



Insight

Hogan Development Survey (HDS)

Bericht für: Sam Poole 1

ID: HJ883673

Datum: 06.04.2023





Einleitung

Der Hogan Development Survey (HDS) beschreibt 11 Formen von zwischenmenschlichem Verhalten, die zu Konflikten im Arbeitsalltag und Privatleben führen können. Verhalten, dass 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/Frau Poole 1 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/Frau Poole 1s HDS Werte sollten im Kontext von seinen/ihren täglichen Anforderungen interpretiert werden, unterstützt durch eine Messung der normalen Persönlichkeit, wie durch den Hogan Personality Inventory (HPI).

Definitionen der Skalen

▶ HDS Skalenname	▶ Personen mit niedrigen Werten scheinen	▶ Personen 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
Phantasiereich	zu taktvoll visionslos	unnütze Ideen zu haben exzentrisch
Pedantisch	gleichgültig gegenüber Details leicht abgelenkt	perfektionistisch zu mikromanagen
Dienstbeflissen	möglicherweise aufsässig zu unabhängig	respektvoll und rücksichtsvoll einschmeichlerisch



Zusammenfassung

Basierend auf Herr/Frau Poole 1s Antworten im HDS, insbesondere wenn er/sie sein/ihr Verhalten nicht proaktiv kontrolliert, scheint er/sie:

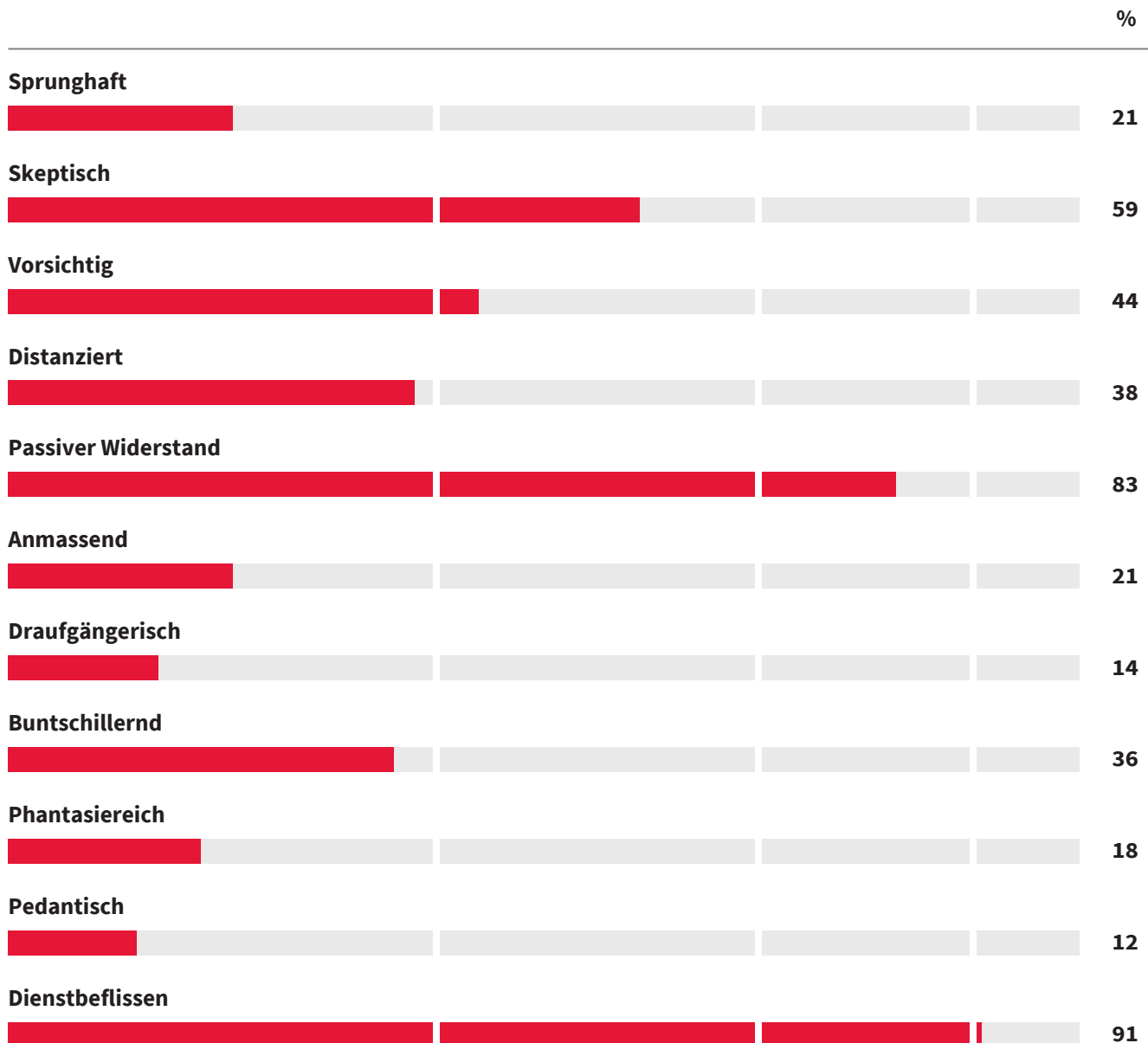
- Wenig Begeisterung zu zeigen, um nötige Massnahmen zu ergreifen und andere für ein gemeinsames Ziel zu motivieren.
- Zu verstehen, dass einige Leute Hintergedanken haben, aber dass effektive Beziehungen von Vertrauen geprägt sind.
- Entscheidungen zu treffen und sich über potentielle negative Konsequenzen bewusst zu sein, ohne durch Angst, etwas falsch zu machen, gelähmt zu sein.
- Besorgt um die Bedürfnisse und Gefühle anderer, so dass es schwierig wird die Gefühle von geschäftlichen Angelegenheiten zu trennen.
- Offen kooperativ und teamorientiert, was jedoch nachlässt, wenn er/sie allein gelassen wird.
- Anspruchslos, respektvoll, bescheiden und schüchtern, aber auch ein angenehmer Teamplayer und Kollege zu sein.
- Selbstdiszipliniert, zurückhaltend, Chancen zu ergreifen oder Grenzen im erlaubten Rahmen auszutesten.
- Abgeneigt, Eigenwerbung zu betreiben oder Situationen herbeizuführen, in denen er/sie im Mittelpunkt steht.
- Es zu bevorzugen, Probleme mit genau definierten und etablierten Verfahren zu lösen. Normalerweise den Status quo zu unterstützen.
- 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.
- Gefügig, respektvoll und möchte gefallen. Er/Sie ist wahrscheinlich ein treuer Mitarbeiter auf den sich der Chef immer verlassen kann.



Prozentrangwerte

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr/Frau Poole 1 hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr/Frau Poole 1 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

21

Beschreibung

Die Skala Sprunghaft beschreibt die Tendenz, mit Leidenschaft 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/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Sprunghaft deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Seine/Ihre Emotionen angemessen zu kontrollieren
- Selten aufgeregt oder aufgebracht zu sein
- In guter Stimmung zu sein
- Emotionen nicht stark nach außen zu tragen
- Einen Mangel an Begeisterung oder Enthusiasmus zu zeigen

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/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

Launisch *Launisch, oft verärgert oder genervt, leicht aufgebracht und schwierig zu beruhigen*



Leicht enttäuscht *Anfängliche Begeisterung für Menschen und Projekte, welche zwangsläufig enttäuschen, wobei sich die Begeisterung in Ablehnung umkehrt*



Richtungslos *Mangelt es an konkreten Überzeugungen oder Interessen, und bedauert teilweise vergangenes Verhalten*





Skala: Skeptisch

59

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/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Skeptisch deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Dinge für „bare Münze“ zu halten
- Sich Kritik anzuhören ohne defensiv zu werden
- Anderen Personen angemessen zu vertrauen
- Zu verstehen, dass andere Leute ihre eigenen Absichten haben
- Sich nicht um Büropolitik zu sorgen

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/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

Zynisch *Neigt dazu, Intentionen anderer anzuzweifeln und nimmt an, dass diese Personen Hintergedanken haben*



Misstrauisch *Generelles Misstrauen gegenüber Menschen und Institutionen; sensibel für jegliche Anzeichen schlechter Behandlung*



Nachtragend *Nachtragend und unwillig, tatsächliche oder empfundene, schlechte Behandlung zu verzeihen*





Skala: Vorsichtig

44

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Vorsichtig deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Risiken gegen Vorantreiben einer Entscheidungsfindung abzuwägen
- Bereit zu sein, neue Methoden auszuprobieren
- Keine Angst zu haben, Fehler zu machen
- Bereit zu sein, Entscheidungen unabhängig zu treffen
- Bereit zu sein, organisatorische Abläufe zu verändern

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/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

Vermeidend Meidet neue Menschen und Situationen aus Angst vor unangenehmen sozialen Situationen



Ängstlich Angst vor Kritik bei Fehlern und Abneigung gegenüber eigenständigem Agieren oder Treffen von Entscheidungen



Zögerlich Ist nicht in der Lage, bestimmt und mit Nachdruck zu handeln, weshalb man anfällig dafür ist, übersehen oder ignoriert zu werden





Skala: Distanziert

38

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Distanziert deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Sensibel für Anliegen Anderer zu sein
- Nur ungern schlechte Leistungen zu konfrontieren
- Häufig zu kommunizieren
- Fähig zu sein, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen
- Gefühle transparent zu teilen

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/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

Introvertiert *Schätzt es, Zeit für sich zu haben und bevorzugt es, alleine zu arbeiten*



Wenig gesellig *Hält andere auf Distanz, beschränkt enge Freundschaften und ist üblicherweise alleine*



Wenig empfindsam *Gleichgültig gegenüber den Gefühlen und Problemen anderer; mehr auf Tätigkeiten als auf Menschen fokussiert*





Skala: Passiver Widerstand

83

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/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Passiver Widerstand deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Kooperativ und interessiert an Feedback zu scheinen
- Stur zu sein, nicht bereit sich zu verändern
- Nach seinem/ihrer eigenen Zeitplan zu arbeiten
- Seine/Ihre Arbeit vor die Anliegen anderer zu stellen
- Sich Aufforderungen für geänderte oder verbesserte Leistungen zu widersetzen

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/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

Passiv Aggressiv *Erscheint freundlich und folgsam, aber insgeheim nachtragend und widersetzt sich Forderungen nach besserer Leistung*



Nicht ausreichend gewürdigt *Denkt, dass die eigenen Talente und Beiträge ignoriert werden; nimmt Ungerechtigkeiten in zugewiesenen Arbeitsauslastungen wahr*



Irritierbar *Ist gerne für sich und lässt sich schnell durch Unterbrechungen, Aufforderungen oder arbeitsbezogene Ratschläge aus der Ruhe bringen*





Skala: Anmassend

21

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/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Anmassend deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Bescheiden und anspruchslos zu scheinen
- Sich selbst und andere nicht herauszufordern
- Bereit zu sein, sich seine/ihre Fehler einzugestehen
- Seine/Ihre Absichten nicht mit Gewalt voranzutreiben
- Wenig Erwartung an die berufliche Karriere zu haben

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/Frau Poole 1s 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

14

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Draufgängerisch deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Klartext zu sprechen und transparent zu kommunizieren
- Keine versteckten Absichten zu haben
- Nicht sehr abenteuerlustig zu scheinen
- Sich mit Regeln und Verfahren zu befassen
- Unfähig oder nicht gewillt zu sein, den Arbeitskommunikationsstil der sich verändernden sozialen Situation anzupassen

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/Frau Poole 1s 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

36

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Buntschillernd deutet an, dass er/sie 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/Frau Poole 1s Persönlichkeit zu liefern.

Erwartet Bewunderung *Erwartet, dass andere die eigenen, öffentlichen Leistungen faszinierend finden und weiß nicht, wann man sich eher zurückhalten sollte*



Zerstreut *Leicht ablenkbar, geringe Konzentration, benötigt permanente Stimulierung, verwechselt Aktivität mit Produktivität*



Selbstdarstellend *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*





Skala: Phantasereich

18

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Phantasereich deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Unbekümmert mit dem grossen Ganzen und strategischen Angelegenheiten umzugehen
- Probleme auf eine praktische Weise zu lösen
- Wenig Interesse an Abstraktem zu haben
- Nicht als eine Quelle für kreatives Problemlösen in Betracht zu kommen
- Erprobte und bekannte Methoden zu bevorzugen und sich möglicherweise wenig Interesse für Innovation zu zeigen

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/Frau Poole 1s 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

12

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/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Pedantisch deutet an, dass er/sie 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/Frau Poole 1s 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

91

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Dienstbeflissen deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Genau darauf zu achten, was sein/ihr Chef benötigt und erwartet
- Ohne Genehmigung von Vorgesetzten, keine Massnahmen zu ergreifen.
- Auch dann folgsam zu sein, wenn die falsche Richtung vorgegeben wurde
- Das Treffen von Entscheidungen anderen zu überlassen
- Keine klare Haltung bei unterschiedlichsten Themen und Angelegenheiten einzunehmen

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/Frau Poole 1s 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.*

