



SUMMARY

RESULTATBASERET OVERBLIK OVER STYRKER, VÆRDIER
OG UDFORDRINGER

Rapport for: John Score-Average

ID: UH555944

Dato: 21.11.2016



INDLEDNING

Rapporten opsummerer John Score-Averages resultater fra Hogan Personality Inventory (HPI), Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI) og Hogan Development Survey (HDS). Rapporten består af 5 afsnit: (1) Styrker udledt af HPI resultaterne (2) Værdier og Motivationsfaktorer udledt af MVPI resultaterne (3) Udfordringer udledt af HDS resultaterne (4) Inspiration til karriereudvikling og (5) Resumé af resultaterne i tabelform.

HPI drejer sig om John Score-Averages åbenlyse styrker, som de normalt viser sig i et interview eller i et Assessment Center. Disse karakteristika danner basis for det indtryk, han gør på andre, og de påvirker hans typiske måde at interagere med andre på og hans omdømme blandt kollegaer. MVPI drejer sig om hans kerneværdier og mål og de aktiviteter, som gør hans liv meningsfuldt. Det er hans vigtigste drivkræfter - det han ønsker, stræber efter at opnå, og hans identitetsoplevelse. Hans værdier påvirker hans præferencer og bestemmer, hvem han omgås, og hvad han sætter pris på. HDS drejer sig om adfærdsmæssige tendenser, som potentielt kan underminere eller hæmme John Score-Averages præstationer. Disse tendenser opstår, når han er træt, under pres eller usikker, eller når han slapper af. De kan forringe hans effektivitet og underminere hans relationer til kunder, kollegaer og venner.

Disse resultater er et integreret, validt og dybtgående resumé af John Score-Averages styrker, værdier og udfordringer. Rapporten er udviklet til at hjælpe med at forstå hans potentiale og de barrierer, der måtte være, som kan forhindre udnyttelsen af dette potentiale. Når man læser rapporten, skal man holde sig 3 ting for øje. For det første er det muligt, at visse passager ikke beskriver nøjagtigt, hvordan han oplever sig selv. For det andet er der både positive og negative implikationer forbundet med enhver score. For det tredje skal man fokusere på rapportens overordnede temaer fremfor på enkelte detaljer. Selvom rapporten kan se ud til at modsige sig selv, så er dette et resultat af, at den kombinerer to perspektiver: (a) Det billede man ser af personen i et interview (HPI), og det billede man ser efter en længerevarende kontakt (HDS).

Rapporten kan anvendes på tre måder. Den giver: (1) et billede af John Score-Averages sociale adfærd (2) en metode til at evaluere, hvordan hans værdier og en given organisations værdier passer sammen og (3) inspiration til udvikling. Tag udgangspunkt i hans egne karriereønsker i stedet for i generelle termer, når hans testresultater tolkes. Et ofte stillet spørgsmål lyder "Kan adfærd ændres?". For at kunne svare bekræftende på dette, skal man vide, hvad der skal ændres, man skal beslutte sig for at ændre det, og man skal vide, hvordan man ændrer det. Denne rapport vil være nyttig til dette formål.

STYRKER

Personlig indflydelse

Da han er neddæmpet og tilsyneladende afslappet, vil John Score-Average ikke have noget imod at lade andre tage ledelsen, og han vil generelt undgå det taktiske spil, som nogle gange er nødvendig for at avancere i en organisation. Da han tilsyneladende ikke opsøger lederrollen, vil hans karriereudvikling sandsynligvis være baseret på faglig kompetence, snarere end på en høj profilering i organisationen. Han forekommer venlig, udadvendt og tilgængelig, og han er villig til at lytte og til at lade andre tale.

Social kompetence

John Score-Average er en behagelig og tolerant person, men han vil også stå fast, når det er nødvendigt. Han er rimeligt planlæggende og omhyggelig med procedurer men også i stand til at være fleksibel nok til at skifte retning, når det er nødvendigt.

Arbejds- og indlæringsstil

John Score-Average har en tendens til at reflektere og til at være selvkritisk. Derfor er han som oftest på vagt over for fejltagelser, bekymret for at blive vurderet, åben over for coaching og feedback, og han arbejder i ryk. Disse karakteristika er vigtige inden for forskning og stimulerer til produktivitet og hårdt arbejde. Han er åbensindet og nysgerrig, og han har en praktisk tilgang til problemløsning. John Score-Average lader til at være uinteresseret i uddannelse og træning i sig selv, og han er - i forhold til de fleste andre - kun lidt motiveret af teoretiske overvejelser. Det drejer sig ikke om manglende evner, men om at opfatte det at læse og lære som et middel til et mål og ikke som et mål i sig selv.

VÆRDIER OG MOTIVATIONSFAKTORER

Præstationsbehov

John Score-Average kan godt lide at balancere arbejde og fornøjelse, og selvom han respekterer traditionelle manerer og omgangsformer, er han også villig til at følge med tiden. John Score-Average lader til at være interesseret i at gøre karriere, men han er også opmærksom på de krav, som karriere, familie og venner stiller. Han kan godt lide at blive lagt mærke til og nyder at få anerkendelse for sine resultater - han er endda parat til at reklamere lidt for dem indimellem.

Interesse for selskabelighed

John Score-Average lader til at sætte lige så meget pris på at arbejde alene som i et team. Han kan godt lide at møde nye mennesker, men han kan også godt lide at have tid for sig selv. Han kan således godt lide mennesker, men han har ikke brug for konstant interaktion. John Score-Average kan godt lide at hjælpe og udvikle andre, især dem, der har mest brug for det. Han hjælper andre, fordi det giver mening for ham at gøre det. Han synes også, at det er vigtigt at være opmærksom på medarbejdernes motivation, at kommunikere med sine medarbejdere jævnlige, bede dem om feedback og opmuntre og støtte dem i deres indsats. Han lader til at foretrække en balance mellem forandring og forskellighed på den ene side og stabilitet og ensartethed på den anden side. Hans lederstil er hverken liberal eller konservativ; han lader til at have en naturlig præference for kompromisset og det moderate. John Score-Average værdsætter erfaring, men er villig til at eksperimentere.

Forretningsmæssige værdier

John Score-Average lader til at have en fornuftig indstilling til penge; selvom han påskønner penges værdi, er han ikke overdrevent optaget af lønspørgsmål. Han vurderer til dels sig selv i forhold til, hvor meget han tjener, men han sætter også stor pris på sin familie, sine venner og sine fritidsinteresser. John Score-Average foretrækker at begrænse risiko og usikkerhed; han foretrækker, at forventninger er klart formulerede og, at præstationskrav er tydeligt beskrevet. Han mener, at man ikke kan være for forsigtig, hvilket betyder, at han ikke vil tage ret mange uovervejede chancer, men han kan også være uvillig til at tage de chancer, der er nødvendige for, at hans karriere kan udvikle sig.

Beslutningsstil

John Score-Average lader til at holde en balance mellem form og funktion, når han træffer beslutninger. Han ønsker, at udstyr skal se godt ud, men det skal også fungere effektivt og pålideligt. Han forstår kompromisset mellem elegant stil og holdbarhed og bruger denne viden, når han træffer beslutninger. Han er parat til at træffe beslutninger baseret på data og undersøgelser såvel som på sin egen personlige erfaring. John Score-Average er tryk ved teknologi, men han er ikke interesseret i teknologiske nyskabelser for teknologiens skyld - han forstår teknologiens anvendelsesmuligheder uden at være afhængig af den.

UDFORDRINGER

Reaktioner på andre

John Score-Average synes at være en energisk og entusiastisk person, men det lader til, at han let kan blive irriteret eller skuffet over andres indsats. Derfor kan han forekomme noget irriteret, kritisk og parat til at opgive projekter og andre mennesker. Han lader til at være god til at gennemskue andres motiver og intentioner men er noget nærtagende og let at fornærme. Når han er under pres, kan andre opfatte ham som mistroisk, argumenterende og ikke samarbejdsvillig. John Score-Average er en forsigtig person som sjældent begår dumheder. Han kan imidlertid være for forsigtig og derfor langsom til at reagere eller træffe beslutninger og utilbøjelig til at tage chancer. John Score-Average er en robust person, som kan tåle kritik og modstand. Da han kan være reserveret, kan andre opfatte ham som distanceret, afstandtagende og uinteresset i deres interesser. Da han er meget stoisk, kan det være svært for andre at vide, hvad der optager ham. Han bryder sig heller ikke om at blive afbrudt, har ikke tillid til andres kompetence og er sandsynligvis vanskelig at coache.

Forventninger til egne præstationer

Andre opfatter måske John Score-Average som ret beskeden og tilbageholdende med at sige sin mening, hvis ikke han direkte bliver bedt om at give sin mening til kende. Han forekommer oprigtig men noget reserveret og omhyggelig med at undgå, hvad han opfatter som unødvendige risici. Han lader til at være noget tøvende med at påkalde sig opmærksomhed. John Score-Average kan være utilbøjelig til at fremsætte ideer, som andre kan opfatte som radikale eller anderledes.

Reaktioner på autoriteter

John Score-Average lader til at være ret tolerant og fleksibel, men han kan være inkonsistent i sin vurdering af andres arbejde, så han nogle gange er for kritisk og andre gange for accepterende. Han lader til at være opmærksom og samarbejdsvillig, han holder af konsensus og bryder sig ikke om kontroverser. Desuden kan han være utilbøjelig til at tage stilling eller træffe selvstændige beslutninger, og han er måske for ivrig efter at behage sin chef.



KARRIEREUDVIKLING

Når styrker bliver svagheder: Feedback til John Score-Average

John Score-Average har en tendens til at være noget defensiv og kan tage ting personligt. Derfor skal han i perioder mindes om at tage tingene lidt lettere og måske praktisere stress-management. Da han har en tendens til at være noget passiv i sociale sammenhænge, vil John Score-Average kunne have glæde af træning i assertion eller præsentationsteknik med henblik på at styrke hans parathed til at tage ordet og tage initiativ - hvis det er relevant for nuværende eller kommende jobs. Han skal mindes om at tale jævnlige med sine kollegaer, stille spørgsmål og bede om deres råd. Formålet er at få John Score-Average til at finde balancen mellem de sociale og de faglige aspekter af jobbet. John Score-Average bør forudse andres forventninger, når han har kontakt med dem og respektere deres behov. Han skal også være positiv og huske på, at han kan vinde andres tillid ved at være bekræftende og ærlig i kontakten med dem. Mind ham om, at han skal være tålmodig med andres fejl - folk begår sædvanligvis ikke fejl med vilje. Han er sandsynligvis åben over for forandring og fleksibel i uafklarede situationer. Når han træffer beslutninger, skal han huske på, at han måske aldrig får alle relevante informationer, men at han alligevel skal kunne beslutte rettidigt. Hjælp ham med at prioritere sit arbejde og med at holde sig for øje, at ikke alle opgaver kræver samme grad af opmærksomhed eller indsats. Enhver organisation har et "større billede" - det er organisationens forretningsstrategi eller vision. Sørg for, at John Score-Average forstår dette, er i stand til at kommunikere det, og at han er klar over, hvordan hans indsats bidrager i den større sammenhæng. Da han ikke er særlig interesseret i traditionel uddannelse, bør han gøre en indsats for at læse, benytte sig af muligheder for træning og motivere andre til at gøre det samme. Han bør gøre sig klart, hvad der er hans foretrukne måde at lære på og integrere dette i sin udviklingsproces.

Håndtering af karrierehæmmende tendenser

- Husk for det første på John Score-Averages styrker - når han viser sig fra sin bedste side, er han en samarbejdsvillig, sympatisk person, som arbejder godt i et team. Han er god til at løse konflikter og gyde olie på vandene, og han er en loyal støtte for hæderlige mennesker og beundringsværdige sager.
- Husk for det andet på, at hvis han ønsker, at hans medarbejdere skal være loyale, så må han være loyal over for dem, selvom det sommetider indebærer, at han må irritere sine overordnede.
- For det tredje: Når han bliver bedt om at sige sin mening, bør John Score-Average give sig god tid, tage stilling til, hvad han mener og være forberedt på at forsvare sit standpunkt, når han bliver udfordret.
- For det fjerde: Selvom han ikke bryder sig om konflikter, vil der være tidspunkter, hvor konfrontation og uenighed er uundgåelig. I det lange løb afhænger troværdighed af, om man formår at konfrontere på en taktfuld men dog vedholdende måde.

Resumé af Personlighedsanalysens Skalaer

SKALA	%	Tolkning af skalaer
Hogan Personality Inventory (HPI)		
Følelsesmæssigt Afbalanceret	32	Drejer sig om ro, optimisme og stabilt humør.
Udadvendt Ambitiøs	30	Drejer sig om at tage initiativ, at være konkurrenceorienteret og at påtage sig lederrollen.
Udadvendt Selskabelig	48	Drejer sig om at være talende, socialt dristig og underholdende.
Omgængelig	47	Drejer sig om at være venlig, hensynsfuld og god til at vedligeholde sociale relationer.
Pålidelig	43	Drejer sig om at være samvittighedsfuld, pålidelig og regelbevidst.
Intellektuelt Åben	38	Drejer sig om at være nysgerrig, fantasifuld, visionær og at have let ved at kede sig.
Videnssøgende	24	Drejer sig om at kunne lide formel uddannelse og aktivt at holde sig opdateret m.h.t. forretningsmæssige og teknologiske forhold.
Motives, Value, Preferences Inventory (MVPI)		
Status	68	Behov for at være kendt, set, synlig og berømt.
Magt	55	Behov for udfordringer, konkurrence, resultater og succes.
Livsnydelse	38	Behov for underholdning, spænding, variation og nydelse.
Socialt Engagement	66	Behov for at gøre noget for andre, at forbedre samfundet og hjælpe de mindre heldige.
Relationer	46	Behov for hyppig og varieret social kontakt.
Tradition	48	Optagethed af moral, familieværdier og pligt.
Sikkerhed	73	Behov for struktur, orden og forudsigelighed.
Økonomi	53	Interesse for at tjene penge, skabe profit og at skabe forretningsmuligheder.
Æstetik	48	Interesse for design og for hvordan produkter og kunstnerisk arbejde føles, lyder og ser ud.
Videnskab	45	Interesse for nye ideer og teknologi og en rationel og facts-baseret tilgang til problemløsning.
Hogan Development Survey (HDS)		
Omskiftelig	69	Drejer sig om at være for entusiastisk, når det gælder mennesker/projekter for derefter at blive skuffet over dem.
Skeptisk	79	Drejer sig om at have social indsigt, men at være kynisk og overfølsom over for kritik.
Forsigtig	70	Drejer sig om at være for bekymret for at få kritik.
Reserveret	66	Drejer sig om ikke at være interesseret i eller opmærksom på andres følelser.
Modstræbende	68	Drejer sig om at være charmerende, men uafhængig, stædig og vanskelig at coache.
Arrogant	6	Drejer sig om at overvurdere sin egen kompetence og sit eget værd.
Uforpligtet	34	Drejer sig om at være charmerende, risikovillig og spændingssøgende.
Dramatisk	57	Drejer sig om at være dramatisk, engagerende og opmærksomhedssøgende.
Excentrisk	63	Drejer sig om at tænke og agere på interessante, usædvanlige og tilmed excentriske måder.
Nøjeregnende	38	Drejer sig om at være samvittighedsfuld, perfektionistisk og vanskelig at gøre tilfreds.
Afhængig	85	Drejer sig om at være ivrig efter at behage og utilbøjelig til at handle selvstændigt.