



Insight

Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

Bericht für: Sam Poole 1

ID: HJ883673

Datum: 06.04.2023





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/Frau Poole 1s Werte auf dem MVPI deuten an, dass er/sie:

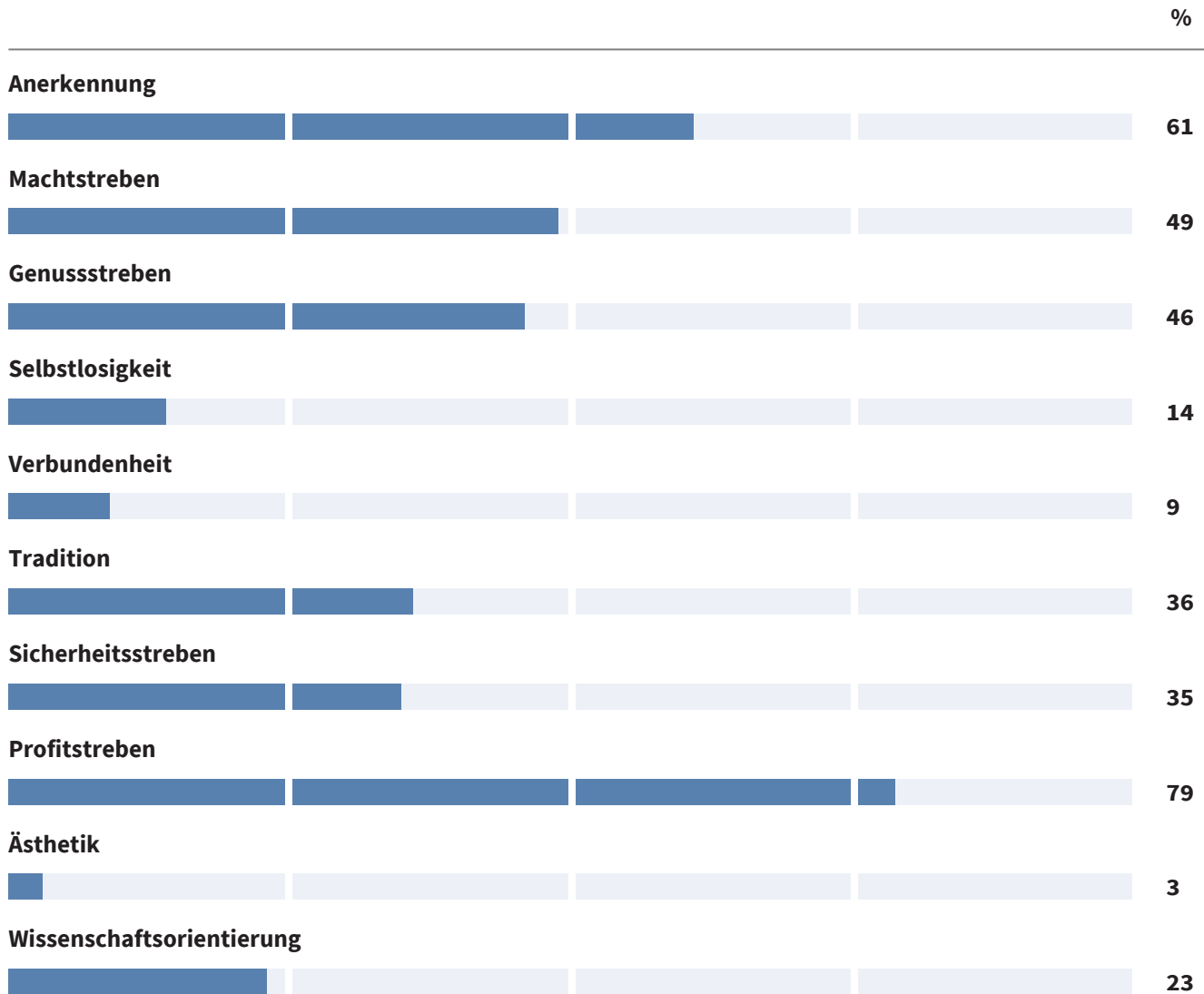
- Es schätzt, wenn sein/ihr Einsatz beachtet wird. Er/Sie wird Berufe bevorzugen, die Chancen bieten, an öffentlich wirksamen Aufgaben zu arbeiten.
- Ein durchschnittliches Interesse hat etwas zu erreichen und weiterzukommen. Er/Sie scheint Berufe zu bevorzugen, in denen er/sie nach seinem/ihrer eigenen Tempo und Leistungsstandard arbeiten kann.
- Dazu neigt, eine ernsthafte und sachliche Haltung bei der Arbeit einzunehmen. Er/Sie wird am zufriedensten sein, wenn er/sie in einer strukturierten Umgebung mit klar definierten Rollen und Erwartungen arbeiten kann.
- An Selbständigkeit glaubt und nicht von der Möglichkeit, anderen zu helfen, motiviert wird. Er/Sie wird in einer sachlichen, ergebnisorientierten Umgebung am zufriedensten sein.
- In der Lage sein möchte, sich zu konzentrieren und Zeit in ruhiger Umgebung benötigt. Er/Sie ist gleichgültig gegenüber Möglichkeiten, eng mit anderen oder als Teil eines Teams zu arbeiten.
- Den Fortschritt, Veränderungen und Experimentieren schätzt. Er/Sie mag keine starren Hierarchien und wird gut zu flexiblen, informellen Organisationen passen.
- Sich mit Risiken und Unsicherheiten wohlfühlt. Er/Sie benötigt nur wenig Struktur und Vorhersagbarkeit und zieht Mehrdeutigkeit gegenüber Gewissheit und Stabilität vor.
- Starkes Interesse an Finanzen, Wirtschaft und monetären Angelegenheiten scheint zu haben. Er/Sie scheint sich selbst auf Basis von Besitz zu bewerten.
- Gleichgültig gegenüber der Wirkung der Produkte und Arbeitsumgebungen scheint sowie darüber wie sich diese anfühlen. Er/Sie schätzt den Nutzen und Funktionalität mehr als ästhetischen Schnickschnack.
- Gleichgültig gegenüber Forschung und wissenschaftlichen Zielen scheint. Er/Sie sollte an Positionen oder Umgebungen interessiert sein, die Erfahrung und Intuition für die Entscheidungsfindung schätzen.



Prozentrangwerte

Der Prozentrangwert weist auf den Anteil der Bevölkerung hin, der den gleichen oder einen niedrigeren Wert als Herr/Frau Poole 1 hat. Zum Beispiel bedeutet ein Wert von 75 auf einer Skala, dass Herr/Frau Poole 1 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

61

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Anerkennung deutet an, dass er/sie:

- Es schätzt, wenn seine/ihre Leistungen bemerkt werden
- Feedback zu seiner/ihrer Arbeit braucht und wertschätzt
- Es bevorzugt, in Umgebungen zu arbeiten, die erfolgreiche Leistungen öffentlich belohnen
- Vielleicht nicht bemerken könnte, dass manche Leute es bevorzugen, allein gelassen zu werden, um ihre Arbeit zu tun

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/Frau Poole 1s 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

49

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Machtstreben deutet an, dass er/sie:

- Wettbewerb, Erfolg oder Leistung weniger schätzt
- Unbekümmert ist, Einfluss auf seine/ihre Organisation zu haben
- Es bevorzugt, Herausforderungen anzunehmen, aber nicht aktiv danach sucht
- Schwierigkeiten hat, Personen zu verstehen, die sehr bestrebt sind erfolgreich, 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.

- 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/Frau Poole 1s 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

46

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Genussstreben deutet an, dass er/sie:

- Ernstes, sachliches Verhalten bei der Arbeit schätzt
- Ein klares und professionelles Umfeld bevorzugt
- Sich nicht durch die Möglichkeit motivieren lässt, während der Arbeit zu entspannen und Spass zu haben
- Personen nicht versteht, die es mögen, bei der Arbeit das Angenehme zu betonen

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/Frau Poole 1s 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

14

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Selbstlosigkeit deutet an, dass er/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 Herr/Frau Poole 1s 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

9

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Verbundenheit deutet an, dass er/sie:

- 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/Frau Poole 1s 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

36

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Tradition deutet an, dass er/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 Herr/Frau Poole 1s 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

35

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Sicherheitsstreben deutet an, dass er/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 Herr/Frau Poole 1s 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

79

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Profitstreben deutet an, dass er/sie:

- 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/Frau Poole 1s 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

3

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Ästhetik deutet an, dass er/sie:

- Daran interessiert ist, dass Dinge funktionieren und am Erscheinungsbild
- Zuverlässige Prozesse mehr schätzt, als elegante Prozesse
- Es nicht wichtig findet sich selbst durch seine/ihre Arbeit persönlich auszudrücken
- Nicht erkennen könnte, dass das Erscheinungsbild von Ergebnissen für einige Leute von Bedeutung sein könnte

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/Frau Poole 1s 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

23

Beschreibung

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

Interpretation

Herr/Frau Poole 1s Prozentrangwert auf der Skala Wissenschaftsorientierung besagt, dass er/sie:

- Nicht besonders an Wissenschaft interessiert ist
- Es bevorzugt, schnelle Entscheidungen auf der Basis von Erfahrung anstelle langsame Entscheidungen auf der Basis von Daten zu treffen
- Hat wenig Interesse, Dingen schnell auf den Grund zu gehen
- Menschen nicht verstehen könnte, die Daten 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 Herr/Frau Poole 1s 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*

