
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Rapport Voor: John Doe
ID: UH565702
Datum: April 11, 2016



HOGAN

INTRODUCTIE

De Hogan Personality Inventory is een meting van de normale persoonlijkheid die zeven primaire schalen gebruikt om de prestatie van dhr. Doe op de werkplek te beschrijven, met inbegrip van hoe hij stress beheert, omgaat met anderen, werktaken benadert en problemen oplost. Hoewel het rapport scores op schaalbasis presenteert, draagt elke schaal bij aan de prestatie van dhr. Doe. In het rapport staan zowel sterktes als verbeterpunten en geeft discussiepunten voor ontwikkelingsfeedback.

- Bij het bestuderen van HPI schaalscores is het belangrijk om te onthouden dat hoge scores niet noodzakelijkerwijs beter zijn, en dat lage scores niet noodzakelijkerwijs slechter zijn. Elke schaalscore heeft zijn eigen sterke punten en tekortkomingen.
- HPI scores moeten worden geïnterpreteerd in de context van de werkrol van de persoon om te bepalen of deze kenmerken sterke punten of gebieden voor potentiële ontwikkeling zijn.
- De HPI is gebaseerd op het algemeen aanvaarde Five Factor Model van persoonlijkheid.

SCHAAL DEFINITIES

HPI SCHAAL	LAAGSCOORDERS ZIJN DOORGAANS	HOOGSCOORDERS ZIJN DOORGAANS
Aanpassingsvermogen	open voor feedback openhartig en eerlijk humeurig en zelfkritisch	kalm stabiel onder druk bestand tegen feedback
Ambitie	goede teamspelers bereid zijn om anderen te laten leiden zelfvoldaan	energiek competitief rusteloos en krachtig
Sociale gerichtheid	goed in alleen werken rustig sociaal reagerend	extravert spraakzaam aandacht-zoekend
Interpersoonlijke Sensitiviteit	direct en openhartig bereid om anderen te confronteren koud en hard	vriendelijk warm conflict mijddend
Zorgvuldigheid	flexibel ruimdenkend impulsief	georganiseerd betrouwbaar inflexibel
Nieuwsgierigheid	praktisch niet snel verveeld niet vindingrijk	fantasierijk vlug van begrip slechte uitvoerders
Leerstijl	praktische leervoorkeur gericht op hun interesses technologie afkerig	geïnteresseerd in het leren opmerkzaam intolerant voor de minder geïnformeerden

BEKNOPTE SAMENVATTING

Afgaand op de scores van dhr. Doe op de HPI, lijkt hij op dagelijkse basis:

- Onaangedaan door externe druk en toont zelden, of nooit, tekenen van stress. Anderen kunnen zijn veerkracht soms als arrogantie waarnemen, omdat weinig hem lijkt te hinderen en omdat hij de neiging kan hebben om feedback te negeren.
- Energiek en hardwerkend. Hij zal initiatief nemen waar nodig, maar hij zal ook tevreden zijn om als onderdeel van een team te werken of zich door anderen te laten leiden zolang hij belangrijke bijdragen kan leveren.
- Toegankelijk, spraakzaam en comfortabel in het kennismaken met vreemden. Hij kan er een hekel aan hebben om alleen te werken.
- Aangenaam, behulpzaam, tactvol en vriendelijk. Hij zou goed moeten zijn in relatiebeheer, maar heeft de neiging om confrontaties of conflicten te vermijden.
- Verantwoordelijk, detailgericht en vatbaar voor streng toezicht. Hij zou enigszins inflexibel moeten zijn, maar is anderzijds ook een goede organisatorische burger.
- Nieuwsgierig, innovatief, creatief, tolerant en ruimdenkend. Hij kan ook onpraktisch, ongeduldig met details en snel verveeld lijken.
- Deskundig, up-to-date en geïnteresseerd in leren. Hij doet het goed in gestructureerde leer- of trainingsomgevingen en kan het moeilijk vinden om mensen te begrijpen die geen interesse hebben in formeel leren.

PERCENTIELSCORES

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

- Scores van 0 tot 25 worden beschouwd als **laag**
- Scores van 26 tot 50 worden beschouwd als **onder het gemiddelde**
- Scores van 51 tot 75 worden beschouwd als **boven het gemiddelde**
- Scores boven de 76 worden beschouwd als **hoog**

Aanpassingsvermogen



Ambitie



Sociale gerichtheid



Interpersoonlijke Sensitiviteit



Zorgvuldigheid



Nieuwsgierigheid



Leerstijl



Dit rapport is valide en interpreteerbaar.

Norm: Global

SCHAAL: AANPASSINGSVERMOGEN

98

BESCHRIJVING

De Aanpassingsvermogen-schaal voorspelt het vermogen om met stress om te gaan, emoties te beheersen en te luisteren naar feedback.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr. Doe op de Aanpassingsvermogen-schaal suggereert dat hij geneigd is om:

- Zichzelf niet te laten beïnvloeden door chaotische omgevingen en zware werkdruk
- Kalm en vol vertrouwen te zijn in stressvolle omstandigheden
- Te worden gezien als mogelijk arrogant
- Fouten uit het verleden te negeren
- Zich tegen feedback te verzetten of het af te wijzen

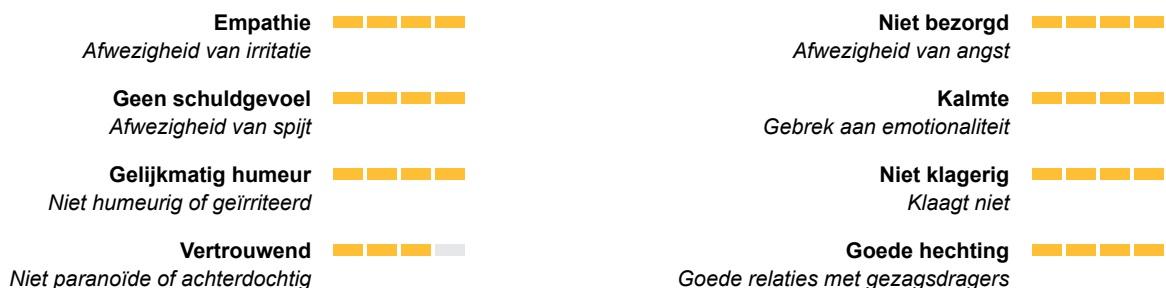
DISCUSSIEPUNTEN

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 aanpak van omgaan met stress op het werk.
- Wanneer en hoe is het gepast om feedback te vragen over uw prestaties op het werk?
- Hoe wordt u beïnvloed door de stemming van uw collega's?
- Hoe reageert u meestal op feedback die anderen u geven?

SUBSCHAAL COMPOSITIE

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



SCHAAL: **AMBITIE**

73

BESCHRIJVING

De Ambitie-schaal voorspelt leiderschap, drive, competitiviteit en initiatief nemen.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr. Doe op de Ambitie-schaal suggereert dat hij geneigd is om:

- Actief en energiek te lijken
- Initiatief te nemen en teamprojecten te leiden
- Betrokken te raken in kantoorpolitiek en standpunten over kwesties in te nemen
- Onrustig te worden in posities waar er geen kans is op promotie


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 gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.


- Welke rol zult u meestal aannemen bij projecten waar er geen vastgestelde leider is?
- Wanneer en hoe is het gepast om deel te nemen in kantoorpolitiek om uw carrière vooruit te helpen?
- Hoe competitief met uw collega's bent u geneigd te zijn? Heeft dit uw carrière geschaad of geholpen?
- Hoe zoekt en streeft u mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling na?

SUBSCHAAL COMPOSITIE

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

Competitief 
Competitief, ambitieus en aanhoudend zijn

Prestatiegericht 
Tevredenheid met eigen prestaties

Identiteit 
Tevredenheid met eigen levenstaken

Zelfverzekerd 
Vertrouwen in zichzelf

Leiderschap 
Neiging om leiderschapsrollen op zich nemen

Geen Sociale Angst 
Sociaal zelfvertrouwen

SCHAAL: SOCIALE GERICHTHEID

74

BESCHRIJVING

De Sociale Gerichtheid-schaal voorspelt de behoefte van een persoon om veelvuldig en gevarieerd te communiceren met anderen.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr. Doe op de Sociale Gerichtheid-schaal suggereert dat hij:

- Extravert en bereid lijkt te zijn om bij te dragen aan sociale situaties
- Spraakzaam en aanspreekbaar lijkt
- Graag in het middelpunt van de belangstelling lijkt te staan
- Comfortabel werkt met publiek en comfortabel interactie lijkt te hebben met vreemden

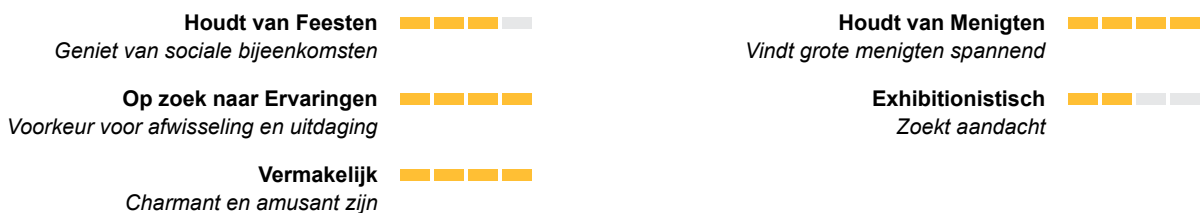
DISCUSSIEPUNTEN

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

- Hoe belangrijk is het voor ieder teamlid om een bijdrage te leveren in een vergadering?
- Hoe houdt u praten en luisteren in evenwicht om zich bezig te houden met effectieve communicatie?
- Heeft u de neiging om beter te werken in groeps- of individuele projecten? Waarom?
- Hoe richt u een relatienetwerk op en hoe onderhoudt u dit?

SUBSCHAAL COMPOSITIE

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



SCHAAL: INTERPERS. SENSITIVITEIT

69

BESCHRIJVING

De Interpersoonlijke Sensitiviteit-schaal voorspelt charme, warmte, tact en sociale vaardigheden.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr. Doe op de Interpersoonlijke Sensitiviteit-schaal suggereert dat hij:

- Opmerkzaam, inzichtelijk en gevoelig lijkt voor de gevoelens van mensen
- Zich bewust lijkt van de behoeften van anderen
- Relaties goed lijkt te beheren en goed lijkt te kunnen opschieten met een breed scala aan mensen
- Terughoudend lijkt om slechte presteerders te confronteren


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 gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.

- Beschrijf uw aanpak om andermans negatieve prestatieproblemen te confronteren.
- Hoe probeert u de gevoelens van collega's in evenwicht te houden met de behoeften van het bedrijf?
- Hoe belangrijk voelt u dat het voor collega's is om elkaar te mogen?
- Wat is uw aanpak voor het ontwikkelen van relaties met interne of externe klanten?

SUBSCHAAL COMPOSITIE

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

Gemakkelijk om mee te leven 
Tolerant en ongedwongen aard

Zorgzaam 
Neigt vriendelijk en attent te zijn

Geen Vijandigheid 
Ontvankelijk

Gevoelig 
Opmerkzaam en begripvol

Houdt van Mensen 
Geniet van het gezelschap van anderen

SCHAAL: ZORGVULDIGHEID

72

BESCHRIJVING

De Zorgvuldigheid-schaal voorspelt zelfbeheersing, conscientieusheid en werkethiek.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr. Doe op de Zorgvuldigheid schaal suggereert dat hij:

- Georganiseerd, hardwerkend en planvaardig lijkt
- Betrouwbaar en conscientieus lijkt
- Goed lijkt te werken met gevestigde regels en processen Inflexibel en zich misschien verzet tegen verandering

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 gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe gestructureerd en planvaardig bent u in uw werk? Wat betekent dit voor uw vermogen om u tussentijds aan te passen, maar ook om doelstellingen op tijd te voltooien?
- Wat is uw algemene oriëntatie ten opzichte van regels en voorschriften?
- Hoe reageert u op snel veranderende werkomstandigheden?
- Hoe waarschijnlijk is het dat u veel uren werkt om een project te voltooien?

SUBSCHAAL COMPOSITIE

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



SCHAAL: NIEUWSGIERIGHEID

90

BESCHRIJVING

De Nieuwsgierigheid-schaal voorspelt nieuwsgierigheid, creativiteit en openheid voor ervaringen en ideeën.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr. Doe op de Nieuwsgierigheid schaal suggereert dat hij:

- Fantasierijk, nieuwsgierig en ruimdenkend lijkt
- Bereid lijkt om beleid te betwisten en alternatieve oplossingen voorstelt
- Geïnteresseerd lijkt in het grote geheel en in strategische kwesties
- Dol lijkt op ideeën die anderen onrealistisch kunnen vinden


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 gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.


- Hoe houdt u innovatie en pragmatisme in balans?
- Hoe reageert u op routine, maar toch essentiële taken en verantwoordelijkheden?
- Beschrijf uw aanpak van het koppelen van het dagelijks werk met de strategische doelen.
- Hoe reageert u op mensen die zich verzetten tegen verandering en innovatie?

SUBSCHAAL COMPOSITIE


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

Wetenschappelijk getalenteerd 
Interesse in wetenschap

Sensatie Zoeken 
Genot van avontuur en spanning

Genereert Ideeën 
Associatief denken

Nieuwsgierigheid 
Nieuwsgierig over de wereld

Intellectuele Spelletjes 
Geïnteresseerd in raadsels en puzzels

Cultuur 
Grote verscheidenheid aan interesses

SCHAAL: LEERSTIJL

73

BESCHRIJVING

De Leerstijl-schaal voorspelt iemands leerstijl en/of voorkeurmethode voor het verwerven van nieuwe kennis.

SCORE INTERPRETATIE

De score van dhr. Doe op de Leerstijl schaal suggereert dat hij:

- Geïnteresseerd lijkt in leren, training en op de hoogte blijft van nieuwe ontwikkelingen in zijn veld
- Helder en goed op de hoogte lijkt
- Het goed lijkt te doen in formele training of opleidingssettingen
- Verrast is wanneer anderen niet goed geïnformeerd of geïnteresseerd zijn om te leren

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 zorgt u ervoor dat uw kennis en vaardigheden up-to-date blijven?
- Hoe beoordeelt u het potentiële nut van opleidingsmogelijkheden?
- Beschrijf uw voorkeursbenadering om nieuwe vaardigheden te leren.
- Wat is belangrijker voor u: het ontwikkelen van bestaande vaardigheden of het leren van nieuwe vaardigheden? Waarom?

SUBSCHAAL COMPOSITIE

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

