



# Insight

## Hogan Development Survey (HDS)

---

**Bericht für:** Martina Mustermann

**ID:** HC580149

**Datum:** 25.04.2023

PERSONALITY  
GUIDANCE



# 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 Frau Mustermann 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.
- Frau Mustermanns HDS Werte sollten im Kontext von ihren täglichen Anforderungen interpretiert werden, unterstützt durch eine Messung der normalen Persönlichkeit, wie durch den Hogan Personality Inventory (HPI).

# Definitionen der Skalen

▶ HDS Skalename	▶ Personen mit niedrigen Werten scheinen	▶ Personen mit hohen Werten scheinen
<b>Sprunghaft</b>	Begeisterungslos kein Gefühl für Dringlichkeit zu haben	leicht genervt emotional schwankend
<b>Skeptisch</b>	naiv leichtgläubig	misstrauisch zynisch
<b>Vorsichtig</b>	übermässig selbstbewusst riskante Entscheidungen zu treffen	zu konservativ risikoscheu
<b>Distanziert</b>	Konflikte zu vermeiden überempfindlich	unnahbar und abwesend gleichgültig gegenüber den Gefühlen anderer
<b>Passiver Widerstand</b>	direkt und offen Meinungsverschiedenheiten zu artikulieren	unkooperativ stur
<b>Anmassend</b>	übermässig bescheiden selbstzweifelnd	arrogant privilegiert und selbstdarstellerisch
<b>Draufgängerisch</b>	überkontrolliert starr	charmant und amüsant Konsequenzen nicht zu berücksichtigen
<b>Buntschillernd</b>	gehemmt teilnahmslos	theatralisch dominant
<b>Phantasie reich</b>	zu taktvoll visionslos	unnütze Ideen zu haben exzentrisch
<b>Pedantisch</b>	gleichgültig gegenüber Details leicht abgelenkt	perfektionistisch zu mikromanagen
<b>Dienstbeflissen</b>	möglicherweise aufsässig zu unabhängig	respektvoll und rücksichtsvoll einschmeichlerisch





## Zusammenfassung

Basierend auf Frau Mustermanns Antworten im HDS, insbesondere wenn sie ihr Verhalten nicht proaktiv kontrolliert, scheint sie:

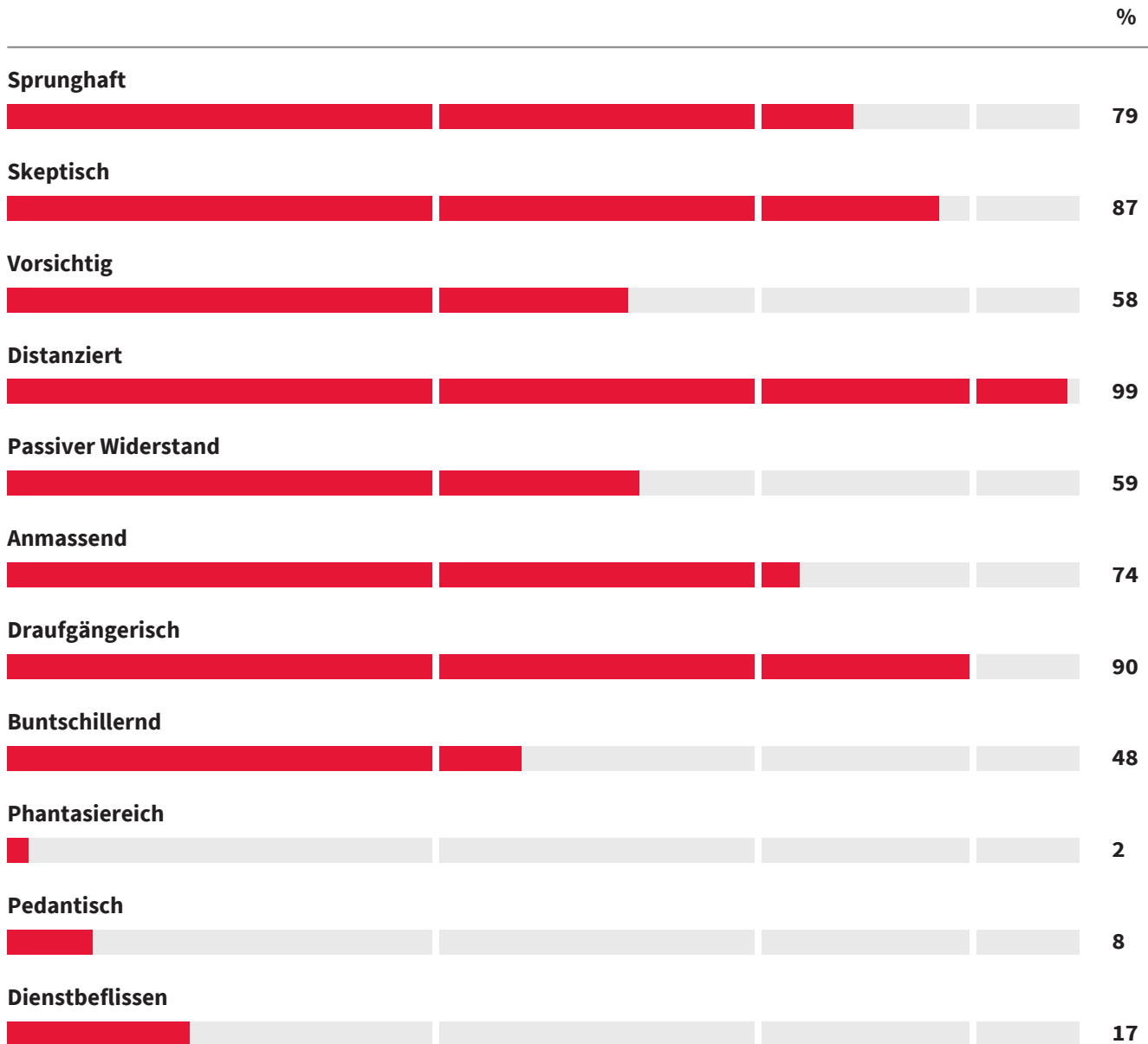
- Mit einer solchen Leidenschaft und Begeisterung zu arbeiten, dass sie auf Misserfolge in einer wenig konstruktiven Art und Weise reagieren könnte.
- Motive und Interessen anderer zu hinterfragen, was sie daran hindern könnte, anderen zu vertrauen.
- Entscheidungen zu treffen und sich über potentielle negative Konsequenzen bewusst zu sein, ohne durch Angst, etwas falsch zu machen, gelähmt zu sein.
- Hart, unnahbar und gleichgültig gegenüber den Gefühlen anderer. Sie könnte eine zurückhaltende Gesprächspartnerin sein.
- Aufrichtig, offen und bereit das Wort zu ergreifen, um ihre Ansichten zu äussern, wenn danach gefragt wird.
- Selbstbewusst, durchsetzungsfähig, sieht sich privilegiert und ist nicht bereit Fehler einzugestehen oder proaktiv um Feedback zu bitten.
- Charmant, risikofreudig, amüsan, kümmert sich nicht um Verpflichtungen und besitzt eine große Toleranz gegenüber Fehlern die sie macht.
- Ruhig, bescheiden und wahrscheinlich keine Aufmerksamkeit suchend. Sie ist bereit, die Aufmerksamkeit mit anderen zu teilen.
- 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.
- 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 Frau Mustermann hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Frau Mustermann 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

79

### 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

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Sprunghaft deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Mit Begeisterung und Begeisterung zu arbeiten
- Sich kurz mit höchster Intensität in Themen einzubringen
- Etwas launisch und schwer einschätzbar zu agieren
- Aufzugeben, wenn sie frustriert ist
- In stressigen Situationen überspannt zu reagieren

### 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 Frau Mustermanns 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

87

### 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

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Skeptisch deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Misstrauisch und unkooperativ zu sein
- Empfindlich und defensiv zu scheinen
- Kritisch und bewertend zu sein
- Verständnisvoll bezüglich Motive anderer zu sein
- Mit Büropolitik beschäftigt 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 Frau Mustermanns 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

58

### Beschreibung

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

### Interpretation

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Vorsichtig deutet an, dass 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 Frau Mustermanns 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

99

### Beschreibung

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

### Interpretation

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Distanziert deutet an, dass sie 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 Frau Mustermanns 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

### 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

Frau Mustermann Prozentrangwert auf der Skala Passiver Widerstand deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Offen, ehrlich und direkt zu scheinen
- Aufmerksam für Anfragen anderer zu sein
- Geduld bei Arbeitsunterbrechungen zu zeigen
- Zu wissen wie ihre eigene Arbeit und Anfragen anderer zu priorisieren sind
- Anderen das eigene Handeln zu rechtfertigen.

### 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 Frau Mustermanns 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

74

### 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

Frau Mustermann Prozentrangwert auf der Skala Anmassend deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Zu glauben, dass ihr Erfolg garantiert ist
- Schwierigkeiten zu haben, sich Fehler einzugestehen
- Eine besondere Behandlung zu erwarten
- Nur den Weg zu wählen, der ihre Karriere voranbringt
- Jüngere Mitarbeiter/Kollegen einzuschüchtern

### 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 Frau Mustermanns 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

90

### Beschreibung

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

### Interpretation

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Draufgängerisch deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Impulsiv und risikofreudig zu scheinen
- Originell, charmant und möglicherweise manipulativ zu scheinen
- Manchmal zu viel zu versprechen und zu wenig zu liefern
- Zu denken, dass ihre Fehler immer vergeben werden
- Richtlinien und Verfahren zu ignorieren, wenn diese umständlich sind

### 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 Frau Mustermanns 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

48

### Beschreibung

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

### Interpretation

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Buntschillernd deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Ruhig und bescheiden zu scheinen
- Bereit zu sein, zuzuhören, wenn andere sprechen
- Bereit zu sein, den Verdienst für Erfolg mit anderen zu teilen
- Nicht im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen zu müssen
- Manchmal einen höheren Stellenwert einnehmen zu müssen

### 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 Frau Mustermanns 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

2

### Beschreibung

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

### Interpretation

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Phantasereich deutet an, dass 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 Frau Mustermanns 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

8

### Beschreibung

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

### Interpretation

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Pedantisch deutet an, dass 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 Frau Mustermanns 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

17

### Beschreibung

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

### Interpretation

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Dienstbeflissen deutet an, dass sie dazu tendiert:

- Autoritäten nicht zu glorifizieren
- Ehrlich zu scheinen aber blinde Loyalität nicht zu akzeptieren
- Dinge auf ihre 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 Frau Mustermanns 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.*

