

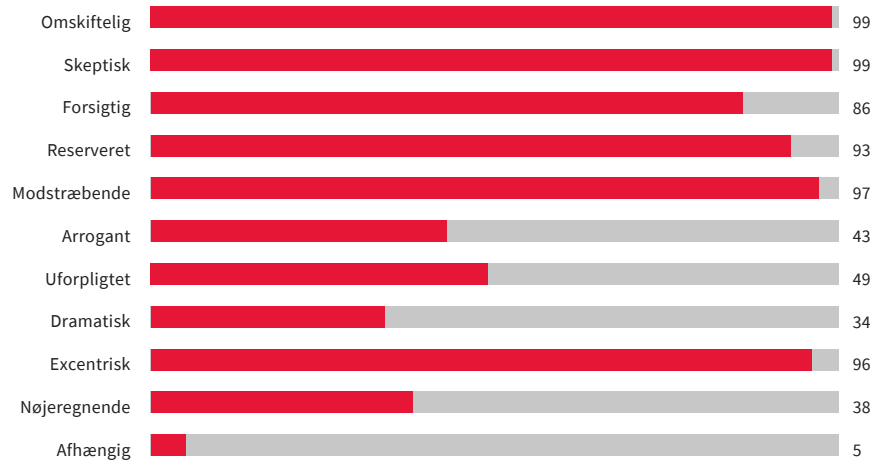
## HPI

### Hogan Personality Inventory



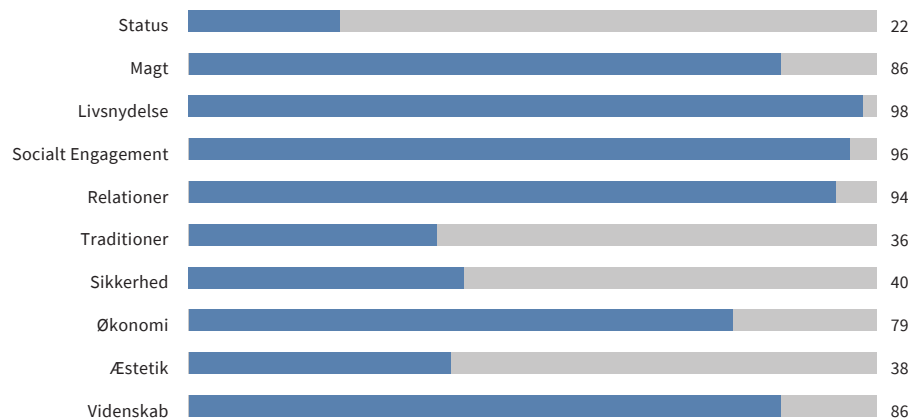
## HDS

### Hogan Development Survey



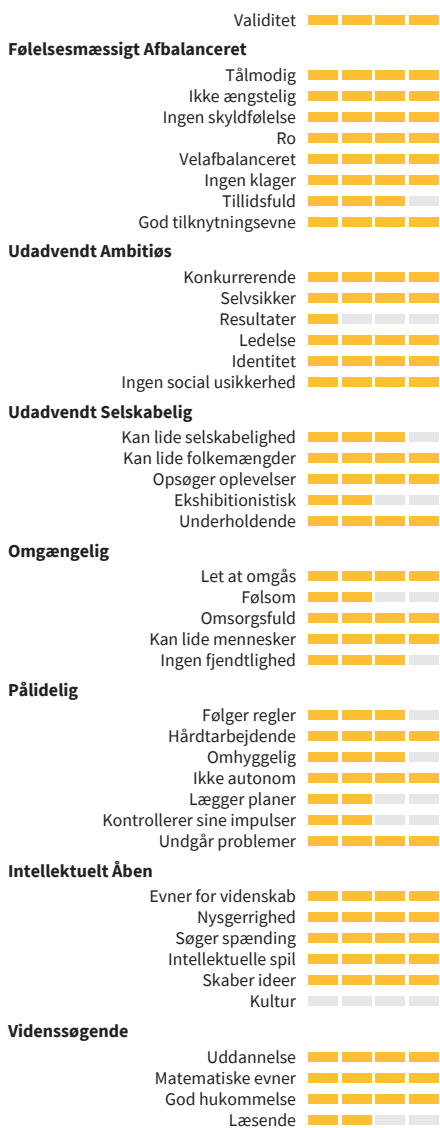
## MVPI

### Motives, Values, Preferences Inventory



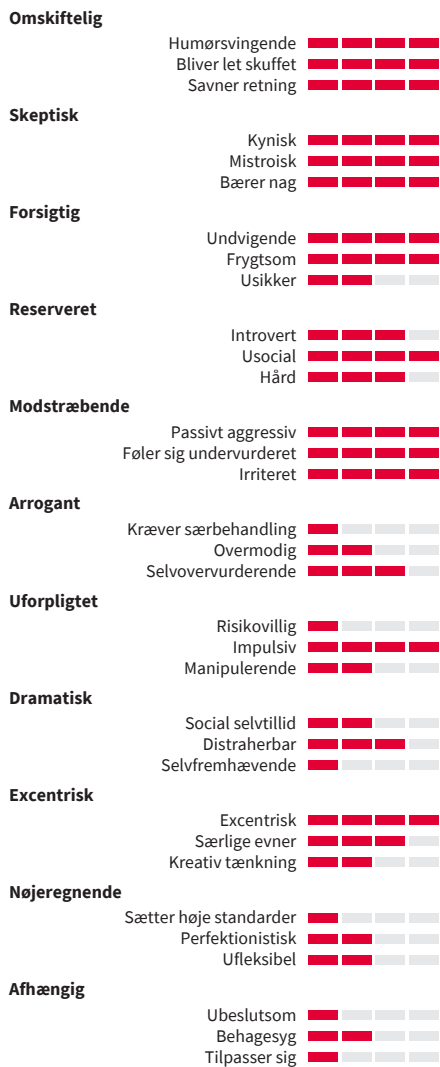
HPI

## Scores på subskalaer



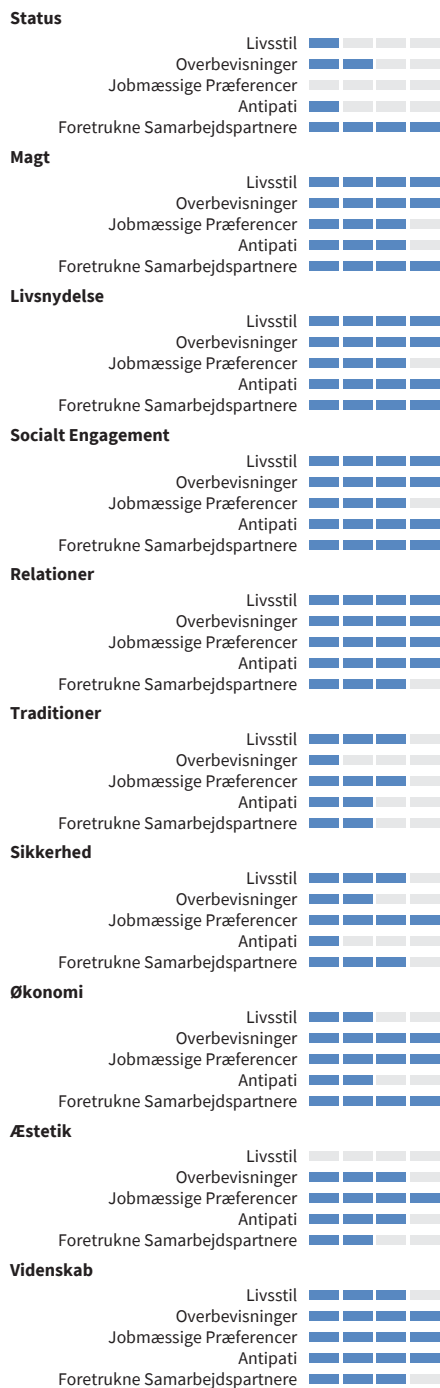
HDS

## Scores på subskalaer



MVPI

## Scores på subskalaer





# Insight

## Hogan Personality Inventory (HPI)

---

**Rapport for:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Dato:** 23.5.2018



## Introduktion

Hogan Personality Inventory (HPI) måler normal personlighed ud fra syv primære skalaer og seks erhvervsskalaer, der beskriver Sam Pooles 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 Sam Pooles 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.

## Skaladefinitioner

| ▶ HPI Skalanavn                     | ▶ Personer, der scorer lavt, vil sandsynligvis være  | ▶ Personer, der scorer højt, vil sandsynligvis være                           |
|-------------------------------------|--|---|
| <b>Følelsesmæssigt Afbalanceret</b> | modtagelige for feedback<br>åbne og ærlige<br>humørsvingende og selvkritiske                 | rolige<br>stabile under pres<br>feedback resistente                           |
| <b>Udadvendt Ambitiøs</b>           | gode teamplayere<br>villige til at lade andre lede<br>selvtilfredse                          | energiske<br>konkurrerende<br>rastløse og handlekraftige                      |
| <b>Udadvendt Selskabelig</b>        | gode til at arbejde alene<br>stille<br>savne socialt initiativ                               | udadvendte<br>talende<br>opmærksomhedssøgende                                 |
| <b>Omgængelig</b>                   | direkte og ligefremme<br>villige til at konfrontere andre<br>kolde og hårde                  | venlige<br>varme<br>konflikttsky  |
| <b>Pålidelig</b>                    | fleksible<br>åbne<br>impulsive   | velorganiserede<br>driftssikre<br>ufleksible                                  |
| <b>Intellektuelt Åben</b>           | praktiske<br>utilbøjelige til at kede sig<br>uopfindsomme                                    | fantasifulde<br>hurtigtænkende<br>dårlige til at implementere                 |
| <b>Videnssøgende</b>                | bedst til at lære i praktiske situationer<br>fokuserede på egne interesser<br>imod teknologi | interesserede i at lære<br>indsigtsfulde<br>dårlige til at tolerere uvidenhed |



## Executive Summary

Sam Pooles HPI besvarelse viser, at han i sin daglige adfærd fremstår:

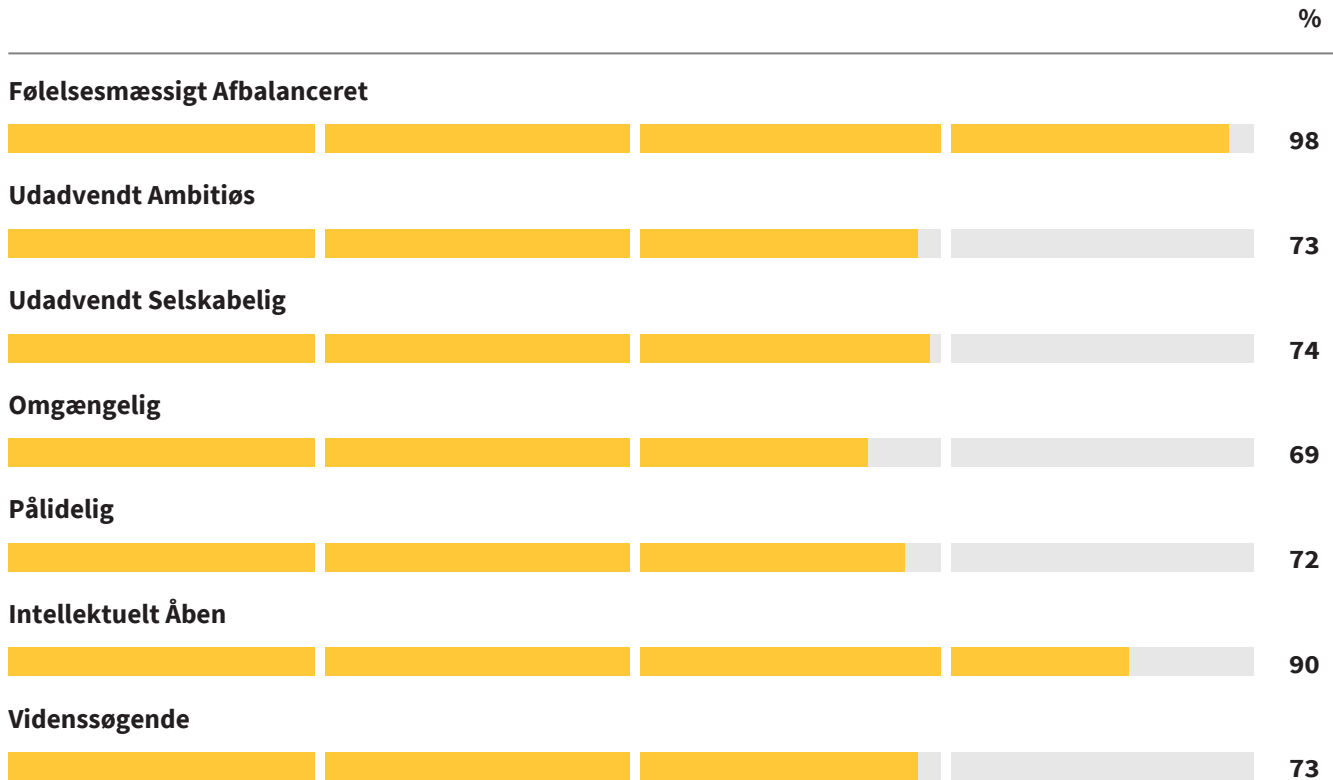
- Upåvirket af pres fra omgivelserne og viser sjældent, hvis nogensinde, tegn på stress. Andre kan indimellem opfatte hans rolige fremtoning som arrogance, fordi stort set intet påvirker ham, og fordi han kan have en tendens til at ignorere feedback.
- Energisk og hårdtarbejdende. Han vil tage ledelsesmæssigt initiativ, når det falder naturligt, men er også tilfreds med at være en del af teamet eller med at lade andre lede, såfremt han stadig kan bidrage signifikant.
- Imødekommende, talende og kan godt lide at møde nye mennesker. Han bryder sig muligvis ikke om at arbejde alene.
- 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 uflexibel, 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.
- Vidende, opdateret og interesseret i at lære. Han befinder sig sandsynligvis godt med en struktureret tilgang til læring og har muligvis svært ved at forstå andre, der ikke har interesse i teoretisk uddannelse.



## Percentil scores

Scoren er en percentil, som angiver den procent af normgruppen, som scorer det samme eller lavere end Sam Poole. For eksempel vil en score på 75 på en given skala angive, at Sam Pooles 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**



Denne rapport er valid og kan tolkes

Norm:Global





## Skala: Følelsesmæssigt Afbalanceret

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Tålmodig** *Bliver ikke irriteret*



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



**Ingen skyldfølelse** *Har ikke tendens til selvbebrejdelse*



**Ro** *Er ikke emotionel*



**Velafbalanceret** *Er ikke humørsvingende eller irriteret*



**Ingen klager** *Beklager sig ikke*



**Tillidsfuld** *Ikke paranoid eller mistænksom*



**God tilknytningsevne** *Gode relationer til autoriteter*





## Skala: Udadvendt Ambitiøs

73

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Udadvendt Ambitiøs tyder på, at han vil:

- Fremstå aktiv og energisk
- Tage initiativ og lede projekter i teamet
- Involvere sig i kontorpolitik og udtrykke sine holdninger
- Blive rastløs, hvis 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Konkurrerende** *Konkurrerende, ambitiøs og vedholdende*



**Selvsikker** *Tillid til sig selv*



**Resultater** *Tilfredshed med egne præstationer*



**Ledelse** *Påtager sig lederroller*



**Identitet** *Tilfreds med sin karrierevej*



**Ingen social usikkerhed** *Social selvsikkerhed*







## Skala: Udadvendt Selskabelig

74

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Udadvendt Selskabelig tyder på, at han vil:

- Fremstå udadvendt og villig til at bidrage i sociale sammenhænge
- Fremstå talende og tilgængelig
- Nyde at være i centrum
- Kunne lide at være synlig og at socialisere med fremmede

### 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Kan lide selskaber** *Nyder sociale sammenkomster*



**Kan lide folkemængder** *Kan lide at være blandt mange mennesker*



**Opsøger oplevelser** *Foretrækker variation og udfordringer*



**Ekshibitionistisk** *Søger opmærksomhed*



**Underholdende** *Er charmerende og underholdende*





## Skala: Omgængelig

69

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Let at omgås** *Tolerant og afslappet*



**Følsom** *Indsigtfuld og forstående*



**Omsorgsfuld** *Venlig og betænksom*



**Kan lide mennesker** *Nyder socialt samvær*



**Ingen fjendtlighed** *Generelt accepterende*





## Skala: Pålidelig

72

### Beskrivelse

Skalaen Pålidelig forudsiger samvittighedsfuldhed, selvdisciplin og arbejdsmoral.

### Tolkning af score

Sam Pooles 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Følger regler** *Overholder konventionelle regler til punkt og prikke*



**Hårdtarbejdende** *Er en slider*



**Omhyggelig** *Er principfast*



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



**Lægger planer** *Foretrækker forudsigelighed*



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



**Undgår problemer** *Overvejer konsekvenser af sine handlinger*





## Skala: Intellektuelt Åben

90

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Evner for videnskab** *Interesse for naturvidenskab*



**Nysgerrig** *Interesseret i hvad, der sker i verden omkring én*



**Søger spænding** *Er eventyrlysten og opsøger spænding*



**Intellektuelle spil** *Er interesseret i at regne ting ud og "knække koder"*



**Skaber ideer** *Får mange ideer*



**Kultur** *Har mange forskellige interesser*





## Skala: Videnssøgende

73

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Videnssøgende tyder på, at han vil:

- Være interesseret i læring og uddannelse og holde sig opdateret med ny udvikling inden for sit fagområde
- Fremstå kvik og velinformeret
- Klare sig godt i teoretiske trænings- og uddannelsessammenhænge
- Blive overrasket, når andre ikke er velorienterede eller interesserede i at lære nyt

### 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?

### Sammensætning af subskala

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i Sam Pooles 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

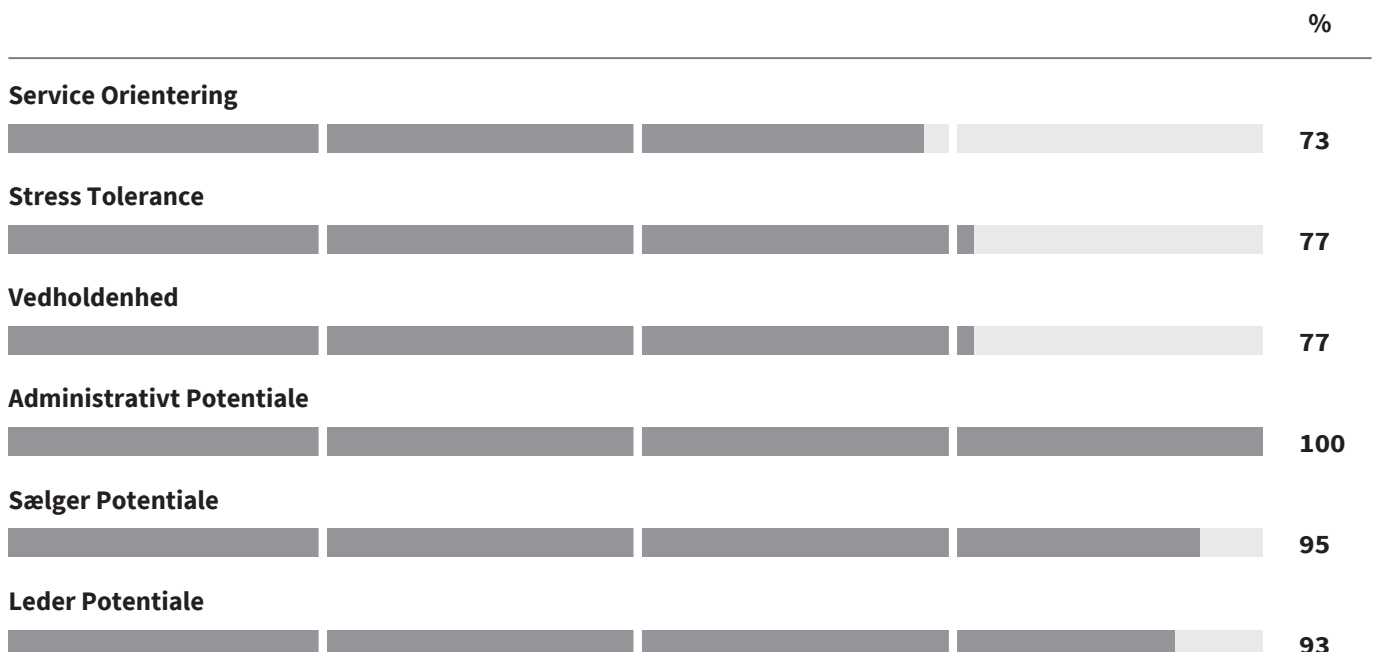
HPI Erhvervsskalaer forudsiger en persons evne til at præstere inden for seks generelle jobkategorier. Skalaerne er baseret på undersøgelser, der sammenligner personer med henholdsvis gode og dårlige præstationer inden for hver af jobkategorierne. Skalaerne afspejler de karakteristika, der adskiller 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 Sam Poole. For eksempel vil en score på 75 på en given skala angive, at Sam Pooles 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**





## Skala: Service Orientering

73

### 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.

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Service Orientering indikerer, at han sandsynligvis vil præstere over middel i stillinger, der kræver god kundeservice.

### Sammensætning af subskala

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

**Omhyggelig** *Er principfast*



**Tålmodig** *Bliver ikke irriteret*



**Sensitiv** *Er opmærksom og forstående*





## Skala: Stress Tolerance

77

### 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 krisituationer til personlige dramaer. Personer, der scorer lavt, vil fremstå humørsvingende og selvkritiske og bliver let vrede eller kede af det.

### Tolkning af score

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

### Sammensætning af subskala

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

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



**Ingen skyldfølelse** *Har ikke tendens til selvbebrejdelse*



**Resultater** *Er tilfreds med sine præstationer*



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



**Ro** *Er ikke emotionel*







## Skala: Vedholdenhed

77

### 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.

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Vedholdenhed indikerer, at han sandsynligvis vil være en yderst pligtopfyldende og regelret medarbejder.

### Sammensætning af subskala

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

**God tilknytningsevne** *Har gode relationer til autoriteter*



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



**Undgår problemer** *Overvejer konsekvenser af sine handlinger*



**Ingen fjendtlighed** *Er generelt accepterende*





## Skala: Administrativt Potentiale

100

### 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.

### Tolkning af score

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

### Sammensætning af subskala

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

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



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



**Undgår problemer** *Overvejer konsekvenser af sine handlinger*



**Ledelse** *Tager ledelsesmæssigt initiativ*



**Omsorgsfuld** *Er venlig og betænksom*





## Skala: 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.

### Tolkning af score

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

### Sammensætning af subskala

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

**Selvsikker** *Har tillid til sig selv*



**Ingen social usikkerhed** *Føler sig sikker overfor andre*



**Kan lide selskaber** *Nyder sociale sammenkomster*



**Kan lide folkemængder** *Kan lide at være blandt mange mennesker*



**Opsøger oplevelser** *Foretrækker variation og udfordringer*



**Ekshibitionistisk** *Søger opmærksomhed*



**Underholdende** *Er charmerende og underholdende*



**Nem at omgås** *Er tolerant og afslappet*



**Kan lide mennesker** *Nyder at være sammen med andre*



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



**Søger spænding** *Er eventyrlysten og opsøger spænding*



**Skaber ideer** *Får mange ideer*



**Har fokus på sig selv** *Er selvreflekterende*



**Ingen Impression Management** *Tager ikke feedback til sig*





## Skala: Leder Potentiale

93

### 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.

### Tolkning af score

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

### Sammensætning af subskala

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

**Uddannelse** *Er en god elev*



**Resultater** *Tilfreds med sin præstation*



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



**Identitet** *Er tilfreds med sin livssituation*



**Hårdtarbejdende** *Er en slider*



**Undgår problemer** *Overvejer konsekvenser af sine handlinger*



**Ledelse** *Tager lederrollen*



**Konkurrerende** *Er konkurrerende, ambitiøs og vedholdende*





# Insight

## Hogan Development Survey (HDS)

---

**Rapport for:** Sam Poole

**ID:** HE764656

**Dato:** 13.6.2018



## Introduktion

Hogan Development Survey (HDS) måler 11 typer adfærd, der kan resultere i problemer på jobbet og generelt i livet. 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 u hensigtsmæssige adfærdstendenser, som Sam Poole 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.
- Sam Pooles 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).

## Skaladefinitioner

| ▶ HDS Skalanavn     | ▶ Personer, der scorer lavt, vil sandsynligvis være | ▶ Personer, der scorer højt, vil sandsynligvis være               |
|---------------------|---|---|
| <b>Omskiftelig</b>  | uengagerede<br>at savne 'sense of urgency'          | irritable<br>følelsesmæssigt ustabile                             |
| <b>Skeptisk</b>     | naive<br>godtroende                                 | mistroiske<br>kyniske   |
| <b>Forsigtig</b>    | for selvsikre<br>for risikovillige                  | for tilbageholdende<br>uvillige til at tage risici                |
| <b>Reserveret</b>   | konfliktsky<br>for sensitive                        | utilnærmelige og distancerede<br>uinteresserede i andres følelser |
| <b>Modstræbende</b> | uengagerede<br>selvoptagede                         | usamarbejdsvillige<br>stædige                                     |
| <b>Arrogant</b>     | overdrevent beskedne<br>usikre på sig selv          | selvovervurderende<br>selvpromoverende og urimeligt krævende      |
| <b>Uforpligtet</b>  | overkontrollerende<br>ufleksible                    | charmerende og sjove<br>skødesløse med aftaler                    |
| <b>Dramatisk</b>    | for tilbageholdende<br>apatiske                     | teatraliske<br>larmende   |
| <b>Excentrisk</b>   | for operationelle<br>uden visioner                  | upraktiske<br>excentriske   |
| <b>Nøjeregnende</b> | skødesløse med detaljer<br>let distraherbare        | perfektionistiske<br>kontrollerende                               |
| <b>Afhængig</b>     | muligvis ureglerlige<br>for selvstændige            | respektfulde og ærbødige<br>ivrige efter at behage                |



## Executive Summary

Sam Pooles besvarelse af HDS viser, at vedkommende i situationer, hvor denne ikke er bevidst om at agere hensigtsmæssigt i forhold til situationen, har en tendens til at fremstå:

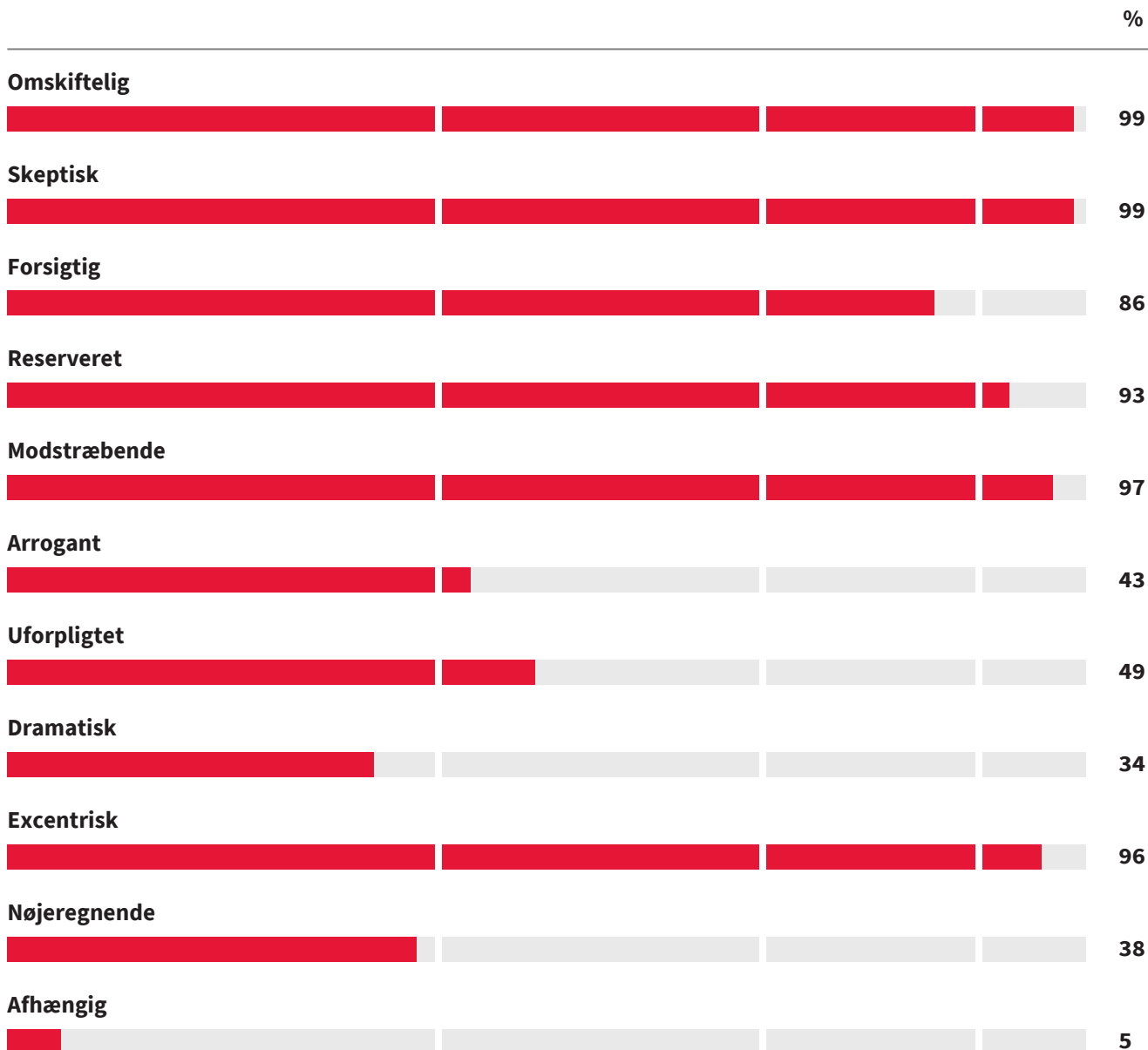
- Humørsvingende, irriteret, skuffet over mennesker eller projekter, og bruger muligvis følelsesmæssige udbrud og optrin til at udtrykke sig.
- Opmærksom på tegn på dobbeltspil og bedrag og kan blive hævngherrig, når vedkommende føler sig forurettet.
- Som en person, der har behov for meget information for at træffe en forholdsvis simpel beslutning.
- Hård, utilnærmelig og uinteressert i andres følelser. Vedkommende kan virke utilbøjelig til at kommunikere.
- Samarbejdsvillig, men stædig, når andres forespørgsler eller krav strider imod vedkommendes 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 Sam Poole. For eksempel vil en score på 75 på en given skala angive, at Sam Pooles 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







## Skala: Omskiftelig

### Beskrivelse

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

Sam Pooles score på skalaen Omskiftelig tyder på, at vedkommende har en tendens til at:

- Lade sig rive med af sine følelser, når vedkommende 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

### 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 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?

### Sammensætning af subskala

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i Sam Pooles 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*





## Skala: Skeptisk

### Beskrivelse

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

Sam Pooles score på skalaen Skeptisk tyder på, at vedkommende 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

### 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.

- 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?

### Sammensætning af subskala

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i Sam Pooles 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 man bliver dårligt behandlet*



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





## Skala: Forsigtig

### Beskrivelse

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

Sam Pooles score på skalaen Forsigtig tyder på, at vedkommende 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

### 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 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?

### Sammensætning af subskala

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i Sam Pooles 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*



## Skala: Reserveret

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Reserveret tyder på, at vedkommende har en tendens til at:

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

### 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 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?

### Sammensætning af subskala

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

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



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



**Hård** *Uinteressert i andres følelser og problemer, fokuserer på opgaver frem for på mennesker*





## Skala: Modstræbende

97

### Beskrivelse

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

Sam Pooles score på skalaen Modstræbende tyder på, at vedkommende har en tendens til at:

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

### 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 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.

### Sammensætning af subskala

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

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



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



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





## Skala: Arrogant

### Beskrivelse

Skalaen Arrogant drejer sig om at fremstå frygtløs, selvsikker 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

Sam Pooles score på skalaen Arrogant tyder på, at vedkommende har en tendens til at:

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

### 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 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?

### Sammensætning af subskala

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

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



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



**Selvovervurderende** *Tror, at man har usædvanlige evner og talenter, og at man er født til noget*





## Skala: Uforpligtet

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Uforpligtet tyder på, at vedkommende:

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

### Diskussionspunkter

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.

### Sammensætning af subskala

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

**Risikovillig** *Tilbøjelig til at tage chancer og afprøve grænser; bøjer eller bryder med vilje regler, som man oplever er i vejen for én*



**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*





## Skala: Dramatisk

34

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Dramatisk tyder på, at vedkommende 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

### Diskussionspunkter

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?

### Sammensætning af subskala

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i Sam Pooles 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*







## Skala: Excentrisk

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Excentrisk tyder på, at vedkommende 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 vedkommendes ideer påvirker andre

### Diskussionspunkter

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?

### Sammensætning af subskala

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

**Excentrisk** Udtrykker usædvanlige synspunkter, som enten kan være kreative eller mærkelige; en tendens til at blive opslugt af sine idéer



**Særlige evner** Tror, at man har en særlig evne til at se og forstå ting, som andre ikke ser og forstår



**Kreativ tænkning** Tror, at man er usædvanligt kreativ, kommer let til at kede sig og har stor tillid til sin egen opfindsomhed og problemløsningskapacitet





## Skala: Nøjeregnende

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Nøjeregnende tyder på, at vedkommende 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

### Diskussionspunkter

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?

### Sammensætning af subskala

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

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



**Perfektionistisk** *Perfektionistisk med kvaliteten af udførte opgaver og overdrevent optaget af detaljerne i opgaveløsningen*



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





## Skala: Afhængig

5

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Afhængig tyder på, at vedkommende 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

### Diskussionspunkter

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.

### Sammensætning af subskala

Subskalaerne nedenfor skal tolkes af en certificeret tilbagemelder eller coach. De er beregnet til at give en mere nuanceret indsigt i Sam Pooles 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*





# Insight

## Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

---

**Rapport for:** Sam Poole

**ID:** HE764656

**Dato:** 13.6.2018



## 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 mistro 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.



## Skaladefinitioner

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



## Executive Summary

Sam Pooles MVPI scores viser, at vedkommende:

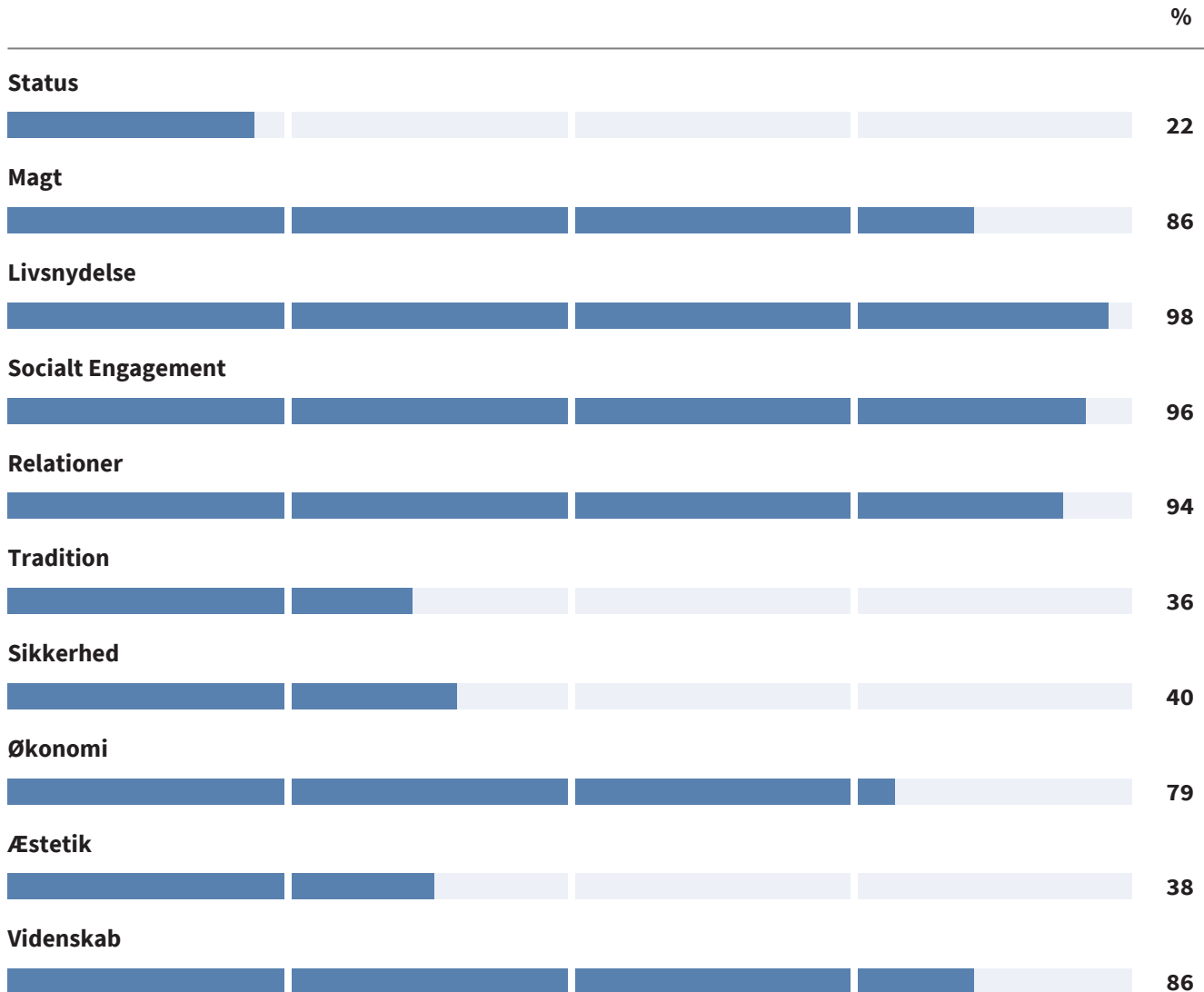
- Ikke har behov for særlig megen feedback og er uinteressert i at være i centrum for andres opmærksomhed
- Ønsker at være produktiv, gøre en forskel og fremme sin karriere. Vil opnå størst tilfredshed i stillinger, hvor der er mulighed for at konkurrere, at opnå succes og at præstere.
- Er stærkt motiveret af underholdning, selskab og af at have det sjovt. Trives bedst i kulturer, der er afslappede og uformelle.
- Er optaget af at hjælpe de svage og mindre heldige. Foretrækker 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. Vil trives bedst i stillinger, der kræver samarbejde og teamwork.
- Værdsætter udvikling, forandring og at eksperimentere. Bryder sig ikke om formelle hierarkier og vil passe godt ind i fleksible og uformelle organisationer.
- Trives med risici og usikkerhed. 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. 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. 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 Sam Poole. For eksempel vil en score på 75 på en given skala angive, at Sam Pooles 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*







## Skala: Status

22

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Status tyder på, at vedkommende:

- 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

### 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.

- 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.

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*





## Skala: Magt

86

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Magt tyder på, at vedkommende:

- 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 vedkommende 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.

- 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*





## Skala: Livsnydelse

98

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Livsnydelse tyder på, at vedkommende:

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

### 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.

- 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*





## Skala: Socialt Engagement

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Socialt Engagement tyder på, at vedkommende:

- 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

### 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 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*





## Skala: Relationer

94

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Relationer tyder på, at vedkommende:

- 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

### 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.

- 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*





## Skala: Tradition

36

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Tradition tyder på, at vedkommende:

- 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

### 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.

- 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*





## Skala: Sikkerhed

40

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Sikkerhed tyder på, at vedkommende:

- 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

### 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 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*





## Skala: Økonomi

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Økonomi tyder på, at vedkommende:

- 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

### 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.

- 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*







## Skala: 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.

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Æstetik tyder på, at vedkommende:

- 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

### 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.

- 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*





## Skala: Videnskab

### Beskrivelse

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

### Tolkning af score

Sam Pooles score på skalaen Videnskab tyder på, at vedkommende:

- Er stærkt engageret i forskning og videnskabelige udfordringer
- Nyder at udfordre holdninger hos folk, der rangerer højere i hierakiet
- 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

### 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 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?

### Sammensætning af subskala

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

**Livsstil** *Det liv, man ønsker at leve*



**Overbevisninger** *De ultimative mål, man søger*



**Jobmæssige Præferencer** *Den beskæftigelse, man foretrækker*



**Antipati** *Det, man ikke bryder sig om*



**Foretrukne Samarbejdspartnere** *De venner og samarbejdspartnere, man ønsker at være i kontakt med*

