

## HPS360 – Identificeer en meet persoonlijkheidstrekken

DE HEXACO PERSONALITY SCAN 360° (HPS360) IS EEN NAUWGEZET EN WETENSCHAPPELIJK ONTWIKKELD MEETINSTRUMENT OM DE PERSOONLIJKHEIDSTREKKEN VAN MENSEN IN KAART TE BRENGEN. DE HPS360 IS GEBASEERD OP HET HEXACO-MODEL EN BESTAAT UIT 208 ITEMS DIE PEILEN NAAR 6 PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES.

<b>H</b>		OPRECHTHEID RECHTVAARDIGHEID HEBZUCHTVERMIJDING BESCHIEDENHEID
<b>E</b>		ANGSTIGHEID BEZORGDEHEID AFHANKELIJKHEID SENTIMENTALITEIT
<b>X</b>		SOCIALE ZELFWAARDERING SOCIALE BRAVOURE SOCIABILITEIT LEVENDIGHEID
<b>A</b>		VERGEVINGSGEZINDHEID ZACHTAARDIG AANPASSINGSBEREIDHEID GEDULD
<b>C</b>		ORDELIJKHEID IJVER PERFECTIONISME BEDACHTZAAMHEID
<b>C</b>		ESTHETISCHE WAARDERING WEETGIERIGHEID CREATIVITEIT ONCONVENTIONALITEIT

### Persoonlijkheid – een voorspeller van gevolgen

Iedereen heeft een unieke persoonlijkheid; deze draagt bij tot iemands omgang met anderen, gedragingen en emoties en verandert meestal niet erg tijdens een mensenleven. Uit onderzoek blijkt dat verschillen in persoonlijkheid tussen mensen voor twee derde louter te wijten zijn aan onze biologie (onze genen) zonder invloed van de omgeving waarin men is opgegroeid. Bepaalde persoonlijkheidsaspecten blijken ook in verband te staan met onze gezondheid en ons welzijn, onze relaties, onze schoolprestaties, onze carrièrekeuzes, onze arbeidsrelaties, onze prestaties als leider, als medewerker enz. Persoonlijkheid is niet ‘deterministisch’: ons brein én onze persoonlijkheid zijn door evolutionaire processen gericht op zich flexibel aanpassen. Maar toch geeft persoonlijkheid een tendens in ons denken, voelen en gedragen ‘over situaties heen’.

### De 6 persoonlijkheidsdimensies

De Engelse naam HEXACO verwijst zowel naar het aantal dimensies (d.w.z. het Grieks voor zes, hexa) als hun namen:

- H: Integriteit (Engels: Honesty-humility)
- E: Emotionaliteit
- X: eXtraversie
- A: Verdraagzaamheid (Engels: Agreeableness)
- C: Consciëntieusheid
- O: Openheid voor ervaringen

Elk van de zes dimensies beschrijft een afzonderlijke reeks onafhankelijke persoonlijkheidskenmerken. We gebruiken hier het woord 'onafhankelijk' omdat hoe iemand op een dimensie scoort, geen invloed heeft op zijn of haar score op een andere dimensie.

## Wat kunnen mensen doen met feedback over hun persoonlijkheid?

De HPS360 geeft mensen feedback over hun persoonlijkheid. Door middel van een 360°-proces brengt HPS360 accuraat in kaart hoe ze hun eigen persoonlijkheid zien en hoe anderen hun persoonlijkheid ervaren, zowel op het werk als privé.

### Begrijpen

Met deze informatie kunnen mensen het eigen denken, voelen en gedrag beter begrijpen. Zij leren ook welke invloed ze hebben op anderen en hoe men gebruik kan maken van de eigen sterke punten.

### Selecteren

Een organisatie kan de HPS360 inzetten als een selectie-instrument of als onderdeel van een ontwikkelingstraject.

Het meten van persoonlijkheid draagt immers bij tot de juiste selectie van een persoon voor een (interne) vacature. We adviseren organisaties om gericht te 'selecteren' op persoonlijkheidsdimensies die weinig ontwikkelbaar zijn\* of een positieve relatie vertonen met werkprestaties.

### Ontwikkelen en coachen

Voor ontwikkeling kan een persoonlijkheidsmeting dienen als nieuwe invalshoek om bepaald gedrag beter te begrijpen, te verklaren en eventueel te ontwikkelen om zo de doeltreffendheid van een

medewerker te verbeteren. Cruciaal hierbij is een goed inzicht in welke persoonlijkheidsaspecten ontwikkelbaar zijn en welke minder/niet.

Een actie- of persoonlijk ontwikkelingsplan dat rekening houdt met deze resultaten en investeert in de aspecten die wél ontwikkelbaar zijn, zal logischerwijze succesvoller zijn.

*\*Uit onderzoek blijkt dat sommige persoonlijkheidsdimensies vrij stabiel blijven doorheen ons leven en dus weinig of niet te ontwikkelen zijn. Zo weten we dat Consciëntieusheid (C) weinig ontwikkelbaar is en dat opleidingen die zich op deze dimensie focussen, zoals Time Management, niet effectief zijn voor de gewenste doelgroep: medewerkers die er gemiddeld lager op scoren. Het zijn de medewerkers die gemiddeld en hoger scoren op C – en dus al voldoende gestructureerd, ordelijk en ijverig zijn - die nog enkele vruchten plukken van dit type opleiding. Conclusie: Het is voor organisaties doeltreffender om deze dimensie mee op te nemen in het selectieproces in plaats van nadien te investeren in training en opleiding.*

## HPS360 Praktisch

PerCo heeft een gebruiksrecht voor de Nederlandse, Franse en Engelse versie van de HPS360 in België en Nederland. Daarnaast zal PerCo zal ook instaan voor het certificeren van professionals in het gebruik van de HPS360. Contacteer ons voor meer info over onze certificatietraining.

### Welke versies van de HPS360 bestaan?

Er zijn momenteel twee versies beschikbaar: één versie bevroegt alleen de betrokkene of focuspersoon (alleen zelfbeoordeling) en wordt

vaak ingezet bij selectie. Een andere versie is een zogenaamde 'multirater' versie waarbij de focuspersoon ook respondenten vraagt om de vragenlijst in te vullen. Deze versie wordt zowel in individuele coaching als in selectie ingezet gelet op de hogere betrouwbaarheid van een aantal uitkomsten.

### Hoe verloopt de afname van de HPS360?

De afname verloopt volledig geautomatiseerd via een online testplatform – [www.thedevelopmentplatform.be](http://www.thedevelopmentplatform.be) – waarbij de deelnemers uitgebreide uitleg en instructies krijgen. Bij de 'multirater' krijgen de deelnemers het advies om enkel personen uit te nodigen die hen al langer dan 2 jaar zeer goed kennen.

De HPS360 bevraging bestaat uit 208 items gevolgd door 3 open vragen. Bij deze open vragen kunnen respondenten hun persoonlijke woordelijke commentaren invullen; deze vormen een extra bron van feedback voor de deelnemer. Het afwerken van een HPS360 duurt ongeveer 30 tot 40 minuten.

Een unieke eigenschap van de HPS360 is dat de individuele feedback van respondenten zichtbaar is in het rapport; weten van wie bepaalde feedback komt helpt immers om deze beter te begrijpen en er uit te leren. Er is geen mogelijkheid tot anoniem antwoorden omdat de respondenten de persoon zeer goed moeten kennen.

## Wat krijgt de deelnemer en wat krijgt de organisatie?

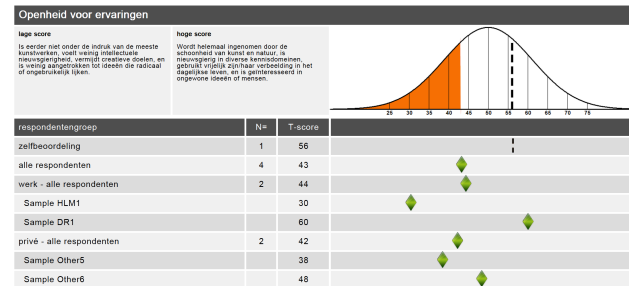
### De organisatie

Bij het inzetten van de HPS360 is het belangrijk om vooraf duidelijke afspraken te maken met de organisatie over **het doel** en **het gebruik** van het instrument. Worden de resultaten gebruikt als onderdeel van een selectieprocedure of bestaat het doel uit het ontwikkelen van de medewerker? In functie van de doelstelling van de meting wordt het feedbackrapport enkel toegankelijk gemaakt voor de deelnemer of ook voor anderen (HR-afdeling, leidinggevend, team,...). In het eerste geval blijven de resultaten volledig vertrouwelijk tussen de deelnemer en de consultant/trainer. In het tweede geval spreekt het voor zich dat alle deelnemers vóór aanvang van de HPS360-bevraging op een transparante en eerlijke manier ingelicht worden via een (op zijn minst schriftelijke) bedrijfscommunicatie (HR, Management Team,...) – dit zowel vanuit ethisch als juridisch standpunt.

### De deelnemer

Elke deelnemer ontvangt een uitgebreid en mooi gedocumenteerd feedbackrapport. Het rapport licht het HEXACO-referentiekader en de persoonlijkheidsdimensies toe en toont vervolgens de persoonlijke resultaten. Deze worden weergegeven onder de vorm van curves met een normaalverdeling (klok-curve) voor zowel de zelfbeoordeling als de beoordelingen door alle respondenten.

Openheid voor ervaringen: resultaten op dimensie- en facetniveau



De resultaten van de respondenten worden op *individueel niveau* en per *subgroep* (privé vs. werk) weergegeven. Er wordt gekozen voor een uitgebreid rapport met duidelijke uitleg over de eigen resultaten en hoe men deze kan interpreteren. Het geheel moet mensen en organisaties een beter begrip geven over het aspect **'persoonlijkheidstrekken'** en hoe deze ons gedrag kunnen beïnvloeden. We hopen dat dit bijdraagt tot een adequater zelfbewustzijn en mensen en organisaties ook motiveert en handvatten aanreikt om (de eigen) ontwikkeling vorm te geven (daar waar ontwikkeling mogelijk is).

### Welke begeleiding kan er worden voorzien?

Er dient altijd een persoonlijke (1-op-1) bespreking van het rapport plaats te vinden waarbij een gecertificeerde consultant of een master in de psychologie met de deelnemer de belangrijkste aspecten van het HPS360-feedbackrapport doorloopt. De begeleider streeft ernaar om de eventuele feedback te consolideren tot max. 2 à 3 ontwikkelingspunten en tips.

## Wie kan de HPS360 afnemen en bespreken?

De HPS360 kan zowel worden afgenomen door een externe consultant of opleidingsbedrijf als door een erkende testafnemer binnen uw bedrijf. Wij adviseren bedrijven uitdrukkelijk om de HPS360 te laten terugkoppelen door een gecertificeerde consultant of door een persoon in het bezit van een Master-diploma in de psychologie (klinische, experimentele of arbeids- & organisatiepsychologie). Contacteer ons indien u meer informatie wenst over het certificeringsprogramma.