

saville consulting  
wave

## Saville Consulting Wave: Internationale Spitzentechnologie für integrierte Personalauswahl und -entwicklung

Dr. Rainer Kurz  
 Direktor  
 Saville Consulting  
[rainer.kurz@savilleconsulting.com](mailto:rainer.kurz@savilleconsulting.com)  
[www.savilleconsulting.com](http://www.savilleconsulting.com)

Kongress Wirtschaftspsychologie, Fellbach  
 30. April 2008

DOWNLOAD FROM [www.my-employee.de](http://www.my-employee.de) with courtesy of Saville Consulting  
 DOWNLOAD VON [www.my-employee.de](http://www.my-employee.de) mit freundlicher Genehmigung von Saville Consulting






saville consulting  
wave

### Vortrag Überblick

- Hintergrund
- Saville Consulting Wave
- Reliabilität
- Validität
- Typen Bericht
- Fall Studie: 'Start-up' Management Team

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

Hintergrund Persönlichkeitsfragebogen saville consulting  
wave

- Cattell, 1948: 16PF
- (Norman, 1965: Big 5)
- Saville, 1977: A critical analysis of the 16PF; PhD Dissertation. London: Brunel University
- Saville, Holdsworth, Nyfield, Mabey & Cramp, 1984: Occupational Personality Questionnaires
- Barrick & Mount, 1990: Wiederentdeckung der Big 5
- Kurz, 1998: World of Work (WoW) Modell
- Kurz & Bartram, 2002: The Great 8 Competencies
- SHL, 2002: Corporate Leadership Report

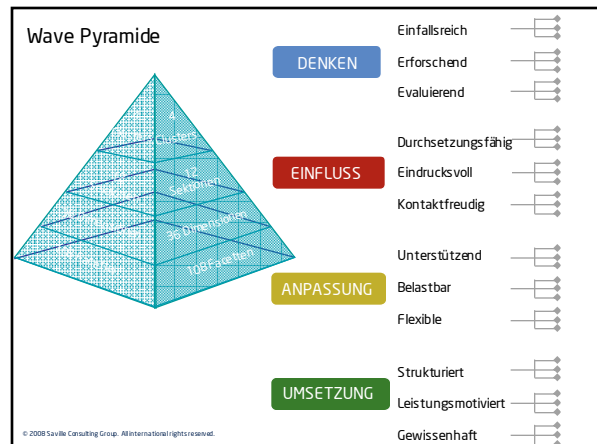
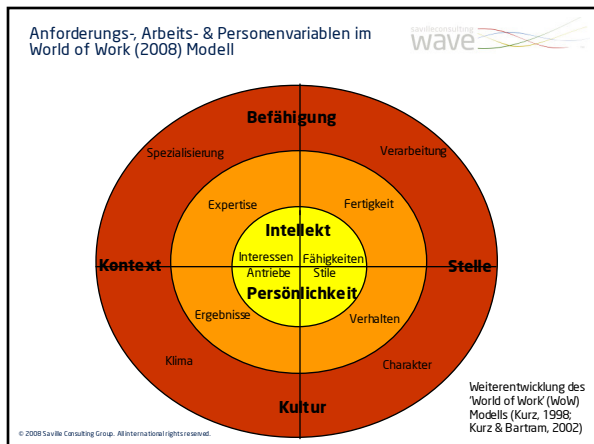
© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

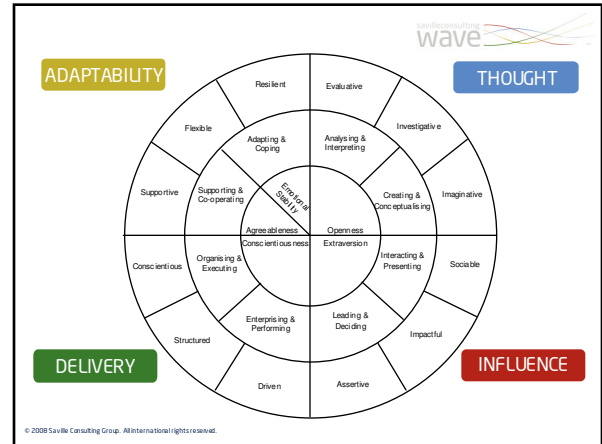
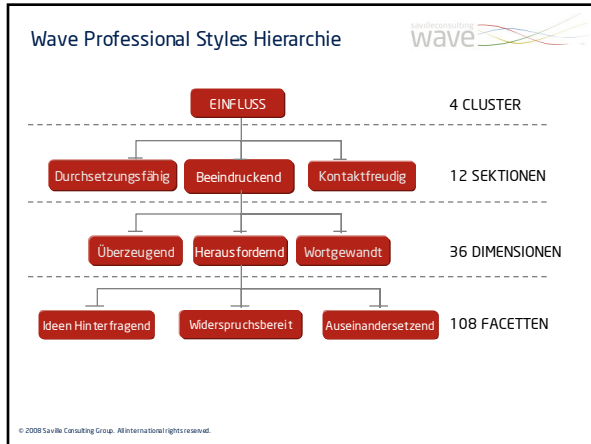
saville consulting  
wave

### Saville Consulting Wave Entwicklung

- Juni 2004: Gründung von Saville Consulting
- Januar 2005: Start der Entwicklungsstudie mit >1000 Teilnehmern (>350 mit externer Leistungsbeurteilung)
- April 2005: Start der Standardisierungsstudie mit >1000 Teilnehmern (>550 mit externer Leistungsbeurteilung)
- November 2005: Professional Styles Launch
- Oktober 2006: Focus Styles Launch
- April 2008: Job Profiler, Performance 360 & Development Report Launch

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.



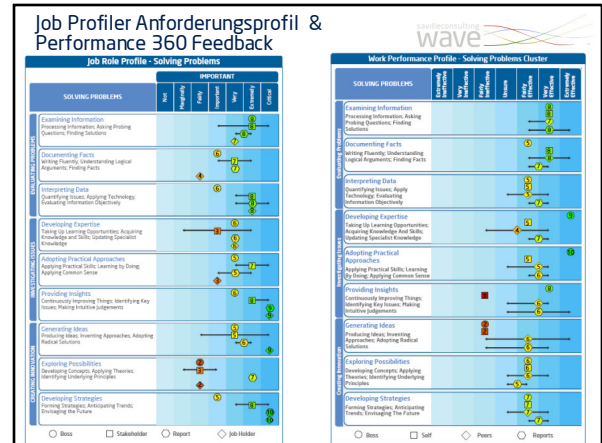


### Fab 4' Professional Styles & Performance 360

PCA Factor Analysis with Varimax Rotation (N=373)

	1	2	3	4
Analytical	.743	.385	.212	
Facial	.558	.218	.288	
Rational	.444	.228	.228	
Verbal/Visual	.479			
Practically Minded		.322	.290	.289
Imaginative	.487	.478		
Innovative	.419	.428		
Abstract	.411			
Strategic	.418	.553		
Communicative	.448	.342		
Empirical	.384	.342		
Self-organizing	.421			
Convincing	.354	.322		
Articulate	.223	.598	.349	
Challenging	.409	.526		
Supportive	.351	.479		
Directing	.241	.273		
Empowering	.227	.688	.479	.200
Self-assured	.322	.441	.314	
Calm	.357			
Resolving	.463	.544		
Positive	.483	.474		
Adaptive	.438	.465	.325	
Receptive	.330	.325	.340	
Abstract		.744		
Involving		.453		
Reliable		.241		.492
Meticulous		.288		.288
Consistent		.280		.258
Organized		.280		.280
Principled		.414		.487
Proactive		.465	.228	.213
Dynamic		.263	.249	
Empowering		.293	.217	
Strong		.435	.438	.276

	1	2	3	4
Analyzing Issues	.719			
Writing Documents	.456			
Interpreting Data	.588			
Learning	.475			
Applying Practical Skills	.313			
Making Rational Judgement	.442	.237		
Overseeing Details	.562	.328		
Exploring Possibilities	.471			
Developing Strategy	.489			
Developing Relationships	.422	.341		
Establishing Rapport	.454	.246		
Impressing People	.442			
Convincing People	.357	.424		
Advocating Information	.385	.344	.200	.248
Questioning Assumptions	.469	.267		
Making Decisions	.463	.208	.302	
Providing Direction	.325	.315	.213	
Providing Inspiration	.448	.306		
Convincing Self-Confidence	.454	.324	.222	
Dealing with Pressure	.589	.261	.317	.214
Resolving Conflict		.438		
Thinking Positively	.360	.327	.368	
Estimating Change	.357	.303	.252	
Handling Criticism	.443	.424		
Understanding People		.321	.565	.234
Supporting Individuals		.238		.738
Motivating Teams		.228	.381	.482
Checking Details		.228	.381	.482
Organizing		.246	.284	.295
Organizing Resources		.246	.284	.295
Upholding Ethics		.301	.443	
Completing Tasks		.262	.489	.361
Taking Action		.337	.454	.463
Tackling Challenges		.351	.467	.417
Pursuing Goals		.351	.467	.417

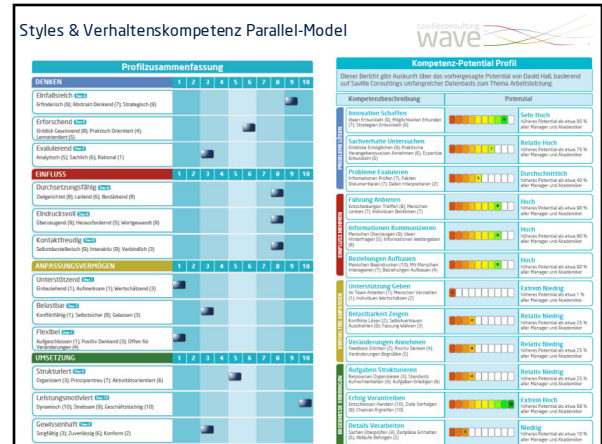


### WAVE Professional Styles vs. NEO & LMI/AMI (N=61)

	Neurotizismus	Extraversion	Offenheit	Verträglichkeit	Gewissenhaftigkeit	Selbstsicherheit	Ambition	Selbstkontrolle
Einfallsreich	-.19	.12	.33	.05	-.13	.33	.12	.09
Erforschend	-.26	-.01	.23	.14	.22	.24	.07	.29
Evaluierend	-.08	-.09	.24	.13	-.08	.14	.08	.05
Durchsetzungsf.	-.28	.45	.09	-.37	.22	.55	.54	.20
Eindrucksvoll	-.11	.36	.34	-.32	.06	.44	.31	.08
Kontaktfreudig	.08	.61	.05	-.26	-.07	.10	.23	.01
Unterstützend	-.18	.10	.07	.57	-.09	-.14	-.16	-.02
Belastbar	-.57	.37	.13	-.05	.22	.52	.18	.31
Flexible	-.51	.30	.28	.18	.04	.29	.04	.33
Strukturiert	-.27	.20	-.07	.29	.51	.04	.15	.43
Leistungsmotiv.	-.18	.49	.08	-.34	.27	.54	.62	.30
Gewissenhaft	.17	-.05	-.23	.09	.36	-.25	-.02	.04

A-priori hypothesierte Beziehungen (Creebin, 2005) in Fettdruck; Korrelationen > .40 gelb hinterlegt

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.



**Professional Styles** Hannah Jane

Anweisungen - Seite 1 von 4

In diesem Fragebogen werden Sie gebeten, Angaben bezüglich ihrer Vorlieben, Bedürfnisse und Talente innerhalb eines Arbeitskontextes zu machen.

Der Fragebogen besteht aus 36 Blöcken mit jeweils 5 Aussagen. Sie werden gebeten, die Aussagen auf einer neunstufigen Skala zu bewerten, welche sich von 'Stimme in keiner Weise zu' bis 'Stimme voll und ganz zu' erstreckt.

Bitte sehen Sie sich die folgenden beantworteten Beispiele an.

	Stimme in keiner Weise zu	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme einerseits nicht zu	Unklar	Stimme nicht zu	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Ich bin eine wettbewerbsorientierte Person	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mag es, die Ideen anderer Menschen in Frage zu stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich wohl, wenn ich alleine arbeite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin die meiste Zeit über fröhlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bevorzuge es, die Führung zu übernehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich kann gut Beziehungen aufbauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

In dem oben angeführten Beispiel stimmt die befragte Person voll und ganz zu, dass sie eine wettbewerbsorientierte Person ist, die es mag, die Ideen anderer Menschen in Frage zu stellen, die allein nicht zu, sich wohl zu fühlen, wenn sie alleine arbeitet und ist nicht fröhlich, da sie die meiste Zeit über fröhlich ist und nicht, insbesondere hat die befragte Person angegeben, dass sie es stark bevorzugt, die Führung zu übernehmen und dass sie gut Beziehungen aufbauen kann.

© 2008 Saville Consulting. Alle Rechte vorbehalten. [Privatsphäre](#), [Stimmungsindikator](#)

**Professional Styles** Hannah Jane

Anweisungen - Seite 2 von 4

Wenn Sie bei zwei oder mehr Aussagen dieselbe Einschätzung vornahmen, so können Ihnen diese Aussagen noch einmal präsentiert werden, wobei Sie gebeten werden, anzugeben, welche Aussage am meisten auf Sie zutrifft und welche am wenigsten.

Bitte sehen Sie sich die folgenden beantworteten Beispiele an.

Am meisten Am wenigsten

Ich bin eine wettbewerbsorientierte Person

Ich mag es, die Ideen anderer Menschen in Frage zu stellen

Ich bevorzuge es, die Führung zu übernehmen

Ich kann gut Beziehungen aufbauen

In dem oben angeführten Beispiel hat die Person angegeben, dass "eine wettbewerbsorientierte Person sein" am meisten auf sie zutrifft und "gut Beziehungen aufbauen können" am wenigsten auf sie zutrifft.

In einigen Fällen werden Sie nur danach gefragt, welche Aussage am meisten auf Sie zutrifft, oder aber Sie werden gebeten, diesen Prozess mehr als einmal zu wiederholen, bevor Sie zu dem nächsten Block von Aussagen übergehen.

← Zurück zur Übersicht über meine Antworten | [Beantworten](#) | [Statistik/Ergebnisse](#) →

**Kontrollskalen**

**Antwortmuster - Zusammenfassung**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Zustimmungstendenz</b> Insgesamt gesehen, positiver bei der Selbsteinschätzung als die meisten Menschen										<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Konsistenz der Rangordnung</b> Konsistent bei der Rangordnung von Merkmalen										<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Motiv-Talent Übereinstimmung</b> Der Grad an Übereinstimmung zwischen Motiven und Talenten ist typisch für die meisten Menschen										<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Normativ-Ipsative Übereinstimmung</b> Der Grad an Übereinstimmung zwischen normativen und ipsativen Werten ist geringer als bei den meisten Menschen										<input checked="" type="checkbox"/>

**Psychometrisches Profil (4 Seiten)**

Facetten-Spanne: Schraffierung  
Motiv-Talent-Spanne: M / T  
Normativ-Ipsative-Spanne: N / I

FLEXIBEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Aufgeschlossen</b> <small>Stim 3</small> weniger empfänglich für Feedback als viele Menschen (4); ermutigt Andere gelegentlich dazu, die eigene Herangehensweise zu kritisieren (5); sucht selten nach Rückmeldung zur eigenen Leistung (3)										<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Positiv Denkend</b> <small>Stim 4</small> geneigt, eine optimistische Sichtweise anzunehmen (8); weniger fröhlich als viele Menschen (3); benötigt ein wenig Zeit, um sich von Rückschlägen zu erholen (3)										<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Offen für Veränderungen</b> <small>Stim 5</small> akzeptiert neue Herausforderungen recht bereitwillig (5); so bereit wie die meisten Menschen, Veränderung zu akzeptieren (6); mag es nicht, mit Ungewissheit umgehen zu müssen (4)										<input checked="" type="checkbox"/>

**Wave Professional Styles Reliabilität**

- Alternativ-Form Reliabilität (N=1153): durchschnittlich .86 für kombinierte Werte (rangiert von .78 zu .93)
- Herausragende Reliabilitäten auch für ipsative und normative Werte allein
- Konstruktunabhängigkeit/Klarheit ebenfalls demonstriert
- Test-Retest Reliabilität (N=112; Entwicklungsstudie Version): durchschnittlich .79
- Moderate Interne Konsistenz (N=1153): .76 (.58 - .87) reflektiert weite Bandbreite des Skaleninhalts (keine 'Bloated Specifics')

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

**Professional Styles Validität**

- Durchschnittliche Validität einer einzelnen Wave-Dimension im Vergleich zu dem passenden Performance-Kriteriums = .39<sup>1</sup>
- Durchschnittliche Validität von mehr als einer Wave-Dimension über Performance-Kriterien hinweg = .46<sup>1</sup>
- Durchschnittliche Validität zu Gesamtleistung im Job = 0.38<sup>1</sup>
- Durchschnittliche Validität zu Beförderungspotential = 0.59<sup>1</sup>
- Validitäten von 0.30 können Auswahlfehler unter geeigneten Bedingungen halbieren

<sup>1</sup>Korrektur für Kriterium Unreliabilität basierend auf 236 Kriterium Rating Paaren

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

### 'Fab 4' Wave Cluster Validitäten

N=373 unkorrigierte 'a-priori' trait Validitäten in der Entwicklungsstudie (Fullman, 2005)

**Transformationale Leistung**

- EINFLUSS** Einfluss Nehmen .29
- ANPASSUNG** Verhalten Anpassen .16

**Transaktionale Leistung**

- DENKEN** Probleme Lösen .21
- UMSETZUNG** Ergebnisse Erbringen .16

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

### 'Fab 4' Wave Cluster & Gesamt Validitäten

N=428 'Kompetenz- Potenzial' Validitäten in der Standardisierungsstudie (Kurz & Feindt, 2007)

**Transformationale Leistung**

- EINFLUSS** Einfluss Nehmen .38
- ANPASSUNG** Verhalten Anpassen .31

**Transaktionale Leistung**

- DENKEN** Probleme Lösen .25
- UMSETZUNG** Ergebnisse Erbringen .22

**Gesamt (Transformationale + Transaktionale) Leistung**

- Job Proficiency (1 item): .21
- Potential (1 item): .23
- Gesamt Leistung (Summe von 36 Verhaltenskompetenz Items): .26

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

### Konstrukt Validierungsstudie

- Bartram (2005) nutzte Corporate Leadership Bericht Skalen (3 OPQ32 Skalen per Great 8; 1 mit doppelter Gewichtung) in Meta-analyse von Occupational Personality Questionnaire Validierungsstudien und fand unkorrigierte Werte um .25 und Operationale Validitäten bis zu .53
- N=183 Manager & Akademiker
- Saville Consulting Wave® Professional Styles Types Bericht (108 'unit weight' facets)
- SHL OPQ32n Corporate Leadership Bericht
- Expert Judgement Survey basierend auf der Methode von Warr (1999)
- Mapping von 108 Wave Facets auf 32 OPQ Skalen (Konzeptuelle Konkordanz Matrix)
- Drei Facetten wurden ausgewählt pro Prädiktor
- SME: 72 auf Expertenurteil gewichtete Facetten

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

### Konstrukt Validierung - Konvergenz mit SHL Corporate Leadership Bericht

Types Bericht Korrelationen:

- Durchschnitt r Wave Cluster vs. SHL Leadership Functions .63\*\*
- Gesamtwert r .67\*\*

SME Korrelationen:

- Durchschnitt r Wave Cluster vs. SHL Leadership Functions .66\*\*
- Gesamtwert r .66\*\*

Sehr vergleichbare Ergebnisse - gute Konvergenz Konstruktvalidität

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

### Ko-validierung - OPQ32i & Wave

Auszug aus: Effective integration of 360 degree feedback into the coaching process  
 Almath McDowall & Rainer Kurz  
 The Coaching Psychologist, Vol. 4, No. 1, April 2008  
 © The British Psychological Society - ISSN: 1748-1104

Table 3: Co-validation Prediction of Global Performance through Occupational Personality Questionnaire and Professional Styles 'Great 8' Scores (N=169).

Criterion	Applying Specialist Expertise	Accomplishing Objectives	Demonstrating Potential	Global Performance (sum of 3 items)
Predictor				
OPQ32i				
Corporate Leadership Score	-.04	.07	.17*	.09
Professional Styles Trait Score	.04	.24**	.22**	.21**
Professional Styles Competency Potential Score	.08	.26**	.27**	.26**

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.

### Saville Consulting Wave Typen Modell

**4 Personen Typen basierend auf Hoch/Niedrig Clusterwerten:**

**EINFLUSS & ANPASSUNG**

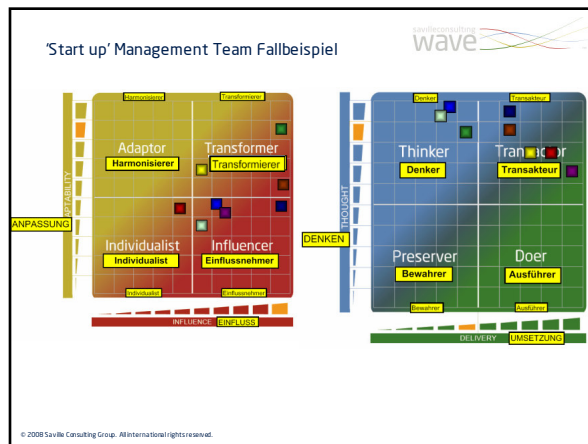
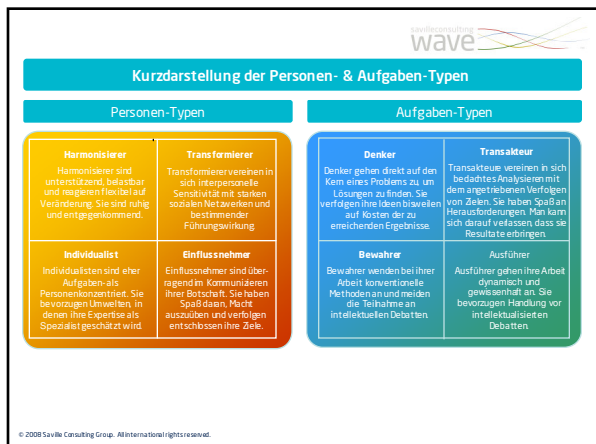
kombiniert mit

**4 Aufgaben Typen basierend auf Hoch/Niedrig Clusterwerten:**

**DENKEN & UMSETZUNG**

**= 16 Wave Typen**

© 2008 Saville Consulting Group. All international rights reserved.



## BEZUGSQUELLE

**myEmployee Personalberatung GFCI GmbH**  
 Saville Consulting Vertretung in Deutschland  
[www.my-employee.de](http://www.my-employee.de) / [.com](mailto:info@my-employee.com)

**Postfach 13 | 68532 Edingen-Neckarhausen (HD)**  
**Tel: +49 6203 181207    info@my-employee.com**