

Experten Bericht für Frau Beispiel Teilnehmer



Professional

Styles

Inhalt

Einführung in den Experten Bericht.....	3
Profilzusammenfassung.....	4
Überblick des psychometrischen Profils.....	5
Psychometrisches Profil - Denken Cluster.....	6
Psychometrisches Profil - Einfluss Cluster.....	7
Psychometrisches Profil - Anpassungsvermögen Cluster.....	8
Psychometrisches Profil - Umsetzung Cluster.....	9
Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung.....	10
Kompetenz-Potential-Profil.....	11

Über diesen Bericht

Dieser Bericht basiert auf dem Saville Consulting Wave® Fragebogen, welcher die Motive, Vorlieben, Bedürfnisse und Talente einer Person in relevanten Arbeitsbereichen untersucht.

Die Ergebnisse basieren auf dem Vergleich mit einer Gruppe bestehend aus mehr als 1000 Managern und Akademikern und werden auf einer Skala von 1 bis 10 dargestellt.

Da der Fragebogen ein Messinstrument der Selbsteinschätzung ist, spiegeln die Ergebnisse die individuelle Selbstwahrnehmung wider. Nichtsdestotrotz hat unsere umfassende Forschung gezeigt, dass der Fragebogen ein valides Messinstrument im Hinblick darauf darstellt, wie sich Menschen am Arbeitsplatz verhalten.

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.

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen sind - abhängig von den jeweiligen Umständen - voraussichtlich für 12-24 Monate gültig.

Der Bericht wurde von Saville Consulting unter Nutzung von Softwaresystemen erstellt. Er leitet sich aus den Ergebnissen des Professional Styles Fragebogens ab, der von der befragten Person bearbeitet wurde und spiegelt die gegebenen Antworten wider.

Dieser Bericht wurde elektronisch erstellt. Saville Consulting 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 Consulting, sowie Klienten, die von Saville Consulting befugt worden sind.

Einführung in den Experten Bericht

Dieser Bericht gibt Auskunft über Motive, Vorlieben, Bedürfnisse und Talente von Beispiel Teilnehmer, basierend auf den Antworten im Saville Consulting Wave® Fragebogen.

Profilzusammenfassung

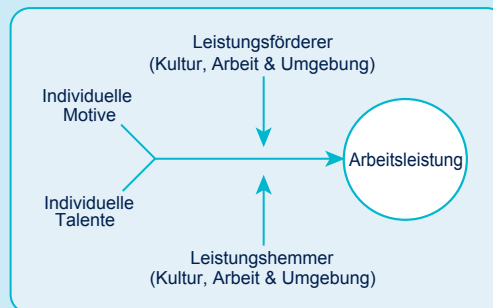
Die Profilzusammenfassung gibt einen Überblick über die 12 Sektionen des Profils, welche unter den vier Cluster-Überschriften Denken, Einfluss, Anpassungsvermögen und Umsetzung gruppiert sind. Unterhalb jeder der 12 Sektions-Überschriften werden Informationen zu den drei jeweils darunterliegenden Dimensionen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

Psychometrisches Profil

Das Psychometrische Profil ist auf die 36 Professional Styles Dimensionen fokussiert, mit jeweils einer Seite pro Cluster. Die 36 Dimensionen umfassen jeweils drei darunterliegende Facetten, deren verbale Beschreibungen unter jedem Dimensions-Namen bereitgestellt werden. Diese variieren je nach Wert auf der individuellen Facette. Es gibt 108 Facetten insgesamt.

Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung

Die Vorhersage der Passung von Kultur/Umgebung gibt Hinweise auf diejenigen Aspekte der Kultur, Arbeit und Umgebung, die voraussichtlich den Erfolg einer Person fördern oder hemmen. Saville Consultings bahnbrechende Forschung legt nahe, dass die Motive und Talente der Menschen in bedeutender Weise mit Merkmalen der Kultur, Arbeit und Umgebung interagieren und somit dabei helfen können, Leistung und Kompetenzen am Arbeitsplatz vorherzusagen.



Kompetenz-Potential-Profil

Der Kompetenz-Potential Bericht setzt die 108 Facetten im Professional Styles Fragebogen mit einer detaillierten, unabhängigen Untersuchung der Arbeitsleistung von über 1.000 Managern und Akademikern in Beziehung. Basierend auf echten Daten wird hierdurch eine einzigartige Vorhersage voraussichtlicher Stärken und Schwächen von Beispiel Teilnehmer in 12 entscheidenden Leistungsbereichen ermöglicht. Zugrundeliegende Leistungskomponenten können den Beschreibungen und Werten unterhalb jeder der 12 Kompetenz-Überschriften entnommen werden.





Profilzusammenfassung

DENKEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Einfallsreich <small>Sten 5</small> Erfinderisch (6); Abstrakt Denkend (4); Strategisch (4)					■					
Erforschend <small>Sten 2</small> Einblick Gewinnend (7); Praktisch Orientiert (1); Lernorientiert (2)		■								
Evaluierend <small>Sten 2</small> Analytisch (4); Sachlich (5); Rational (1)		■								
EINFLUSS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Durchsetzungsfähig <small>Sten 6</small> Zielgerichtet (5); Leitend (5); Bestärkend (7)						■				
Eindrucksvoll <small>Sten 4</small> Überzeugend (3); Herausfordernd (4); Wortgewandt (6)				■						
Kontaktfreudig <small>Sten 5</small> Selbstdarstellerisch (9); Interaktiv (5); Verbindlich (2)					■					
ANPASSUNGSVERMÖGEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Unterstützend <small>Sten 6</small> Einbeziehend (3); Aufmerksam (9); Wertschätzend (7)						■				
Belastbar <small>Sten 7</small> Konfliktfähig (5); Selbstsicher (9); Gelassen (5)							■			
Flexibel <small>Sten 7</small> Aufgeschlossen (8); Positiv Denkend (7); Offen für Veränderungen (4)							■			
UMSETZUNG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Strukturiert <small>Sten 4</small> Organisiert (4); Prinzipientreu (4); Aktivitätsorientiert (6)				■						
Leistungsmotiviert <small>Sten 5</small> Dynamisch (8); Strebsam (5); Geschäftstüchtig (3)					■					
Gewissenhaft <small>Sten 6</small> Sorgfältig (6); Zuverlässig (7); Konform (4)						■				

Überblick des psychometrischen Profils

Dieser psychometrische Bericht gibt ein detailliertes Profil der Antworten von Beispiel Teilnehmer im Professional Styles Fragebogen wieder. Es beginnt mit einer Zusammenfassung der Antwortmuster. Danach wird die Struktur des Profils erklärt. Die darauf folgenden vier Seiten berichten über die Ergebnisse in den vier Clustern.

Antwortmuster - Zusammenfassung

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zustimmungstendenz Insgesamt gesehen, ziemlich kritisch bei der Selbsteinschätzung										
Konsistenz der Rangordnung Einigermaßen konsistent bei der Rangordnung von Merkmalen										
Motiv-Talent Übereinstimmung Der Grad an Übereinstimmung zwischen Motiven und Talenten ist etwas geringer als bei den meisten Menschen										
Normativ-Ipsativ Übereinstimmung Der Grad an Übereinstimmung zwischen normativen und ipsativen Werten ist typisch für die meisten Menschen										

Aufschlüsselung des Profils

Die Profildarstellung ermöglicht das Hervorheben feiner Unterschiede:

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.

Motiv-Talent-Spanne: Unterschiede von 3 oder mehr Stens zwischen Motiv- und Talentwerten auf einer Dimension werden durch die Markierungen **M** und **T** angegeben. Diese Unterschiede können darauf hindeuten, dass in bestimmten Bereichen Entwicklungsbedarf besteht oder aber Umwelteinflüsse einen starken Einfluss haben.

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.

Psychometrisches Profil - Denken Cluster

N Normativ **I** Ipsativ **M** Motiv **T** Talent ||||| Facetten-Spanne

DENKEN

EINFALLSREICH

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Erfinderisch Sten 6

erzeugt Ideen (8); entwickelt einige originelle Ideen (5); weniger dazu geneigt, radikale Lösungen anzunehmen (4)



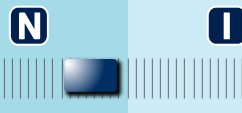
Abstrakt Denkend Sten 4

gut im Entwickeln von Konzepten (7); hat relativ wenig Interesse daran, Theorien anzuwenden (4); hat wenig Interesse daran, sich mit zugrunde liegenden Prinzipien zu befassen (4)



Strategisch Sten 4

zeigt relativ begrenztes Interesse am Entwickeln von Strategien (3); entwirft ein relativ klares Bild der Zukunft (5); nimmt gelegentlich eine langfristige Sicht ein (6)



ERFORSCHEND

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Einblick Gewinnend Sten 7

gelangt schnell zum Kern eines Problems (8); ermittelt gelegentlich Wege, Vorgänge kontinuierlich zu verbessern (6); vertraut beim Fällen von Urteilen auf Intuition (7)



Praktisch Orientiert Sten 1

sehr viel weniger interessiert, praktische Arbeiten zu verrichten als Andere (2); legt wenig Wert darauf, durch Anwendung zu lernen (2); ist weniger vernunftorientiert als Andere (3)



Lernorientiert Sten 2

wenig darauf aus, Neues zu lernen (2); bereitet es sehr wenig Vergnügen, durch Lesen zu lernen (2); ein relativ schneller Lerner (5)

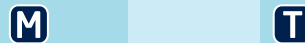


EVALUIEREND

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Analytisch Sten 4

weniger interessiert, Lösungen für Probleme zu finden (4); gelegentlich daran interessiert, Informationen zu analysieren (6); stellt ziemlich häufig forschende Fragen (5)



Sachlich Sten 5

ist gut in der schriftlichen Kommunikation (7); hat begrenztes Interesse an der Logik, die einem Argument zugrunde liegt (3); alle relevanten Fakten zu ermitteln ist nicht von hoher Priorität (4)



Rational Sten 1

sehr stark abgeneigt, mit numerischen Daten zu arbeiten (1); hat sehr wenig Interesse an Informationstechnologie (2); trifft selten Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage von Fakten (3)



Psychometrisches Profil - Einfluss Cluster

N Normativ

I Ipsativ

M Motiv

T Talent

||||| Facetten-Spanne

EINFLUSS

DURCHSETZUNGSFÄHIG

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Zielgerichtet Sten 5

trifft Entscheidungen recht schnell (6); teilweise bereit, die Verantwortung für große Entscheidungen zu übernehmen (6); hat relativ wenig feste Ansichten zu Themen (4)



Leitend Sten 5

selten an einer Führungsrolle interessiert (3); sehr stark dazu geneigt, Kontrolle über Vorgänge zu übernehmen (9); koordiniert Menschen recht gut (5)



Bestärkend Sten 7

findet Wege, Menschen zu motivieren (7); inspirierend (7); ermutigt Andere (7)



EINDRUCKSVOLL

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Überzeugend Sten 3

weniger überzeugend als viele Menschen (3); gelegentlich daran interessiert, das beste Geschäft auszuhandeln (5); wenig geneigt, Argumente bestimmend darzulegen (3)

N



I

M

T

Herausfordernd Sten 4

hinterfragt gelegentlich die Ideen Anderer (5); äußert Meinungsverschiedenheiten gelegentlich (6); vermeidet es, in Auseinandersetzungen zu geraten (4)



Wortgewandt Sten 6

fühlt sich wohl dabei, Präsentationen zu halten (8); erklärt Sachverhalte zumeist gut (6); relativ selbstsicher im Umgang mit Fremden (5)



T

M

KONTAKTFREUDIG

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Selbstdarstellerisch Sten 9

relativ bescheiden in Bezug auf die eigenen Leistungen (5); steht oftmals im Zentrum der Aufmerksamkeit (9); hat ein starkes Bedürfnis nach Lob (10)



Interaktiv Sten 5

hat ein moderates Interesse daran, Kontakte zu pflegen (5); tendiert dazu, relativ wenig zu sagen (4); ziemlich lebhaft (6)



Verbindlich Sten 2

braucht länger, um Beziehungen aufzubauen (2); weniger interessiert, aktiv nach neuen Freunden zu suchen als viele Andere (3); legt relativ wenig Gewicht darauf, einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen (4)



Psychometrisches Profil - Anpassungsvermögen Cluster

N Normativ

I Ipsativ

M Motiv

T Talent

||||| Facetten-Spanne

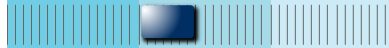
ANPASSUNGSVERMÖGEN

UNTERSTÜTZEND

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Einbeziehend Sten 3

weniger teamorientiert als die Meisten (1); beachtet die Ansichten Anderer gelegentlich (6); bezieht Andere manchmal in die endgültige Entscheidungsfindung ein (5)



Aufmerksam Sten 9

versteht ziemlich gut, wie Andere sich fühlen (7); ein extrem guter Zuhörer (9); daran interessiert, zu verstehen, warum Menschen bestimmte Dinge tun (8)



Wertschätzend Sten 7

vertrauend gegenüber anderen Menschen (7); relativ tolerant (6); rücksichtsvoll Anderen gegenüber (8)



BELASTBAR

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Konfliktfähig Sten 5

gut darin, Streitigkeiten zu klären (8); kann mit verärgerten Menschen relativ gut umgehen (5); fühlt sich unbehaglich dabei, mit bekümmerten Menschen umzugehen (4)



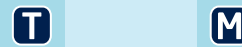
Selbstsicher Sten 9

selbstbewusst (8); hat ein starkes Selbstwertgefühl (8); fühlt sich sehr einflussreich in Bezug auf die eigene Zukunft (9)



Gelassen Sten 5

eingermaßen ruhig vor wichtigen Ereignissen (6); wird recht selten nervös während wichtiger Ereignisse (5); arbeitet relativ gut unter Druck (6)



FLEXIBEL

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

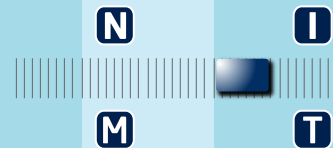
Aufgeschlossen Sten 8

empfänglich für Feedback von Anderen (7); ermutigt Andere dazu, die eigene Herangehensweise zu kritisieren (7); sucht aktiv nach Rückmeldung zur eigenen Leistung (9)



Positiv Denkend Sten 7

geneigt, eine optimistische Sichtweise anzunehmen (8); fröhlich (7); benötigt ein wenig Zeit, um sich von Rückschlägen zu erholen (4)



Offen für Veränderungen Sten 4

akzeptiert neue Herausforderungen recht bereitwillig (5); akzeptiert Veränderung bereitwillig (7); findet es schwierig, mit Ungewissheit umgehen zu müssen (2)



Psychometrisches Profil - Umsetzung Cluster

N Normativ

I Ipsativ

M Motiv

T Talent

||||| Facetten-Spanne

UMSETZUNG

STRUKTURIERT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organisiert <small>Sten 4</small> recht gut organisiert (5); mag es nicht, Pläne machen zu müssen (4); weniger dazu geneigt, Prioritäten zu setzen als viele Menschen (4)										
Prinzipientreu <small>Sten 4</small> befasst sich damit, ethisch zu handeln (5); legt genausoviel Gewicht darauf, Vertraulichkeit zu wahren, wie die meisten Menschen (6); legt wenig Gewicht darauf, Verpflichtungen einzuhalten (2)										
Aktivitätsorientiert <small>Sten 6</small> arbeitet mit einer extrem schnellen Geschwindigkeit (9); mag es nicht, wirklich beschäftigt zu sein (4); kann ganz gut mehrere Dinge gleichzeitig erledigen (5)										
LEISTUNGSMOTIVIERT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dynamisch <small>Sten 8</small> recht energisch (6); kann es wirklich kaum erwarten, Dinge ins Rollen zu bringen (9); gut darin, Dinge zu verwirklichen (7)										
Strebsam <small>Sten 5</small> weniger darauf fokussiert, erfolgreich zu sein, als viele Menschen (3); dazu angetrieben, herausragende Ergebnisse zu erzielen (7); wahrscheinlich, trotz schwieriger Herausforderungen auszuharren (7)										
Geschäftstüchtig <small>Sten 3</small> weniger wettbewerbsorientiert als viele Menschen (3); hat wenig Interesse daran, geschäftliche Chancen zu erkennen (3); mag es nicht, etwas verkaufen zu müssen (4)										
GEWISSENHAFT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sorgfältig <small>Sten 6</small> stellt ein hohes Qualitätslevel sicher (7); recht gründlich (6); achtet stark auf Details (7)										
Zuverlässig <small>Sten 7</small> so gewissenhaft wie die meisten Menschen im Einhalten von Fristen (6); darauf fokussiert, Aufgaben zu vollenden (7); tendiert dazu, pünktlich zu sein (7)										
Konform <small>Sten 4</small> befolgt Regeln einigermaßen genau (6); mag es nicht, Abläufen zu folgen (4); ist bisweilen darauf eingestellt, riskante Entscheidungen zu treffen (4)										

Vorhergesagte Passung von Kultur/Umgebung

Basierend auf umfangreicher Forschung von Saville Consulting, welche die Arbeitsstile von Individuen mit der Kultur am Arbeitsplatz in Zusammenhang setzt, hebt dieser Bericht jene Aspekte der Kultur, Arbeit und Umgebung hervor, die den Erfolg von Beispiel Teilnehmer fördern oder hemmen können:

Leistungsförderer

- ⊕ Wo Menschen einander zuhören und sensibel sind für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansichten Anderer
- ⊕ Wo die Möglichkeit besteht, im Mittelpunkt zu stehen und man sich der erzielten Leistungen und des Status Anderer bewusst ist
- ⊕ Wo eine Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens herrscht, wo die Menschen sehr tolerant und in ihrem Verhalten Anderen gegenüber rücksichtsvoll sind
- ⊕ Wo Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein geschätzt werden
- ⊕ Wo Menschen viel Energie und Handlungsorientierung aufweisen, die Initiative ergreifen und Dinge ins Rollen bringen sollen
- ⊕ Wo zu ehrlichem Feedback ermutigt und dieses offen gegeben wird
- ⊕ Wo dem Erhalt von hohen Qualitätsstandards und Detailgenauigkeit besondere Bedeutung geschenkt wird
- ⊕ Wo ständig viel los ist, die Menschen mit zahlreichen Aufgaben betraut werden und effiziente Zeiteinteilung wichtig ist

Leistungshemmer

- ⊖ Wo nur wenig Wert darauf gelegt wird, die Menschen und die Motive für Ihr Verhalten zu verstehen
- ⊖ Wo sich jemand in einer niedrigen Position befindet und erzielte Leistungen nicht anerkannt werden
- ⊖ Wo sich Menschen misstrauisch, wenig tolerant und ohne Rücksichtnahme begegnen
- ⊖ Wo Selbstvertrauen mit Arroganz gleichgesetzt und negativ belegt ist
- ⊖ Wo das Energieniveau niedrig ist und die Menschen wenig Initiative zeigen
- ⊖ Wo zu Feedback nicht ermutigt und dieses selten gegeben wird
- ⊖ Wo Detailgenauigkeit und der Erhalt von Qualitätsstandards nicht als Priorität angesehen werden
- ⊖ Wo das Arbeitstempo gemächlich ist, nur selten mehrere Aufgaben zur gleichen Zeit bearbeitet werden und die Zeit nicht effizient genutzt wird

Kompetenz-Potential-Profil

Dieser Bericht gibt Auskunft über mehr oder weniger hohes vorhergesagtes Potential für Beispiel Teilnehmer basierend auf der umfangreichen Datenbasis, die Saville Consulting zum Thema Arbeitsleistung zusammengetragen hat.

Kompetenzbeschreibung	Potential
Beziehungen Aufbauen Menschen Beeindrucken (8); Mit Menschen Interagieren (5); Beziehungen Aufbauen (3)	6 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 60 % aller Manager und Akademiker
Unterstützung Geben Im Team Arbeiten (3); Menschen Verstehen (8); Individuen Wertschätzen (7)	6 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 60 % aller Manager und Akademiker
Belastbarkeit Zeigen Konflikte Lösen (5); Selbstvertrauen Ausstrahlen (7); Fassung Wahren (5)	6 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 60 % aller Manager und Akademiker
Veränderungen Annehmen Feedback Erbitten (7); Positiv Denken (6); Veränderungen Begrüßen (5)	6 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 60 % aller Manager und Akademiker
Innovation Schaffen Ideen Entwickeln (6); Möglichkeiten Erkunden (4); Strategien Entwickeln (5)	5 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 40 % aller Manager und Akademiker
Führung Anbieten Entscheidungen Treffen (4); Menschen Lenken (5); Individuen Bestärken (6)	5 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 40 % aller Manager und Akademiker
Informationen Kommunizieren Menschen Überzeugen (4); Ideen Hinterfragen (5); Informationen Weitergeben (6)	5 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 40 % aller Manager und Akademiker
Aufgaben Strukturieren Aufgaben Verwalten (5); Standards Aufrechterhalten (5); Arbeitsertrag Schaffen (6)	5 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 40 % aller Manager und Akademiker
Erfolg Vorantreiben Entschlossen Handeln (7); Ziele Verfolgen (5); Chancen Ergreifen (3)	5 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 40 % aller Manager und Akademiker
Details Verarbeiten Sachen Überprüfen (6); Zeitpläne Einhalten (6); Abläufe Befolgen (5)	5 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 40 % aller Manager und Akademiker
Sachverhalte Untersuchen Einblicke Ermöglichen (6); Praktische Herangehensweisen Annehmen (2); Expertise Entwickeln (3)	3 Niedrig höheres Potential als etwa 10 % aller Manager und Akademiker
Probleme Evaluieren Informationen Prüfen (5); Fakten Dokumentieren (6); Daten Interpretieren (1)	3 Niedrig höheres Potential als etwa 10 % aller Manager und Akademiker