

---

HOGANDEVELOP  
**INSIGHT** **M** **V** **P** **I**

---

**Rapport voor:** John Doe  
**ID:** UH565702  
**Datum:** April 11, 2016



**HOGAN**

# INTRODUCTIE

De Motieven, Waarden en Voorkeuren Vragenlijst beschrijft de kernwaarden, doelen en interesses van mensen. Deze informatie is cruciaal om te begrijpen welke banen en werkomgevingen bij mensen passen en zal hen helpen om betere carrièrebeslissingen te nemen. Dit rapport geeft informatie op het gebied van 10 waardedimensies; elke dimensie bevat vijf subschalen namelijk Leefstijlen, Overtuigingen, Werkvoorkeuren, Aversies en Gewenste Associaties.

- Mensen gebruiken hun waarden om beslissingen te nemen, maar ze analyseren zelden hun waarden en nemen vaak beslissingen om redenen die ze niet volledig begrijpen. Bewustwording van waarden levert een verbetering van de besluitvorming op.
- Mensen associëren zich liever met anderen die hun waarden delen. Het begrijpen van waarden stelt mensen in staat om hun relaties beter te onderhouden.
- Als mensen een loopbaan kiezen en in organisaties werken waarvan de cultuur in strijd is met hun waarden, zijn ze meestal ongelukkig en niet in staat om effectief te presteren. Als ze omgekeerd een loopbaan kiezen en in organisaties werken die consistent zijn met hun waarden, zijn ze meestal meer tevreden en presteren ze efficiënter.

# SCHAALDEFINITIES

MVPI NAAM VAN DE SCHAAL	LAAGSCOORDERS LIJKEN	HOOGSCOORDERS LIJKEN
Erkenning	onverschillig te staan tegenover lof en feedback graag alleen gelaten te worden om te werken	feedback te waarderen opgemerkt te willen worden
Macht	niet om succesvol zijn te geven geen verschil te willen maken	succesvol te willen zijn een verschil te willen maken
Hedonisme	serieus en zakelijk altijd aan het werk	plezier en vermaak te zoeken van werk te willen genieten
Altruïsme	te geloven in zelfstandigheid te denken dat mensen zichzelf moeten helpen	de minder bedeelden te willen helpen de maatschappij te willen verbeteren
Affiliatie	het liefst alleen te werken te genieten van hun eigen gezelschap	sociale interactie nodig te hebben erbij te willen horen
Traditie	de status quo te willen veranderen innovatie en vooruitgang te waarderen	hiërarchie en autoriteit te respecteren de lessen uit het verleden te waarderen
Veiligheid	kansen te pakken risico te omarmen	structuur en voorspelbaarheid nodig te hebben risico te vermijden
Commercie	niet bezorgd over geld zelfontwikkeling te waarderen	geld te willen verdienen materialistische uitkomsten te waarderen
Esthetiek	de inhoud meer te waarderen dan de stijl zich te bekommeren over functionaliteit	geïnteresseerd in creatieve zelfexpressie bezorgd over het uiterlijk van werkproducten
Wetenschap	snelle beslissingen te maken gebaseerd op ervaring meer te vertrouwen op intuïtie dan op data	voorkeur te geven aan rationele, op data gebaseerde beslissingen autoriteit uit te dagen

# BEKNOPTE SAMENVATTING

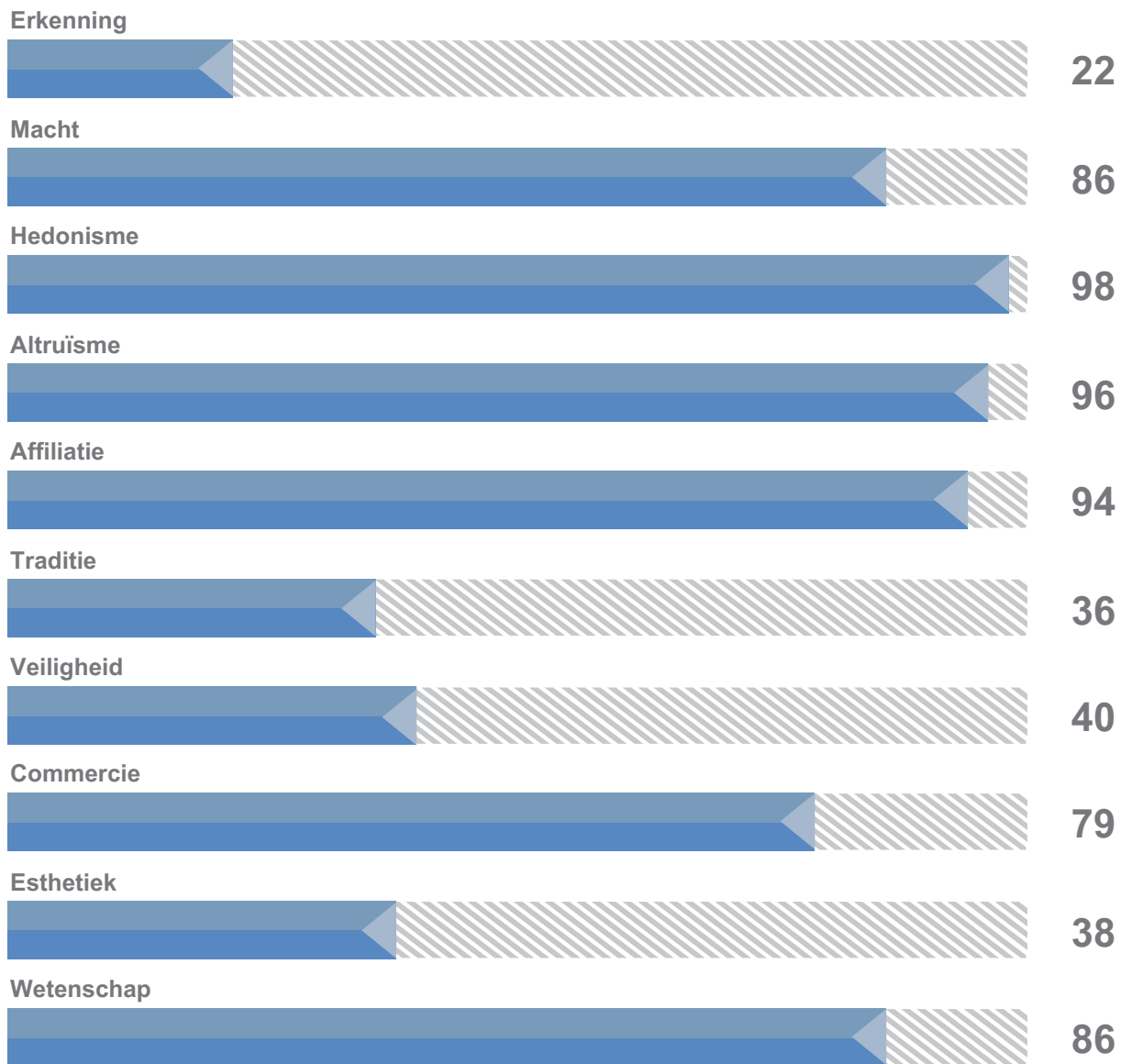
De scores van dhr. Doe op de MVPI suggereren dat hij:

- Niet veel feedback nodig heeft en onverschillig is tegenover het middelpunt van de aandacht zijn.
- Productief wil zijn, een verschil wil maken en zijn carrière wil bevorderen. Hij zal het gelukkigst zijn in banen waar hij een kans heeft om te concurreren, te slagen en iets te bereiken.
- Sterk gemotiveerd wordt door plezier, gezelschap en gezelligheid. Hij zal het gelukkigst zijn in omgevingen die ontspannen, ongedwongen en informeel zijn.
- Bezorgd is over het helpen van de zwakkeren en minder bedeelden. Hij zal het meest comfortabel werken in service-gerichte omgevingen die aandacht besteden aan het moreel van het personeel.
- Geniet van alle vormen van sociale interactie, waaronder het werken als onderdeel van een team. Hij zal het gelukkigst zijn in taken die samenwerking en teamwork vereisen.
- Waarde hecht aan vooruitgang, verandering en dingen uitproberen. Hij houdt niet van formele hiërarchieën en zal goed passen in flexibele, informele organisaties.
- Zich comfortabel voelt met risico en onzekerheid. Hij heeft slechts een geringe hoeveelheid structuur en voorspelbaarheid nodig en verkiest ambiguïteit en continue verandering boven zekerheid en stabiliteit.
- Sterk geïnteresseerd is in financiën, economie en kwesties met betrekking tot zijn beloning. Hij lijkt zichzelf te evalueren in termen van materiële bezittingen.
- Geen sterke behoefte heeft aan creatieve zelfexpressie. Hij lijkt meer geïnteresseerd in functionaliteit dan in mode en design.
- Waarde hecht aan rationaliteit, logica en op data gebaseerde beslissingen. Hij is geïnteresseerd in het vinden van de juiste antwoorden op problemen, zelfs wanneer ze niet populair zijn.

# PERCENTIELScores

De scores geven het deel van de bevolking aan 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 **benedengemiddeld**
- Scores van 51 tot 75 worden beschouwd als **bovengemiddeld**
- Scores boven de 76 worden beschouwd als **hoog**



Norm: Global

# SCHAAL: ERKENNING

22

## BESCHRIJVING

De Erkenning-schaal weerspiegelt een verlangen naar aandacht, erkenning en lof.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Liever niet het middelpunt van de aandacht is
- Zich geen zorgen maakt over of zijn werk publiekelijk wordt erkend
- Geen behoefte heeft aan veel feedback of aandacht
- Misschien niet begrijpt dat sommige mensen opbloeien door feedback en sociale goedkeuring

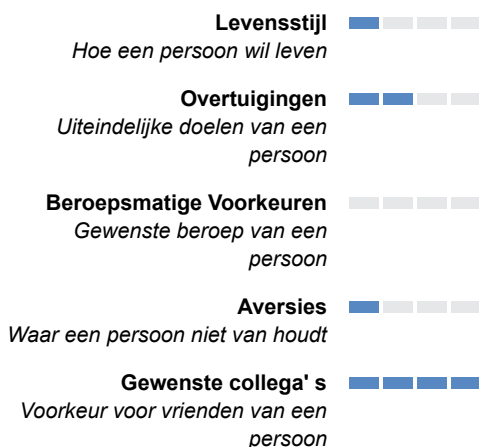
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Bent u liever het centrum van de aandacht of werkt u liever achter de schermen?
- Hoe belangrijk is het voor de mensen om geprezen te worden voor het werk dat ze doen?
- Bent u gemotiveerd door mogelijkheden om te werken aan spraakmakende projecten?
- Beschrijf uw benadering om collega's waardering te tonen voor hun inzet of hulp.

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.



# SCHAAL: MACHT

86

## BESCHRIJVING

De Macht-schaal weerspiegelt een verlangen naar succes, prestatie, status en controle.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Een sterke behoefte heeft om invloed te hebben en nalatenschap en vooruitgang te creëren in de organisatie
- Veel waarde hecht aan productiviteit en resultaten
- Goed kan passen in concurrerende organisaties en taken
- Onterecht aan kan nemen dat anderen vergelijkbaar zijn m.b.t. gedrevenheid en resultaatgerichtheid

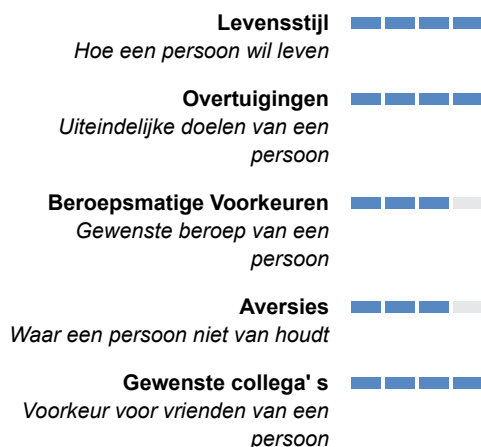
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Wat is belangrijker, een voorbeeldige werknemer zijn of resultaten verkrijgen?
- Hoe belangrijk is het voor u om uw concurrentie te kennen en te verslaan?
- Hoe vaak denkt u aan loopbaanontwikkeling?
- Hoe zou u carrièresuccessen voor uzelf omschrijven?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.



# SCHAAL: HEDONISME

98

## BESCHRIJVING

De Hedonisme-schaal betreft een oriëntatie op plezier, vermaak en genot.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Ervan houdt om plezier te hebben en zichzelf te vermaken, zelfs op het werk
- Het meest comfortabel zal werken in ontspannen, ongedwongen en informele werkomgevingen
- Actief mogelijkheden om plezier te hebben in de baan nastreeft
- Misschien mensen niet begrijpt die niet weten hoe ze zich kunnen ontspannen en hoe ze plezier kunnen hebben op het werk

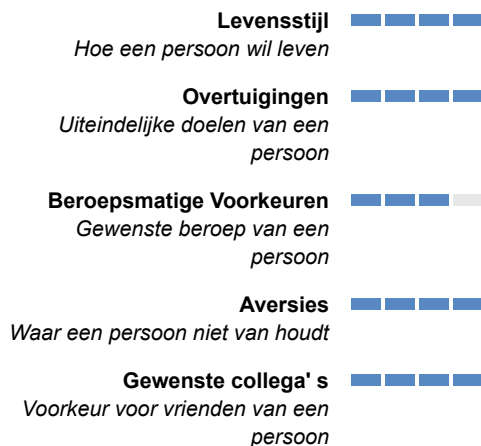
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Is het belangrijk voor u om plezier te hebben op het werk?
- Hoe houdt u werk en plezier op uw werk in evenwicht?
- Wat is uw mening over door het bedrijf gesponsorde recreatieve activiteiten?
- Hoeveel plezier en genot moeten mensen verwachten dat ze van hun dagelijkse baan zullen krijgen?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.



# SCHAAL: ALTRUÏSME

96

## BESCHRIJVING

De Altruïsme-schaal weerspiegelt een verlangen om anderen te helpen en om bij te dragen aan de verbetering van de maatschappij.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Waarde hecht aan het helpen van mensen die ergens mee worstelen
- Gelooft dat mensen met respect moeten worden behandeld
- Misschien het meest comfortabel werkt in een organisatiecultuur die personeelsmoraal en klantenservice benadrukt
- Misschien moeite heeft met het begrijpen van mensen die niet geïnteresseerd zijn in het helpen van anderen

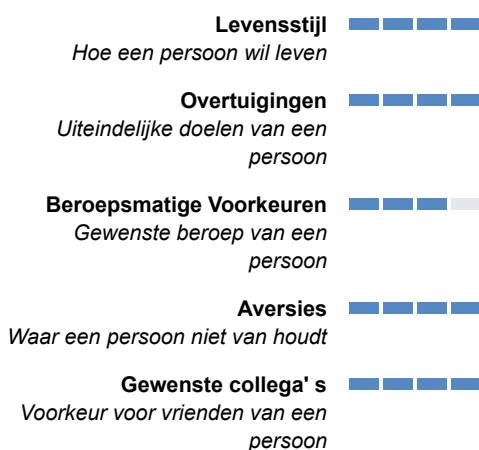
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Naar uw mening, hoe belangrijk is klantenservice voor een organisatie?
- In welke mate is het de verantwoordelijkheid van een organisatie om te zorgen voor de behoeften en problemen van hun werknemers?
- Hoe goed past u in rollen die sterke klantenservice nodig hebben?
- Hoe vaak heeft u deelgenomen aan activiteiten ten dienste van de gemeenschap?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.





# SCHAAL: AFFILIATIE

94

## BESCHRIJVING

De Affiliatie-schaal weerspiegelt de behoefte aan en het genot van sociale interactie.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Geniet van werken en de interactie met anderen
- Teamprojecten leuk vindt en liever niet alleen werkt
- Misschien liever werkomgevingen heeft die vergaderingen, communicatie, feedback en samenwerking stimuleren
- Moeite kan hebben om te begrijpen dat mensen liever zelfstandig werken

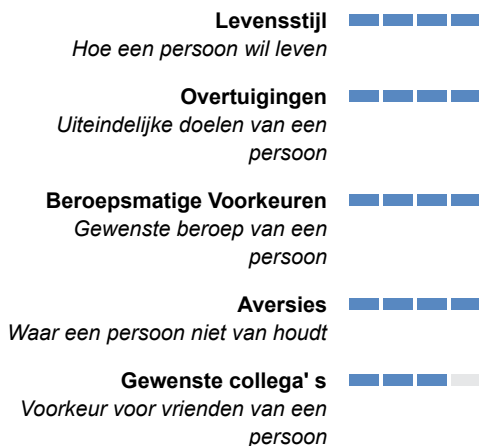
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Vindt u vergaderingen nuttig of een afleiding?
- Werkt u liever alleen of als onderdeel van een team?
- Wat is uw mening over teambuilding activiteiten?
- Hoe belangrijk is netwerken voor uw succes?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.



# SCHAAL: TRADITIE

36

## BESCHRIJVING

De Traditie-schaal weerspiegelt een behoefte aan rituelen, regels en ceremoniële handelingen en respect voor geschiedenis en gevestigde gewoonten.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Geniet van diversiteit in mensen en culturen
- Geloof dat het van belang is om alternatieve standpunten te tolereren
- Zich misschien ongemakkelijk voelt bij strikte, formele hiërarchieën
- Innovatie en sociale vooruitgang waardeert

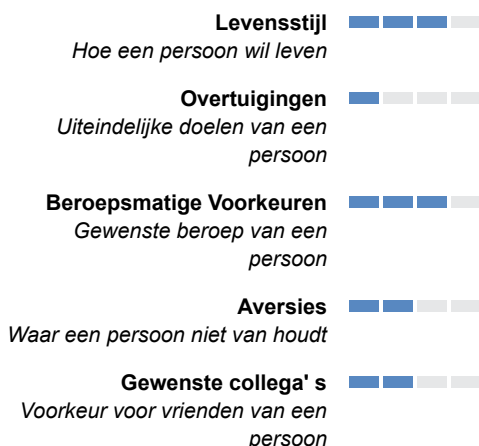
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Heeft u het gevoel dat er altijd een juiste en verkeerde manier is om te handelen in elke situatie?
- Hoe comfortabel bent u in het omgaan met morele ambiguïteit?
- Ziet u meer waarde in het initiëren van verandering of in het handhaven van de traditie?
- Vindt u het leuk om binnen een formele hiërarchie te werken?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.



# SCHAAL: VEILIGHEID

40

## BESCHRIJVING

De Veiligheid-schaal weerspiegelt een behoefte aan stabiliteit, veiligheid en het minimaliseren van risico.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Geen moeite heeft met risico's
- Niet veel voorspelbaarheid in het leven nodig heeft
- Misschien liever in organisaties werkt die niet bang zijn voor risico's
- Ongeduldig kan zijn met mensen die het altijd veilig spelen

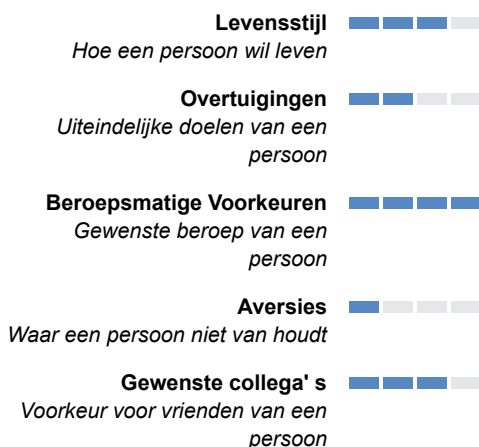
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Hoe belangrijk is het voor u om voorspelbaarheid te hebben in uw leven?
- Hoe riskant moeten organisaties zijn in hun strategische beslissingen?
- Hoe houdt u risico en beloning in evenwicht?
- Hoe reageert u meestal op collega's die onnodige risico's nemen?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.



# SCHAAL: COMMERCIE

79

## BESCHRIJVING

De Commercie-schaal weerspiegelt interesse in het verdienen van geld, het maken van investeringen en het vinden van zakelijke kansen.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Sterk gemotiveerd wordt door geld en financiële winst
- Bezorgd is over de financiële gevolgen van alle zakelijke beslissingen
- Goed in taken en organisaties kan passen die prestatie in termen van omzet en winstgevendheid evalueren
- Moeite kan hebben met het begrijpen van mensen die onzorgvuldig met hun geld omgaan

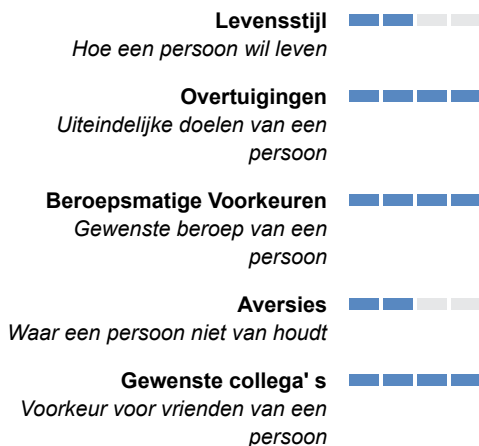
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Is er in het bedrijfsleven iets dat belangrijker is dan het netto inkomen?
- Hoe vaak denkt u aan geld en investeringen?
- Hoe voelt u zich over mensen die boven hun stand leven?
- Hoe vaak beschouwt u de financiële gevolgen van uw werkbeslissingen?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.



# SCHAAL: ESTHETIEK

38

## BESCHRIJVING

De Esthetiek-schaal weerspiegelt een behoefte aan zelfexpressie en het zorgen voor de kwaliteit en het uiterlijk van werkproducten.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Meer bezig is met hoe dingen werken dan met hoe ze eruit zien
- Zelfexpressie buiten het werk zoekt
- Meestal tevreden is over oplossingen die goed genoeg zijn en die niet per se perfect zijn
- Ongeduldig kan worden over mensen die zich meer zorgen maken over de vorm dan over de functie

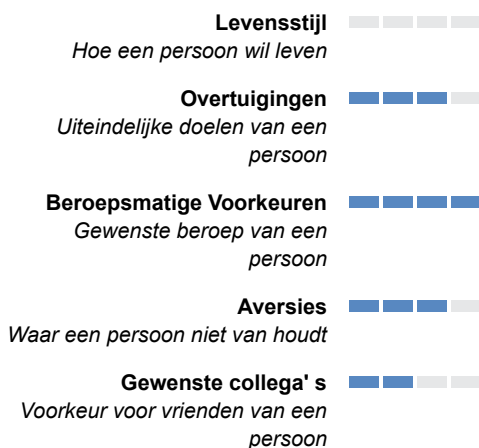
## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Bent u meer bezig met hoe iets werkt of hoe het eruit ziet?
- Hoe belangrijk zijn mogelijkheden om uzelf creatief te uiten voor u?
- Hoeveel zorg geeft u aan de presentatie van uw werkproducten?
- Welke rol moeten artistieke bezigheden spelen in professionele organisaties?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.



# SCHAAL: WETENSCHAP

86

## BESCHRIJVING

De Wetenschap-schaal weerspiegelt een interesse in rationaliteit, onderzoek, technologie en innovatie.

## SCORE INTERPRETATIE

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

- Gepassioneerd is over onderzoek en wetenschappelijke bezigheden
- Geniet van het betwisten van de meningen van anderen ook wanneer iemand in hiërarchisch opzicht boven haar staat
- Bij het maken van beslissingen het liefst op data vertrouwt
- Moeite kan hebben met het begrijpen van mensen die bij het maken van beslissingen op hun instinct en ervaring vertrouwen

## DISCUSSIEPUNTEN

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om de discussie met een gecertificeerde 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 en de werkomgeving.

- Hoe bepaalt u wanneer u intuïtie of data gebruikt?
- Beschrijf een moment wanneer u een beslissing moest nemen op basis van intuïtie in plaats van op gegevens.
- Houdt u van het analyseren van problemen of wilt u liever een snelle beslissing nemen en verder gaan?
- Hoe belangrijk is onderzoek en innovatie voor het algehele succes van een organisatie?

## SUBSCHAAL SAMENSTELLING

Onderstaande subschalen 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. Doe. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

