



Insight

Hogan Personality Inventory (HPI)

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 18.03.2020

PERSONALITY
GUIDANCE



Einleitung

Der Hogan Personality Inventory misst die Persönlichkeit, welche sich in normalen Situationen zeigt. Hierfür werden sieben Hauptskalen und sechs berufsbezogene Skalen verwendet, um die Leistung von Frau Mustermann am Arbeitsplatz zu beschreiben. Dies beinhaltet wie sie mit Stress umgeht, mit anderen interagiert, an Arbeitsaufgaben herangeht und Probleme löst. Obwohl dieser Bericht Werte für jede einzelne Skala präsentiert, trägt jede Skala zu Frau Mustermanns Leistung bei. Dieser Bericht beschreibt Stärken sowie Bereiche für Verbesserungen und gibt 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
Ausgeglichenheit	offen für Feedback aufrichtig und ehrlich launisch und selbstkritisch	ruhig stabil in Drucksituationen resistent gegenüber Feedback
Ambition	bereit, sich ins Team einzugliedern bereit, anderen die Führung zu überlassen selbstzufrieden	dynamisch wettbewerbsorientiert ruhelos und energisch
Soziale Umgänglichkeit	gut, allein zu arbeiten ruhig sozial zurückgezogen	aufgeschlossen gesprächig Aufmerksamkeit suchend
Einfühlungsvermögen	direkt und offen bereit, andere zu konfrontieren kalt und hart	freundlich herzlich konfliktvermeidend
Besonnenheit	flexibel aufgeschlossen impulsiv	organisiert zuverlässig unflexibel
Wissbegierde	pragmatisch nicht schnell gelangweilt nicht erfinderisch	einfallsreich schlagfertig mit Umsetzungen leicht gelangweilt
Lernansatz	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 Frau Mustermanns Antworten im HPI Assessment, scheint sie im Alltag:

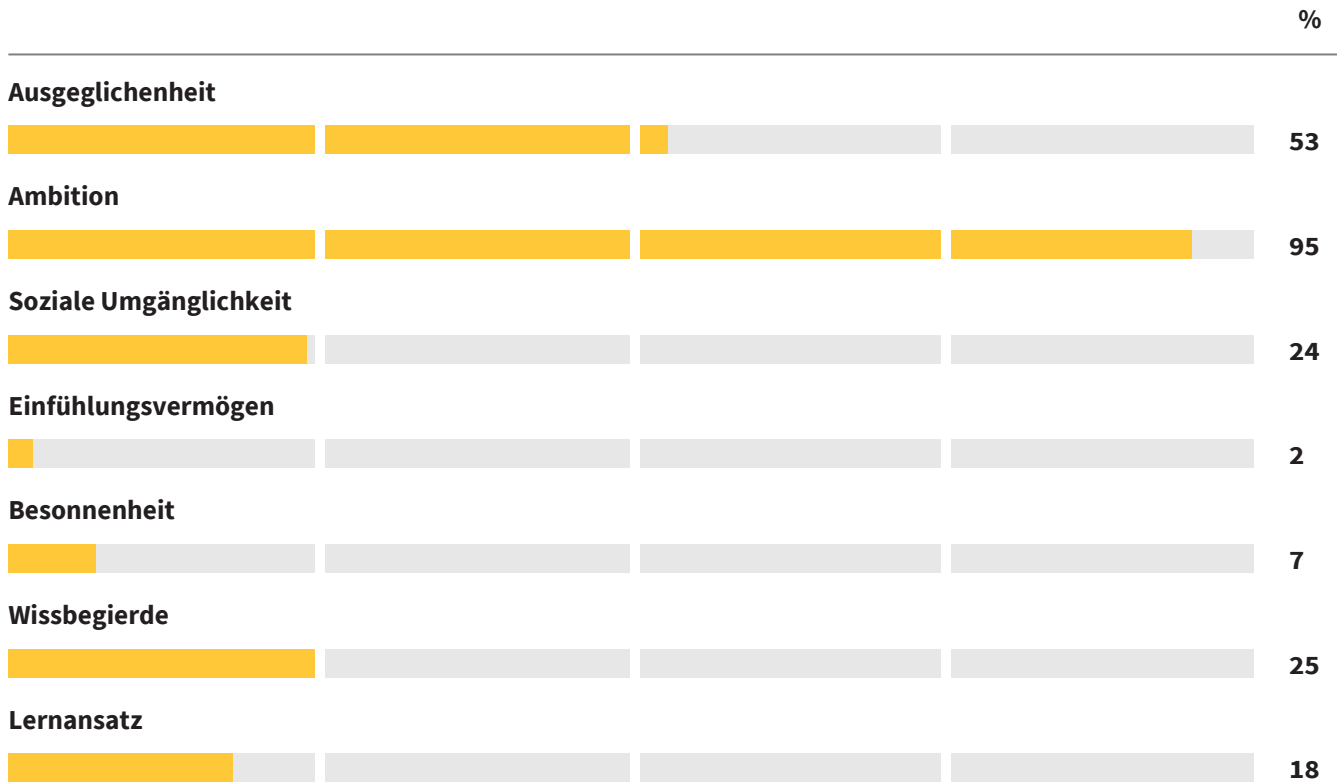
- Ruhig, wenn andere sich gestresst oder unter Druck gesetzt fühlen. Daraus resultiert, dass andere denken könnten, dass sie nicht sensibel für deren Anliegen ist. Sie sucht wahrscheinlich proaktiv nicht nach Feedback und könnte sich Coaching verweigern.
- Durchsetzungsfähig, wettbewerbs- und aufgabenorientiert. Sie wird nach Möglichkeiten suchen, um zu Führen und Initiative zu übernehmen und könnte frustriert sein, wenn das nicht möglich ist.
- Schüchtern, unnahbar und unbehaglich im Small Talk. Andere könnten sie für einen guten Zuhörer halten; sie arbeitet alleine und vermeidet es mit fremden Personen zu interagieren.
- Offen, direkt, ehrlich und bereit zu sein, die Meinung und die Leistung von anderen anzuzweifeln. Kompromisslos und unabhängig, wird sie selten zulassen, dass ihr Urteil durch persönliche Anliegen getrübt wird.
- Flexibel, ungezwungen im Umgang mit Ambiguität und fähig, selbständig zu handeln. Sie könnte auch impulsiv, Grenzen austestend und nicht sehr vorausplanend scheinen.
- Praktisch, pragmatisch und bodenständig in ihrem Denken und Problemlösen. Sie wird sich wahrscheinlich nicht viel an Spekulationen beteiligen und wird erprobte Methoden für den Ablauf und die Entscheidungsfindung stark bevorzugen.
- Nicht interessiert an formalen Ausbildungsmöglichkeiten. Sie bevorzugt praktische Arbeitserfahrung und investiert mehr Zeit in die Ausübung einer bereits erlernten Fertigkeit, als in den Erwerb theoretischen Wissens.



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 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

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

- Mit stressigen Umgebungen und Arbeitsbelastungen gut zurechtzukommen
- Das Gefühl zu haben, sich nichts beweisen zu müssen
- Sich selten länger mit vergangenen Fehlern zu beschäftigen
- Negativem Feedback nicht viel Aufmerksamkeit zu schenken

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 Frau Mustermanns 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

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

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

- Ruhig und zurückhaltend zu sein
- Sich bei Small Talk und im Umgang mit Fremden zurückzuhalten
- Alleine zu arbeiten
- Zögerlich zu sein, auf andere innerhalb oder ausserhalb der Organisation zuzugehen

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 Frau Mustermanns 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

Frau Mustermanns Prozentrangwert auf der Skala Einfühlungsvermögen besagt dass sie dazu tendiert:

- Aufgabenorientiert, direkt und nüchtern zu sein
- Bereit zu sein, schlechte Leistungen anzusprechen und ehrliches Feedback zu liefern
- Unbekümmert den Gefühlen anderer gegenüber zu sein
- Konflikte auch mit schwierigen Menschen anzusprechen

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 Frau Mustermanns 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

7

Beschreibung

Die Skala Besonnenheit sagt Selbstkontrolle, Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral vorher.

Interpretation

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

- Flexibel und fähig zu sein, die Richtung schnell zu ändern
- Spontan, impulsiv und bereit zu sein, Regeln herauszufordern
- Schnellen Wandel, Mehrdeutigkeit und nicht standardisierte Verfahren für Problemlösungen zu mögen
- Sich nicht um Details zu kümmern und vielleicht vorschnell und unorganisiert zu sein
- Die Konsequenzen ihres Handelns nicht zu berücksichtigen

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 Frau Mustermanns 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

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

- Praktisch, bodenständig und nicht schnell gelangweilt zu sein
- Intellektuelle Spielchen nicht zu mögen
- Die Umsetzung gegenüber der Planung vorzuziehen
- Neue Methoden und Verfahren weitestgehend abzulehnen

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 Frau Mustermanns 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

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

- Es zu bevorzugen, durch praktische Erfahrungen zu lernen
- Es vorzuziehen, sich auf vorhandene Fähigkeiten zu verlassen, als neue Methoden zu erlernen
- Sich uninteressiert an neuen technischen oder Branchentrends zu zeigen
- Ausbildungsmöglichkeiten zu vermeiden, wenn sie das neue Wissen nicht sofort anwenden kann

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 Frau Mustermanns Persönlichkeit zu liefern.

Bildung *Lernwillig sein*



Zahlenaffinität *Gut mit Zahlen umgehen können*



Gute Merkfähigkeit *Ein gutes Gedächtnis haben*



Lesen *Auf dem neusten Stand bleiben*





Insight

Hogan Development Survey (HDS)

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 25.04.2023

PERSONALITY
GUIDANCE



Einleitung

Der Hogan Development Survey (HDS) beschreibt 11 Formen von zwischenmenschlichem Verhalten, die zu Konflikten im Arbeitsalltag und Privatleben führen können. Verhalten, das häufig mit erhöhten HDS Werten einhergeht, kann Stärken darstellen, aber bei einer Überbeanspruchung Beziehungen und Karrieren entgleisen lassen. Personen, die ihre Leistungsgrenzen kennen, haben erfolgreichere Karrieren. Dieser Bericht schafft Selbsterkenntnis durch das Hervorheben von Verhaltenstendenzen, denen sich Frau Mustermann bisher nicht bewusst gewesen sein könnte.

- Der HDS identifiziert Verhaltensweisen, die auftreten, wenn eine Person gestresst, gelangweilt oder müde ist.
- Die Forschung zeigt, dass Menschen mit niedrigen HDS Werten weniger Probleme bei der Arbeit haben. Hohe oder moderate Risiko Werte geben Anzeichen zur Besorgnis, niedrige Werte dagegen weisen auf ungenutzte Stärken hin, die auch Aufmerksamkeit verdienen.
- Im Durchschnitt haben Personen drei oder vier HDS Werte, die im Risikobereich liegen.
- Frau Mustermanns HDS Werte sollten im Kontext von ihren täglichen Anforderungen interpretiert werden, unterstützt durch eine Messung der normalen Persönlichkeit, wie durch den Hogan Personality Inventory (HPI).

Definitionen der Skalen

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



Zusammenfassung

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

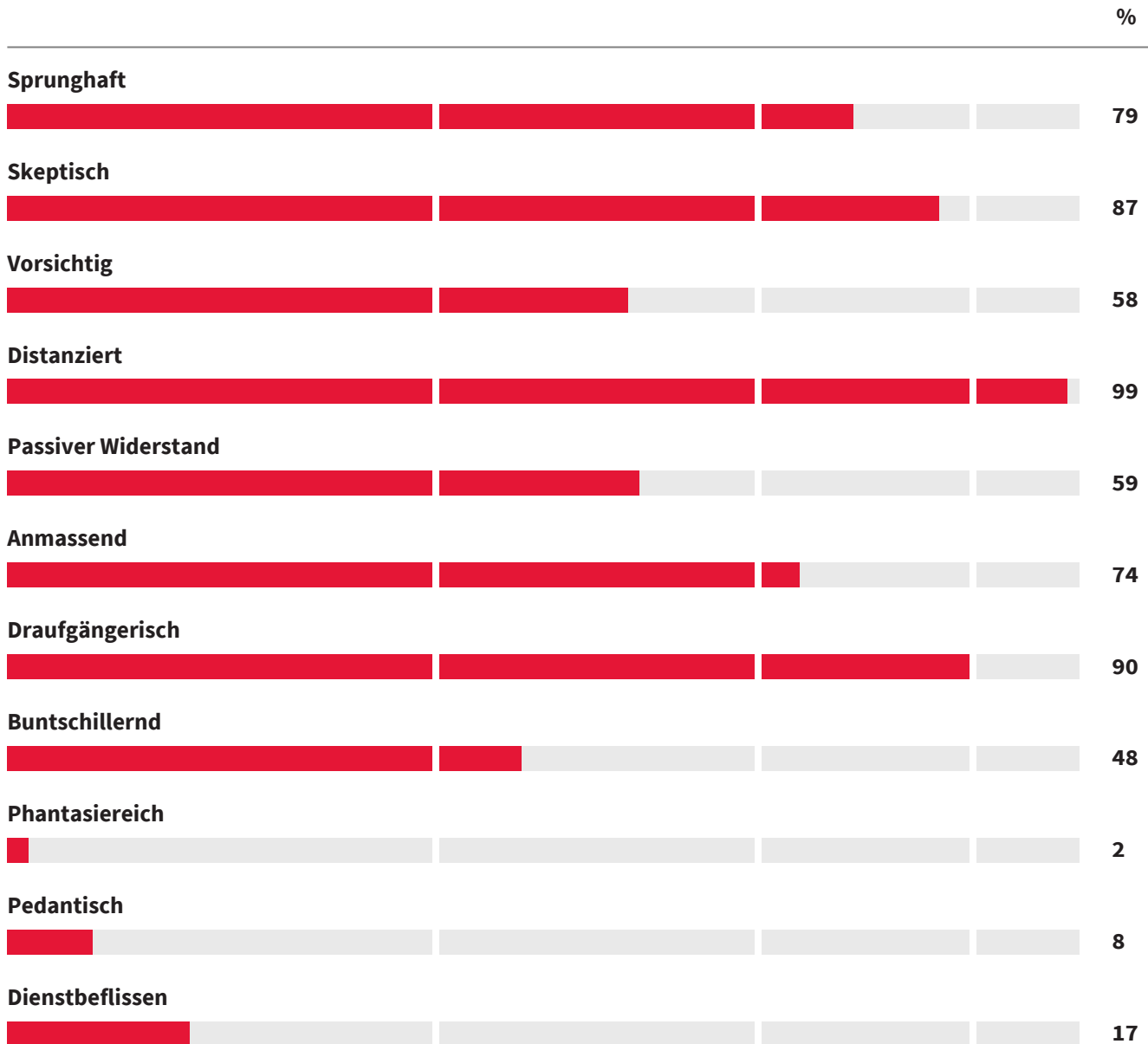
- Mit einer solchen Leidenschaft und Begeisterung zu arbeiten, dass sie auf Misserfolge in einer wenig konstruktiven Art und Weise reagieren könnte.
- Motive und Interessen anderer zu hinterfragen, was sie daran hindern könnte, anderen zu vertrauen.
- Entscheidungen zu treffen und sich über potentielle negative Konsequenzen bewusst zu sein, ohne durch Angst, etwas falsch zu machen, gelähmt zu sein.
- Hart, unnahbar und gleichgültig gegenüber den Gefühlen anderer. Sie könnte eine zurückhaltende Gesprächspartnerin sein.
- Aufrichtig, offen und bereit das Wort zu ergreifen, um ihre Ansichten zu äussern, wenn danach gefragt wird.
- Selbstbewusst, durchsetzungsfähig, sieht sich privilegiert und ist nicht bereit Fehler einzugestehen oder proaktiv um Feedback zu bitten.
- Charmant, risikofreudig, amüsan, kümmert sich nicht um Verpflichtungen und besitzt eine große Toleranz gegenüber Fehlern die sie macht.
- Ruhig, bescheiden und wahrscheinlich keine Aufmerksamkeit suchend. Sie ist bereit, die Aufmerksamkeit mit anderen zu teilen.
- Es zu bevorzugen, Probleme mit genau definierten und etablierten Verfahren zu lösen. Normalerweise den Status quo zu unterstützen.
- Sich nicht um Regeln, Verfahren und standardisierte Prozesse zu kümmern, dafür aber flexibel, anpassungsfähig und in der Lage zu sein, die Richtung schnell zu ändern.
- Unabhängig, sogar respektlos und bereit, Vorgesetzte und den Status quo herauszufordern.



Prozentrangwerte

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

- Prozentrangwerte von 0 bis 39 werden eingestuft als **kein Risiko**
- Prozentrangwerte von 40 bis 69 werden eingestuft als **geringes Risiko**
- Prozentrangwerte von 70 bis 89 werden eingestuft als **moderates Risiko**
- Prozentrangwerte über 90 werden eingestuft als **hohes Risiko**



Norm Global





Skala: Sprunghaft

79

Beschreibung

Die Skala Sprunghaft beschreibt die Tendenz, mit Leidenschaft und Begeisterung zu arbeiten, aber auch leicht frustriert, launisch und reizbar zu sein sowie dazu zu neigen, Projekte und Menschen schnell wieder aufzugeben.

Interpretation

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

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

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Beschreiben Sie, wie Sie Begeisterung zum Ausdruck bringen.
- Beschreiben Sie die Art und Weise, in der Sie Ihre Emotionen steuern.
- Beschreiben Sie, wie Sie normalerweise Ihre Emotionen ausdrücken.
- Wie gehen Sie normalerweise an neue Projekte heran?
- Wie reagieren Sie auf Rückschläge oder Enttäuschungen in einem Projekt?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Launisch *Launisch, oft verärgert oder genervt, leicht aufgebracht und schwierig zu beruhigen*



Leicht enttäuscht *Anfängliche Begeisterung für Menschen und Projekte, welche zwangsläufig enttäuschen, wobei sich die Begeisterung in Ablehnung umkehrt*



Richtungslos *Mangelt es an konkreten Überzeugungen oder Interessen, und bedauert teilweise vergangenes Verhalten*





Skala: Skeptisch

87

Beschreibung

Die Skala Skeptisch beschreibt die Tendenz, aufmerksam gegenüber Anzeichen von überzogenen Verhalten anderer zu sein und Massnahmen zu ergreifen, wenn diese erkannt werden.

Interpretation

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

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

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie bauen Sie Vertrauen zu anderen auf?
- Wie gehen Sie mit Intrigen im Büro um?
- Beschreiben Sie, wie Sie Ihren Kollegen Feedback geben.
- Wie fördern Sie das Vertrauen im Team fördern?
- Wie reagieren Sie auf negatives Feedback?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Zynisch *Neigt dazu, Intentionen anderer anzuzweifeln und nimmt an, dass diese Personen Hintergedanken haben*



Misstrauisch *Generelles Misstrauen gegenüber Menschen und Institutionen; sensibel für jegliche Anzeichen schlechter Behandlung*



Nachtragend *Nachtragend und unwillig, tatsächliche oder empfundene, schlechte Behandlung zu verzeihen*





Skala: Vorsichtig

58

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Risiken gegen Vorantreiben einer Entscheidungsfindung abzuwägen
- Bereit zu sein, neue Methoden auszuprobieren
- Keine Angst zu haben, Fehler zu machen
- Bereit zu sein, Entscheidungen unabhängig zu treffen
- Bereit zu sein, organisatorische Abläufe zu verändern

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie treffen Sie Entscheidungen ohne Kenntnis aller Fakten?
- Wie wägen Sie die positiven und negativen Risiken einer Entscheidung ab?
- Wie reagieren Sie normalerweise auf ein Scheitern?
- Wie bestimmen Sie den richtigen Zeitpunkt, um Entscheidungen zu treffen?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Vermeidend *Meidet neue Menschen und Situationen aus Angst vor unangenehmen sozialen Situationen*



Ängstlich *Angst vor Kritik bei Fehlern und Abneigung gegenüber eigenständigem Agieren oder Treffen von Entscheidungen*



Zögerlich *Ist nicht in der Lage, bestimmt und mit Nachdruck zu handeln, weshalb man anfällig dafür ist, übersehen oder ignoriert zu werden*





Skala: Distanziert

99

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Unbesorgt zu sein, Beziehungen mit anderen aufzubauen
- Selten oder ungenügend zu kommunizieren
- Gleichgültig den Gefühlen anderer gegenüber zu sein
- Unbeeindruckt von Stress, Druck und Kritik zu sein
- Wie ein Einzelgänger zu scheinen

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie reagieren Sie, wenn ein Kollege mit Problemen zu Ihnen kommt?
- Wann ist es sinnvoll, andere auf Distanz zu halten?
- Wie wägen Sie die Gefühle anderer mit geschäftlichen Anforderungen ab?
- Wie emotional verbunden sollte ein Manager mit dem Team sein?
- Was sind die Vor- und Nachteile, wenn man eng mit anderen zusammenarbeitet?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Introvertiert *Schätzt es, Zeit für sich zu haben und bevorzugt es, alleine zu arbeiten*



Wenig gesellig *Hält andere auf Distanz, beschränkt enge Freundschaften und ist üblicherweise alleine*



Wenig empfindsam *Gleichgültig gegenüber den Gefühlen und Problemen anderer; mehr auf Tätigkeiten als auf Menschen fokussiert*





Skala: Passiver Widerstand

Beschreibung

Die Skala Passiver Widerstand beschreibt die Tendenz, freundlich und kooperativ zu wirken, aber eigentlich den eigenen Absichten zu folgen und unauffällig, aber hartnäckig den Absichten anderer zu widerstehen.

Interpretation

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

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

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie fühlen Sie sich, wenn Sie bei einer Aufgabe unterbrochen werden?
- Wie verstecken Sie Ihre Gefühle, wenn Sie verärgert sind?
- Wie transparent sind Sie bezüglich Ihrer Prioritäten und Absichten?
- Wie entgegenkommend sind Sie bezüglich Wünsche anderer?
- Wie erledigen Sie eigenen Prioritäten?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Passiv Aggressiv *Erscheint freundlich und folgsam, aber insgeheim nachtragend und widersetzt sich Forderungen nach besserer Leistung*



Nicht ausreichend gewürdigt *Denkt, dass die eigenen Talente und Beiträge ignoriert werden; nimmt Ungerechtigkeiten in zugewiesenen Arbeitsauslastungen wahr*



Irritierbar *Ist gerne für sich und lässt sich schnell durch Unterbrechungen, Aufforderungen oder arbeitsbezogene Ratschläge aus der Ruhe bringen*





Skala: Anmassend

Beschreibung

Die Skala Anmassend beschreibt die Tendenz, couragiert, selbstbewusst und selbstsicher zu sein, zu erwarten immer erfolgreich zu sein, dabei jedoch unfähig, sich Fehler einzugestehen und aus Erfahrungen zu lernen.

Interpretation

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

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

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie behaupten Sie ihren Standpunkt in Meetings?
- Wie überzeugt sind Sie von Ihren Fähigkeiten auch in anspruchsvollen Projekten einen Beitrag zu liefern?
- Sollte jeder gleich behandelt werden, unabhängig von deren Beiträgen oder Leistungen?
- Beschreiben Sie Ihre typische Reaktion auf einen Kollegen, der ein Meeting oder ein Projekt dominiert.
- Welches Mass an Durchsetzungskraft am Arbeitsplatz ist angemessen?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Privilegiert *Ist der festen Überzeugung besondere Begabungen und Errungenschaften vorweisen zu können und folglich eine Sonderbehandlung zu verdienen*



Übermäßiges Selbstvertrauen *Außergewöhnliches Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten; glaubt daran, dass alles Vorgenommene auch gelingen wird*



Glaube an Begabungen *Glaubt daran, außergewöhnliche Talente und Begabungen zu besitzen und dafür geboren zu sein, Großes zu vollbringen*





Skala: Draufgängerisch

90

Beschreibung

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

Interpretation

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

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

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie stehen Sie zu Regeln und Vorschriften?
- Wie überreden Sie andere, etwas zu tun, wohinter Sie nicht stehen?
- Wie gehen Sie mit Fehlern um, die Sie machen?
- Welche Rolle sollte Charme im geschäftlichen Umfeld spielen?
- Beschreiben Sie ihren Ansatz, wie Sie sich Projekten verpflichten, bei denen Sie nicht wissen, ob Sie diese meistern können.

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Waghalsig *Neigt dazu, Risiken einzugehen und Grenzen auszutesten sowie bewusst lästige Regeln zu umgehen oder zu brechen*



Impulsiv *Tendiert dazu, impulsiv zu agieren, ohne die langfristigen Konsequenzen der eigenen Handlungen zu berücksichtigen*



Manipulierend *Neigt zur Skrupellosigkeit - Nutzt den eigenen Charme, um andere zu manipulieren und zeigt anschließend diesbezüglich keinerlei Reue*





Skala: Buntschillernd

48

Beschreibung

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

Interpretation

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

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

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie reagieren Sie auf Aufmerksamkeit von anderen?
- Wie aktiv ist Ihre Rolle in Meetings?
- Wie teilen Sie die Anerkennung für gemeinsame Erfolge?
- Wie reagieren Sie, wenn andere bei der Arbeit in den Mittelpunkt drängen?
- Bevorzugen Sie es, sich auf ein einzelnes Projekt oder auf mehrere Projekte gleichzeitig zu konzentrieren?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Erwartet Bewunderung *Erwartet, dass andere die eigenen, öffentlichen Leistungen faszinierend finden und weiß nicht, wann man sich eher zurückhalten sollte*



Zerstreut *Leicht ablenkbar, geringe Konzentration, benötigt permanente Stimulierung, verwechselt Aktivität mit Produktivität*



Selbstdarstellend *Scheint es zu mögen, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen und setzt auffällige und effektvolle Kleidung und Gesten ein, um die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen*





Skala: Phantasereich

2

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Unbekümmert mit dem grossen Ganzen und strategischen Angelegenheiten umzugehen
- Probleme auf eine praktische Weise zu lösen
- Wenig Interesse an Abstraktem zu haben
- Nicht als eine Quelle für kreatives Problemlösen in Betracht zu kommen
- Erprobte und bekannte Methoden zu bevorzugen und sich möglicherweise wenig Interesse für Innovation zu zeigen

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie oft sollten Organisationen sich verändern?
- Wie erhalten Sie Zustimmung für Ihre Ideen?
- Wie schaffen Sie einen Ausgleich zwischen Kreativität und Sachlichkeit?
- Beschreiben Sie ihren Ansatz zur Prozessverbesserung.
- Wie sehr sollte eine Einzelperson nach Individualität streben?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Exzentrisch *Äußert ungewöhnliche Ansichten, welche entweder kreativ oder lediglich seltsam sein können; Tendenz, in diesen Ideen gänzlich versunken zu sein*



Außergewöhnliche Sensitivität *Ist der Auffassung, eine besondere Gabe zu besitzen, durch die es möglich ist Dinge zu sehen und zu verstehen, welche für andere verborgen und undurchschaubar bleiben werden*



Kreativ-denkend *Empfindet sich selbst als außergewöhnlich kreativ; leicht gelangweilt und ist überzeugt von der eigenen Fähigkeit, Probleme abstrakt lösen zu können*





Skala: Pedantisch

8

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Nicht zu viel auf Details zu achten
- Eine etwas entspannte Haltung gegenüber Regeln und Verfahren zu haben
- Fristen zu verpassen
- Arbeit nicht im Voraus zu planen
- Etwas unorganisiert zu scheinen

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie entscheiden Sie, welche Aufgaben oder Projekte an andere delegiert werden sollten?
- Beschreiben Sie die Leistungsanforderungen, die Sie an sich selbst und an andere stellen?
- Wie wägen Sie die Qualitätsanforderungen eines Arbeitsergebnisses mit der Notwendigkeit der Fertigstellung miteinander ab?
- Wann ist es für Sie oder andere sinnvoll, zusätzliche Stunden zu investieren, um ein Projekt zu Ende zu bringen?
- Wie erklären Sie im Regelfall eine durch Sie verursachte Nichteinhaltung von Fristen?

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Anspruchsvoll *Hat außergewöhnlich hohe Ansprüche an die eigene Leistung und die Leistung anderer*



Perfektionistisch *Perfektionistisch in Hinblick auf die Qualität der Arbeitsergebnisse und achtet bei der Fertigstellung penibel auf Details*



Durchstrukturiert *Sorgfältig und unflexibel bei Plänen, Zeiteinteilungen, Regeln und Arbeitsabläufen*





Skala: Dienstbeflissen

17

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Autoritäten nicht zu glorifizieren
- Ehrlich zu scheinen aber blinde Loyalität nicht zu akzeptieren
- Dinge auf ihre Art und Weise zu machen
- Ein Einzelgänger zu sein
- Bereit zu sein, den Chef herauszufordern

Diskussionspunkte

Die folgenden Punkte wurden entwickelt, um die Ergebnisse zu verstehen, Diskussionen mit einem Trainer oder Feedbackgeber zu unterstützen, und Möglichkeiten zur Entwicklung auch unter Berücksichtigung der Rolle des Teilnehmers zu reflektieren.

- Wie viel Respekt sollte dem oberen Management entgegengebracht werden?
- Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Chef zufrieden bleibt?
- Wie oft befragen Sie ihren Chef, bevor Sie Entscheidungen treffen?
- Wie gleichen Sie die Bedürfnisse des Managements mit denen des Teams oder unterstellten Mitarbeitern ab?
- Beschreiben Sie den Ansatz, wie Sie bei Meinungsverschiedenheiten mit Ihrem Chef vorgehen.

Zusammensetzung der Unterskalen

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

Unentschlossen *Verlässt sich bei Ratschlägen übermäßig viel auf andere und zögert, Entscheidungen alleine zu treffen oder unabhängig zu handeln.*



Einschmeichlerisch *Übermäßig eifrig, um den Vorgesetzten zu gefallen; redet jenen nach dem Mund und widerspricht ihnen nicht.*



Angepasst *Empfindet Stolz dabei, die eigenen Vorgesetzten zu unterstützen und ihren Anordnungen zu folgen, wobei die eigene, persönliche Meinung außen vor gelassen wird.*





Insight

Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC580149

Datum: 07.06.2023

PERSONALITY
GUIDANCE



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
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:

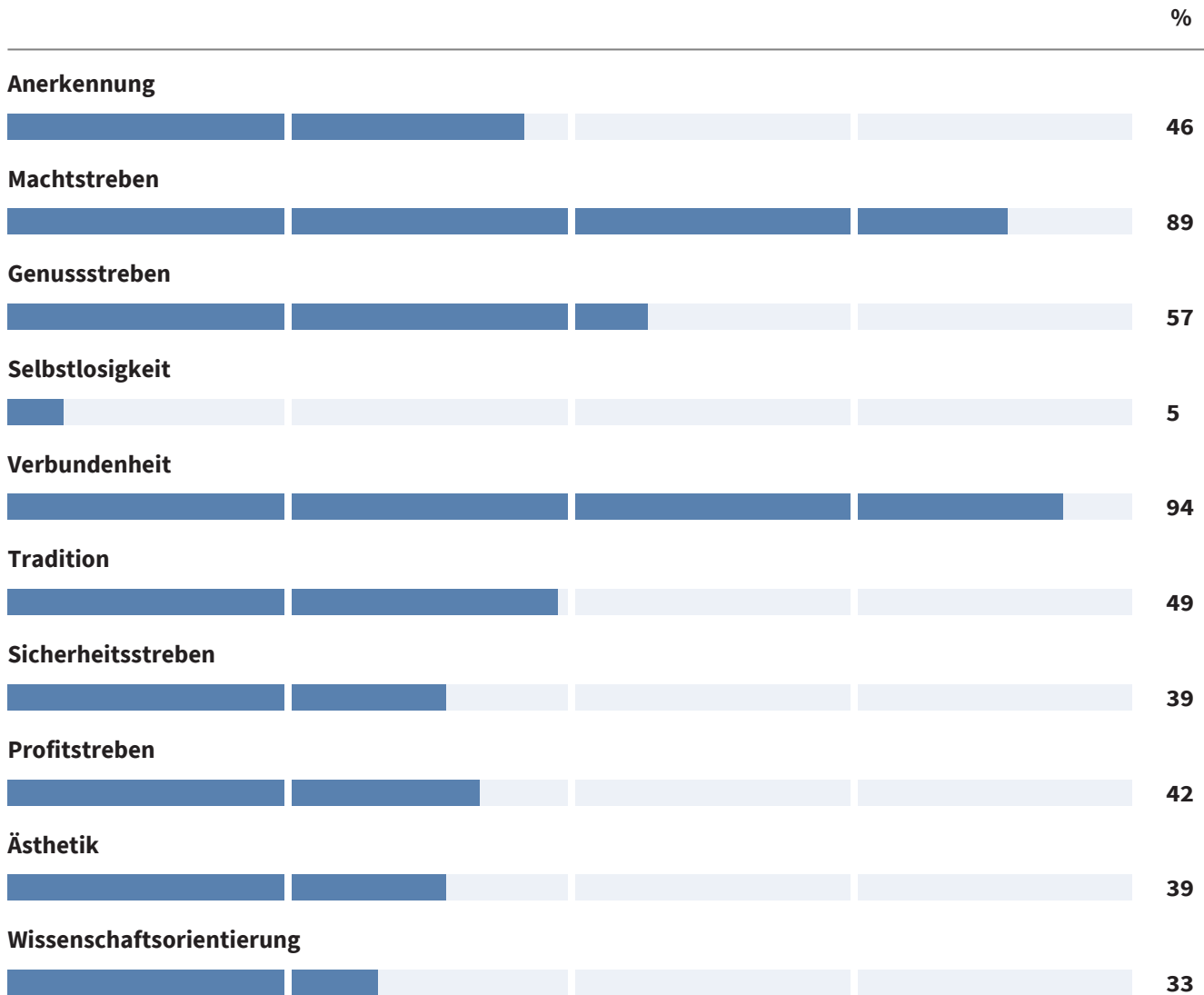
- Nicht viel Feedback benötigt und durch Aufmerksamkeit nicht mehr motiviert wird.
- Produktiv sein will, etwas bewegen und ihre Karriere voranbringen. Sie wird in Berufen glücklich sein, wo sie die Möglichkeit hat zu konkurrieren, erfolgreich zu sein und etwas zu erreichen.
- Während der Arbeit Spass 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 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

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.

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

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.

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

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.

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

5

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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

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.

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

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.

Lebensstil *Wie eine Person leben will*



Ansichten *Die ultimativen Ziele einer Person*



Berufliche Vorlieben *Berufsbezogene Vorlieben einer Person*



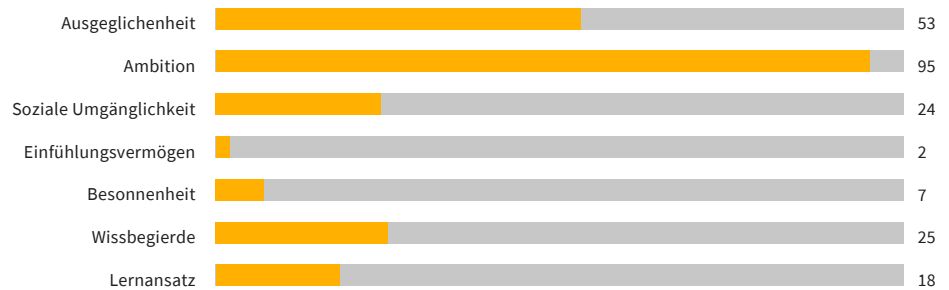
Abneigungen *Was eine Person nicht mag*



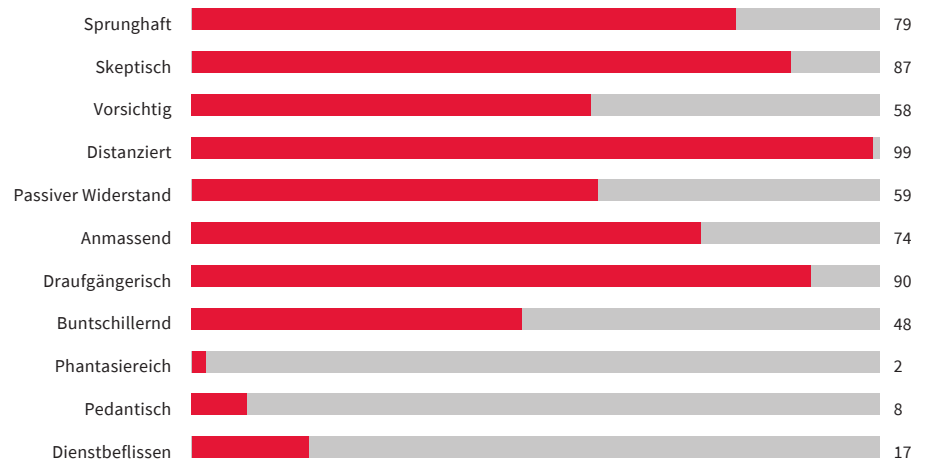
Bevorzugte Gesellschaft *Bevorzugte Kollegen einer Person*



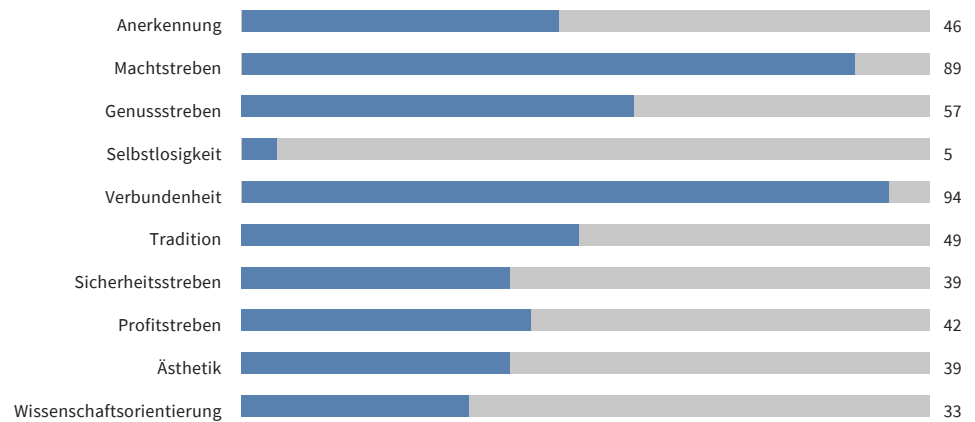
HPI Hogan Personality Inventory



HDS Hogan Development Survey

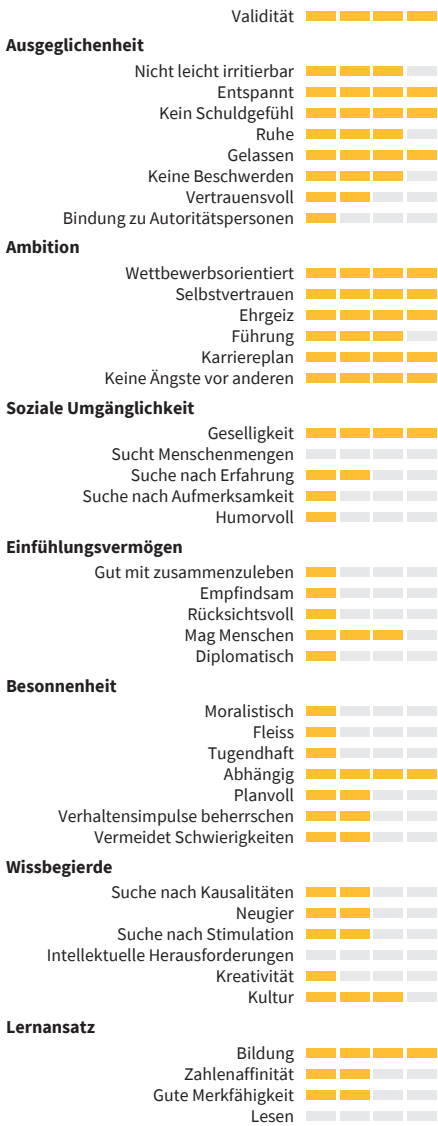


MVPI Motives, Values, Preferences Inventory



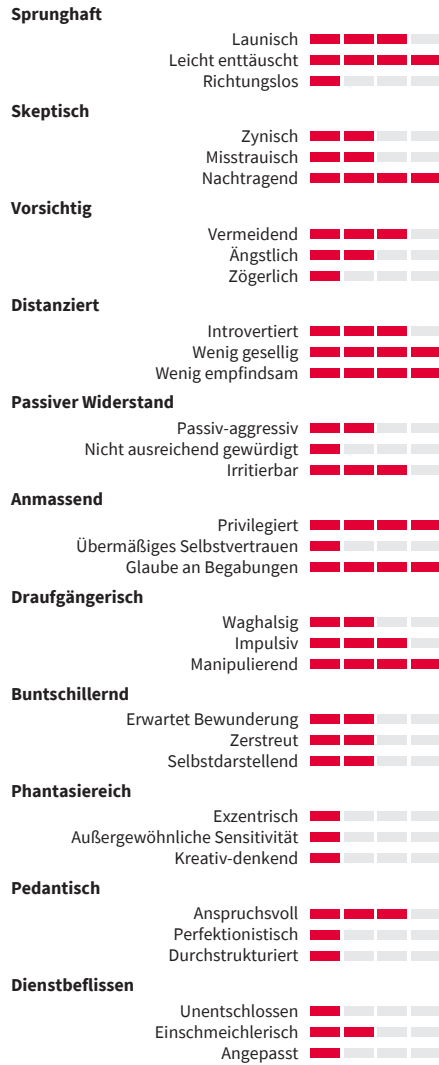
HPI

Unterskalen



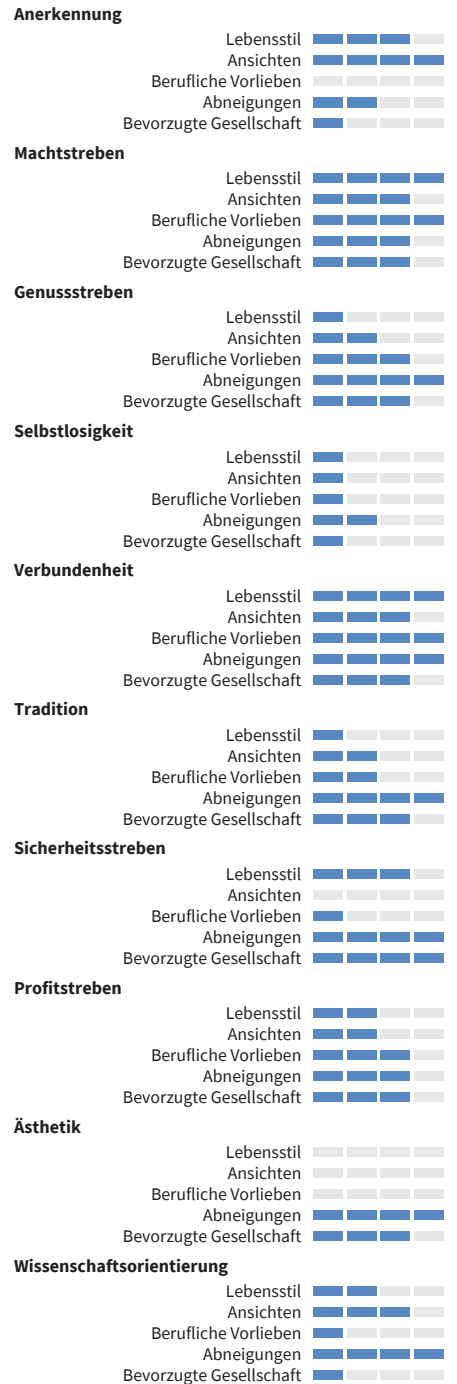
HDS

Unterskalen



MVPI

Unterskalen





Berufliche Skalen

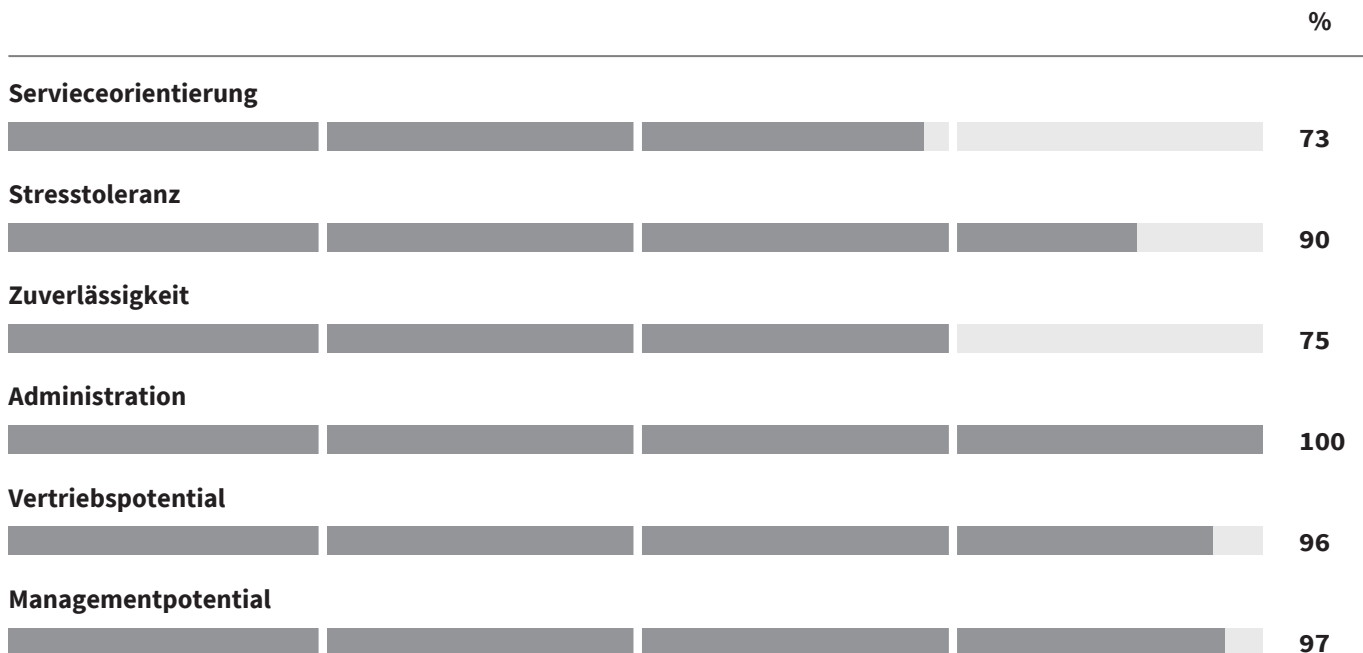
Die berufsbezogenen HPI Skalen sagen die Leistung einer Person in sechs gängigen und beruflich relevanten Bereichen vorher. Die Skalen basieren auf Forschungsarbeiten, in denen Personen mit hohen und niedrigen Leistungen in jedem dieser Bereiche verglichen wurden. Sie erfassen Persönlichkeitsmerkmale, 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*

