



SUMMARY

OP RESULTATEN GEBASEERD OVERZICHT VAN
KRACHTEN, WAARDEN EN UITDAGINGEN

Rapport voor: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 24.05.2019



INTRODUCTIE

Dit rapport vat dhr. Poole's resultaten van de Hogan Personality Inventory (HPI), de Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) en de Hogan Development Survey (HDS) samen. Het rapport bestaat uit vijf onderdelen: (1) Sterke punten van de HPI resultaten; (2) Waarden en Drijfveren van de MVPI resultaten; (3) Uitdagingen van de HDS resultaten; (4) Loopbaanontwikkeling tips over de verschillende resultaten en (5) een tabel van deze resultaten.

De HPI gaat over dhr. Poole's krachten zoals die normaal naar voren komen in een interview of bij een assessmentbureau. Deze karakteristieken zijn de basis voor de impressies die hij maakt op anderen en ze beïnvloeden zijn typische stijl van sociale interactie en zijn reputatie. De MVPI gaat over zijn kernwaarden en doelen en de activiteiten die zijn leven betekenis geven. Dit zijn de belangrijkste drijfveren -- wat hij wil, waar hij naar streeft en zijn identiteitsgevoel. Zijn waarden beïnvloeden zijn voorkeuren en bepalen met wie hij zich identificeert en wat hij waardeert. De HDS gaat over gedragsneigingen die mogelijk afbreuk kunnen doen aan dhr. Poole's prestaties of zijn prestaties kunnen remmen. Deze neigingen komen naar boven wanneer hij moe is, onder druk staat, onzeker voelt of wanneer hij niet op zijn hoede is. Ze kunnen zijn effectiviteit belemmeren en tasten de kwaliteit of zijn relaties met klanten, collega's en vrienden aan.

Deze resultaten bevatten een uitgebreid, valide en diepgaande samenvatting van dhr. Poole's krachten, waarden en uitdagingen. Dit rapport is ontwikkeld om begrip te vormen over zijn prestatiepotentie en de obstakels die daar tussen kunnen komen. Houd drie dingen in gedachten tijdens het lezen van deze informatie. Ten eerste, het is mogelijk dat niet elk statement accuraat beschrijft hoe hij over zichzelf denkt. Ten tweede, iedereen heeft krachten en uitdagingen, er zijn positieve en negatieve prestatie implicaties bij elke score. Ten derde, richt vooral op het overkoepelende beeld in plaats van elk detail. Hoewel het erop kan lijken dat er contradicties in het rapport zitten, is dit het resultaat van een combinatie tussen twee perspectieven: (a) wat je ziet tijdens een interview (HPI); en (b) wat je ziet na langdurig contact (HDS).

Dit rapport kan op drie manieren gebruikt worden. Het rapport biedt: (1) een momentopname van dhr. Poole's interpersoonlijke prestatie; (2) een manier om te kijken of zijn waarden passen bij die van een organisatie; en (3) een startpunt om aan prestatie ontwikkeling te denken. Interpreteer de resultaten op basis van zijn eigen loopbaan doelen in plaats van de resultaten opzich. Een vaak gestelde vraag is "Kan gedrag veranderen?". Het antwoord "ja" omvat het weten wat er veranderd moet worden, de beslissing om te veranderen en daarna te weten hoe te veranderen. De informatie in dit report zal helpen met deze kwestie.



PRESTATIE KRACHTEN

Persoonlijke Impact

Dhr. Poole is actief, hardwerkend, competitief en gretig om vooruit te komen. Hij vindt leidinggevende posities leuk en houdt ervan om de baas te zijn. Hij is bereid om initiatief te nemen in een groep en, met de gepaste interpersoonlijke vaardigheden, zal hij in staat zijn om leiderschapsrollen aan te nemen tijdens projecten. Deze neigingen zijn bijzonder belangrijk in banen waar het aansturen van anderen, overtuigingskracht en werken zonder supervisie nodig zijn. Andere zien hem als energiek, spraakzaam en sociaal actief. Dhr. Poole is goed in het openbaar en zorgt voor een sterke, levendige, impressie bij anderen. Hij lijkt geschikt voor werk dat interacties met vreemden met zich meebrengt. Hij zou het goed doen voor groepen en vindt spreken voor een groep leuk. Dit is in het bijzonder belangrijk voor banen waarin men constant met vreemden in een positieve manier moet omgaan, bijvoorbeeld in sales, training, marketing en klantenservice.

Interpersoonlijke Vaardigheden

Dhr. Poole is een prettig en tolerant persoon die een standpunt kan innemen waar nodig. Dhr. Poole is typisch planmatig, zelfbeheerst, voorzichtig, consciëntieus en goed met details. Hij zal een hardwerkende, betrouwbare en solide voorbeeldcollega zijn. Hij is bewust van de regels, procedures en taak helderheid en verwacht dat projecten en taken goed en op tijd gedaan worden. Dhr. Poole waardeert het opleveren van kwalitatief goede producten en het voldoen aan hoge eisen. Dit is in het bijzonder belangrijk in banen die nauwkeurigheid, precisie en aandacht voor detail vereisen.

Werk- en Leerstijl

Dhr. Poole is stabiel en evenwichtig, heeft een positieve houding en is doorgaans in een goede bui; hij kan makkelijk banen met druk en/of zware werklasten aan en zal zelden geïrriteerd zijn. Collega's en teamgenoten zullen zijn stabiliteit waarderen; dit is in het bijzonder belangrijk voor banen of taken die grotendeels bestaan uit een hoge urgentie, stress en/of mogelijke risico's en waar het nodig is om emoties onder controle te houden. In tijden van stress kunnen zijn collega's op hem rekenen om kalm, consistent en optimistisch te zijn. Dhr. Poole is ruimdenkend, nieuwsgierig en fantasierijk. Hij begrijpt het grote plaatje, kan snel ter plekke denken, heeft ideeën om problemen op te lossen en kan gemakkelijk omgaan met ongestructureerd werk dat ontwerpen, uitvinden en verandering met zich meebrengt. Hij is ontvankelijk voor nieuwe ideeën en waardeert het vinden van betere manieren om dingen te doen. Dit is bijzonder belangrijk in banen die creativiteit, problemen oplossen, strategisch plannen en leiderschap vereisen. Dhr. Poole is slim, geïnformeerd en up-to-date met betrekking tot huidige kwesties en technologie. Hij lijkt ook zelfgedisciplineerd, prestatiegericht, productief en vindt het prettig om taken tot een einde te brengen. Hij zal training voor zichzelf en anderen waarderen, zal zoeken naar mogelijkheden om te groeien en ontwikkelen en zal de meest recente relevante kennis toepassen in de werkplaats. Deze karakteristieken zijn belangrijk voor de meeste banen.





WAARDEN EN DRIJFVEREN

Prestatiemotivatie

Hoewel dhr. Poole serieus over zijn werk is, houdt hij er ook van om anderen te vermaken, variatie in zijn leven te hebben en weet hoe hij plezier moet maken. Dhr. Poole is zeer geïnteresseerd in loopbaanontwikkeling, hij evalueert zichzelf op basis van zijn resultaten, houdt niet van tijdverspilling en wil een impact maken op zijn organisatie of zijn beroep. Hoewel dhr. Poole positieve reacties over zijn werk waardeert, is hij terughoudend om zichzelf te promoten en wacht liever tot anderen zijn prestaties opmerken.

Sociale Interesses

Dhr. Poole vindt het leuk om nieuwe mensen te leren kennen en te werken als onderdeel van een team en vindt het niet leuk om alleen te werken. Hij vindt het hele proces van netwerken leuk, inclusief het opzoeken en vernieuwen van oude relaties. Dhr. Poole vindt het leuk om anderen te helpen en te ontwikkelen, in bijzonder degenen die dat het meest nodig hebben. Hij helpt anderen omdat dat het juiste is om te doen. Hij denkt ook dat het belangrijk is om aandacht te geven aan teamsfeer, regelmatig te communiceren met collega's, hun feedback te vragen en ze te stimuleren en ondersteunen. Hij lijkt een balans te prefereren tussen verandering en diversiteit aan de ene kant en stabiliteit en uniformiteit aan de andere kant. Hij is noch liberaal noch conservatief in zijn managementstijl; hij lijkt een natuurlijke voorkeur te hebben voor gematigdheid en compromissen. Dhr. Poole waardeert de lessen uit het verleden en is bereid om te experimenteren voor de toekomst.

Ondernemerschap

Dhr. Poole is erg geïnteresseerd in financiële kwesties en in manieren vinden om meer winst te maken. Hij is alert op zakelijke en investeringskansen, maakt weinig financiële missers en heeft niet veel sympathie voor degene die dat wel doen. Dhr. Poole is onverschillig tegenover baanzekerheid en is bereid om kansen te nemen om vorderingen in zijn loopbaan te maken.

Besluitvaardigheid

Dhr. Poole lijkt een balans te zoeken tussen vorm en functie in besluitvorming. Hij wil dat apparatuur er goed uit ziet, maar ook dat het betrouwbaar en efficiënt werkt. Hij begrijpt de afweging tussen een elegante stijl en een duurzame prestatie en gebruikt die in zijn besluitvorming. Hij lijkt ervan te houden om problemen op te lossen, kwesties te analyseren en te begrijpen wat er gaande is in de wereld. Hij is op zijn gemak met technologie en houdt niet van beslissingen maken zonder eerst de relevante achtergrond te doorgronden -- hij maakt liever keuzes op basis van data dan intuïtie.



UITDAGINGEN

Reacties op Anderen

Dhr. Poole lijkt een intens en enthousiast persoon, maar wel iemand die, over tijd, makkelijk gefrustreerd en teleurgesteld in anderen raakt. Wanneer hij gefrustreerd raakt, kan hij de neiging hebben om op te geven bij anderen of projecten. Anderen kunnen hem zien als wispelturig en moeilijk te behagen. Hij lijkt goed inzicht te hebben in mensen en kennis te hebben van politiek, maar oplettend en alert voor signalen van slechte behandeling. Wanneer hij denkt dat hem onrecht is aangedaan, kunnen anderen hem zien als kritisch en ruzie zoekend. Dhr. Poole houdt niet van fouten maken en kan ze goed minimaliseren; in zijn inspanningen om fouten te vermijden lijkt hij onverschillig om wat van zich te laten horen wanneer hij het ergens niet mee eens is en is traag in zijn besluitvorming. Dhr. Poole is een persoon die onder druk kan staan zonder te verslappen. Omdat hij zo op zichzelf is, kunnen anderen hem zien als niet luisterend, onverschillig ten opzichte van feedback en afstandelijk. Tenzij hij het vertelt, zullen anderen zelden weten wanneer hij denkt dat iets fout is of beter kan. Desalniettemin heeft hij twijfel in andermans competentie, houdt er niet van om gepushed te worden en kan wanneer hij geïrriteerd is dingen uitstellen en koppig en moeilijk te coachen lijken.

Persoonlijke Prestatie Verwachtingen

Anderen kunnen dhr. Poole zien als welgemanierd, beleefd en niet assertief. Hij lijkt gereserveerd, sociaal en ingetogen. Hij lijkt ietwat aarzelend om aandacht op zich te trekken. Dhr. Poole lijkt slim, creatief en ietwat onorthodox in zijn denken. Anderen zullen merken dat zijn ideeën onconventioneel, ongewoon en onverspelbaar lijken. Deze neigingen zijn belangrijk bij het oplossen van problemen, maar anderen zullen na verloop van tijd zijn ideeën onpraktisch, onrealistisch en onwerkbaar vinden.

Reacties op Autoriteit

Dhr. Poole lijkt bereid om anderen hun werk te laten doen, maar hun niet de nodige feedback te geven. Hij lijkt onafhankelijk en zelfstandig en kan snel moe raken wanneer hij in een team werkt.



LOOPBAANONTWIKKELING

Wanneer Krachten Veranderen In Zwaktes; Feedback voor dhr. Poole

Dhr. Poole heeft ongewone veerkracht en vermogen om met druk om te gaan. Help hem om zijn vorige fouten en vergissingen te herinneren en daarvan te leren en zorg ervoor dat hij bewust is dat anderen gestresst kunnen zijn wanneer hij dat niet is. Dhr. Poole is erg geïnteresseerd in loopbaanontwikkeling. Werk met hem door alert te blijven en te zoeken naar mogelijkheden om zijn belangen kenbaar te maken. Hij moet onthouden om niet onervaren of meer junior teamleden te intimideren, om te oefenen om anderen de leiding te geven en om geduldig te zijn met anderen die minder gemotiveerd zijn om te slagen. Hij is zo extravert en enthousiast dat hij het mogelijk nodig heeft om te herinneren om zorgvuldig te luisteren naar wat anderen zeggen en ze niet onderbreken -- vooral in de omgang met onervaren of meer junior collega's en met klanten. Hij zou ook een moment moeten nemen om de credits van successen te delen met anderen. Dhr. Poole zou moeten anticiperen op andermans verwachtingen tijdens interacties en respecteren wat zijn nodig hebben. Hij moet positief zijn en onthouden dat hij andermans vertrouwen kan krijgen door belonend en eerlijk te zijn in gesprekken met hen. Herinner hem om geduldig te zijn wanneer andere fouten maken -- meestal doen zij dit niet met opzet. Omdat hij zo consciëntieus is, moet hij onthouden dat hij niet alles zelf kan doen en dat het niet mogelijk is om elke opdracht even goed te doen. Help hem met het leren van delegeren en prioriteren en zorg ervoor dat hij begrijpt dat het nodig is om flexibel te zijn waar nodig -- bijvoorbeeld, hij zou mensen toe moeten staan hem af en toe te onderbreken. Hoewel hij een visie heeft en fantasierijk is, kan hij makkelijk verveeld raken met routine taken; help hem herinneren om met taken bezig te blijven tot ze af zijn. Hij waardeert het om goed geïnformeerd te zijn en zal actief op zoek gaan naar trainingsmogelijkheden. Realiseer dat hij gefrustreerd kan zijn wanneer deze niet beschikbaar zijn. Bovendien zal hij het prettig vinden om zijn eigen prestatiedoelen op te stellen omdat hij erg prestatiegericht is.

Omgaan met Ontsporingneigingen

- Ten eerste, onthoud dhr. Poole's krachten -- wanneer hij op zijn best is, is hij een actief, energiek en interessant persoon die intensiteit en doel kan geven in een organisatie. Als hij de neiging om geïrriteerd, gefrustreerd en de manier waarop hij zijn emoties gebruikt kan controleren, kan hij zelfs nog meer behulpzaam naar anderen zijn.
- Ten tweede, zorg ervoor dat hij goed luistert naar feedback van mensen die hij vertrouwt; dit is in het bijzonder nuttig om hem vol te laten houden wanneer hij ontmoedigd raakt door een persoon of project en eraan denkt om te stoppen met zijn deelname.
- Ten derde, help dhr. Poole te herkennen dat hij neigt om overdreven enthousiast over mensen of projecten te raken. Richt zijn aandacht op deze neiging en help om zijn eerste buitensporige enthousiasme te controleren. Op deze manier verkleint de kans dat hij later gefrustreerd raakt.
- Ten vierde, wijs erop dat overdreven emotioneel reageren onbedoelde berichten kan sturen aan zijn team en invloed heeft op de productiviteit en prestatie.
- Als laatst, moedig dhr. Poole aan om vast te houden aan deze ontwikkelplannen en strategieën en door te zetten tijdens lastigere periodes wanneer hij misschien ontmoedigd raakt. Help hem om zijn verwachtingen te veranderen van "Ik wist dat dit niet zou werken" naar "De dingen gaan niet goed. Ik moet bepalen waarom en wat te doen om verder te gaan." Hoe vaker hij doorzet in het oplossen van zijn eigen problemen, hoe meer hij een stabiele en betrouwbare reputatie opbouwd.

SAMENVATTING VAN PERSOONLIJKHEID ASSESSMENT SCHALEN

SCHAAL	%	SCHAAL INTERPRETATIE
Hogan Personality Inventory		
Aanpassingsvermogen	98	Betreft kalme, optimistische en een stabiel humeur.
Ambitie	87	Betreft het nemen van initiatief, competitief zijn, en het zoeken van leiderschapsrollen.
Sociale Gerichtheid	79	Betreft praatgraag, sociaal aanwezig en gemakkelijk zijn.
Interpersoonlijke sensitiviteit	60	Betreft inschikkelijkheid, redelijkheid en de capaciteit om relaties te onderhouden.
Zorgvuldigheid	75	Betreft nauwkeurigheid, afhankelijkheid en gehoorzaamheid.
Nieuwsgierigheid	91	Betreft nieuwsgierigheid, het hebben van verbeelding en visie, en het snel verveeld zijn.
Leerstijl	79	Betreft het waarderen van reguliere educatie en het actief op de hoogte blijven op het gebied van zaken en technische ontwikkelingen.
Motives, Value, Preferences Inventory		
Erkenning	20	Verlangen om gekend en gezien te worden, om zichtbaar en bekend te zijn.
Macht	81	Verlangen naar uitdaging, competitie, prestaties en succes.
Hedonisme	99	Verlangen naar plezier, opwinding, afwisseling en genoegdoening.
Altruïsme	94	Verlangen om anderen te helpen, de samenleving te verbeteren en de minderbedeelden te helpen.
Affiliatie	95	De behoefte aan frequent en gevarieerd sociaal contact.
Traditie	36	Betreft moraal, familiewaarden en toewijding aan plichten.
Veiligheid	32	De behoefte aan structuur, regelmaat en voorspelbaarheid.
Commercie	67	Interesse in het verdienen van geld, het realiseren van winst en het vinden van zakelijke mogelijkheden.
Esthetiek	37	Interesse in de aanblik, het gevoel, het geluid en het design van producten en artistiek werk.
Wetenschap	87	Interesse in nieuwe ideeën, technologie en een rationele en op informatie gebaseerde aanpak van problemen.
Hogan Development Survey		
Opvliegend	100	Betreft het overmatig enthousiast zijn over mensen/projecten, en daar dan teleurgesteld in raken.
Sceptisch	100	Betreft het sociaal vaardig zijn, maar ook cynisch zijn en een overmatig gevoelig zijn voor kritiek.
Voorzichtig	92	Betreft het overmatig zorgen hebben over kritiek krijgen.
Gereserveerd	94	Betreft het hebben van weinig interesse in of bewust zijn van de gevoelens van anderen.
Eigengereid	99	Betreft het charmant, maar onafhankelijk, koppig en moeilijk coachbaar zijn.
Zelfvoldaan	47	Betreft het overschatten van iemands eigen competenties en waarde.
Gewaagd	64	Betreft het charmant zijn, evenals het nemen van risico's en het zoeken van opwinding.
Sociaal Dominant	39	Betreft dramatiek, betokkenheid en het zoeken van aandacht.
Fantasierijk	98	Betreft het denken en handelen in interessante, ongebruikelijke en zelfs uitzonderlijke manieren.
Perfectionistisch	24	Betreft consciëntieusheid, perfectionisme en veeleisendheid.
Plichtsgetrouw	2	Betreft de drang om anderen te behagen en de terughoudendheid om zelfstandig op te treden.