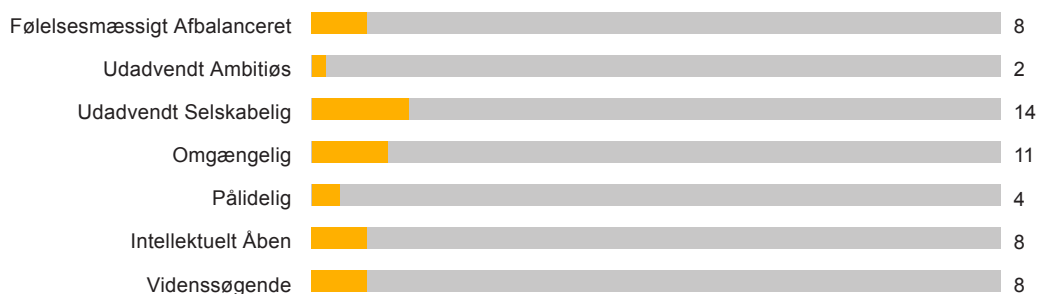


Normer: Generelle

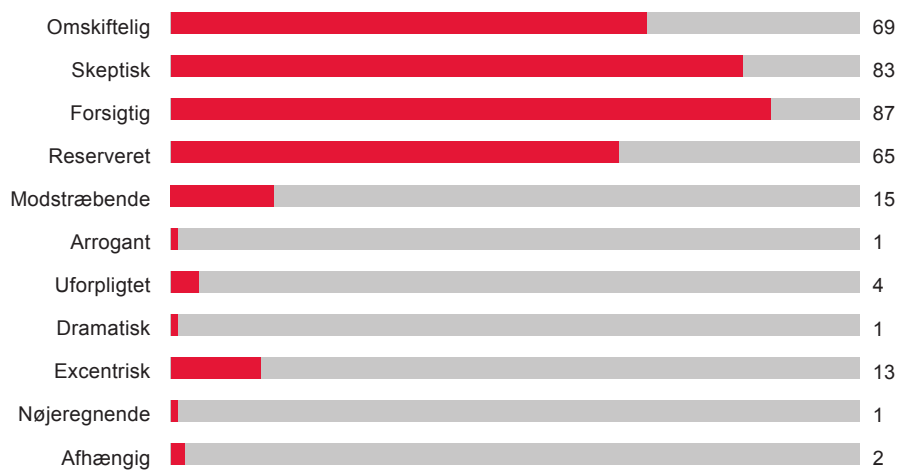
HPI

Hogan Personality Inventory



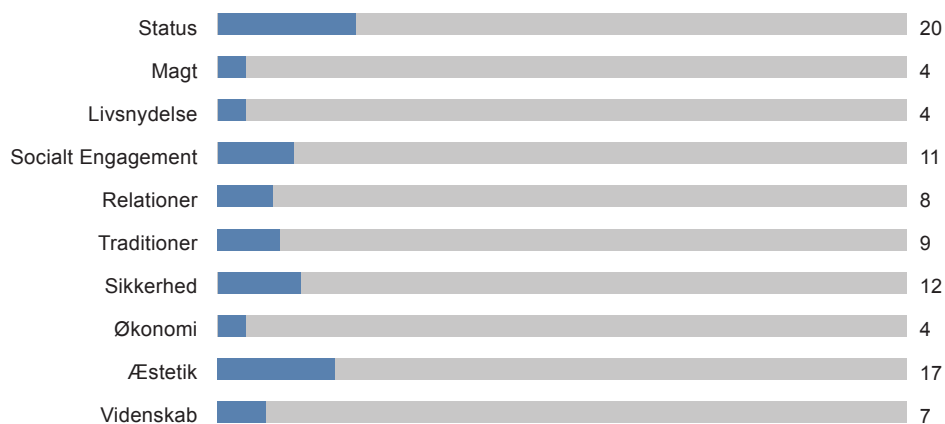
HDS

Hogan Development Survey



MVPI

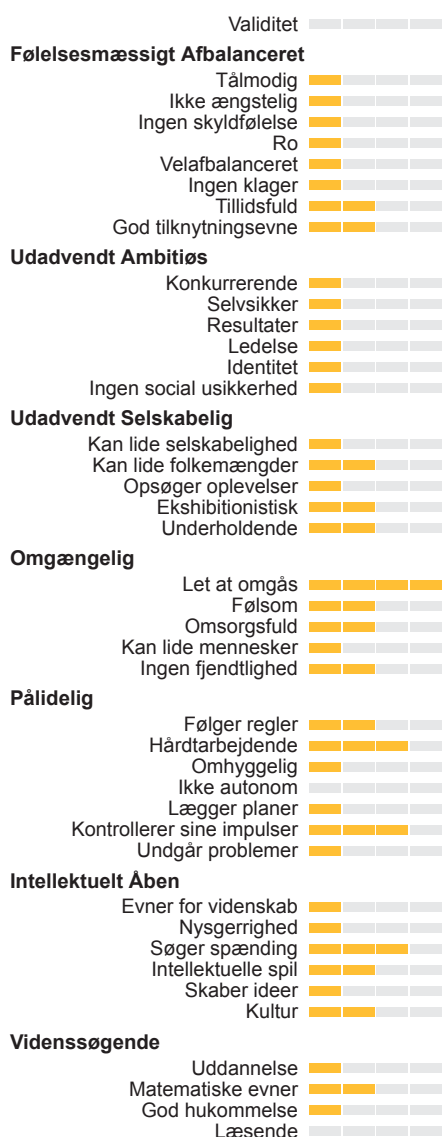
Motives, Values, Preferences Inventory



© 2017 HOGAN ASSESSMENT SYSTEMS, INC.

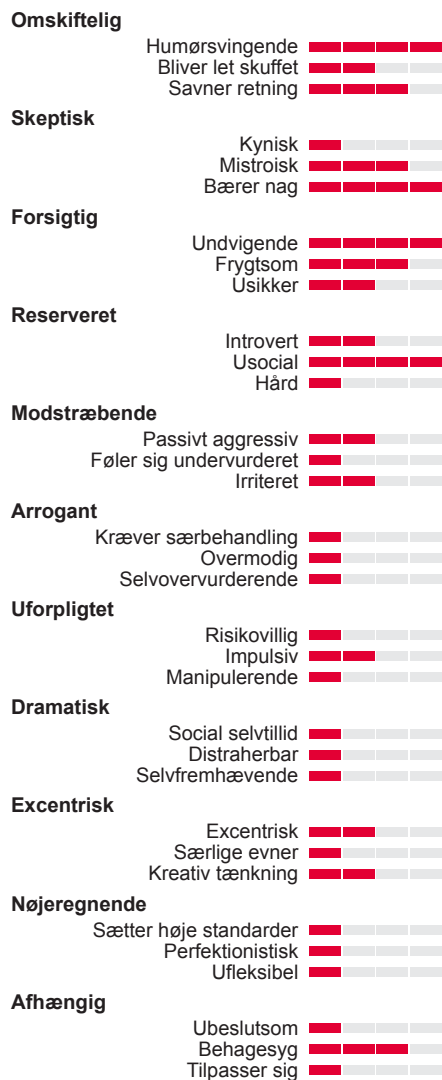
HPI

Scores på subskalaer



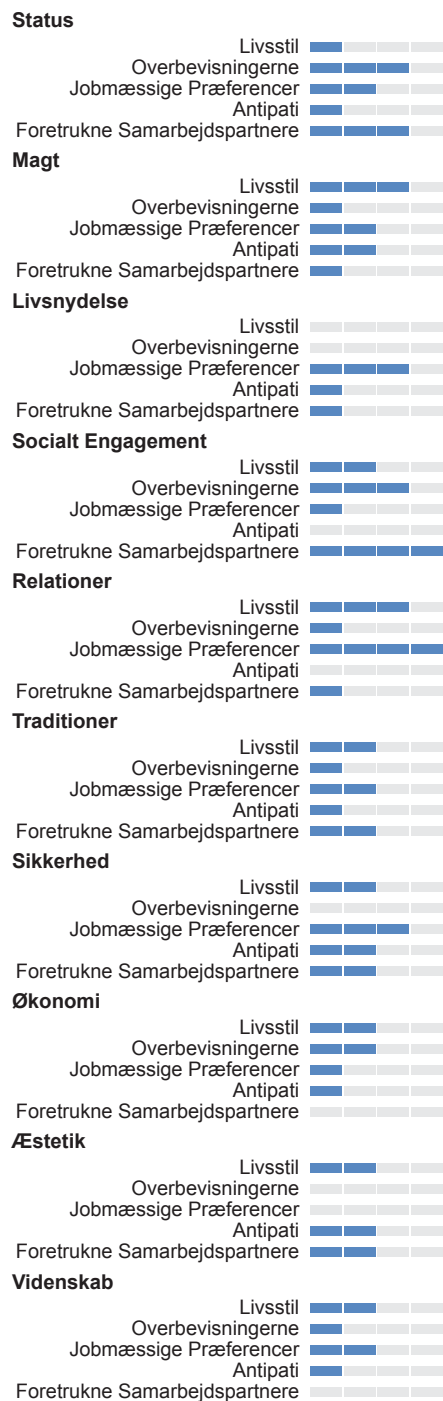
HDS

Scores på subskalaer



MVPI

Scores på subskalaer



HOGANDEVELOP
INSIGHT



Rapport for: John Doe

ID: HC560419

Dato: 10 Juni 2016



HOGAN

INTRODUKTION

Hogan Personality Inventory (HPI) måler normal personlighed ud fra syv primære skalaer og seks erhvervsskalaer, der beskriver John Does arbejdspræstation, herunder hvordan han håndterer stress, omgås andre, griber sine arbejdsopgaver an og løser problemer. Rapporten præsenterer hans resultater for hver enkelt skala, og alle resultater har betydning for John Does arbejdspræstation. Desuden angiver rapporten styrker og udviklingsområder samt diskussionstemaer, der kan benyttes i tilbagemeldingen.

- Når man tolker HPI resultater, er det vigtigt at huske på, at høje scores ikke nødvendigvis er bedre, og lave scores ikke nødvendigvis er dårligere. Alle skala scores indebærer såvel styrker som svagheder.
- HPI scores skal tolkes i relation til personens job for at vurdere, hvorvidt resultaterne kan karakteriseres som styrker eller udviklingsområder.
- HPI er baseret på Fem Faktor Modellen, som er det velestimerede paradigme inden for personlighedspsykologi.

SKALA DEFINITIONER

HPI SKALA NAVN	PERSONER, DER SCORER LAVT, VIL SANDSYNLIGVIS VÆRE	PERSONER, DER SCORER HØJT, VIL SANDSYNLIGVIS VÆRE
Følelsesmæssigt Afbalanceret	modtagelige for feedback åbne og ærlige humørsvingende og selvkritiske	rolige stabile under pres feedback resistente
Udadvendt Ambitiøs	gode teamplayere villige til at lade andre lede selvtilfredse	energiske konkurrerende rastløse og handlekraftige
Udadvendt Selskabelig	gode til at arbejde alene stille savne socialt initiativ	udadvendte talende opmærksomhedssøgende
Omgængelig	direkte og ligefremme villige til at konfrontere andre kolde og hårde	venlige varme konfliktsky
Pålidelig	fleksible åbne impulsive	velorganiserede driftssikre ufleksible
Intellektuelt Åben	praktiske utilbøjelige til at kede sig uopfindsomme	fantasifulde hurtigtænkende dårlige til at implementere
Videnssøgende	bedst til at lære i praktiske situationer fokuserede på egne interesser imod teknologi	interesserede i at lære indsigtsfulde dårlige til at tolerere uvidenhed

EXECUTIVE SUMMARY

John Does HPI besvarelse viser, at han i sin daglige adfærd fremstår:

- Upåvirket af pres fra omgivelserne og viser sjældent, hvis nogensinde, tegn på stress. Andre kan indimellem opfatte hans rolige fremtoning som arrogance, fordi stort set intet påvirker ham, og fordi han kan have en tendens til at ignorere feedback.
- Gennemslagskraftig, konkurrerende og opgaveorienteret. Han vil opsøge muligheder for at tage ledelsesmæssigt initiativ og kan blive frustreret, hvis sådanne muligheder ikke er til stede.
- Udadvendt, selskabelig og imødekommende. Han nyder at være i centrum og har let ved at skabe kontakt og netværke, men han kan også komme til at tale for meget og glemme at lytte.
- Behagelig, samarbejdende, taktfuld og venlig. Han er formentlig god til at vedligeholde relationer, men vil undgå konfrontationer eller konflikt.
- Ansvarsbevidst, detaljeorienteret og modtagelig over for tæt supervision. Han kan forekomme noget ufleksibel, men fremstår ellers som en god medarbejder.
- Nysgerrig, innovativ, kreativ, fordomsfri og åben. Han kan også forekomme upraktisk, utålmodig med detaljer og kommer nemt til at kede sig.
- Kvik, ivrig efter at lære nyt og velorienteret om udviklingen inden for sit fagområde. Han vil sætte pris på egen uddannelse, såvel som uddannelse af medarbejdere, og han vil muligvis blive overrasket eller skuffet over folk, som ikke i samme grad er velinformerede og interesserede i at lære.

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**

Følelsesmæssigt Afbalanceret



Udadvendt Ambitiøs



Udadvendt Selskabelig



Omgængelig



Pålidelig



Intellektuelt Åben



Videnssøgende



Denne rapport er valid og kan tolkes

Norm: General

FØLELSESMÆSSIGT AFBALANCERET

98

BESKRIVELSE

Skalaen Følelsesmæssigt Afbalanceret forudsiger evnen til at håndtere stress, kontrollere sine følelser og lytte til feedback.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Følelsesmæssigt Afbalanceret tyder på, at han vil:

- Være upåvirket af kaotiske omgivelser og tunge arbejdsbyrder
- Fremstå rolig og selvsikker i stressende situationer
- Muligvis blive opfattet som arrogant
- Ignorere tidligere fejltagelser
- Modsætte sig eller afvise feedback

DISKUSSIONSPUNKTER

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.

- Beskriv hvordan du håndterer jobrelateret stress.
- Hvornår og hvordan er det på sin plads at søge feedback på sin præstation?
- Hvordan påvirker dine kollegers humør dig?
- Hvordan reagerer du typisk på feedback fra andre?

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.



UDADVENDT AMBITIØS

87

BESKRIVELSE

Skalaen Udadvendt Ambitiøs forudsiger evnen til at tage ledelse og initiativ og at være energisk, konkurrerende og styrende.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Udadvendt Ambitiøs tyder på, at han vil:

- Være konkurrerende, energisk og ivrig efter at lykkes
- Søge udfordringer og tage ledelsesmæssigt initiativ i grupper
- Være interesseret i kontorpolitik og kunne lide at være i lederrollen
- Blive rastløs i positioner, hvor der ikke er mulighed for forfremmelse

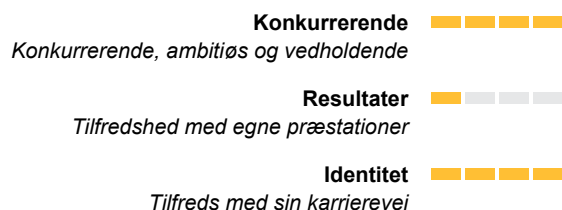
DISKUSSIONSPUNKTER

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 rolle indtager du typisk i projekter, hvor der ikke er nogen formel leder?
- Hvornår og hvordan er det passende at engagere sig i kontorpolitik for at fremme sin karriere?
- I hvor høj grad har du tendens til at konkurrere med dine kolleger? Har det skadet eller styrket din karriere?
- Hvad gør du for at opsøge og forfølge muligheder for forfremmelse?

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.



UDADVENDT SELSKABELIG

79

BESKRIVELSE

Skalaen Udadvendt Selskabelig forudsiger interesse i hyppig og varieret social kontakt.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Udadvendt Selskabelig tyder på, at han vil:

- Fremstå udadvendt, talende, selskabelig og tilgængelig
- Give et stærkt førstehåndsindtryk og nyde at være i centrum
- Trives i højt profilerede positioner, der involverer eksponering og synlighed
- Foretrække at tale fremfor at lytte

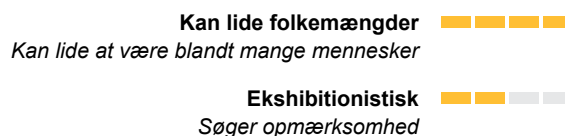
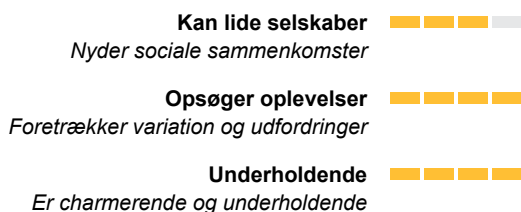
DISKUSSIONSPUNKTER

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, at alle i teamet bidrager på et møde?
- Hvordan vurderer du kvaliteten af din kommunikation med andre, når det gælder balancen mellem at tale og at lytte?
- Arbejder du bedst i grupper eller alene? Hvorfor?
- Hvordan etablerer og vedligeholder du relationer og netværk?

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.



OMGÆNGELIG

60

BESKRIVELSE

Skalaen Omgængelig forudsiger charme, venlighed, taktfuldhed og social kompetence.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Omgængelig tyder på, at han vil:

- Fremstå opmærksom, indsigtfuld og interesseret i andres følelser
- Være opmærksom på andres behov
- Være god til at håndtere relationer og komme godt ud af det med mange forskellige mennesker
- Forekomme tilbageholdende med at konfrontere dårlig performance

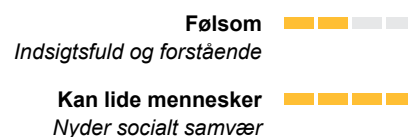
DISKUSSIONSPUNKTER

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.

- Beskriv hvordan du konfronterer andre, hvis de gør et dårligt stykke arbejde.
- Hvordan afvejer du dine kollegers følelser med forretningsmæssige hensyn?
- Hvor vigtigt er det, at man som kolleger synes om hinanden?
- Hvordan udvikler du relationer med interne eller eksterne kunder?

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.



PÅLIDELIG

75

BESKRIVELSE

Skalaen Pålidelig forudsiger samvittighedsfuldhed, selvdisciplin og arbejdsmoral.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Pålidelig tyder på, at han vil:

- Være velorganiseret, hårdtarbejdende og planlæggende
- Være pålidelig, driftsikker og samvittighedsfuld
- Trives med at overholde etablerede regler og procedurer
- Fremstå uflexibel og muligvis modsætte sig forandring


DISKUSSIONSPUNKTER

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 struktureret og planlæggende er du, når du arbejder? Hvordan påvirker dette din evne til at omstille dig undervejs og samtidig få opgaver færdig til tiden?
- Hvordan forholder du dig generelt til regler og procedurer?
- Hvordan reagerer du på hurtige forandringer i din arbejdssituation?
- Hvor tilbøjelig er du til at arbejde over for at gøre en opgave færdig?


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.


Følger regler 
Overholder konventionelle regler til punkt og prikke


Omhyggelig 
Er principfast

Lægger planer 
Foretrækker forudsigelighed

Undgår problemer 
Overvejer konsekvenser af sine handlinger

Hårdtarbejdende 
Er en slider

Ikke autonom 
Er opmærksom på, hvordan man bliver opfattet af andre

Kontrollerer sine impulser 
Er ikke interessestyret og impulsiv

INTELLEKTUELT ÅBEN

91

BESKRIVELSE

Skalaen Intellektuelt Åben forudsiger nysgerrighed, kreativitet og åbenhed over for nye oplevelser og ideer.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Intellektuelt Åben tyder på, at han vil:

- Være fantasifuld, nysgerrig og åben
- Være villig til at udfordre gængse politikker og foreslå alternative løsninger
- Være interesseret i de overordnede perspektiver og i strategiske problemstillinger
- Være glad for ideer, som andre finder urealistiske

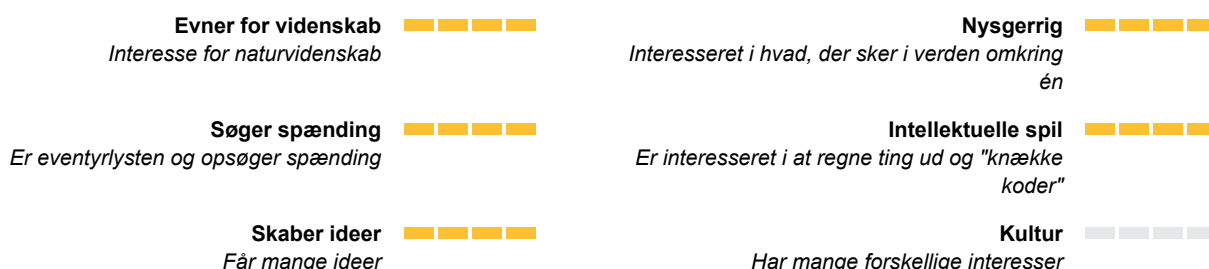
DISKUSSIONSPUNKTER

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 balancerer du innovation og pragmatisme?
- Hvordan har du det med vigtige, rutineprægede opgaver og ansvarsområder?
- Beskriv hvordan du kobler dag-til-dag opgaver sammen med strategiske målsætninger.
- Hvordan reagerer du på personer, der modsætter sig forandring og innovation?

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.



VIDENSSØGENDE

79

BESKRIVELSE

Skalaen Videnssøgende forudsiger en persons læringsstil og/eller foretrukne tilgang til at tilegne sig ny viden.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Videnssøgende tyder på, at han vil:

- Fremstå kvik, vidende og opdateret om nye tendenser inden for forretning, teknologi og videnskab
- Søge muligheder for at tilegne sig viden, uden at der nødvendigvis er et formål med det
- Anvende den seneste viden i sit arbejde
- Være utålmodig med dem, som ikke er ligeså velinformerede, som han selv


DISKUSSIONSPUNKTER


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 sikrer du dig, at din viden og dine kompetencer er opdaterede?
- Hvordan vurderer du anvendeligheden af trænings- og uddannelsesmuligheder?
- Beskriv hvordan du foretrækker at tilegne dig nye kompetencer.
- Hvad er vigtigst for dig: At udvikle eksisterende færdigheder eller at lære nye færdigheder? Hvorfor?


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.

Uddannelse 
Er en god elev

Matematiske evner 
Er god til tal

God hukommelse 
Har let ved at huske

Læsende 
Holder sig opdateret ved at læse bøger

ERHVERVSSKALAER

HPI Erhvervsskalaer forudsiger en persons evne til at præstere inden for seks generelle jobkategorier. Skalaerne er baseret på undersøgelser, der sammenligner personer med henholdsvis gode og dårlige præstationer inden for hver af jobkategorierne. Skalaerne afspejler de karakteristika, der adskiller personer, der præsterer godt fra personer, der præsterer dårligt. *Bemærk, at resultaterne er beregnet til anvendelse i forbindelse med rekruttering. Det anbefales ikke, at resultaterne benyttes til udvikling.*

HPI erhvervsskalaer består af:

Service Orientering Drejer sig om at have potentiale til kundeservice.

Stress Tolerance Drejer sig om at være i stand til at håndtere stress og arbejdspress.

Vedholdenhed Drejer sig om at være en pålidelig og pligtopfyldende medarbejder.

Administrativt Potentiale Drejer sig om at have potentiale til administration.

Sælger Potentiale Drejer sig om at have potentiale til salg.

Leder Potentiale Drejer sig om at have lederpotentiale.

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**

Service Orientering



Stress Tolerance



Vedholdenhed



Administrativt Potentiale



Sælger Potentiale



Leder Potentiale



SERVICEORIENTERING

77

BESKRIVELSE

Skalaen Service Orientering identificerer personer, der er høflige og hjælpsomme over for kunder og kolleger. Personer, der scorer højt, fremstår venlige, betænksomme og taktfulde. Personer, der scorer lavt, fremstår kontante, anspændte, irritable og fraværende.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Service Orientering indikerer, at han er meget velegnet til stillinger inden for kundeservice, hvor han sandsynligvis vil klare sig godt.

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.

Omhyggelig ■■■■■
Er principfast

Sensitiv ■■■■■
Er opmærksom og forstående

Tålmodig ■■■■■
Bliver ikke irriteret

STRESS TOLERANCE


82

BESKRIVELSE

Skalaen Stress Tolerance identificerer personer, der har nemt ved at håndtere stress og et stort arbejdspress. Personer, der scorer højt, fremstår rolige, robuste og afbalancerede. De lader sig ikke påvirke af forstyrrelser og uventede ændringer og vender sjældent krisesituationer til personlige dramaer. Personer, der scorer lavt, vil fremstå humørsvingende og selvkritiske og bliver let vrede eller kede af det.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Stress Tolerance indikerer, at han sandsynligvis vil klare sig godt i stillinger, hvor der er et højt stressniveau.

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.

Ikke ængstelig ■■■■■
Har ikke tendens til at bekymre sig

Resultater ■■■■■
Er tilfreds med sine præstationer

Ro ■■■■■
Er ikke emotionel

Ingen skyldfølelse ■■■■■
Har ikke tendens til selvbefejdelse

Ingen klager ■■■■■
Er ikke tilbøjelig til at beklage sig

VEDHOLDENHED



BESKRIVELSE

Skalaen Vedholdenhed identificerer personer, der er villige til at følge regler og respektere organisatoriske værdier og normer. Folk, der scorer højt, er pålidelige medarbejdere, der fremstår driftssikre, ansvarlige og selvdisciplinerede. Folk, der scorer lavt, vil være mindre pligtopfyldende og regelrette.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Vedholdenhed indikerer, at han sandsynligvis vil klare sig godt i stillinger, der kræver, at man er pligtopfyldende og regelret.

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.

God tilknytningsevne ■■■■■
Har gode relationer til autoriteter

Undgår problemer ■■■■■
Overvejer konsekvenser af sine handlinger

Kontrollerer sine impulser ■■■■■
Er ikke interessestyret og impulsiv

Ingen fjendtlighed ■■■■■
Er generelt accepterende

ADMINISTRATIVT POTENTIALE



BESKRIVELSE

Skalaen Administrativt Potentiale identificerer personer, som er velegnede til stillinger, der indebærer administrative opgaver og ansvarsområder. Folk, der scorer højt, fremstår modne, hårdtarbejdende, socialt kompetente og villige til at tage styring. Folk, der scorer lavt, vil fremstå anspændte, ubeslutsomme og bekymrede.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Administrativt Potentiale indikerer, at han sandsynligvis vil klare sig godt i stillinger, der indebærer administrative opgaver og ansvarsområder.

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.

Ikke ængstelig ■■■■■
Er ikke tilbøjelig til at bekymre sig

Undgår problemer ■■■■■
Overvejer konsekvenser af sine handlinger

Omsorgsfuld ■■■■■
Er venlig og betænksom

Ingen klager ■■■■■
Er ikke tilbøjelig til at beklage sig

Ledelse ■■■■■
Tager ledelsesmæssigt initiativ

SÆLGER POTENTIALE

95

BESKRIVELSE

Skalaen Sælger Potentiale identificerer personer, som er egnede til sælgerstillinger. Folk, der scorer højt, nyder at være i centrum og beskrives som selvsikre, sociale og hurtigtænkende. Folk, der scorer lavt, vil være generte, stille og reserverede.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Sælger Potentiale indikerer, at han sandsynligvis vil klare sig godt som sælger.

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.

Selvsikker ■■■■■	Ingen social usikkerhed ■■■■■
<i>Har tillid til sig selv</i>	<i>Føler sig sikker overfor andre</i>
Kan lide selskaber ■■■■□	Kan lide folkemængder ■■■■■
<i>Nyder sociale sammenkomster</i>	<i>Kan lide at være blandt mange mennesker</i>
Opsøger oplevelser ■■■■■	Ekshibitionistisk ■■■■□
<i>Foretrækker variation og udfordringer</i>	<i>Søger opmærksomhed</i>
Underholdende ■■■■■	Nem at omgås ■■■■■
<i>Er charmerende og underholdende</i>	<i>Er tolerant og afslappet</i>
Kan lide mennesker ■■■■■	Kontrollerer sine impulser ■■■■□
<i>Nyder at være sammen med andre</i>	<i>Er ikke interessestyret og impulsiv</i>
Søger spænding ■■■■■	Skaber ideer ■■■■■
<i>Er eventyrlysten og opsøger spænding</i>	<i>Får mange ideer</i>
Har fokus på sig selv ■■■■■	Ingen Impression Management ■■■■□
<i>Er selvreflekterende</i>	<i>Tager ikke feedback til sig</i>

LEDER POTENTIALE


89

BESKRIVELSE

Skalaen Leder Potentiale identificerer personer, som er gode til at opbygge og vedligeholde effektive teams. Folk, der scorer højt, beskrives som ambitiøse, konkurrerende, hårdtarbejdende og med et ønske om at lede. De fremstår troværdige, planlæggende og effektive. Folk, der scorer lavt, vil fremstå passive, reaktive eller dovne.

SCORE TOLKNING

John Does score på skalaen Leder Potentiale indikerer, at han sandsynligvis vil klare sig godt i lederstillinger.

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.

Uddannelse ■■■■■	Resultater ■■■■■
<i>Er en god elev</i>	<i>Tilfreds med sin præstation</i>
Ingen klager ■■■■■	Identitet ■■■■■
<i>Er ikke tilbøjelig til at beklage sig</i>	<i>Er tilfreds med sin livssituation</i>
Hårdtarbejdende ■■■■■	Undgår problemer ■■■■■
<i>Er en slider</i>	<i>Overvejer konsekvenser af sine handlinger</i>
Ledelse ■■■■■	Konkurrerende ■■■■■
<i>Tager lederrollen</i>	<i>Er konkurrerende, ambitiøs og vedholdende</i>

HOGANDEVELOP
INSIGHT



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



HOGAN

INTRODUKTION

Hogan Development Survey (HDS) måler 11 typer adfærd, der kan resultere i problemer på jobbet og i relationen til andre. Adfærd knyttet til høje HDS scores kan under normale omstændigheder være styrker, men når en person overdriver en bestemt adfærd, kan det ødelægge dennes relationer og karriere. Personer, der er bevidste om deres egne begrænsninger, styrker deres karrieremæssige succes. HDS Insight bidrager til at skabe øget indsigt i de uhensigtsmæssige adfærdstendenser, som John Doe måske ikke er bevidst om.

- HDS identificerer negative adfærdstendenser, der kan komme til udtryk, når en person er stresset, under pres, keder sig eller er træt.
- Forskning viser, at personer med lavere HDS scores har færre problemer i deres arbejdsliv. Høje og moderate scores indikerer en risiko, som kan være bekymrende. Meget lave scores kan dog indikere, at den type adfærd, som skalaen adresserer, ikke udvises i tilstrækkelig grad.
- I gennemsnit har en person tre eller fire HDS scores i høj-risiko zonen.
- John Does HDS scores skal tolkes i sammenhæng med en vurdering af vedkommendes dagligdagsadfærd og præstationsevne, dvs. sammen med en test af normal personlighed som f.eks. Hogan Personality Inventory (HPI).

SKALA DEFINITIONER

HDS SKALA NAVN	PERSONER, DER SCORER LAVT, VIL SANDSYNLIGVIS VÆRE	PERSONER, DER SCORER HØJT, VIL SANDSYNLIGVIS VÆRE
Omskiftelig	uengagerede at savne 'sense of urgency'	irritable følelsesmæssigt ustabile
Skeptisk	naive godtroende	mistroiske kyniske
Forsigtig	for selvsikre for risikovillige	for tilbageholdende uvillige til at tage risici
Reserveret	konfliktsky for sensitive	utilnærmelige og distancerede uinteresserede i andres følelser
Modstræbende	uengagerede selvoptagede	usamarbejdsvillige stædige
Arrogant	overdrevent beskedne usikre på sig selv	selvovervurderende selvpromoverende og urimeligt krævende
Uforpligtet	overkontrollerende ufleksible	charmerende og sjove skødesløse med aftaler
Dramatisk	for tilbageholdende apatisk	teatraliske larmende
Excentrisk	for operationelle uden visioner	upraktiske excentriske
Nøjeregnende	skødesløse med detaljer let distraherbare	perfektionistiske kontrollerende

HDS SKALA NAVN	PERSONER, DER SCORER LAVT, VIL SANDSYNLIGVIS VÆRE	PERSONER, DER SCORER HØJT, VIL SANDSYNLIGVIS VÆRE
Afhængig	muligvis uregerlige for selvstændige	respektfulde og ærbødige ivrige efter at behage

EXECUTIVE SUMMARY

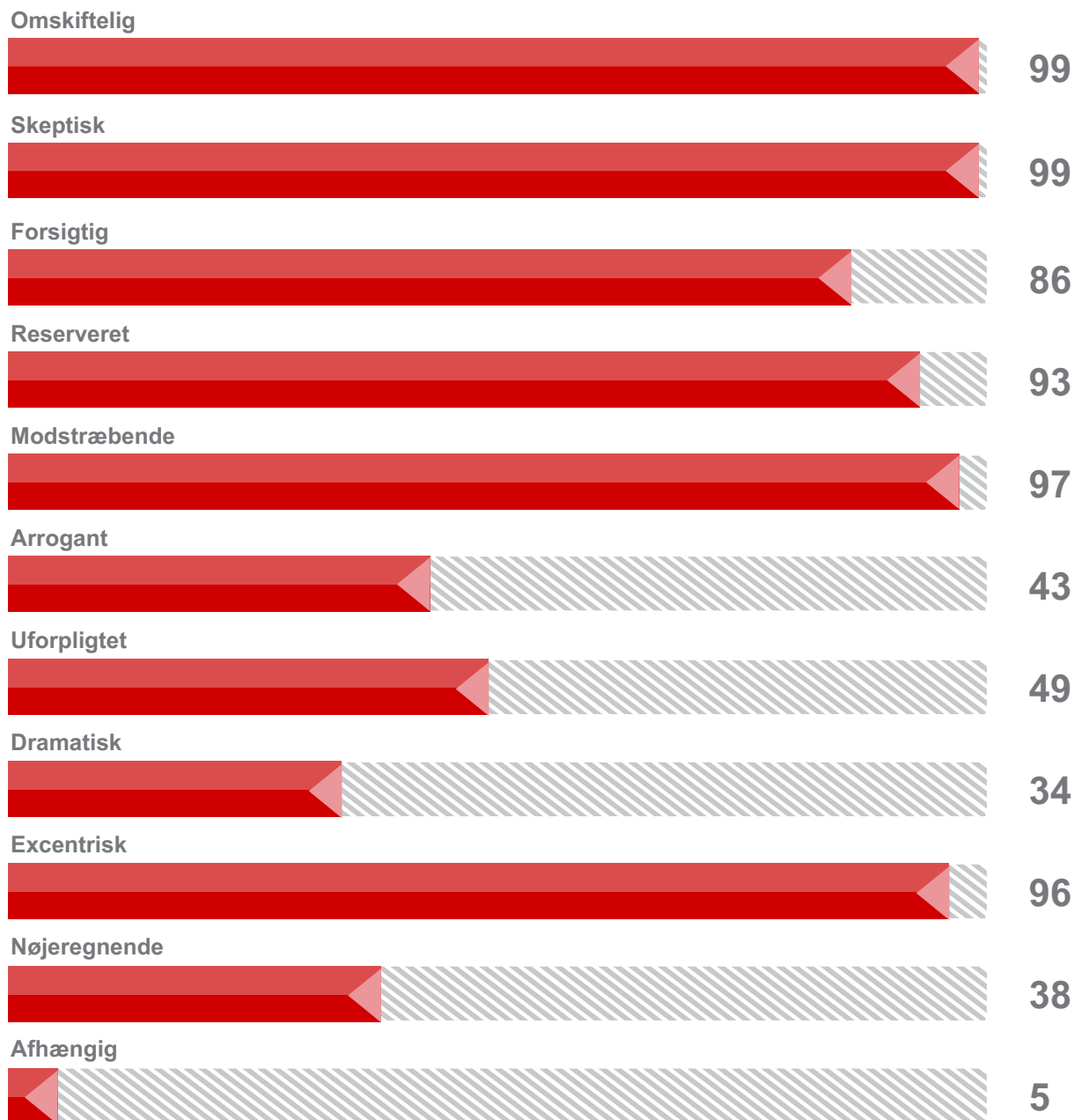
John Does besvarelse af HDS viser, at han i situationer, hvor han ikke er bevidst om at agere hensigtsmæssigt i forhold til situationen, har en tendens til at fremstå:

- Humørsvingende, irriteret, skuffet over mennesker eller projekter, og bruger muligvis følelsesmæssige udbrud og optrin til at udtrykke sig.
- Opmærksom på tegn på dobbeltspil og bedrag, og han kan blive hævngherrig, når han føler sig forurettet.
- Som en person, der har behov for meget information for at træffe en forholdsvis simpel beslutning.
- Hård, utilnærmelig og uinteresset i andres følelser. Han kan virke utilbøjelig til at kommunikere.
- Samarbejdsvillig, men stædig, når andres forespørgsler eller krav strider imod hans personlige prioriteringer.
- Usikker på sig selv, tilbageholdende og tøvende med at byde ind og tage styring.
- Som en person med en socialt passende adfærd, tilbageholdende og utilbøjelig til at tage en chance.
- Tilbageholdende med at promovere sig selv eller skabe dramatiske situationer med sig selv i hovedrollen.
- Kvik, innovativ, kreativ, excentrisk, visionær og til tider upraktisk.
- Tager sig ikke af regler, procedurer og standardiserede processer, men er fleksibel, tilpasningsdygtig og i stand til hurtigt at skifte retning.
- Uafhængig, til tider endog respektløs, og villig til at udfordre autoriteter og status quo.

PERCENTIL SCORES

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

- Scores mellem 0 og 39 betragtes som **ingen risiko**
- Scores mellem 40 og 69 betragtes som **lav risiko**
- Scores mellem 70 og 89 betragtes som **moderat risiko**
- Scores over 90 betragtes som **høj risiko**



Norm: Global

Omskiftelig

99

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Omskiftelig drejer sig om at have en høj grad af engagement og entusiasme, men også om nemt at blive frustreret, humørsvingende, irriteret og tilbøjelig til at opgive projekter og mennesker.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Omskiftelig tyder på, at han har en tendens til at:

- Lade sig rive med af sine følelser, når han bliver frustreret
- Svinge mellem optimisme og pessimisme
- Fremstå humørsvingende, uforudsigelig, bliver nemt vred eller ked af det
- Være årsagen til drama på arbejdspladsen
- Opgive mennesker eller projekter

TEMAER TIL DISKUSSION

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.

- Beskriv hvordan dit engagement kommer til udtryk på arbejdet.
- Beskriv hvordan du håndterer dine følelser.
- Beskriv hvordan du normalt giver udtryk for dine følelser.
- Hvordan angriber du typisk nye opgaver eller projekter?
- Hvordan reagerer du på tilbageslag eller skuffelser i forbindelse med en opgave eller et projekt?

SUBSKALAER

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.

Humørsvingende



Humørsvingende, bliver ofte vred eller utilfreds og er svær at stille tilfreds

Bliver nemt skuffet



Bliver let begejstret for mennesker eller projekter, som uvægerligt skuffer, og begejstring afløses af afvisning

Savner retning



Savner klare overbevisninger eller interesser, men fortryder tidligere handlinger

Skeptisk

99

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Skeptisk drejer sig om at være mistænksom over for tegn på bedrag hos andre og at reagere på det, når det forekommer.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Skeptisk tyder på, at han har en tendens til at:

- Være mistroisk over for andres hensigter og motiver
- Fremstå mistænksom og argumenterende
- Forvente at blive dårligt behandlet
- Være skarpsindig og have indsigt i kontorpolitik
- Modsætte sig feedback

TEMAER TIL DISKUSSION

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 gør du for at skabe tillid hos andre?
- Hvordan holder du dig opdateret på kontorpolitik?
- Beskriv hvordan du typisk giver en kollega feedback.
- Hvordan skaber du tillid i dit team?
- Hvordan reagerer du på negativ feedback?

SUBSKALAER

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.

Kynisk

Har en tendens til at tvivle på andres hensigter og antager, at de har negative motiver



Mistroisk

Generel mistillid til mennesker og institutioner; er på vagt overfor tegn på, at han bliver dårligt behandlet



Bærer nag

Bærer nag og er uvillig til at tilgive virkelig eller forestillet uret



Forsigtig

86

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Forsigtig drejer sig om at være utilbøjelig til at løbe en risiko, være bange for at begå fejl og at undgå kritik.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Forsigtig tyder på, at han har en tendens til at:

- Være omhyggelig med at undgå kritik af sine fejltagelser
- Holde sig til det kendte og være utilbøjelig til at sætte noget nyt i gang
- Søge andres godkendelse inden beslutninger træffes
- Undgå risikable valg og beslutninger
- Begå få dumme fejltagelser

TEMAER TIL DISKUSSION

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.

- Beskriv hvordan du træffer beslutninger, når du ikke kender alle fakta.
- Hvordan reagerer du på risikable projekter og beslutninger?
- Hvordan afvejer du de positive og negative konsekvenser af en beslutning?
- Hvordan reagerer du typisk på en fiasko?
- Hvordan afgør du, hvornår det er det rette tidspunkt til at træffe en beslutning?

SUBSKALAER

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.

Undvigende



Undgår nye mennesker og situationer på grund af en forestilling om, at situationen vil blive pinlig

Frygtsom



Bange for at blive kritiseret for at begå fejl og tilbageholdende med at handle selvstændigt eller træffe beslutninger

Usikker



Savner gennemslagskraft og vil derfor have en tendens til at blive overset eller ignoreret

Reserveret

93

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Reserveret drejer sig om at fremstå hård, utilnærmelig, distanceret og uinteresseret i andres følelser.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Reserveret tyder på, at han har en tendens til at:

- Være uinteresseret i at skabe relationer til andre
- Kommunikere for lidt eller for dårligt
- Fremstå uinteresseret i andres problemer
- Være uanfægtet af stress, pres og kritik
- Fremstå som en enspænder

TEMAER TIL DISKUSSION

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 reagerer du typisk, når en kollega kommer til dig med et problem?
- Hvornår er det hensigtsmæssigt at holde andre på afstand?
- Hvordan balancerer du andres følelser med forretningsmæssige hensyn?
- Hvor følelsesmæssigt engageret synes du, at en leder skal være i sit team?
- Hvad er fordele og ulemper ved at arbejde tæt sammen med andre?

SUBSKALAER

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.

Introvert

Sætter pris på at have tid for sig selv og foretrækker at arbejde alene



Asocial

Holder andre på afstand, har et begrænset antal nære relationer og er generelt distanceret



Hård

Uinteresseret i andres følelser og problemer, fokuserer på opgaver frem for på mennesker



Modstræbende

97

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Modstræbende drejer sig om at forekomme venlig og samarbejdsvillig, mens man faktisk handler efter sin egen dagsorden og stille men stædigt modsætter sig andres.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Modstræbende tyder på, at han har en tendens til at:

- Virke samarbejdsvillig, selvom han er stærkt uenig
- Lade som om han er enig, men følger sin egen agenda
- Modsætte sig feedback og coaching
- Udsætte opgaver, der ikke interesserer ham
- Have stærk modstand imod andres ønsker om, at han skal ændre sin dagsorden eller sine prioriteringer, dog uden at give udtryk for det

TEMAER TIL DISKUSSION

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 har du det med at blive afbrudt?
- Hvordan skjuler du dine følelser, når du bliver irriteret?
- Hvor klart melder du ud omkring din egen dagsorden og dine prioriteringer?
- Hvordan tilpasser du dig andres krav?
- Beskriv hvad du gør for at varetage dine egne interesser.

SUBSKALAER

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.

Passivt aggressiv
Overdrevent venlig og indordnende, men i det skjulte vred og undergravende, når han bliver stillet overfor krav om forbedret præstation

■■■■■

Føler sig undervurderet
Mener, at hans evner og indsats bliver overset; oplever, at arbejdsopgaver fordeles ulige

■■■■■

Irriteret
Bliver i det skjulte nemt irriteret over afbrydelser, krav eller forslag

■■■■■

Arrogant

43

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Arrogant drejer sig om at fremstå frygtløs, selv sikker og overbevist om sit eget værd, at have en forventning om altid at lykkes samt at være utilbøjelig til at indrømme eller lære af sine fejl.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Arrogant tyder på, at han har en tendens til at:

- Fremstå beskeden og ydmyg
- Have tilstrækkelig personlig gennemslagskraft
- Være tilstrækkelig ydmyg, når han tager initiativ
- Være villig til at indrømme sine fejltagelser
- Give udtryk for sin uenighed på en konstruktiv måde

TEMAER TIL DISKUSSION

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 positionerer du dig på møder?
- Hvor sikker er du på din egen evne til at levere på vanskelige projekter?
- Skal alle behandles lige, uanset kvaliteten af deres bidrag og præstation?
- Beskriv hvordan du typisk reagerer, hvis en kollega dominerer på et møde eller et projekt.
- Hvad er et passende niveau for personlig profilering i en arbejdsmæssig sammenhæng?

SUBSKALAER

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.

Kræver særbehandling

Føler, at han har særlige evner og talenter, og at man derfor har krav på særbehandling



Overmodig

Har usædvanlig stor tillid til egne evner; tror at han vil lykkes med alt, hvad han vælger at give sig i kast med



Selvovervurderende

Tror, at han har usædvanlige evner og talenter, og at han er født til noget



Uforpligtet

49

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Uforpligtet drejer sig om at fremstå kvik, attraktiv, eventyrlysten, risikovillig og grænsesøgende.

TOLKNING AF SCORE

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

- Fremstår pålidelig og troværdig
- Tænker sig om, før han taler eller handler
- Overholder sine aftaler
- Ikke tager unødige chancer
- Forstår hvornår og hvordan regler kan udfordres

TEMAER TIL DISKUSSION

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, der indeholder en uddybning af testresultaterne samt refleksion over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Hvad er din holdning til regler og procedurer?
- Hvordan overtaler du andre til at gøre noget, de ellers ikke ville gøre?
- Hvordan håndterer du dine fejltagelser?
- Hvilken rolle synes du, at charme skal spille i forretningsmæssige diskussioner?
- Beskriv din tilgang til at forpligte dig til projekter, hvor du ikke er sikker på, om du kan levere.

SUBSKALAER

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.

Risikovillig

Tilbøjelig til at tage chancer og afprøve grænser; bøjer eller bryder med vilje regler, som han oplever er i vejen for ham



Impulsiv

Har en tendens til at handle impulsivt uden at overveje de langsigtede konsekvenser af sine handlinger



Manipulerende

Sætter sine egne interesser over moral og etik; bruger charme til at manipulere andre og har ingen skrupler ved at gøre det



Dramatisk

34

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Dramatisk drejer sig om at fremstå selskabelig, sjov, underholdende og om at nyde at være i rampelyset.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Dramatisk tyder på, at han har en tendens til at:

- Fremstå stille og tilbageholdende
- Være en del af gruppen og ikke den, der tager hovedrollen
- Undgå rampelyset
- Ville have gavn af at profilere sig selv mere
- Ville have gavn af at blive mere synlig i organisationen

TEMAER TIL DISKUSSION

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, der indeholder en uddybning af testresultaterne samt refleksion over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Hvordan reagerer du på opmærksomhed fra andre?
- Hvor aktiv en rolle tager du på møder?
- Hvordan deler du anerkendelse for succes?
- Hvordan reagerer du, hvis andre opfører sig dramatisk på arbejdet?
- Foretrækker du at fokusere på et enkelt projekt eller at arbejde på flere ad gangen?

SUBSKALAER

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.

Social selvtillid

Forventer, at andre finder ens sociale adfærd fascinerende; kan ikke vurdere, hvornår man skal holde sig i baggrunden



Distraherbar

Bliver let distraheret, holder ikke fokus, har behov for, at der hele tiden sker noget, forveksler aktivitet med produktivitet



Selvfrejhævende

Ønsker at være midtpunkt og bruger dramatisk påklædning eller kropssprog til at tiltrække sig opmærksomhed



Excentrisk

96

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Excentrisk drejer sig om at fremstå innovativ, kreativ, sandsynligvis usædvanlig og til tider selvoptaget.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Excentrisk tyder på, at han har en tendens til at:

- Komme med kreative løsninger på problemer, selv når det ikke er nødvendigt
- Have mange ideer til, hvordan ting kan gøres bedre
- Kommunikere på en kompliceret og abstrakt måde
- Blive opslugt af sine egne tanker
- Forekomme uopmærksom på, hvordan hans ideer påvirker andre




TEMAER TIL DISKUSSION

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, der indeholder en uddybning af testresultaterne samt refleksion over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- Hvor ofte skal virksomheder forny sig?
- Hvordan får du opbakning til dine ideer?
- Hvordan balancerer du kreativitet med anvendelighed?
- Beskriv hvordan du forbedrer processer.
- I hvor høj grad skal man stræbe efter at være noget særligt?

SUBSKALAER

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.

Excentrisk	
<i>Udtrykker usædvanlige synspunkter, som enten kan være kreative eller mærkelige; en tendens til at blive opslugt af sine idéer</i>	
Særlige evner	
<i>Tror, at han har en særlig evne til at se og forstå ting, som andre ikke ser og forstår</i>	
Kreativ tænkning	
<i>Tror, at han er usædvanligt kreativ, kommer let til at kede sig og har stor tillid til sin egen opfindsomhed og problemløsningskapacitet</i>	

Nøjeregnende

38

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Nøjeregnende drejer sig om at være hårdtarbejdende, detaljeorienteret og have høje standarder for egen og andres præstationer.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Nøjeregnende tyder på, at han har en tendens til at:

- Være uopmærksom på detaljer
- Have en ret afslappet indstilling til regler og procedurer
- Overskride deadlines
- Ikke at planlægge sit arbejde særlig grundigt
- Fremstå noget uorganiseret


TEMAER TIL DISKUSSION

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, der indeholder en uddybning af testresultaterne samt refleksion over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.


- Hvordan beslutter du hvilke opgaver og projekter, der skal uddelegeres?
- Beskriv de standarder, du har for dig selv og andre.
- Hvordan afvejer du kvaliteten af et stykke arbejde i forhold til at få gjort arbejdet færdigt?
- Hvornår kan det forventes, at du selv og andre arbejder over for at afslutte et projekt?
- Hvad er den typiske årsag, når du overskrider en deadline?

SUBSKALAER

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.

Sætter høje standarder 
Sætter høje standarder for sin egen og for andres præstationer

Perfektionistisk 
Perfektionistisk med kvaliteten af udførte opgaver og besat af de detaljer, der indgår i opgaveløsningen

Ufleksibel 
Omhyggelig og ufleksibel, når det gælder planlægning, tider, regler og procedurer

Afhængig

5

DEFINITION AF SKALAEN

Skalaen Afhængig drejer sig om at fremstå som en loyal og pålidelig medarbejder.

TOLKNING AF SCORE

John Does score på skalaen Afhængig tyder på, at han har en tendens til at:

- Være uafhængig af og ikke at føje autoriteter
- Fremstå ærlig, men ikke i stand til at udvise blind loyalitet
- Gøre ting på sin egen måde
- Være lidt af en individualist
- Være villig til at udfordre sin chef

TEMAER TIL DISKUSSION

Diskussionstemaerne nedenfor kan benyttes som udgangspunkt for en samtale med en tilbagemelder eller coach, der indeholder en uddybning af testresultaterne samt refleksion over udviklingsmuligheder i relation til testpersonens rolle.

- I hvor høj grad skal man respektere den øverste ledelse?
- Hvordan sikrer du dig, at du gør din leder tilfreds?
- Hvor ofte konsulterer du din leder, inden du træffer en beslutning?
- Hvordan balancerer du krav fra ledelsen med krav fra dit team eller dine medarbejdere?
- Beskriv hvordan du giver udtryk for uenighed med din leder.

SUBSKALAER

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.

Ubeslutsom



Støtter sig i overdreven grad til andres råd og er tøvende med at handle selvstændigt og træffe selvstændige beslutninger

Behagesyg



Alt for ivrig efter at behage sine overordnede, fortæller dem hvad de ønsker at høre og modsiger dem aldrig

Tilpasser sig



Sætter en ære i at bakke sine overordnede op og i at følge deres ordrer uden at tage hensyn til sin egen mening

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

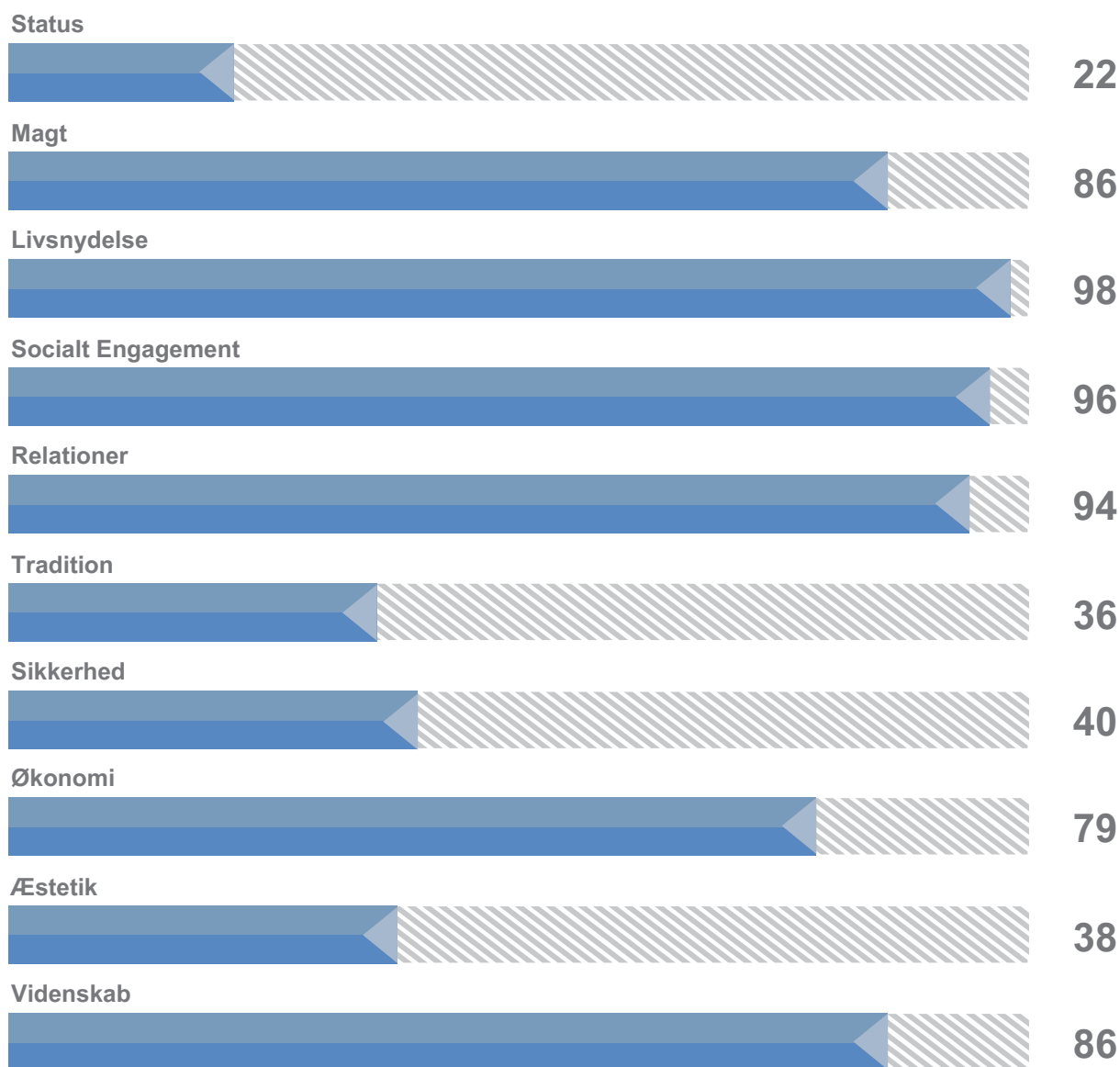
John Does MVPI scores viser, at han:

- 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

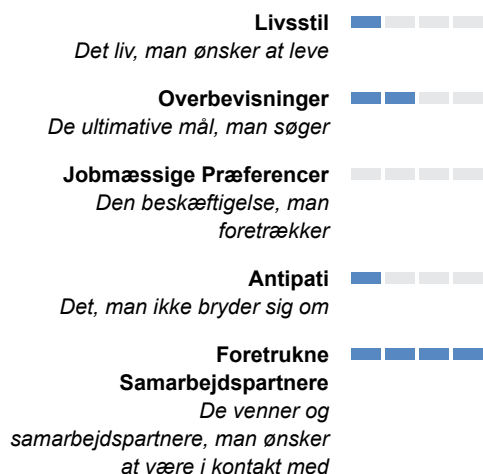
DISKUSSIONSTEMAER

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

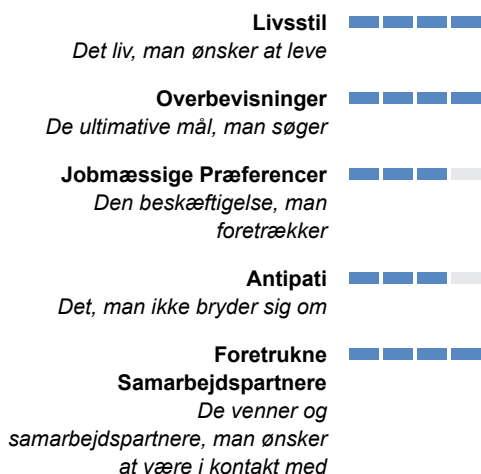
DISKUSSIONSTEMAER

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

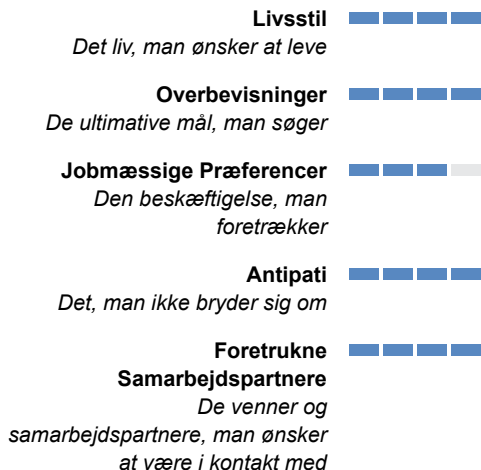
DISKUSSIONSTEMAER

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:

- Værdsetter 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

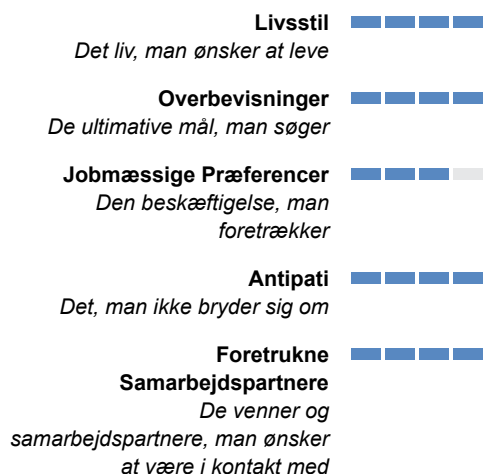
DISKUSSIONSTEMAER

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

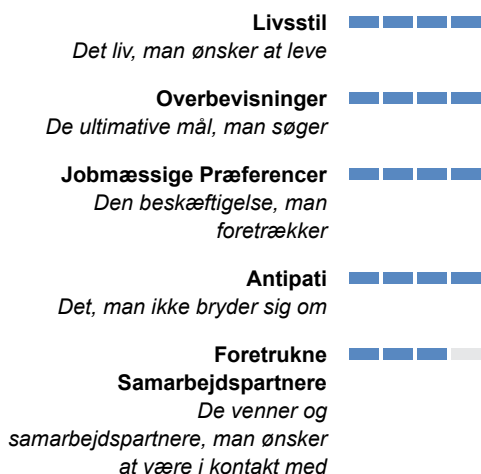
DISKUSSIONSTEMAER

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

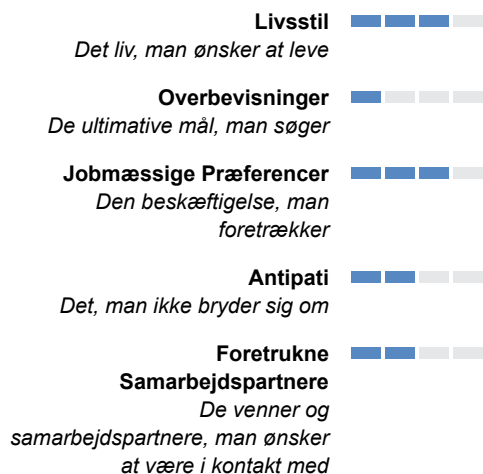
DISKUSSIONSTEMAER

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 indsig 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

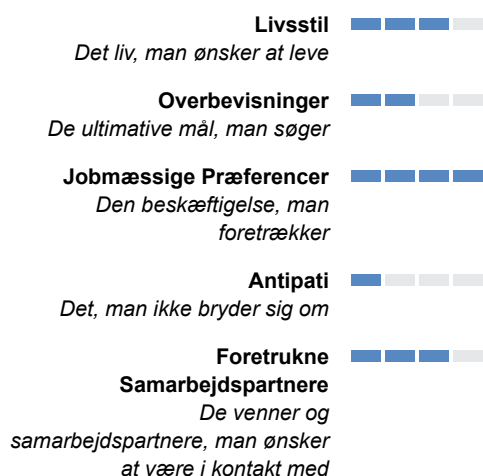
DISKUSSIONSTEMAER

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

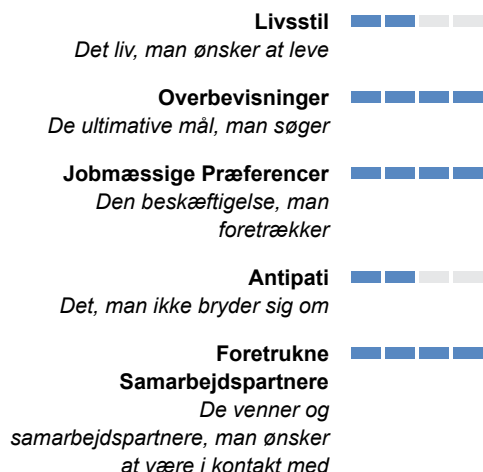
DISKUSSIONSTEMAER

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 indsig 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

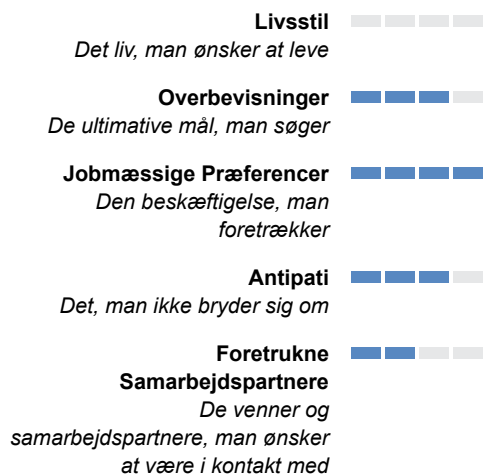
DISKUSSIONSTEMAER

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.

