

Weil Persönlichkeit zählt.

BERICHT FÜR TEAMMITGLIEDER

Vergleich der Hogan-Ergebnisse jedes Teammitglieds mit den Gruppenergebnissen.

Darstellung der Beiträge jedes Mitglieds zum Teamerfolg.

Illustrierung anhand von Graphiken.

FÜR
HERRN MUSTERMANN
TEAM BEISPIELTEAM
XX/XX/2014

In diesem Bericht werden Ihre Hogan Ergebnisse mit den Ergebnissen der anderen Teammitglieder einschließlich dem Vorgesetzten (im Folgenden: Team) verglichen. Dieser Bericht dient als Ergänzung zu Ihrem persönlichen Feedback und Ihrer Berichte (z.B. dem Potential-, Risiko- und Wertebericht aus der Hogan LEAD Serie), in denen Sie mit berufstätigen Erwachsenen verglichen werden und wo Sie die Definitionen der Skalen sowie Entwicklungsempfehlungen finden. Sollten Ihre Berichte nicht vorliegen, zögern Sie bitte nicht und kontaktieren Ihren persönlichen Hogan Ansprechpartner.

Die Grafik 1 stellt Ihre Stärken und Potentiale in gewöhnlichen Alltagssituationen dar (in gelb). Die Grafik 2a beschreibt Ihre potentiellen Risiken, wenn Sie unter Stress oder Druck stehen oder sich in schwierigen Situationen befinden (in rot). In Grafik 3 werden Ihre Werte/Motivatoren, die Sie antreiben, abgebildet (in blau). In den Grafiken 1, 2a und 3 werden Sie (in Farbe) mit dem Mittelwert und der Gesamtverteilung des Teams (in grau) verglichen. Ein technisches, aber wichtiges Detail: In die Berechnung für den Mittelwert des Teams gehen Sie nicht mit ein. Ansonsten würden Sie zum Teil mit sich selbst verglichen werden, was zu Verzerrungen der Interpretationen der Unterschiede zwischen Ihren Ergebnissen und denen des Teams führen würde. Diese unterschiedliche Berechnung der Teams hat zur Folge, dass die Mittelwerte der Teams in den Berichten der Teammitglieder unterschiedlich ausfallen. Auf Wunsch stellen wir Ihnen die Ergebnisse und Grafiken für das gesamte Team zur Verfügung.

Grafik 2b stellt die Klumpenrisiken des Teams dar, d.h. wie viele der anderen Teammitglieder Risiken mit einem Prozentrangwert von > 69 auf den einzelnen Dimensionen aufweisen. In diese Ergebnisse sind in Ihre Werte ebenfalls nicht miteingeschlossen. Insbesondere bei Dimensionen, die oft im Team, aber nicht bei Ihnen auftreten, können Sie dazu beitragen, Klumpenrisiken zu entschärfen.

Im Gegensatz zu den genannten Grafiken schließt Grafik 3 alle Teammitglieder ein (d.h. auch Sie) und ist daher in den Berichten aller Teammitglieder identisch. Sie dient, anders als Grafik 3a nicht dazu, Ihren Wert mit dem Mittelwert des Teams zu vergleichen, sondern wird verwendet, um die bedeutendsten Werte und Antreiber innerhalb eines Teams zu definieren. Während in den Potentialen und in den Risiken besonders Unterschiede zum Teamerfolg beitragen, sind es bei den Werten vor allem die Gemeinsamkeiten, die dazu beitragen, sich gemeinsam auszurichten.

Herr Mustermann

1. Graphische Darstellung der Ergebnisse

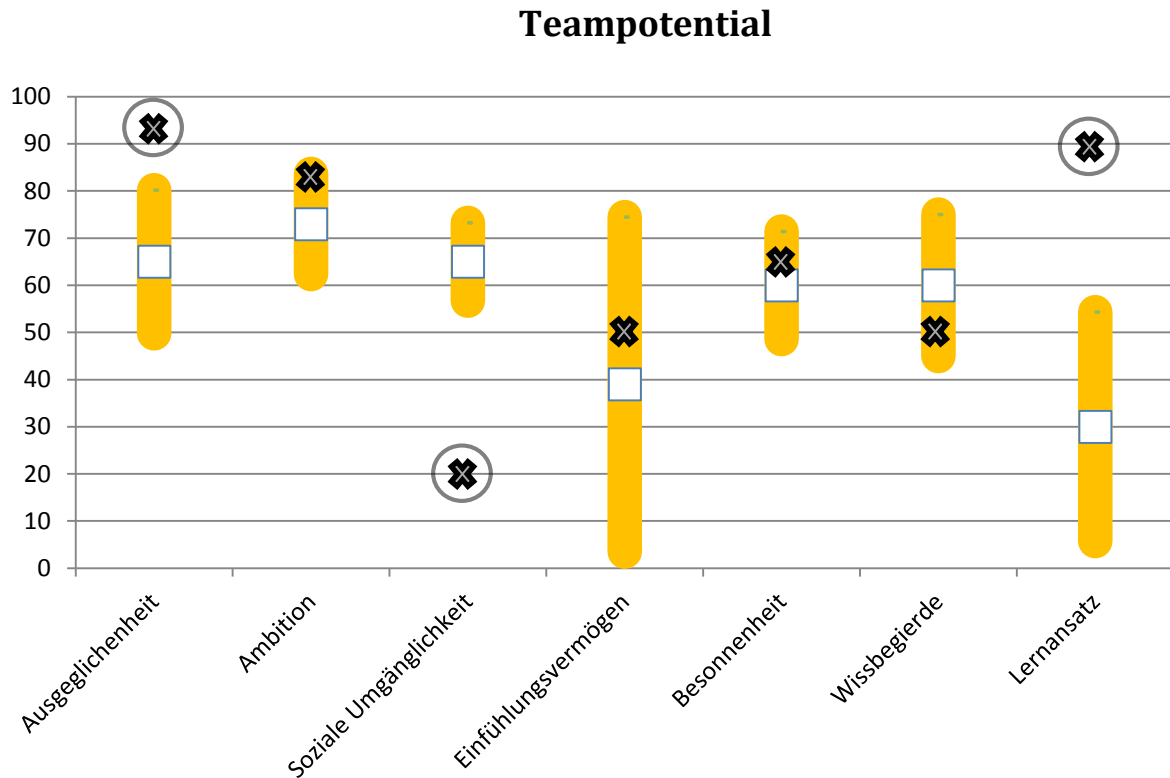


Abbildung 1: Verteilung der Teampotentiale ($N=8$) sowie Markierung des Individualergebnisses durch „X“. Die weiße Box markiert die durchschnittliche Ausprägung des Teams auf jeder Dimension. Je länger die Balken sind, desto stärker unterscheiden sich Teammitglieder auf dieser Dimension (die Balken repräsentieren rund 70 Prozent aller Ergebnisse). Die Kreise geben die Potentiale der Einzelperson an, die am stärksten von den anderen Gruppenmitgliedern abweichen (unter Berücksichtigung der Streuung um den Mittelwert des jeweiligen Potentials innerhalb des Teams).

Teamrisiken

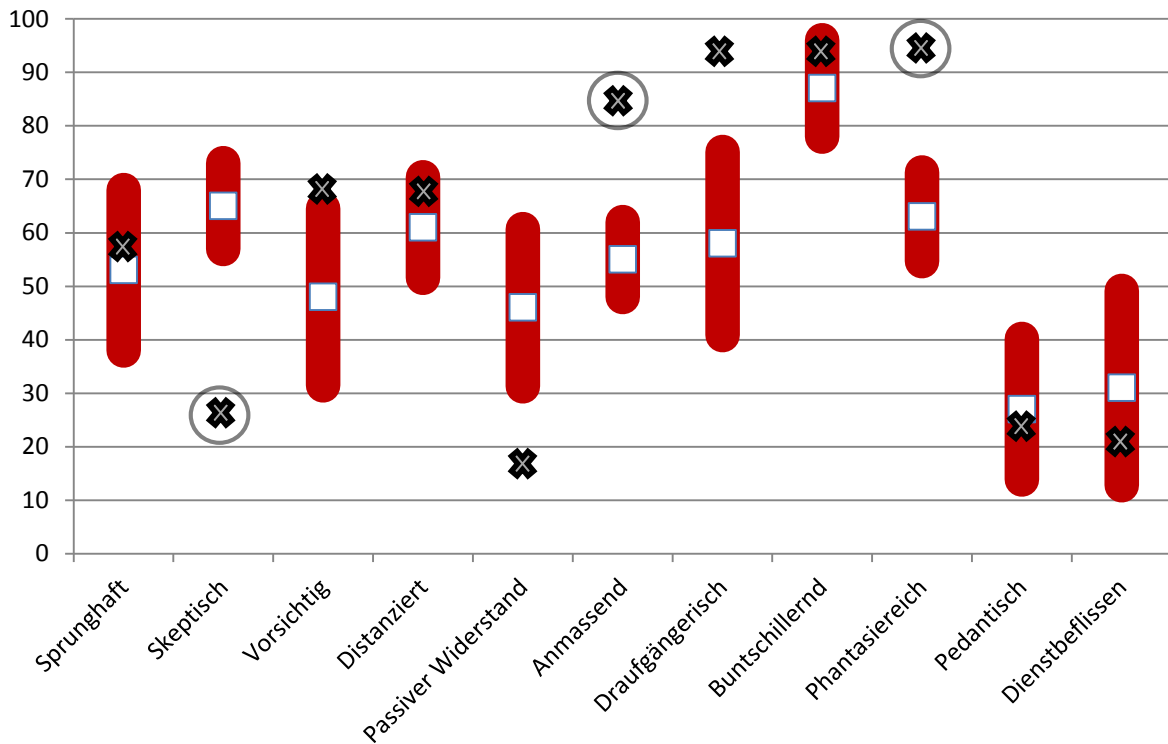


Abbildung 2a: Verteilung der Teamrisiken (N=8) sowie Markierung des Individualergebnisses durch „X“. Die weiße Box markiert die durchschnittliche Ausprägung des Teams auf jeder Dimension. Je länger die Balken sind, desto stärker unterscheiden sich Teammitglieder auf dieser Dimension (die Balken repräsentieren rund 70 Prozent aller Ergebnisse). Die Kreise geben die Risiken der Einzelperson an, die am stärksten von den anderen Gruppenmitgliedern abweichen (unter Berücksichtigung der Streuung um den Mittelwert des jeweiligen Risiken innerhalb des Teams).

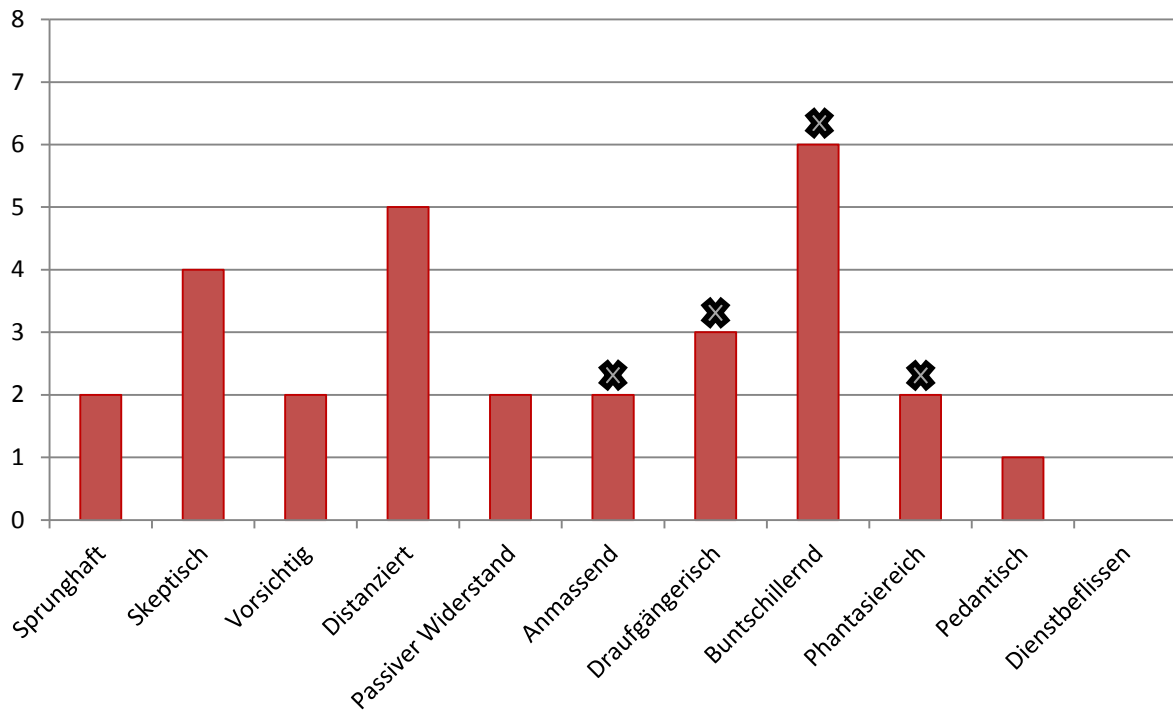


Abbildung 2b: Klumpenrisiken - Anzahl Teilnehmer mit Risiken (Prozentrangwert > 69) auf den einzelnen Skalen (N=8).

Teamwerte

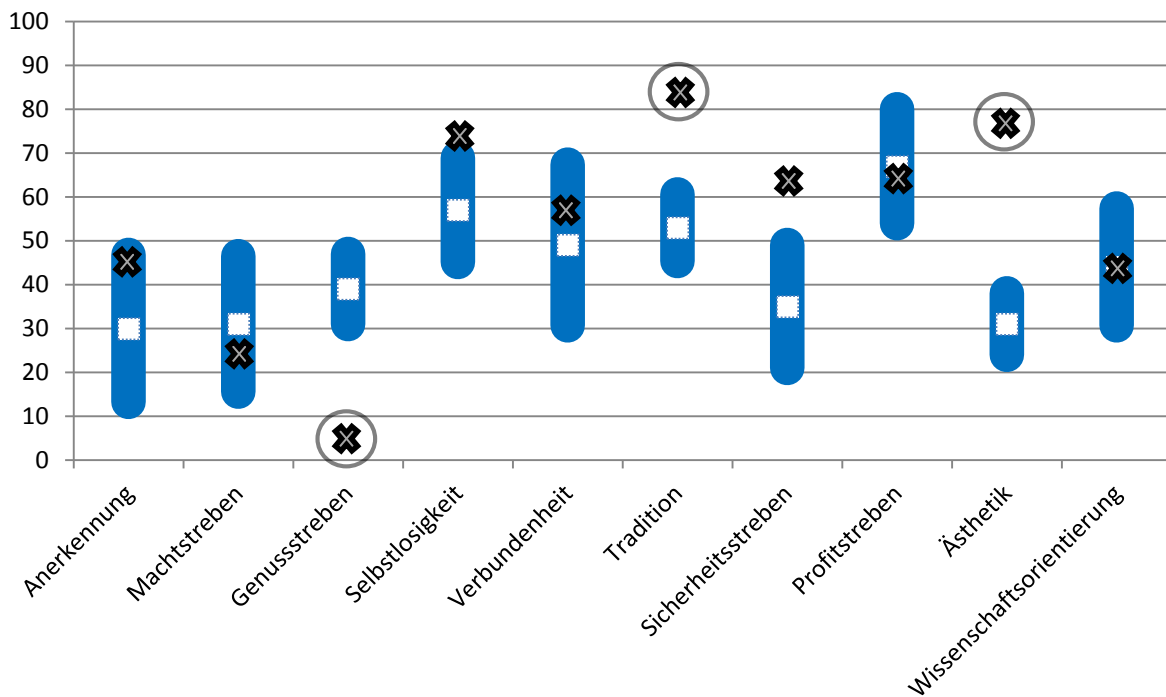


Abbildung 3: Verteilung der Teamwerte ($N=8$) sowie Markierung des Individualergebnisses durch „X“. Die weiße Box markiert die durchschnittliche Ausprägung des Teams auf jeder Dimension. Je länger die Balken sind, desto stärker unterscheiden sich Teammitglieder auf dieser Dimension (die Balken repräsentieren rund 70 Prozent aller Ergebnisse). Die Kreise geben die Antreiber der Einzelperson an, die am stärksten von den anderen Gruppenmitgliedern abweichen (unter Berücksichtigung der Streuung um den Mittelwert des jeweiligen Antreibers innerhalb des Teams).

2. Würdigung der Rolle im Team

Potentiale: Herr Mustermann sticht im Team durch seine besondere Ausgeglichenheit hervor. In stressigen Situationen lässt er sich weniger als andere aus der Ruhe bringen, strahlt Optimismus aus und kann dem Team somit zu Kontinuität verhelfen. Es kann sein, dass das Team den Eindruck bekommt, er nehme manche Stress- und Drucksituationen zu wenig ernst.

Diese hohe Ausgeglichenheit geht einher mit einer niedrigen Ausprägung auf „Soziale Umgänglichkeit“, welche Personen beschreibt, die sich in Diskussionen eher passiv verhalten, aber gut zuhören können. Herr Mustermann besitzt quantitativ einen wesentlich geringeren Redeanteil im Vergleich zu seinen Teammitgliedern, was dazu führen kann, dass er als zurückhaltend wahrgenommen wird und sein Input überhört wird.

Darüber hinaus besitzt Herr Mustermann einen sehr hohen Lernansatz. Er bevorzugt es, sich im Vordergrund mit Inhalten auseinanderzusetzen und probiert in seinem Fachgebiet auf dem neusten Stand zu bleiben. Im Team könnte er den Eindruck erwecken, zu verschult in seinem Arbeitsansatz zu sein und sich Themen zu wenig pragmatisch zu erwerben.

Risiken: Unter Stress zeigt Herr Mustermann, anders als ein Teil seiner Teammitglieder, nicht die Tendenz zu erhöhtem Skeptizismus. Dies hat zum Vorteil, dass er selbst unter Stress offen gegenüber anderen Personen bleibt. Im Team könnte dies dazu führen, dass er unter Stress als zu gutgläubig oder naiv wahrgenommen wird.

Die hohe Ausprägung auf der Dimension „Anmassend“ deutet an, dass Herr Mustermann unter Stress dazu neigt, seine eigenen Fähigkeiten und seine Bedeutung zu überschätzen. Dieses überzogene Selbstvertrauen kann in Wettbewerbssituationen kurzfristig von Vorteil sein, insbesondere außerhalb des eigenen Teams, langfristig jedoch Beziehungen verschlechtern. Dieses Risiko besteht insbesondere im Team, welches als durchschnittlich weniger anmaßend wahrgenommen wird.

Die hohe Ausprägung auf der Dimension „Phantasie reich“ deutet an, dass Herr Mustermann unter Stress dazu tendiert, in bestimmten Situationen zu kreativ zu werden, das heißt Ideen entwickeln könnte, welche vom Umfeld nicht verstanden werden und sie damit überhäufen. In Situationen wo ein hohes Mass an Kreativität erforderlich ist, können solche Verhaltenszüge von Vorteil sein. Im Team könnte dies jedoch manchmal als irritierend empfunden werden, insbesondere in stressigen Situationen, wo es eher auf eine Umsetzung von einer bestehenden Strategie ankommt und keine Neuentwicklungen nötig sind.

Werte: Die Dimension „Genussstreben“ deutet an, dass Herr Mustermann einen ausgesprochen trockenen Arbeitsstil lebt. Formale Abläufe werden bevorzugt und es ist unwahrscheinlich, dass sich Herr Mustermann zu viele Spässe im Dienst erlaubt. Im Team könnte dies als recht „trocken“ wahrgenommen werden und die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass er im Team nicht voll akzeptiert wird,

da er weniger als andere das Bedürfnis hat, nach der Arbeit auch Aktivitäten zu verfolgen, wo der Spass-Faktor im Vordergrund steht.

Die Dimension „Tradition“ deutet an, dass bestehende Konventionen von Herrn Mustermann bevorzugt beibehalten werden. Diese Eigenschaft kann insbesondere in konservativen Organisationen begrüßt werden. In Situationen, wo größere und zügige Änderungen anstehen, könnte Herr Mustermann als etwas träge und desinteressiert betrachtet werden.

Die hohe Ausprägung auf der Dimension „Ästhetik“ deutet an, dass Herr Mustermann ein Auge für die Wirkung von Produkten und Dienstleistungen hat. Diese Eigenschaft kann Herr Mustermann z.B. in Marketing-Fragestellung zu einem geeigneten Ansprechpartner machen. Das Team scheint die Funktionalität der Wirkung vorzuziehen, was dazu führen könnte, dass Herr Mustermann als etwas zu bunt und kreativ wahrgenommen wird.

Zusammenführung: Herr Mustermann vermittelt stets Optimismus und Zuversicht. Er kann durch seine Ruhe einige Risiken des Teams ausgleichen. Allerdings sollte er im Blick haben, dass seine Gelassenheit und seine „alles geht“-Mentalität auch den Eindruck vermitteln können, Herr Mustermann nehme den Ernst der Lage nicht wahr. Zudem sollte er darauf achten, durch seine hohen Leistungsstandards andere nicht unter Druck zu setzen. Trotz seines Charismas und seiner starken Präsenz berücksichtigt Herr Mustermann seine Kollegen und bietet ihnen auch in Krisensituationen Unterstützung an. Seine hohe Lernbereitschaft, die Betonung von Ästhetik und das Festhalten an traditionellen Vorgehensweisen ergänzen das Team zwar gut, kosten Herrn Mustermann vermutlich aber viel Zeit. Hier kann er von seinen Kollegen sehr profitieren.

Höchste wissenschaftliche Ansprüche mit Fokus auf die Persönlichkeit von Führungskräften und Mitarbeitenden sind seit 2003 die wichtigsten Säulen unserer Service- und Beratungstätigkeit. Es gibt gute Gründe, sich für meta-Beratung zu entscheiden: wir erhöhen Ihren Handlungsspielraum für Entscheidungen, Menschen bestmöglich einzusetzen – von der Auswahl bis zur Entwicklung. Unser Team setzt sich täglich dafür ein, Ihnen die passende Lösung auf allen Ebenen bieten zu können – ambitioniert, fundiert, begeisterungsfähig- und flexibel.

Kontaktdaten:

Dr. Rainer Neubauer

metaBeratung GmbH

Deutschland: +49 211 415 595 9-0

Schweiz: +41 27 957 1515

Österreich: +43 1 227 87 128

E-Mail: neubauer@metaberatung.de