performance 360

Entwicklungsbericht
Chris Schulz

Performance

360

Inhalt

Einführung....3
Größte Stärken (beste 8)....4
Mögliche Schwierigkeiten (schlechteste 8)....12
Entwicklungsprioritäten festlegen....15
Weitere 20 Bereiche....17

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

Dieser Bericht fasst die Maßnahmen zusammen, die zur Weiterentwicklung von Chris Schulz ergriffen werden könnten. Basierend auf den Ergebnissen dieses Fragebogens liefert der Bericht einen Überblick über die Maßnahmen, die in Betracht gezogen werden könnten, um die Leistung am Arbeitsplatz zu verbessern. Ob und inwieweit die betreffenden Ratschläge jeweils relevant sind, hängt von der einzelnen Person und in gewissem Umfang auch vom Tätigkeitsprofil und den vorhandenen Ressourcen und Möglichkeiten ab.

Es gibt vier Sektionen: „Größte Stärken“, „Mögliche Schwierigkeiten“, „Entwicklungsprioritäten festlegen“ und „Weitere 20 Bereiche“. Die Bereiche „Größte Stärken“ und „Mögliche Schwierigkeiten“ enthalten Entwicklungsratschläge für die acht am höchsten und die acht am niedrigsten bewerteten Kompetenzdimensionen. Der Bereich „Entwicklungsprioritäten festlegen“ regt zur Reflexion über wichtige Maßnahmen zur Planung der zukünftigen Entwicklung an. Im letzten Abschnitt sind Entwicklungsratschläge für 20 zusätzliche Kompetenzdimensionen zu finden. Der Bericht umfasst Entwicklungsratschläge aus den folgenden drei Kategorien:

Ausbau von Stärken

Erfolgreiche Menschen wissen meistens, worin sie gut sind, und setzen auf diese Stärken. Bevor man versucht, seine möglichen Schwierigkeiten zu kompensieren oder an ihnen zu arbeiten, kann es sich lohnen zu überlegen, wie man seine Stärken optimal zur Geltung bringt. Dieser Bericht zeigt auszubauende Stärken für Kompetenzdimensionen mit Punktwerten von 6 bis 10 auf, was von durchschnittlich bis extrem hoch reicht.

Eventuell überzeichnete Stärken

Die Nutzung klar definierter Stärken trägt zu Effizienz und Freude am Arbeitsplatz bei. Dies kann aber auch ungewollte oder unerwünschte Folgen haben. Für jede dieser besonderen Stärken werden sowohl die typischen Gefahren als auch die Aktionen genannt, mit denen sich negative Auswirkungen der Stärken vermindern oder gänzlich vermeiden lassen. Dieser Bericht zeigt eventuell überzeichnete Stärken für Kompetenzdimensionen mit einem Punktwert von 8 bis 10 auf, die alle weit überdurchschnittlich sind.

Entwicklungsaktivitäten

Während man sich natürlich am liebsten dadurch weiterentwickelt, dass man seine vorhandenen Stärken ausbaut, kann es auch erforderlich sein, solche Bereiche zu entwickeln, in denen man weniger stark ist. Für solche Bereiche werden Entwicklungstipps zur Leistungsverbesserung gegeben. Dieser Bericht zeigt Entwicklungsmaßnahmen für Kompetenzdimensionen mit einem Punktwert von 1 bis 5 auf, die von stark unterdurchschnittlich bis durchschnittlich reichen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Ideen generieren Ideen erzeugen; Denkansätze entwickeln; radikale Lösungen annehmen	10	Extrem Hoch bessere Leistung als 99% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Stellen Sie sicher, dass Ideen von einer rationalen Argumentation und einem starken Geschäftsszenario („Business Case“) unterstützt werden.
- Beteiligen Sie sich an den Frühphasen von Projekten. Dort sind Vorschläge besonders willkommen.
- Stellen Sie eine kreative Gruppe mit Experten aus verschiedenen Bereichen zusammen, um hartnäckige Probleme zu lösen.
- Präsentieren Sie eine Reihe von Ideen mit einem abgestuften Maß an Veränderungen, verglichen mit dem derzeitigen Ist-Zustand.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Konzentrieren Sie sich manchmal so sehr darauf, neue Ideen zu generieren, dass Sie nicht dazu kommen, sie auch umzusetzen? AKTION: Achten Sie darauf, sich nicht zu übernehmen.
- Bei einer Fülle von Ideen kann es schwierig sein, Prioritäten zu setzen und die wichtigsten Ideen voranzutreiben. AKTION: Überlegen Sie, welche Ideen wirklich wichtig sind. Propagieren Sie diese und vermeiden Sie es, zu viele Ideen gleichzeitig zu präsentieren.
- Führt Ihr Streben nach Kreativität dazu, dass Sie entscheidende Parameter und Anforderungen zu wenig berücksichtigen? AKTION: Machen Sie sich mit den im Briefing genannten Anforderungen vertraut und halten Sie sich daran.
- Laufen Sie bei zu radikalen Herangehensweisen Gefahr, bei einigen wichtigen Beteiligten („Stakeholdern“) an Glaubwürdigkeit zu verlieren? AKTION: Erbitten Sie stets Feedback von den Stakeholdern und seien Sie sich stets darüber im Klaren, was diese erwarten.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Ideen hinterfragen Annahmen in Frage stellen; vorherrschende Überzeugungen hinterfragen; eigene Meinung vertreten		Extrem Hoch bessere Leistung als 99% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Identifizieren Sie Projekte, an denen Sie sich beteiligen können, die Veränderungen mit sich bringen und bei denen mit Widerstand zu rechnen ist.
- Halten Sie Ihre Kollegen dazu an, Probleme oder Herausforderungen als etwas Positives zu sehen. Erklären Sie die Vorteile und überzeugen Sie durch Ideen, statt sich von Herausforderungen aufhalten zu lassen.
- Trauen Sie sich, auch wichtige Bereiche, die sich seit Langem nicht verändert haben, kritisch zu betrachten. Finden Sie heraus, was an Verbesserungen vorgeschlagen werden könnte.
- Lassen Sie nicht zu, dass eine Diskussion zu hitzig und persönlich wird.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Achten Sie darauf, Diskussionen oder Debatten nicht unnötig dadurch in die Länge zu ziehen, dass Sie bereits beschlossene Punkte wieder aufgreifen. AKTION: Geben Sie sich in Würde geschlagen, wenn es an der Zeit ist.
- Besteht die Gefahr, dass Sie immer weiter fragen, obwohl bereits mehrere plausible Antworten gegeben wurden? AKTION: Vermeiden Sie, gut recherchierte und durchdachte Positionen unnötig kritisch zu hinterfragen, denn dadurch könnten Sie als voreingenommen wahrgenommen werden.
- Seien Sie sich bewusst, dass der Eifer einiger Personen in Diskussionen dazu führen kann, dass weniger gesprächige Kollegen ausgeschlossen werden. AKTION: Sorgen Sie dafür, dass alle ihre Sichtweise darlegen konnten und nicht das Gefühl aufkommt, dass jemand zu einer Entscheidung gedrängt wurde.
- Diskutieren Sie manchmal nur um des Diskutierens willen? AKTION: Fangen Sie keine Diskussion um Themen an, bei denen im Grunde Einigkeit herrscht. Bleiben Sie gelassen und suchen Sie nach Gleichgesinnten, mit denen Sie außerhalb der Arbeitszeit andere Themen ausdiskutieren können.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Menschen beeindrucken Aufmerksamkeit erzeugen; gute Selbstdarstellung leisten; Anerkennung gewinnen		Extrem Hoch bessere Leistung als 99% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Melden Sie sich freiwillig, Aktivitäten vorzustellen und durchzuführen, die Ihre eigene Präsenz erhöhen.
- Bieten Sie an, Ihr Team zu vertreten. Seien Sie der Sprecher bzw. die Sprecherin für das Team.
- Bleiben Sie bei der Selbstdarstellung sachlich. Nutzen Sie quantifizierbare Daten und qualitative Kommentare von Kunden und „Stakeholdern“.
- Wer aus Ihrem beruflichen Umfeld hat einen weniger guten Eindruck von Ihnen gewonnen? Arbeiten Sie gezielt daran, diesen Eindruck zu verändern.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Achten Sie darauf, nicht unnötig viel Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen, vor allem in einem extrem konkurrenzbetonten oder konfliktgeladenen Umfeld. AKTION: Maximieren Sie die positive Aufmerksamkeit und minimieren Sie die negative.
- Es ist manchmal nicht angebracht, jemandem „die Show zu stehlen“, der auf einer höheren Rangstufe steht oder in offizieller Funktion Informationen bekannt gibt. AKTION: Ziehen Sie die Aufmerksamkeit nur dann auf sich, wenn es angebracht ist.
- Hüten Sie sich davor, sich übermäßig mit Erfolgen zu brüsten, die von anderen nur als durchschnittliche Leistung betrachtet werden würden. AKTION: Finden Sie heraus, was andere Menschen erreicht haben, um sich bewusster zu werden, was eine Leistung herausragend macht.
- Hüten Sie sich davor, sich selbst zu viel Verdienst zuzuschreiben und Ihre Mitarbeiter nicht ausreichend zu loben. AKTION: Heben Sie den Beitrag der anderen immer anerkennend hervor. Dann werden sich Ihre Mitarbeiter zunehmend proaktiv an Projekten beteiligen wollen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Ziele verfolgen hervorragende Ergebnisse erzielen; zielstrebig handeln; beharrlich agieren		**Extrem Hoch** bessere Leistung als 99% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Bemühen Sie sich um mehr Verantwortung und planen Sie Ihre persönliche Karriereentwicklung für die nächsten fünf Jahre.
- Bemühen Sie sich um Rollen und Zuständigkeiten, bei denen Ihre Stärken am besten zur Geltung kommen, da das die besten Gelegenheiten sind, um Höchstleistung zu erreichen.
- Lassen Sie andere an der Vision vom Erfolg teilhaben, um diese zu inspirieren.
- Erzählen Sie von früheren Erfolgen, um andere auch bei Widerständen zum „Dranbleiben" zu ermutigen.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Achten Sie darauf, dass die Verfolgung persönlicher Ziele nicht zulasten der Team- und Unternehmensleistung geht. AKTION: Stellen Sie sicher, dass Ihre persönlichen Ziele genau auf die größeren Team- und Unternehmensziele ausgerichtet sind.
- Wie wertgeschätzt und gewürdigt fühlen sich diejenigen, die zum Erfolg beitragen? AKTION: Sorgen Sie dafür, dass allen die Anerkennung zuteilwird, die ihnen gebührt. Würdigen Sie die Erfolge und die Unterstützung Ihrer Mitarbeiter regelmäßig.
- Besteht die Gefahr, dass Sie Ihre Mitarbeiter unnötig stark fordern? AKTION: Seien Sie sich bewusst, wie sich Ihr entschlossenes Vorgehen auf das Privatleben anderer Menschen auswirkt.
- Besteht das Risiko, dass Sie sich in schwierigen Aufgaben festfahren, die im Verhältnis zu anderen Dingen gar nicht so wichtig sind? AKTION: Überdenken Sie regelmäßig, ob die zur Rettung einer schwierigen Situation investierte Zeit wirklich den erwarteten Nutzen wert ist.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Information darstellen Präsentationen halten; Sachverhalte erklären; Vertrauenswürdigkeit ausstrahlen		Sehr Hoch bessere Leistung als 95% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Erstellen Sie Schulungsunterlagen und halten Sie Schulungen.
- Halten Sie Präsentationen über unterschiedliche Themen und vor unterschiedlichem Publikum. Bieten Sie sich als Redner sowohl intern als auch extern an.
- Halten Sie nach Gelegenheiten Ausschau, mehreren Menschen nacheinander die gleichen Informationen zu vermitteln. Lassen Sie nach jedem Mal die Kommunikation Revue passieren und verbessern Sie sich immer weiter.
- Lernen Sie, sich selbstsicherer zu fühlen. Arbeiten Sie Ihre einzigartigen Stärken heraus und erinnern Sie sich selbst immer wieder daran, z. B. „Ich bin das Teammitglied, das am sorgfältigsten arbeitet“.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Menschen, die sich gut ausdrücken können, müssen darauf achten, nicht zu viel zu reden. AKTION: Bitten Sie hierzu um Feedback. Versuchen Sie, wichtige Dinge mit halb so vielen oder noch weniger Worten auszudrücken.
- Hüten Sie sich davor, sich für Präsentationen freiwillig zu melden, wenn der Inhalt fachlicher Natur ist und außerhalb Ihrer Fachgebiete liegt. AKTION: Prüfen Sie, was eine Präsentation beinhalten soll und wer die Zuhörer sind, bevor Sie sich dazu verpflichten.
- Achten Sie darauf, nicht zu viel zu auf einmal zu erklären. AKTION: Prüfen Sie bei komplexen Themen, wie viel bisher verstanden wurde, bevor Sie zum nächsten Punkt übergehen.
- Selbstüberschätzung kann dazu führen, dass man Risiken eingeht und sich zu wenig oder erst in letzter Minute vorbereitet. AKTION: Planen Sie bei Präsentationen immer eine gewisse Vorbereitungszeit ein. Bringen Sie Ihrem Publikum Respekt entgegen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Entschlossen handeln Dinge anpacken; Initiative zeigen; Energie investieren		**Sehr Hoch** bessere Leistung als 95% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Stellen Sie sicher, dass alle an Bord sind, bevor Sie mit Ihrer Mannschaft zu neuen Ufern aufbrechen.
- Suchen Sie nach Gelegenheiten, neue Initiativen oder Unternehmungen zu starten oder schlecht laufende Bereichen wieder auf Erfolgskurs zu bringen.
- Erwerben Sie sich den Ruf, dass Sie die Initiative ergreifen und Probleme lösen, bevor sie eskalieren.
- Nehmen Sie sich eines Projekts an, das nur stockend vorankommt und bei dem nur wenig Motivation vorhanden ist, und bringen Sie es in Gang.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Geht die Begeisterung darüber, etwas Neues anzufangen, zu Lasten von Routinearbeiten? AKTION: Planen Sie Zeit für Routineaktivitäten wie Datenpflege etc. oder die Statusüberprüfung laufender Aufgaben ein.
- Leidet die Durchführung bestehender Projekte häufig unter Ihrem Drang, immer wieder etwas Neues zu bewirken oder umzusetzen? AKTION: Achten Sie darauf, dass Ihre Initiativen keine Ressourcen beanspruchen, die bereits mit bestehenden Projekten ausgelastet sind.
- Sind Sie geneigt, neue Arbeit in Bereichen anzunehmen, in denen Sie nur über wenig Wissen verfügen? AKTION: Holen Sie sich den Rat von Experten ein, bevor Sie in einem neuen Arbeitsbereich die Initiative ergreifen.
- Wird Ihre Energie so zweckmäßig wie möglich kanalisiert? AKTION: Nehmen Sie sich etwas Zeit, bevor Sie sich auf die nächste Aufgabe stürzen, um darüber nachzudenken, ob Ihre Zeit und Energie dabei optimal eingesetzt sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Gelassenheit zeigen Ruhe ausstrahlen; Stress kompensieren; Druck aushalten	8	**Hoch** bessere Leistung als 90% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Bemühen Sie sich, potenzielle Probleme schon im Frühstadium zu erkennen, und greifen Sie in Ruhe ein, bevor sie eskalieren.
- Halten Sie nach Situationen Ausschau, in denen es besonders vorteilhaft ist, ruhig zu bleiben.
- Prüfen Sie das Verhältnis zwischen Druck und Leistung. Finden Sie heraus, wie hoch der Druck für Sie sein muss, damit Sie zu Höchstleistungen angespornt werden.
- Suchen Sie Arbeit in vielseitigen Rollen mit komplexen Anforderungen.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Bedenken Sie: Wenn Sie oft zusätzliche Aufgaben und Verantwortung übernehmen, erkennen andere nicht unbedingt, wann der Druck für Sie zu groß wird. AKTION: Finden Sie heraus, wo Sie besonders stark belastet sind, und trauen Sie sich, Nein zu sagen.
- Könnte Ihre Gelassenheit von anderen als mangelndes Interesse oder Selbstgefälligkeit empfunden werden? AKTION: Bringen Sie Ihre Bedenken immer klar zum Ausdruck.
- Besteht die Gefahr, dass Ihnen nicht immer bewusst ist, wann Sie Ihre Belastungsgrenze erreicht haben? AKTION: Achten Sie auf frühe Warnsignale dafür, dass der Stress Ihre Gesundheit und Ihre Leistung beeinträchtigt.
- Führt Ihre Beteiligung an zu vielen unterschiedlichen Aufgaben dazu, dass manche Dinge weniger gut erledigt werden? AKTION: Es kann Zeiten geben, in denen Sie Ihr Arbeitspensum auswerten und Aufgaben abgeben sollten, die zeitraubend und unwichtig sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Größte Stärken (beste 8)

Einblick gewinnen fortlaufend Verbesserungen erzielen; Schlüsselprobleme erkennen; intuitive Urteile treffen		**Hoch** bessere Leistung als 90% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Finden Sie heraus, in welchen Bereichen die Fähigkeit, Dinge zu verbessern, den größten Nutzen hat.
- Unterbreiten Sie Führungskräften oder Teamleitern Vorschläge für mögliche Verbesserungen. Überzeugen Sie sie vom Nutzen dieser Veränderungen.
- Versetzen Sie andere in die Lage, zu erkennen, was die wichtigsten Themen sind. Halten Sie sie dazu an, die hauptsächlichen Ziele und Abhängigkeiten im Projekt zu berücksichtigen und die wichtigsten Risiken zu bewerten.
- Lernen Sie Ihre eigene Intuition kennen. Werten Sie aus, wann Sie mit Ihrer Intuition richtig und wann Sie falsch lagen. Nutzen Sie diese Informationen dann als Richtschnur dafür, wann Sie sich künftig auf Ihre Intuition verlassen können und wo größeres Gewicht auf andere vorhandene Informationen gelegt werden sollte.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Könnten neue Erkenntnisse und Arbeitsabläufe für andere Menschen problematisch sein, weil sich dadurch vieles ständig verändert? AKTION: Versuchen Sie, einen stärker strukturierten Verbesserungsprozess einzuführen, bei dem Veränderungen koordiniert ablaufen und klar kommuniziert werden.
- Könnte das ständige Bemühen um Verbesserung bedeuten, dass bestehende Prozesse nicht ausreichend integriert sind und genutzt werden? AKTION: Stellen Sie sicher, dass sich die Verbesserungen rentieren werden und sich eine Umsetzung lohnt.
- Menschen, die schnell zum Kern eines Problems vordringen, nehmen sich manchmal nicht die Zeit, ihre Gedanken anderen zu erklären. AKTION: Nehmen Sie sich ausreichend Zeit, den Kollegen Ihre Empfehlungen und Schlussfolgerungen zu erklären und sie zu begründen.
- Könnte es sein, dass Sie allzu sehr geneigt sind, in Ermangelung von fundierten Daten Entscheidungen intuitiv zu treffen? AKTION: Überlegen Sie, welche zentralen Datenquellen Ihre Intuition unterstützen könnten.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Mögliche Schwierigkeiten (schlechteste 8)

Feedback erbitten Kritik annehmen; kritisches Denken anregen; Feedback einholen	2	**Sehr Niedrig** bessere Leistung als nur 5% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Stellen Sie offene Fragen, um die Qualität des erhaltenen Feedbacks zu verbessern.
- Holen Sie sich Feedback von einer großen Bandbreite an Quellen ein, nicht nur von dort, wo es positiv ausfallen dürfte.
- Bitten Sie andere um konstruktive Kritik. Konzentrieren Sie sich dabei nicht nur auf Missstände, sondern auch darauf, was in welcher Weise besser gemacht werden könnte.
- Bitten Sie frühzeitig um Feedback, d. h. sofort nach einem Ereignis bzw. Projekt.

Abläufe befolgen Regeln einhalten; Instruktionen befolgen; Risiken minimieren	3	**Niedrig** bessere Leistung als nur 10% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Bringen Sie in Erfahrung, wie die zentralen Geschäftsprozesse der Abteilung, dem Unternehmen, den Kunden, den Gesellschaftern und dem gesellschaftlichen Umfeld von Nutzen sind.
- Plädieren Sie nur in wirklich außergewöhnlichen Fällen für Ausnahmen von den Regeln.
- Achten Sie darauf, alle Anweisungen einzuhalten, damit keine Schritte ausgelassen werden und teure Nacharbeit vermieden wird.
- Prüfen Sie, ob für die Branche Ihres Unternehmens bereits eine Liste bekannter Risiken vorhanden ist. Überlegen Sie, welche Ressourcen gefährdet sind, was eine Bedrohung ausmacht und welche Folgen zu befürchten sind.

Personen bestärken motivierend wirken; Menschen inspirieren; Andere ermutigen	3	**Niedrig** bessere Leistung als nur 10% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Identifizieren und verstehen Sie die Stärken, Motivationen und den Entwicklungsbedarf anderer.
- Lernen Sie Ihr Team und die Kollegen gut kennen und lassen Sie ein gemeinsames Zielbewusstsein entstehen.
- Präsentieren Sie eine klare Vision der Zukunft.
- Finden Sie Gelegenheiten, andere zu loben und für gute Leistungen anzuerkennen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Mögliche Schwierigkeiten (schlechteste 8)

Ressourcen organisieren Projekte managen; Tätigkeiten planen; Prioritäten setzen	3	Niedrig bessere Leistung als nur 10% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Erledigen bzw. delegieren Sie Aufgaben entsprechend Ihrer Fähigkeiten und Interessen und denen Ihrer Mitarbeiter; nutzen Sie angenehmere Aufgaben als Belohnung und geben Sie Mitarbeitern Aufgaben, die sie stärker herausfordern.
- Schließen Sie zuerst einen Teil einer Aufgabe ab, bevor Sie mit dem nächsten Teil fortfahren. Versuchen Sie, einen zufriedenstellenden Stand zu erreichen, bevor Sie sich einer anderen Aufgabe widmen.
- Erkennen Sie Faktoren, die den Prozess aus der Bahn werfen könnten, schon im Vorfeld und kalkulieren Sie diese mit ein. Kommunizieren Sie umgehend mit den Teammitgliedern, wenn sich eine Planänderung ergibt.
- Versuchen Sie, die Dringlichkeit und Bedeutung von Aufgaben gegeneinander abzuwägen, wenn Sie deren Priorität festlegen.

Praxisorientierung zeigen praktische Fertigkeiten anwenden; durch Praxis lernen; pragmatisch handeln	3	Niedrig bessere Leistung als nur 10% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Konzentrieren Sie sich auf das, was tatsächlich funktioniert. Versuchen Sie, eine schnelle, praktische Lösung des Problems herbeizuführen.
- Lassen Sie sich bei der Arbeit zeigen, wie Geräte richtig funktionieren, und zwar von Personen, die sich mit der sicheren und effektiven Anwendung auskennen.
- Planen Sie etwas Zeit zum Reflektieren und Wiederholen ein, nachdem Sie sich durch Learning by Doing etwas Neues angeeignet haben. Konzentrieren Sie sich dabei nicht darauf, was schiefgelaufen ist, sondern auf das, was Sie gelernt haben.
- Verwenden Sie Zeit darauf, nachzuprüfen, ob die Grundannahmen eingehalten werden und eine Methode auch wirklich das erbringt, was benötigt wird.

Menschen verstehen Mitgefühl zeigen; Menschen zuhören; Motivation verstehen	4	Relativ Niedrig bessere Leistung als nur 25% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Stellen Sie offene Fragen und bemühen Sie sich, andere kennenzulernen.
- Finden Sie Möglichkeiten, andere mit praktischer Hilfe zu unterstützen.
- Sprechen Sie weniger selbst. Geben Sie anderen Gelegenheit, ihre Sichtweise vollständig zu erläutern und darzulegen.
- Fragen Sie andere, was sie motiviert und warum sie bestimmte Entscheidungen getroffen haben.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Mögliche Schwierigkeiten (schlechteste 8)

Standards aufrechterhalten ethisches Verhalten zeigen; Vertraulichkeit wahren; integer handeln	4	**Relativ Niedrig** bessere Leistung als nur 25% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Halten Sie nach neuen Gelegenheiten Ausschau, sich den Unternehmenswerten entsprechend zu verhalten.
- Halten Sie sich immer an die Unternehmensregeln, wenn es um den Umgang mit Finanzen/Equipment und um Informationsaustausch und Interaktionen mit anderen geht.
- Prüfen Sie im Zweifel, ob Informationen vertraulich sind.
- Demonstrieren Sie Integrität, indem Sie genau so handeln, wie Sie es von anderen erwarten. Versuchen Sie, alle Menschen gleich zu behandeln und sich in allen Situationen an Ihre eigenen Regeln zu halten.

Individuen wertschätzen Rücksicht nehmen; Toleranz zeigen; Menschen vertrauen	4	**Relativ Niedrig** bessere Leistung als nur 25% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Wenn eine andere Person einen Fehler macht oder etwas falsch einschätzt, dann denken Sie an Ihre eigenen früheren Defizite zurück, um den Fehler richtig einzuordnen.
- Unterscheiden Sie, welche Probleme anderer Menschen wirklich bedeutend sind, und verhalten Sie sich mitfühlend und unterstützend in Bezug auf diese Probleme.
- Unterschiedliche Stärken können in Kombination äußerst wirksam sein. Versuchen Sie zu erkennen, welche Personen Stärken haben, die Ihre eigenen ergänzen.
- Erklären Sie, wie sich Menschen Ihr Vertrauen verdienen können, indem Sie Ihre Erwartungen deutlich machen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Entwicklungsprioritäten festlegen

Zentraler Entwicklungsbereich

Entwicklungsmaßnahmen

Entwicklungsprüfung – Was, wie und wann?

Zentraler Entwicklungsbereich

Entwicklungsmaßnahmen

Entwicklungsprüfung – Was, wie und wann?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Entwicklungsprioritäten festlegen

Zentraler Entwicklungsbereich

Entwicklungsmaßnahmen

Entwicklungsprüfung – Was, wie und wann?

Zentraler Entwicklungsbereich

Entwicklungsmaßnahmen

Entwicklungsprüfung – Was, wie und wann?

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Expertise entwickeln Lerngelegenheiten ergreifen; Wissen und Fertigkeiten aneignen; Fachwissen aktualisieren		**Hoch** bessere Leistung als 90% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Bewerten Sie Ihre Aktivitäten zur persönlichen Entwicklung regelmäßig gemeinsam mit Ihrem Vorgesetzten und/oder Mentor.
- Finden Sie heraus, welche Lern- und Entwicklungsbereiche für Ihre derzeitige und/oder zukünftige Funktion von zentraler Bedeutung sind.
- Erkunden Sie neue Lernansätze und Techniken zur Persönlichkeitsentwicklung, um neue Informationen besser behalten zu können.
- Recherchieren Sie den aktuellen Stand der Theorie eines relevanten Arbeitsbereichs und schreiben Sie eine kritische Abhandlung zu den Schlüsselargumenten.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Wenn Sie sich stärker spezialisieren, kann dies Ihre Karriere in eine bestimmte Richtung lenken. AKTION: Denken Sie bewusst darüber nach, wie sich Spezialkenntnisse und Fertigkeiten auf Ihre künftige Laufbahn und Karrierechancen auswirken.
- Könnte Ihr starkes Interesse am Lernen dazu führen, dass Sie jede Gelegenheit zum Erwerben neuen Wissens ergreifen? AKTION: Überlegen Sie bei jeder Lerngelegenheit, ob sie für Ihre berufliche Rolle wirklich relevant ist.
- Menschen mit einer schnellen Auffassungsgabe denken manchmal nicht daran, das Lerntempo von anderen zu berücksichtigen. AKTION: Geben Sie anderen den Freiraum und die Zeit, in ihrem eigenen Tempo zu lernen.
- Menschen, die spezialisierter sind, als es für ihre derzeitige Funktion erforderlich ist, wird in bestimmten Bereichen manchmal ein Tunnelblick vorgeworfen. AKTION: Arbeiten Sie bei Ihrer persönlichen Weiterentwicklung auf ein breiter gefächertes Wissen hin, um das Spektrum Ihrer Entwicklungsaktivitäten auszuweiten.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Selbstvertrauen ausstrahlen selbstbewusst auftreten; selbstbestimmt handeln; eigene Leistung wertschätzen	8	**Hoch** bessere Leistung als 90% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Suchen Sie exponierte Aufgaben, die Ihre Sichtbarkeit im Unternehmen erhöhen.
- Seien Sie sich Ihrer eigenen Stärken bewusst und halten Sie nach Gelegenheiten Ausschau, sie voll zur Geltung zu bringen.
- Betrachten Sie Ihre eigene Karriere und überlegen Sie, welche Maßnahmen und Erfahrungen Ihnen dabei helfen können, Ihre persönlichen Ambitionen zu verwirklichen.
- Bauen Sie Ihre Stärken, Ihre Fachkompetenz und Ihr Wissen so aus, dass Sie beruflich einen größeren Beitrag leisten können.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Versäumen Sie es, Ihre eigenen Fähigkeiten kritisch zu betrachten? AKTION: Gehen Sie gemeinsam mit anderen durch, was Sie hätten besser machen können, und seien Sie offen für deren Feedback, insbesondere nach einer wichtigen oder schwierigen Aufgabe.
- Könnten andere Menschen sich durch ein solch starkes Selbstbewusstsein manchmal eingeschüchtert fühlen? AKTION: Nehmen Sie Rücksicht auf andere Menschen und seien Sie sich ihrer individuellen Unterschiede bewusst. Auch weniger selbstbewusste Menschen können gute Arbeit leisten.
- Könnte es sein, dass Ihre große Selbstsicherheit auf andere manchmal ichbezogen oder egoistisch wirkt? AKTION: Achten Sie darauf, wie Sie von anderen wahrgenommen werden, und versuchen Sie, andere mehr miteinzubeziehen.
- Besteht die Gefahr, dass andere Sie als großspurig oder eingebildet wahrnehmen? AKTION: Schätzen Sie Ihr Publikum genau ein. Denken Sie daran, dass es manchmal besser ist, seinen eigenen Stellenwert oder Beitrag nicht allzu sehr zu betonen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Überzeugungskraft zeigen Menschen beeinflussen; Meinungen prägen; überzeugend verhandeln	8	**Hoch** bessere Leistung als 90% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Variieren Sie Ihre Vorgehensweise insbesondere bei Menschen, mit denen Sie häufiger zu tun haben, damit Sie nicht berechenbar werden und die anderen dadurch leichter gegen Sie argumentieren können.
- Bitten Sie um Feedback zu Ihrer Überzeugungsfähigkeit. Arbeiten Sie auf hochwertige Lösungen hin, die dem Beziehungsaufbau förderlich sind.
- Bereiten Sie Ihre Argumente gut vor. Überdenken Sie beide Seiten, damit Sie mit Einwänden umgehen können und Gegenargumente zur Hand haben.
- Bemühen Sie sich, auf höherer Ebene an schwierigeren Verhandlungen beteiligt zu werden.

Eventuell überzeichnete Stärken

- Hüten Sie sich davor, auch dann noch weiter zu argumentieren, wenn der Fall bereits gewonnen ist. AKTION: Beobachten Sie viel genauer, beachten Sie die Körpersprache und widerstehen Sie der Versuchung, immer noch mehr Argumente zu liefern.
- Achten Sie darauf, nicht als penetrant wahrgenommen zu werden, weil Sie ständig versuchen, andere zu überzeugen. AKTION: Versuchen Sie nicht, in Situationen zu überzeugen, in denen andere dies als unangemessen empfinden.
- Hüten Sie sich davor, es sich zur persönlichen Aufgabe zu machen, die Meinungen anderer Menschen zu ändern. Manche Menschen haben sehr festgelegte Meinungen, von denen sie nicht abweichen werden. AKTION: Achten Sie auf Anzeichen dafür, dass Ihr Gegenüber beginnt, sich zu ärgern oder genervt zu sein. Es könnte dann sinnvoll sein, zu einem anderen Thema zu wechseln, bei dem die Aussichten auf einen positiven Ausgang besser sind.
- Hüten Sie sich davor, statt auf Kompromisse, von denen alle etwas haben, vorrangig auf Erfolge für Sie persönlich hinzuarbeiten. Das führt längerfristig meist zu Vertrauensverlust. AKTION: Denken Sie über die Vorteile langfristiger Partnerschaften nach und wie Sie diese in der Verhandlung am besten aufbauen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Informationen prüfen Informationen verarbeiten; forschende Fragen stellen; Lösungen entwickeln	7	Relativ Hoch bessere Leistung als 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Finden Sie heraus, ob für Sie Techniken in Frage kommen, mit denen Sie Ihre eigene Analysefähigkeit verbessern können, z. B. mithilfe spezieller Software.
- Prüfen Sie, was Sie in Bezug auf die Geschwindigkeit, die Genauigkeit und den Umfang Ihrer Analysen verbessern könnten.
- Stellen Sie kurze, prägnante Rückfragen, um schnell und effizient zusätzliche Informationen zu erhalten, wie z. B. „Können Sie mehr dazu sagen?“, „Können Sie mir das erklären?“ oder „Und dann?“.
- Testen Sie die Machbarkeit und Wirksamkeit der Lösung und passen Sie diese entsprechend an.

Daten interpretieren Sachverhalte beurteilen; Technik nutzen; Informationen objektiv bewerten	7	Relativ Hoch bessere Leistung als 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Bieten Sie an, Verantwortung zur Interpretation von Daten in neuen Themenfeldern zu übernehmen, um so Ihre bestehenden Fähigkeiten auszuweiten.
- Stellen Sie sicher, dass das Zahlenmaterial klar dargestellt und für die Leser direkt ersichtlich ist. Heben Sie die wichtigsten Kennzahlen optisch hervor.
- Beobachten Sie die neuesten Entwicklungen in der Informationstechnologie und überlegen Sie, was Ihre eigene Arbeit verbessern könnte.
- Finden Sie Möglichkeiten, andere bei der Entscheidungsfindung zu betreuen, und weisen Sie dabei insbesondere auf die Notwendigkeit hin, objektive Informationen zu berücksichtigen und subjektiven Einflüssen zu widerstehen.

Menschen lenken Menschen anführen; Gruppen koordinieren; Vorgänge kontrollieren	7	Relativ Hoch bessere Leistung als 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Finden Sie Möglichkeiten, größere Projekte und Teams zu führen, wo die zwischenmenschlichen Beziehungen anspruchsvoller sind und die Komplexität größer ist.
- Formulieren Sie eine klare Vision und gemeinsame Ziele. Vergewissern Sie sich, dass diese verstanden werden und die Mitarbeiter auch wirklich dahinterstehen.
- Übernehmen Sie eine Rolle, in der Sie Menschen an verschiedenen Orten koordinieren.
- Benutzen Sie Software-Pakete, die Ihnen beim Managen und Koordinieren von Projekten helfen.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Gelegenheiten ergreifen Geschäftschancen identifizieren; Umsätze erzielen; Wettbewerber übertreffen	7	Relativ Hoch bessere Leistung als 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Zeigen Sie anderen, wie man durch Berufs-/Branchengruppen neue Gelegenheiten ergreifen kann (z.B. durch eine Präsentation, Magazinbeiträge oder Zeitschriftenartikel, Schreiben eines Blogs).
- Beschäftigen Sie sich mit den Markttrends und schlagen Sie potenzielle Entwicklungsmöglichkeiten für Produkte und Dienstleistungen vor.
- Bitten Sie um Empfehlungen und erstellen Sie eine Liste mit Referenzen („Testimonials“).
- Lernen Sie aus Ausschreibungswettbewerben, bei denen Sie nicht zum Zug gekommen sind. Nehmen Sie eine sorgfältige Analyse vor und bemühen Sie sich um umfassendes Feedback vom Kunden.

Möglichkeiten erkunden Konzepte entwickeln; Theorien anwenden; zugrunde liegende Prinzipien erkennen	7	Relativ Hoch bessere Leistung als 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Zeigen Sie, wenn Kollegen Vorschläge unterbreiten, Zusammenhänge und Muster auf, damit kohärente Modelle statt isolierter Ideen entstehen.
- Erproben Sie neue Konzepte und Methoden – schauen Sie, was funktioniert, und bauen Sie das in künftige Überlegungen mit ein.
- Verbringen Sie Zeit mit Kollegen, um darüber zu diskutieren, wie Theorien in die Praxis umgesetzt werden könnten.
- Üben Sie, die Schlüsselkomponenten eines Konzepts zu kommunizieren.

Interaktion fördern Enthusiasmus zeigen; Kontakte initiieren; aktiv netzwerken	7	Relativ Hoch bessere Leistung als 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Bemühen Sie sich, die stilleren Mitglieder des Teams miteinzubeziehen, damit auch ihr Talent zur Geltung kommt.
- Reißen Sie andere mit und schaffen Sie im Team Begeisterung für die Zielerreichung.
- Denken Sie über Möglichkeiten der Kontaktaufnahme nach, die eine Beziehung verbessern könnten, z. B. eine Einladung zu einer Veranstaltung oder ein gemeinsames Mittagessen.
- Achten Sie darauf, dass Ihr Networking zielgerichtet ist und Sie Zeit mit solchen Personen verbringen, bei denen dies zu beiderseitigem Nutzen sein kann.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Beziehungen knüpfen gute Atmosphäre schaffen; Menschen zugewandt sein; Kontakte langfristig pflegen	7	Relativ Hoch bessere Leistung als 75% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Stellen Sie sicher, dass neben den sozialen Fertigkeiten auch das Inhaltliche von Substanz und Bedeutung ist.
- Überlegen Sie, welche Art von Menschen mit Ihrem persönlichen Stil am wenigsten zurechtkommen, und denken Sie darüber nach, inwieweit Sie mit diesen Menschen anders umgehen könnten.
- Überlegen Sie sich vor dem Treffen Gesprächsthemen, bei denen gemeinsame Interessen bestehen.
- Weiten Sie das Spektrum Ihrer sozialen Kontakte aus: Knüpfen Sie Kontakte sowohl mit gleichrangigen Kollegen als auch mit Führungskräften.

Zeitpläne einhalten Fristen einhalten; Terminpläne wahren; Aufgaben abschließen	6	Durchschnittlich bessere Leistung als 60% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Automatisieren Sie Aufgabenlisten und Erinnerungen mit einem elektronischen Kalender. Identifizieren Sie Gelegenheiten für parallele Arbeitsabläufe oder Multitasking.
- Nutzen Sie Projektmeilensteine als Gelegenheit, den Fortschritt im Vergleich zu den Zeitvorgaben/zum Budget zu beurteilen, aber auch, um zu sehen, wie es den Teammitgliedern und Kunden dabei geht.
- Arbeiten Sie an Projekten mit, bei denen für die Zeitplanung komplexe Abhängigkeiten berücksichtigt werden müssen.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und sorgen Sie dafür, dass man von Ihnen weiß, dass Sie immer pünktlich fertig werden.

Fakten dokumentieren flüssig schreiben; logische Argumente verstehen; Fakten erkennen	6	Durchschnittlich bessere Leistung als 60% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Überlegen Sie, welche Möglichkeiten es gibt, dem geschriebenen Wort in Dokumenten durch entsprechend aufbereitete Zahlen und Fakten noch mehr Gewicht zu geben.
- Suchen Sie aktiv nach Gelegenheiten zum Schreiben, z. B. Beiträge zu Newslettern oder Marketing- und Schulungsunterlagen. Erbitten Sie Feedback von Lektoren und Lesern.
- Überprüfen Sie die Argumente, mit denen andere ihre Sichtweisen untermauern, ganz genau: Sind diese Argumente gut recherchiert? Suchen Sie nach Ansatzpunkten, bei denen Ihr Gegenüber noch zögert.
- Verwenden Sie Zeit darauf, neue Informationsquellen aufzuspüren.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Dinge erledigen zügig arbeiten; Aufgaben effizient erledigen; mehrere Arbeitsgänge gleichzeitig erledigen	6	Durchschnittlich bessere Leistung als 60% der Vergleichsgruppe

Ausbau von Stärken

- Überlegen Sie, welche Projekte oder Aufgaben weniger dringend sind und warten können, bis andere, dringendere Aufgaben abgeschlossen oder aufgeschoben wurden.
- Melden Sie sich freiwillig für Aufgaben, die besonders schnell erledigt werden müssen.
- Finden Sie Wege, produktiver zu werden, indem Sie Aktivitäten, die unwichtig und zeitraubend sind, fortan nur noch nebenher laufen lassen.
- Versuchen Sie, parallel zu dem, was Sie gerade tun, noch eine andere Aufgabe zu erledigen.

Entscheidungen treffen Vorgehensweisen definieren; Verantwortung übernehmen; Standhaftigkeit zeigen	5	Durchschnittlich bessere Leistung als nur 40% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Vergewissern Sie sich, dass die relevanten Parteien gehört worden sind, bevor Sie zu einer Entscheidung kommen.
- Achten Sie immer auf den Zeitplan. Entscheidungen, die sich auf die Fertigstellung des Projekts auswirken könnten, sollten Sie so früh wie möglich treffen.
- Identifizieren Sie an Ihrem Arbeitsplatz diejenigen Bereiche, bei denen Sie die Hauptverantwortung für einen Prozess oder eine Aufgabe übernehmen könnten.
- Treffen Sie Ihre Entscheidungen anhand von sachlichen Fakten, damit Sie sich gegebenenfalls problemlos rechtfertigen können.

Positiv denken Optimismus zeigen; Rückschläge konstruktiv verarbeiten; Zuversicht ausstrahlen	5	Durchschnittlich bessere Leistung als nur 40% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Eröffnen Sie eine Diskussion mit positiven Punkten und Vorteilen, nicht mit negativen Punkten und Problemen.
- Verbringen Sie Zeit mit optimistischen Menschen. Deren Begeisterung und Leidenschaft könnte sich positiv auf Ihre Einstellung auswirken.
- Fangen Sie an, Rückschläge als Chancen zum Lernen zu betrachten und nicht nur als negative Erfahrungen.
- Handeln Sie authentisch. Versuchen Sie, anderen einen realistischen Eindruck davon zu vermitteln, wie begeistert Sie bei der Sache und wie positiv Sie eingestellt sind, statt desinteressiert oder gleichgültig zu wirken.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Veränderungen begrüßen Veränderungen bewältigen; Ungewissheit aushalten; neue Herausforderungen annehmen	5	Durchschnittlich bessere Leistung als nur 40% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Listen Sie die Vorteile auf, die eine vorgeschlagene Änderung mit sich bringen wird.
- Versuchen Sie, nach Möglichkeit, bei Ihren Arbeitsmethoden flexibler zu werden.
- Beseitigen Sie möglichst alle Unklarheiten. Prüfen Sie, in welchen Bereichen es noch an Klarheit fehlt, und holen Sie sich aktiv Antworten auf offene Fragen.
- Betrachten Sie Veränderungen als eine Gelegenheit, Ihre persönlichen Kompetenzen zu erweitern.

Details prüfen Fehler entdecken; Genauigkeit gewährleisten; Qualitätsarbeit leisten	5	Durchschnittlich bessere Leistung als nur 40% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Übernehmen Sie für Ihre eigene Arbeit die Verantwortung und lernen Sie aus Fehlern der Vergangenheit. Erwarten Sie nicht, dass andere immer Ihre Arbeit im Einzelnen prüfen und korrigieren.
- Setzen Sie die Rechtschreibprüfung und andere Softwaretools ein, um Rechtschreib- und Grammatikfehler, Rechenfehler, Formatierungsprobleme usw. zu erkennen.
- Seien Sie diszipliniert darin, die Korrektheit aller Zahlen und Fakten zu überprüfen.
- Setzen Sie sich zum Ziel, alles auf Anhieb richtig zu machen. Behalten Sie die Gewichtung und die Anzahl der von anderen vorgenommenen Änderungen und Korrekturen im Blick und vermindern Sie Ihre Fehler mit der Zeit.

Strategien entwickeln Strategien formen; Trends erkennen; Zukunftsvisionen entwickeln	5	Durchschnittlich bessere Leistung als nur 40% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Lesen Sie regelmäßig Fallstudien zur Implementierung von Strategien und Kursänderungen in Unternehmen und verfolgen Sie diese auch weiterhin.
- Verwenden Sie Zeit darauf, darüber nachzudenken, wo und inwieweit die Unternehmensstrategie für die Rolle, das Team und/oder die Funktion relevant ist.
- Schaffen Sie sich einen zeitlichen Freiraum, um einmal im Quartal künftige Möglichkeiten zu prüfen.
- Versuchen Sie, kurz- und mittelfristig zu erbringende Ergebnisse an längerfristigen Zielen auszurichten.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Weitere 20 Bereiche

Zusammenarbeiten im Team partizipativ arbeiten; aktive Teamarbeit fördern; Andere in Entscheidungen einbeziehen	4	Relativ Niedrig bessere Leistung als nur 25% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Verwenden Sie Zeit darauf, Teammitglieder kennenzulernen, einschließlich ihrer Funktion und ihres Beitrags.
- Prüfen Sie, ob alle relevanten Personen, die mit dem Produkt oder der Dienstleistung zu tun haben könnten, einbezogen werden.
- Erkennen Sie an, dass es auch Vorteile hat, mehr als einen Blickwinkel berücksichtigen zu müssen, und denken Sie darüber nach, was die anderen mit ihren Vorschlägen beitragen können.
- Stellen Sie sicher, dass alle beteiligten Parteien die Gelegenheit erhalten haben, ihre Sichtweisen darzulegen.

Konflikte lösen aufgebrachte Menschen beruhigen; mit verärgerten Personen umgehen; Auseinandersetzungen klären	4	Relativ Niedrig bessere Leistung als nur 25% der Vergleichsgruppe

Entwicklungsaktivitäten

- Erkennen Sie mögliche Probleme frühzeitig und greifen Sie zügig ein, bevor diese Probleme bei anderen zu Verärgerung führen.
- Begeben Sie sich in Situationen, in denen Sie mit verärgerten Menschen umgehen müssen.
- Zeigen Sie Einfühlungsvermögen und helfen Sie anderen zu erkennen, dass ihnen zugehört wird und sie verstanden werden.
- Informieren Sie sich bei Streitigkeiten über den Kontext und hören Sie sich dann beide Seiten an.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.