
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Rapport voor: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 24 Januari 2017



HOGAN

INTRODUCTIE

De Hogan Development Survey beoordeelt 11 vormen van interpersoonlijk gedrag die problemen kunnen veroorzaken op het werk en in het leven. Gedrag geassocieerd met verhoogde HDS scores kunnen krachten zijn, maar bij het hierin doorslaan kunnen relaties en carrières ontsporen. Personen die hun prestatiebeperkingen begrijpen hebben succesvollere carrières. Dit rapport versterkt zelfbewustzijn door te wijzen op gedragstendensen waarvan dhr./mevr. Poole niet bewust zou kunnen zijn.

- De HDS identificeert gedragstendensen die ontstaan als een persoon gestresst, verveeld of vermoeid is.
- Onderzoek toont aan dat mensen met lagere HDS scores minder problemen hebben op het werk. Hoge en gematigde risico scores geven gebieden weer die aandacht behoeven, maar lage scores geven een indicatie van onderbenutte krachten die ook aandacht verdienen.
- De gemiddelde persoon heeft drie of vier hoge risico HDS scores.
- HDS scores van dhr./mevr. Poole zouden moeten worden geïnterpreteerd in de context van zijn/haar alledaagse prestaties die voorspeld worden door een normale persoonlijkheidsmeting, zoals de Hogan Personality Inventory.

SCHAAL DEFINITIES

HDS SCHAAL	LAAGSCOODERS LIJKEN	HOOGSCOODERS LIJKEN
Opvliegend	passie te missen geen gevoel van urgentie te hebben	snel geïrriteerd emotioneel wisselvallig
Sceptisch	naïef goedgelovig	wantrouwend cynisch
Voorzichtig	overmoedig risicovolle beslissingen te nemen	te conservatief risicomijdend
Gereserveerd	conflicten te vermijden te gevoelig	gereserveerd en afstandelijk onverschillig voor de gevoelens van anderen
Eigengereid	niet verbonden in zichzelf gekeerd	niet coöperatief koppig
Zelfvoldaan	onnodig bescheiden te twifelen over zichzelf	arrogant gezaghebbend en gericht op zelf bevordering
Gewaagd	te veel gecontroleerd niet flexibel	charmant en leuk nochalant m.b.t. toezeggingen
Sociaal dominant	onderdrukt apathisch	theatraal luidruchtig
Fantasierijk	te tactisch visie te ontbreken	onuitvoerbaar excentriek
Perfectionistisch	onzorgvuldig over details gemakkelijk afgeleid	perfectionistisch te micromanagen
Plichtsgetrouw	mogelijk ongehoorzaam te onafhankelijk	respectvol en eerbiedig enthousiast om te behagen

SAMENVATTING

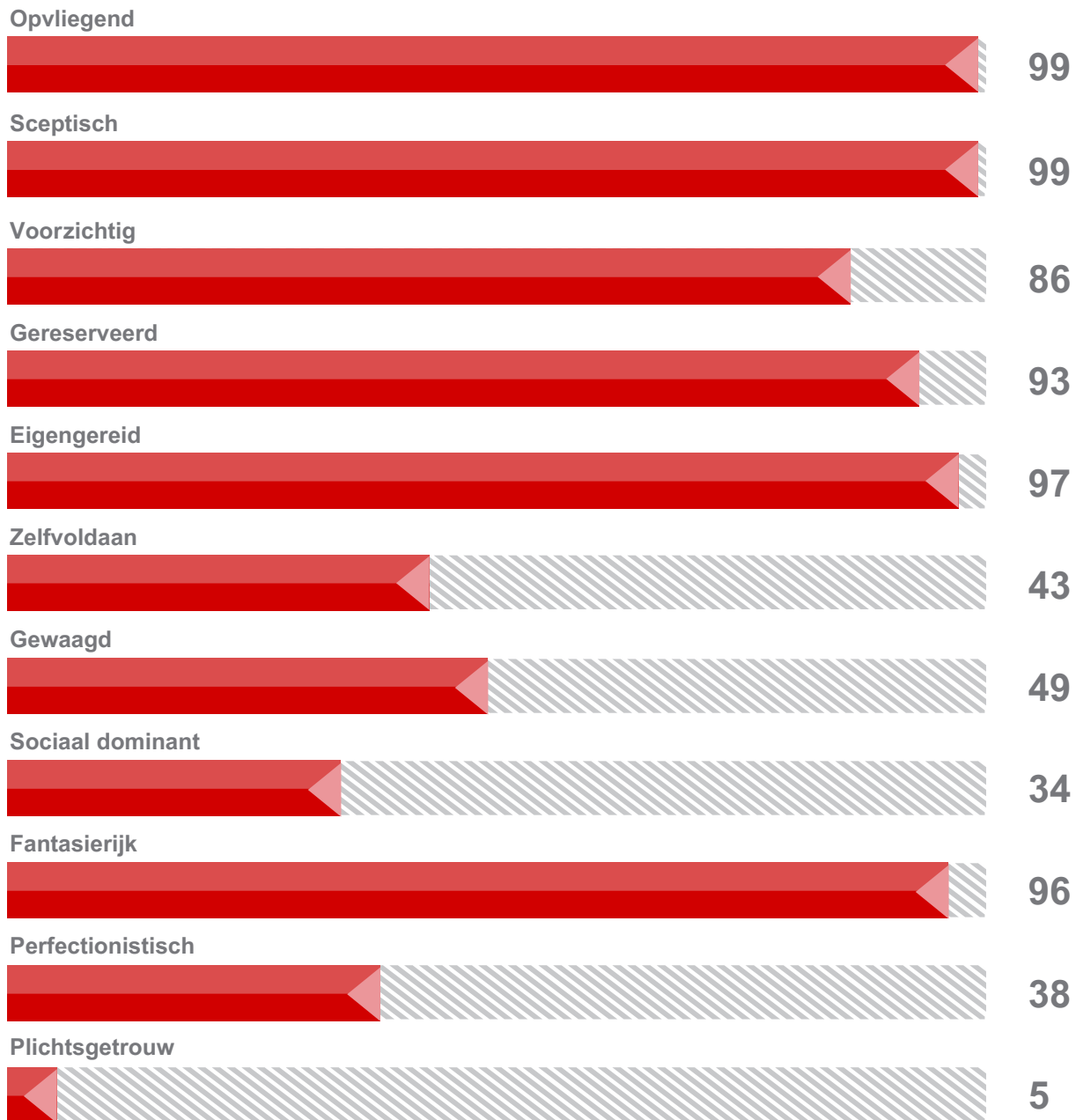
Gebaseerd op de resultaten van dhr./mevr. Poole op de HDS, lijkt, wanneer er weinig actieve sturing of monitoring op zijn/haar gedrag is, hij/zij:

- Humeurig, prikkelbaar, gemakkelijk teleurgesteld in mensen en projecten en emoties kan gebruiken om een punt te maken.
- Alert op tekenen van onbetrouwbaarheid en verraad, en wraakzuchtig kan worden als hij/zij zich benadeeld voelt.
- Veel informatie nodig te hebben voor het maken van nogal conservatieve beslissingen.
- Robuust, gereserveerd en onverschillig voor de gevoelens van anderen. Hij/Zij kan een terughoudende communicator zijn.
- Coöperatief, maar kan hij/zij koppig zijn als hem/haar gevraagd wordt om dingen te doen die in strijd zijn met zijn/haar persoonlijke prioriteiten.
- Bescheiden, ingetogen en terughoudend om op te staan en de leiding te nemen.
- Sociaal geaccepteerd, ingetogen en terughoudend om veel risico te nemen.
- Afkerig te staan tegenover zelfpromotie of tegenover het creëren van dramatische situaties met zichzelf in de hoofdrol.
- Slim, innovatief, creatief, excentriek, visionair en soms onpraktisch.
- Zich geen zorgen te maken over regels, procedures en gestandaardiseerde processen, maar flexibel, aanpasbaar en in staat is om snel van richting te veranderen.
- Onafhankelijk, zelfs oneerbiedig en bereid om gezag en de status quo uit te dagen.

PERCENTIELScores

De percentielscore geeft het percentage van de bevolking weer dat op of onder dhr./mevr. Poole zal scoren. Bijvoorbeeld, een score van 75 op een bepaalde schaal geeft aan dat de score van dhr./mevr. Poole hoger is dan ongeveer 75% van de bevolking.

- Scores van 0 tot 39 worden beschouwd als **geen risico**
- Scores van 40 tot 69 worden beschouwd als **laag risico**
- Scores van 70 tot 89 worden beschouwd als **gematigd risico**
- Scores boven de 90 worden beschouwd als **hoog risico**



Norm: Global

SCHAAL: Opvliegend

99

BESCHRIJVING

De Opvliegend-schaal betreft het werken met passie en enthousiasme, maar ook het gemakkelijk gefrustreerd, humeurig en prikkelbaar zijn en de neiging om projecten en mensen op te geven.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Opvliegend-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Zijn/Haar emoties er uit te gooien wanneer hij/zij gefrustreerd is
- Te wisselen tussen optimisme en pessimisme
- Vluchtig, onvoorspelbaar en gemakkelijk van streek te lijken
- De bron van drama op de werkplek te zijn
- Gemakkelijk het vertrouwen in mensen of projecten te verliezen en vervolgens op te geven

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om de assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Beschrijf het soort passie dat u meebrengt naar uw werk.
- Beschrijf de manier waarop u uw emoties reguleert.
- Beschrijf hoe u meestal uw emoties uit.
- Hoe benadert u meestal nieuwe projecten?
- Hoe reageert u op tegenslagen of teleurstellingen in een project?

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.

Wisselvallig

Humeurig, vaak boos of geïrriteerd, raakt gemakkelijk overstuur en is moeilijk te kalmeren



Gemakkelijk teleurgesteld

Aanvankelijk passie voor mensen en projecten, die onvermijdelijk teleur zullen stellen, waardoor passie verandert in afwijzing



Geen Richting

Ontbreken van enkele duidelijk omschreven overtuigingen of belangen, maar met spijt over gedrag uit het verleden



SCHAAL: Sceptisch

99

BESCHRIJVING

De Sceptisch-schaal betreft alert zijn op tekenen van misleidend gedrag bij anderen en actie te ondernemen wanneer dit gedrag wordt gedetecteerd.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Sceptisch-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Andermans motieven en intenties te wantrouwen
- Achterdochtig en kritisch te lijken
- Te verwachten dat hij/zij slecht zal worden behandeld
- Sluw te zijn over en inzicht te hebben in de organisatorische politiek
- Zich tegen feedback te verzetten

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en om na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe brengt u meestal een vertrouwensrelatie met anderen tot stand?
- Hoe blijft u in lijn met kantoorpolitiek?
- Beschrijf uw typische benadering bij het geven van feedback aan een collega.
- Hoe bevordert u vertrouwen binnen uw team?
- Hoe reageert u op negatieve feedback?

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

De discussiepunten hieronder zouden geïnterpreteerd moeten worden door een coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.

Cynisch

Vatbaar voor het twijfelen over de intenties van anderen en er vanuit gaan dat ze slechte bijbedoelingen hebben



Wantrouwend

Algemeen wantrouwen in mensen en instellingen; alert op tekenen van een vermeende, slechte behandeling



Wrokkig

Wrok koesteren en niet bereid zijn om echte of vermeende misstanden te vergeven



SCHAAL: Voorzichtig

86

BESCHRIJVING

De Voorzichtig-schaal betreft risico-aversie, angst om te falen en het vermijden van kritiek.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Voorzichtig-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Te voorkomen te worden bekritiseerd voor fouten
- Conservatief en terughoudend te zijn wat betreft innovatie
- De goedkeuring van anderen te zoeken voordat hij/zij beslissingen neemt
- Riskante keuzes en beslissingen te vermijden
- Weinig domme fouten te maken

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Beschrijf uw besluitvormingsproces als niet alle feiten bekend zijn.
- Hoe reageert u op risicovolle projecten of beslissingen?
- Hoe brengt u de positieve en negatieve risico's van een beslissing in evenwicht?
- Hoe reageert u meestal op een mislukking?
- Hoe bepaalt u het beste moment om een beslissing te nemen?

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden geïnterpreteerd moeten worden door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.

Vermijdend



Het vermijden van nieuwe mensen en situaties om mogelijke potentiële gêne, al dan niet ingebeeld, te vermijden

Angstig



Bang zijn om bekritiseerd te worden voor het maken van fouten en terughoudend zijn in het onafhankelijk handelen en het nemen van beslissingen

Bescheiden



Niet bereid om zich assertief te gedragen en is daardoor vatbaar om over het hoofd gezien te worden of te worden genegeerd

SCHAAL: Gereserveerd

93

BESCHRIJVING

De Gereserveerd-schaal betreft ogenschijnlijk stoer, afstandelijk, afzijdig en het onbezorgd zijn over de gevoelens van anderen.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Gereserveerd-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Onbezorgd te zijn over het opbouwen van relaties met anderen
- Niet vaak of goed te communiceren
- Onbezorgd te zijn over andermans problemen
- Onaangedaan door stress, druk en kritiek te lijken
- Een eenling te zijn

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe reageert u meestal als een collega naar u toe komt met een probleem?
- Wanneer is het zinvol om anderen op afstand te houden?
- Hoe houdt u de gevoelens van anderen en de zakelijke behoeften in evenwicht?
- Hoe emotioneel betrokken vindt u dat een manager zou moeten zijn met zijn team?
- Wat zijn de voordelen en tekortkomingen van het nauw samen werken met anderen?

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole te geven.

Introvert



Waarde hechten aan privé-tijd en de voorkeur hebben om alleen te werken

Niet sociaal



Anderen op een afstand houden, nauwe relaties beperken en over het algemeen op zichzelf zijn

Stoer



Onverschillig voor de gevoelens en problemen van anderen, meer gericht op taken dan op mensen

SCHAAL: Eigengereid

97

BESCHRIJVING

De Eigengereid-schaal betreft vriendelijk en coöperatief lijken, maar eigenlijk bezig zijn met het volgen van de eigen agenda en zich rustig maar hardnekkig tegen die van anderen te verzetten.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Eigengereid-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Coöperatief te lijken zelfs wanneer hij/zij het ergens helemaal niet mee eens is
- Te doen of hij/zij ergens mee in stemt, terwijl hij/zij zijn/haar eigen agenda volgt
- Zich tegen feedback en coaching te verzetten
- Het afronden van werk dat hem/haar niet interesseert uit te stellen
- Zich hevig maar heimelijk te verzetten wanneer verzocht wordt om zijn/haar agenda te wijzigen

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe voelt u zich wanneer u wordt onderbroken?
- Hoe verbergt u uw gevoelens wanneer u geïrriteerd bent?
- Hoe transparant bent u over uw prioriteiten en agenda?
- Hoe meegaand bent u tegenover de verzoeken van anderen?
- Beschrijf uw benadering om aandacht te krijgen voor uw eigen prioriteiten.

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.

Passief Agressief	■ ■ ■ ■ ■
<i>Op het oog aangenaam en meegaand, maar intern haatdragend en ondermijnend bij verzoeken voor betere prestaties</i>	
Ongewaardeerd	■ ■ ■ ■ ■
<i>Geloven dat iemands talenten en bijdragen worden genegeerd; onrechtvaardigheden waarnemen in opgedragen werkbelasting</i>	
Geïrriteerd	■ ■ ■ ■ ■
<i>Intern gemakkelijk geïrriteerd door onderbrekingen, verzoeken, of werkgerelateerde suggesties</i>	

SCHAAL: Zelfvoldaan

43

BESCHRIJVING

De Zelfvoldaan-schaal betreft schijnbaar onbevreesd, zelfverzekerd en zelfbewust, verwacht altijd te slagen, is niet in staat om fouten toe te geven of te leren van ervaringen.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Zelfvoldaan-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Ingetogen en bescheiden over te komen
- Passend assertief te zijn
- Bescheiden over te komen bij het initiatief nemen
- Bereid te zijn om zijn/haar fouten toe te geven
- Constructief te blijven ook als er sprake is van onenigheid




DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe laat u uw stem gelden in vergaderingen?
- Hoe zeker bent u over uw vermogen om uitdagende projecten te leveren?
- Zou iedereen gelijk moeten worden behandeld, ongeacht hun bijdragen of prestaties?
- Beschrijf uw typische reactie op een collega die een vergadering of project domineert.
- Wat is de juiste mate van assertiviteit op de werkplek?

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole te geven.

Gezaghebbend	
<i>Gevoel dat je speciale gaven en prestaties bezit en daardoor een speciale behandeling verdient</i>	
Zelfoverschatting	
<i>Buitengewoon vertrouwen in eigen kunnen, overtuiging te zullen slagen in alles wat gekozen wordt om te ondernemen</i>	
Ingebeeld Talent	
<i>Gelooft in het bezit te zijn van ongewone talenten en gaven en gelooft geboren te zijn voor grootheid</i>	

SCHAAL: Gewaagd

49

BESCHRIJVING

De Gewaagd-schaal betreft het overkomen als intelligent, aantrekkelijk, avontuurlijk en risico-zoekend en het testen van grenzen.

SCORE INTERPRETATIE

Dhr./Mevr. Poole's score op de Gewaagd-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Eerlijk en betrouwbaar te lijken
- Eerst te denken en dan pas te spreken of actie te ondernemen
- Zich aan zijn/haar toezeggingen te houden
- Geen onnodige risico's te nemen
- Te begrijpen wanneer en hoe regels kunnen worden betwist

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Wat is uw mening over regels en voorschriften?
- Hoe overtuigt u anderen om iets te doen dat ze anders misschien niet zouden doen?
- Hoe gaat u om met de fouten die u maakt?
- Welke rol zou charme moeten spelen in zakelijke discussies?
- Beschrijf uw benadering van het maken van toezeggen bij projecten waarvan u niet zeker bent ze te kunnen nakomen.

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.



SCHAAL: Sociaal dominant

34

BESCHRIJVING

De Sociaal dominant-schaal betreft het overkomen als gezellig, leuk, vermakelijk en het genieten van het staan in de schijnwerpers.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Sociaal dominant-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Rustig en bescheiden over te komen
- Deel van het publiek te zijn en niet de ster op het podium te willen zijn
- De schijnwerpers te vermijden
- Te weinig zichtbaar te zijn in de organisatie
- Zichzelf te weinig te profileren

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe reageert u op aandacht van anderen?
- Hoe actief speelt u een rol in vergaderingen?
- Hoe werkt u om waardering voor successen te delen?
- Hoe reageert u op anderen die zich dramatisch gedragen op het werk?
- Richt u zich liever op een project of meerdere projecten tegelijkertijd?

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.

Zelfvertrouwen in sociale situaties

Verwacht dat anderen je publieke optredens fascinerend vinden en niet weten wanneer je stil moet zijn



Snel afgeleid

Snel afgeleid, minimale focus, heeft constante stimulatie nodig, verwacht activiteit met productiviteit



Zichzelf tonen

Wil het middelpunt van de belangstelling zijn en haalt alles uit de kast om de aandacht op zich te richten



SCHAAL: Fantasierijk

96

BESCHRIJVING

De Fantasierijk-schaal betreft het overkomen als innovatief, creatief, mogelijk excentriek en het soms vertonen van egocentrisch gedrag.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Fantasierijk-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Creatieve oplossingen te bieden voor problemen, zelfs als het niet nodig is
- Veel ideeën te hebben over hoe dingen beter gedaan kunnen worden
- Op een ingewikkelde en abstracte manier te communiceren
- In zijn/haar eigen gedachten te verdwalen
- Te vergeten hoe zijn/haar ideeën anderen kunnen beïnvloeden

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe vaak zouden organisaties moeten innoveren?
- Hoe verzamelt u draagvlak voor uw ideeën?
- Hoe houdt u creativiteit en functionaliteit in balans?
- Beschrijf uw benadering voor procesverbetering.
- Naar welke mate van uniek zijn zou iemand moeten streven?

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.

Excentriek



Uiten van ongebruikelijke standpunten die zowel creatief als slechts vreemd kunnen zijn; neiging om in deze ideeën te worden geabsorbeerd

Specifieke gevoeligheid of intuïtie



Overtuiging van het hebben van de speciale vaardigheden om te zien wat anderen wel en niet begrijpen en dingen begrijpen die anderen niet begrijpen

Creatief denken



Overtuiging zelf buitengewoon creatief te zijn, snel verveeld en vol vertrouwen in eigen fantasierijk, probleemoplossend vermogen

SCHAAL: Perfectionistisch

38

BESCHRIJVING

De Perfectionistisch-schaal heeft betrekking op hard werken, detail oriëntatie en het hebben van hoge prestatienormen voor zichzelf en anderen.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Perfectionistisch-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Niet veel aandacht aan details te besteden
- Een enigszins relaxte houding te hebben ten opzichte van regels en procedures
- Deadlines te missen
- Zijn/Haar werk niet erg zorgvuldig van tevoren te plannen
- Enigszins ongeorganiseerd over te komen




DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe bepaalt u wat voor werk of welke projecten aan anderen zouden moeten worden gedelegeerd?
- Beschrijf de prestatienormen die u aan uzelf en anderen stelt.
- Hoe weegt u de kwaliteit van een werkproduct af tegen de noodzaak van afronding?
- Wanneer is het voor uzelf of anderen nodig om extra uren te maken om een project af te krijgen?
- Wat is de typische verklaring voor deadlines die u mist?

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.

Normen	
<i>Uitzonderlijk hoge prestatienormen voor zichzelf en anderen hebben</i>	
Perfectionistisch	
<i>Perfectionistisch over de kwaliteit van werkproducten en geobsedeerd over de details bij de afronding</i>	
Georganiseerd	
<i>Pietluttig en niet- flexibel over schema's, timing, regels en procedures</i>	

SCHAAL: Plichtsgetrouw

5

BESCHRIJVING

De Plichtsgetrouw-schaal betreft het overkomen als een loyale en betrouwbare medewerker en als een rolmodel binnen de organisatie.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr./mevr. Poole op de Plichtsgetrouw-schaal suggereert dat hij/zij geneigd is om:

- Autoriteit niet te aanbidden
- Eerlijk over te komen, maar niet in staat te zijn om blindelings loyaal te zijn
- Dingen op zijn/haar manier te doen
- Een eenling te zijn
- De baas te willen uitdagen

DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoeveel respect moet topmanagement worden toegekend?
- Hoe zorgt u ervoor dat uw baas tevreden blijft?
- Hoe vaak raadpleegt u uw baas voordat u besluiten neemt?
- Hoe houdt u de behoeften van het management in evenwicht met die van uw team of ondergeschikten?
- Beschrijf uw aanpak van het uiten van onenigheid met uw baas.

SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen zouden moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr./mevr. Poole.

Besluiteloos

Overdreven afhankelijk van anderen met betrekking tot advies en terughoudend om beslissingen te nemen of om onafhankelijk op te treden



Gedienstig

Overmatig enthousiast om de superieuren te behagen, hen te vertellen wat ze willen horen en ze nooit tegen te spreken



Conformerend

Trots zijn op het ondersteunen van de superieuren en hun orders volgen ongeacht de eigen mening

