

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGANBERICHTE

S A F E T Y

SICHERHEITSRELEVANTE VERHALTENSWEISEN IM ARBEITSUMFELD

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 25. April 2017

meta[®]
BERATUNG
personality matters.





EINLEITUNG

Mit diesem Bericht werden Persönlichkeitsmerkmale erfasst, die für alle Massnahmen im Kontext Safety, Security sowie Arbeitssicherheit relevant sind. Im Grundsatz geht es dabei um sicherheitsrelevante Verhaltensweisen, die dazu beitragen, die eigene Gesundheit und Sicherheit und die von Fremdpersonen zu gewährleisten. Unfälle am Arbeitsplatz ziehen immer wieder persönliche Schicksale und hohe betriebswirtschaftliche Kosten nach sich. Unfälle sind häufig durch unterschiedliche Verhaltensweisen am Arbeitsplatz verursacht, auch wenn sie nicht mit dem Ziel, diese Unfälle zu verursachen, ausgeführt werden. Oft ist es Personen gar nicht bewusst, dass sie mit diesen Verhaltensweisen Unfälle riskieren. Mit diesem Safety Bericht kann das Bewusstsein von Mitarbeitern für Arbeitssicherheit gesteigert und somit auch Verhalten, welches die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz fördert, verbessert werden.

Menschen zeigen riskantes Verhalten am Arbeitsplatz aus unterschiedlichen Gründen. Je häufiger sie diese Verhaltensweisen zeigen, desto eher treten Unfälle am Arbeitsplatz auf. Hogan untersucht seit den 70er Jahren sicheres und riskantes Verhalten am Arbeitsplatz. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass es sechs relativ unabhängige Gruppen solcher Verhaltensweisen gibt. Die Verhaltensweisen dieser sechs Gruppen lassen sich vorhersagen.

Statistisch betrachtet treten manche Unfälle und umfassende Katastrophen relativ selten auf. Daher kann das Auftreten solcher Unfälle nicht besonders präzise vorausgesagt werden. Allerdings sind wir in der Lage, die Wahrscheinlichkeit von Verhaltensweisen vorherzusagen, die - wenn eine Person sie häufiger zeigt - Unfälle wahrscheinlicher machen.

Sicherlich gibt es Personen, die hohe oder durchschnittliche Werte in diesem Safety Bericht erhalten haben und die bereits Unfälle hatten. Ebenfalls haben einige Personen mit niedrigen Werten in diesem Bericht bisher keine Unfälle verursacht. Trotz dieser Ausnahmen gilt die Tendenz, dass Personen mit niedrigen Werten grundsätzlich eher in der Gefahr stehen unsicheres und riskantes Verhalten zu zeigen, das zu Unfällen führen kann. Je niedriger der Wert im Safety Bericht ist, desto höher ist diese Gefahr.

Es sei darauf hingewiesen, dass Personen im Vertrieb oder in Managementpositionen eher niedrige Werte in diesem Safety Bericht erhalten. Das liegt daran, dass kontrollierte Risiken, das Ausreizen von Regeln und die parallele Ausübung unterschiedlicher Tätigkeiten in diesen Positionen Teil erfolgreichen Handelns sind. All diese Verhaltensweisen führen allerdings zu einem niedrigen Wert in den meisten Dimensionen des Safety Berichts.

Um es auf den Punkt zu bringen: Die Werte in diesem Bericht sagen nicht die tatsächliche Häufigkeit von Unfällen einer Person vorher. Vielmehr weist der Bericht darauf hin, worauf eine Person ihre Aufmerksamkeit lenken sollte, um Unfälle am Arbeitsplatz möglichst unwahrscheinlich zu machen.



Dieser Bericht gliedert sich im Allgemeinen in vier Abschnitte, von denen drei durch den Auftraggeber optional ausgewählt werden können:

- Abschnitt I:** In diesem Abschnitt werden die sechs Dimensionen, die für das Thema Sicherheit relevant sind, definiert. Daran schliesst sich eine grafische Darstellung der Testergebnisse der Testteilnehmerin für diese sechs Dimensionen an.
- Abschnitt II:** OPTIONAL - In diesem Abschnitt werden alle Testergebnisse der Testteilnehmerin aus dem ersten Abschnitt in einen Gesamtwert zusammengefasst und in einer Grafik berichtet. Daraus können Sie ablesen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass die Person sicherheitsrelevante Verhaltensweisen an den Tag legen wird.
- Abschnitt III:** OPTIONAL - In diesem Abschnitt werden Hinweise zum Training, für die Entwicklung und für das Coaching der Testteilnehmerin gegeben. Diese Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen aus Abschnitt I, bei denen für die Testteilnehmerin bestimmte Verhaltensweisen als moderate oder kritische Risiken identifiziert wurden.
- Abschnitt IV:** OPTIONAL - In diesem Abschnitt werden die Ausprägungen der Testteilnehmerin auf drei grundlegenden Fähigkeitsdimensionen abgebildet, die praktisch für jede Arbeitstätigkeit wichtig sind. Diese Dimensionen stellen eine gute Ergänzung zu den sicherheitsrelevanten Dimensionen dar, da sie die jobspezifische Passung der Testteilnehmerin näher beleuchten. So gibt es beispielsweise Personen, die kaum risikobehaftete Verhaltensweisen zeigen, jedoch wenig Kundenorientierung aufweisen und somit für Berufe, in denen Kundenorientierung unumgänglich ist, weniger geeignet sind als Personen, die hier eine höhere Ausprägung haben.



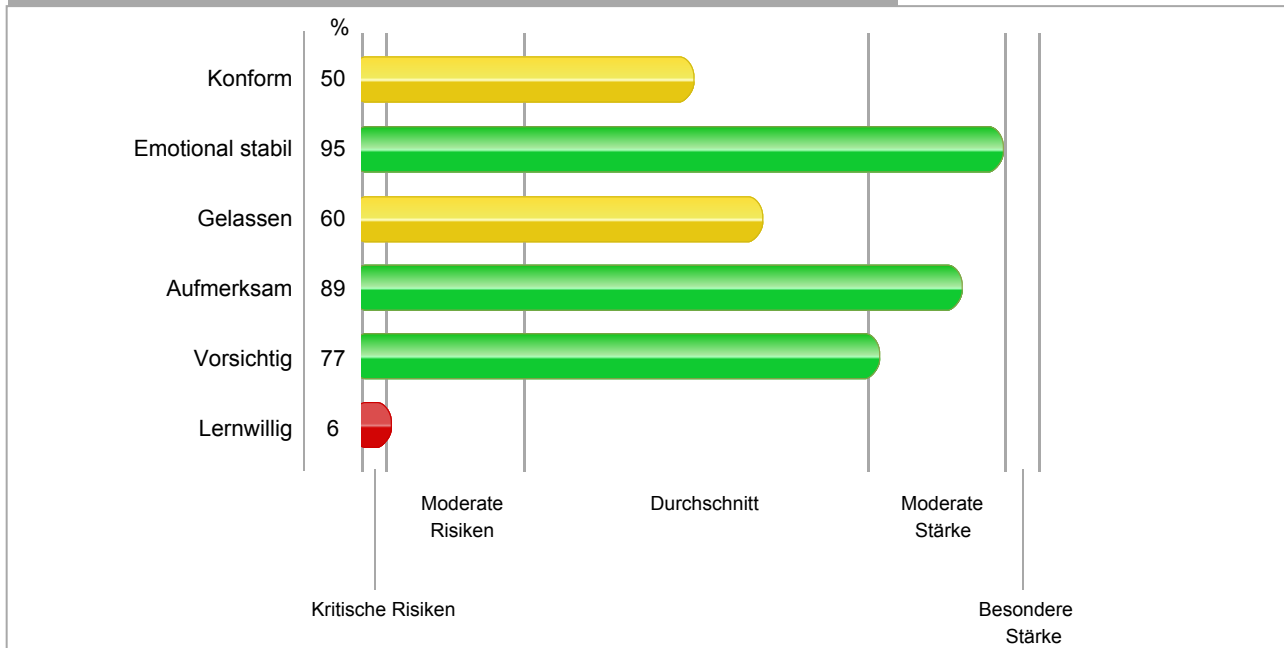
ABSCHNITT I - DIE DIMENSIONEN SICHERHEITSRELEVANTER VERHALTENSWEISEN

Rebellisch - Konform:	Bereitschaft, Regeln zu befolgen - Personen mit niedrigen Werten tendieren dazu, sich über Autoritäten hinwegzusetzen und Regeln zu ignorieren. Personen mit hohen Werten fällt es relativ leicht, Regeln Folge zu leisten.
Panisch - Emotional stabil:	Fähigkeit, mit Stress und Druck umzugehen - Personen mit niedrigen Werten sind anfälliger Stress zu erleben und haben unter Druck häufig Probleme, Entscheidungen zu treffen. Personen mit hohen Ausprägungen bleiben eher ausgeglichen und ruhig und sind sich in ihren Entscheidungen sicher.
Reizbar - Gelassen:	Fähigkeit, mit Ärger und Wut umzugehen - Personen mit niedrigen Ausprägungen verlieren schnell die Beherrschung. Personen mit hohen Ausprägungen sind besser in der Lage, Ihre Stimmung zu kontrollieren und Gefühlsausbrüche zu vermeiden.
Ablenkbar - Aufmerksam:	Fähigkeit, Konzentration aufrechtzuerhalten - Personen mit niedrigen Werten lassen sich relativ leicht ablenken. Personen mit hohen Werten bleiben auf die vorliegende Aufgabe fokussiert.
Waghalsig - Vorsichtig:	Bereitschaft, Risiken in Kauf zu nehmen - Personen mit niedrigen Werten tendieren dazu, unnötige Risiken einzugehen. Personen mit hohen Werten vermeiden riskante Verhaltensweisen.
Überheblich - Lernwillig:	Bereitschaft, sich fortzubilden und weiterzuentwickeln - Personen mit niedrigen Werten tendieren dazu, ihre eigenen Kompetenzen zu überschätzen und Feedback weniger zu berücksichtigen. Personen mit hohen Werten nehmen sich Ratschlägen an und nutzen Möglichkeiten zur Fortbildung.

Die abgebildeten Werte sind als Prozentränge zu interpretieren: Wenn eine Person beispielsweise einen Wert von 85% erlangt bedeutet das, dass diese Person die gleiche oder eine höhere Ausprägung hat als 85% der Personen in der Normgruppe.



GRAFIK ZU SICHERHEITSRELEVANTEM VERHALTEN



Stärken: Sicherheitsfördernde Verhaltensweisen

- Ermutigt andere, Regeln einzuhalten
- Wird aufgrund von Stress und Druck selten Fehler machen
- Verliert selten die Geduld
- Wird beim Arbeitsschutz aufmerksam sein
- Wird bei der Arbeit diszipliniert und aufmerksam wirken
- Denkt, dass es reicht, die Dinge zu lernen, die man sich während des Tagesgeschäfts aneignen kann

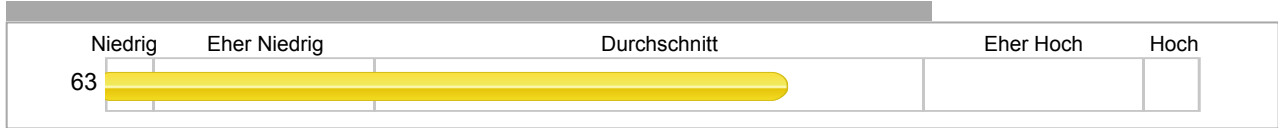
Risiken: Risikobehaftete Verhaltensweisen

- Wird Struktur und klare Vorgaben am Arbeitsplatz benötigen
- Könnte übermässig selbst-überzeugt sein
- Wird sich der Bitte schneller zu arbeiten widersetzen
- Tendiert dazu, sich im Hintergrund zu halten
- Könnte im Notfall verzögert reagieren
- Wenig Interesse an Trainingsmassnahmen



ABSCHNITT II - GESAMTWERT ZUM SICHERHEITSVERHALTEN

Der Gesamtwert zum Sicherheitsverhalten stellt den Durchschnitt der sechs oben beschriebenen Dimensionen dar.





ABSCHNITT IV - GRUNDLEGENDE FÄHIGKEITEN ZUR AUSÜBUNG EINER ARBEITSTÄTIGKEIT

Obwohl sicherheitsrelevante Verhaltensweisen wichtig sind, zeichnen sich gute Mitarbeiter auch noch durch andere Eigenschaften aus. Die folgenden Fähigkeiten sind für praktisch jede Arbeitstätigkeit wichtig.

Zuverlässigkeit

Diese Skala beschreibt das Ausmass, wie gut sich eine Person in der Organisation verhält, indem sie sich an die Regeln hält, Beaufsichtigung akzeptiert, Selbstkontrolle hat, übertragene Aufgaben zu Ende bringt und unnötige Risiken vermeidet. Personen mit hohen Werten tendieren dazu, konsistent zu sein, zuverlässig und selbstdiszipliniert. Personen mit niedrigen Werten tendieren dazu impulsiv, leicht ablenkbar und möglicherweise unnachgiebig zu sein.

Selbstbeherrschung

Diese Skala beschreibt das Ausmass, in dem eine Person ruhig erscheint, ausgeglichen und gut gelaunt. Personen mit hohen Werten scheinen mit Stress und Druck gut umgehen zu können, indem sie beständig, gefasst und ruhig bleiben. Des Weiteren haben sie häufig einen beruhigenden Einfluss auf andere. Personen mit niedrigen Werten tendieren eher dazu angespannt, launisch und empfindlich zu sein. Ihre Leistung wird leiden, wenn sie gestresst sind.

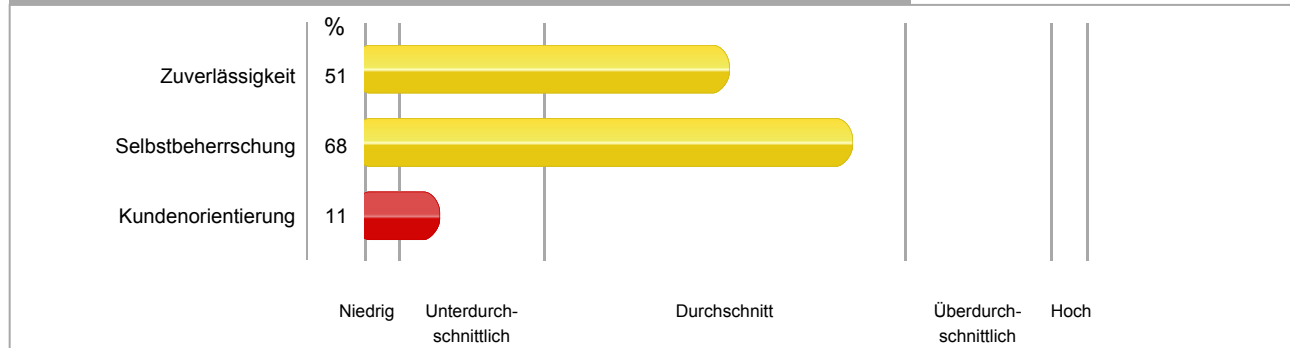
Kundenorientierung

Diese Skala beschreibt das Ausmass, wie gut eine Person adäquaten Kundendienst erbringen kann, wenn es angebracht ist. Es geht nicht darum, charmant oder freundlich zu sein - viele Introvertierte sind gut im Kundendienst und viele Extrovertierte sind schlecht. Personen mit hohen Werten auf dieser Skala tendieren dazu ruhig zu sein, freundlich, höflich und geduldig. Personen mit niedrigen Werten tendieren dazu unaufmerksam, abgelenkt, angespannt und möglicherweise brüsk zu sein.

Die abgebildeten Werte sind als Prozentränge zu interpretieren: Wenn eine Person beispielsweise einen Wert von 85% hat bedeutet das, dass diese Person die gleiche oder eine höhere Ausprägung als 85% der Personen in der Normgruppe hat.



**GRAFIK ZU DEN GRUNDLEGENDEN FÄHIGKEITEN
ZUR AUSÜBUNG EINER ARBEITSTÄTIGKEIT**



Die in diesem Bericht enthaltenen Ergebnisse sollten NICHT das Urteil des Auftraggebers / Personalbeschaffers ersetzen. Vielmehr sind diese Ergebnisse geeignet, als eine von mehreren Informationsquellen in die Personalentscheidung einzufließen.