
HOGANDEVELOP
INSIGHT **M V P I**

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 12. April 2017

meta[®]
BERATUNG
personality matters.



HOGAN

EINLEITUNG

Der Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) beschreibt Grundwerte, Ziele und Interessen von Personen. Diese Information ist entscheidend um zu verstehen, welche Positionen und Arbeitsumgebungen einer Person zusagen und wird diesen insbesondere helfen, bessere Karriereentscheidungen zu treffen. Dieser Bericht liefert Informationen in Form von 10 Werteskalen. Jede Dimension enthält die fünf Unterskalen: Lebensstil, Ansichten, berufliche Vorlieben, Abneigungen und bevorzugte Gesellschaft.

- Personen nutzen ihre Werte, um Entscheidungen zu treffen, aber sie analysieren nur selten ihre Werte und treffen Entscheidungen oftmals aus Gründen, die sie nicht vollständig verstehen. Das Bewusstmachen ihrer Werte sollte ihre Entscheidungsfindung verbessern.
- Personen bevorzugen es, sich mit denen zusammenzuschließen, die ihre Werte teilen. Ein Verständnis der eigenen Werte ermöglicht es, dass Personen ihre Beziehungen effizienter führen können.
- Wenn Personen sich für berufliche Wege entscheiden und in Organisationen arbeiten, deren Kulturen unvereinbar mit ihren Werten sind, sind sie meist unglücklich und nicht in der Lage, effektiv zu arbeiten. Umgekehrt, d.h. wenn sie sich für berufliche Wege entschieden haben und in Organisationen arbeiten, die im Einklang mit ihren Werten stehen, sind sie in der Regel zufriedener und effektiver in ihrer Arbeit.

DEFINITIONEN DER SKALEN

| MVPI SKALENNAME | PERSONEN MIT NIEDRIGEN WERTEN | PERSONEN MIT HOHEN WERTEN |
|----------------------------------|--|---|
| Anerkennung | ist Lob und Feedback egal mögen es, alleine gelassen zu werden | schätzen Feedback wollen beachtet werden |
| Machtstreben | ist persönlicher Erfolg egal wollen nichts bewegen | wollen erfolgreich sein wollen etwas bewegen |
| Genussstreben | betonen Disziplin arbeiten viel | suchen Freude und Spass wollen Arbeit geniessen |
| Selbstlosigkeit | glauben an Eigenverantwortlichkeit denken, dass Menschen sich selbst helfen sollten | wollen Benachteiligten helfen wollen die Gesellschaft verbessern |
| Verbundenheit | bevorzugen es, alleine zu arbeiten geniessen es, alleine zu sein | benötigen soziale Interaktion wollen einbezogen werden |
| Tradition | wollen den Status Quo ändern schätzen Innovation und Fortschritt | respektieren Hierarchie und Autorität schätzen Erfahrung sehr |
| Sicherheitsstreben | sind bereit, sich auf Risiken einzulassen benötigen keine Vorhersagbarkeit | benötigen Struktur und Berechenbarkeit vermeiden Risiken |
| Profitstreben | sind gleichgültig gegenüber Geld schätzen Selbstentwicklung | wollen Geld verdienen haben finanzielle Interessen |
| Ästhetik | schätzen den eigentlichen Wert mehr, als das Aussehen betonen die Funktionalität | schätzen kreative Entfaltung befassen sich mit der Wirkung von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen |
| Wissenschaftsorientierung | bevorzugen schnelle, erfahrungsbasierte Entscheidungen vertrauen der Intuition mehr als Daten | bevorzugen rationale, datenbasierte Entscheidungen fordern Autorität heraus |

ZUSAMMENFASSUNG

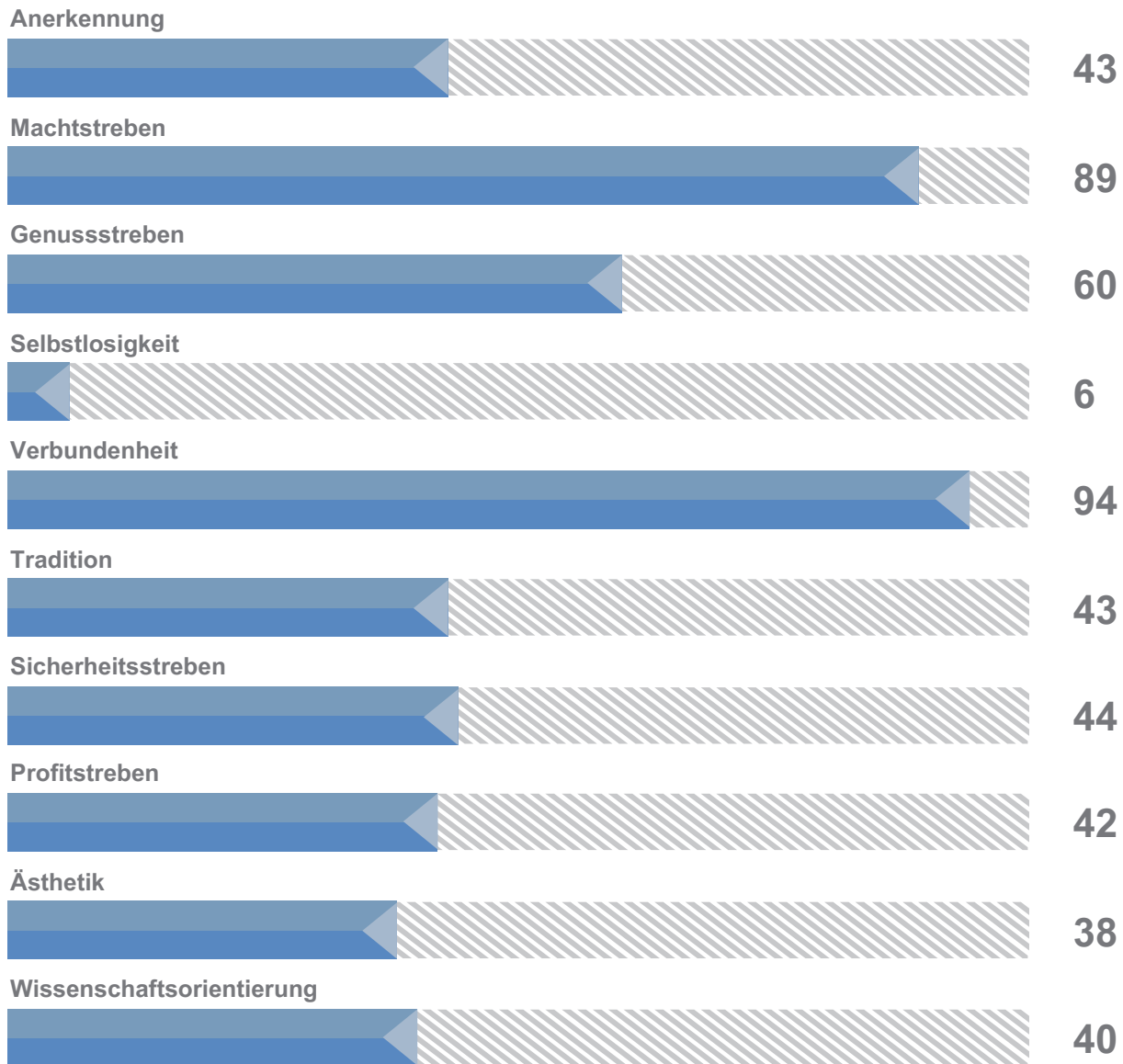
Frau Mustermanns Werte auf dem MVPI deuten an, dass sie:

- Nicht viel Feedback benötigt und durch Aufmerksamkeit nicht mehr motiviert wird.
- Produktiv sein will, etwas bewegen und ihre Karriere voranbringen. Sie wird in Berufen glücklich sein, wo sie die Möglichkeit hat zu konkurrieren, erfolgreich zu sein und etwas zu erreichen.
- Während der Arbeit Spass haben möchte und eine entspannte und ungezwungene Umgebung bevorzugt, die Vielfalt, Flexibilität und Abwechslung bietet.
- An Selbständigkeit glaubt und nicht von der Möglichkeit, anderen zu helfen, motiviert wird. Sie wird in einer sachlichen, ergebnisorientierten Umgebung am zufriedensten sein.
- Alle Formen sozialer Interaktion genießt, einschliesslich der Arbeit als Teil eines Teams. Sie ist am glücklichsten in Positionen die Zusammenarbeit und Teamwork erfordern.
- Den Fortschritt, Veränderungen und Experimentieren schätzt. Sie mag keine starren Hierarchien und wird gut zu flexiblen, informellen Organisationen passen.
- Sich mit Risiken und Unsicherheiten wohlfühlt. Sie benötigt nur wenig Struktur und Vorhersagbarkeit und zieht Mehrdeutigkeit gegenüber Gewissheit und Stabilität vor.
- An anderen Bereichen als Geld, materiellen Gütern und Finanzen interessiert zu sein scheint. Geld ist kein starker Motivator.
- Kein starkes Bedürfnis an kreativer Entfaltung hat. Sie scheint interessierter an Funktionalität als an der Wirkung von Produkt, Prozessen und Dienstleistungen.
- Es zu schätzen scheint, Entscheidungen relativ schnell zu treffen anstatt nach einer perfekten Antwort zu suchen.

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.

- Werte von 0 bis 25 gelten als **niedrig**
- Werte von 26 bis 50 gelten als **unterdurchschnittlich**
- Werte von 51 bis 75 gelten als **überdurchschnittlich**
- Werte über 76 gelten als **hoch**



Norm: Global

SKALA: ANERKENNUNG

43

BESCHREIBUNG

Die Skala Anerkennung spiegelt den Wunsch nach Aufmerksamkeit, Zustimmung und Lob wider.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Anerkennung deutet an, dass sie:

- Sich nur ein wenig darum kümmert, dass ihre Arbeit breite Anerkennung erfährt
- Nicht besonders daran interessiert ist, Positionen innezuhaben denen viel Aufmerksamkeit geschenkt wird
- Nicht viel Aufmerksamkeit benötigt
- Nicht bemerkt, dass manche Leute mehr soziales Feedback und Anerkennung brauchen

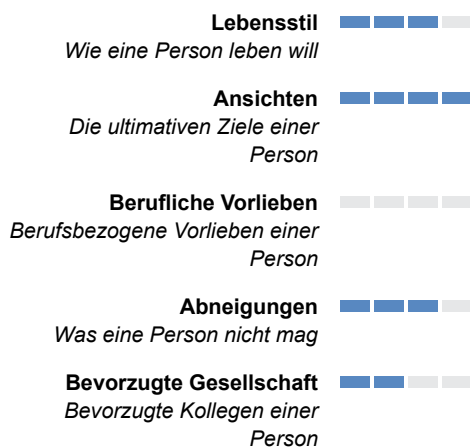
DISKUSSIONSPUNKTE

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.

- Bevorzugen Sie es im Zentrum der Aufmerksamkeit zu stehen oder hinter den Kulissen zu arbeiten?
- Wie wichtig ist es für Menschen, die für Sie arbeiten, gelobt zu werden?
- Motiviert Sie die Möglichkeit, an hochkarätigen Projekten zu arbeiten?
- Beschreiben Sie, wie Sie Wertschätzung für die Leistung und Hilfe Ihrer Mitarbeiter zeigen.

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.



SKALA: MACHTSTREBEN

89

BESCHREIBUNG

Die Skala Machtstreben beschreibt den Wunsch nach Erfolg, Leistung, Status und Macht.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Machtstreben deutet an, dass sie:

- Einen starken Wunsch hat, etwas zu bewegen, einen Unterschied zu machen und befördert zu werden
- Viel Wert auf Produktivität und Ergebnisse legt
- Gut zu Organisationen und Rollen passen könnte, die auf Wettbewerb ausgerichtet sind
- Fälschlicherweise davon ausgehen könnte, dass andere genauso getrieben und ergebnisorientiert sind

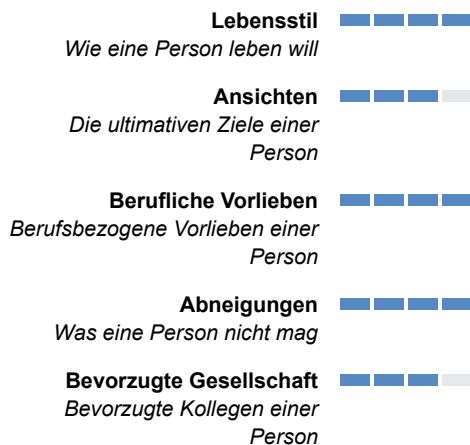
DISKUSSIONSPUNKTE

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.

- Was ist wichtiger: ein vorbildlicher Mitarbeiter zu sein oder Ergebnisse zu erzielen?
- Wie wichtig ist es für Sie, Ihre Konkurrenz zu kennen und zu übertreffen?
- Wie oft denken Sie über beruflichen Aufstieg nach?
- Wie definieren Sie beruflichen Erfolg?

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.



SKALA: GENUSSSTREBEN

60

BESCHREIBUNG

Die Skala Genussstreben bezieht sich auf die Ausrichtung auf Spass, Vergnügen und Genuss.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Genussstreben deutet an, dass sie:

- Es schätzt, eine gute Zeit bei der Arbeit zu haben, aber auch weiss, wann man auf den Boden der Tatsachen zurückkommen muss
- Eine Arbeitsumgebung bevorzugt, die entspannt, informell und heiter ist
- Es schätzt, Kontakte zu knüpfen und Abwechslung bei der Arbeit zu haben
- Menschen nicht versteht, die eher ernst sind

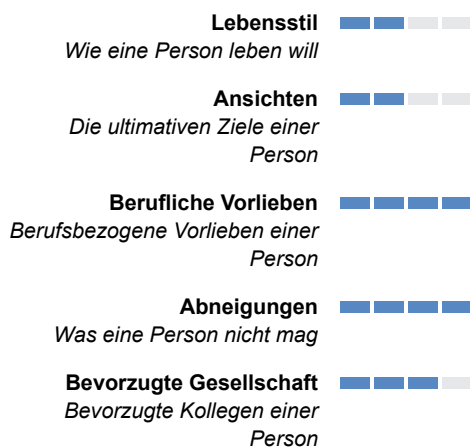
DISKUSSIONSPUNKTE

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.

- Ist es für Sie wichtig, Spass bei der Arbeit zu haben?
- Wie vereinbaren Sie Arbeit und Spass bei der Arbeit?
- Was halten Sie von Veranstaltungen der Organisation, die während der Freizeit stattfinden?
- Wie viel Spass und Vergnügen sollten Personen bei der täglichen Arbeit erwarten 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.



SKALA: SELBSTLOSIGKEIT

6

BESCHREIBUNG

Die Skala Selbstlosigkeit beschreibt den Wunsch, anderen zu helfen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Gesellschaft zu leisten.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Selbstlosigkeit deutet an, dass sie:

- Unabhängigkeit, Selbständigkeit und Eigenverantwortung schätzt
- Lieber nicht in Probleme anderer miteinbezogen werden will
- Nicht motiviert ist von Möglichkeiten, Anderen zu helfen
- Schwierigkeiten haben könnte, Menschen zu verstehen, die sich um das Wohl anderer kümmern

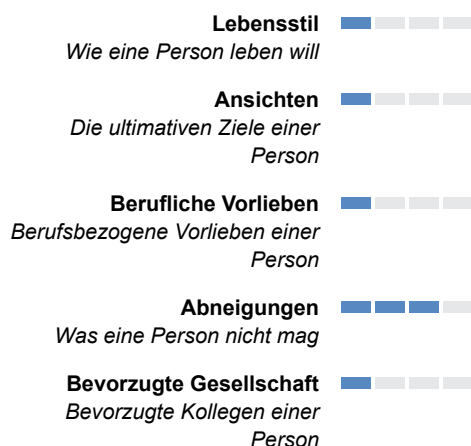
DISKUSSIONSPUNKTE

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.

- Welche Rolle spielt der Bereich Kundenservice für ein Unternehmen?
- Inwieweit sollte sich ein Unternehmen um die Bedürfnisse und Probleme ihrer Mitarbeiter kümmern?
- Wie würde es Ihnen in einer Position gehen, in der viel Kundenkontakt und Serviceorientierung von Ihnen verlangt wird?
- Wie oft beteiligen Sie sich an gemeinnützigen Aktivitäten?

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.



SKALA: VERBUNDENHEIT

BESCHREIBUNG

Die Skala Verbundenheit beschreibt das Bedürfnis nach und Freude an sozialer Interaktion.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Verbundenheit deutet an, dass sie:

- Es schätzt, mit anderen zu arbeiten und zu interagieren
- Teamprojekte mag und es bevorzugt, nicht alleine zu arbeiten
- Arbeitsumgebungen bevorzugt, die Meetings, Kommunikation, Feedback und Zusammenarbeit fördern
- Menschen nicht versteht, die lieber unabhängig arbeiten

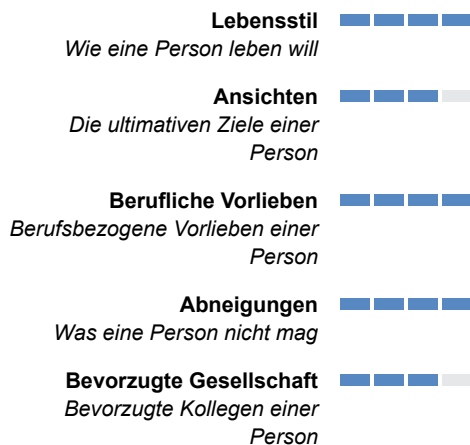
DISKUSSIONSPUNKTE

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.

- Finden Sie Meetings förderlich oder eher hinderlich?
- Ziehen Sie es vor, alleine zu arbeiten oder als Teil eines Teams?
- Was halten Sie von Teambuildingmassnahmen?
- Wie wichtig ist das Netzwerken für Ihren Erfolg?

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.



SKALA: TRADITION

43

BESCHREIBUNG

Die Skala Tradition beschreibt das Bedürfnis nach Standards und Regeln sowie Respekt vor Brauchtum und etablierten Vorgehensweisen.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Tradition deutet an, dass sie:

- Die Vielfalt der Menschen und Kulturen genießt
- Es für wichtig hält, alternative Standpunkte zu tolerieren
- Nicht zufrieden mit starren Organisationsstrukturen ist
- Innovation und sozialen Fortschritt schätzt

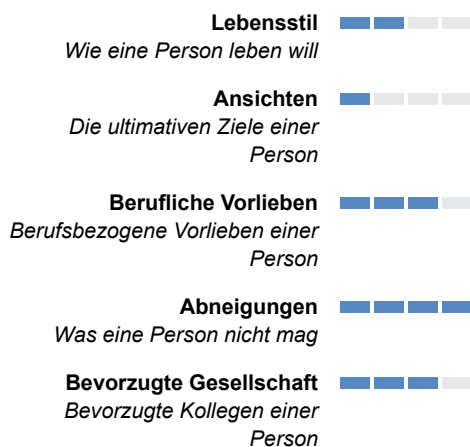
DISKUSSIONSPUNKTE

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.

- Gibt es für Sie immer einen richtigen und einen falschen Weg?
- Welche Rolle spielt Moral in Unternehmen?
- Sehen Sie mehr Wert in der Initiierung von Veränderungen oder bei der Wahrung von Bestehendem?
- Wie wichtig ist es für Sie, in einer klar definierten und hierarchischen Organisationsstruktur zu arbeiten?

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.



SKALA: SICHERHEITSTREBEN

44

BESCHREIBUNG

Die Skala Sicherheitsstreben beschreibt das Bedürfnis nach Stabilität, Sicherheit und Risikobegrenzung.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Sicherheitsstreben deutet an, dass sie:

- Mit Risiken umgehen kann
- Nicht viel Vorhersehbarkeit im Leben braucht
- Es bevorzugt, in Organisationen zu arbeiten, in denen kalkulierte Risiken zugelassen werden
- Ungeduldig mit Menschen sein könnte, die immer auf Nummer sicher gehen

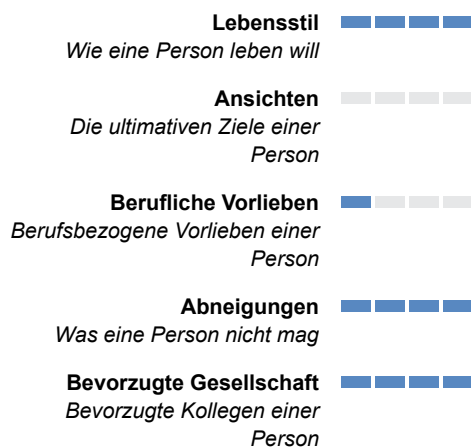
DISKUSSIONSPUNKTE

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 wichtig ist Planbarkeit in Ihrem Leben?
- Mit wie viel Risiko sollten Unternehmen strategische Entscheidungen treffen?
- Wie wägen Sie Risikominimierung und Voranschreiten miteinander ab?
- Wie gehen Sie mit Mitarbeitern um, die unnötig Risiken eingehen?

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.



SKALA: PROFITSTREBEN

42

BESCHREIBUNG

Die Skala Profitstreben beschreibt das Interesse daran, Geld zu verdienen, Investitionen zu tätigen und neue Geschäftsfelder zu erschliessen.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Profitstreben deutet an, dass sie:

- Nicht stark durch Geld motiviert wird
- Wenig Zeit damit verbringt, über ihre finanzielle Zukunft nachzudenken
- Umgebungen nicht mag, in denen es lediglich um Gewinnerzielungsabsichten geht
- Nicht gut zu Personen passt, die in erster Linie an finanziellen Zielen interessiert sind

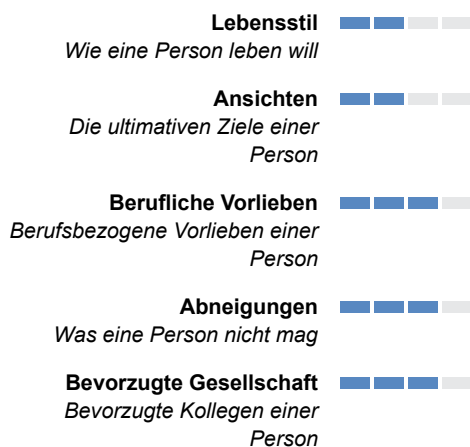
DISKUSSIONSPUNKTE

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.

- Geht es im Geschäftsleben nur um den Gewinn?
- Wie oft denken Sie über Geld und Investitionen nach?
- Wie denken Sie über Menschen, die über ihre Verhältnisse leben?
- Wie oft berücksichtigen Sie die finanziellen Auswirkungen Ihrer Entscheidungen am Arbeitsplatz?

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.



SKALA: ÄSTHETIK

38

BESCHREIBUNG

Die Skala Ästhetik beschreibt das Bedürfnis nach kreativer Entfaltung, das Wertschätzen von Qualität und Erscheinungsbild von Arbeitsergebnissen.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Ästhetik deutet an, dass sie:

- Sich mehr damit befasst, wie Dinge funktionieren, als wie sie wirken
- Kreative Entfaltung ausserhalb der Arbeit sucht
- Sich mit Lösungen zufrieden gibt, die gut genug sind, aber nicht unbedingt perfekt sind
- Ungeduldig mit Menschen sein könnte, die sich um die Form, aber nicht um die Funktion kümmern

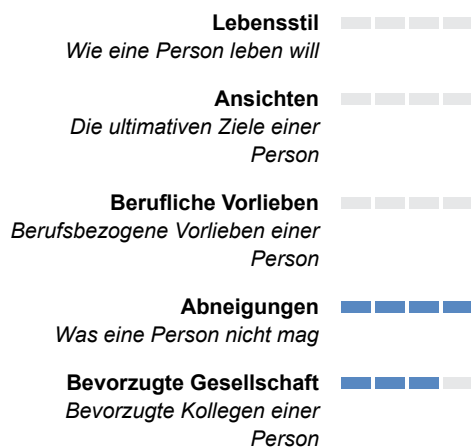
DISKUSSIONSPUNKTE

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.

- Befassen Sie sich mehr damit, wie etwas funktioniert oder wie es aussieht?
- Wie wichtig sind für Sie Möglichkeiten zur kreativen Entfaltung?
- Wie viel Sorgfalt schenken Sie der Präsentation Ihrer Arbeitsprodukte?
- Welche Rolle sollte Kreativität in professionellen Organisationen spielen?

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.



SKALA: WISSENSCHAFTSORIENTIERUNG

40

BESCHREIBUNG

Die Skala Wissenschaftsorientierung beschreibt das Interesse an Rationalität, Forschung und Technologie.

INTERPRETATION

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Wissenschaftsorientierung deutet an, dass sie:

- Sehr wenig Interesse an Wissenschaft hat
- Es bevorzugt, schnelle Entscheidungen gestützt auf Erfahrungen und Intuition zu treffen, die gut genug sind und immer noch später geändert werden können
- Nicht besonders daran interessiert ist, Dinge auf den Grund zu gehen
- Menschen nicht versteht, die viele Informationen benötigen, bevor sie Entscheidungen treffen

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, wann Sie Intuition und wann Daten zur Entscheidungsfindung nutzen?
- Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie eine Entscheidung intuitiv anstatt datenbasiert treffen mussten.
- Schätzen Sie es, Probleme zu analysieren oder würden Sie lieber eine schnelle Entscheidung treffen und zum nächsten Thema übergehen?
- Wie wichtig ist Forschung und Entwicklung für den Erfolg einer Organisation?

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.

