wave™

Experten-Arbeitsrollen
Chris Schulz

Professional

Styles

Inhalt

Einführung....4
Profil Überblick.... 6
Vollständiges psychometrisches Profil – Antwortauswertung....7
Vollständiges psychometrisches Profil – Cluster „Denken“....8
Vollständiges psychometrisches Profil – Cluster „Einfluss“....9
Vollständiges psychometrisches Profil – Cluster „Anpassungsvermögen“.... 10
Vollständiges psychometrisches Profil – Cluster „Umsetzung“....11
Profilzusammenfassung.... 12
Kompetenz-Potenzial Profil....13
Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung.... 14
Einführung in das Arbeitsrollen-Modell....15
Ihre Arbeitsrollen.... 16
Ihre bevorzugten Arbeitsrollen.... 17
Ihre entgegengesetzten Arbeitsrollen....18
Arbeitsrollen optimal ausnutzen.... 19
Mit anderen Rollen arbeiten....20
Mit gleichen Rollen arbeiten.... 21

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

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 24.000 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

Profil Überblick

Diese Seite gibt einen Überblick über die 12 Sektionen des Profils, welche unter den vier Cluster-Überschriften Denken, Einfluss, Anpassungsvermögen und Umsetzung gruppiert sind. Unterhalb jeder der 12 Sektions-Überschriften werden Informationen zu den drei jeweils darunterliegenden Dimensionen gegeben. Insgesamt gibt es 36 Dimensionen.

Vollständiges Psychometrisches Profil

Unter „Vollständiges 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 vollständige psychometrische Profil umfasst die 36 Professional Styles-Dimensionen, die in vier Hauptcluster (Denken, Einfluss, Anpassungsvermögen und Umsetzung) gruppiert sind, mit jeweils einer Seite pro Cluster. Jeder Cluster ist in drei Sektionen aufgeteilt (12 insgesamt), die aus jeweils drei Dimensionen bestehen. Diese Dimensionen umfassen jeweils drei zugrundeliegende Facetten (108 insgesamt), wobei unterhalb der Dimensionsbezeichnung verbale Beschreibungen zu den Facettenwerten stehen.

Profilzusammenfassung

Die Profilzusammenfassung gibt auf einer Seite einen Überblick über die 36 Styles-Dimensionen des Profils. Hier wird hervorgehoben, wo die Facetten-Spanne bedeutsam ist, wo Motiv oder Talent stärker ausgeprägt ist (wird durch die Buchstaben „M“ bzw. „T“ angegeben) und wo der normative oder ipsative Wert höher ist (wird durch die Buchstaben „N“ bzw. „I“ angegeben).

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.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Einführung

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.

Profil Überblick

Denken

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Evaluierend Sten 6
Analytisch (6); Sachlich (7); Rational (5)

Erforschend Sten 6
Lernorientiert (7); Praktisch orientiert (2); Einblick gewinnend (9)

Einfallsreich Sten 10
Erfinderisch (10); Abstrakt denkend (7); Strategisch (9)

Einfluss

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Kontaktfreudig Sten 6
Kontaktstark (6); Beziehungsstark (3); Selbstdarstellerisch (8)

Wirkungsstark Sten 9
Überzeugend (9); Wortgewandt (6); Herausfordernd (10)

Durchsetzungsfähig Sten 9
Zielgerichtet (10); Leitend (8); Bestärkend (5)

Anpassungsvermögen

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Belastbar Sten 6
Selbstsicher (7); Gelassen (7); Konfliktfähig (4)

Flexibel Sten 6
Positiv denkend (8); Offen für Veränderungen (6); Aufgeschlossen (3)

Unterstützend Sten 3
Aufmerksam (4); Einbeziehend (3); Wertschätzend (3)

Umsetzung

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Gewissenhaft Sten 2
Zuverlässig (3); Sorgfältig (4); Konform (1)

Strukturiert Sten 2
Methodisch (1); Prinzipientreu (3); Aktivitätsorientiert (5)

Leistungsmotiviert Sten 8
Dynamisch (7); Geschäftstüchtig (8); Strebsam (8)

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Vollständiges 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 den darauffolgenden Seiten werden die Ergebnisse in den vier Hauptclustern präsentiert.

Antwortmuster - Zusammenfassung

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.

Vollständiges psychometrisches Profil – Cluster „Denken“

Denken

Evaluierend

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Analytisch Sten 6
recht daran interessiert, Informationen zu analysieren (5); stellt ziemlich häufig forschende Fragen (5); stark dazu geneigt, Lösungen für Probleme zu finden (7)

Sachlich Sten 7
ist gut in der schriftlichen Kommunikation (7); gelegentlich an der einem Argument zugrunde liegenden Logik interessiert (5); erkundet die Fakten in umfassender Weise (7)

Rational Sten 5
arbeitet recht gerne mit numerischen Daten (6); hat wenig Interesse an Informationstechnologie (4); trifft gelegentlich Entscheidungen nur auf der Grundlage von Fakten (6)

Erforschend

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Lernorientiert Sten 7
weniger darauf aus, Neues zu lernen (4); ein schneller Lerner (7); dazu geneigt, durch Lesen zu lernen (7)

Praktisch orientiert Sten 2
weniger interessiert, praktische Arbeiten zu verrichten (4); legt wenig Wert darauf, durch Praxis zu lernen (1); legt weniger Wert auf bodenständige Ansichten als Andere (4)

Einblick gewinnend Sten 9
ermittelt oftmals Wege, Vorgänge zu verbessern (8); sehr schnell darin, zum Kern eines Problems zu gelangen (9); vertraut beim Fällen von Urteilen auf Intuition (8)

Einfallsreich

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Erfinderisch Sten 10
erzeugt eine Menge Ideen (10); entwickelt sehr originelle Ideen (10); dazu geneigt, radikale Lösungen anzunehmen (8)

Abstrakt denkend Sten 7
gut im Entwickeln von Konzepten (7); wendet oftmals Theorien an (7); gelegentlich an zugrunde liegenden Prinzipien interessiert (6)

Strategisch Sten 9
dazu geneigt, Strategien zu entwickeln (7); nimmt eine sehr langfristige Sicht ein (9); entwirft ein klares Bild der Zukunft (8)

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Vollständiges psychometrisches Profil – Cluster „Einfluss“

Einfluss

Kontaktfreudig

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Kontaktstark Sten 6
ziemlich lebhaft (6); recht gesprächig (6); hat ein moderates Interesse daran, Kontakte zu pflegen (6)

Beziehungsstark Sten 3
braucht ein wenig Zeit, um Beziehungen aufzubauen (4); wenig darauf aus, einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen (2); schließt relativ schnell neue Freundschaften (5)

Selbstdarstellerisch Sten 8
steht oftmals im Zentrum der Aufmerksamkeit (10); relativ bescheiden in Bezug auf die eigenen Leistungen (6); hat ein moderates Befürfnis nach Lob (6)

Wirkungsstark

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Überzeugend Sten 9
sehr überzeugend (9); bestimmend im Vorbringen der eigenen Argumente (8); darauf aus, das beste Geschäft auszuhandeln (7)

Wortgewandt Sten 6
fühlt sich recht wohl dabei, Präsentationen zu halten (6); erklärt Sachverhalte recht gut (6); relativ selbstsicher im Umgang mit Fremden (6)

Herausfordernd Sten 10
sehr offen im Äußern von Widerspruch (9); sehr stark dazu geneigt, die Ideen anderer zu hinterfragen (9); lässt sich sehr oft auf Auseinandersetzungen ein (9)

Durchsetzungsfähig

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Zielgerichtet Sten 10
trifft Entscheidungen schnell (8); übernimmt gerne Verantwortung für große Entscheidungen (8); hat sehr feste Ansichten zu Themen (10)

Leitend Sten 8
klar auf eine Führungsrolle hin orientiert (7); koordiniert Menschen gut (7); stark dazu geneigt, Kontrolle über Vorgänge zu übernehmen (9)

Bestärkend Sten 5
hat begrenztes Interesse daran, Andere zu motivieren (3); inspirierend (7); des Öfteren gegenüber Anderen ermutigend (5)

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Vollständiges psychometrisches Profil – Cluster „Anpassungsvermögen“

Anpassungsvermögen

Belastbar

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Selbstsicher Sten 7
recht selbstbewusst (5); fühlt sich einflussreich in Bezug auf die eigene Zukunft (8); hat ein starkes Selbstwertgefühl (7)

Gelassen Sten 7
wird selten nervös während wichtiger Ereignisse (7); eingermaßen ruhig vor wichtigen Ereignissen (6); arbeitet gut unter Druck (7)

Konfliktfähig Sten 4
kann recht gut mit bekümmerten Menschen umgehen (5); mag es nicht, mit verärgerten Menschen umzugehen (4); verspürt kaum das Bedürfnis, Streitigkeiten zu klären (4)

Flexibel

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Positiv denkend Sten 8
geneigt, eine optimistische Sichtweise anzunehmen (8); erholt sich recht schnell von Rückschlägen (5); extrem fröhlich (9)

Offen für Veränderungen Sten 6
so bereit wie die meisten Menschen, Veränderung zu akzeptieren (6); kann recht gut mit Ungewissheit umgehen (6); akzeptiert neue Herausforderungen recht bereitwillig (6)

Aufgeschlossen Sten 3
weniger empfänglich für Feedback als die meisten Menschen (2); ermutigt gelegentlich dazu, die eigene Herangehensweise zu kritisieren (6); sucht selten nach Rückmeldung zur eigenen Leistung (4)

Unterstützend

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Aufmerksam Sten 4
weniger einfühlsam als viele Menschen (4); sehr wenig geneigt, lange Zeit aufmerksam zuzuhören (2); daran interessiert, das Verhalten Anderer zu verstehen (7)

Einbeziehend Sten 3
weniger teamorientiert als die Meisten (2); beachtet die Ansichten Anderer gelegentlich (5); bezieht Andere selten in die Entscheidungsfindung ein (4)

Wertschätzend Sten 3
zeigt etwas weniger Rücksicht als Andere (3); relativ tolerant (5); recht vertrauend gegenüber anderen Menschen (5)

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Vollständiges psychometrisches Profil – Cluster „Umsetzung“

Umsetzung

Gewissenhaft

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Zuverlässig Sten 3
weniger dazu geneigt, Fristen einzuhalten (3); weniger pünktlich als viele Menschen (4); ist bisweilen bereit, Aufgaben unvollendet zu lassen (4)

Sorgfältig Sten 4
achtet sehr wenig auf Details (2); weniger gründlich als viele Menschen (4); stellt ein recht hohes Qualitätslevel sicher (6)

Konform Sten 1
ist sehr wenig dazu geneigt, Regeln zu befolgen (1); mag es überhaupt nicht, Abläufen zu folgen (2); ist bisweilen bereit, riskante Entscheidungen zu treffen (4)

Strukturiert

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Methodisch Sten 1
weniger gut organisiert als die meisten Menschen (2); sehr stark abgeneigt, Pläne machen zu müssen (2); wenig dazu geneigt, Prioritäten zu setzen (1)

Prinzipientreu Sten 3
weniger auf Ethik fokussiert als viele Menschen (4); legt weniger Gewicht darauf, Vertraulichkeit zu wahren (3); legt relativ wenig Gewicht darauf, Verpflichtungen einzuhalten (4)

Aktivitätsorientiert Sten 5
arbeitet in einem recht schnellen Tempo (5); arbeitet gut, wenn sehr viel zu tun ist (7); mag es nicht, mehrere Dinge gleichzeitig erledigen zu müssen (4)

Leistungsmotiviert

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Dynamisch Sten 7
gut darin, Dinge zu verwirklichen (7); kann es kaum erwarten, Dinge ins Rollen zu bringen (7); recht energisch (6)

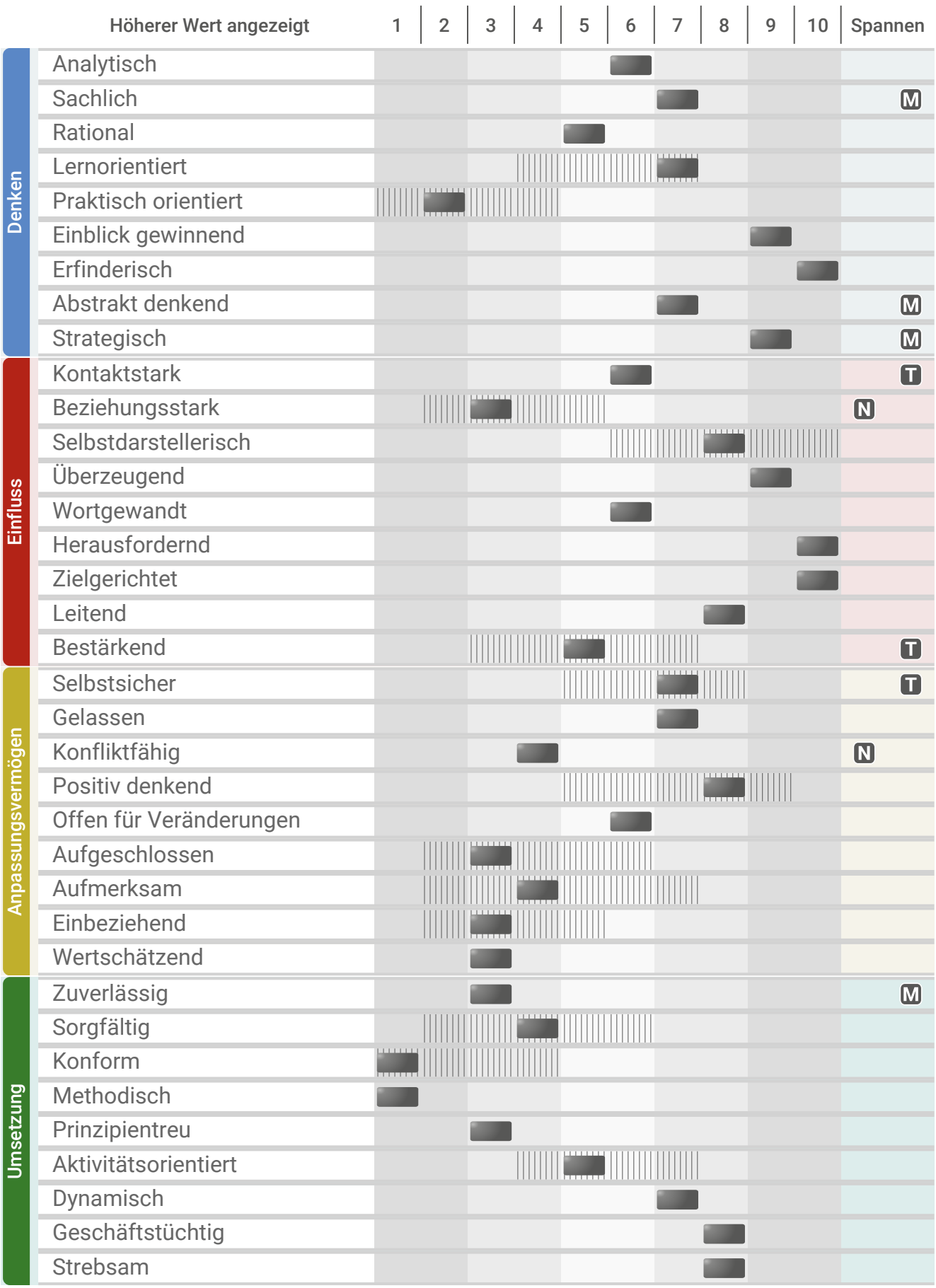
Geschäftstüchtig Sten 8
identifiziert geschäftliche Chancen effektiv (8); ziemlich verkaufsorientiert (8); ebenso wettbewerbsorientiert wie die meisten Menschen (6)

Strebsam Sten 8
dazu angetrieben, herausragende Ergebnisse zu erzielen (8); ist auf Erfolg aus (7); macht weiter, auch wenn Schwierigkeiten auftreten (8)

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Profilzusammenfassung

Zustimmungstendenz (7) Konsistenz (9) N-I Übereinstimmung (7) M-T Übereinstimmung (6)



© 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 (8); Fakten dokumentieren (6); Daten interpretieren (6)	7	Relativ Hoch höheres Potenzial als etwa 75% der Vergleichsgruppe
Probleme lösen	**Sachverhalte untersuchen** Expertise entwickeln (6); Praxisorientierung zeigen (3); Einblick gewinnen (10)	7	Relativ Hoch höheres Potenzial als etwa 75% der Vergleichsgruppe
Probleme lösen	**Innovation schaffen** Ideen generieren (10); Möglichkeiten erkunden (9); Strategien entwickeln (9)	10	Extrem Hoch höheres Potenzial als etwa 99% der Vergleichsgruppe
Einfluss nehmen	**Beziehungen aufbauen** Interaktion fördern (5); Beziehungen knüpfen (3); Menschen beeindrucken (8)	5	Durchschnittlich höheres Potenzial als etwa 40% der Vergleichsgruppe
Einfluss nehmen	**Informationen kommunizieren** Überzeugungskraft zeigen (8); Information darstellen (6); Ideen hinterfragen (10)	9	Sehr Hoch höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe
Einfluss nehmen	**Menschen führen** Entscheidungen treffen (10); Menschen lenken (8); Personen bestärken (5)	9	Sehr Hoch höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe
Verhalten anpassen	**Belastbarkeit zeigen** Selbstvertrauen ausstrahlen (7); Gelassenheit zeigen (7); Konflikte lösen (3)	6	Durchschnittlich höheres Potenzial als etwa 60% der Vergleichsgruppe
Verhalten anpassen	**Veränderungen annehmen** Positiv denken (7); Veränderungen begrüßen (6); Feedback erbitten (3)	6	Durchschnittlich höheres Potenzial als etwa 60% der Vergleichsgruppe
Verhalten anpassen	**Unterstützung geben** Menschen verstehen (3); Zusammenarbeiten im Team (2); Individuen wertschätzen (3)	2	Sehr Niedrig höheres Potenzial als etwa 5% der Vergleichsgruppe
Ergebnisse erbringen	**Details verarbeiten** Zeitpläne einhalten (2); Details prüfen (3); Abläufe befolgen (1)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe
Ergebnisse erbringen	**Aufgaben strukturieren** Ressourcen organisieren (1); Standards aufrechterhalten (2); Dinge erledigen (4)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe
Ergebnisse erbringen	**Erfolg vorantreiben** Entschlossen handeln (8); Gelegenheiten ergreifen (8); Ziele verfolgen (9)	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 zu Kreativität und Innovation ermutigt wird und radikale Ideen und Lösungen willkommen sind
- ⊕ Wo Menschen ermutigt werden, Ideen zu hinterfragen und bei Meinungsverschiedenheiten offen zu argumentieren
- ⊕ Wo Menschen ermutigt werden, Verantwortung für wichtige Entscheidungen zu übernehmen und Entschlussfreudigkeit eine geschätzte Eigenschaft ist
- ⊕ Wo die Fähigkeit, schnell zum Kern der Dinge zu kommen und Lösungen für Probleme zu erkennen, sehr geschätzt wird
- ⊕ Wo zur Entwicklung theoretischer Ideen und Konzepte ermutigt wird
- ⊕ Wo ein besonderer Fokus auf Ergebnisse und Erfolg gerichtet ist und wo Menschen für das Erreichen herausragender Ergebnisse belohnt werden
- ⊕ Wo ein starker strategischer Fokus besteht und sehr geschätzt wird, wenn Menschen eine klare Vision für die Zukunft haben
- ⊕ Wo Unternehmergeist und Wettbewerbssinn geschätzt werden und es wichtig ist, geschäftliche Möglichkeiten zu erkennen

Leistungshemmer

- ⊘ Wo konventionelle Einstellungen und traditionelle Arbeitsweisen vorherrschen die von der Entwicklung neuer Ideen abhalten
- ⊘ Wo abweichende Meinungen missbilligt werden und Menschen entmutigt werden, Ideen zu kritisieren und Meinungsverschiedenheiten offen zu äußern
- ⊘ Wo die Verantwortung für wichtige Entscheidungen bei anderen Menschen liegt und nur wenig Möglichkeit besteht, Ergebnisse zu beeinflussen
- ⊘ Wo dem Ermöglichen neuer Einblicke und dem Erkennen potenzieller Verbesserungen nur geringe Wertschätzung entgegengebracht wird
- ⊘ Wo kaum Interesse an der Anwendung theoretischer Modelle besteht und nur wenig Zeit ist, verschiedenene Möglichkeiten zu entdecken
- ⊘ Wo der Drang, herausragende Ergebnisse zu erzielen, und trotz Schwierigkeiten beharrlich weiterzumachen, wenig geschätzt wird
- ⊘ Wo der Fokus mehr auf kurze als auf lange Zeitspannen gerichtet ist, eher taktisch als strategisch gedacht wird
- ⊘ Wo die Kultur nicht an Kommerz, Wettbewerb oder Profit orientiert ist

© 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

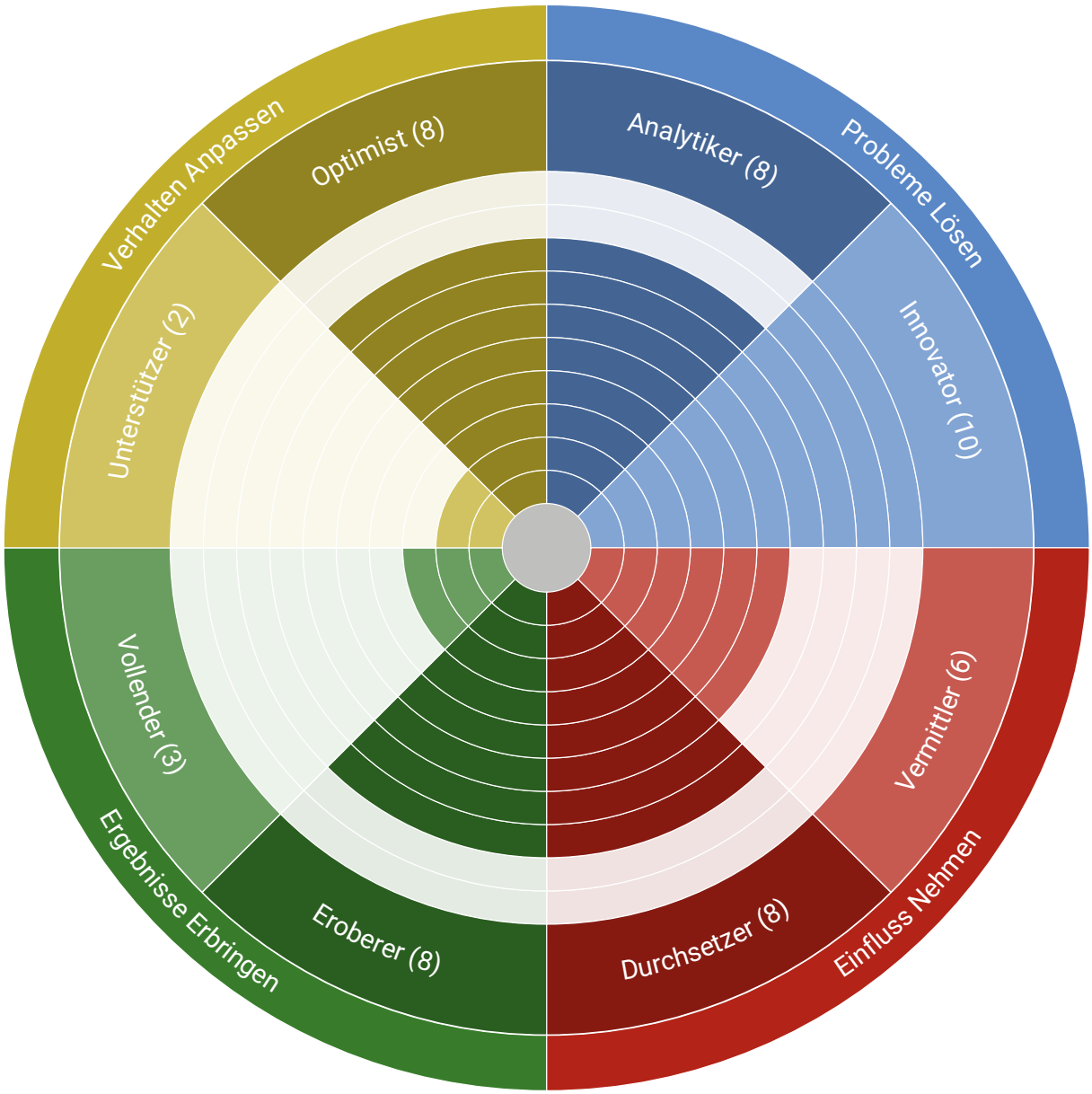
Vollender konzentrieren sich auf das Fertigstellen von Dingen. Dabei setzen sie hohe Maßstäbe an und achten auf Details.

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:

Innovator	Primäre Rolle
Eroberer	Sekundäre Rolle

Durchsetzer

Analytiker

Optimist

Vermittler

Vollender	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
Innovator	**Eroberer**
Innovatoren gehen die Problemlösung kreativ an und entwickeln oft langfristige Lösungen. Stärken: • Innovatoren finden vielfach ganz neue Lösungsansätze. • Innovatoren kommen häufig zu unkonventionellen, wertvollen Erkenntnissen. • Innovatoren haben oft eine Vision von der Zukunft des Teams.	Eroberer verfolgen ehrgeizige Ziele und setzen alles daran, diese zu erreichen. Sie sind oft hochgradig geschäftstüchtig und messen sich gern an anderen. Stärken: • Eroberer verfolgen ihre Ziele meist mit großem Eifer. • Eroberer neigen dazu, für das Team viel zu schaffen. • Eroberer sind meist gut darin, Gelegenheiten zu erkennen und zu ergreifen.

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

Innovator | **Eroberer**

Stärken:

- Menschen mit dieser Rollenkombination treiben oft energisch an, um ihre Vision zu verwirklichen.
- Menschen mit dieser Rollenkombination schlagen oft ehrgeizige Lösungen für Probleme vor.

© 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
Innovator	Unterstützer

Menschen mit diesem Rollenkontrast entwickeln oft neue Ideen, könnten sich aber zuweilen mehr Zeit nehmen, zu überlegen, wie sich ihre Ideen auf andere auswirken werden. Berücksichtigen Sie die Meinungen Ihrer Kollegen ausreichend?

Primäre Rolle	Weniger bevorzugte Rolle
Innovator	Vollender

Menschen mit diesem Rollenkontrast lenken andere mitunter mit neuen Ideen ab, wenn eigentlich Ergebnisse abgeliefert werden müssten. Sind Sie sich immer bewusst, wann es nicht mehr hilfreich ist, neue Ideen vorzuschlagen?

Sekundäre Rolle	Weniger bevorzugte Rolle
Eroberer	Unterstützer

Menschen mit diesem Rollenkontrast legen oft viel Wert auf Ergebnisse, scheinen aber weniger besorgt um das Wohlbefinden von anderen. Könnten Sie sich mehr bemühen, allen beteiligten Personen Ihre Wertschätzung zu zeigen?

Sekundäre Rolle	Weniger bevorzugte Rolle
Eroberer	Vollender

Menschen mit diesem Rollenkontrast konzentrieren sich meist auf das Abliefern von Ergebnissen, gehen dabei aber nicht immer gründlich und systematisch vor. Können Sie Ihre Effizienz steigern und mehr erreichen, indem Sie bestimmte Dinge anders machen?

© 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

Innovator

- Nutzen Sie Ihre Kreativität, um etablierte Herangehensweisen zu verbessern und ganz neue Ideen zu entwickeln.
- Helfen Sie anderen, zu verstehen, wie gut sich Ideen in längerfristige Trends oder Ziele einfügen.
- Sorgen Sie dafür, dass das Augenmerk auf den wirklich wichtigen Sachverhalten liegt und dass sich neue Ideen direkt auf diese beziehen.

Eroberer

- Verbringen Sie mehr Zeit damit, zu überlegen, worauf Sie Ihre Bemühungen wirklich konzentrieren sollten.
- Bemühen Sie sich, die Effizienz und die Produktivität zu steigern, wo dies einen deutlichen Mehrwert bringt.
- Überlegen Sie, was Sie tun können, um neue Möglichkeiten zu entwickeln, die Ihren Kollegen und dem Unternehmen insgesamt mehr nützen.

Am wenigsten bevorzugte Rollen optimal ausnutzen

Vollender

- Prüfen Sie kritische Informationen selbst gründlich, lassen Sie sich dabei Zeit, und bitten Sie jemand anderes, sie ebenfalls zu prüfen.
- Stellen Sie die wichtigen Meilensteine klar heraus, und sorgen Sie in Zusammenarbeit mit anderen dafür, dass die Termine eingehalten werden.
- Ermitteln Sie, welche Maßnahmen erforderlich sind, um weiter zu kommen, und beginnen Sie mit einer Maßnahme.

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

- Liefern Sie Unterstützern Ideen, die anderen Menschen bei ihrer Arbeit helfen werden.
- Ermuntern Sie Unterstützer dazu, produktiver zu sein und ehrgeizigere Ziele zu erreichen.

Vollender

- Suchen Sie zusammen mit Vollendern nach effizienteren und effektiveren Methoden für bestimmte Tätigkeiten.
- Sorgen Sie dafür, dass Vollender konzentriert bleiben und sich nicht von weniger wichtigen Aufgaben ablenken lassen.

Vermittler

- Besprechen Sie mit Vermittlern relevante neue Sichtweisen, die diese als Grundlage für Gespräche mit anderen verwenden können.
- Sorgen Sie dafür, dass Vermittler sich im Kontakt mit Stakeholdern auf Interaktionen konzentrieren, die Ergebnisse bringen.

Optimist

- Inspirieren Sie Optimisten, indem Sie Ideen hervorheben, die großes Potenzial für die Zukunft haben und bei vielen Menschen gut ankommen werden.
- Richten Sie den Enthusiasmus von Optimisten auf das Verfolgen herausfordernder Ziele.

Analytiker

- Liefern Sie Ideen, um Analytiker dazu zu ermuntern, über den Tellerrand hinauszuschauen.
- Fordern Sie Analytiker auf, Analysen durchzuführen, die einen klaren und greifbaren Nutzen haben.

Durchsetzer

- Stellen Sie Durchsetzern verschiedene Ideen und Sichtweisen vor, die als Entscheidungsgrundlage für die zukünftige Richtung dienen können.
- Fordern Sie Durchsetzer heraus, Arbeiten weiter und schneller voranzutreiben.

© 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 Eroberer

- Stellen Sie anderen Eroberern neue Möglichkeiten, neue Chancen und neue Vertriebswege vor.
- Einigen Sie sich mit anderen Eroberern auf ein wichtiges Ziel, das schwer zu erreichen ist, und setzen Sie sich dafür ein, dass dieses erreicht wird.
- Achten Sie auf andere Eroberer, deren Ziele mit Ihren eigenen kollidieren.

Andere Innovatoren

- Sorgen Sie dafür, dass andere Innovatoren sich auf Ideen konzentrieren, die in Bezug auf wichtige Resultate spürbar etwas bewirken.
- Besprechen Sie Ideen mit anderen Innovatoren, um von neuen, anderen Sichtweisen zu hören.
- Sorgen Sie dafür, dass die besten Ideen aus Gesprächen mit anderen Innovatoren schriftlich festgehalten werden.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.