



Insight

Hogan Personality Inventory (HPI)

Bericht für: Max Muster

ID: HK256924

Datum: 12.12.2023

meta
BERATUNG
personality matters



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 Muster 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 Musters 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
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	einfallreich 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 Herr Musters Antworten im HPI Assessment, scheint er im Alltag:

- Launisch, reizbar und empfindlich auf Stress und Druck zu reagieren. Er wird dazu neigen, mit einem Gefühl der Dringlichkeit zu arbeiten, Feedback zu suchen und sich über seine Leistungen zu sorgen.
- 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.
- Zugänglich, gesprächig und ungezwungen im Umgang mit Fremden. Ihm könnte es nicht gefallen, alleine zu arbeiten.
- Herzlich, charmant und angenehm. Er sollte gut mit sozialen Beziehungen umgehen können, aber wird Konfrontationen, Konflikte und das Erteilen von negativem Feedback vermeiden.
- Flexibel, offen für Veränderungen und ungezwungen im Umgang mit Ambiguität. Er ändert schnell die Richtung und kann ohne klare und präzise Anweisungen arbeiten, jedoch könnte er schlecht organisiert sein.
- Neugierig, innovativ, kreativ, tolerant und aufgeschlossen. Er könnte wenig pragmatisch wirken, sowie wenig detailorientiert und schnell gelangweilt sein.
- Nicht interessiert an formalen Ausbildungsmöglichkeiten. Er 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 Herr Muster hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr Muster 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**

%

Ausgeglichenheit



Ambition



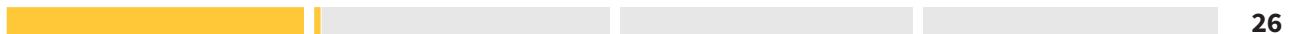
Soziale Umgänglichkeit



Einfühlungsvermögen



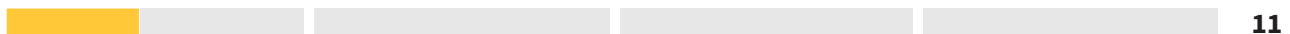
Besonnenheit



Wissbegierde



Lernansatz



Das Profil in diesem Bericht ist unauffällig.

Norm: Global2023



Skala: Ausgeglichenheit

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Seine Gefühle frei auszudrücken
- Sich um seine Leistungen zu sorgen
- Um Feedback und um Bestätigung zu bitten
- Kritik persönlich zu nehmen
- Selbstkritisch, launisch und temperamentvoll 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.

- 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 Musters 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 Musters 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 Musters 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

62

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Kontaktfreudig und bereit zu sein, sich in Gesellschaft zu engagieren
- Gesprächig und zugänglich zu sein
- Es genießt, im Rampenlicht zu stehen
- Locker am Arbeitsplatz und im Umgang mit neuen Kontakten 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 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 Musters 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

77

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Sympathisch, charmant und taktvoll in der Pflege von Beziehungen zu sein
- Empfindsam für die Gefühle anderer zu sein
- Auseinandersetzungen und Konflikte zu vermeiden
- Gut geeignet für Positionen zu sein, bei denen Kundenbetreuung und Entwicklung von langfristigen Beziehungen gefordert 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.

- 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 Musters 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 Musters Prozentrangwert auf der Skala Besonnenheit deutet an, dass er dazu tendiert:

- Flexibel, anpassungsfähig und in der Lage zu sein, Richtungen schnell zu ändern
- Informell, spontan und Multitaskingfähig zu sein
- Sich strikter Kontrolle zu widersetzen und bereit zu sein, Regeln herauszufordern
- Bereit, Grenzen auszutesten

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 Musters 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 Musters 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 Musters 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

11

Beschreibung

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

Interpretation

Herr Musters Prozentrangwert auf der Skala Lernansatz deutet an, dass er 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 er 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 Herr Musters 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: Max Muster

ID: HK256924

Datum: 12.12.2023

meta
BERATUNG
personality matters



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 Muster 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 Musters HDS Werte sollten im Kontext von seinen 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
Phantasie reich	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 Herr Musters Antworten im HDS, insbesondere wenn er sein Verhalten nicht proaktiv kontrolliert, scheint er:

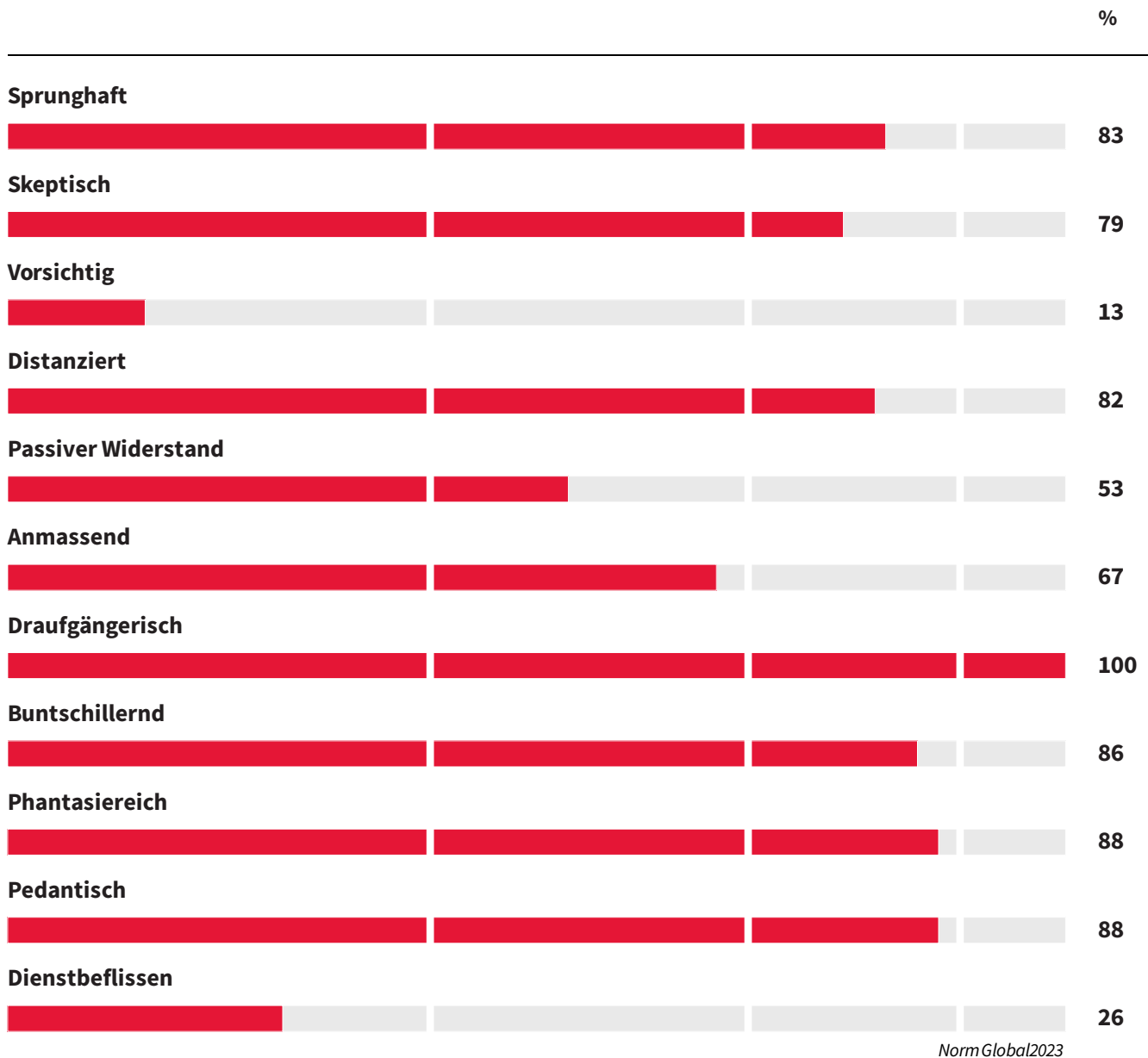
- Mit einer solchen Leidenschaft und Begeisterung zu arbeiten, dass er auf Misserfolge in einer wenig konstruktiven Art und Weise reagieren könnte.
- Motive und Interessen anderer zu hinterfragen, was ihn daran hindern könnte, anderen zu vertrauen.
- Bereit, Entscheidungen zu treffen, bevor die notwendigen Informationen oder die nötige Zustimmung von Anderen vorhanden ist.
- Stoisch, kühl, kontrolliert, unemotional, wirkt desinteressiert und ist geneigt Emotionen auf Geschäftsebene zu vermeiden.
- Aufrichtig, offen und bereit das Wort zu ergreifen, um seine Ansichten zu äussern, wenn danach gefragt wird.
- Unsicher, zurückhaltend und zögernd auf der Karriereleiter aufsteigen und Führung übernehmen zu wollen.
- Charmant, risikofreudig, amüsan, kümmert sich nicht um Verpflichtungen und besitzt eine große Toleranz gegenüber Fehlern die er macht.
- Lebhaft, amüsan, aufmerksamkeitsuchend, irritierbar und mag es im Zentrum des Geschehens zu stehen.
- Strategisch, vorausschauend, innovativ, wenig pragmatisch, ablenkbar und schnell gelangweilt.
- Vorsichtig, fleissig, auf Details achtend, etwas unflexibel und widerstrebend bei Ungewissheit und Mehrdeutigkeit.
- 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 Muster hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr Muster 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**





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 Musters Prozentrangwert auf der Skala Sprunghaft deutet an, dass er 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 er 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 Herr Musters 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

79

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 Musters Prozentrangwert auf der Skala Skeptisch deutet an, dass er 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 Herr Musters 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

Beschreibung

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

Interpretation

Herr Musters Prozentrangwert auf der Skala Vorsichtig deutet an, dass er dazu tendiert:

- Keine Angst hat, Risiken einzugehen
- Nicht besorgt, Fehler zu machen
- Nicht sorgfältig über die möglichen Folgen seiner Handlungen nachzudenken
- Gewillt zu sein, Neuerungen voranzubringen
- Bereit zu sein, Handlungen zu kritisieren und negatives Feedback zu geben

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 Musters 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 Musters Prozentrangwert auf der Skala Distanziert deutet an, dass er dazu tendiert:

- Distanziert, unnahbar und teilnahmslos zu scheinen
- Gleichgültig gegenüber Gefühlen und Sorgen anderer zu sein
- Selten seine Handlungen oder Interessen zu erklären
- Mit Stress und Druck gut umzugehen
- Kritik und negatives Feedback zu ignorieren

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 Musters 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 Muster Prozentrangwert auf der Skala Passiver Widerstand deutet an, dass er dazu tendiert:

- Offen, ehrlich und direkt zu scheinen
- Aufmerksam für Anfragen anderer zu sein
- Geduld bei Arbeitsunterbrechungen zu zeigen
- Zu wissen wie seine 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 Herr Musters 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 Musters Prozentrangwert auf der Skala Anmassend deutet an, dass er dazu tendiert:

- Bescheiden und anspruchslos zu scheinen
- Angemessen selbstbewusst zu sein
- Initiative zu zeigen
- Bereit zu sein, seine 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 Musters 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

100

Beschreibung

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

Interpretation

Herr Musters Prozentrangwert auf der Skala Draufgängerisch deutet an, dass er 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 seine 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 Herr Musters 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

Beschreibung

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

Interpretation

Herr Musters Prozentrangwert auf der Skala Buntschillernd deutet an, dass er dazu tendiert:

- Lebendig und unterhaltsam zu scheinen
- Zu glauben, dass andere ihn attraktiv finden
- Laut und aufdringlich zu sein
- Mehr zu sprechen, als zuzuhören
- Nach Möglichkeiten zu suchen, bemerkt 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.

- 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 Musters 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: Phantasiereich

88

Beschreibung

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

Interpretation

Herr Musters Prozentrangwert auf der Skala Phantasiereich deutet an, dass er dazu tendiert:

- Klug, neugierig und kreativ zu scheinen
- Einfälle zu haben, die nicht umgesetzt werden
- In seine Gedanken zu versinken
- Unpraktische Lösungen zu erarbeiten
- Lösungen so zu präsentieren, dass sie schwierig zu verstehen 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 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 Musters 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

88

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 Musters Prozentrangwert auf der Skala Pedantisch deutet an, dass er dazu tendiert:

- Etwas perfektionistisch zu scheinen
- Sich auf die Details zu konzentrieren und dabei das Gesamtziel zu ignorieren
- Von anderen zu viel zu erwarten
- Hartnäckig und unflexibel in Bezug darauf zu sein, wie die Arbeit erledigt werden soll
- Es zu bevorzugen, die Dinge selber 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 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 Musters 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

Beschreibung

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

Interpretation

Herr Musters Prozentrangwert auf der Skala Dienstbeflissen deutet an, dass er dazu tendiert:

- Autoritäten nicht zu glorifizieren
- Ehrlich zu scheinen aber blinde Loyalität nicht zu akzeptieren
- Dinge auf seine Art und Weise zu machen
- 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 Musters 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: Max Muster

ID: HK256924

Datum: 12.12.2023



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

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

- Häufig Feedback zu seiner Leistung erhalten möchte. Er mag Aufmerksamkeit und wird in Positionen und Umgebungen glücklich sein, welche die Möglichkeit sich zu präsentieren und öffentliche Anerkennung bieten.
- 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.
- Es bevorzugt, sich diszipliniert und professionell bei der Arbeit zu verhalten. Er ist stolz darauf, sachlich, formal und ernst im Umgang mit anderen zu sein.
- Selbsthilfe und Eigenverantwortlichkeit schätzt. Er interessiert sich nicht dafür anderen zu helfen, vor allem wenn sie nicht Teil seines Netzwerkes sind. Er ist am zufriedensten, in einer ergebnisorientierten Umgebung zu arbeiten.
- In der Lage sein möchte, sich zu konzentrieren und Zeit in ruhiger Umgebung benötigt. Er ist gleichgültig gegenüber Möglichkeiten, eng mit anderen oder als Teil eines Teams zu arbeiten.
- Innovation und Kreativität schätzt. Er schätzt Regeln, Sitten und Formalitäten nicht und zieht es vor, in einer entspannten und flexiblen Organisation zu arbeiten.
- Sich auch bei Risiken, Unsicherheit und Mehrdeutigkeit wohl fühlt. Er passt gut zu Organisationen, die in volatilen, sich schnell bewegenden und sogar chaotischen Umgebungen arbeiten.
- Starkes Interesse an Finanzen, Wirtschaft und monetären Angelegenheiten scheint zu haben. Er scheint sich selbst auf Basis von Besitz zu bewerten.
- Sich für Kunst, Musik, Architektur und neue Formen der Gestaltung interessiert. Er wird am zufriedensten in Positionen sein, die kreative Entfaltung ermöglichen.
- Sich für Wissenschaft, Technologie und Produktinnovation interessiert. Er bevorzugt es, Entscheidungen datenbasiert zu treffen und Probleme rational zu lösen.



Prozentrangwerte

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr Muster hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr Muster 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**

%

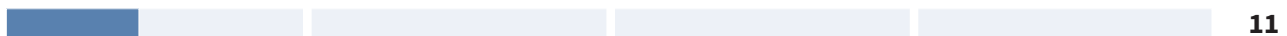
Anerkennung



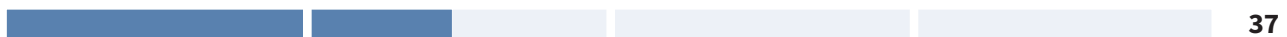
Machtstreben



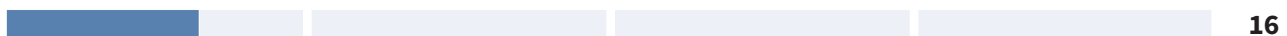
Genussstreben



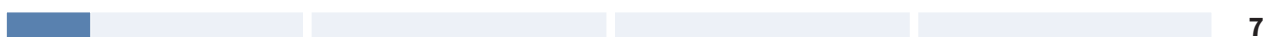
Selbstlosigkeit



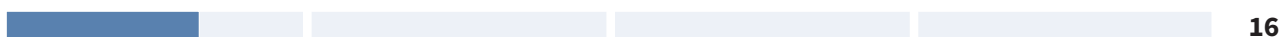
Verbundenheit



Tradition



Sicherheitsstreben



Profitstreben



Ästhetik



Wissenschaftsorientierung



Norm: Global2023



Skala: Anerkennung

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Es genießt Präsenz zu zeigen und im Rampenlicht zu stehen
- Durch öffentliches Lob und Anerkennung motiviert wird
- Es bevorzugt, in Umgebungen zu arbeiten, in denen er Möglichkeiten haben wird aufzufallen
- Nicht versteht, wenn Andere es bevorzugen, im Hintergrund zu bleiben

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 Musters 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 Musters 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 Musters 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: Genusstreben

11

Beschreibung

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

Interpretation

Herr Musters Prozentrangwert auf der Skala Genusstreben deutet an, dass er:

- Es nicht benötigt, Spass bei der Arbeit zu haben
- Es bevorzugen sollte in Umgebungen zu arbeiten, die die Menschen ermutigen ernst, konzentriert und professionell zu sein
- Sich nicht von Möglichkeiten, Spass bei der Arbeit zu haben, motivieren lässt
- Menschen nicht versteht, die locker und lebenslustig 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.

- 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 Musters 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

37

Beschreibung

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

Interpretation

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

- An Selbsthilfe, Eigenständigkeit und persönliche Verantwortung glaubt
- Denkt, dass Nächstenliebe zu Hause beginnt
- Am zufriedensten in aufgabenorientierten Umgebungen ist, die sich mehr um Ergebnisse sorgen, als um das gegenseitige Unterstützung
- Menschen nicht versteht, die die Bedürfnisse Anderer vor ihre eigenen stellen

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 Musters 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

16

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Nicht viel soziale Interaktion braucht
- Es nicht schätzt, Teil eines Teams zu sein
- Es bevorzugt, in Umgebungen zu arbeiten, in denen nicht viel miteinander interagiert und erwartet wird, dass Personen ihre Arbeit selbst erledigen
- Davon ausgeht, dass Andere es bevorzugen, bei der Arbeit allein gelassen 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.

- 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 Musters 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

7

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Es schätzt, den Status Quo herauszufordern
- Es genießt, mit Neuem zu experimentieren
- Nicht zu starren und hierarchischen Organisationen passt
- Menschen nicht versteht, die Dinge schwarz oder weiss sehen

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 Musters 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 Musters Prozentrangwert auf der Skala Sicherheitsstreben deutet an, dass er:

- Mit Risiken und Unsicherheit umgehen kann
- Sich selten Sorgen um die Zukunft macht
- Risiko nicht scheut und Grenzen austestet
- Personen nicht versteht, die Angst vor Risiko 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.

- 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 Musters 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 Musters 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 Musters 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 Musters Prozentrangwert auf der Skala Ästhetik deutet an, dass er:

- Auf das Erscheinungsbild von Arbeitserzeugnissen achtet
- Entscheidungen eher mit Fokus auf Wirkung von Dingen trifft als auf deren Funktionalität
- Es bevorzugt, in Umgebungen zu arbeiten, die kreative Entfaltung fördern
- Manchmal mehr Wert auf Stil legt, als auf Inhalt

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 Musters 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

60

Beschreibung

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

Interpretation

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

- Es mag, Probleme zu analysieren und zu lösen
- Sich für wissenschaftliches Arbeiten interessiert
- Bereit ist, die Meinung von Autoritäten herauszufordern
- Arbeitsumgebungen bevorzugt, die auf rationale, datenbasierte Entscheidungsfindung wertlegen

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 Musters 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*



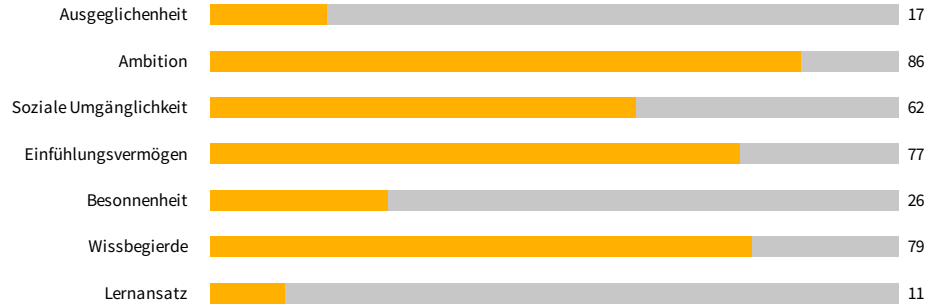
Bevorzugte Gesellschaft *Bevorzugte Kollegen einer Person*



Statistische Norm: Global2023

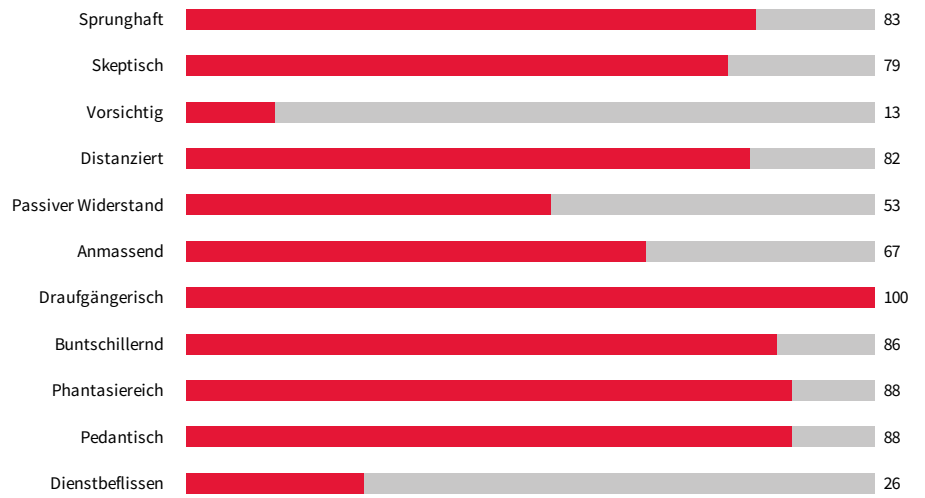
HPI

Hogan Personality Inventory



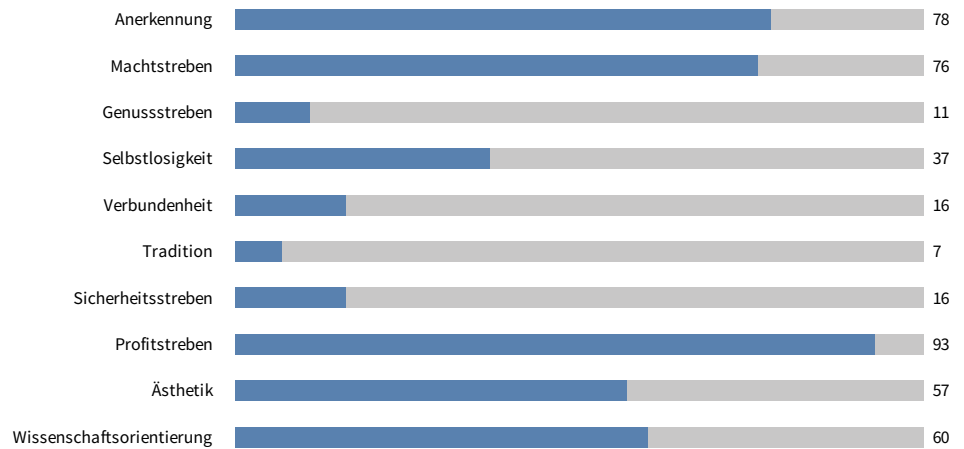
HDS

Hogan Development Survey



MVPI

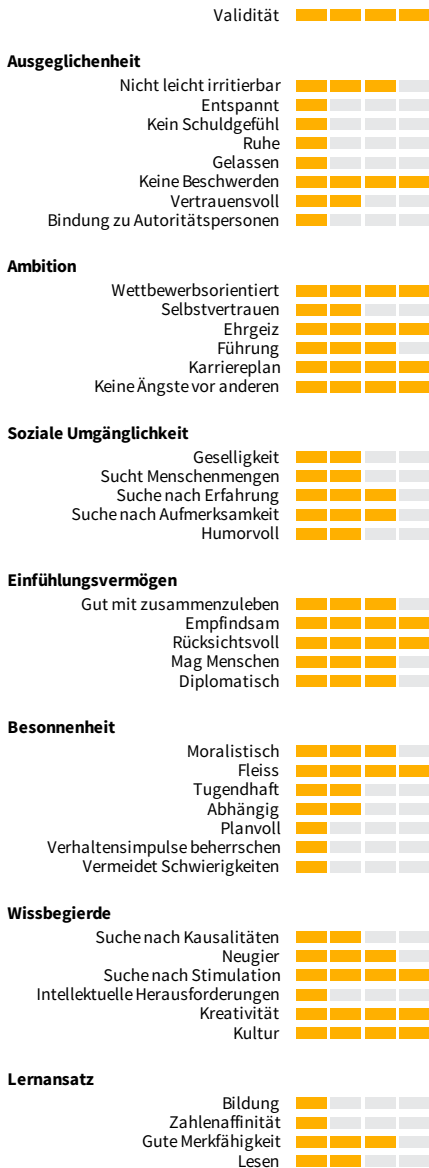
Motives, Values, Preferences Inventory



© 2017 HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS, INC.

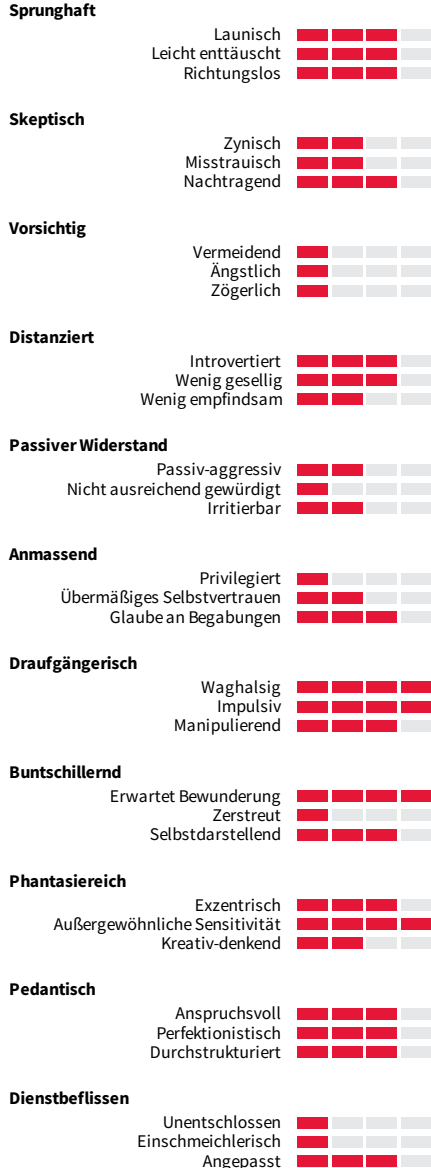
HPI

Unterskalen



HDS

Unterskalen



MVPI

Unterskalen

