



# Insight

## Hogan Personality Inventory (HPI)

---

**Bericht für:** Sam Poole

**ID:** HC560419

**Datum:** 02.02.2019



## Einleitung

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

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

## Definitionen der Skalen

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



## Zusammenfassung

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

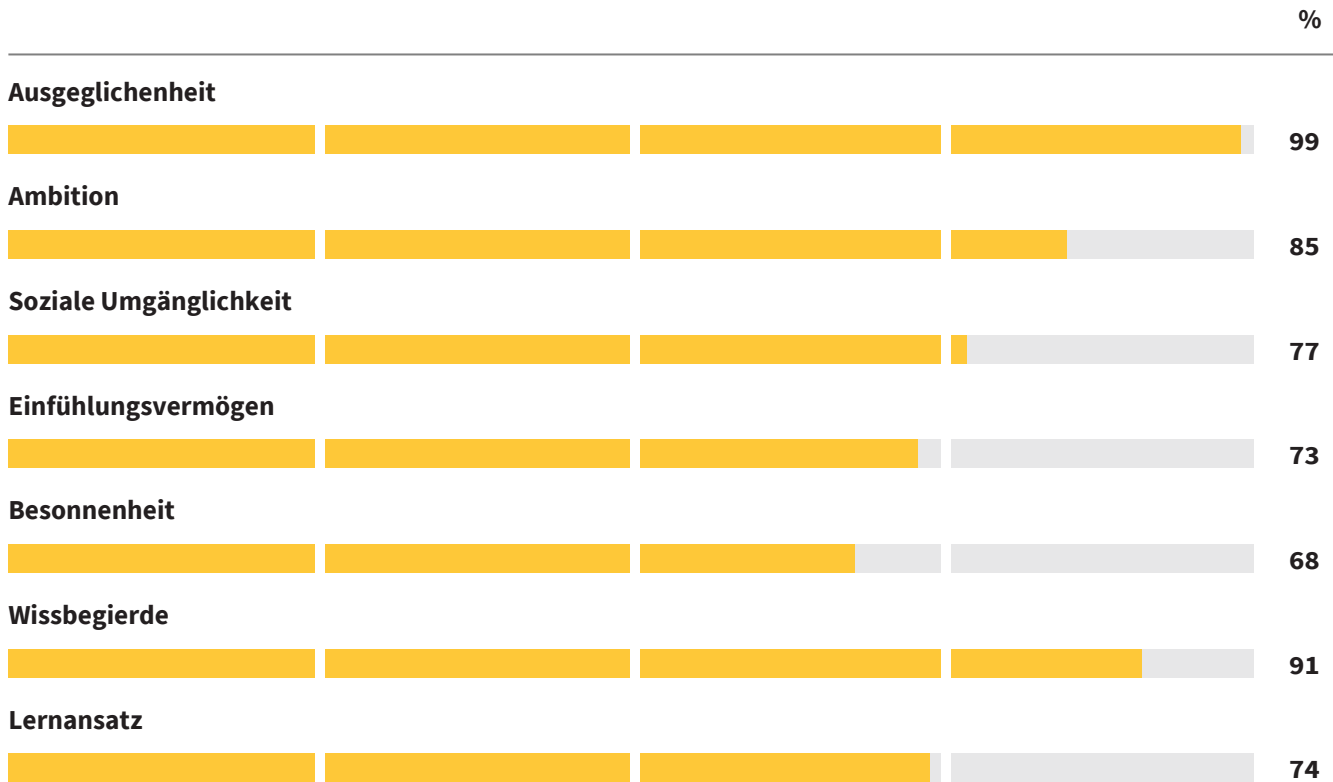
- Unbeeindruckt von äusserem Druck und meist ohne Anzeichen von Stress. Andere könnten seine Belastbarkeit als Arroganz wahrnehmen, weil ihn wenig zu stören scheint und weil er vielleicht dazu tendiert, Feedback zu ignorieren.
- Durchsetzungsfähig, wettbewerbs- und aufgabenorientiert. Er wird nach Möglichkeiten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



## Prozentrangwerte

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

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



Dieser Bericht ist valide und interpretierbar.

Norm:Global



## Skala: Ausgeglichenheit

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

**Nicht leicht irritierbar** *Nicht gereizt*



**Entspannt** *Fehlendes Dringlichkeitsgefühl*



**Kein Schuldgefühl** *Ohne Reue*



**Ruhe** *Fehlende Emotionalität*



**Gelassen** *Nicht launisch*



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



**Vertrauensvoll** *Nicht paranoid oder argwöhnisch*



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





## Skala: Ambition

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



**Führung** *Führungsanspruch geltend zu machen*



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



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





## Skala: Soziale Umgänglichkeit

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



**Humorvoll** *Charmant und unterhaltsam sein*





## Skala: Einfühlungsvermögen

73

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



**Empfindsam** *Warmherzig und zugewandt*



**Rücksichtsvoll** *Aufnahmefähig und verständnisvoll*



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



**Diplomatisch** *Annehmend und tolerant*







# Skala: Besonnenheit

## Beschreibung

Die Skala Besonnenheit sagt Selbstkontrolle, Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral vorher.

## Interpretation

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

- Organisiert, fleissig und planvoll zu sein
- Zuverlässig, verlässlich und gewissenhaft zu sein
- Mit etablierten Regeln und Prozessen gut zu arbeiten zu können
- Unbeugsam und resistent gegenüber Veränderungen zu sein

## Diskussionspunkte

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

- Wie strukturiert und planvoll sind Sie bei Ihrer Arbeit? Wie wirkt sich dies auf Ihre Fähigkeit aus, sich jederzeit anzupassen, aber auch Ziele termingerecht zu beenden, aus?
- Wie orientieren Sie sich generell an Regeln und Vorschriften?
- Wie reagieren Sie auf sich schnell verändernde Arbeitsbedingungen?
- Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie länger arbeiten, um ein Aufgabe abzuschließen?

## Zusammensetzung der Unterskalen

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

**Moralistisch** *Regeln befolgend*



**Fleiß** *Strebsam sein*



**Tugendhaft** *Prinzipientreu*



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



**Planvoll** *Bevorzugt Vorhersagbarkeit*



**Verhaltensimpulse beherrschen** *Planausführung*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*





## Skala: Wissbegierde

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



**Neugier** *Neugier auf die Welt*



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



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



**Kreativität** *Bringt Ideen hervor*



**Kultur** *Verschiedenste Interessen*





## Skala: Lernansatz

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

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

### Diskussionspunkte

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

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

**Bildung** *Lernwillig sein*



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



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



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





## Berufliche Skalen

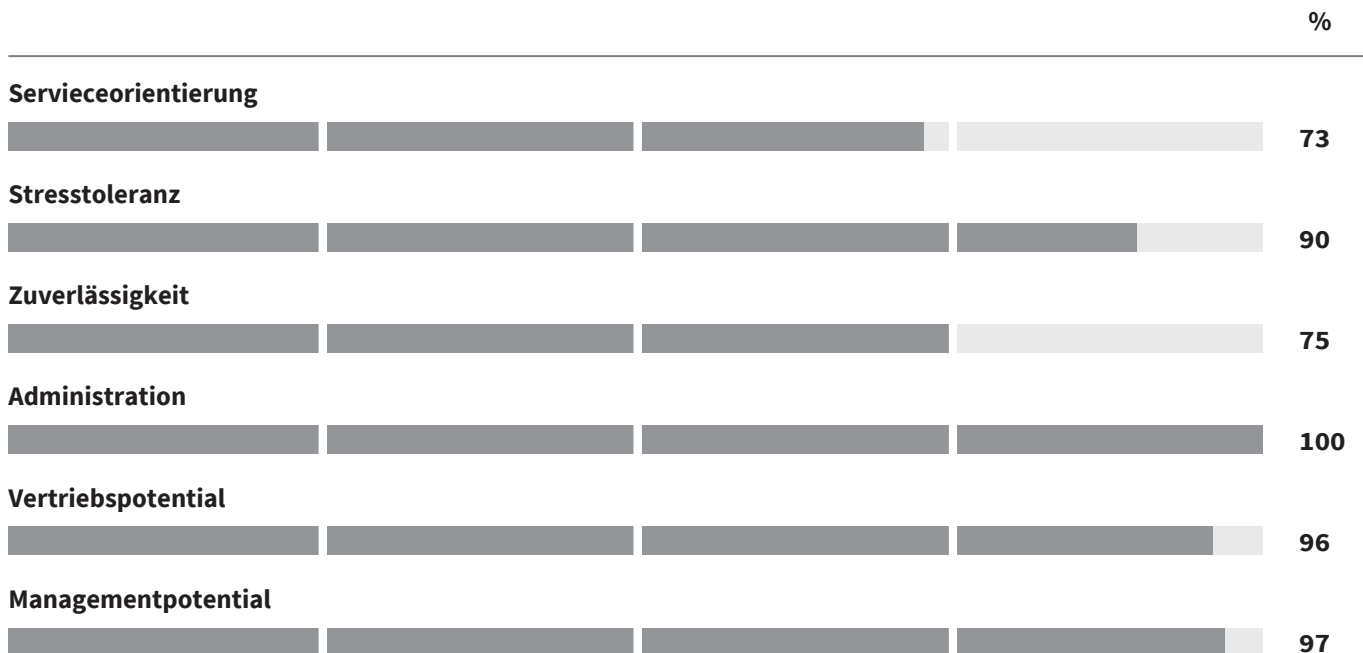
Die berufsbezogenen HPI Skalen sagen die Leistung einer Person in sechs gängigen und beruflich relevanten Bereichen vorher. Die Skalen basieren auf Forschungsarbeiten, in denen Personen mit hohen und niedrigen Leistungen in jedem dieser Bereiche verglichen wurden. Sie erfassen Persönlichkeitsmerkmale,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

Die HPI beruflichen Skalen beinhalten:

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

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

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





## Skala: Serviceorientierung

73

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

**Tugendhaft** *Prinzipientreu*



**Nicht leicht irritierbar** *Nicht gereizt*



**Empfindsam** *Aufnahmefähig und verständnisvoll*





# Skala: Stresstoleranz

90

## Beschreibung

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

## Interpretation

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

## Zusammensetzung der Unterskalen

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

**Entspannt** *Fehlendes Dringlichkeitsgefühl*



**Kein Schuldgefühl** *Ohne Reue*



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



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



**Ruhe** *Fehlende Emotionalität*





## Skala: Zuverlässigkeit

75

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



**Verhaltensimpulse beherrschen** *Planausführung*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*



**Diplomatisch** *Annehmend und tolerant*





## Skala: Administration

100

### Beschreibung

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

### Interpretation

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

### Zusammensetzung der Unterskalen

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

**Entspannt** *Fehlendes Dringlichkeitsgefühl*



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*



**Führung** *Führungsanspruch geltend zu machen*



**Rücksichtsvoll** *Warmherzig und zugewandt*







# Skala: Vertriebspotential

## Beschreibung

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

## Interpretation

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

## Zusammensetzung der Unterskalen

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

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



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



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



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



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



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



**Humorvoll** *Charmant und unterhaltsam sein*



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



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



**Verhaltensimpulse beherrschen** *Planausführung*



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



**Kreativität** *Bringt Ideen hervor*



**Selbstfokussiert** *Introspektiv sein*



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





# Skala: Managementpotential

## Beschreibung

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

## Interpretation

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

## Zusammensetzung der Unterskalen

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

**Bildung** *Lernwillig sein*



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



**Keine Beschwerden** *Beklagt sich nicht*



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



**Fleiss** *Strebsam sein*



**Vermeidet Schwierigkeiten** *Vermeidet Irritationen*



**Führung** *Führungsanspruch geltend zu machen*



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

