
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Bericht für: John Doe
ID: UH565702
Datum: April 11, 2016



HOGAN

EINLEITUNG

Der Hogan Development Survey (HDS) beschreibt 11 Formen von zwischenmenschlichem Verhalten, die zu Konflikten im Arbeitsalltag und Privatleben führen können. Verhalten, das häufig mit erhöhten HDS Werten einhergeht, kann Stärken darstellen, aber bei einer Überbeanspruchung Beziehungen und Karrieren entgleisen lassen. Personen, die ihre Leistungsgrenzen kennen, haben erfolgreichere Karrieren. Dieser Bericht schafft Selbsterkenntnis durch das Hervorheben von Verhaltenstendenzen, denen sich Herr Doe bisher nicht bewusst gewesen sein könnte.

- Der HDS identifiziert Verhaltensweisen, die auftreten, wenn eine Person gestresst, gelangweilt oder müde ist.
- Die Forschung zeigt, dass Menschen mit niedrigen HDS Werten weniger Probleme bei der Arbeit haben. Hohe oder moderate Risiko Werte geben Anzeichen zur Besorgnis, niedrige Werte dagegen weisen auf ungenutzte Stärken hin, die auch Aufmerksamkeit verdienen.
- Im Durchschnitt haben Personen drei oder vier HDS Werte, die im Risikobereich liegen.
- Herr Does HDS Werte sollten im Kontext von seinen täglichen Anforderungen interpretiert werden, unterstützt durch eine Messung der normalen Persönlichkeit, wie durch den Hogan Personality Inventory (HPI).

DEFINITIONEN DER SKALEN

HDS SKALENNAME	MENSCHEN MIT NIEDRIGEN WERTEN SCHEINEN	MENSCHEN MIT HOHEN WERTEN SCHEINEN
Sprunghaft	Begeisterungslos kein Gefühl für Dringlichkeit zu haben	leicht genervt emotional schwankend
Skeptisch	naiv leichtgläubig	misstrauisch zynisch
Vorsichtig	übermässig selbstbewusst riskante Entscheidungen zu treffen	zu konservativ risikoscheu
Distanziert	Konflikte zu vermeiden überempfindlich	unnahbar und abwesend gleichgültig gegenüber den Gefühlen anderer
Passiver Widerstand	direkt und offen Meinungsverschiedenheiten zu artikulieren	unkooperativ stur
Anmassend	übermässig bescheiden selbstzweifelnd	arrogant privilegiert und selbstdarstellerisch
Draufgängerisch	überkontrolliert starr	charmant und amüsant Konsequenzen nicht zu berücksichtigen
Buntschillernd	gehemmt teilnahmslos	theatralisch dominant
Phantasie reich	zu taktvoll visionslos	unnütze Ideen zu haben exzentrisch
Pedantisch	gleichgültig gegenüber Details leicht abgelenkt	perfektionistisch zu mikromanagen

HDS SKALENNAME	MENSCHEN MIT NIEDRIGEN WERTEN SCHEINEN	MENSCHEN MIT HOHEN WERTEN SCHEINEN
Dienstbeflissen	möglicherweise aufsässig zu unabhängig	respektvoll und rücksichtsvoll einschmeichlerisch

ZUSAMMENFASSUNG

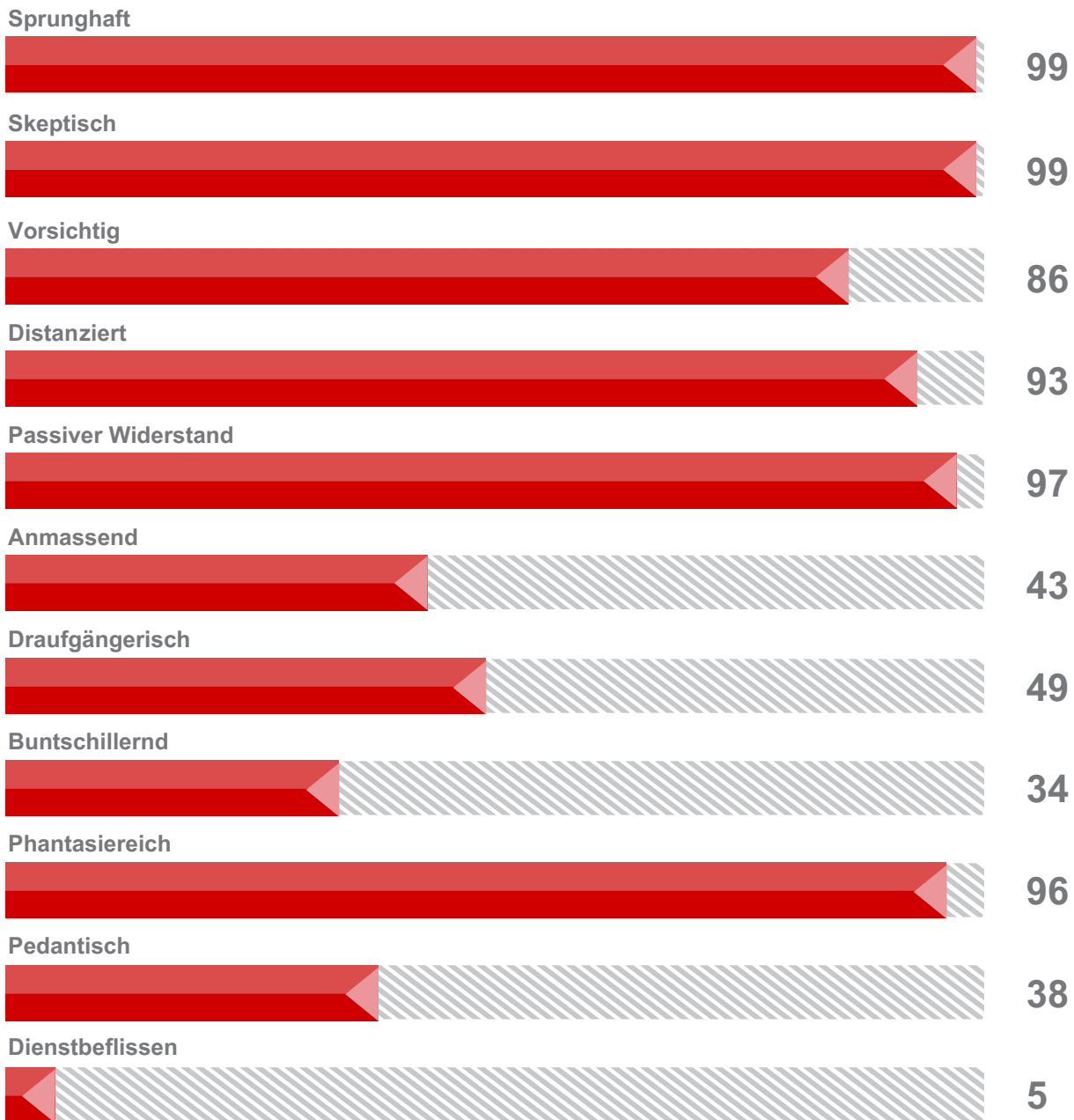
Basierend auf Herr Does Antworten im HDS, insbesondere wenn er sein Verhalten nicht proaktiv kontrolliert, scheint er:

- Launisch, reizbar, leicht von Menschen und Projekten enttäuscht und könnte Emotionen nutzen, um den eigenen Standpunkt deutlich zu machen.
- Aufmerksam für Anzeichen von Unehrllichkeit und Verrat und könnte rachsüchtig werden wenn er sich ungerecht behandelt fühlt.
- Eine Vielzahl von Informationen zu sammeln, bevor tendenziell eher konservative Entscheidungen getroffen werden.
- Hart, unnahbar und gleichgültig gegenüber den Gefühlen anderer. Er könnte ein zurückhaltender Gesprächspartner sein.
- Kooperativ, kann aber stur sein, wenn nach Dingen gefragt wird, welche im Widerspruch mit seinen persönlichen Prioritäten stehen.
- Unsicher, zurückhaltend und zögernd auf der Karriereleiter aufsteigen und Führung übernehmen zu wollen.
- Angemessenes Verhalten in Gesellschaft zu zeigen, zurückhaltend zu sein und Chancen nur zögernd zu ergreifen.
- Abgeneigt, Eigenwerbung zu betreiben oder Situationen herbeizuführen, in denen er im Mittelpunkt steht.
- Schlau, innovativ, kreativ, exzentrisch, fantasievoll und manchmal ohne Praxisbezug.
- Sich nicht um Regeln, Verfahren und standardisierte Prozesse zu kümmern, dafür aber flexibel, anpassungsfähig und in der Lage zu sein, die Richtung schnell zu ändern.
- Unabhängig, sogar respektlos und bereit, Vorgesetzte und den Status quo herauszufordern.

PROZENTRANGWERTE

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr Doe hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr Doe einen höheren Wert besitzt als bis zu 75% der Bevölkerung.

- Prozentrangwerte von 0 bis 39 werden eingestuft als **kein Risiko**
- Prozentrangwerte von 40 bis 69 werden eingestuft als **geringes Risiko**
- Prozentrangwerte von 70 bis 89 werden eingestuft als **moderates Risiko**
- Prozentrangwerte über 90 werden eingestuft als **hohes Risiko**



Norm Global

SKALA SPRUNGHAFT

BESCHREIBUNG

Die Skala Sprunghaft beschreibt die Tendenz, mit Begeisterung und Begeisterung zu arbeiten, aber auch leicht frustriert, launisch und reizbar zu sein sowie dazu zu neigen, Projekte und Menschen schnell wieder aufzugeben.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Sprunghaft deutet an, dass er dazu tendiert:

- Seinen Emotionen freien Lauf zu lassen, wenn er frustriert ist
- Zwischen Optimismus und Pessimismus zu schwanken
- Launisch, schwer einschätzbar zu scheinen und sich leicht verärgern zu lassen
- Anlass für Dramen am Arbeitsplatz zu sein
- Bei Menschen und Projekten schnell aufzugeben

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Beschreiben Sie, wie Sie Begeisterung zum Ausdruck bringen.
- Beschreiben Sie die Art und Weise, in der Sie Ihre Emotionen steuern.
- Beschreiben Sie, wie Sie normalerweise Ihre Emotionen ausdrücken.
- Wie gehen Sie normalerweise an neue Projekte heran?
- Wie reagieren Sie auf Rückschläge oder Enttäuschungen in einem Projekt?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Launisch	■■■■■
<i>Launisch, oft verärgert oder genervt, leicht aufgebracht und schwierig zu beruhigen</i>	
Leicht enttäuscht	■■■■■
<i>Anfängliche Begeisterung für Menschen und Projekte, welche zwangsläufig enttäuschen, wobei sich die Begeisterung in Ablehnung umkehrt</i>	
Richtungslos	■■■■■
<i>Mangelt es an konkreten Überzeugungen oder Interessen, und bedauert teilweise vergangenes Verhalten</i>	

SKALA SKEPTISCH

BESCHREIBUNG

Die Skala Skeptisch beschreibt die Tendenz, aufmerksam gegenüber Anzeichen von überzogenen Verhalten anderer zu sein und Massnahmen zu ergreifen, wenn diese erkannt werden.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Skeptisch deutet an, dass er dazu tendiert:

- Motive und Absichten anderer zu misstrauen
- Misstrauisch und streitlustig zu scheinen
- Zu erwarten, schlecht behandelt zu werden
- Scharfsinnig und sensibel für Unternehmenspolitik zu sein
- Resistent gegenüber Feedback zu sein

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie bauen Sie Vertrauen zu anderen auf?
- Wie gehen Sie mit Intrigen im Büro um?
- Beschreiben Sie, wie Sie Ihren Kollegen Feedback geben.
- Wie fördern Sie das Vertrauen im Team fördern?
- Wie reagieren Sie auf negatives Feedback?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

<p>Zynisch <i>Neigt dazu, Intentionen anderer anzuzweifeln und nimmt an, dass diese Personen Hintergedanken haben</i></p>	
<p>Misstrauisch <i>Generelles Misstrauen gegenüber Menschen und Institutionen; sensibel für jegliche Anzeichen schlechter Behandlung</i></p>	
<p>Nachtragend <i>Nachtragend und unwillig, tatsächliche oder empfundene, schlechte Behandlung zu verzeihen</i></p>	

SKALA VORSICHTIG

86

BESCHREIBUNG

Die Skala Vorsichtig beschreibt die Tendenz, risikoscheu zu sein, Angst vor Versagen zu haben und Kritik zu vermeiden.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Vorsichtig deutet an, dass er dazu tendiert:

- Vorsichtig zu sein, um nicht für Fehler kritisiert zu werden
- Konservativ und Veränderungen gegenüber abgeneigt zu sein
- Zustimmung anderer zu suchen, bevor Entscheidungen getroffen werden
- Eine riskante Auswahl oder riskante Entscheidungen zu vermeiden
- Wenig ärgerliche Fehler zu machen




DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie treffen Sie Entscheidungen ohne Kenntnis aller Fakten?
- Wie wägen Sie die positiven und negativen Risiken einer Entscheidung ab?
- Wie reagieren Sie normalerweise auf ein Scheitern?
- Wie bestimmen Sie den richtigen Zeitpunkt, um Entscheidungen zu treffen?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Vermeidend	
<i>Meidet neue Menschen und Situationen aus Angst vor unangenehmen sozialen Situationen</i>	
Ängstlich	
<i>Angst vor Kritik bei Fehlern und Abneigung gegenüber eigenständigem Agieren oder Treffen von Entscheidungen</i>	
Zögerlich	
<i>Ist nicht in der Lage, bestimmt und mit Nachdruck zu handeln, weshalb man anfällig dafür ist, übersehen oder ignoriert zu werden</i>	

SKALA DISTANZIERT

93

BESCHREIBUNG

Die Skala Distanziert beschreibt die Tendenz, stark zu wirken, zurückhaltend, unnahbar und gleichgültig gegenüber den Gefühlen anderer zu sein.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Distanziert deutet an, dass er dazu tendiert:

- Unbesorgt zu sein, Beziehungen mit anderen aufzubauen
- Selten oder ungenügend zu kommunizieren
- Gleichgültig den Gefühlen anderer gegenüber zu sein
- Unbeeindruckt von Stress, Druck und Kritik zu sein
- Wie ein Einzelgänger zu scheinen




DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie reagieren Sie, wenn ein Kollege mit Problemen zu Ihnen kommt?
- Wann ist es sinnvoll, andere auf Distanz zu halten?
- Wie wägen Sie die Gefühle anderer mit geschäftlichen Anforderungen ab?
- Wie emotional verbunden sollte ein Manager mit dem Team sein?
- Was sind die Vor- und Nachteile, wenn man eng mit anderen zusammenarbeitet?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Introvertiert	
<i>Schätzt es, Zeit für sich zu haben und bevorzugt es, alleine zu arbeiten</i>	
Wenig gesellig	
<i>Hält andere auf Distanz, beschränkt enge Freundschaften und ist üblicherweise alleine</i>	
Wenig empfindsam	
<i>Gleichgültig gegenüber den Gefühlen und Problemen anderer; mehr auf Tätigkeiten als auf Menschen fokussiert</i>	

SKALA PASSIVER WIDERSTAND

97

BESCHREIBUNG

Die Skala Passiver Widerstand beschreibt die Tendenz, freundlich und kooperativ zu wirken, aber eigentlich den eigenen Absichten zu folgen und unauffällig, aber hartnäckig den Absichten anderer zu widerstehen.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Passiver Widerstand deutet an, dass er dazu tendiert:

- Kooperativ zu scheinen, auch wenn er nicht einverstanden ist
- Angeblich einverstanden zu sein, während er seinen eigenen Absichten folgt
- Widerstand gegen Feedback und Coaching zu zeigen
- Die Fertigstellung von Arbeit aufzuschieben, welche ihn nicht interessiert
- Selbst in Situationen, in denen eine Änderung der eigenen Agenda und Prioritäten erforderlich ist, den Kurs beizubehalten




DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie fühlen Sie sich, wenn Sie bei einer Aufgabe unterbrochen werden?
- Wie verstecken Sie Ihre Gefühle, wenn Sie verärgert sind?
- Wie transparent sind Sie bezüglich Ihrer Prioritäten und Absichten?
- Wie entgegenkommend sind Sie bezüglich Wünsche anderer?
- Wie erledigen Sie eigenen Prioritäten?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

<p>Passiv Aggressiv</p> <p><i>Erscheint freundlich und folgsam, aber insgeheim nachtragend und widersetzt sich Forderungen nach besserer Leistung</i></p>	
<p>Nicht ausreichend gewürdigt</p> <p><i>Denkt, dass die eigenen Talente und Beiträge ignoriert werden; nimmt Ungerechtigkeiten in zugewiesenen Arbeitsauslastungen wahr</i></p>	
<p>Irritierbar</p> <p><i>Ist gerne für sich und lässt sich schnell durch Unterbrechungen, Aufforderungen oder arbeitsbezogene Ratschläge aus der Ruhe bringen</i></p>	

SKALA ANMASSEND

43

BESCHREIBUNG

Die Skala Anmassend beschreibt die Tendenz, couragiert, selbstbewusst und selbstsicher zu sein, zu erwarten immer erfolgreich zu sein, dabei jedoch unfähig, sich Fehler einzugestehen und aus Erfahrungen zu lernen.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Anmassend deutet an, dass er dazu tendiert:

- Bescheiden und anspruchslos zu scheinen
- Angemessen selbstbewusst zu sein
- Initiative zu zeigen
- Bereit zu sein, seine Fehler zuzugeben
- Fähig zu sein, in einer produktiven Art und Weise zu widersprechen

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie behaupten Sie ihren Standpunkt in Meetings?
- Wie überzeugt sind Sie von Ihren Fähigkeiten auch in anspruchsvollen Projekten einen Beitrag zu liefern?
- Sollte jeder gleich behandelt werden, unabhängig von deren Beiträgen oder Leistungen?
- Beschreiben Sie Ihre typische Reaktion auf einen Kollegen, der ein Meeting oder ein Projekt dominiert.
- Welches Mass an Durchsetzungskraft am Arbeitsplatz ist angemessen?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Privilegiert

Ist der festen Überzeugung besondere Begabungen und Errungenschaften vorweisen zu können und folglich eine Sonderbehandlung zu verdienen



Übermäßiges Selbstvertrauen

Außergewöhnliches Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten; glaubt daran, dass alles Vorgenommene auch gelingen wird



Glaube an Begabungen

Glaubt daran, außergewöhnliche Talente und Begabungen zu besitzen und dafür geboren zu sein, Großes zu vollbringen



SKALA DRAUFGÄNGERISCH

49

BESCHREIBUNG

Die Skala Draufgängerisch beschreibt die Tendenz, fröhlich, anziehend, abenteuerlustig sowie risikofreudig zu sein und daher Grenzen auszutesten.

INTERPRETATION

Herr Doe Prozentrangwert auf der Skala Draufgängerisch deutet an, dass er dazu tendiert:

- Zuverlässig und vertrauenswürdig zu scheinen
- Vor einer Aussage oder Handlung nachzudenken
- Versprechen einzuhalten
- Unnötige Änderungen nicht herbeizuführen
- Ein gutes Gespür davon zu haben, wann und wie Regeln in Frage gestellt werden können

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie stehen Sie zu Regeln und Vorschriften?
- Wie überreden Sie andere, etwas zu tun, wohinter Sie nicht stehen?
- Wie gehen Sie mit Fehlern um, die Sie machen?
- Welche Rolle sollte Charme im geschäftlichen Umfeld spielen?
- Beschreiben Sie ihren Ansatz, wie Sie sich Projekten verpflichten, bei denen Sie nicht wissen, ob Sie diese meistern können.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Waghalsig

Neigt dazu, Risiken einzugehen und Grenzen auszutesten sowie bewusst lästige Regeln zu umgehen oder zu brechen



Impulsiv

Tendiert dazu, impulsiv zu agieren, ohne die langfristigen Konsequenzen der eigenen Handlungen zu berücksichtigen



Manipulierend

Neigt zur Skrupellosigkeit - Nutzt den eigenen Charme, um andere zu manipulieren und zeigt anschließend diesbezüglich keinerlei Reue



SKALA BUNTSCHILLERND

34

BESCHREIBUNG

Die Skala Buntschillernd beschreibt die Tendenz, gesellig, amüsant, unterhaltsam zu scheinen und es zu genießen, im Mittelpunkt zu stehen.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Buntschillernd deutet an, dass er dazu tendiert:

- Ruhig und bescheiden zu scheinen
- Bereit zu sein, ein Teil der Masse und nicht der Star auf der Bühne zu sein
- Das Rampenlicht zu vermeiden
- Es nicht zu brauchen, eine herausgestellte Position im Unternehmen einzunehmen
- Es zu brauchen, mehr selbst fördernd zu sein

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie reagieren Sie auf Aufmerksamkeit von anderen?
- Wie aktiv ist Ihre Rolle in Meetings?
- Wie teilen Sie die Anerkennung für gemeinsame Erfolge?
- Wie reagieren Sie, wenn andere bei der Arbeit in den Mittelpunkt drängen?
- Bevorzugen Sie es, sich auf ein einzelnes Projekt oder auf mehrere Projekte gleichzeitig zu konzentrieren?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

<p>Erwartet Bewunderung</p> <p><i>Erwartet, dass andere die eigenen, öffentlichen Leistungen faszinierend finden und weiß nicht, wann man sich eher zurückhalten sollte</i></p>	
<p>Zerstreut</p> <p><i>Leicht ablenkbar, geringe Konzentration, benötigt permanente Stimulierung, verwechselt Aktivität mit Produktivität</i></p>	
<p>Selbstdarstellend</p> <p><i>Scheint es zu mögen, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen und setzt auffällige und effektvolle Kleidung und Gesten ein, um die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen</i></p>	

SKALA PHANTASIEREICH

96

BESCHREIBUNG

Die Skala Phantasierreich beschreibt die Tendenz, innovativ, kreativ, vielleicht etwas überdreht zu sein, und manchmal sehr mit sich selbst beschäftigt zu sein.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Phantasierreich deutet an, dass er dazu tendiert:

- Kreative Lösungen anzubieten, selbst wenn sie nicht benötigt werden
- Viele Ideen zu haben, wie man Dinge besser machen kann
- In einer komplizierten und abstrakten Weise zu kommunizieren
- Sich in seinen Gedanken zu verlieren
- Nicht bewusst zu sein, wie seine Ideen andere beeinflussen könnten

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie oft sollten Organisationen sich verändern?
- Wie erhalten Sie Zustimmung für Ihre Ideen?
- Wie schaffen Sie einen Ausgleich zwischen Kreativität und Sachlichkeit?
- Beschreiben Sie ihren Ansatz zur Prozessverbesserung.
- Wie sehr sollte eine Einzelperson nach Individualität streben?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Exzentrisch



Äußert ungewöhnliche Ansichten, welche entweder kreativ oder lediglich seltsam sein können; Tendenz, in diesen Ideen gänzlich versunken zu sein

Außergewöhnliche Sensitivität



Ist der Auffassung, eine besondere Gabe zu besitzen, durch die es möglich ist Dinge zu sehen und zu verstehen, welche für andere verborgen und undurchschaubar bleiben werden

Kreativ-denkend



Empfindet sich selbst als außergewöhnlich kreativ; leicht gelangweilt und ist überzeugt von der eigenen Fähigkeit, Probleme abstrakt lösen zu können

SKALA PEDANTISCH

38

BESCHREIBUNG

Die Skala Pedantisch beschreibt die Tendenz, hart zu arbeiten, detailorientiert zu sein und hohe Leistungsanforderungen an sich selbst und andere zu haben.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Pedantisch deutet an, dass er dazu tendiert:

- Nicht zu viel auf Details zu achten
- Eine etwas entspannte Haltung gegenüber Regeln und Verfahren zu haben
- Fristen zu verpassen
- Arbeit nicht im Voraus zu planen
- Etwas unorganisiert zu scheinen

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie entscheiden Sie, welche Aufgaben oder Projekte an andere delegiert werden sollten?
- Beschreiben Sie die Leistungsanforderungen, die Sie an sich selbst und an andere stellen?
- Wie wägen Sie die Qualitätsanforderungen eines Arbeitsergebnisses mit der Notwendigkeit der Fertigstellung miteinander ab?
- Wann ist es für Sie oder andere sinnvoll, zusätzliche Stunden zu investieren, um ein Projekt zu Ende zu bringen?
- Wie erklären Sie im Regelfall eine durch Sie verursachte Nichteinhaltung von Fristen?

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Anspruchsvoll

Hat außergewöhnlich hohe Ansprüche an die eigene Leistung und die Leistung anderer



Perfektionistisch

Perfektionistisch in Hinblick auf die Qualität der Arbeitsergebnisse und achtet bei der Fertigstellung penibel auf Details



Durchstrukturiert

Sorgfältig und unflexibel bei Plänen, Zeiteinteilungen, Regeln und Arbeitsabläufen



SKALA DIENSTBEFLISSEN

5

BESCHREIBUNG

Die Skala Dienstbeflissen beschreibt die Tendenz, ein loyaler und zuverlässiger Mitarbeiter zu sein.

INTERPRETATION

Herr Does Prozentrangwert auf der Skala Dienstbeflissen deutet an, dass er dazu tendiert:

- Autoritäten nicht zu glorifizieren
- Ehrlich zu scheinen aber blinde Loyalität nicht zu akzeptieren
- Dinge auf seine Art und Weise zu machen
- Ein Einzelgänger zu sein
- Bereit zu sein, den Chef herauszufordern

DISKUSSIONSPUNKTE

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie viel Respekt sollte dem oberen Management entgegengebracht werden?
- Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Chef zufrieden bleibt?
- Wie oft befragen Sie ihren Chef, bevor Sie Entscheidungen treffen?
- Wie gleichen Sie die Bedürfnisse des Managements mit denen des Teams oder unterstellten Mitarbeitern ab?
- Beschreiben Sie den Ansatz, wie Sie bei Meinungsverschiedenheiten mit Ihrem Chef vorgehen.

ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERSKALEN

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Does Persönlichkeit zu liefern.

Unentschlossen

Verlässt sich bei Ratschlägen übermäßig viel auf andere und zögert, Entscheidungen alleine zu treffen oder unabhängig zu handeln.



Einschmeichlerisch

Übermäßig eifrig, um den Vorgesetzten zu gefallen; redet jenen nach dem Mund und widerspricht ihnen nicht.



Angepasst

Empfindet Stolz dabei, die eigenen Vorgesetzten zu unterstützen und ihren Anordnungen zu folgen, wobei die eigene, persönliche Meinung außen vor gelassen wird.

