



# Insight

## Hogan Personality Inventory (HPI)

---

**Bericht für:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Datum:** 02.02.2019



## Einleitung

Der Hogan Personality Inventory (HPI) misst die Persönlichkeit, die sich in normalen Situationen zeigt. Hierfür werden sieben Hauptskalen und sechs berufsbezogene Skalen verwendet, um das Leistungspotential von Herrn Poole am Arbeitsplatz zu beschreiben. Diese Skalen liefern Informationen, wie er mit Stress umgeht, mit anderen interagiert, an Arbeitsaufgaben herangeht und Probleme löst. Obwohl dieser Bericht jede Skala einzeln bewertet, tragen alle Skalen zu Herrn Pooles Leistung bei. Dieser Bericht beschreibt Stärken sowie Bereiche für Verbesserungen und bietet Diskussionspunkte für Entwicklungsfeedback.

- Bei der Betrachtung der HPI Skalenwerte ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass hohe Werte nicht unbedingt besser und niedrige Werte nicht unbedingt schlechter sind. Jeder Skalenwert spiegelt unterschiedliche Stärken und Schwächen wider.
- HPI Werte sollten im Kontext der beruflichen Rolle der Person interpretiert werden, um zu bestimmen, ob diese Eigenschaften Stärken sind oder Bereiche für potentielle Entwicklungen darstellen.
- Der HPI basiert auf dem allgemein anerkannten Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit.

## Definitionen der Skalen

▶ HPI Skalename	▶ Personen mit niedrigen Werten scheinen	▶ Personen mit hohen Werten scheinen
<b>Ausgeglichenheit</b>	offen für Feedback aufrichtig und ehrlich launisch und selbstkritisch	ruhig stabil in Drucksituationen resistent gegenüber Feedback
<b>Ambition</b>	bereit, sich ins Team einzugliedern bereit, anderen die Führung zu überlassen selbstzufrieden	dynamisch wettbewerbsorientiert ruhelos und energisch
<b>Soziale Umgänglichkeit</b>	gut, allein zu arbeiten ruhig sozial zurückgezogen	aufgeschlossen gesprächig Aufmerksamkeit suchend
<b>Einfühlungsvermögen</b>	direkt und offen bereit, andere zu konfrontieren kalt und hart	freundlich herzlich konfliktvermeidend
<b>Besonnenheit</b>	flexibel aufgeschlossen impulsiv	organisiert zuverlässig unflexibel
<b>Wissbegierde</b>	pragmatisch nicht schnell gelangweilt nicht erfinderisch	einfallsreich schlagfertig mit Umsetzungen leicht gelangweilt
<b>Lernansatz</b>	praxisorientierte Lerntypen zu sein praktische Anwendung von Dingen dem Lernen zu bevorzugen Technik-avers	interessiert, zu lernen Erkenntnis suchend intolerant gegenüber schlechter informierten Personen



## Zusammenfassung

Basierend auf Herr Pooles Antworten im HPI Assessment, scheint er im Alltag:

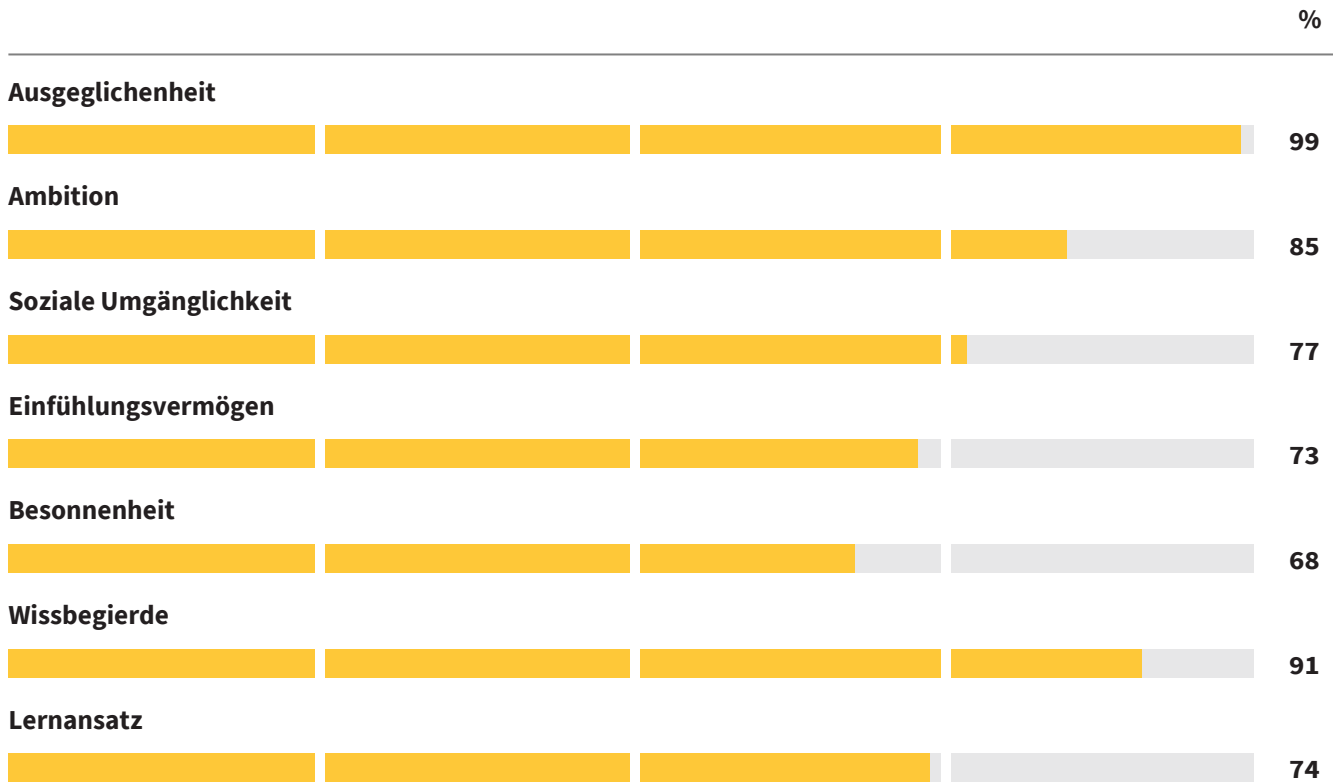
- Unbeeindruckt von äusserem Druck und meist ohne Anzeichen von Stress. Andere könnten seine Belastbarkeit als Arroganz wahrnehmen, weil ihn wenig zu stören scheint und weil er vielleicht dazu tendiert, Feedback zu ignorieren.
- Durchsetzungsfähig, wettbewerbs- und aufgabenorientiert. Er wird nach Möglichkeiten suchen, um zu Führen und Initiative zu übernehmen und könnte frustriert sein, wenn das nicht möglich ist.
- Kontaktfreudig, gesellig und zugänglich. Er scheint es zu geniessen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen und es wird ihm leicht fallen, Gespräche zu beginnen und Netzwerke aufzubauen, jedoch könnte er auch zu viel reden und nicht gut zuhören.
- Angenehm, kooperativ, taktvoll und freundlich. Er sollte gut darin sein, Beziehungen zu pflegen, tendiert jedoch dazu, Konflikte und Konfrontationen zu vermeiden.
- Verantwortungsbewusst, detailorientiert und akzeptiert enge Kontrolle (Führung). Er ist eher unflexibel, damit aber auch ein zuverlässiger Mitarbeiter.
- Neugierig, innovativ, kreativ, tolerant und aufgeschlossen. Er könnte wenig pragmatisch wirken, sowie wenig detailorientiert und schnell gelangweilt sein.
- Sachkundig, auf dem neuesten Stand mit Interesse am Lernen. Er sollte von strukturierten Lern- oder Weiterbildungsumgebungen Nutzen ziehen und kann nur schwer nachvollziehen, warum manche Leute kein Interesse an formalem Lernen haben.



## Prozentrangwerte

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr Poole hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr Poole einen höheren Wert besitzt als bis zu 75% der Bevölkerung.

- Werte von 0 bis 25 werden eingestuft als **niedrig**
- Werte von 26 bis 50 werden eingestuft als **unterdurchschnittlich**
- Werte von 51 bis 75 werden eingestuft als **überdurchschnittlich**
- Werte von 76 bis 100 werden eingestuft als **hoch**



Dieser Bericht ist valide und interpretierbar.

Norm:Global





## Skala: Ausgeglichenheit

### Beschreibung

Die Skala Ausgeglichenheit sagt vorher, wie Personen mit Stress umgehen, Emotionen kontrollieren und auf Feedback eingehen.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Ausgeglichenheit deutet an, dass er dazu tendiert:

- Sich von unübersichtlichen Umgebungen und hoher Arbeitsbelastung nicht beeindrucken zu lassen
- Unter stressigen Umständen ruhig und zuversichtlich zu sein
- Möglicherweise als arrogant wahrgenommen zu werden
- Fehler zu ignorieren
- Sich Feedback zu widersetzen oder zurückzuweisen

### 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 Ihren Ansatz, wie Sie mit Stress am Arbeitsplatz umgehen.
- Wann macht es Sinn, Feedback für Ihre Arbeitsleistung zu suchen?
- Wie werden Sie von der Stimmung Ihrer Mitarbeiter beeinflusst?
- Wie reagieren Sie auf Feedback von anderen?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Nicht leicht irritierbar** *Nicht gereizt*



**Entspannt** *Fehlendes Dringlichkeitsgefühl*



**Kein Schuldgefühl** *Ohne Reue*



**Ruhe** *Fehlende Emotionalität*



**Gelassen** *Nicht launisch*



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



**Vertrauensvoll** *Nicht paranoid oder argwöhnisch*



**Bindung zu Autoritätspersonen** *Stabile Beziehungen zu Autoritätspersonen*





## Skala: Ambition

### Beschreibung

Die Skala Ambition sagt Führung, Antrieb, Wettbewerbsfähigkeit und Initiative vorher.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Ambition deutet an, dass er dazu tendiert:

- Wettbewerbsfähig, energisch und erfolgreich zu sein
- Herausforderungen zu suchen und Initiative in Gruppen zu ergreifen
- Interesse an der Büropolitik zu haben und Führungspositionen aufzusuchen
- In Positionen in denen es kein Platz für Aufstieg gibt, unruhig zu werden

### 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 nehmen Sie normalerweise in Projekten ein, bei denen es keine klare Rollenverteilung in der Führung gibt?
- Wann und wie ist es angebracht, sich in Büropolitik einzumischen, um die eigene Karriere voranzutreiben?
- Wie wettbewerbsorientiert geben Sie sich gegenüber Ihren Kollegen? Hat dies Ihrer Karriere geschadet oder geholfen?
- Wie suchen Sie Karrieremöglichkeiten zum Aufstieg innerhalb Ihres Unternehmens? Wie gehen Sie diese an?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Wettbewerbsorientiert** *Wettbewerbsorientiert, ehrgeizig und beständig sein*



**Selbstvertrauen** *Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten*



**Ehrgeiz** *Zufrieden mit der eigenen Leistung*



**Führung** *Führungsanspruch geltend zu machen*



**Karriereplan** *Zufriedenheit mit den eigenen Lebensaufgaben*



**Keine Ängste vor anderen** *Soziales Selbstbewusstsein*





## Skala: Soziale Umgänglichkeit

### Beschreibung

Die Skala Soziale Umgänglichkeit sagt die Häufigkeit und Vielfalt an sozialer Interaktion vorher.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Soziale Umgänglichkeit deutet an, dass er dazu tendiert:

- Kontaktfreudig, gesprächig, gesellig und zugänglich zu sein
- Einen starken ersten Eindruck zu machen und es zu geniessen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen
- Sich behaglich in hohen Positionen zu fühlen, in denen man mit dem Publikum interagiert
- Lieber zu reden, anstatt zuzuhören

### 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 es für jedes Teammitglied in Sitzungen mitzuwirken?
- Wie gleichen Sie Reden und Zuhören aus, um sich an einem wirkungsvollen Gespräch zu beteiligen?
- Arbeiten Sie lieber in Gruppenprojekten oder in Einzelprojekten? Warum?
- Wie bauen Sie Beziehungen auf und wie pflegen Sie diese?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Geselligkeit** *Zeigt Freude an ungezwungener Kommunikation*



**Sucht Menschenmengen** *Findet grosse Menschenmengen aufregend*



**Suche nach Erfahrungen** *Präferenz für Abwechslung und Herausforderung*



**Suche nach Aufmerksamkeit** *Sucht das Rampenlicht*



**Humorvoll** *Charmant und unterhaltsam sein*





## Skala: Einfühlungsvermögen

### Beschreibung

Die Skala Einfühlungsvermögen sagt Charme, Wärme, Taktgefühl und soziale Kompetenzen vorher.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Einfühlungsvermögen deutet an, dass er dazu tendiert:

- Einfühlsam, verständnisvoll und sensibel gegenüber den Gefühlen anderer zu sein
- Bedürfnisse anderer bewusst wahrzunehmen
- Gut mit Beziehungen und einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen umgehen zu können
- Schlechte Leistungen nur ungern direkt ansprechen wird

### 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 Ihren Ansatz, die schlechten Leistungen anderer anzusprechen.
- Wie gleichen Sie die Gefühle der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Unternehmens ab?
- Was denken Sie, wie wichtig es für die Mitarbeiter ist, sich gegenseitig zu schätzen?
- Wie ist Ihr Ansatz Beziehungen mit internen oder externen Kunden zu entwickeln?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Gut mit zusammenzuleben** *Tolerante und umgängliche Person*



**Empfindsam** *Warmherzig und zugewandt*



**Rücksichtsvoll** *Aufnahmefähig und verständnisvoll*



**Mag Menschen** *Freude an sozialer Interaktion*



**Diplomatisch** *Annehmend und tolerant*







# Skala: Besonnenheit

## Beschreibung

Die Skala Besonnenheit sagt Selbstkontrolle, Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral vorher.

## Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Besonnenheit deutet an, dass er dazu tendiert:

- Organisiert, fleissig und planvoll zu sein
- Zuverlässig, verlässlich und gewissenhaft zu sein
- Mit etablierten Regeln und Prozessen gut zu arbeiten zu können
- Unbeugsam und resistent gegenüber Veränderungen 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 strukturiert und planvoll sind Sie bei Ihrer Arbeit? Wie wirkt sich dies auf Ihre Fähigkeit aus, sich jederzeit anzupassen, aber auch Ziele termingerecht zu beenden, aus?
- Wie orientieren Sie sich generell an Regeln und Vorschriften?
- Wie reagieren Sie auf sich schnell verändernde Arbeitsbedingungen?
- Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie länger arbeiten, um ein Aufgabe abzuschließen?

## Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Moralistisch** *Regeln befolgend*



**Fleiß** *Strebsam sein*



**Tugendhaft** *Prinzipientreu*



**Abhängig** *Sorge um die Meinung anderer über sich*



**Planvoll** *Bevorzugt Vorhersagbarkeit*



**Verhaltensimpulse beherrschen** *Planausführung*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*





## Skala: Wissbegierde

### Beschreibung

Die Skala Wissbegierde sagt Neugier, Kreativität und Offenheit für Erfahrungen und Ideen vorher.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Wissbegierde deutet an, dass er dazu tendiert:

- Phantasievoll, neugierig und aufgeschlossen zu sein
- Bereit bestehende Prozesse und Regeln anzuzweifeln und alternative Lösungen vorzuschlagen
- Sich für das grosse Ganze und strategische Angelegenheiten zu interessieren
- Ideen hervorzubringen, die andere unrealistisch finden

### 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 schaffen Sie einen Ausgleich zwischen Strategie und Praxis?
- Wie reagieren Sie auf Routine?
- Wie verknüpfen Sie die tägliche Arbeit mit strategischen Zielen?
- Wie reagieren Sie auf Menschen, die resistent gegenüber Veränderungen und Neuerungen sind?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Suche nach Kausalitäten** *Verständnis für Ursache-Wirkung*



**Neugier** *Neugier auf die Welt*



**Suche nach Stimulation** *Freude an Abenteuer und Aufregung*



**Intellektuelle Herausforderungen** *Freude an Rätseln und Geduldspielen*



**Kreativität** *Bringt Ideen hervor*



**Kultur** *Verschiedenste Interessen*





## Skala: Lernansatz

### Beschreibung

Die Skala Lernansatz sagt den Lernstil von Personen vorher und/oder die Methoden, die zum Erwerb neuen Wissens genutzt werden.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Lernansatz deutet an, dass er dazu tendiert:

- Sich für Lernen und Ausbildung zu interessieren, um auf dem neusten Stand der Entwicklungen auf seinem Gebiet zu bleiben
- Klug und gut informiert zu sein
- Formale Ausbildungen und Lernumgebungen zu schätzen
- Überrascht zu sein, wenn andere nicht gut informiert sind oder nicht daran interessiert sind, zu lernen

### 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 stellen Sie sicher, dass Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aktuell bleiben?
- Wie beurteilen Sie den potenziellen Nutzen von Trainingsmöglichkeiten?
- Beschreiben Sie Ihre bevorzugte Herangehensweise, neue Fähigkeiten zu erlernen.
- Was ist wichtiger für Sie: Entwicklung bestehender Fähigkeiten oder das Erlernen neuer Fähigkeiten? Warum?

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um einen detaillierteren Einblick in Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Bildung** *Lernwillig sein*



**Zahlenaffinität** *Gut mit Zahlen umgehen können*



**Gute Merkfähigkeit** *Ein gutes Gedächtnis haben*



**Lesen** *Auf dem neusten Stand bleiben*





## Berufliche Skalen

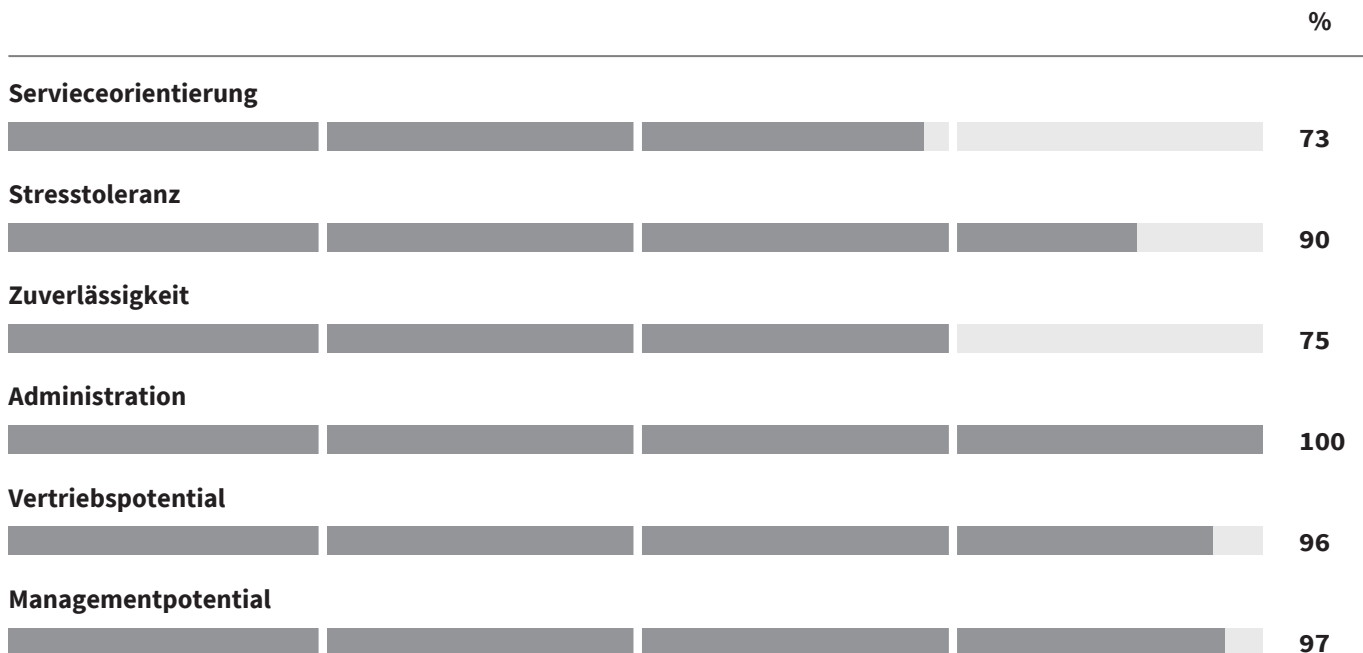
Die berufsbezogenen HPI Skalen sagen die Leistung einer Person in sechs gängigen und beruflich relevanten Bereichen vorher. Die Skalen basieren auf Forschungsarbeiten, in denen Personen mit hohen und niedrigen Leistungen in jedem dieser Bereiche verglichen wurden. Sie erfassen Persönlichkeitsmerkmale, die die Personen mit hohen Leistungen von denen mit niedrigen Leistungen unterscheiden. *Hinweis: Diese Information ist für die Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern entwickelt worden. Sie wird nicht für die Entwicklung von Mitarbeitern empfohlen.*

Die HPI beruflichen Skalen beinhalten:

- **Serviceorientierung** Beschreibt das Leistungspotential im Bereich Kundenservice
- **Stresstoleranz** Beschreibt die Fähigkeit, mit Stress und Druck bei der Arbeit umzugehen
- **Zuverlässigkeit** Beschreibt, inwiefern Mitarbeiter den Regeln des Unternehmens folgen
- **Administration** Beschreibt das Leistungspotential in Berufen mit Verwaltungs- und Büroaufgaben
- **Vertriebspotential** Beschreibt das Leistungspotential in Vertriebspositionen
- **Managementpotential** Beschreibt das Leistungspotential in Management-Tätigkeiten

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigen Wert als Herr Poole erzielt hat.

- Prozentrangwerte von 0 bis 25 gelten als: **niedrig**
- Prozentrangwerte von 26 bis 50 gelten als: **unterdurchschnittlich**
- Prozentrangwerte von 51 bis 75 gelten als: **überdurchschnittlich**
- Werte von 76 bis 100 werden eingestuft als **hoch**





## Skala: Serviceorientierung

73

### Beschreibung

Die Skala Serviceorientierung identifiziert Personen, die mit Kunden und Kollegen in einer höflichen und hilfsbereiten Art und Weise umgehen. Personen mit hohen Werten scheinen freundlich, rücksichtsvoll und taktvoll. Personen mit niedrigen Werten scheinen abweisend, angespannt, reizbar und zerstreut.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Serviceorientierung deutet an, dass er überdurchschnittliches Potential hat, Tätigkeiten im Kundendienst zu erledigen.

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zur Serviceorientierung von Herrn Pooles zu liefern.

**Tugendhaft** *Prinzipientreu*



**Nicht leicht irritierbar** *Nicht gereizt*



**Empfindsam** *Aufnahmefähig und verständnisvoll*





# Skala: Stresstoleranz

90

## Beschreibung

Die Skala Stresstoleranz identifiziert Personen, die leicht mit Stress, Druck und hoher Arbeitsbelastung umgehen können. Personen mit hohen Werten scheinen ruhig, robust und ausgeglichen. Sie werden nicht durch unerwartete Rückschläge gestört und Krisen werden selten zu persönlichen Dramen. Personen mit niedrigen Werten scheinen launisch, selbstkritisch und leicht verärgert.

## Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Stresstoleranz deutet an, dass er das Potential hat in Rollen zu bestehen, die den Umgang mit Druck erfordern.

## Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zur Stresstoleranz von Herrn Pooles zu liefern.

**Entspannt** *Fehlendes Dringlichkeitsgefühl*



**Kein Schuldgefühl** *Ohne Reue*



**Ehrgeiz** *Zufriedenheit mit der eigenen Leistung*



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



**Ruhe** *Fehlende Emotionalität*





## Skala: Zuverlässigkeit

75

### Beschreibung

Die Skala Zuverlässigkeit beschreibt Personen, die bereit sind, Regeln zu befolgen und die Unternehmenswerte am Arbeitsplatz zu respektieren. Personen mit hohen Werten sind als Mitarbeiter bekannt, die zuverlässig, verantwortungsbewusst und disziplinierter scheinen. Personen mit niedrigen Werten tendieren dazu, weniger beflissen zu sein und Regeln weniger zu befolgen.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Zuverlässigkeit deutet an, dass er gute Leistungen in Rollen erbringen sollte, die eine strikte Regelbefolgung erfordern.

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zur Zuverlässigkeit von Herrn Pooles zu liefern.

**Bindung zu Autoritätspersonen** *Stabile Beziehungen zu Autoritätspersonen*



**Verhaltensimpulse beherrschen** *Planausführung*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*



**Diplomatisch** *Annehmend und tolerant*





## Skala: Administration

100

### Beschreibung

Die Skala Administration beschreibt Personen, die Talent für Büro- und Verwaltungsaufgaben haben. Personen mit hohen Werten scheinen erfahren, fleissig, sozial fähig und bereit, Verantwortung zu übernehmen. Personen mit niedrigen Werten scheinen angespannt, unentschlossen und ängstlich.

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Administration deutet an, dass er gute Leistungen in Büro- oder Verwaltungsaufgaben erbringen wird.

### Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zum Administration von Herrn Pooles zu liefern.

**Entspannt** *Fehlendes Dringlichkeitsgefühl*



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*



**Führung** *Führungsanspruch geltend zu machen*



**Rücksichtsvoll** *Warmherzig und zugewandt*







# Skala: Vertriebspotential

## Beschreibung

Die Skala Vertriebspotential beschreibt Personen, die Talent für den Vertrieb haben. Personen mit hohen Werten scheinen es zu genießen im Mittelpunkt zu stehen und werden als selbstbewusst, kontaktfreudig und schlagfertig beschrieben. Sie scheinen gesprächig, offen und durchsetzungsfähig zu sein. Personen mit niedrigen Werten werden als meist schüchtern, ruhig und zurückhaltend wahrgenommen.

## Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Vertriebspotential deutet an, dass er im Vertrieb gute Leistungen erbringen sollte.

## Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zum Vertriebspotential von Herrn Pooles zu liefern.

**Selbstvertrauen** *Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten*



**Keine Ängste vor anderen** *Soziales Selbstbewusstsein*



**Geselligkeit** *Zeigt Freude an ungezwungener Kommunikation*



**Sucht Menschenmengen** *Findet grosse Menschenmengen aufregend*



**Suche nach Erfahrung** *Präferenz für Abwechslung und Herausforderung*



**Suche nach Aufmerksamkeit** *Sucht das Rampenlicht*



**Humorvoll** *Charmant und unterhaltsam sein*



**Gut mit zusammenzuleben** *Tolerante und umgängliche Natur*



**Mag Menschen** *Freude an sozialer Interaktion*



**Verhaltensimpulse beherrschen** *Planausführung*



**Suche nach Stimulation** *Freude an Abenteuer und Aufregung*



**Kreativität** *Bringt Ideen hervor*



**Selbstfokussiert** *Introspektiv sein*



**Kein Impression Management** *Fehlende Betroffenheit bei sozialem Feedback*





# Skala: Managementpotential

## Beschreibung

Die Skala Managementpotential beschreibt Personen, die Talent für den Aufbau und das Führen eines leistungsfähigen Teams haben. Personen mit hohen Werten werden als ambitioniert, wettbewerbsorientiert und fleissig beschrieben und machen deutlich, dass sie Verantwortung übernehmen wollen. Sie werden als vertrauenswürdig, methodisch und effizient angesehen. Personen mit niedrigen Werten scheinen passiv, reaktiv oder träge.

## Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Managementpotential deutet an, dass er in Führungspositionen gute Leistung erbringen wird.

## Zusammensetzung der Unterskalen

Die folgenden Unterskalen sollten von einem zertifizierten Trainer oder Feedbackgeber interpretiert werden. Diese wurden entwickelt, um detailliertere Einblicke zum Managementpotential von Herrn Pooles zu liefern.

**Bildung** *Lernwillig sein*



**Ehrgeiz** *Zufrieden mit der eigenen Leistung*



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



**Karriereplan** *Zufrieden mit den eigenen Lebensaufgaben*



**Fleiss** *Strebsam sein*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*



**Führung** *Führungsanspruch geltend zu machen*



**Wettbewerbsorientiert** *Wettbewerbsorientiert, ehrgeizig und beständig sein*





# Insight

## Hogan Development Survey (HDS)

---

**Bericht für:** Sam Poole

**ID:** HE764656

**Datum:** 27.07.2018



# 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 Herr/Frau Poole 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 Pooles 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 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>Phantasiereich</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 Herr/Frau Pooles Antworten im HDS, insbesondere wenn er/sie sein/ihr Verhalten nicht proaktiv kontrolliert, scheint er/sie:

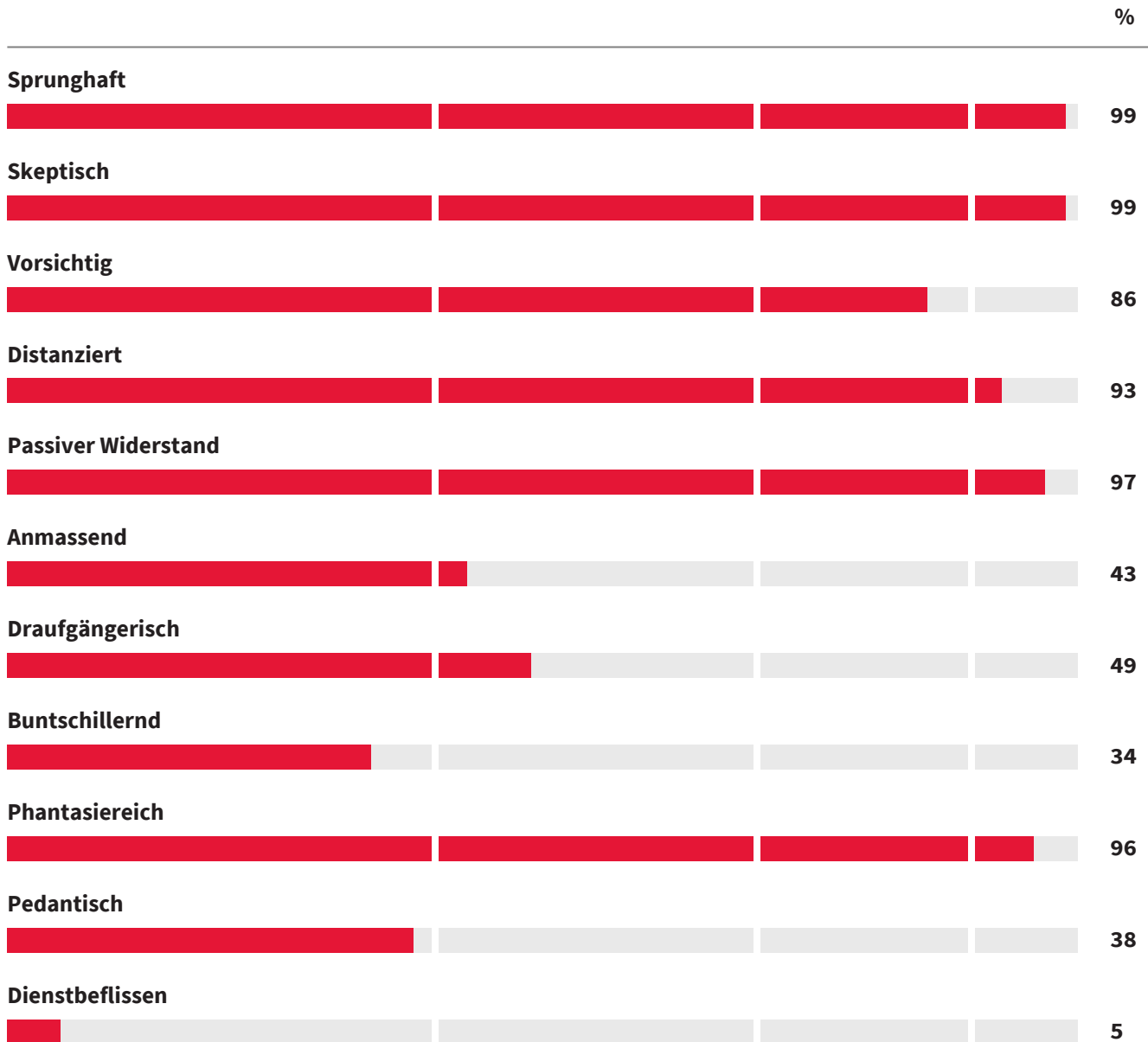
- Launisch, reizbar, leicht von Menschen und Projekten enttäuscht und könnte Emotionen nutzen, um den eigenen Standpunkt deutlich zu machen.
- Aufmerksam für Anzeichen von Unehrllichkeit und Verrat und könnte rachsüchtig werden wenn er/sie sich ungerecht behandelt fühlt.
- Eine Vielzahl von Informationen zu sammeln, bevor tendenziell eher konservative Entscheidungen getroffen werden.
- Hart, unnahbar und gleichgültig gegenüber den Gefühlen anderer. Er/Sie könnte ein zurückhaltender Gesprächspartner sein.
- Kooperativ, kann aber stur sein, wenn nach Dingen gefragt wird, welche im Widerspruch mit seinen/ihren persönlichen Prioritäten stehen.
- Unsicher, zurückhaltend und zögernd auf der Karriereleiter aufsteigen und Führung übernehmen zu wollen.
- Angemessenes Verhalten in Gesellschaft zu zeigen, zurückhaltend zu sein und Chancen nur zögernd zu ergreifen.
- Abgeneigt, Eigenwerbung zu betreiben oder Situationen herbeizuführen, in denen er/sie im Mittelpunkt steht.
- Schlau, innovativ, kreativ, exzentrisch, fantasievoll und manchmal ohne Praxisbezug.
- 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 Herr/Frau Poole hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr/Frau Poole 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

### 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 Pooles Prozentrangwert auf der Skala Sprunghaft deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Seinen/Ihren Emotionen freien Lauf zu lassen, wenn er/sie frustriert ist
- Zwischen Optimismus und Pessimismus zu schwanken
- Launisch, schwer einschätzbar zu scheinen und sich leicht verärgern zu lassen
- Anlass für Dramen am Arbeitsplatz zu sein
- Bei Menschen und Projekten schnell aufzugeben

### 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 Pooles 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

### 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 Pooles Prozentrangwert auf der Skala Skeptisch deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Motive und Absichten anderer zu misstrauen
- Misstrauisch und streitlustig zu scheinen
- Zu erwarten, schlecht behandelt zu werden
- Scharfsinnig und sensibel für Unternehmenspolitik zu sein
- Resistent gegenüber Feedback 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 Herr/Frau Pooles 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

86

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

- Vorsichtig zu sein, um nicht für Fehler kritisiert zu werden
- Konservativ und Veränderungen gegenüber abgeneigt zu sein
- Zustimmung anderer zu suchen, bevor Entscheidungen getroffen werden
- Eine riskante Auswahl oder riskante Entscheidungen zu vermeiden
- Wenig ärgerliche Fehler zu machen

### 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 Pooles 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

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Distanziert deutet an, dass er/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 Herr/Frau Pooles 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

Herr/Frau Pooles Prozentrangwert auf der Skala Passiver Widerstand deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Kooperativ zu scheinen, auch wenn er/sie nicht einverstanden ist
- Angeblich einverstanden zu sein, während er/sie seinen/ihren eigenen Absichten folgt
- Widerstand gegen Feedback und Coaching zu zeigen
- Die Fertigstellung von Arbeit aufzuschieben, welche ihn/sie nicht interessiert
- Selbst in Situationen, in denen eine Änderung der eigenen Agenda und Prioritäten erforderlich ist, den Kurs beizubehalten

### 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 Pooles 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

### 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 Pooles Prozentrangwert auf der Skala Anmassend deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Bescheiden und anspruchslos zu scheinen
- Angemessen selbstbewusst zu sein
- Initiative zu zeigen
- Bereit zu sein, seine/ihre Fehler zuzugeben
- Fähig zu sein, in einer produktiven Art und Weise zu widersprechen

### 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 Pooles 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

49

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

- Zuverlässig und vertrauenswürdig zu scheinen
- Vor einer Aussage oder Handlung nachzudenken
- Versprechen einzuhalten
- Unnötige Änderungen nicht herbeizuführen
- Ein gutes Gespür davon zu haben, wann und wie Regeln in Frage gestellt werden können

### 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 Pooles 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

34

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr/Frau Pooles 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 Pooles 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

### 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 Pooles Prozentrangwert auf der Skala Phantasereich deutet an, dass er/sie dazu tendiert:

- Kreative Lösungen anzubieten, selbst wenn sie nicht benötigt werden
- Viele Ideen zu haben, wie man Dinge besser machen kann
- In einer komplizierten und abstrakten Weise zu kommunizieren
- Sich in seinen/ihren Gedanken zu verlieren
- Nicht bewusst zu sein, wie seine/ihre Ideen andere beeinflussen könnten

### 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 Pooles 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

38

### 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 Pooles 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 Pooles 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

5

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

- Autoritäten nicht zu glorifizieren
- Ehrlich zu scheinen aber blinde Loyalität nicht zu akzeptieren
- Dinge auf seine/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 Herr/Frau Pooles 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.*





# Insight

## Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

---

**Bericht für:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Datum:** 28.08.2018



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



## Zusammenfassung

Herr Pooles Werte auf dem MVPI deuten an, dass er:

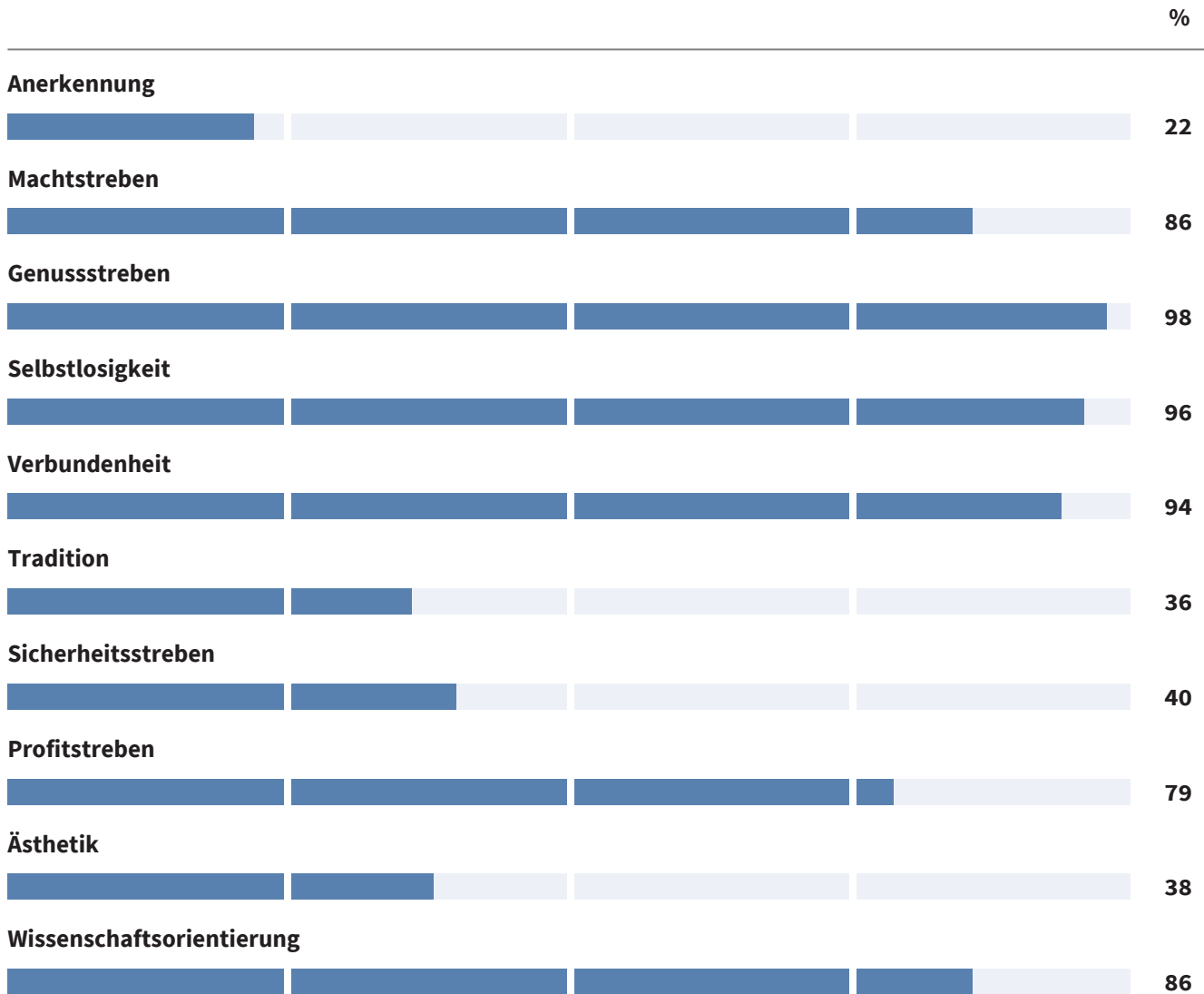
- Nicht viel Feedback benötigt und nicht im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen muss.
- Produktiv sein will, etwas bewegen und seine Karriere voranbringen. Er wird in Berufen glücklich sein, wo er die Möglichkeit hat zu konkurrieren, erfolgreich zu sein und etwas zu erreichen.
- Stark von Spass, Geselligkeit und einer guten Zeit motiviert ist. Er wird glücklich sein in Umgebungen, die locker, entspannt und informell sind.
- Sich damit befasst, den Schwächeren und Benachteiligten zu helfen. Er ist am zufriedensten, in dienstleistungsorientierten Umgebungen, die Aufmerksamkeit den persönlichen Belangen der Mitarbeiter schenken.
- Alle Formen sozialer Interaktion genießt, einschliesslich der Arbeit als Teil eines Teams. Er ist am glücklichsten in Positionen die Zusammenarbeit und Teamwork erfordern.
- Den Fortschritt, Veränderungen und Experimentieren schätzt. Er mag keine starren Hierarchien und wird gut zu flexiblen, informellen Organisationen passen.
- Sich mit Risiken und Unsicherheiten wohlfühlt. Er benötigt nur wenig Struktur und Vorhersagbarkeit und zieht Mehrdeutigkeit gegenüber Gewissheit und Stabilität vor.
- Starkes Interesse an Finanzen, Wirtschaft und monetären Angelegenheiten scheint zu haben. Er scheint sich selbst auf Basis von Besitz zu bewerten.
- Kein starkes Bedürfnis an kreativer Entfaltung hat. Er scheint interessierter an Funktionalität als an der Wirkung von Produkt, Prozessen und Dienstleistungen.
- Rationalität, Logik und datenbasierte Entscheidungen schätzt. Er ist daran interessiert, die richtigen Antworten auf Probleme zu finden, auch wenn sie unpopulär sind.



## Prozentrangwerte

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr Poole hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr Poole 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 von 76 bis 100 werden eingestuft als **hoch**



*Norm:Global*





## Skala: Anerkennung

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Anerkennung deutet an, dass er:

- Es nicht bevorzugt, im Zentrum der Aufmerksamkeit zu stehen
- Sich nicht darum kümmert, öffentliche Anerkennung zu erhalten
- Nicht viel Feedback und Aufmerksamkeit braucht
- Nicht versteht, dass manche Menschen aufgrund von positiven Feedback und sozialer Anerkennung sprichwörtlich aufblühen

### 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*





## Skala: Machtstreben

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Machtstreben deutet an, dass er:

- 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*







## Skala: Genussstreben

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Genussstreben deutet an, dass er:

- Es mag Spass zu haben und selbst auf der Arbeit eine gute Zeit haben möchte
- In lockeren, entspannten und informellen Arbeitsumgebungen am zufriedensten ist
- Sich ein Arbeitsumfeld suchen sollte, indem man Spass haben kann
- Personen nicht verstehen könnte, die nicht wissen wie sich zu entspannen und Spass bei der Arbeit 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.

- 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*





## Skala: Selbstlosigkeit

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Selbstlosigkeit deutet an, dass er:

- Es schätzt, Menschen zu helfen, denen es nicht gut geht
- Der Auffassung ist, dass Menschen mit Respekt behandelt werden sollten
- Am zufriedensten in einer Unternehmenskultur ist, die Wert auf die Unterstützung der Mitarbeiter und Kundenservice legt
- Schwierigkeiten mit Menschen hat, die nicht daran interessiert sind, anderen zu helfen

### 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*





## Skala: Verbundenheit

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Verbundenheit deutet an, dass er:

- 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*





## Skala: Tradition

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Tradition deutet an, dass er:

- 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*





## Skala: Sicherheitsstreben

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Sicherheitsstreben deutet an, dass er:

- 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*





## Skala: Profitstreben

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Profitstreben deutet an, dass er:

- Stark durch Geld und finanziellen Gewinn motiviert wird
- Sich über die finanziellen Auswirkungen aller unternehmerischen Entscheidungen kümmert
- Gut zu Rollen und Organisationen passen könnte, die Leistung im Hinblick auf Umsatz und Rentabilität bewerten
- Schwierigkeiten haben könnte, Menschen zu verstehen, die sorglos mit ihrem Geld umgehen

### 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*





# Skala: Ästhetik

## Beschreibung

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

## Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Ästhetik deutet an, dass er:

- 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*



**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*





## Skala: Wissenschaftsorientierung

### Beschreibung

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

### Interpretation

Herr Pooles Prozentrangwert auf der Skala Wissenschaftsorientierung deutet an, dass er:

- Begeistert von Forschung und Wissenschaft ist
- Es genießt, die Meinungen höherer Autorität herauszufordern
- Es bevorzugt, sich auf Daten zu stützen, um Entscheidungen zu treffen
- Schwierigkeiten hat, Menschen zu verstehen, die sich auf den Instinkt verlassen, um Entscheidungen zu 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 Herr Pooles Persönlichkeit zu liefern.

**Lebensstil** *Wie eine Person leben will*



**Ansichten** *Die ultimativen Ziele einer Person*



**Berufliche Vorlieben** *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



**Abneigungen** *Was eine Person nicht mag*

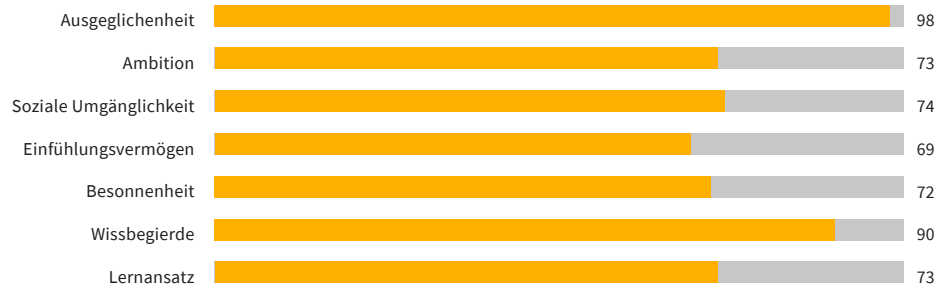


**Bevorzugte Gesellschaft** *Bevorzugte Kollegen einer Person*

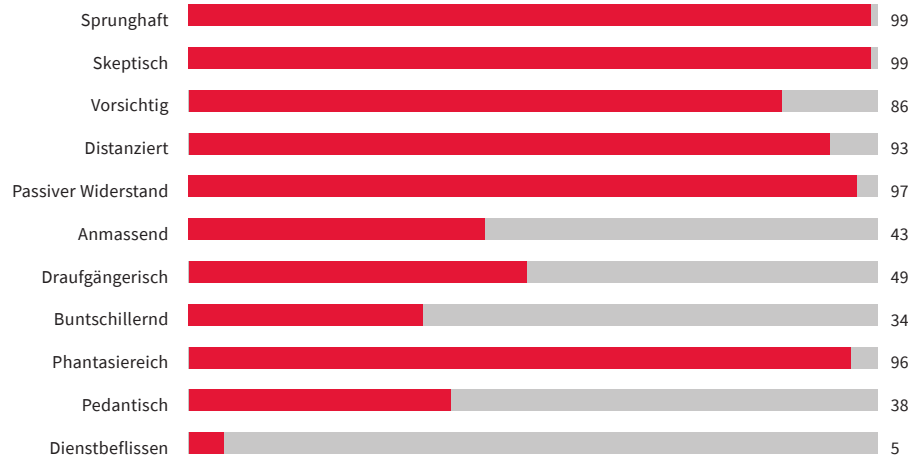




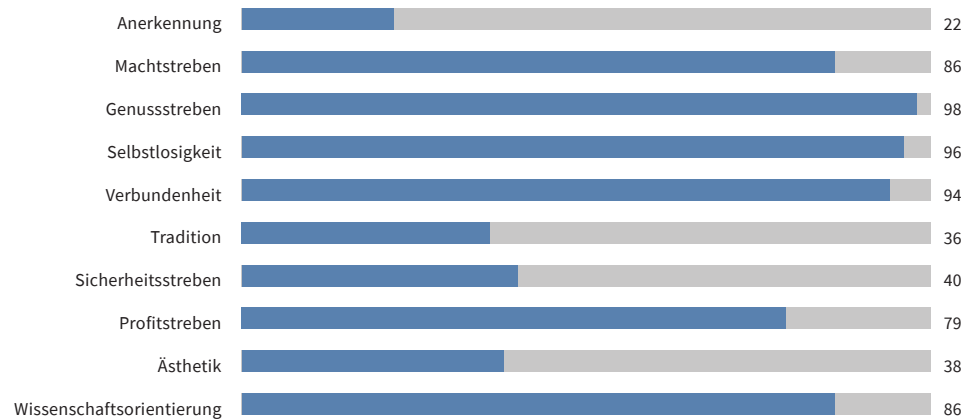
**HPI** Hogan Personality Inventory



**HDS** Hogan Development Survey

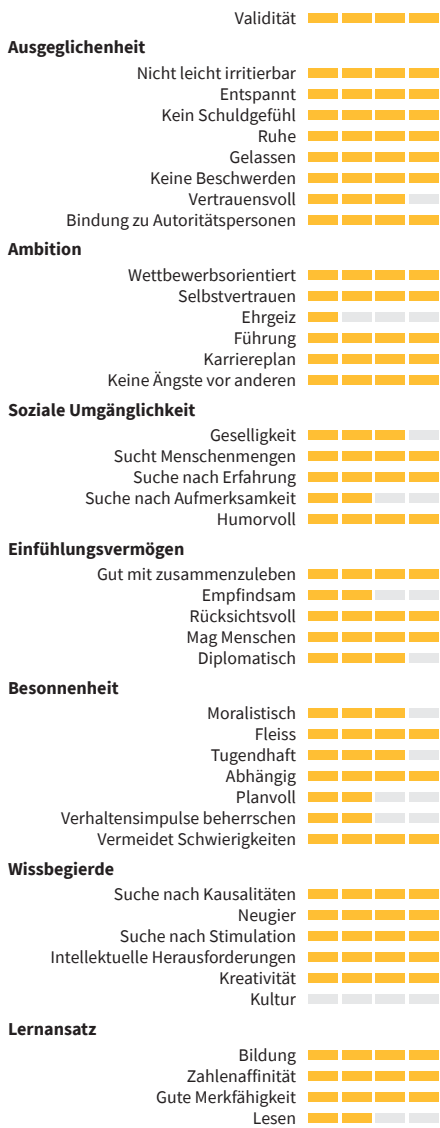


**MVPI** Motives, Values, Preferences Inventory



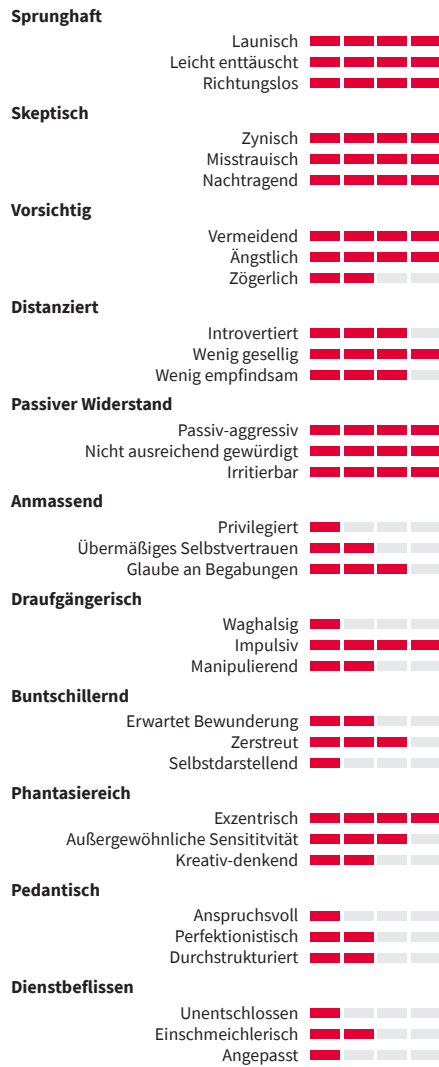
**HPI**

**Unterskalen**



**HDS**

**Unterskalen**



**MVPI**

**Unterskalen**

