Bericht für Vorgesetzte
Chris Schulz

Professional

Styles

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 Partner von Saville Assessment, sowie Klienten, die von Saville Assessment befugt worden sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

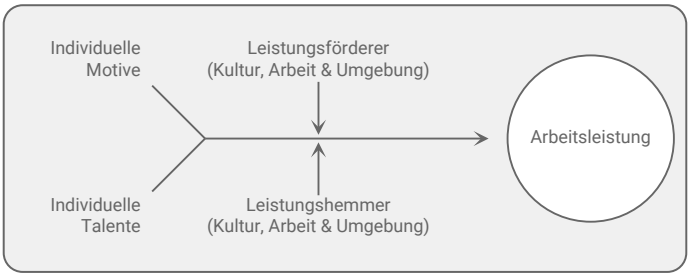
Einführung

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.



Anwendung des Berichts

Dieser Bericht kann für eine Vielfalt von Talentmanagement-Aktivitäten genutzt werden, einschließlich Personalauswahl, Einstellung, Beförderung und Talententwicklung. Der Bericht ist dazu bestimmt, von Vorgesetzten, Gutachtern, Interviewern und anderen Hauptinteressengruppen interpretiert zu werden, um ihre Entscheidungsfindung zu bereichern, ohne dass hierfür spezielles Training oder Expertise im Bereich psychometrischer Testung erforderlich wäre. Das Kompetenzmodell ist dafür vorgesehen, universell einsetzbar zu sein und gründet sich auf umfassender Forschung. Die relative Wichtigkeit jeder Kompetenz sollte zu Beginn des Beurteilungsprozesses bestimmt werden. Zudem sollten die Informationen in diesem Bericht in Kombination mit anderen arbeitsrelevanten Informationen über die Person genutzt werden, wenn es darum geht, Entscheidungen bezüglich einer Einstellung zu treffen.

Dieser Bericht sollte nur von Fachpersonal bereitgestellt werden, das für die Anwendung sämtlicher Saville Assessment Wave-Tools qualifiziert ist. Dazu gehört der Expertenbericht, der detaillierte Informationen liefert (z. B. zu den zugrundeliegenden Talenten und Motiven einer Person).

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Kompetenz-Potenzial Profil

In diesem Profil werden die Bereiche höheren und niedrigeren Potenzials von Chris Schulz zusammengefasst. Die Zustimmungstendenz von Chris Schulz liegt bei Sten 7, sowie bei Sten 9 bezüglich der Konsistenz der Rangordnung.

	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
	Sachverhalte untersuchen Expertise entwickeln (6); Praxisorientierung zeigen (3); Einblick gewinnen (10)	7	Relativ Hoch höheres Potenzial als etwa 75% der Vergleichsgruppe
	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
	Informationen kommunizieren Überzeugungskraft zeigen (8); Information darstellen (6); Ideen hinterfragen (10)	9	Sehr Hoch höheres Potenzial als etwa 95% der Vergleichsgruppe
	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
	Veränderungen annehmen Positiv denken (7); Veränderungen begrüßen (6); Feedback erbitten (3)	6	Durchschnittlich höheres Potenzial als etwa 60% der Vergleichsgruppe
	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
	Aufgaben strukturieren Ressourcen organisieren (1); Standards aufrechterhalten (2); Dinge erledigen (4)	1	Extrem Niedrig höheres Potenzial als etwa 1% der Vergleichsgruppe
	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.