wave™

Persönlicher Bericht
Chris Schulz

Professional

Styles

Einführung

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

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

Der Bericht gibt einen Überblick über die 36 Dimensionen des Profils, welche in 12 Sektionen unter den vier Cluster-Überschriften „Denken“, „Einfluss“, „Anpassungsvermögen“ und „Umsetzung“ gruppiert sind. Jede Dimension umfasst drei Facetten.

In Ihren Ergebnissen werden Ihre Antworten in der freien Einschätzung und der Rangordnung zusammengefasst. Die Ergebnisse basieren auf einem Vergleich mit einer internationalen Gruppe von mehr als 24.000 Fachkräften und Managern. Ihr Wert für eine Dimension wird grafisch auf einer Skala von 1 bis 10 dargestellt. Der Dimensionswert gibt an, wie extrem Ihre Ergebnisse sind: Werte von 5 und 6 sind in der Vergleichsgruppe typisch, während 1 und 10 extreme Werte sind, die lediglich von etwa 1 % der Vergleichsgruppe erreicht werden. Unterhalb jeder Dimension finden Sie verbale Beschreibungen zu den drei Facettenwerten, die im Dimensionswert enthalten sind. Bedeutende Unterschiede in den Beschreibungen innerhalb einer Dimension weisen auf eine breite Spannweite der Facettenwerte hin und verdienen es daher, reflektiert und diskutiert zu werden.

Bei einigen Dimensionen (z. B. „Zuverlässig“) schätzen sich die meisten Menschen hoch ein. Als Konsequenz hierauf - und weil die Ergebnisse relativ sind - kann es sein, dass Sie Ihre Werte in diesen Bereichen als niedriger empfinden, als Sie es erwartet hätten. Es ist ebenfalls wichtig, zu berücksichtigen, dass die Werte im Hinblick darauf interpretiert werden sollten, inwiefern sie für eine bestimmte Arbeitsrolle wünschenswert sind. So kann es z.B. für administrative Berufe, die strikte Einhaltung von Regeln und Abläufen erfordern, wünschenswert sein, “Konform“ zu sein, während dies nicht wünschenswert für Vorgesetztenrollen ist, die zu einem gewissen Grad das Eingehen von Risiken, sowie die Findigkeit, bürokratische Regeln und Abläufe zu übergehen, erfordern.

Über diesen Bericht

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

Der Bericht wurde von Saville Assessment unter Nutzung von Softwaresystemen erstellt. Er leitet sich aus den Ergebnissen vom Fragebogen ab, der von Ihnen bearbeitet wurde und spiegelt die von Ihnen gegebenen Antworten wider.

Dieser Bericht wurde elektronisch erstellt. Saville Assessment kann nicht dafür garantieren, dass er nicht geändert oder bearbeitet wurde. Wir können keine Verantwortung für die Konsequenzen der Nutzung dieses Berichtes übernehmen, wie auch immer diese auftreten sollten.

Die Anwendung dieses Beurteilungsinstrumentes beschränkt sich auf Angestellte und Partner von Saville Assessment, sowie Klienten, die von Saville Assessment befugt worden sind.

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Denken

Denken

Evaluierend	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytisch recht daran interessiert, Informationen zu analysieren; stellt ziemlich häufig forschende Fragen; stark dazu geneigt, Lösungen für Probleme zu finden						■				
Sachlich ist gut in der schriftlichen Kommunikation; gelegentlich an der einem Argument zugrunde liegenden Logik interessiert; erkundet die Fakten in umfassender Weise							■			
Rational arbeitet recht gerne mit numerischen Daten; hat wenig Interesse an Informationstechnologie; trifft gelegentlich Entscheidungen nur auf der Grundlage von Fakten					■					

Erforschend	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Lernorientiert weniger darauf aus, Neues zu lernen; ein schneller Lerner; dazu geneigt, durch Lesen zu lernen							■			
Praktisch orientiert weniger interessiert, praktische Arbeiten zu verrichten; legt wenig Wert darauf, durch Praxis zu lernen; legt weniger Wert auf bodenständige Ansichten als Andere		■								
Einblick gewinnend ermittelt oftmals Wege, Vorgänge zu verbessern; sehr schnell darin, zum Kern eines Problems zu gelangen; vertraut beim Fällen von Urteilen auf Intuition									■	

Einfallsreich	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Erfinderisch erzeugt eine Menge Ideen; entwickelt sehr originelle Ideen; dazu geneigt, radikale Lösungen anzunehmen										■
Abstrakt denkend gut im Entwickeln von Konzepten; wendet oftmals Theorien an; gelegentlich an zugrunde liegenden Prinzipien interessiert							■			
Strategisch dazu geneigt, Strategien zu entwickeln; nimmt eine sehr langfristige Sicht ein; entwirft ein klares Bild der Zukunft									■	

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Einfluss

Einfluss

Kontaktfreudig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kontaktstark ziemlich lebhaft; recht gesprächig; hat ein moderates Interesse daran, Kontakte zu pflegen						■				
Beziehungsstark braucht ein wenig Zeit, um Beziehungen aufzubauen; wenig darauf aus, einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen; schließt relativ schnell neue Freundschaften			■							
Selbstdarstellerisch steht oftmals im Zentrum der Aufmerksamkeit; relativ bescheiden in Bezug auf die eigenen Leistungen; hat ein moderates Befürfnis nach Lob								■		

Wirkungsstark	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Überzeugend sehr überzeugend; bestimmend im Vorbringen der eigenen Argumente; darauf aus, das beste Geschäft auszuhandeln									■	
Wortgewandt fühlt sich recht wohl dabei, Präsentationen zu halten; erklärt Sachverhalte recht gut; relativ selbstsicher im Umgang mit Fremden						■				
Herausfordernd sehr offen im Äußern von Widerspruch; sehr stark dazu geneigt, die Ideen anderer zu hinterfragen; lässt sich sehr oft auf Auseinandersetzungen ein										■

Durchsetzungsfähig	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zielgerichtet trifft Entscheidungen schnell; übernimmt gerne Verantwortung für große Entscheidungen; hat sehr feste Ansichten zu Themen										■
Leitend klar auf eine Führungsrolle hin orientiert; koordiniert Menschen gut; stark dazu geneigt, Kontrolle über Vorgänge zu übernehmen								■		
Bestärkend hat begrenztes Interesse daran, Andere zu motivieren; inspirierend; des Öfteren gegenüber Anderen ermutigend					■					

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Anpassungsvermögen

Anpassungsvermögen

Belastbar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selbstsicher recht selbstbewusst; fühlt sich einflussreich in Bezug auf die eigene Zukunft; hat ein starkes Selbstwertgefühl							■			
Gelassen wird selten nervös während wichtiger Ereignisse; eingermaßen ruhig vor wichtigen Ereignissen; arbeitet gut unter Druck							■			
Konfliktfähig kann recht gut mit bekümmerten Menschen umgehen; mag es nicht, mit verärgerten Menschen umzugehen; verspürt kaum das Bedürfnis, Streitigkeiten zu klären				■						

Flexibel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Positiv denkend geneigt, eine optimistische Sichtweise anzunehmen; erholt sich recht schnell von Rückschlägen; extrem fröhlich								■		
Offen für Veränderungen so bereit wie die meisten Menschen, Veränderung zu akzeptieren; kann recht gut mit Ungewissheit umgehen; akzeptiert neue Herausforderungen recht bereitwillig						■				
Aufgeschlossen weniger empfänglich für Feedback als die meisten Menschen; ermutigt gelegentlich dazu, die eigene Herangehensweise zu kritisieren; sucht selten nach Rückmeldung zur eigenen Leistung			■							

Unterstützend	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aufmerksam weniger einfühlsam als viele Menschen; sehr wenig geneigt, lange Zeit aufmerksam zuzuhören; daran interessiert, das Verhalten Anderer zu verstehen				■						
Einbeziehend weniger teamorientiert als die Meisten; beachtet die Ansichten Anderer gelegentlich; bezieht Andere selten in die Entscheidungsfindung ein			■							
Wertschätzend zeigt etwas weniger Rücksicht als Andere; relativ tolerant; recht vertrauend gegenüber anderen Menschen			■							

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Umsetzung

Umsetzung

Gewissenhaft

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

Zuverlässig
weniger dazu geneigt, Fristen einzuhalten; weniger pünktlich als viele Menschen; ist bisweilen bereit, Aufgaben unvollendet zu lassen

Sorgfältig
achtet sehr wenig auf Details; weniger gründlich als viele Menschen; stellt ein recht hohes Qualitätslevel sicher

Konform
ist sehr wenig dazu geneigt, Regeln zu befolgen; mag es überhaupt nicht, Abläufen zu folgen; ist bisweilen bereit, riskante Entscheidungen zu treffen

Strukturiert

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

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

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

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

Leistungsmotiviert

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

Dynamisch
gut darin, Dinge zu verwirklichen; kann es kaum erwarten, Dinge ins Rollen zu bringen; recht energisch

Geschäftstüchtig
identifiziert geschäftliche Chancen effektiv; ziemlich verkaufsorientiert; ebenso wettbewerbsorientiert wie die meisten Menschen

Strebsam
dazu angetrieben, herausragende Ergebnisse zu erzielen; ist auf Erfolg aus; macht weiter, auch wenn Schwierigkeiten auftreten

© 2024 Saville Assessment. Alle Rechte vorbehalten.

Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung

Basierend auf umfangreicher Forschung von Saville Assessment, welche die Arbeitsstile von Individuen mit der Kultur am Arbeitsplatz in Zusammenhang setzt, werden hier jene Aspekte der Kultur, Arbeit und Umgebung hervorgehoben, die Ihren Erfolg fördern oder hemmen können:

Leistungsförderer

- ⊕ Wo 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.