



# Insight

## Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

---

**Bericht für:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Datum:** 23.05.2018



## Einleitung

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

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



## Definitionen der Skalen

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



## Zusammenfassung

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

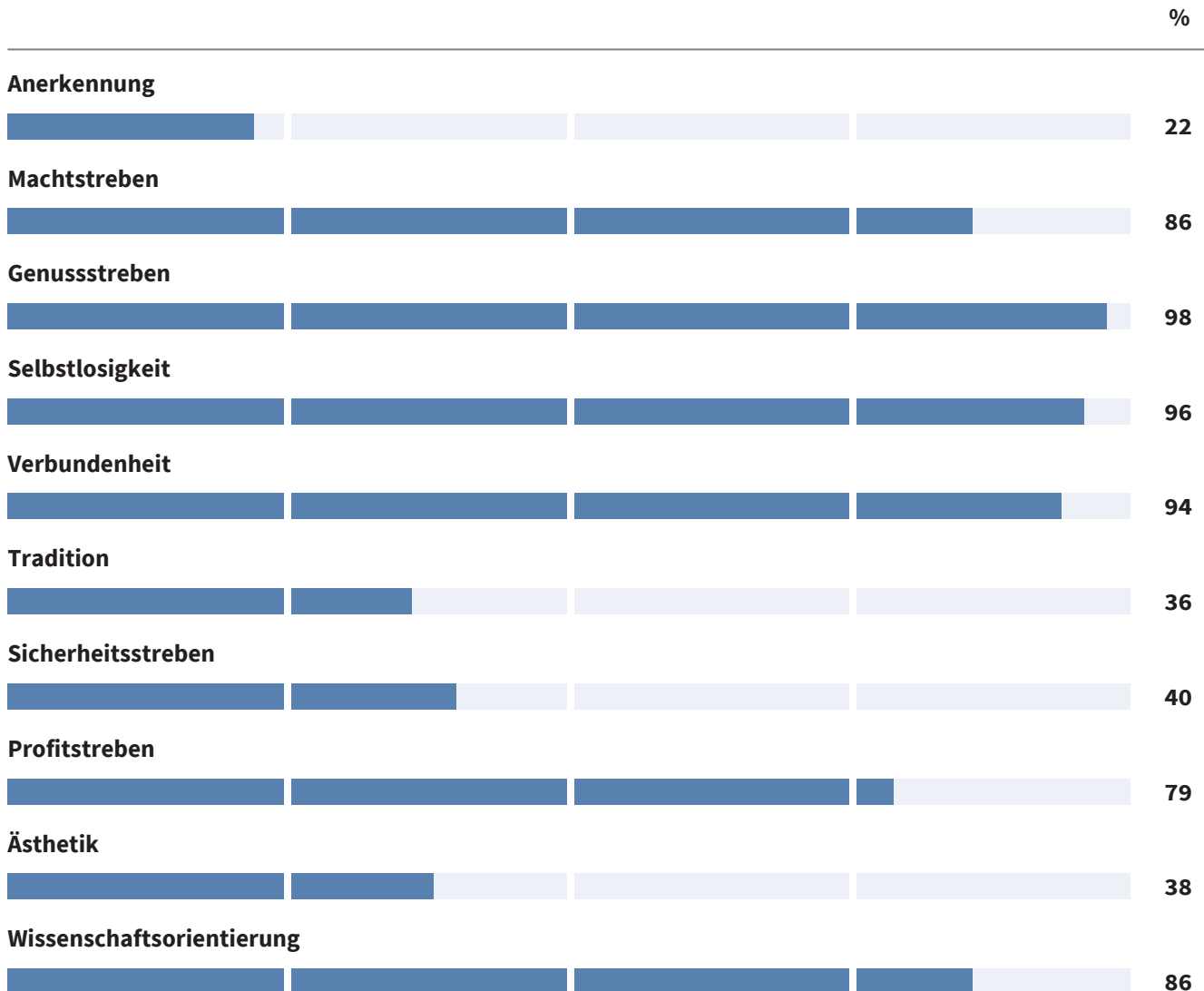
- Nicht viel Feedback benötigt und nicht im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen muss.
- Produktiv sein will, etwas bewegen und seine Karriere voranbringen. Er wird in Berufen glücklich sein, wo er die Möglichkeit hat zu konkurrieren, erfolgreich zu sein und etwas zu erreichen.
- Stark von Spass, Geselligkeit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



## Prozentrangwerte

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

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



*Norm:Global*





## Skala: Anerkennung

22

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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





## Skala: Machtstreben

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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





## Skala: Genussstreben

98

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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







## Skala: Selbstlosigkeit

96

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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





## Skala: Verbundenheit

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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





## Skala: Tradition

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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





## Skala: Sicherheitsstreben

40

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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





## Skala: Profitstreben

79

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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





## Skala: Ästhetik

38

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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





# Skala: Wissenschaftsorientierung

## Beschreibung

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

## Interpretation

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

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

## Diskussionspunkte

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

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

## Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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

