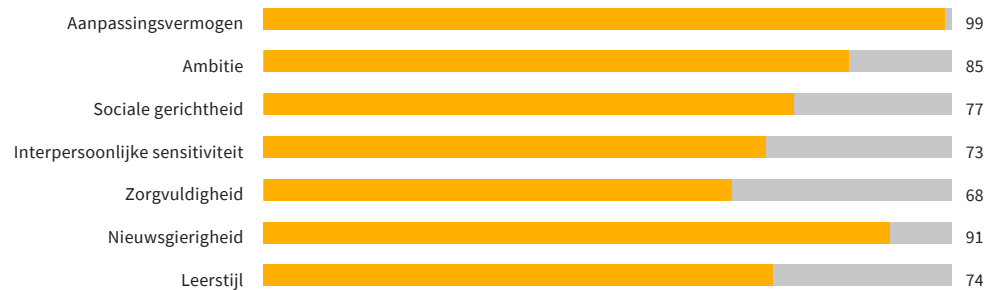


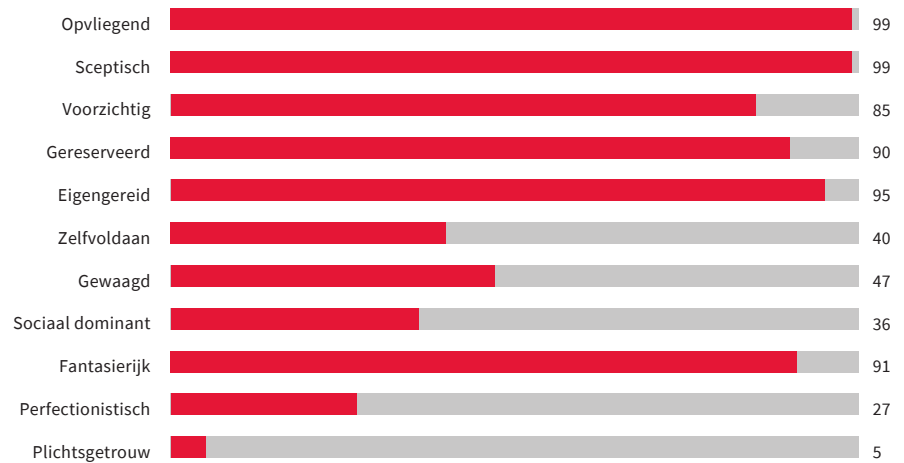
HPI

Hogan Personality Inventory



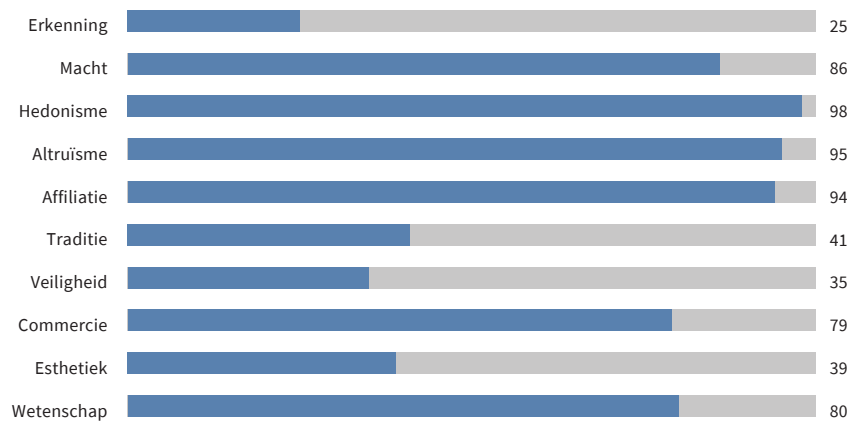
HDS

Hogan Development Survey



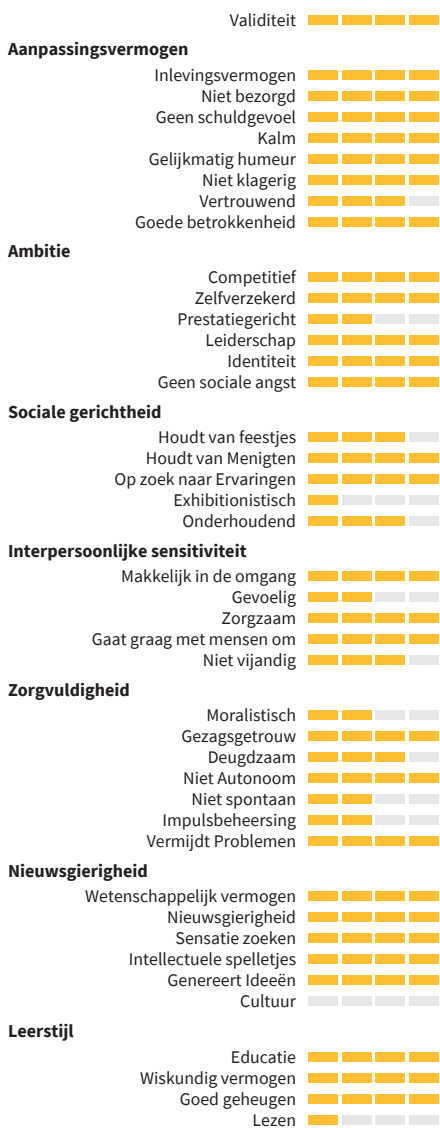
MVPI

Motives, Values, Preferences Inventory



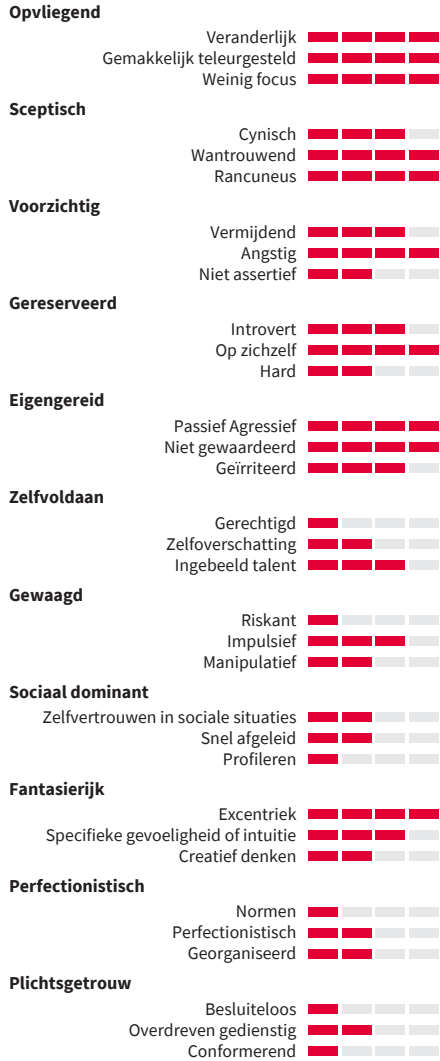
HPI

Subschaalscores:



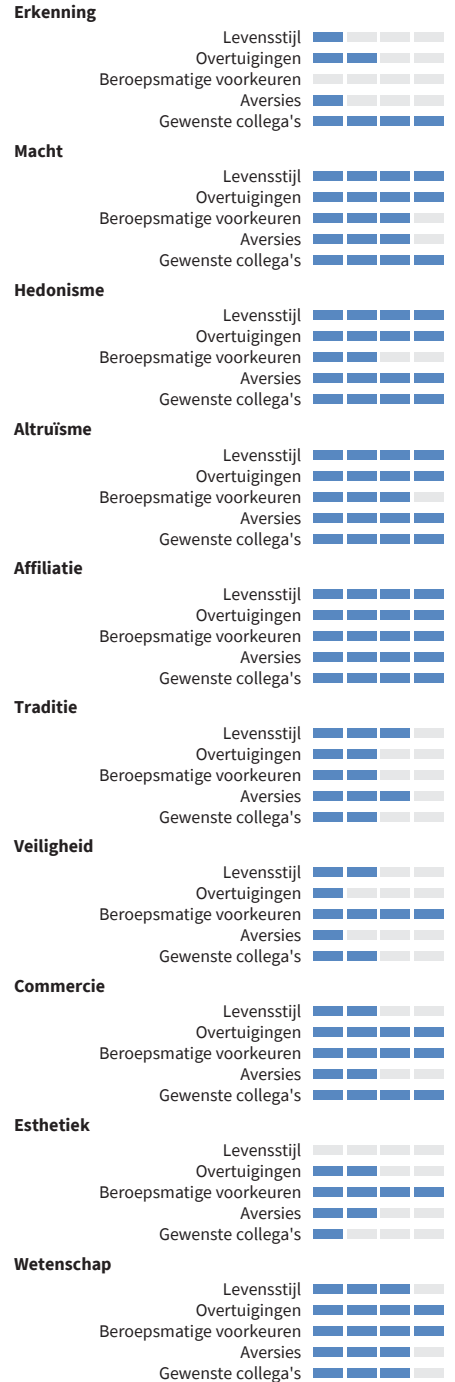
HDS

Subschaalscores:



MVPI

Subschaalscores:





Insight

Hogan Personality Inventory (HPI)

Rapport Voor: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 24.02.2021



Introductie

De Hogan Personality Inventory is een meting van de normale persoonlijkheid die zeven primaire schalen gebruikt om de prestatie van dhr. Poole 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. Poole. 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	▶ Hoogscorders 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 mijndend
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. Poole op de HPI, lijkt hij op dagelijkse basis:

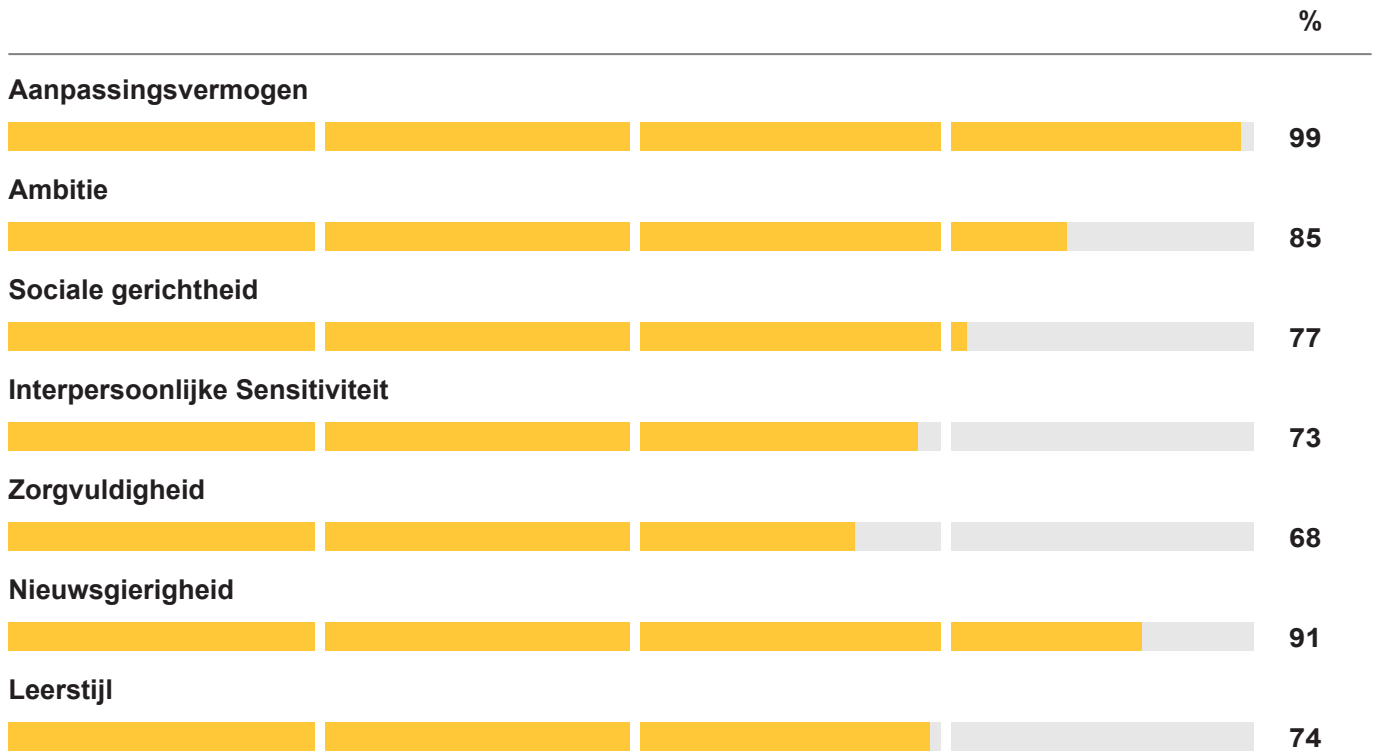
- Onaangedaan door externe druk en toont zelden, of nooit, tekenen van stress. Anderen kunnen zijn veerkracht soms als arrogantie waarnemen, omdat weinig hem lijkt te hinderen en omdat hij de neiging kan hebben om feedback te negeren.
- Assertief, competitief en taakgericht. Hij zal kansen zoeken om te leiden en initiatief te nemen en kan gefrustreerd zijn als deze mogelijkheden niet beschikbaar zijn.
- Extravert, gezellig en aanspreekbaar. Hij is graag het middelpunt van de aandacht en zal gesprekken beginnen en goed netwerken, maar hij kan ook te veel praten en niet goed luisteren.
- 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.



Percentiel Scores

De percentielscores geven het percentage van de bevolking weer dat op of onder dhr. Poole zal scoren. Bijvoorbeeld, een score van 75 op een bepaalde schaal geeft aan dat de score van dhr. Poole 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**



Dit rapport is valide en interpreteerbaar.

Norm:Global



Schaal: Aanpassingsvermogen

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. Poole 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

Discussie punten

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. Poole.

Inlevingsvermogen *Afwezigheid van irritatie*



Niet bezorgd *Afwezigheid van angst*



Geen schuldgevoel *Afwezigheid van spijt*



Kalm *Gebrek aan emotionaliteit*



Gelijkmatig humeur *Niet humeurig of geïrriteerd*



Niet klagerig *Klaagt niet*



Vertrouwend *Niet paranoïde of achterdochtig*



Goede betrokkenheid *Goede relaties met gezagsdragers*





Schaal: Ambitie

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Ambitie-schaal suggereert dat hij:

- Competitief, energiek en enthousiast om te slagen lijkt
- Uitdagingen lijkt te zoeken en initiatief lijkt te nemen in groepen
- Geïnteresseerd lijkt te zijn in kantoorpolitiek en geniet van leidinggevende functies
- Onrustig lijkt te worden in posities waar er geen ruimte is voor vooruitgang

Discussie punten

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. Poole.

Competitief *Competitief, ambitieus en aanhoudend zijn*



Zelfverzekerd *Vertrouwen in zichzelf*



Prestatiegericht *Tevredenheid met eigen prestaties*



Leiderschap *Neiging om leiderschapsrollen op zich nemen*



Identiteit *Tevredenheid met eigen levenstaken*



Geen Sociale Angst *Sociaal zelfvertrouwen*





Schaal: Sociale gerichtheid

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. Poole op de Sociale Gerichtheid-schaal suggereert dat hij:

- Extravert, spraakzaam, gezellig en aanspreekbaar lijkt
- Een sterke eerste indruk lijkt te maken en graag in het middelpunt van de belangstelling lijkt te staan
- Comfortabel lijkt te zijn in prominente posities waarbij er interactie is met het publiek
- Liever lijkt te praten dan te luisteren.

Discussie punten

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. Poole.

Houdt van feestjes *Geniet van sociale bijeenkomsten*



Houdt van Menigten *Vindt grote menigten spannend*



Op zoek naar Ervaringen *Voorkeur voor afwisseling en uitdaging*



Exhibitionistisch *Zoekt aandacht*



Onderhoudend *Charmant en amusant zijn*





Schaal: Interpersoonlijke Sensitiviteit

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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. Poole.

Makkelijk in de omgang *Tolerant en ongedwongen aard*



Gevoelig *Opmerkzaam en begripvol*



Zorgzaam *Neigt vriendelijk en attent te zijn*



Gaat graag met mensen om *Geniet van het gezelschap van anderen*



Niet vijandig *Ontvankelijk*





Schaal: Zorgvuldigheid

Beschrijving

De Zorgvuldigheid-schaal voorspelt zelfbeheersing, conscientieusheid en werkethiek.

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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. Poole.

Moralistisch *Strikt in de conventionele waarden*



Gezagsgetrouw *Hardwerkend Zijn*



Deugdzaam *Principieel zijn*



Niet Autonoom *Bezorgd over andermans mening over zichzelf*



Niet Spontaan *Voorkeur voor voorspelbaarheid*



Impulsbeheersing *Gebrek aan impulsiviteit*



Vermijdt Problemen *Beweerde oprechtheid*





Schaal: Nieuwsgierigheid

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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. Poole.

Wetenschappelijk vermogen *Interesse in wetenschap*



Nieuwsgierigheid *Nieuwsgierig over de wereld*



Zoekt spanning *Genot van avontuur en spanning*



Denkspellen *Geïnteresseerd in raadsels en puzzels*



Genereert Ideeën *Associatief denken*



Cultuur *Grote verscheidenheid aan interesses*





Schaal: Leerstijl

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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 opleidingssettings
- Verrast is wanneer anderen niet goed geïnformeerd of geïnteresseerd zijn om te leren

Discussie punten

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. Poole.

Educatie *Een goede student zijn*



Wiskundig Vermogen *Goed zijn met getallen*



Goed Geheugen *Gemakkelijk dingen herinneren*



Lezen *Blijft op de hoogte*





Insight

Hogan Development Survey (HDS)

Rapport voor: Sam Poole

ID: HF175947

Datum: 22.07.2019



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. 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. Poole zouden moeten worden geïnterpreteerd in de context van zijn alledaagse prestaties die voorspeld worden door een normale persoonlijkheidsmeting, zoals de Hogan Personality Inventory.

Schaal Definities

▶ HDS Schaal	▶ Laagscoorders Lijken	▶ Hoogscorders 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 twijfelen 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



Beknopte Samenvatting

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

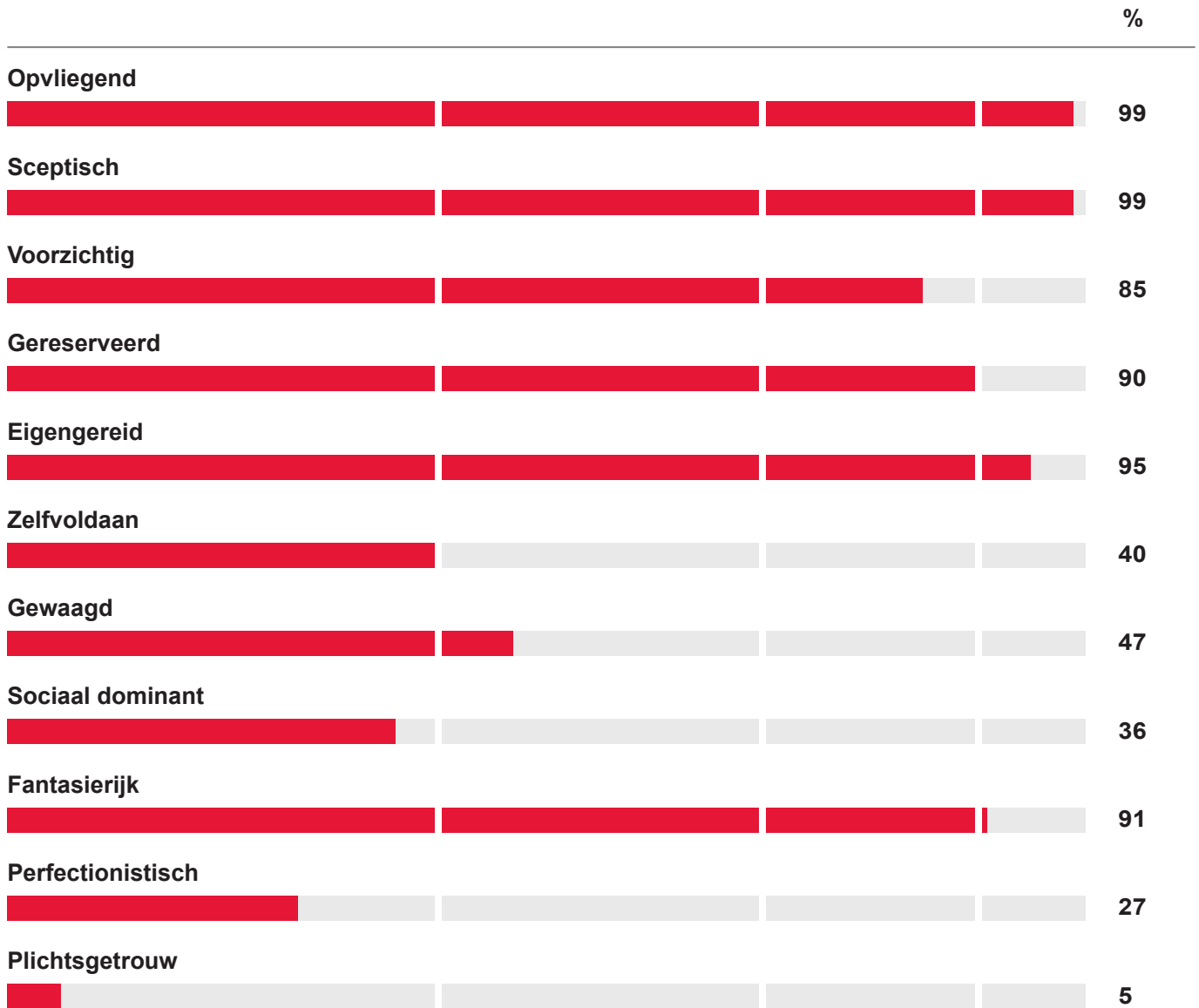
- Humeurig, prikkelbaar, gemakkelijk teleurgesteld in mensen en projecten en emoties kan gebruiken om een punt te maken.
- Alert op tekenen van onbetrouwbaarheid en verraad, en wraakzuchtig kan worden als hij zich benadeeld voelt.
- Veel informatie nodig te hebben voor het maken van nogal conservatieve beslissingen.
- Robuust, gereserveerd en onverschillig voor de gevoelens van anderen. Hij kan een terughoudende communicator zijn.
- Coöperatief, maar kan hij koppig zijn als hem gevraagd wordt om dingen te doen die in strijd zijn met zijn persoonlijke prioriteiten.
- Niet assertief, 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.



Percentiel Scores

De percentielscore geeft het percentage van de bevolking weer dat op of onder dhr. Poole zal scoren. Bijvoorbeeld, een score van 75 op een bepaalde schaal geeft aan dat de score van dhr. 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. Poole op de Opvliegend-schaal suggereert dat hij geneigd is om:

- Zijn emoties er uit te gooien wanneer hij 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole.

Veranderlijk *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*



Weinig focus *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. Poole op de Sceptisch-schaal suggereert dat hij geneigd is om:

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

Discussie punten

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 Compositie

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. 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*



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





Schaal: Voorzichtig

85

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Voorzichtig-schaal suggereert dat hij 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 beslissingen neemt
- Riskante keuzes en beslissingen te vermijden
- Weinig domme fouten te maken

Discussie punten

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 Compositie

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. 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*



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





Schaal: Gereserveerd

90

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Gereserveerd-schaal suggereert dat hij 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole te geven.

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



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



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





Schaal: Eigengereid

95

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. Poole op de Eigengereid-schaal suggereert dat hij geneigd is om:

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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole.

Passief Agressief *Op het oog aangenaam en meegaand, maar intern haatdragend en ondermijnend bij verzoeken voor betere prestaties*



Niet gewaardeerd *Geloven dat iemands talenten en bijdragen worden genegeerd; onrechtvaardigheden waarnemen in opgedragen werkbelasting*



Geïrriteerd *Intern gemakkelijk geïrriteerd door onderbrekingen, verzoeken, of werkgerelateerde suggesties*





Schaal: Zelfvoldaan

40

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. Poole op de Zelfvoldaan-schaal suggereert dat hij 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 fouten toe te geven
- Constructief te blijven ook als er sprake is van onenigheid

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole te geven.

Gerechtigd *Gevoel dat je speciale gaven en prestaties bezit en daardoor een speciale behandeling verdient*



Zelfoverschatting *Buitengewoon vertrouwen in eigen kunnen, overtuiging te zullen slagen in alles wat gekozen wordt om te ondernemen*



Ingebeeld Talent *Gelooft in het bezit te zijn van ongewone talenten en gaven en gelooft geboren te zijn voor grootheid*





Schaal: Gewaagd

47

Beschrijving

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

Score Interpretatie

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

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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole.

Risikant *Gevoelig voor het nemen van risico's en het testen van grenzen; opzettelijk buigen of breken van lastige regels*



Impulsief *Neiging om impulsief te handelen zonder de lange termijn consequenties van het eigen handelen in ogenschouw te nemen*



Manipulatief *Machiavellistische neigingen -- met behulp van charme anderen manipuleren en hierover geen berouw hebben*





Schaal: Sociaal dominant

36

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Sociaal dominant-schaal suggereert dat hij 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

Discussie punten

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 Compositie

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. 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*



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





Schaal: Fantasierijk

91

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. Poole op de Fantasierijk-schaal suggereert dat hij 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 eigen gedachten te verdwalen
- Te vergeten hoe zijn ideeën anderen kunnen beïnvloeden

Discussie punten

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 Compositie

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. 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

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. Poole op de Perfectionistisch-schaal suggereert dat hij 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 werk niet erg zorgvuldig van tevoren te plannen
- Enigszins ongeorganiseerd over te komen

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole.

Normen *Uitzonderlijk hoge prestatienormen voor zichzelf en anderen hebben*



Perfectionistisch *Perfectionistisch over de kwaliteit van werkproducten en geobsedeerd over de details bij de afronding*



Georganiseerd *Pietluttig en niet- flexibel over schema's, timing, regels en procedures*





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. Poole op de Plichtsgetrouw-schaal suggereert dat hij 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 manier te doen
- Een eenling te zijn
- De baas te willen uitdagen

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole.

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



Overdreven gedienschtig *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*





Insight

Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

Rapport voor: Sam Poole

ID: HF175947

Datum: 22.07.2019



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.

Schaal Definities

▶ MVPI Schaal	▶ Laagscoorders zijn doorgaans	▶ Hoogscorders zijn doorgaans
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. Poole op de MVPI suggereren dat hij:

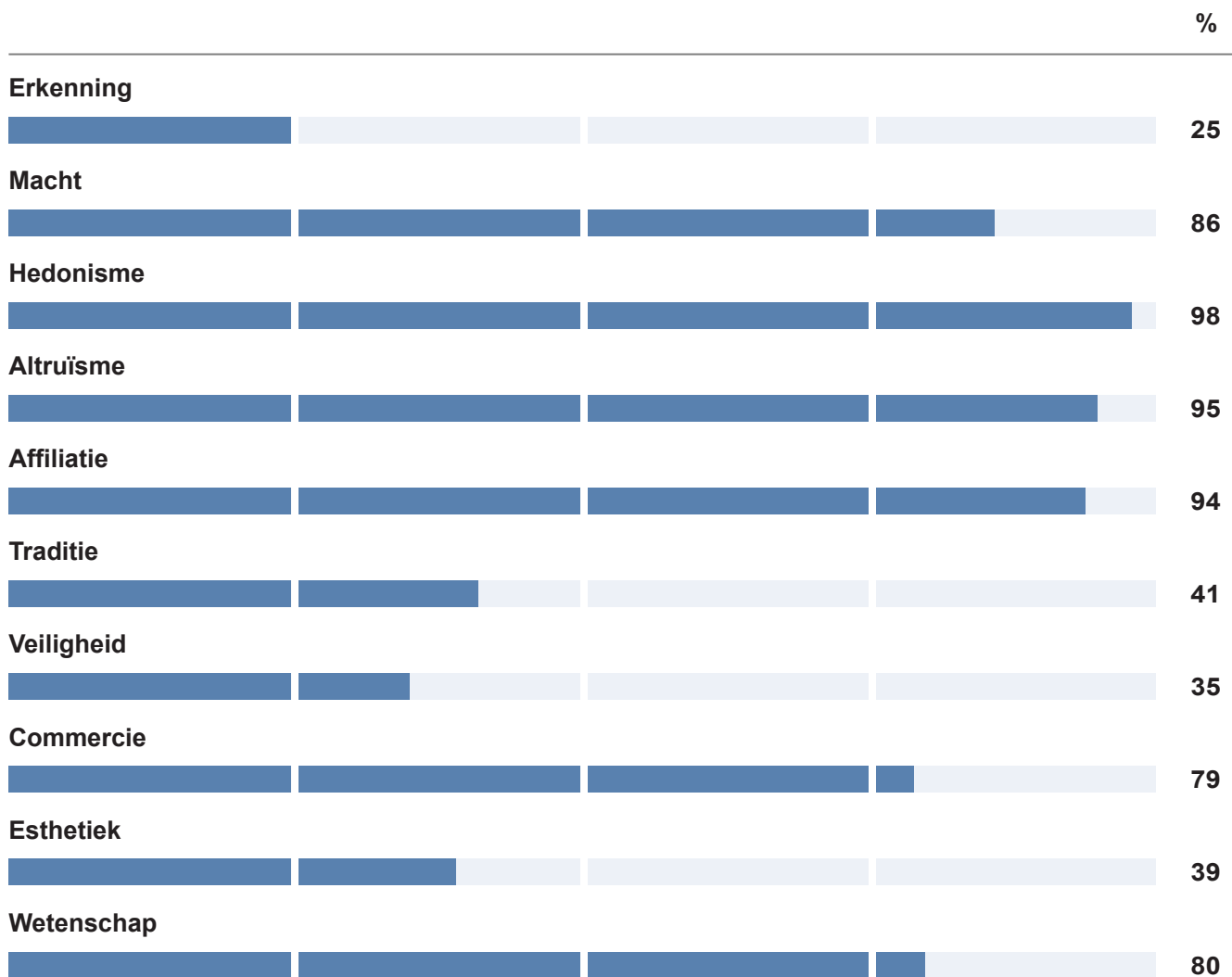
- Niet veel feedback nodig heeft en onverschillig is tegenover het middelpunt van de aandacht zijn.
- Productief wil zijn, een verschil wil maken en zijn carrière wil bevorderen. Hij zal het gelukkigst zijn in banen waar hij een kans heeft om te concurreren, te slagen en iets te bereiken.
- Sterk gemotiveerd 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 bedeeden. 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.



Percentiel Scores

De scores geven het deel van de bevolking aan dat op of onder dhr. Poole zal scoren. Bijvoorbeeld, een score van 75 op een bepaalde schaal geeft aan dat de score van dhr. Poole 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

25

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





Schaal: Macht

86

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





Schaal: Hedonisme

98

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





Schaal: Altruïsme

95

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. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





Schaal: Affiliatie

94

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





Schaal: Traditie

41

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. Poole op de Traditie-schaal suggereert dat hij:

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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





Schaal: Veiligheid

35

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





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. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





Schaal: Esthetiek

39

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. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*





Schaal: Wetenschap

80

Beschrijving

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

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole 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

Discussie punten

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 Compositie

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. Poole. De minimale en maximale scores verschillen per subschaal, zoals hieronder is afgebeeld.

Levensstijl *Hoe een persoon wil leven*



Overtuigingen *Uiteindelijke doelen van een persoon*



Beroepsmatige Voorkeuren *Gewenste beroep van een persoon*



Aversies *Waar een persoon niet van houdt*



Gewenste collega's *Voorkeur voor vrienden van een persoon*

