
HOGAN DEVELOP
INSIGHT **M** **V** **P** **I**

Rapport for: John Doe
ID: UH565702
Dato: 11 April 2016



HOGAN

INTRODUKTION

Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) beskriver en persons kerneværdier, mål og interesser. Denne viden er vigtig for at forstå hvilken type job og arbejdskultur, personen vil trives i, og den er desuden vigtig for at kunne hjælpe personen til at træffe et bedre valg omkring sin karriere. Resultaterne i rapporten beskrives ud fra 10 værdiskalaer; hver skala indeholder fem subskalaer, der afdækker Livsstil, Overbevisninger, Jobmæssige Præferencer, Antipati og Foretrukne Samarbejdspartnere.

- Værdier benyttes til at træffe beslutninger, men vi analyserer sjældent vores værdier nærmere og træffer dermed ofte beslutninger på et grundlag, som vi ikke helt forstår. Gennem en øget bevidsthed omkring egne værdier, kan beslutningsprocessen forbedres.
- Vi foretrækker at være sammen med andre, der deler vores værdier. Gennem en forståelse for egne og andres værdier, kan relationer håndteres mere konstruktivt og effektivt.
- Hvis en person vælger at arbejde og gøre karriere i en organisation, hvor kulturen ikke stemmer overens med vedkommendes eget værdigrundlag, ender personen ofte med at opleve mistrivsel og have svært ved at præstere og levere gode resultater. Omvendt kan et job og en karriere i en organisation, hvor værdigrundlaget stemmer overens med personens eget, give en større grad af tilfredshed og øge evnen til at præstere.

SKALA DEFINITIONER

MVPI SKALA NAVN	PERSONER, DER SCORER LAVT, VIL SANDSYNLIGVIS VÆRE	PERSONER, DER SCORER HØJT, VIL SANDSYNLIGVIS VÆRE
Status	uinteresserede i ros og feedback komfortable med at arbejde alene	modtagelige for feedback optagede af at blive bemærket
Magt	uinteresserede i at få succes uinteresserede i at gøre en forskel	optagede af at få succes optagede af at gøre en forskel
Livsnydelse	seriøse og businesslike optagede af arbejde hele tiden	optagede af nydelse og underholdning optagede af, at det skal være sjovt at gå på arbejde
Socialt Engagement	tilhængere af, at folk er selvhjulpne af den opfattelse, at folk bør klare sig selv	optagede af at hjælpe de mindre heldige optagede af at forbedre samfundet
Relationer	mest komfortable med at arbejde alene tilfredse i deres eget selskab	optagede af social interaktion optagede af at være med på holdet
Tradition	optagede af at ændre status quo optagede af innovation og udvikling	respektfulde overfor hierarki og autoritet optagede af de gamle dyder
Sikkerhed	tilbøjelige til at tage chancer risikovillige	bedst tilpas, når der er struktur og forudsigelighed undgå risici
Økonomi	uinteresserede i penge optagede af selvudvikling	optagede af at tjene penge glade for materielle goder
Æstetik	mere optagede af indhold end af form optagede af funktionalitet	interesserede i kreativ selvudfoldelse interesserede i, hvordan resultatet af deres arbejde præsenterer sig
Videnskab	hurtige til at tage beslutninger baseret på erfaring tilhængere af at stole på intuition frem for på data	tilhængere af rationelle, databaserede beslutninger udfordrende overfor autoriteter

EXECUTIVE SUMMARY

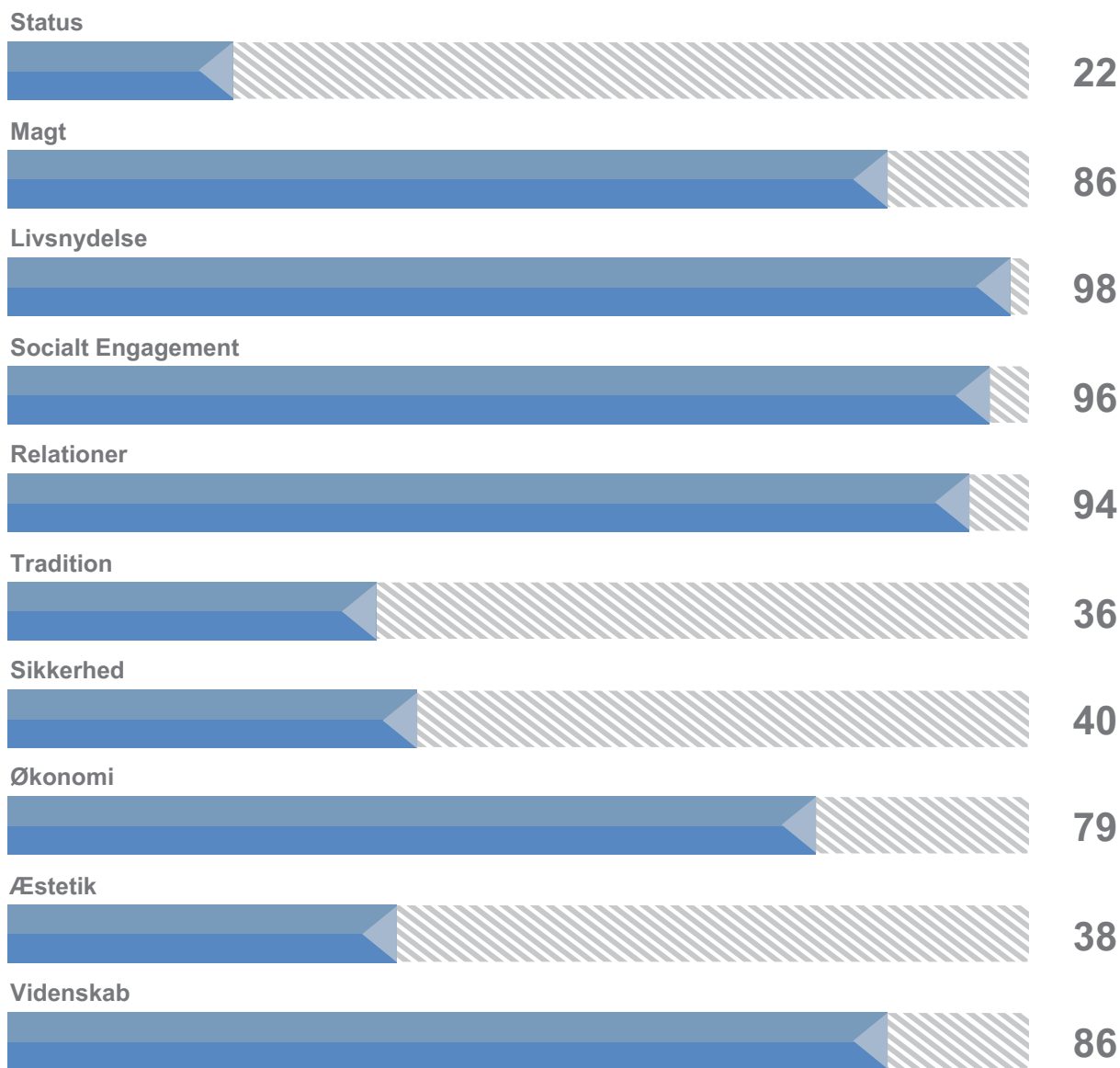
John Does MVPI scores viser, at han:

- Ikke har behov for særlig megen feedback og er uinteressert i at være centrum for andres opmærksomhed.
- Ønsker at være produktiv, gøre en forskel og fremme sin karriere. Han vil opnå størst tilfredshed i stillinger, hvor der er mulighed for at konkurrere, at opnå succes og at præstere.
- Er stærkt motiveret af underholdning, selskab og af at have det sjovt. Han vil trives bedst i kulturer, der er afslappede og uformelle.
- Er optaget af at hjælpe de svage og mindre heldige. Han vil foretrække at arbejde i et serviceorienteret miljø, hvor der tages hensyn til medarbejderes trivsel.
- Nyder alle former for social interaktion og at være en del af et team. Han vil trives bedst i stillinger, der kræver samarbejde og teamwork.
- Værdsætter udvikling, forandring og at eksperimentere. Han bryder sig ikke om formelle hierarkier og vil passe godt ind i fleksible og uformelle organisationer.
- Trives med risici og usikkerhed. Han har et begrænset behov for struktur og forudsigelighed og foretrækker uklarhed og vedvarende forandring frem for sikkerhed og stabilitet.
- Er meget interesseret i økonomi og forhold, der vedrører indtjening. Han vurderer sit eget værd i forhold til sin materielle ejendom.
- Ikke har noget stort behov for kreativ selvudfoldelse. Er mere interesseret i funktionalitet end i mode og design.
- Værdsætter rationelle, logiske og databaserede beslutninger. Han er interesseret i at finde de korrekte svar, selvom de kan vise sig at være upopulære.

PERCENTIL SCORES

Scoren er en percentil, som angiver den procent af normgruppen, som scorer det samme eller lavere end John Doe. For eksempel vil en score på 75 på en given skala angive, at John Does score er større end 75% af normgruppen.

- Scores mellem 0 og 25 betragtes som **lave**
- Scores mellem 26 og 50 betragtes som **under middel**
- Scores mellem 51 og 75 betragtes som **over middel**
- Scores over 76 betragtes som **høje**



Norm: Global

STATUS

22

BESKRIVELSE

Skalaen Status drejer sig om et ønske om opmærksomhed, anerkendelse og ros.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Status tyder på, at han:

- Foretrækker ikke at være centrum for andres opmærksomhed
- Ikke er interesseret i offentlig anerkendelse
- Ikke har behov for megen feedback eller opmærksomhed
- Muligvis ikke forstår, at nogle mennesker har brug for feedback og anerkendelse for at trives

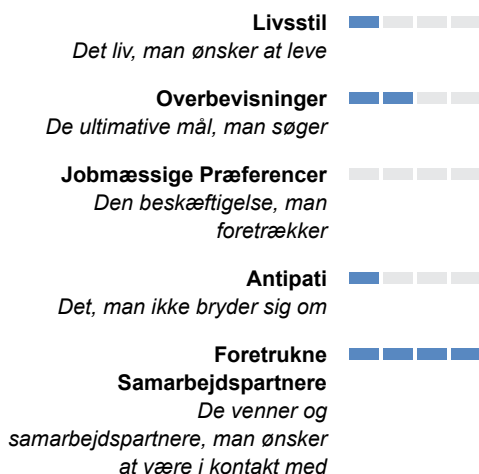
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Foretrækker du at være centrum for andres opmærksomhed eller at arbejde i kulissen?
- Hvor vigtigt er det, at folk bliver rost for det arbejde, de leverer?
- Bliver du motiveret af at arbejde på højt profilerede opgaver?
- Beskriv hvordan du viser din påskønnelse af en kollegas indsats eller af vedkommendes hjælp.

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



MAGT

86

BESKRIVELSE

Skalaen Magt drejer sig om et ønske om at opnå succes, resultater, status og kontrol over ressourcer.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Magt tyder på, at han:

- Har et stort behov for at have indflydelse, skabe sig et navn og at blive forfremmet
- I høj grad værdsætter produktivitet og resultater
- Sandsynligvis passer godt ind i præstationsorienterede organisationer og stillinger
- Fejlagtigt kan tage for givet, at andre er ligeså præstations- og resultatorienterede, som han selv

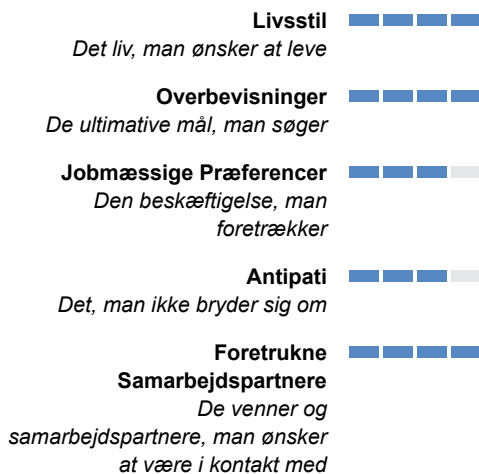
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Hvad er vigtigst; at være en eksemplarisk medarbejder eller at opnå resultater?
- Hvor vigtigt er det for dig at kende til og at slå konkurrenter?
- Hvor ofte tænker du på, hvordan du kan udvikle din karriere?
- Hvordan vil du definere, hvad en succesfuld karriere er for dig?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



LIVSNYDELSE

98

BESKRIVELSE

Skalaen Livsnydelse drejer sig om at være optaget af fornøjelse, nydelse og at have det sjovt.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Livsnydelse tyder på, at han:

- Kan lide at have det sjovt og more sig, også når han er på arbejde
- Vil trives bedst med at arbejde i et afslappet og uformelt miljø
- Sandsynligvis aktivt vil opsøge muligheder for at have det sjovt, når han er på arbejde
- Muligvis ikke forstår folk, der er utilbøjelige til at slappe af og have det sjovt på arbejdet

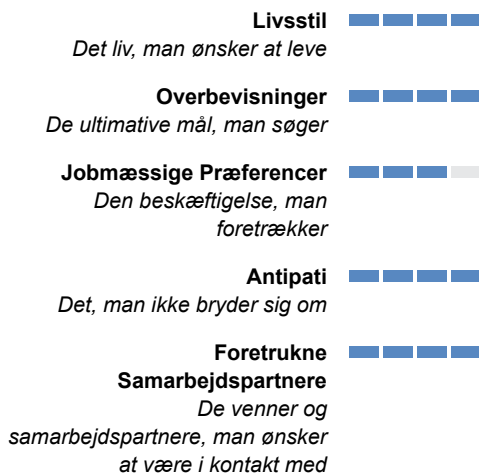
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Er det vigtigt for dig at have det sjovt på arbejdet?
- Hvordan balancerer du arbejde og fornøjelse i dit job?
- Hvad er din holdning til fritidsaktiviteter, der sponsoreres af arbejdspladsen?
- Hvor meget glæde og fornøjelse kan man forvente at få ud af sit daglige arbejde?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



SOCIALT ENGAGEMENT

96

BESKRIVELSE

Skalaen Socialt Engagement drejer sig om et ønske om at hjælpe andre og forbedre samfundet.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Socialt Engagement tyder på, at han:

- Vældsætter at hjælpe folk, der har det svært
- Mener, at alle mennesker skal behandles med respekt
- Muligvis trives bedst i en organisationskultur, der lægger vægt på medarbejdertrivsel og kundeservice
- Kan have svært ved at forstå folk, der ikke er interesserede i at hjælpe andre

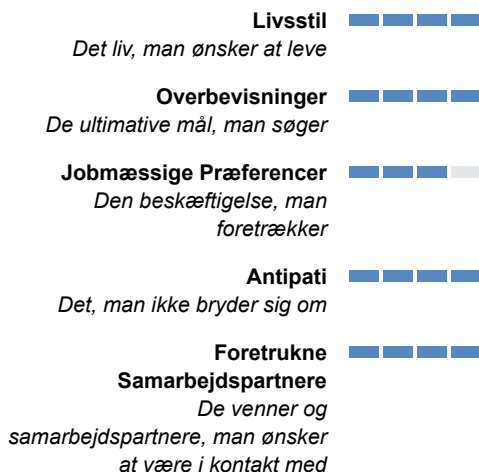
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Hvilken betydning mener du, at kundeservice har for en virksomhed?
- I hvilken grad er det virksomhedens ansvar at tage sig af sine ansattes behov og problemer?
- Hvor godt passer du til stillinger, der kræver megen kundeservice?
- Hvor ofte deltager du i velgørende aktiviteter?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



RELATIONER

94

BESKRIVELSE

Skalaen Relationer drejer sig om behovet for og værdsættelse af social interaktion.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Relationer tyder på, at han:

- Sætter pris på samarbejde og på at være sammen med andre
- Kan lide teamprojekter og foretrækker ikke at skulle arbejde alene
- Muligvis har præference for arbejdskulturer, der beforder møder, kommunikation, feedback og samarbejde
- Kan have svært ved at forstå folk, der foretrækker at arbejde selvstændigt

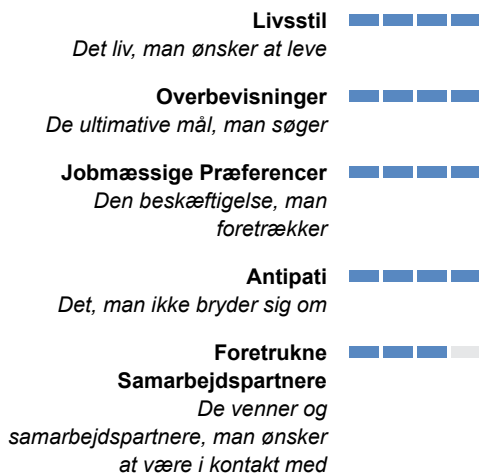
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Opfatter du møder som berigende eller spild af tid?
- Foretrækker du at arbejde alene eller som del af et team?
- Hvad er din holdning til teambuilding aktiviteter?
- Hvor vigtigt er netværk for, at du kan lykkes?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



TRADITION

36

BESKRIVELSE

Skalaen Tradition drejer sig om et behov for ritualer, regler og formalitet samt respekt for historien og de gammeldags dyder.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Tradition tyder på, at han:

- Sætter pris på forskellighed hos mennesker og kulturer
- Tror på, at det er vigtigt at tolerere alternative holdninger
- Muligvis ikke bryder sig om strenge og formelle hierakier
- Værdsætter innovation og social udvikling

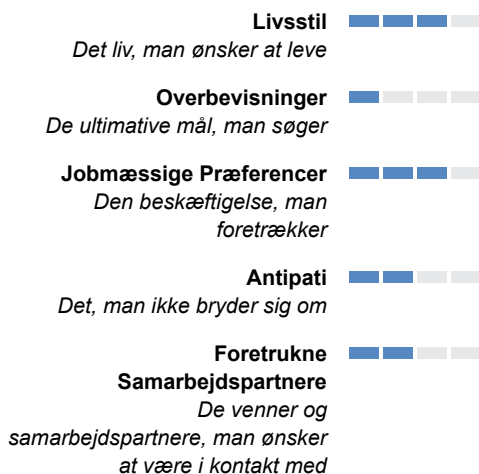
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Oplever du, at der altid er en rigtig eller forkert måde at handle på i enhver situation?
- Hvordan har du det med at håndtere moralsk uklarhed?
- Ser du mest værdi i at skabe forandring eller i at opretholde traditioner?
- Trives du med at arbejde i et formelt hierarki?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



SIKKERHED

40

BESKRIVELSE

Skalaen Sikkerhed drejer sig om et behov for stabilitet, sikkerhed og for at minimere risiko.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Sikkerhed tyder på, at han:

- Trives med risici
- Ikke behøver megen forudsigelighed i sit liv
- Muligvis foretrækker at arbejde i organisationer, hvor man ikke er bange for at løbe en risiko
- Kan være utålmodig med folk, der altid vælger det sikre

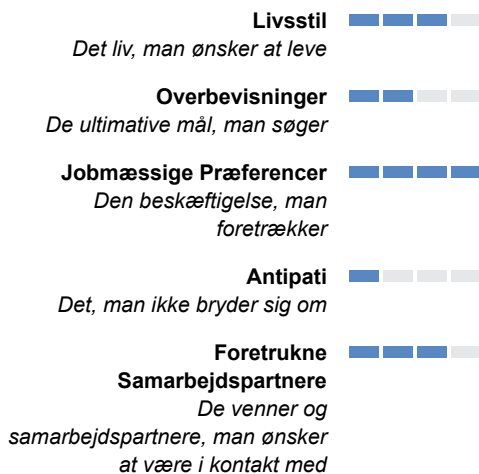
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Hvor vigtigt er det for dig at have forudsigelighed i livet?
- Hvor risikovillige bør organisationer være i deres strategiske beslutninger?
- Hvordan afvejer du risiko med mulighed for gevinst?
- Hvordan reagerer du typisk på kolleger, der tager unødige risici?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



ØKONOMI

79

BESKRIVELSE

Skalaen Økonomi drejer sig om en interesse for penge, for at foretage investeringer og finde forretningsmuligheder.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Økonomi tyder på, at han:

- Er stærkt motiveret af penge og økonomisk gevinst
- Er optaget af de økonomiske konsekvenser af alle forretningsmæssige beslutninger
- Muligvis passer godt ind i stillinger og organisationer, der evaluerer performance på basis af omsætning og indtjening
- Kan have svært ved at forstå folk, der er skødesløse med deres penge

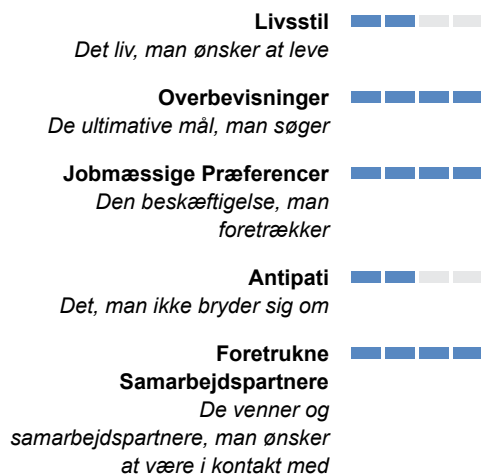
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Er der noget, der er vigtigere end bundlinjen i forretningsmæssig sammenhæng?
- Hvor ofte tænker du på penge og investeringer?
- Hvordan har du det med folk, der lever over evne?
- Hvor ofte overvejer du de økonomiske konsekvenser af dine beslutninger?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



ÆSTETIK



38

BESKRIVELSE

Skalaen Æstetik drejer sig om et behov for selvudfoldelse, om at være optaget af kvalitet samt af hvordan resultatet af ens arbejde præsenterer sig.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Æstetik tyder på, at han:

- Er mere interesseret i, hvordan ting virker, end i hvordan de ser ud
- Søger muligheder for selvudfoldelse uden for arbejdstiden
- Sædvanligvis er tilfreds med løsninger, der fungerer tilfredsstillende og ikke nødvendigvis er perfekte
- Kan blive utålmodig med folk, som er mere optagede af form end af funktion

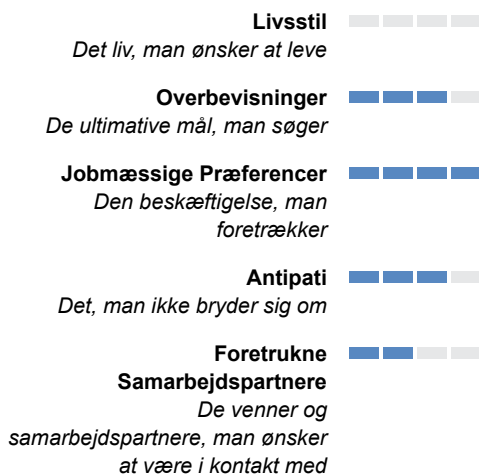
DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Er du primært optaget af, hvordan ting virker, eller hvordan de ser ud?
- Hvor vigtigt er det for dig at have mulighed for at udtrykke dig kreativt?
- Hvor omhyggelig er du med, hvordan resultatet af dit arbejde præsenterer sig?
- Hvilken rolle bør kunstneriske tiltag spille i professionelle organisationer?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.



VIDENSKAB

86

BESKRIVELSE

Skalaen Videnskab drejer sig om interesse for rationalitet, forskning, teknologi og innovation.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Videnskab tyder på, at han:

- Er stærkt engageret i forskning og videnskabelige udfordringer
- Nyder at udfordre holdninger hos folk, der rangerer højere i hierakiet end han selv
- Foretrækker at stole på data som grundlag for beslutninger
- Kan have svært ved at forstå folk, der træffer beslutninger på basis af intuition og erfaring

DISKUSSIONSTEMAER

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, hvor testresultaterne uddybes, og der reflekteres over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Hvordan afgør du, hvornår du skal benytte intuition eller data?
- Beskriv en situation, hvor du var nødt til at træffe en beslutning baseret på intuition i stedet for på data.
- Trives du med at analysere problemer, eller vil du hellere træffe hurtige beslutninger og komme videre?
- Hvor vigtig er forskning og udvikling for en virksomheds overordnede succes?

SUBSKALA SAMMENSÆTNING

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i John Does unikke personlighedsprofil.

