
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 teamplygere 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 konflikttsky
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

FØLELSERMÆSSIGT 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

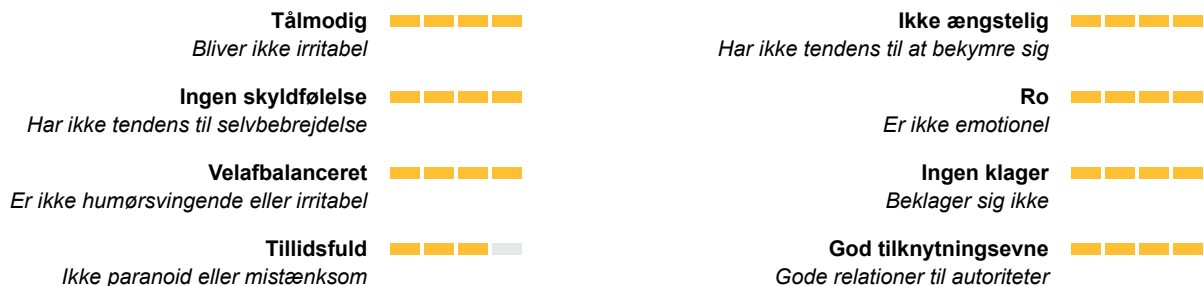
DISKUSSIONSPUNKTER

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

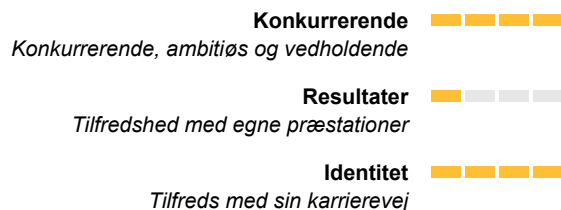
DISKUSSIONSPUNKTER

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

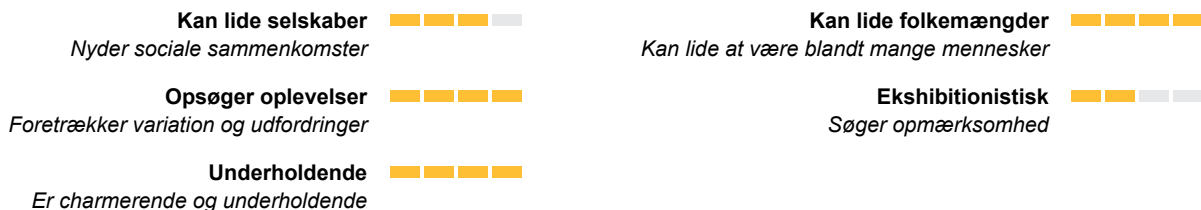
DISKUSSIONSPUNKTER

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

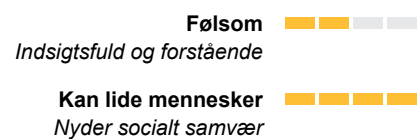
DISKUSSIONSPUNKTER

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 ufleksibel 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.



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

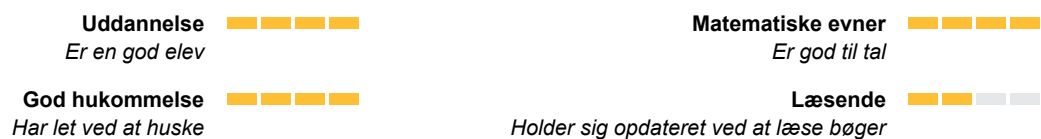
DISKUSSIONSPUNKTER

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.



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.

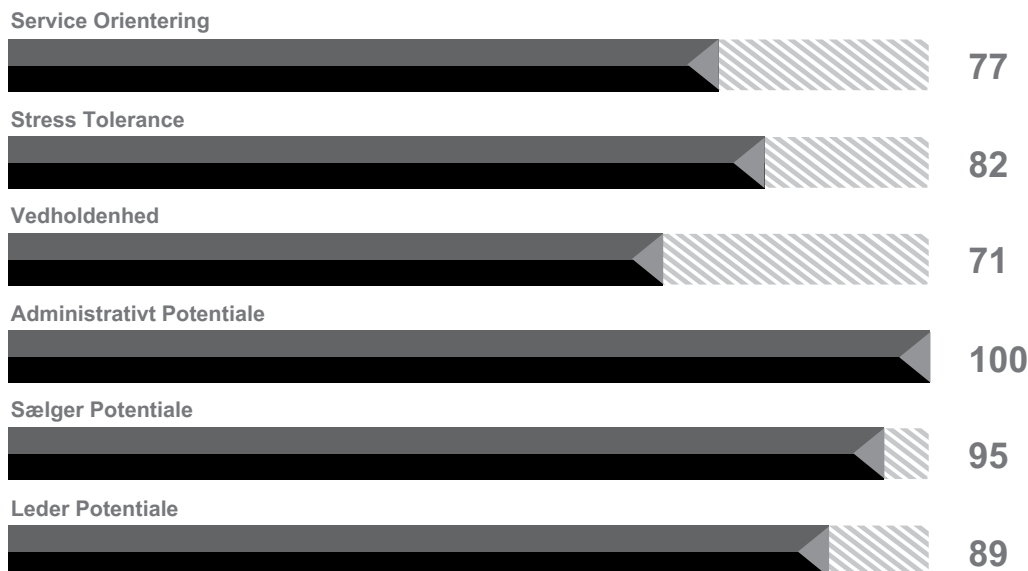
Administrativt Potentiale Drejer sig om at have potentiale til administration.

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**



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

Tålmodig ■■■■■
Bliver ikke irritable

Sensitiv ■■■■■
Er opmærksom og forstående

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 kedede 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 selvbebrejdelse

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.



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.



LEDER POTENTIALIALE

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.

