



Insight

Hogan Personality Inventory (HPI)

Rapport Voor: Sam Poole

ID: HF175947

Datum: 22.07.2019



Introductie

De Hogan Personality Inventory is een meting van de normale persoonlijkheid die zeven primaire schalen en zes beroepsmatige schalen gebruikt om de prestaties van dhr. Poole op de werkplek te beschrijven, met inbegrip van hoe hij met stress omgaat, omgaat met anderen, werktaken benadert en problemen oplost. Hoewel dit rapport scores op een schaalbasis weergeeft, draagt elke schaal bij aan de prestaties van dhr. Poole. Dit rapport toont zowel de sterktes als de verbeterpunten en geeft discussiepunten voor ontwikkelingsfeedback.

- Bij het bestuderen van HPI schaalscores is het belangrijk om te onthouden dat hoge scores niet noodzakelijkerwijs beter zijn, en dat lage scores niet noodzakelijkerwijs slechter zijn. Elke schaalscore heeft zijn eigen sterke punten en tekortkomingen.
- HPI scores moeten worden geïnterpreteerd in de context van de werkrol van de persoon om te bepalen of deze kenmerken sterke punten of gebieden voor potentiële ontwikkeling zijn.
- De HPI is gebaseerd op het algemeen aanvaarde Five Factor Model van persoonlijkheid.

Schaal Definities

▶ HPI Schaal	▶ Laagscoorders zijn doorgaans	▶ Hoogscorders zijn doorgaans
Aanpassingsvermogen	open voor feedback openhartig en eerlijk humeurig en zelfkritisch	kalm stabiel onder druk bestand tegen feedback
Ambitie	goede teamspelers bereid zijn om anderen te laten leiden zelfvoldaan	energiek competitief rusteloos en krachtig
Sociale gerichtheid	goed in alleen werken rustig sociaal reagerend	extravert spraakzaam aandacht-zoekend
Interpersoonlijke Sensitiviteit	direct en openhartig bereid om anderen te confronteren koud en hard	vriendelijk warm conflict mijndend
Zorgvuldigheid	flexibel ruimdenkend impulsief	georganiseerd betrouwbaar inflexibel
Nieuwsgierigheid	praktisch niet snel verveeld niet vindingrijk	fantasierijk vlug van begrip slechte uitvoerders
Leerstijl	praktische leervoorkeur gericht op hun interesses technologie afkerig	geïnteresseerd in het leren opmerkzaam intolerant voor de minder geïnformeerden



Beknopte Samenvatting

Afgaand op de scores van dhr. Poole op de HPI, lijkt hij op dagelijkse basis:

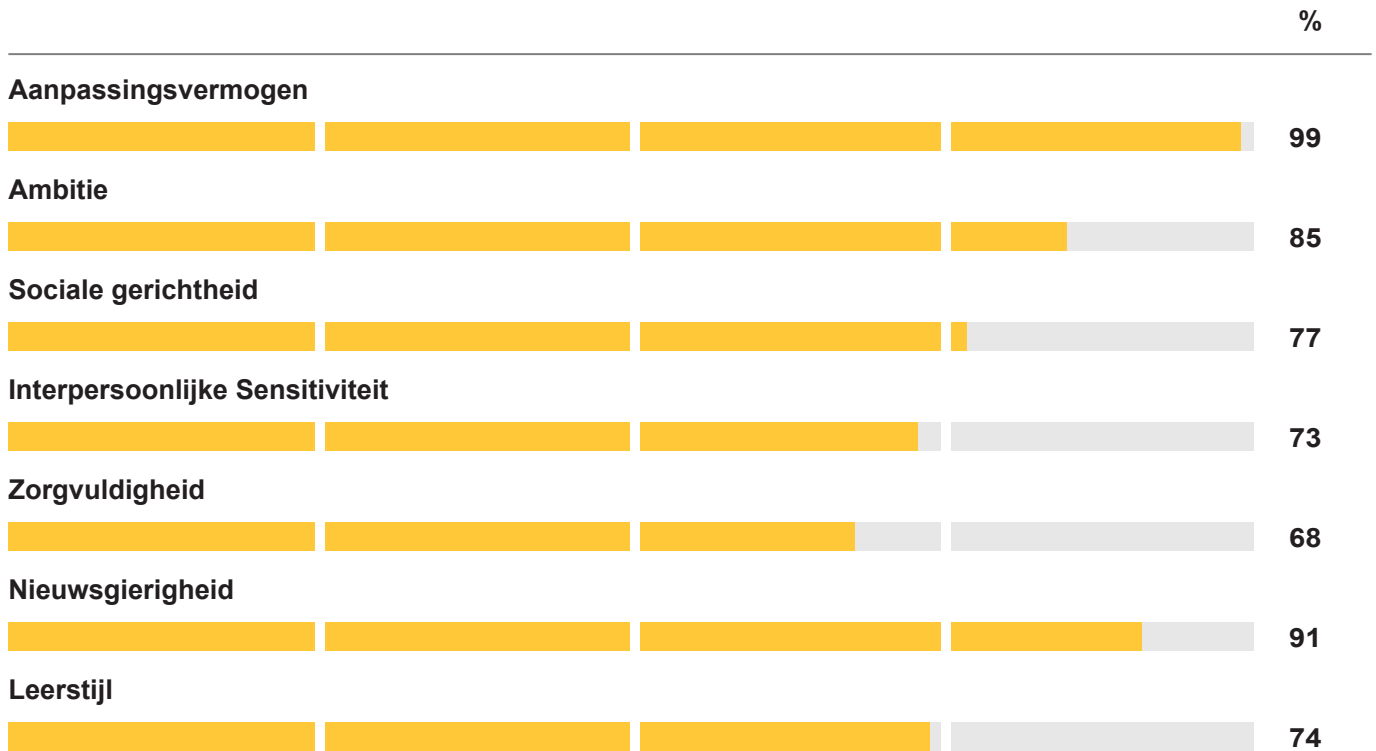
- Onaangedaan door externe druk en toont zelden, of nooit, tekenen van stress. Anderen kunnen zijn veerkracht soms als arrogantie waarnemen, omdat weinig hem lijkt te hinderen en omdat hij de neiging kan hebben om feedback te negeren.
- Assertief, competitief en taakgericht. Hij zal kansen zoeken om te leiden en initiatief te nemen en kan gefrustreerd zijn als deze mogelijkheden niet beschikbaar zijn.
- Extravert, gezellig en aanspreekbaar. Hij is graag het middelpunt van de aandacht en zal gesprekken beginnen en goed netwerken, maar hij kan ook te veel praten en niet goed luisteren.
- Aangenaam, behulpzaam, tactvol en vriendelijk. Hij zou goed moeten zijn in relatiebeheer, maar heeft de neiging om confrontaties of conflicten te vermijden.
- Verantwoordelijk, detailgericht en vatbaar voor streng toezicht. Hij zou enigszins inflexibel moeten zijn, maar is anderzijds ook een goede organisatorische burger.
- Nieuwsgierig, innovatief, creatief, tolerant en ruimdenkend. Hij kan ook onpraktisch, ongeduldig met details en snel verveeld lijken.
- Deskundig, up-to-date en geïnteresseerd in leren. Hij doet het goed in gestructureerde leer- of trainingsomgevingen en kan het moeilijk vinden om mensen te begrijpen die geen interesse hebben in formeel leren.



Percentiel Scores

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

- Scores van 0 tot 25 worden beschouwd als **laag**
- Scores van 26 tot 50 worden beschouwd als **onder het gemiddelde**
- Scores van 51 tot 75 worden beschouwd als **boven het gemiddelde**
- Scores boven de 76 worden beschouwd als **hoog**



Dit rapport is valide en interpreteerbaar.

Norm:Global



Schaal: Aanpassingsvermogen

Beschrijving

De Aanpassingsvermogen-schaal voorspelt het vermogen om met stress om te gaan, emoties te beheersen en te luisteren naar feedback.

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Aanpassingsvermogen-schaal suggereert dat hij geneigd is om:

- Zichzelf niet te laten beïnvloeden door chaotische omgevingen en zware werkdruk
- Kalm en vol vertrouwen te zijn in stressvolle omstandigheden
- Te worden gezien als mogelijk arrogant
- Fouten uit het verleden te negeren
- Zich tegen feedback te verzetten of het af te wijzen

Discussie punten

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Beschrijf uw aanpak van omgaan met stress op het werk.
- Wanneer en hoe is het gepast om feedback te vragen over uw prestaties op het werk?
- Hoe wordt u beïnvloed door de stemming van uw collega's?
- Hoe reageert u meestal op feedback die anderen u geven?

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr. Poole.

Inlevingsvermogen *Afwezigheid van irritatie*



Niet bezorgd *Afwezigheid van angst*



Geen schuldgevoel *Afwezigheid van spijt*



Kalm *Gebrek aan emotionaliteit*



Gelijkmatig humeur *Niet humeurig of geïrriteerd*



Niet klagerig *Klaagt niet*



Vertrouwend *Niet paranoïde of achterdochtig*



Goede betrokkenheid *Goede relaties met gezagsdragers*





Schaal: Ambitie

85

Beschrijving

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

Score Interpretatie

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

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

Discussie punten

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.

- Welke rol zult u meestal aannemen bij projecten waar er geen vastgestelde leider is?
- Wanneer en hoe is het gepast om deel te nemen in kantoorpolitiek om uw carrière vooruit te helpen?
- Hoe competitief met uw collega's bent u geneigd te zijn? Heeft dit uw carrière geschaad of geholpen?
- Hoe zoekt en streeft u mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling na?

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr. Poole.

Competitief *Competitief, ambitieus en aanhoudend zijn*



Zelfverzekerd *Vertrouwen in zichzelf*



Prestatiegericht *Tevredenheid met eigen prestaties*



Leiderschap *Neiging om leiderschapsrollen op zich nemen*



Identiteit *Tevredenheid met eigen levenstaken*



Geen Sociale Angst *Sociaal zelfvertrouwen*





Schaal: Sociale gerichtheid

Beschrijving

De Sociale Gerichtheid-schaal voorspelt de behoefte van een persoon om veelvuldig en gevarieerd te communiceren met anderen.

Score Interpretatie

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

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

Discussie punten

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe belangrijk is het voor ieder teamlid om een bijdrage te leveren in een vergadering?
- Hoe houdt u praten en luisteren in evenwicht om zich bezig te houden met effectieve communicatie?
- Heeft u de neiging om beter te werken in groeps- of individuele projecten? Waarom?
- Hoe richt u een relatienetwerk op en hoe onderhoudt u dit?

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr. Poole.

Houdt van feestjes *Geniet van sociale bijeenkomsten*



Houdt van Menigten *Vindt grote menigten spannend*



Op zoek naar Ervaringen *Voorkeur voor afwisseling en uitdaging*



Exhibitionistisch *Zoekt aandacht*



Onderhoudend *Charmant en amusant zijn*





Schaal: Interpersoonlijke Sensitiviteit

Beschrijving

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

Score Interpretatie

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

- Opmerkzaam, inzichtelijk en gevoelig lijkt voor de gevoelens van mensen
- Zich bewust lijkt van de behoeften van anderen
- Relaties goed lijkt te beheren en goed lijkt te kunnen opschieten met een breed scala aan mensen
- Terughoudend lijkt om slechte presteerders te confronteren

Discussie punten

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.

- Beschrijf uw aanpak om andermans negatieve prestatieproblemen te confronteren.
- Hoe probeert u de gevoelens van collega's in evenwicht te houden met de behoeften van het bedrijf?
- Hoe belangrijk voelt u dat het voor collega's is om elkaar te mogen?
- Wat is uw aanpak voor het ontwikkelen van relaties met interne of externe klanten?

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr. Poole.

Makkelijk in de omgang *Tolerant en ongedwongen aard*



Gevoelig *Opmerkzaam en begripvol*



Zorgzaam *Neigt vriendelijk en attent te zijn*



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



Niet vijandig *Ontvankelijk*





Schaal: Zorgvuldigheid

68

Beschrijving

De Zorgvuldigheid-schaal voorspelt zelfbeheersing, conscientieusheid en werkethiek.

Score Interpretatie

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

- Georganiseerd, hardwerkend en planvaardig lijkt
- Betrouwbaar en conscientieus lijkt
- Goed lijkt te werken met gevestigde regels en processen Inflexibel en zich misschien verzet tegen verandering

Discussie punten

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe gestructureerd en planvaardig bent u in uw werk? Wat betekent dit voor uw vermogen om u tussentijds aan te passen, maar ook om doelstellingen op tijd te voltooien?
- Wat is uw algemene oriëntatie ten opzichte van regels en voorschriften?
- Hoe reageert u op snel veranderende werkomstandigheden?
- Hoe waarschijnlijk is het dat u veel uren werkt om een project te voltooien?

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr. Poole.

Moralistisch *Strikt in de conventionele waarden*



Gezagsgetrouw *Hardwerkend Zijn*



Deugdzaam *Principieel zijn*



Niet Autonoom *Bezorgd over andermans mening over zichzelf*



Niet Spontaan *Voorkeur voor voorspelbaarheid*



Impulsbeheersing *Gebrek aan impulsiviteit*



Vermijdt Problemen *Beweerde oprechtheid*





Schaal: Nieuwsgierigheid

Beschrijving

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

Score Interpretatie

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

- Fantasierijk, nieuwsgierig en ruimdenkend lijkt
- Bereid lijkt om beleid te betwisten en alternatieve oplossingen voorstelt
- Geïnteresseerd lijkt in het grote geheel en in strategische kwesties
- Dol lijkt op ideeën die anderen onrealistisch kunnen vinden

Discussie punten

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden gebaseerd op de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe houdt u innovatie en pragmatisme in balans?
- Hoe reageert u op routine, maar toch essentiële taken en verantwoordelijkheden?
- Beschrijf uw aanpak van het koppelen van het dagelijks werk met de strategische doelen.
- Hoe reageert u op mensen die zich verzetten tegen verandering en innovatie?

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr. Poole.

Wetenschappelijk vermogen *Interesse in wetenschap*



Nieuwsgierigheid *Nieuwsgierig over de wereld*



Zoekt spanning *Genot van avontuur en spanning*



Denkspellen *Geïnteresseerd in raadsels en puzzels*



Genereert Ideeën *Associatief denken*



Cultuur *Grote verscheidenheid aan interesses*





Schaal: Leerstijl

Beschrijving

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

Score Interpretatie

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

- Geïnteresseerd lijkt in leren, training en op de hoogte blijft van nieuwe ontwikkelingen in zijn veld
- Helder en goed op de hoogte lijkt
- Het goed lijkt te doen in formele training of opleidingssettings
- Verrast is wanneer anderen niet goed geïnformeerd of geïnteresseerd zijn om te leren

Discussie punten

De discussiepunten hieronder zijn bedoeld om discussie met een coach of feedbackgever te vergemakkelijken, om assessmentresultaten te verkennen en na te denken over ontwikkelmogelijkheden op basis van de context van de rol van de deelnemer.

- Hoe zorgt u ervoor dat uw kennis en vaardigheden up-to-date blijven?
- Hoe beoordeelt u het potentiële nut van opleidingsmogelijkheden?
- Beschrijf uw voorkeursbenadering om nieuwe vaardigheden te leren.
- Wat is belangrijker voor u: het ontwikkelen van bestaande vaardigheden of het leren van nieuwe vaardigheden? Waarom?

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr. Poole.

Educatie *Een goede student zijn*



Wiskundig Vermogen *Goed zijn met getallen*



Goed Geheugen *Gemakkelijk dingen herinneren*



Lezen *Blijft op de hoogte*





Beroepsgerichte Competenties

De HPI beroepsgerichte competenties voorspellen de competentie van een persoon om te presteren op zes algemene beroepsgerichte rollen. De competenties zijn gebaseerd op onderzoek dat hoog en laag presterende mensen in elk van de baancategorieën met elkaar vergelijkt. De schalen brengen kwaliteiten in kaart die de hoog beoordeelde mensen van de laag beoordeelde mensen onderscheiden. *Opmerking: Deze informatie is bedoeld voor gebruik selectie en plaatsing van werknemers. Voor gebruik bij de ontwikkeling van medewerkers wordt het niet aanbevolen.*

De HPI beroepsgerichte competenties zijn:

- **Servicegerichtheid** Betreft prestatiepotentieel in banen waarbij klantenservice vereist is
- **Stressbestendigheid** Betreft in staat te zijn om met stress en werkdruk om te gaan
- **Betrouwbaarheid** Betreft het zijn van een rolmodel binnen de organisatie
- **Administratief Potentieel** Betreft prestatiepotentieel in administratieve banen
- **Sales Potentieel** Betreft prestatiepotentieel in sales banen
- **Management Potentieel** Betreft prestatiepotentieel in management banen

De scores geven de proportie van de bevolking weer die op of onder dhr. Poole zal scoren.

- Scores van 0 tot 25 worden beschouwd als **laag**
- Scores van 26 tot 50 worden beschouwd als **onder het gemiddelde**
- Scores van 51 tot 75 worden beschouwd als **boven het gemiddelde**
- Scores boven de 76 worden beschouwd als **hoog**





Schaal: Servicegerichtheid

73

Beschrijving

De Servicegerichtheid schaal identificeert mensen die klanten en collega's op een beleefde en behulpzame manier behandelen. Hoge scoorders lijken vriendelijk, attent en tactvol. Lage scoorders lijken abrupt, gespannen, prikkelbaar en druk bezig.

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Servicegerichtheid schaal suggereert dat hij een bovengemiddeld potentieel heeft om in taken te presteren die een sterke klantenservice vereisen.

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de Servicegerichtheid score van dhr. Poole.

Deugdzaam *Principieel zijn*



Inlevingsvermogen *Afwezigheid van prikkelbaarheid*



Gevoelig *Opmerkzaam en begripvol*





Schaal: Stressbestendigheid

90

Beschrijving

De Stressbestendigheid-schaal identificeert mensen die gemakkelijk omgaan met stress, druk en zware werkbelasting. Hoge scoorders lijken kalm, veerkrachtig en hebben een gelijkmatig humeur. Ze worden niet gehinderd door storingen of onverwachte omkeringen en veranderen zelden crises in persoonlijke drama's. Lage scoorders lijken humeurig, zelfkritisch en snel van streek.

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Stressbestendigheid-schaal suggereert dat hij het potentieel heeft om goed te presteren in stressvolle functies.

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de Stressbestendigheid score van dhr. Poole.

Niet Bezorgd *Afwezigheid van Angst*



Geen Schuldgevoel *Afwezigheid van Spijt*



Prestatiegericht *Tevredenheid over eigen prestaties*



Niet klagerig *Klaagt niet*



Kalmheid *Gebrek aan emotionaliteit*





Schaal: Betrouwbaarheid

75

Beschrijving

De Betrouwbaarheid-schaal identificeert mensen die vrijwillig regels volgen en bedrijfswaarden op de werkplek respecteren. Hoge scoorders zijn rolmodellen binnen de organisatie die betrouwbaar, verantwoordelijk en zelfgedisciplineerd lijken. Lage scoorders zullen de neiging hebben om hier minder aan te voldoen en minder regels op te merken.

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Betrouwbaarheid-schaal suggereert dat hij goed zou moeten presteren in rollen die compliance en regelnaleving vereisen.

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de Betrouwbaarheid score van dhr. Poole.

Goede betrokkenheid *Goede relaties met gezagsdragers*



Impulsbeheersing *Gebrek aan impulsiviteit*



Vermijdt Problemen *Beweerde oprechtheid*



Niet vijandig *Ontvankelijk*





Schaal: Administratief Potentieel

100

Beschrijving

De Administratief Potentieel-schaal identificeert mensen met talent voor administratief werk en administratieve verantwoordelijkheden. Hoge scoorders lijken volwassen, hardwerkend, sociaal vaardig en bereid om de leiding te nemen. Lage scoorders lijken gespannen, besluiteloos en angstig.

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Administratief Potentieel-schaal suggereert dat hij goed zou moeten presteren op administratieve taken.

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de Administratief Potentieel score van dhr. Poole.

Niet Bezorgd *Afwezigheid van Angst*



Niet klagerig *Klaagt niet*



Vermijdt Problemen *Beweerde oprechtheid*



Leiderschap *Neiging om leiderschapsrollen op zich nemen*



Zorgzaam *Neiging om vriendelijk en attent te zijn*





Schaal: Sales Potentieel

Beschrijving

De Sales Potentieel-schaal identificeert mensen met verkooptalent. Hoge scoorders lijken graag in het middelpunt van de belangstelling te staan en worden beschreven als zelfverzekerd, gezellig en snel van begrip. Ze lijken ook spraakzaam, extravert en assertief. Lagere scoorders zijn doorgaans verlegen, stil en gereserveerd.

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Sales Potentieel-schaal suggereert dat hij goed zou moeten presteren bij verkooptaken.

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de Sales Potentieel score van dhr. Poole.

Zelfverzekerd *Vertrouwen in zichzelf*



Geen Sociale Angst *Sociaal zelfvertrouwen*



Houdt van feestjes *Geniet van sociale bijeenkomsten*



Houdt van Menigten *Krijgt energie van grote groepen*



Op zoek naar Ervaringen *Voorkeur voor afwisseling en uitdaging*



Exhibitionistisch *Zoekt aandacht*



Onderhoudend *Charmant en amusant zijn*



Makkelijk in de omgang *Tolerant en ongedwongen aard*



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



Impulsbeheersing *Gebrek aan impulsiviteit*



Zoekt spanning *Genot van avontuur en spanning*



Genereert Ideeën *Associatief denken*



Focus op zichzelf *Ingetogen Zijn*



Geen Impressie Management *Gebrek aan bezorgdheid voor sociale feedback*





Schaal: Management Potentieel

97

Beschrijving

De Management Potentieel-schaal identificeert mensen met talent voor het opbouwen en onderhouden van effectieve teams. Hoge scoorders worden beschreven als ambitieus, competitief, hardwerkend en het willen hebben van de leiding. Ze worden gezien als betrouwbaar, planvaardig en efficiënt. Lage scoorders lijken passief, reactief of lui.

Score Interpretatie

De score van dhr. Poole op de Management Potentieel-schaal suggereert dat hij goed zou moeten presteren in leidinggevende functies.

Subschaal Compositie

Onderstaande subschalen moeten worden geïnterpreteerd door een gecertificeerde Hogan coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de Management Potentieel score van dhr. Poole.

Educatie *Een goede student zijn*



Prestatiegericht *Tevreden over eigen prestaties*



Niet klagerig *Klaagt niet*



Identiteit *Tevreden met eigen levenstaken*



Gezagsgetrouw *Hardwerkend Zijn*



Vermijdt Problemen *Beweerde oprechtheid*



Leiderschap *Neiging om leiderschapsrollen op zich nemen*



Competitief *Competitief, ambitieus en aanhoudend zijn*

