

Experten Bericht für Prof Frank Collins



Professional

Styles

Inhalt

Einführung in den Beurteilungsbericht.....	3
Vollständiges Psychometrisches Profil - Überblick.....	4
Vollständiges Psychometrisches Profil - Denken Cluster.....	5
Vollständiges Psychometrisches Profil - Einfluss Cluster.....	6
Vollständiges Psychometrisches Profil - Anpassungsvermögen Cluster.....	7
Vollständiges Psychometrisches Profil - Umsetzung Cluster.....	8
Zusammenfassung des Psychometrischen Profils.....	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 Beurteilungsbericht

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

Vollständiges Psychometrisches Profil

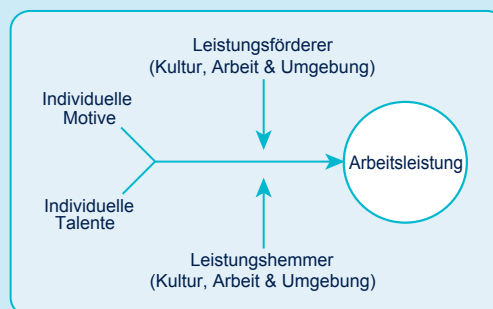
Das vollständige psychometrische Profil umfasst 36 Dimensionen von Professional Styles, die unterhalb der vier Hauptcluster (Denken, Einfluss, Anpassungsvermögen und Handeln) angeordnet sind, mit jeweils einer Seite pro Cluster. Jedes Cluster unterteilt sich in drei Sektionen (12 insgesamt), jede Sektion besteht wiederum aus drei Dimensionen. Diese 36 Dimensionen umfassen jeweils drei zugrunde liegende Facetten (108 insgesamt) deren Werte unter den jeweiligen Dimensionen beschrieben werden.

Zusammenfassung des Psychometrischen Profils

Auf einer Seite gibt die Zusammenfassung des psychometrischen Profils einen Überblick über die 36 Dimensionen von Professional Styles. Es wird hierin hervorgehoben, wenn die Facetten-Spanne bedeutsam ist, wenn Motiv oder Talent stärker ausgeprägt ist (dieses wird angegeben durch die Buchstaben "M" oder "T") und wenn der normative Wert höher ist als der ipsative bzw. vice versa (dieses wird angegeben durch die Buchstaben "N" oder "I").

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 von Professional Styles mit einer detaillierten, unabhängigen Untersuchung der Arbeitsleistung von über 1000 Akademikern und Managern in Beziehung. Basierend auf echten Daten wird hierdurch eine einzigartige Vorhersage voraussichtlicher Stärken und Schwächen von Frank Collins in 12 entscheidenden Leistungsbereichen ermöglicht. Zugrundeliegende Leistungskomponenten können den Beschreibungen und Werten unterhalb jeder der 12 Kompetenz-Überschriften entnommen werden. Diese Vorhersage sollte in Bezug auf die relevanten Arbeitsanforderungen, welche durch Arbeitsplatzanalysen oder Kompetenzprofile ermittelt wurden, interpretiert werden. 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.

Vollständiges Psychometrisches Profil - Überblick

Dieser psychometrische Bericht gibt ein detailliertes Profil der Antworten von Frank Collins 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 Hauptclustern.

Antworten - Zusammenfassung

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

Vollständiges 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 10 erzeugt eine Menge Ideen (10); entwickelt sehr originelle Ideen (9); sehr dazu geneigt, radikale Lösungen anzunehmen (9)										■
Abstrakt Denkend Sten 9 sehr gut im Entwickeln von Konzepten (9); wendet öfter als die meisten Menschen Theorien an (9); daran interessiert, sich mit zugrunde liegenden Prinzipien zu befassen (8)										■
Strategisch Sten 6 gelegentlich dazu geneigt, Strategien zu entwickeln (6); entwirft ein klares Bild der Zukunft (7); nimmt gelegentlich eine langfristige Sicht ein (5)						■				■

ERFORSCHEND	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Einblick Gewinnend Sten 10 sehr schnell darin, zum Kern eines Problems zu gelangen (9); ermittelt oftmals Wege, Vorgänge zu verbessern (8); vertraut beim Fällen von Urteilen sehr stark auf Intuition (10)										■
Praktisch Orientiert Sten 6 gelegentlich interessiert, praktische Arbeiten zu verrichten (5); legt weniger Wert darauf, durch Anwendung zu lernen (4); ist vernunftorientiert (8)						■				
Lernorientiert Sten 8 sucht nach Gelegenheiten, Neues zu lernen (8); manchmal dazu geneigt, durch Lesen zu lernen (6); ein sehr schneller Lerner (9)								■		

EVALUIEREND	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Analytisch Sten 10 sehr stark dazu geneigt, nach Lösungen für Probleme zu suchen (10); daran interessiert, Informationen zu analysieren (8); stellt häufig forschende Fragen (8)										■
Sachlich Sten 8 recht wahrscheinlich, gut schriftlich zu kommunizieren (6); versteht sehr schnell die Logik, die einem Argument zugrunde liegt (9); erkundet die Fakten in umfassender Weise (7)						■				■
Rational Sten 8 mag es sehr, mit numerischen Daten zu arbeiten (9); nutzt Informationstechnologie (7); trifft gelegentlich Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage von Fakten (5)								■		

Vollständiges 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 8 trifft Entscheidungen schnell (8); bereit, die Verantwortung für große Entscheidungen zu übernehmen (8); hat festgelegte Ansichten zu einigen Themen (6)					T			■		M
Leitend Sten 8 sehr stark auf eine Führungsrolle hin orientiert (9); dazu geneigt, Kontrolle über Vorgänge zu übernehmen (8); koordiniert Menschen recht gut (5)								■		
Bestärkend Sten 10 findet viele Wege, Menschen zu motivieren (10); sehr inspirierend (10); ermutigt Andere sehr (9)										■
BEEINDRUCKEND	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Überzeugend Sten 10 sehr überzeugend (9); handelt das beste Geschäft aus (9); sehr bestimmend im Vorbringen der eigenen Argumente (10)										■
Herausfordernd Sten 10 sehr stark dazu geneigt, die Ideen Anderer zu hinterfragen (9); sehr offen im Äußern von Meinungsverschiedenheiten (10); lässt sich sehr oft in Streitigkeiten verwickeln (10)										■
Wortgewandt Sten 8 fühlt sich wohl dabei, Präsentationen zu halten (8); erklärt Sachverhalte sehr gut (10); relativ selbstsicher im Umgang mit Fremden (5)								■		
KONTAKTFREUDIG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selbstdarstellerisch Sten 7 bereit, Anderen von den eigenen Leistungen zu berichten (7); steht oftmals im Zentrum der Aufmerksamkeit (9); hat ein moderates Bedürfnis nach Lob (5)								■		
Interaktiv Sten 8 hat ein moderates Interesse daran, Kontakte zu pflegen (6); tendiert dazu, viel zu reden (7); lebhaft (8)					I			■		N
Verbindlich Sten 5 baut Beziehungen relativ schnell auf (5); schließt relativ schnell neue Freundschaften (5); ist recht interessiert daran, einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen (6)			I		■				N	

Vollständiges 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 <small>Sten 5</small> genauso teamorientiert wie die meisten Menschen (6); beachtet die Ansichten Anderer nur begrenzt (4); bezieht Andere manchmal in die endgültige Entscheidungsfindung ein (6)			I					N		
Aufmerksam <small>Sten 3</small> weniger einfühlsam als viele Menschen (4); sehr wenig geneigt, lange Zeit aufmerksam zuzuhören (2); hat begrenzt Interesse daran, zu verstehen, warum Menschen bestimmte Dinge tun (4)										
Wertschätzend <small>Sten 4</small> recht vertrauend gegenüber anderen Menschen (6); relativ tolerant (6); zeigt weniger Rücksicht als Andere (1)			I					N		
BELASTBAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Konfliktfähig <small>Sten 3</small> gut darin, Streitigkeiten zu klären (7); mag es überhaupt nicht, mit verärgerten Menschen umzugehen (1); fühlt sich unbehaglich dabei, mit bekümmerten Menschen umzugehen (3)										
Selbstsicher <small>Sten 4</small> weniger selbstbewusst als viele Menschen (3); hat relativ wenig Selbstwertgefühl (4); fühlt sich einigermaßen einflussreich in Bezug auf die eigene Zukunft (6)			I					N		
Gelassen <small>Sten 4</small> macht sich oftmals Sorgen vor wichtigen Ereignissen (4); 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 <small>Sten 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)										
Positiv Denkend <small>Sten 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)			I					N		
Offen für Veränderungen <small>Sten 5</small> akzeptiert neue Herausforderungen so bereitwillig wie die meisten Menschen (5); so bereit wie die meisten Menschen, Veränderung zu akzeptieren (6); mag es nicht, mit Ungewissheit umgehen zu müssen (4)										

Vollständiges Psychometrisches Profil - Umsetzung Cluster

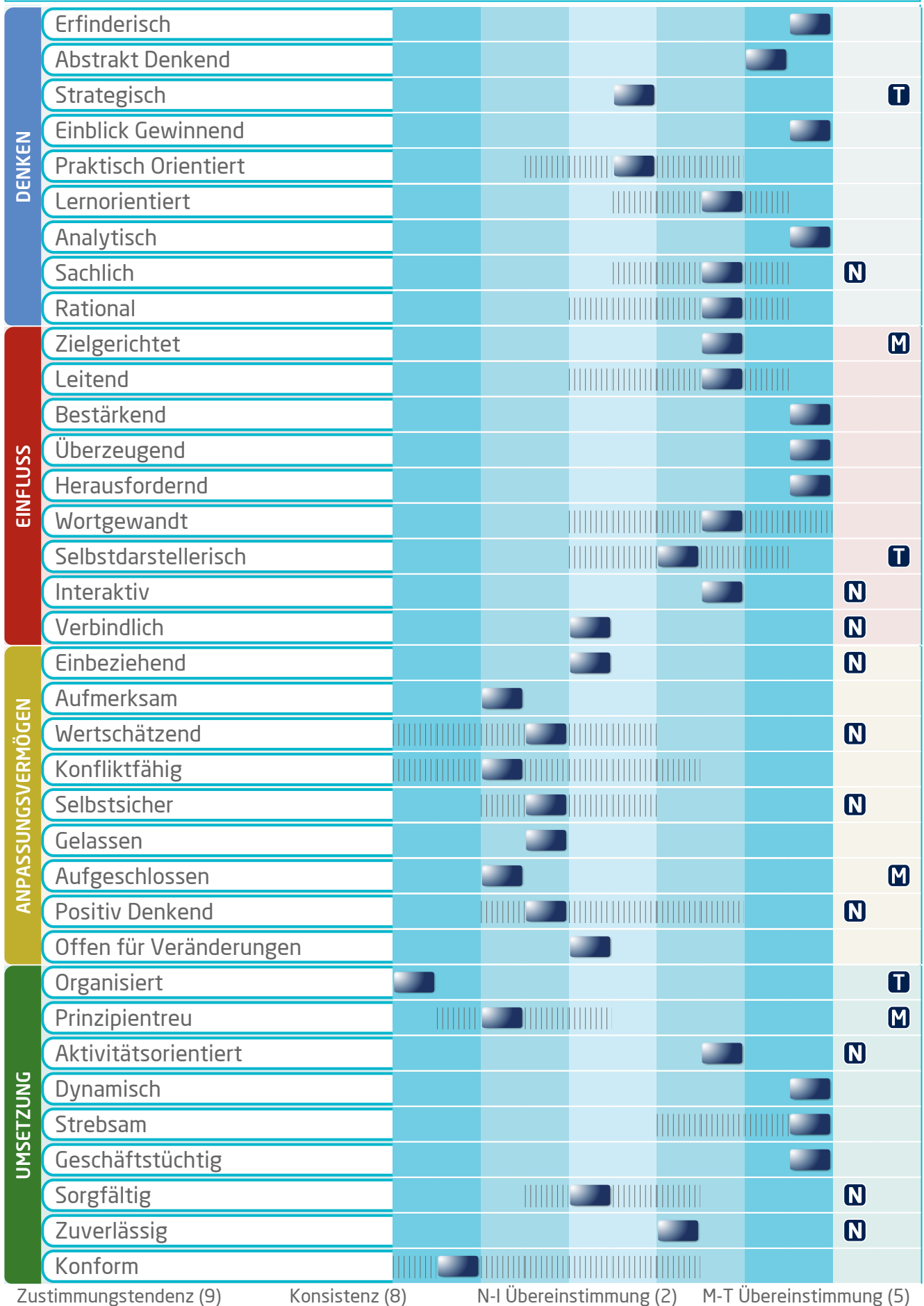
N Normativ **I** Ipsativ **M** Motiv **T** Talent ||||| Facetten-Spanne

UMSETZUNG

STRUKTURIERT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organisiert <small>Sten 1</small> weniger gut organisiert als die meisten Menschen (1); sehr stark abgeneigt, Pläne machen zu müssen (2); weniger dazu geneigt, Prioritäten zu setzen als viele Menschen (3)	M				T					
Prinzipientreu <small>Sten 3</small> weniger auf Ethik fokussiert als viele Menschen (4); legt weniger Gewicht darauf, Vertraulichkeit zu wahren, als die meisten Menschen (2); recht darauf fokussiert, Verpflichtungen einzuhalten (5)	T				M					
Aktivitätsorientiert <small>Sten 8</small> arbeitet mit einer schnellen Geschwindigkeit (8); arbeitet gut, wenn sehr viel zu tun ist (7); kann gut mehrere Dinge gleichzeitig erledigen (7)						I				N
ANGETRIEBEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dynamisch <small>Sten 10</small> sehr energisch (10); kann es wirklich kaum erwarten, Dinge ins Rollen zu bringen (10); sehr gut darin, Dinge zu verwirklichen (10)										
Strebsam <small>Sten 10</small> ziemlich ehrgeizig (7); stark dazu angetrieben, herausragende Ergebnisse zu erzielen (10); harrt aus trotz schwieriger Herausforderungen (10)										
Geschäftstüchtig <small>Sten 10</small> extrem wettbewerbsorientiert (9); identifiziert geschäftliche Chancen sehr effektiv (9); extrem verkaufsorientiert (9)										
GEWISSENHAFT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sorgfältig <small>Sten 5</small> stellt ein hohes Qualitätslevel sicher (7); recht gründlich (6); relativ wenig darauf konzentriert, sicherzustellen, dass die Details korrekt sind (4)										
Zuverlässig <small>Sten 7</small> gewissenhaft im Einhalten von Fristen (7); einigermaßen darauf fokussiert, Aufgaben zu vollenden (6); tendiert dazu, pünktlich zu sein (7)										
Konform <small>Sten 2</small> ist sehr wenig dazu geneigt, Regeln zu befolgen (1); mag es überhaupt nicht, Abläufen zu folgen (1); vermeidet riskante Entscheidungen (7)										

Zusammenfassung des Psychometrischen Profils

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



Zustimmungstendenz (9)

Konsistenz (8)

N-I Übereinstimmung (2)

M-T Übereinstimmung (5)

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 Frank Collins fördern oder hemmen können:

Leistungsförderer

- ⊕ Wo Unternehmergeist und Wettbewerbssinn geschätzt werden und es wichtig ist, geschäftliche Möglichkeiten zu erkennen.
- ⊕ Wo das Finden überzeugender Argumente sehr geschätzt und Einfluss durch Überzeugung und Verhandlung ausgeübt wird
- ⊕ Wo die Fähigkeit, schnell zum Kern der Dinge zu kommen und Lösungen für Probleme zu erkennen, sehr geschätzt wird
- ⊕ Wo ein besonderer Fokus auf Ergebnisse und Erfolg gerichtet ist und wo Menschen für das Erreichen herausragender Ergebnisse belohnt werden
- ⊕ Wo Menschen viel Energie und Handlungsorientierung aufweisen, die Initiative ergreifen und Dinge ins Rollen bringen sollen
- ⊕ Wo der Schwerpunkt auf der Analyse und der Lösung von Problemen liegt und die Fähigkeit zur Problemlösung wirklich geschätzt wird
- ⊕ Wo zur Entwicklung theoretischer Ideen und Konzepte ermutigt wird
- ⊕ Wo Menschen ermutigt werden, Ideen zu hinterfragen und bei Meinungsverschiedenheiten offen zu argumentieren.

Leistungshemmer

- ⊖ Wo die Kultur nicht an Kommerz, Wettbewerb oder Profit orientiert ist
- ⊖ Wo Einfluss eher durch Befehle und Kontrolle ausgeübt wird, als durch Überzeugung und Verhandlung
- ⊖ Wo dem Ermöglichen neuer Einblicke und dem Erkennen potenzieller Verbesserungen nur geringe Wertschätzung entgegengebracht wird
- ⊖ Wo der Drang, herausragende Ergebnisse zu erzielen, und trotz Schwierigkeiten beharrlich weiterzumachen, wenig geschätzt wird
- ⊖ Wo das Energieniveau niedrig ist und die Menschen wenig Initiative zeigen
- ⊖ Wo es nur wenige Gelegenheiten zur Analyse und Lösung von Problemen gibt
- ⊖ Wo kaum Interesse an der Anwendung theoretischer Modelle besteht und nur wenig Zeit ist, verschiedene Möglichkeiten zu entdecken
- ⊖ Wo abweichende Meinungen missbilligt werden und Menschen entmutigt werden, Ideen zu kritisieren und Meinungsverschiedenheiten offen zu äußern

Kompetenz-Potential Profil

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

Kompetenzbeschreibung		Potential
PROBLEME LÖSEN	Innovation Schaffen Ideen Entwickeln (10); Möglichkeiten Erkunden (10); Strategien Entwickeln (7)	9 Sehr Hoch höheres Potential als etwa 95 % aller Manager und Akademiker
	Sachverhalte Untersuchen Einblicke Ermöglichen (10); Praktische Herangehensweisen Annehmen (8); Expertise Entwickeln (8)	10 Extrem Hoch höheres Potential als etwa 99 % aller Manager und Akademiker
	Probleme Evaluieren Informationen Prüfen (10); Fakten Dokumentieren (8); Daten Interpretieren (8)	10 Extrem Hoch höheres Potential als etwa 99 % aller Manager und Akademiker
EINFLUSS NEHMEN	Führung Anbieten Entscheidungen Treffen (9); Menschen Lenken (8); Individuen Bestärken (9)	9 Sehr Hoch höheres Potential als etwa 95 % aller Manager und Akademiker
	Informationen Kommunizieren Menschen Überzeugen (10); Ideen Hinterfragen (10); Informationen Weitergeben (9)	10 Extrem Hoch höheres Potential als etwa 99 % aller Manager und Akademiker
	Beziehungen Aufbauen Menschen Beeindrucken (8); Mit Menschen Interagieren (7); Beziehungen Aufbauen (6)	7 Relativ Hoch höheres Potential als etwa 75 % aller Manager und Akademiker
VERHALTEN ANPASSEN	Unterstützung Geben Im Team Arbeiten (6); Menschen Verstehen (2); Individuen Wertschätzen (4)	4 Relativ Niedrig höheres Potential als etwa 25 % aller Manager und Akademiker
	Belastbarkeit Zeigen Konflikte Lösen (3); Selbstvertrauen Ausstrahlen (6); Fassung Wahren (5)	5 Durchschnittlich höheres Potential als etwa 40 % aller Manager und Akademiker
	Veränderungen Annehmen Feedback Erbitten (6); Positiv Denken (6); Veränderungen Begrüßen (7)	7 Relativ Hoch höheres Potential als etwa 75 % aller Manager und Akademiker
ERGEBNISSE ERBRINGEN	Aufgaben Strukturieren Aufgaben Verwalten (2); Standards Aufrechterhalten (2); Arbeitsertrag Schaffen (8)	3 Niedrig höheres Potential als etwa 10 % aller Manager und Akademiker
	Erfolg Vortreiben Entschlossen Handeln (10); Ziele Verfolgen (10); Chancen Ergreifen (10)	10 Extrem Hoch höheres Potential als etwa 99 % aller Manager und Akademiker
	Details Verarbeiten Sachen Überprüfen (5); Zeitpläne Einhalten (5); Abläufe Befolgen (1)	3 Niedrig höheres Potential als etwa 10 % aller Manager und Akademiker