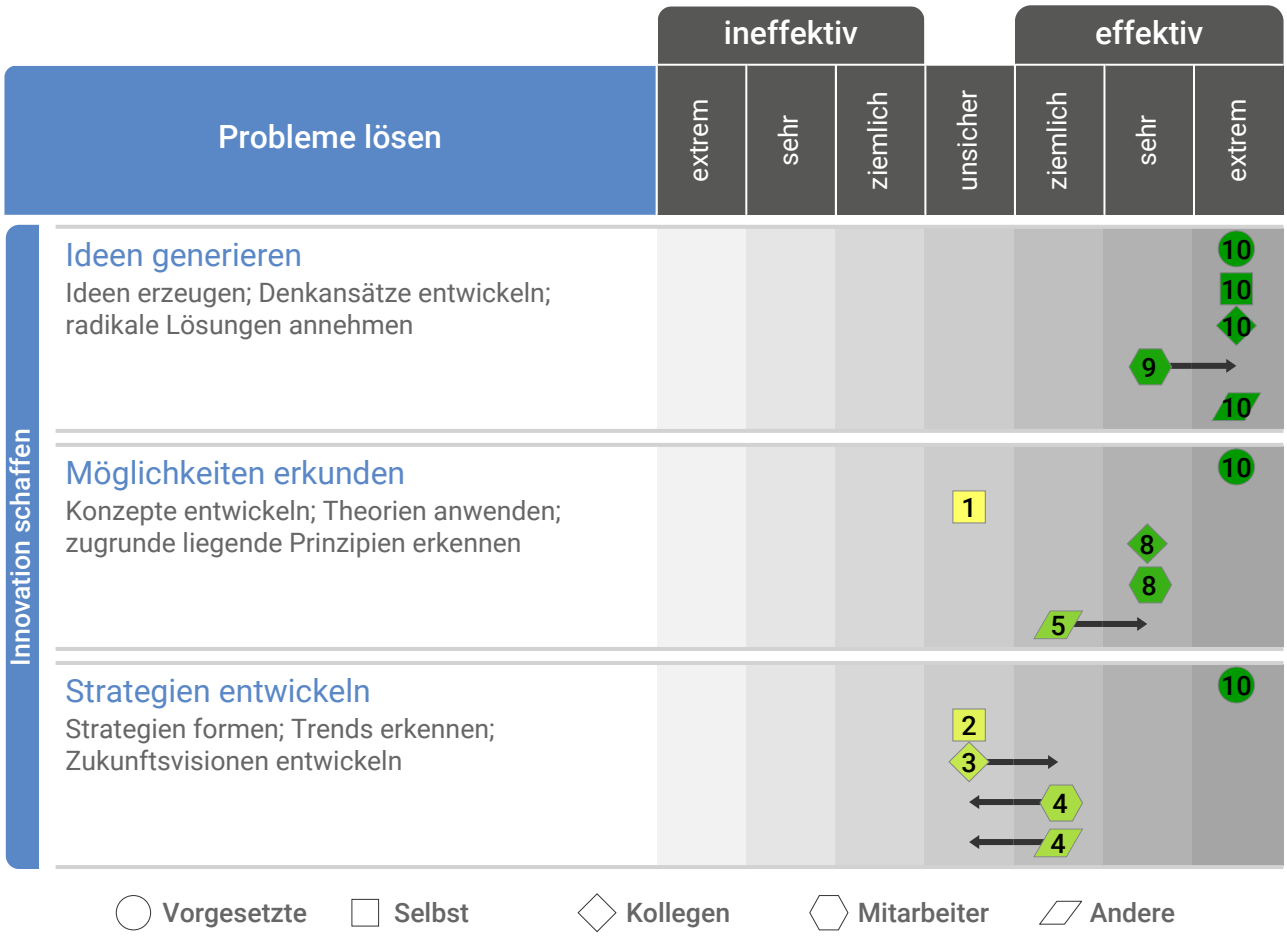
# Verhaltensprofil - Probleme lösen





© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

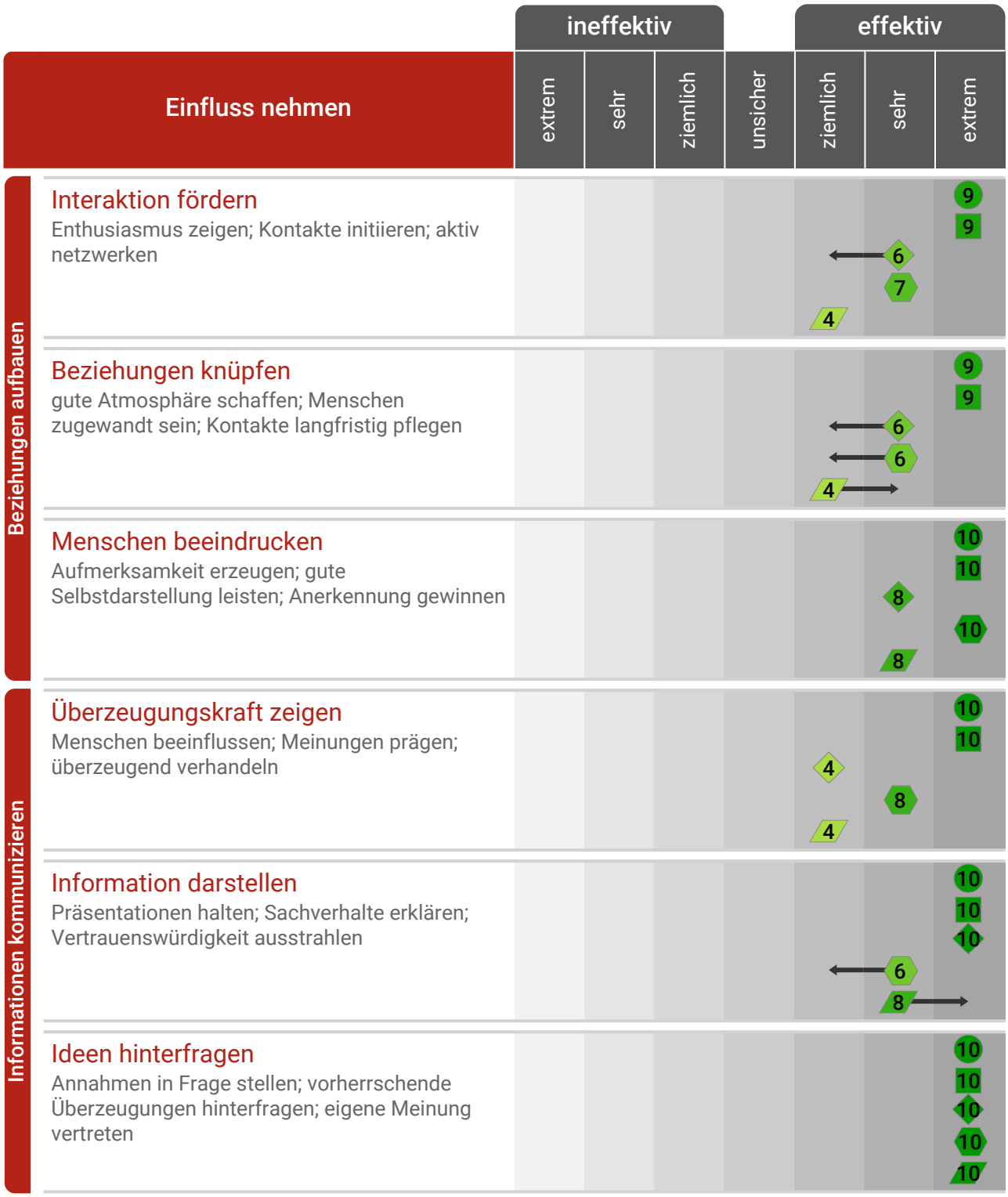
# Verhaltensprofil - Probleme lösen






© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

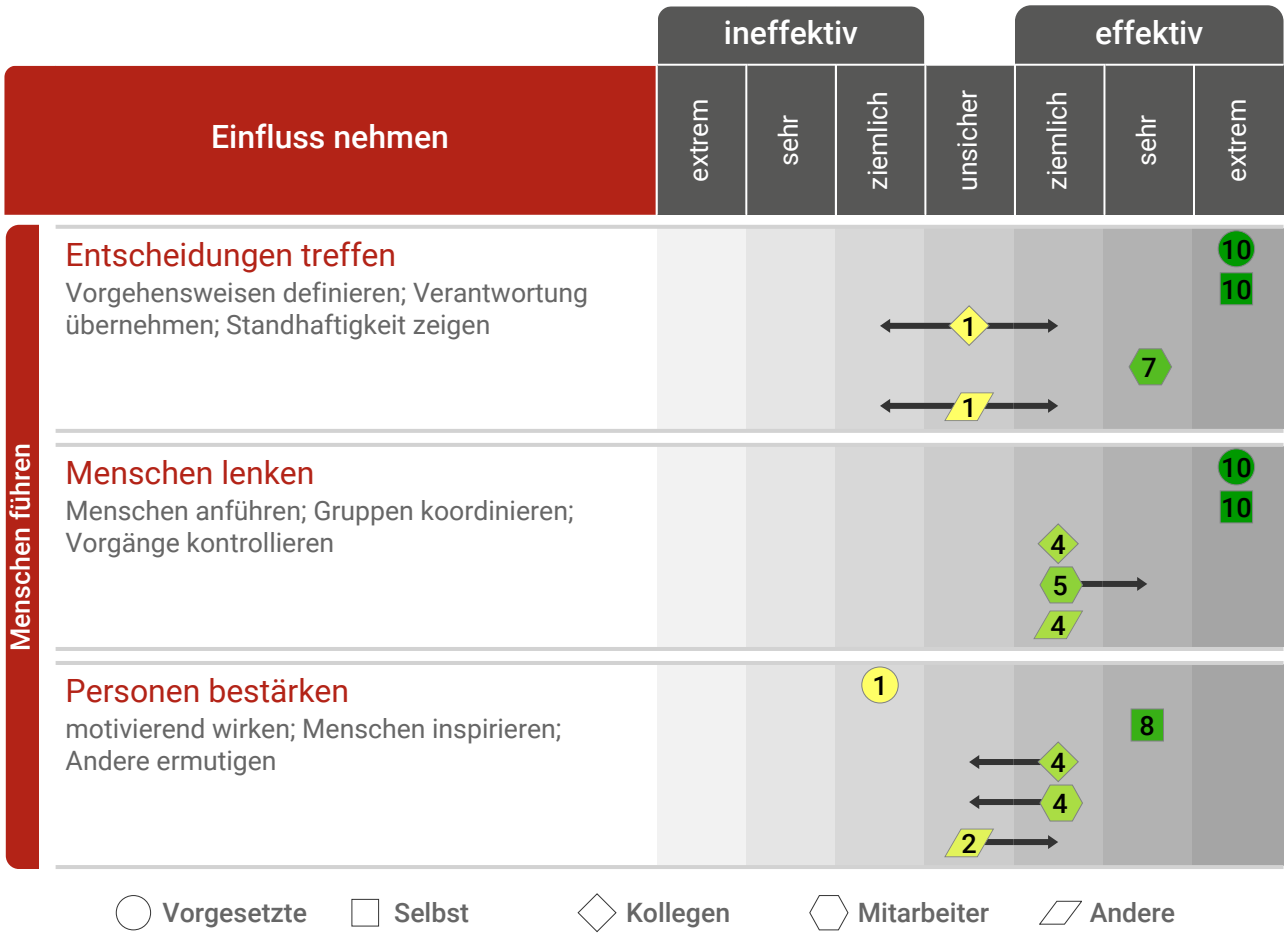
# Verhaltensprofil - Einfluss nehmen





© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

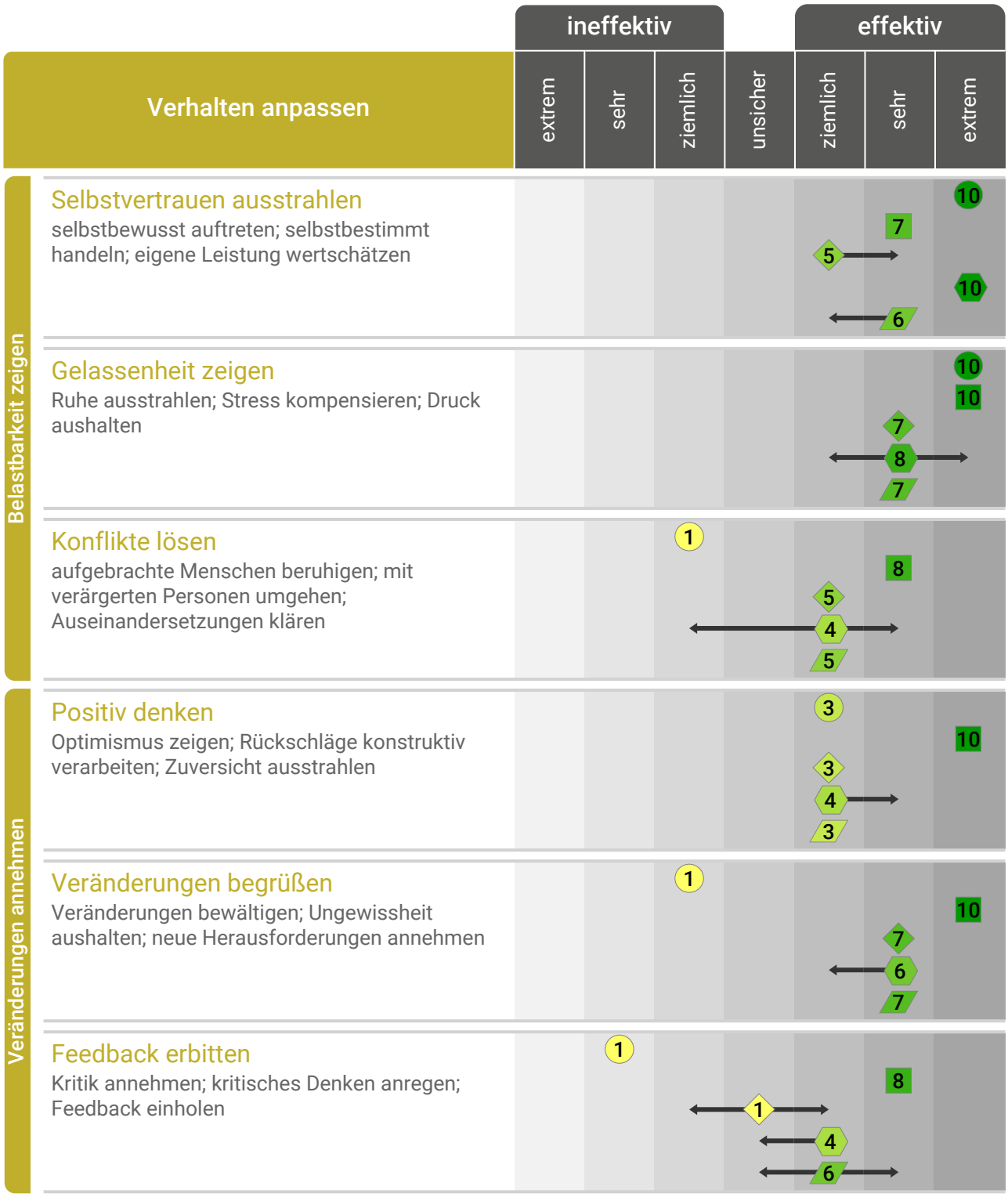
# Verhaltensprofil - Einfluss nehmen





© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

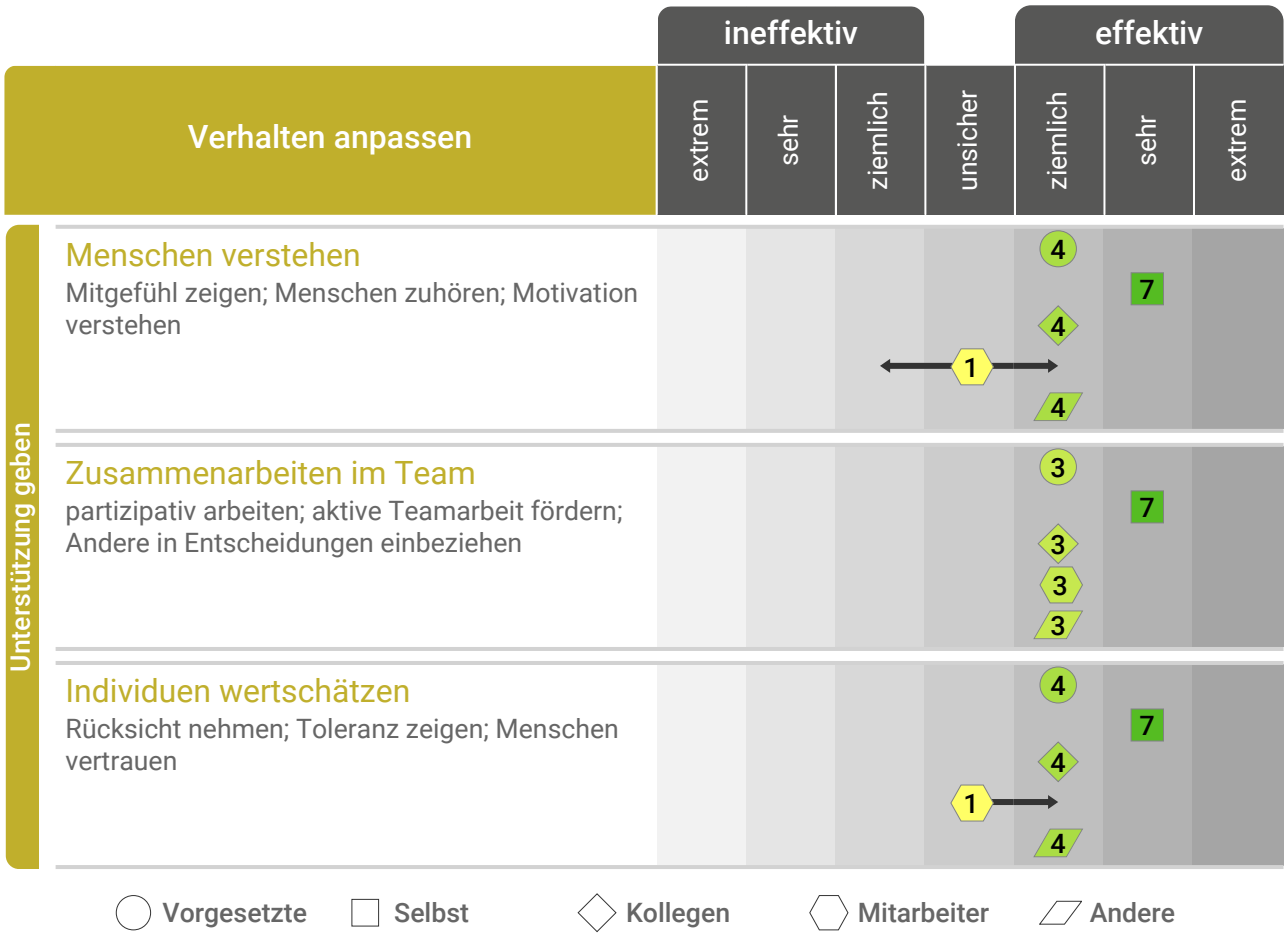
# Verhaltensprofil - Verhalten anpassen






© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

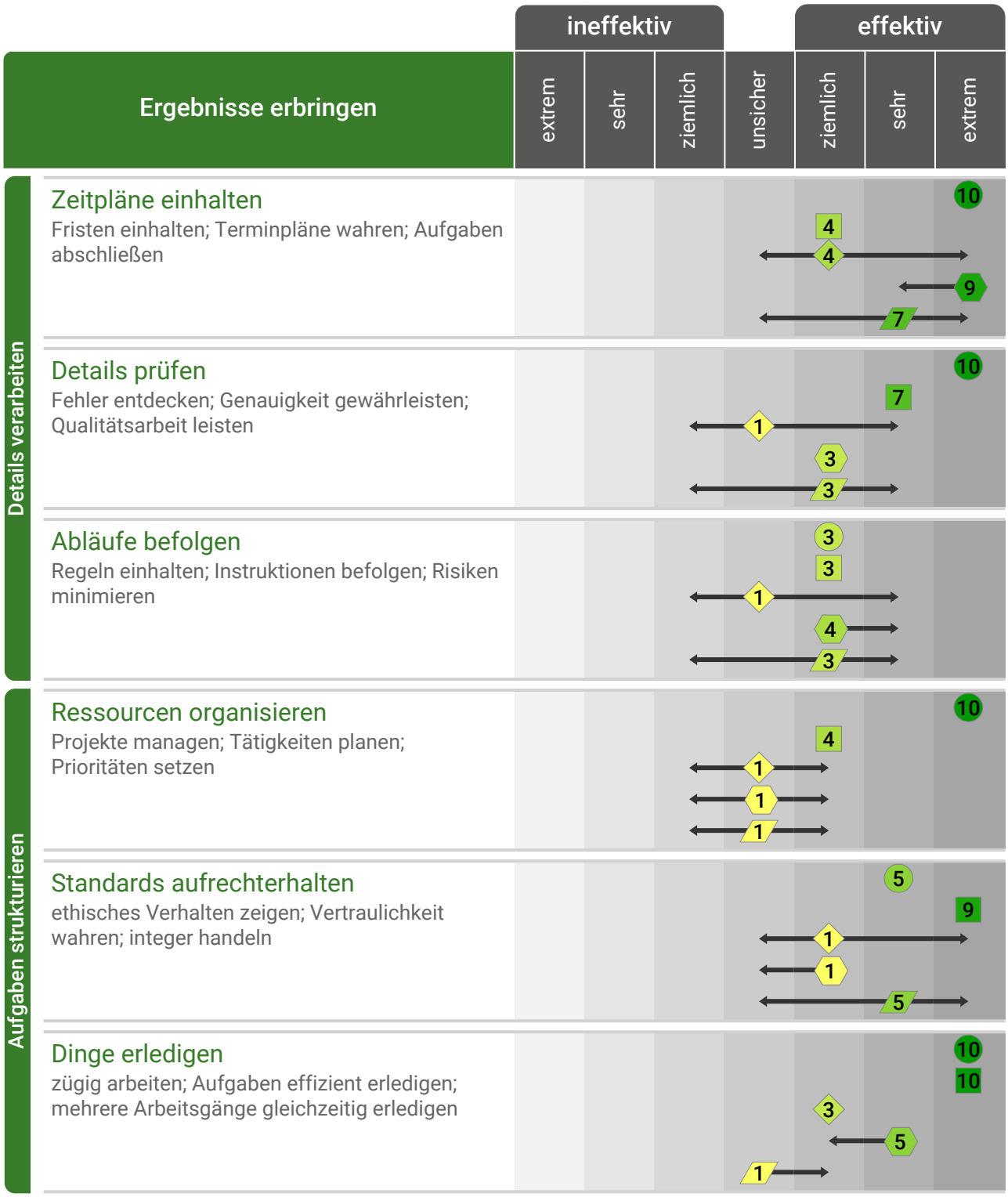
# Verhaltensprofil - Verhalten anpassen





© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

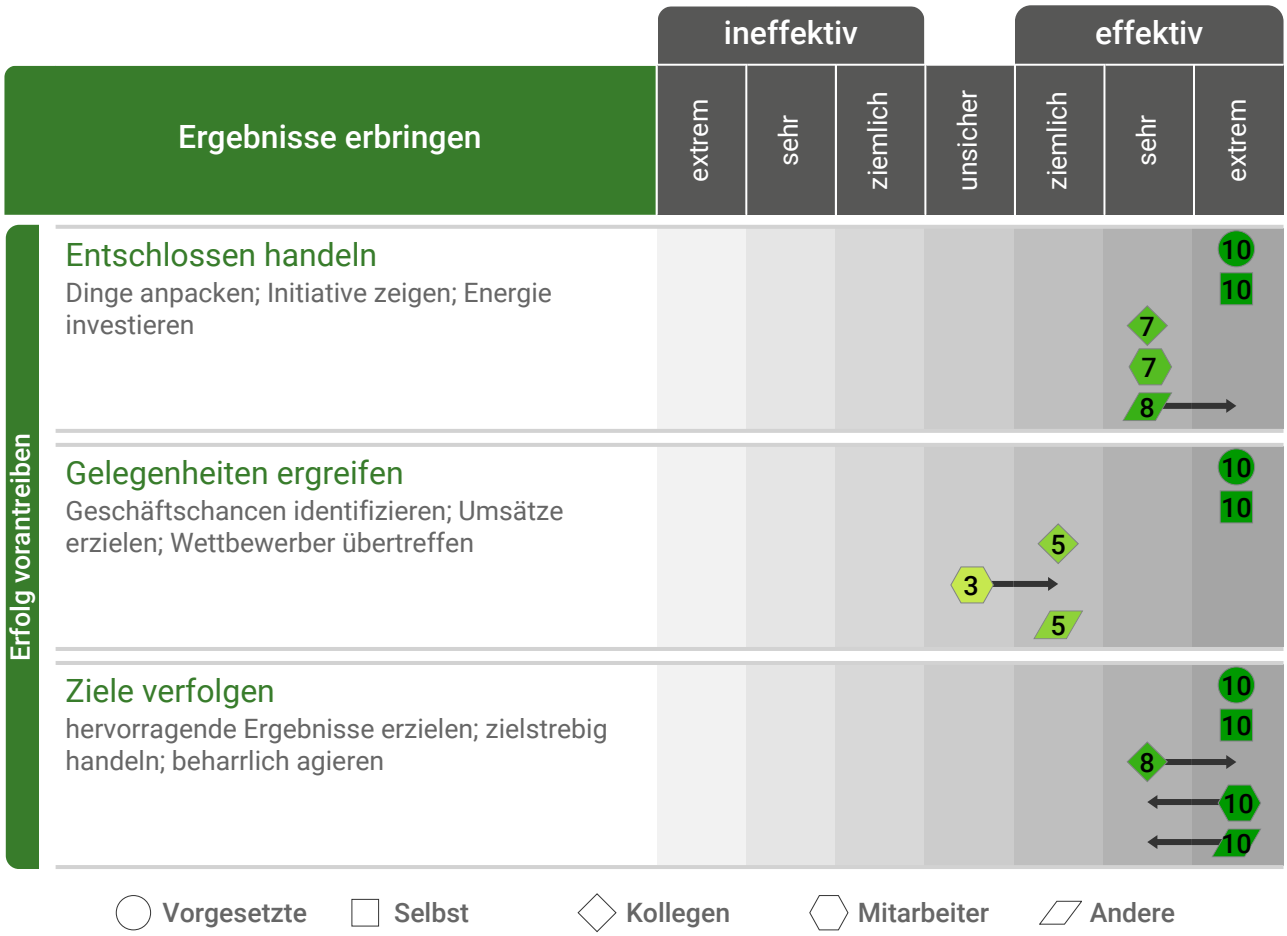
# Verhaltensprofil - Ergebnisse erbringen






© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

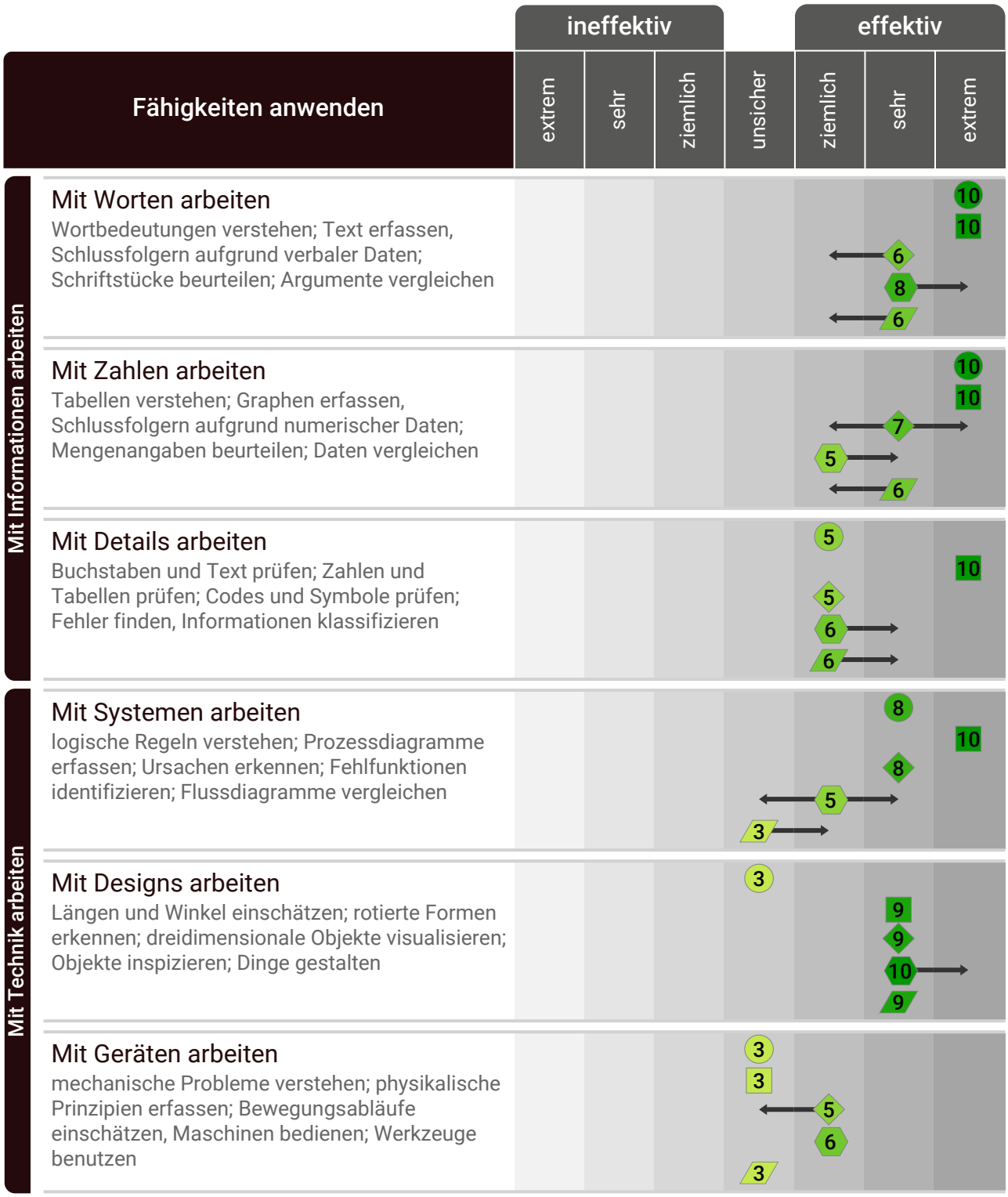
# Verhaltensprofil - Ergebnisse erbringen





© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

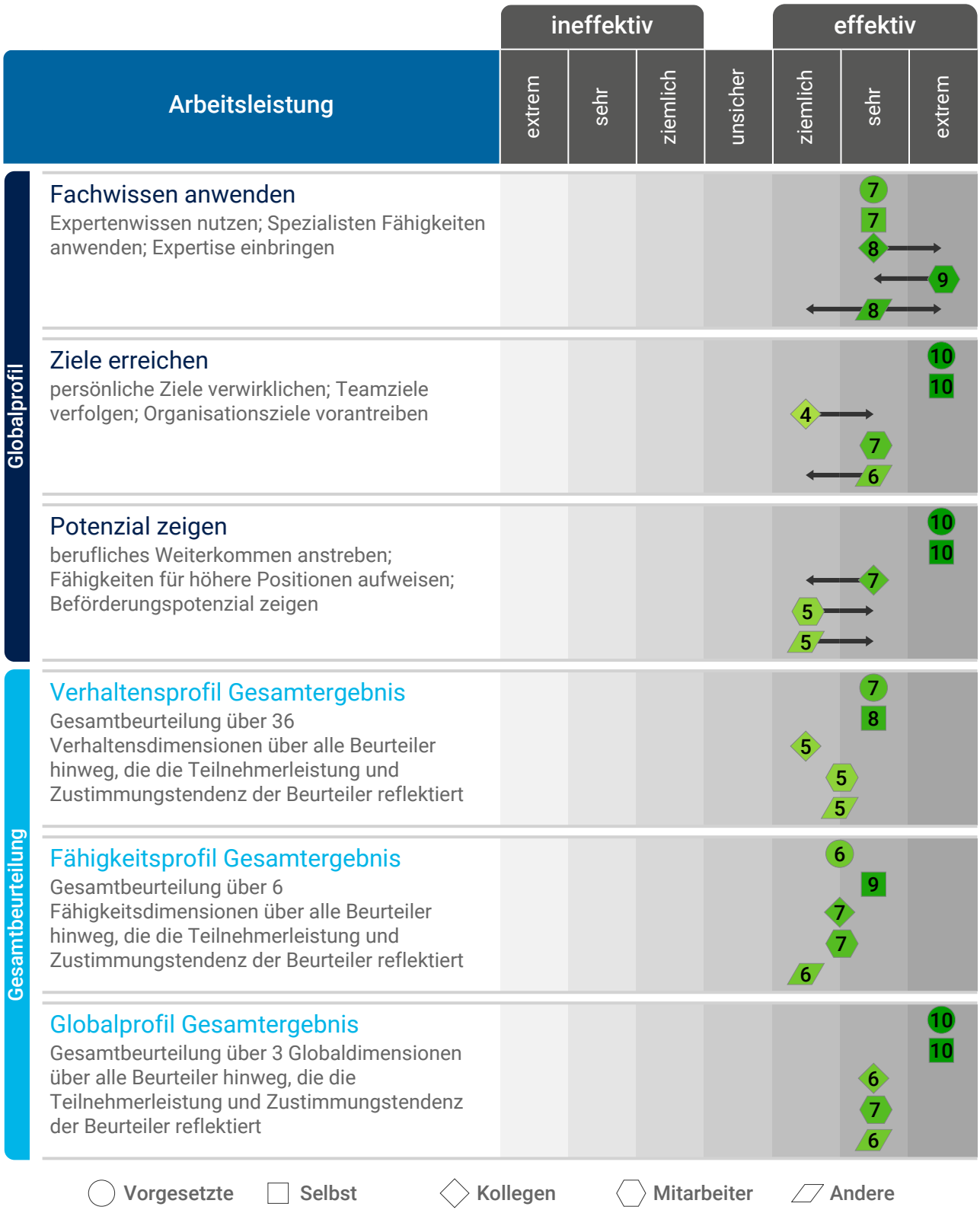
# Fähigkeitsprofil - Fähigkeiten anwenden





© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

# Profilzusammenfassung






© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

# Verhaltensüberblickprofil

| | | ineffektiv | | | | effektiv | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | extrem | sehr | ziemlich | unsicher | ziemlich | sehr | extrem |
| Probleme lösen | **Probleme evaluieren**<br>Informationen prüfen (7); Fakten dokumentieren (6); Daten interpretieren (7) | | | | | | 7 | |
| | **Sachverhalte untersuchen**<br>Expertise entwickeln (8); Praxisorientierung zeigen (3); Einblick gewinnen (8) | | | | | | 7 | |
| | **Innovation schaffen**<br>Ideen generieren (10); Möglichkeiten erkunden (7); Strategien entwickeln (5) | | | | | | 8 | |
| Einfluss nehmen | **Beziehungen aufbauen**<br>Interaktion fördern (7); Beziehungen knüpfen (7); Menschen beeindrucken (10) | | | | | | 8 | |
| | **Informationen kommunizieren**<br>Überzeugungskraft zeigen (8); Information darstellen (9); Ideen hinterfragen (10) | | | | | | | 10 |
| | **Menschen führen**<br>Entscheidungen treffen (5); Menschen lenken (7); Personen bestärken (3) | | | | | 5 | | |
| Verhalten anpassen | **Belastbarkeit zeigen**<br>Selbstvertrauen ausstrahlen (8); Gelassenheit zeigen (8); Konflikte lösen (4) | | | | | | 7 | |
| | **Veränderungen annehmen**<br>Positiv denken (5); Veränderungen begrüßen (5); Feedback erbitten (2) | | | | 4 | | | |
| | **Unterstützung geben**<br>Menschen verstehen (4); Zusammenarbeiten im Team (4); Individuen wertschätzen (4) | | | | | 4 | | |
| Ergebnisse erbringen | **Details verarbeiten**<br>Zeitpläne einhalten (6); Details prüfen (5); Abläufe befolgen (3) | | | | 5 | | | |
| | **Aufgaben strukturieren**<br>Ressourcen organisieren (3); Standards aufrechterhalten (4); Dinge erledigen (6) | | | | | 4 | | |
| | **Erfolg vorantreiben**<br>Entschlossen handeln (9); Gelegenheiten ergreifen (7); Ziele verfolgen (10) | | | | | | 9 | |


Vergleichsgruppe: Fachkräfte und Manager (INT, 2021)
© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

# Kommentare

## Chris sollte in den folgenden Bereichen erfolgreich weitermachen:

| | |
|---|---|
| Vorgesetzte1: | Neue Ideen und Verfahren entwickeln, die dem Unternehmen dabei helfen, sich weiterzuentwickeln und zu wachsen. Der Tatendrang und die Energie von Chris motiviert andere, sich höhere Ziele zu setzen. |
| Selbst1: | Keine Anmerkungen |
| Kollegen1: | Chris hat immer wieder gute Ideen, die dem Unternehmen bereits einige wichtige Kunden eingebracht haben. Er hat ein Talent dafür, Produkte oder Dienstleistungen auf originelle, aber praxisnahe Art und Weise zu verkaufen. |
| Kollegen2: | Kreative Talente im Unternehmen gezielt einsetzen und geschickt mit den Bedenken und negativen Reaktionen von Mitarbeitern umgehen, die sich gegen Veränderungen wehren. |
| Kollegen3: | Sein umfangreiches Fachwissen und seine Erfahrung sind für das Unternehmen sehr wertvoll; seine Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen, wird von seinen Kollegen sehr geschätzt. |
| Mitarbeiter1: | Chris ist sehr kreativ und bringt in Projektbesprechungen immer unterschiedlichste Informationen und Wissen ein. |
| Mitarbeiter2: | Chris hat sehr viele und sehr vielseitige Fähigkeiten. Er hat innovative Ideen für neue Projekte, und seine Flexibilität sorgt dafür, dass die Ergebnisse dieser Projekte stets von hoher Qualität sind. |
| Mitarbeiter3: | Keine Anmerkungen |
| Andere1: | Ist bereit, Dinge zu hinterfragen und Veränderungen trotz Widerständen voranzutreiben, was nicht immer gut ankommt, aber für das Wachstum des Unternehmens notwendig ist. |
| Andere2: | Keine Anmerkungen |
| Andere3: | Umfangreiches Netzwerken, sowohl intern als auch extern. |


© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

# Kommentare

## Chris sollte sich in den folgenden Bereichen ggf. anders verhalten:

| | |
|---|---|
| Vorgesetzte1: | Manchmal brennt Chris so sehr für eine Idee, dass er anderen Ideen oder Vorgehensweisen gegenüber nicht mehr aufgeschlossen genug ist. Chris scheut auch nicht davor zurück, Dinge anzuzweifeln und zu hinterfragen; das kann dazu führen, dass sich manche nicht richtig trauen, Alternativvorschläge zu machen. |
| Selbst1: | Keine Anmerkungen |
| Kollegen1: | Chris bringt so viel Begeisterung mit, dass es oft wirkt, als ob er die Führung übernimmt und die Kreativität und die Fähigkeiten von anderen unterdrückt. Sein unerschütterlicher Glaube an bestimmte Projekte kann auf Kollegen und neue Kunden manchmal arrogant wirken und sein Umfeld befremden. |
| Kollegen2: | Überheblich sein und unwillig, sich die Vorschläge anderer anzuhören. |
| Kollegen3: | Keine Anmerkungen |
| Mitarbeiter1: | Keine Anmerkungen |
| Mitarbeiter2: | Das Delegieren gehört in hierarchischen Managementsystemen zwar dazu, aber Chris neigt dazu, Mitgliedern seines Teams die Schuld zu geben, wenn die Ergebnisse nicht optimal sind. Als Führungskraft muss Chris die Teamdynamik verstehen und die Solidarität im Team fördern, statt ihr zu schaden. |
| Mitarbeiter3: | Uns die Schuld geben, wenn Projekte nicht rechtzeitig oder nicht ganz wie erwartet abgeschlossen werden – oft liegt das daran, dass Chris zu viel verspricht und nicht im Team nachfragt, was wir sonst noch zu tun haben, bevor er Projektzeitplänen zustimmt. |
| Andere1: | Keine Anmerkungen |
| Andere2: | Keine Anmerkungen |
| Andere3: | Negativ auf Feedback reagieren |


© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

# Kommentare

## Chris sollte sich in den folgenden Bereichen verbessern:

| | |
|---|---|
| Vorgesetzte1: | Mehr auf das Führen und Motivieren des Teams konzentrieren – die Bedürfnisse der Teammitglieder kennen und sie dabei unterstützen, gemeinsame Ziele zu erreichen; das wird auch Chris wiederum helfen, persönlich erfolgreicher zu sein. Feedback als Gelegenheit begreifen, als Führungskraft noch besser zu werden, und weniger als Kritik. |
| Selbst1: | Keine Anmerkungen |
| Kollegen1: | Als extrem kreativer Mensch übersieht Chris manchmal die finanziellen und geschäftlichen Aspekte neuer Ideen und dass sie sich auf das Team und das Unternehmen in größerem Maßstab auswirken können. |
| Kollegen2: | In Meetings mehr zuhören statt darüber nachzudenken, was er als nächstes sagen will. Anderen mehr das Gefühl vermitteln, dass ihre Meinung auch zählt. |
| Kollegen3: | Keine Anmerkungen |
| Mitarbeiter1: | Das Team stärker ermuntern und wertschätzen, was wir tun; regelmäßige Meetings abhalten, um besser mitzubekommen, was im Team vor sich geht und welche Probleme bestehen. |
| Mitarbeiter2: | Chris sieht oft nicht die Bedeutung für die Ressourcenzuteilung, wenn er dem Team neue Ideen vorlegt – daher wäre es günstig, wenn er sein geschäftliches Verständnis vertiefen würde. |
| Mitarbeiter3: | Chris muss mehr Verantwortung für die Entscheidungsfindung im Team übernehmen und sollte die Schuld nicht anderen zuschieben, wenn er kritisiert wird. |
| Andere1: | Stärker bereit sein, von Anfang an wichtige Stakeholder um Feedback zu bitten, die Fachwissen und Erfahrung aus anderen Bereichen mitbringen – das würde verhindern, dass in späten Phasen eines Projekts noch kritische Probleme entdeckt werden. |
| Andere2: | Mehr auf die langfristige Strategie und die Wirtschaftlichkeit unterschiedlicher Lösungen achten. |
| Andere3: | Genau arbeiten – oft werden Aufgaben hastig erledigt, wenn nicht richtig vorausgeplant wurde und die Zeit knapp wird. |


© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.