



Insight

Hogan Development Survey (HDS)

Rapport voor: Sam Poole

ID: HF175947

Datum: 22.07.2019



Introductie

De Hogan Development Survey beoordeelt 11 vormen van interpersoonlijk gedrag die problemen kunnen veroorzaken op het werk en in het leven. Gedrag geassocieerd met verhoogde HDS scores kunnen krachten zijn, maar bij het hierin doorslaan kunnen relaties en carrières ontsporen. Personen die hun prestatiebeperkingen begrijpen hebben succesvollere carrières. Dit rapport versterkt zelfbewustzijn door te wijzen op gedragstendensen waarvan dhr. Poole niet bewust zou kunnen zijn.

- De HDS identificeert gedragstendensen die ontstaan als een persoon gestresst, verveeld of vermoeid is.
- Onderzoek toont aan dat mensen met lagere HDS scores minder problemen hebben op het werk. Hoge en gematigde risico scores geven gebieden weer die aandacht behoeven, maar lage scores geven een indicatie van onderbenutte krachten die ook aandacht verdienen.
- De gemiddelde persoon heeft drie of vier hoge risico HDS scores.
- HDS scores van dhr. Poole zouden moeten worden geïnterpreteerd in de context van zijn alledaagse prestaties die voorspeld worden door een normale persoonlijkheidsmeting, zoals de Hogan Personality Inventory.

Schaal Definities

▶ HDS Schaal	▶ Laagscoorders Lijken	▶ Hoogscorders Lijken
Opvliegend	passie te missen geen gevoel van urgentie te hebben	snel geïrriteerd emotioneel wisselvallig
Sceptisch	naïef goedgelovig	wantrouwend cynisch
Voorzichtig	overmoedig risicovolle beslissingen te nemen	te conservatief risicomijdend
Gereserveerd	conflicten te vermijden te gevoelig	gereserveerd en afstandelijk onverschillig voor de gevoelens van anderen
Eigengereid	niet verbonden in zichzelf gekeerd	niet coöperatief koppig
Zelfvoldaan	onnodig bescheiden te twijfelen over zichzelf	arrogant gezaghebbend en gericht op zelf bevordering
Gewaagd	te veel gecontroleerd niet flexibel	charmant en leuk nochalant m.b.t. toezeggingen
Sociaal dominant	onderdrukt apathisch	theatraal luidruchtig
Fantasierijk	te tactisch visie te ontbreken	onuitvoerbaar excentriek
Perfectionistisch	onzorgvuldig over details gemakkelijk afgeleid	perfectionistisch te micromanagen
Plichtsgetrouw	mogelijk ongehoorzaam te onafhankelijk	respectvol en eerbiedig enthousiast om te behagen



Beknopte Samenvatting

Gebaseerd op de resultaten van dhr. Poole op de HDS, lijkt, wanneer er weinig actieve sturing of monitoring op zijn gedrag is, hij:

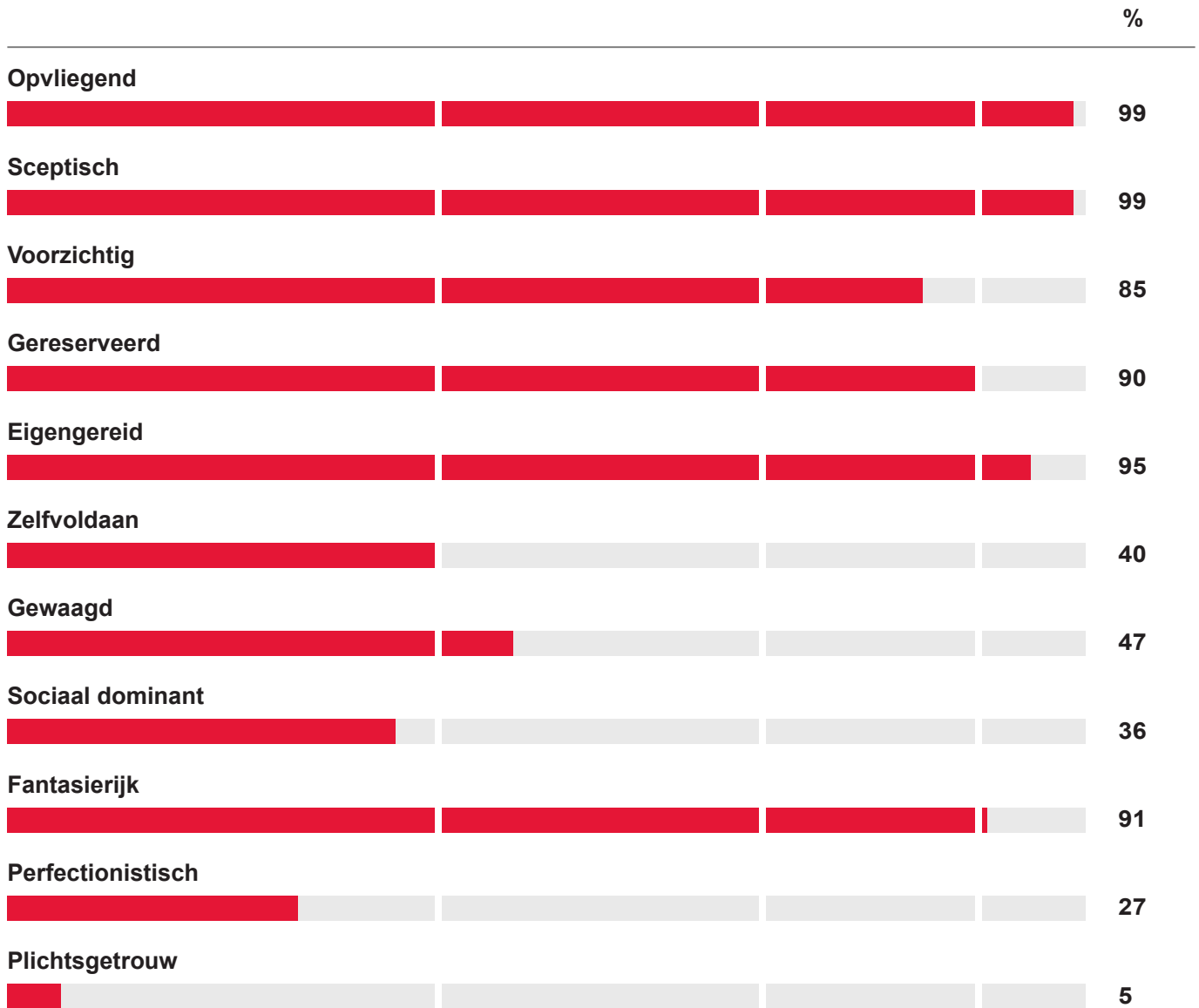
- Humeurig, prikkelbaar, gemakkelijk teleurgesteld in mensen en projecten en emoties kan gebruiken om een punt te maken.
- Alert op tekenen van onbetrouwbaarheid en verraad, en wraakzuchtig kan worden als hij zich benadeeld voelt.
- Veel informatie nodig te hebben voor het maken van nogal conservatieve beslissingen.
- Robuust, gereserveerd en onverschillig voor de gevoelens van anderen. Hij kan een terughoudende communicator zijn.
- Coöperatief, maar kan hij koppig zijn als hem gevraagd wordt om dingen te doen die in strijd zijn met zijn persoonlijke prioriteiten.
- Niet assertief, ingetogen en terughoudend om op te staan en de leiding te nemen.
- Sociaal geaccepteerd, ingetogen en terughoudend om veel risico te nemen.
- Afkerig te staan tegenover zelfpromotie of tegenover het creëren van dramatische situaties met zichzelf in de hoofdrol.
- Slim, innovatief, creatief, excentriek, visionair en soms onpraktisch.
- Zich geen zorgen te maken over regels, procedures en gestandaardiseerde processen, maar flexibel, aanpasbaar en in staat is om snel van richting te veranderen.
- Onafhankelijk, zelfs oneerbiedig en bereid om gezag en de status quo uit te dagen.



Percentiel Scores

De percentielscore geeft 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 39 worden beschouwd als **geen risico**
- Scores van 40 tot 69 worden beschouwd als **laag risico**
- Scores van 70 tot 89 worden beschouwd als **gematigd risico**
- Scores boven de 90 worden beschouwd als **hoog risico**



Norm: Global





Schaal: Opvliegend

99

Beschrijving

De Opvliegend-schaal betreft het werken met passie en enthousiasme, maar ook het gemakkelijk gefrustreerd, humeurig en prikkelbaar zijn en de neiging om projecten en mensen op te geven.

Score Interpretatie

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

- Zijn emoties er uit te gooien wanneer hij gefrustreerd is
- Te wisselen tussen optimisme en pessimisme
- Vluchtig, onvoorspelbaar en gemakkelijk van streek te lijken
- De bron van drama op de werkplek te zijn
- Gemakkelijk het vertrouwen in mensen of projecten te verliezen en vervolgens op te geven

Discussie punten

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

- Beschrijf het soort passie dat u meebrengt naar uw werk.
- Beschrijf de manier waarop u uw emoties reguleert.
- Beschrijf hoe u meestal uw emoties uit.
- Hoe benadert u meestal nieuwe projecten?
- Hoe reageert u op tegenslagen of teleurstellingen in een project?

Subschaal Compositie

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

Veranderlijk *Humeurig, vaak boos of geïrriteerd, raakt gemakkelijk overstuur en is moeilijk te kalmeren*



Gemakkelijk teleurgesteld *Aanvankelijk passie voor mensen en projecten, die onvermijdelijk teleur zullen stellen, waardoor passie verandert in afwijzing*



Weinig focus *Ontbreken van enkele duidelijk omschreven overtuigingen of belangen, maar met spijt over gedrag uit het verleden*





Schaal: Sceptisch

99

Beschrijving

De Sceptisch-schaal betreft alert zijn op tekenen van misleidend gedrag bij anderen en actie te ondernemen wanneer dit gedrag wordt gedetecteerd.

Score Interpretatie

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

- Andermans motieven en intenties te wantrouwen
- Achterdochtig en kritisch te lijken
- Te verwachten dat hij slecht zal worden behandeld
- Sluw te zijn over en inzicht te hebben in de organisatorische politiek
- Zich tegen feedback te verzetten

Discussie punten

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

- Hoe brengt u meestal een vertrouwensrelatie met anderen tot stand?
- Hoe blijft u in lijn met kantoorpolitiek?
- Beschrijf uw typische benadering bij het geven van feedback aan een collega.
- Hoe bevordert u vertrouwen binnen uw team?
- Hoe reageert u op negatieve feedback?

Subschaal Compositie

De discussiepunten hieronder zouden geïnterpreteerd moeten worden door een coach of feedbackgever. Ze zijn ontworpen om een meer gedetailleerd inzicht te geven in de unieke persoonlijkheidskenmerken van dhr. Poole.

Cynisch *Vatbaar voor het twijfelen over de intenties van anderen en er vanuit gaan dat ze slechte bijbedoelingen hebben*



Wantrouwend *Algemeen wantrouwen in mensen en instellingen; alert op tekenen van een vermeende, slechte behandeling*



Rancuneus *Wrok koesteren en niet bereid zijn om echte of vermeende misstanden te vergeven*





Schaal: Voorzichtig

Beschrijving

De Voorzichtig-schaal betreft risico-aversie, angst om te falen en het vermijden van kritiek.

Score Interpretatie

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

- Te voorkomen te worden bekritiseerd voor fouten
- Conservatief en terughoudend te zijn wat betreft innovatie
- De goedkeuring van anderen te zoeken voordat hij beslissingen neemt
- Riskante keuzes en beslissingen te vermijden
- Weinig domme fouten te maken

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 besluitvormingsproces als niet alle feiten bekend zijn.
- Hoe reageert u op risicovolle projecten of beslissingen?
- Hoe brengt u de positieve en negatieve risico's van een beslissing in evenwicht?
- Hoe reageert u meestal op een mislukking?
- Hoe bepaalt u het beste moment om een beslissing te nemen?

Subschaal Compositie

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

Vermijdend *Het vermijden van nieuwe mensen en situaties om mogelijke potentiële gêne, al dan niet ingebeeld, te vermijden*



Angstig *Bang zijn om bekritiseerd te worden voor het maken van fouten en terughoudend zijn in het onafhankelijk handelen en het nemen van beslissingen*



Niet assertief *Niet bereid om zich assertief te gedragen en is daardoor vatbaar om over het hoofd gezien te worden of te worden genegeerd*





Schaal: Gereserveerd

90

Beschrijving

De Gereserveerd-schaal betreft ogenschijnlijk stoer, afstandelijk, afzijdig en het onbezorgd zijn over de gevoelens van anderen.

Score Interpretatie

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

- Onbezorgd te zijn over het opbouwen van relaties met anderen
- Niet vaak of goed te communiceren
- Onbezorgd te zijn over andermans problemen
- Onaangedaan door stress, druk en kritiek te lijken
- Een eenling te zijn

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 reageert u meestal als een collega naar u toe komt met een probleem?
- Wanneer is het zinvol om anderen op afstand te houden?
- Hoe houdt u de gevoelens van anderen en de zakelijke behoeften in evenwicht?
- Hoe emotioneel betrokken vindt u dat een manager zou moeten zijn met zijn team?
- Wat zijn de voordelen en tekortkomingen van het nauw samen werken met anderen?

Subschaal Compositie

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

Introvert *Waarde hechten aan privé-tijd en de voorkeur hebben om alleen te werken*



Op zichzelf *Anderen op een afstand houden, nauwe relaties beperken en over het algemeen op zichzelf zijn*



Hard *Onverschillig voor de gevoelens en problemen van anderen, meer gericht op taken dan op mensen*





Schaal: Eigengereid

95

Beschrijving

De Eigengereid-schaal betreft vriendelijk en coöperatief lijken, maar eigenlijk bezig zijn met het volgen van de eigen agenda en zich rustig maar hardnekkig tegen die van anderen te verzetten.

Score Interpretatie

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

- Coöperatief te lijken zelfs wanneer hij het ergens helemaal niet mee eens is
- Te doen of hij ergens mee in stemt, terwijl hij zijn eigen agenda volgt
- Zich tegen feedback en coaching te verzetten
- Het afronden van werk dat hem niet interesseert uit te stellen
- Zich hevig maar heimelijk te verzetten wanneer verzocht wordt om zijn agenda te wijzigen

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 voelt u zich wanneer u wordt onderbroken?
- Hoe verbergt u uw gevoelens wanneer u geïrriteerd bent?
- Hoe transparant bent u over uw prioriteiten en agenda?
- Hoe meegaand bent u tegenover de verzoeken van anderen?
- Beschrijf uw benadering om aandacht te krijgen voor uw eigen prioriteiten.

Subschaal Compositie

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

Passief Agressief *Op het oog aangenaam en meegaand, maar intern haatdragend en ondermijnend bij verzoeken voor betere prestaties*



Niet gewaardeerd *Geloven dat iemands talenten en bijdragen worden genegeerd; onrechtvaardigheden waarnemen in opgedragen werkbelasting*



Geïrriteerd *Intern gemakkelijk geïrriteerd door onderbrekingen, verzoeken, of werkgerelateerde suggesties*





Schaal: Zelfvoldaan

40

Beschrijving

De Zelfvoldaan-schaal betreft schijnbaar onbevreesd, zelfverzekerd en zelfbewust, verwacht altijd te slagen, is niet in staat om fouten toe te geven of te leren van ervaringen.

Score Interpretatie

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

- Ingetogen en bescheiden over te komen
- Passend assertief te zijn
- Bescheiden over te komen bij het initiatief nemen
- Bereid te zijn om zijn fouten toe te geven
- Constructief te blijven ook als er sprake is van onenigheid

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 laat u uw stem gelden in vergaderingen?
- Hoe zeker bent u over uw vermogen om uitdagende projecten te leveren?
- Zou iedereen gelijk moeten worden behandeld, ongeacht hun bijdragen of prestaties?
- Beschrijf uw typische reactie op een collega die een vergadering of project domineert.
- Wat is de juiste mate van assertiviteit op de werkplek?

Subschaal Compositie

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

Gerechtigd *Gevoel dat je speciale gaven en prestaties bezit en daardoor een speciale behandeling verdient*



Zelfoverschatting *Buitengewoon vertrouwen in eigen kunnen, overtuiging te zullen slagen in alles wat gekozen wordt om te ondernemen*



Ingebeeld Talent *Gelooft in het bezit te zijn van ongewone talenten en gaven en gelooft geboren te zijn voor grootheid*





Schaal: Gewaagd

47

Beschrijving

De Gewaagd-schaal betreft het overkomen als intelligent, aantrekkelijk, avontuurlijk en risico-zoekend en het testen van grenzen.

Score Interpretatie

Dhr. Poole's score op de Gewaagd-schaal suggereert dat hij geneigd is om:

- Eerlijk en betrouwbaar te lijken
- Eerst te denken en dan pas te spreken of actie te ondernemen
- Zich aan zijn toezeggingen te houden
- Geen onnodige risico's te nemen
- Te begrijpen wanneer en hoe regels kunnen worden betwist

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.

- Wat is uw mening over regels en voorschriften?
- Hoe overtuigt u anderen om iets te doen dat ze anders misschien niet zouden doen?
- Hoe gaat u om met de fouten die u maakt?
- Welke rol zou charme moeten spelen in zakelijke discussies?
- Beschrijf uw benadering van het maken van toezeggen bij projecten waarvan u niet zeker bent ze te kunnen nakomen.

Subschaal Compositie

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

Risikant *Gevoelig voor het nemen van risico's en het testen van grenzen; opzettelijk buigen of breken van lastige regels*



Impulsief *Neiging om impulsief te handelen zonder de lange termijn consequenties van het eigen handelen in ogenschouw te nemen*



Manipulatief *Machiavellistische neigingen -- met behulp van charme anderen manipuleren en hierover geen berouw hebben*





Schaal: Sociaal dominant

36

Beschrijving

De Sociaal dominant-schaal betreft het overkomen als gezellig, leuk, gemakkelijk en het genieten van het staan in de schijnwerpers.

Score Interpretatie

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

- Rustig en bescheiden over te komen
- Deel van het publiek te zijn en niet de ster op het podium te willen zijn
- De schijnwerpers te vermijden
- Te weinig zichtbaar te zijn in de organisatie
- Zichzelf te weinig te profileren

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 reageert u op aandacht van anderen?
- Hoe actief speelt u een rol in vergaderingen?
- Hoe werkt u om waardering voor successen te delen?
- Hoe reageert u op anderen die zich dramatisch gedragen op het werk?
- Richt u zich liever op een project of meerdere projecten tegelijkertijd?

Subschaal Compositie

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

Zelfvertrouwen in sociale situaties *Verwacht dat anderen je publieke optredens fascinerend vinden en niet weten wanneer je stil moet zijn*



Snel afgeleid *Snel afgeleid, minimale focus, heeft constante stimulatie nodig, verwacht activiteit met productiviteit*



Profileren *Wil het middelpunt van de belangstelling zijn en haalt alles uit de kast om de aandacht op zich te richten*





Schaal: Fantasierijk

91

Beschrijving

De Fantasierijk-schaal betreft het overkomen als innovatief, creatief, mogelijk excentriek en het soms vertonen van egocentrisch gedrag.

Score Interpretatie

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

- Creatieve oplossingen te bieden voor problemen, zelfs als het niet nodig is
- Veel ideeën te hebben over hoe dingen beter gedaan kunnen worden
- Op een ingewikkelde en abstracte manier te communiceren
- In zijn eigen gedachten te verdwalen
- Te vergeten hoe zijn ideeën anderen kunnen beïnvloeden

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 vaak zouden organisaties moeten innoveren?
- Hoe verzamelt u draagvlak voor uw ideeën?
- Hoe houdt u creativiteit en functionaliteit in balans?
- Beschrijf uw benadering voor procesverbetering.
- Naar welke mate van uniek zijn zou iemand moeten streven?

Subschaal Compositie

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

Excentriek *Uiten van ongebruikelijke standpunten die zowel creatief als slechts vreemd kunnen zijn; neiging om in deze ideeën te worden geabsorbeerd*



Specifieke gevoeligheid of intuïtie *Overtuiging van het hebben van de speciale vaardigheden om te zien wat anderen wel en niet begrijpen en dingen begrijpen die anderen niet begrijpen*



Creatief denken *Overtuiging zelf buitengewoon creatief te zijn, snel verveeld en vol vertrouwen in eigen fantasierijk, probleemoplossend vermogen*





Schaal: Perfectionistisch

Beschrijving

De Perfectionistisch-schaal heeft betrekking op hard werken, detail oriëntatie en het hebben van hoge prestatienormen voor zichzelf en anderen.

Score Interpretatie

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

- Niet veel aandacht aan details te besteden
- Een enigszins relaxte houding te hebben ten opzichte van regels en procedures
- Deadlines te missen
- Zijn werk niet erg zorgvuldig van tevoren te plannen
- Enigszins ongeorganiseerd over te komen

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 bepaalt u wat voor werk of welke projecten aan anderen zouden moeten worden gedelegeerd?
- Beschrijf de prestatienormen die u aan uzelf en anderen stelt.
- Hoe weegt u de kwaliteit van een werkproduct af tegen de noodzaak van afronding?
- Wanneer is het voor uzelf of anderen nodig om extra uren te maken om een project af te krijgen?
- Wat is de typische verklaring voor deadlines die u mist?

Subschaal Compositie

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

Normen *Uitzonderlijk hoge prestatienormen voor zichzelf en anderen hebben*



Perfectionistisch *Perfectionistisch over de kwaliteit van werkproducten en geobsedeerd over de details bij de afronding*



Georganiseerd *Pietluttig en niet- flexibel over schema's, timing, regels en procedures*





Schaal: Plichtsgetrouw

5

Beschrijving

De Plichtsgetrouw-schaal betreft het overkomen als een loyale en betrouwbare medewerker en als een rolmodel binnen de organisatie.

Score Interpretatie

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

- Autoriteit niet te aanbidden
- Eerlijk over te komen, maar niet in staat te zijn om blindelings loyaal te zijn
- Dingen op zijn manier te doen
- Een eenling te zijn
- De baas te willen uitdagen

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.

- Hoeveel respect moet topmanagement worden toegekend?
- Hoe zorgt u ervoor dat uw baas tevreden blijft?
- Hoe vaak raadpleegt u uw baas voordat u besluiten neemt?
- Hoe houdt u de behoeften van het management in evenwicht met die van uw team of ondergeschikten?
- Beschrijf uw aanpak van het uiten van onenigheid met uw baas.

Subschaal Compositie

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

Besluiteloos *Overdreven afhankelijk van anderen met betrekking tot advies en terughoudend om beslissingen te nemen of om onafhankelijk op te treden*



Overdreven gedienschtig *Overmatig enthousiast om de superieuren te behagen, hen te vertellen wat ze willen horen en ze nooit tegen te spreken*



Conformerend *Trots zijn op het ondersteunen van de superieuren en hun orders volgen ongeacht de eigen mening*

